

KOMMISSION FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZÜRCHER FACHHOCHSCHULE

Das vorliegende Handbuch ist im Auftrag der Kommission für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule (ZFH) entstanden. Die Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) der einzelnen Hochschulen erfüllen in ihrer täglichen Arbeit einen vielfältigen Leistungsauftrag. Zu ihren Aufgaben gehören Sensibilisierung, Beratung, Vernetzung, Information, Lancieren von Projekten und Kommissionsarbeit. Das Handbuch ist aus dem Bedürfnis entstanden, den BfC ein Nachschlagewerk mit genderrelevanten Daten für ihre tägliche Arbeit zur Verfügung zu stellen und den Transfer zu erleichtern. Das Handbuch soll das effiziente Arbeiten erleichtern und muss dem Anspruch der Aktualität genügen. Die Verantwortlichen haben sich deshalb für eine Printversion in Form eines Ordnersystems mit leicht zu korrigierenden und ergänzenden Registern entschieden. Zusätzlich ist eine elektronische Version über [www.gendercampus.ch](http://www.gendercampus.ch)

sowie über die Websites der Hochschulen greifbar. Die Online-Version unterscheidet sich entsprechend den Eigenheiten des Mediums von der gedruckten Ausgabe.

Nebst den BfC soll das Handbuch auch den Schulleitungen, den Personalstellen, allen Führungsstellen und den Studierendenorganisationen an der ZFH als Nachschlagewerk in Fragen der Chancengleichheit dienen.

Zu besonderem Dank verpflichtet ist die Herausgeberin des Handbuchs der Verantwortlichen für die Texte, Maya Künzler, ohne deren ausdauernde Arbeit das Nachschlagewerk nicht zu Stande gekommen wäre, ebenso Dr. Nadja Ramsauer und Prof. Dr. Erika Werlen für ihre nützlichen Hinweise sowie allen Chancengleichheitsstellen der übrigen Fachhochschulen der Schweiz, der Universität und der ETH Zürich sowie dem Kanton und der Stadt Zürich für ihre Zusammenarbeit und die bereitwilligen Auskünfte. Der Ordner «Angewandte Chancengleichheit» ist ein gemeinsames Projekt von Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) und ZFH.

Winterthur/Zürich, März 2005

Ursula Bolli-Schaffner

#### IMPRESSUM

Handbuch	Angewandte Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule ZFH Zürcher Fachhochschule März 2005
Redaktion	Ursula Bolli-Schaffner, Winterthur
Texte	Maya Künzler, Basel
Grafik	Helen Pinkus-Rymann, Zürich
Layout	Peter Walthert, Zürich
Lektorat	Christine Meyer, CityTEXT GMBH, Zürich
Projektleitung	Ursula Bolli-Schaffner, Vorsitz Kommission für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule
Herausgeberin	Kommission für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule
Trägerschaft	Zürcher Fachhochschule und Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)
Druck	Peter Gehring AG, Winterthur
Buchbinderei	Burkhardt AG, Mönchaltorf

<b>1. Einleitung</b> .....	2
<b>2. Voraussetzungen für die Chancengleichheitsarbeit an den Fachhochschulen FH</b>	
2.1. Gesetzliche Vorgaben .....	3
2.1.1. Bundesgesetz über die Fachhochschulen .....	3
2.1.2. Fachhochschulgesetz des Kantons Zürich .....	3–4
2.2. Vorgaben nach BBT .....	5
2.2.1.a Aktionsplan BBT 2000 bis 2003 .....	6–16
2.2.1.b Aktionsplan BBT 2004 bis 2007 .....	17–31
2.2.2. Evaluation Programm 2000 bis 2003 .....	32–40
2.2.3. Folgerungen des Beratungsorgans BBT .....	41
2.3. Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz KFH .....	42
2.3.1. Fachkommission Chancengleichheit: Mitglieder .....	43
2.3.2. Fachkommission Chancengleichheit: Mandat .....	44–45
2.3.3. Standards für die Gleichstellungsarbeit an den FH .....	46–47
<b>3. Zürcher Fachhochschule</b>	
3.1. Kommission für Chancengleichheit ZFH .....	49
3.1.1. Mitglieder .....	49
3.1.2. Mandat .....	50–51
3.1.3. Pflichtenheft .....	52
3.1.4. Interne Studie – Gleichwertig und andersartig: Gleichstellung an der ZFH .....	53
Modul I Datenanalyse .....	54–55
Modul II Textanalyse .....	56
Modul III Interviews .....	57
3.1.5. Richtlinien Chancengleichheit von Frau und Mann an der ZFH .....	58–61
3.1.6. Leitfaden Sprache .....	62–65
3.1.7. Vorschläge für Datenvereinheitlichung ZFH .....	66–67
3.2. Erklärungen der Hochschulen der ZFH zur Chancengleichheit .....	68–72
3.3. Pflichtenhefte / Stellenbeschreibungen der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) / Kontakte HS ZFH .....	73–84
3.4. Fachstelle Gender Studies ZFH .....	85
<b>4. Strategien / Instrumente</b>	
4.1. Gender Mainstreaming / Gender Controlling .....	86–91
4.2. Sensibilisierung .....	92–107
4.3. Mentoring .....	108–122
4.4. Arbeitszeitmodelle .....	123–128
4.5. Ausserfamiliäre Kinderbetreuungsangebote .....	129–135
4.6. Förder- und Motivationsprojekte für frauen- bzw. männeruntypische Studiengänge .....	136–141
4.7. Gender Studies .....	142–144
<b>5. Rechtsfragen</b>	
5.1. Rechtliche Grundlagen .....	145–147
5.2. Sexuelle Belästigung / Mobbing .....	148–158
<b>6. Nützliche Hinweise</b>	
6.1. Adressen .....	159–160
6.2. Literatur .....	161–166

## 1. Einleitung

In den Aktionsplänen 2000 bis 2003 und 2004 bis 2007 sind die Zielsetzungen des Bundesprogramms «Chancengleichheit für Frauen und Männer an den Schweizer Fachhochschulen» umfassend beschrieben. Sie reichen von der Erhöhung der Studentinnenanteile in technischen und wirtschaftlichen Studiengängen und der Anzahl Frauendozenturen über die Förderung der Geschlechterforschung und die Verankerung der Chancengleichheit in Strukturen bis zur Vertiefung der Genderkompetenz in Leitungsgremien – kurz, angestrebt wird die Einführung von Gender Mainstreaming. Das vorliegende Handbuch trägt der Situation der BfC (Beauftragten für Chancengleichheit) Rechnung, welche mit ihrer Arbeit die Fachhochschulen den Chancengleichheitszielen näher bringen sollen.

In thematischen Registern werden die Zielbereiche des Bundesprogramms aufgenommen und entsprechend dem momentanen «state of the art» dokumentiert. Dadurch wird ein Transfer von Erfahrungen und Ideen ermöglicht, der allen Beteiligten zugute kommt.

Den thematischen Registern zu Genderfragen vorangestellt sind die Einträge über die gesetzlichen, institutionellen und organisatorischen Voraussetzungen der Chancengleichheitsarbeit an der ZFH (Zürcher Fachhochschule).

Ein Anspruch auf Vollständigkeit der Dokumentation wurde von Anfang an nicht gestellt. Das Handbuch ist ein praxisorientiertes Arbeitsinstrument, das sich jederzeit durch neue Einträge und Streichungen aktualisieren lässt. Als Hilfsmittel unterstützt es die strategische und operative Arbeit im Bereich Chancengleichheit.

## 2. Voraussetzungen für die Chancengleichheitsarbeit an der Zürcher Fachhochschule ZFH

### 2.1. Gesetzliche Vorgaben

#### 2.1.1. Bundesgesetz über die Fachhochschulen vom 6. Oktober 1995

[www.admin.ch/ch/d/sr/414\\_71](http://www.admin.ch/ch/d/sr/414_71)

#### 2.1.2. Fachhochschulgesetz des Kantons Zürich

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

#### Leitidee

1. Die Zürcher Fachhochschule (ZFH) ist ein Zusammenschluss mehrerer staatlicher und privater Hochschulen in Zürich, Winterthur und Wädenswil. Mit rund 7400 Studierenden ist sie die grösste der sieben Fachhochschulen in der Schweiz. Auch die Hochschule Rapperswil, die zur FH Ostschweiz gehört, ist teilweise auf die ZFH ausgerichtet.

#### Der Auftrag

1. Das eidgenössische Fachhochschulgesetz von 1995 und das zürcherische Gesetz von 1998 bilden die Grundlage für den Aufbau der Zürcher Fachhochschule. Sie nimmt im Rahmen des dualen Bildungssystems eine wichtige Brückenfunktion zwischen Theorie und Praxis wahr und steht gleichwertig neben den universitären Hochschulen.
2. Der gesetzliche Auftrag umfasst insbesondere das Anbieten von Diplomstudiengängen, Nachdiplomstudien und -kursen, die Verbindung der Lehre mit praxisorientierter Forschung und Entwicklung und den Nachweis marktgerechter Dienstleistungen.
3. Die Gesetze enthalten Auflagen für die Auswahl der Dozierenden und die Zulassung von Studierenden, für die Qualitätssicherung und die Infrastruktur der Teilschulen (Hochschulen) sowie für deren Einbindung in nationale und internationale Netzwerke.

#### Die Strategie

1. Die strategische Gesamtführung des Fachhochschulrats berücksichtigt wichtige Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur und ist konsequent auf die Zukunft ausgerichtet. Sie verlangt von der Zürcher Fachhochschule ein vorausschauend gestaltetes, studienübergreifendes und umfassendes Bildungsangebot.
2. Die Zürcher Fachhochschule und ihre Hochschulen sind nationaler und internationaler Massstab für Qualität und Effizienz im Fachhochschulbereich, führend im Wissenstransfer zwischen Lehre, Forschung und Praxis, mit klaren Kompetenzschwerpunkten und einem breit gefächerten, weitgehend eigenfinanzierten Angebot an Dienstleistungen. Die Vermittlung von fachlicher Kompetenz steht dabei stets in Übereinstimmung mit ethischen Werten.
3. Die Hochschulen der ZFH erlangen in ihren Studien- und Forschungsbereichen führende Positionen, indem sie nationale und internationale Kompetenznetzwerke optimal nutzen und die grenzüberschreitende Mobilität der Dozierenden und Studierenden fördern, so dass die «Zürcher Fachhochschule» als attraktive Marke gilt.

**Die strategischen Leitlinien**

Aus der Strategie der Zürcher Fachhochschule ergeben sich folgende acht Leitlinien:

Die Zürcher Fachhochschule

1. bietet als Verbund weitgehend selbstständiger Hochschulen Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsangebot mit starkem Praxisbezug von Lehre und Forschung an;
2. leistet mit einem breit gefächerten Angebot an Dienstleistungen einen wichtigen Beitrag an die wirtschaftliche, kulturelle und soziale Entwicklung der Region Zürich;
3. stellt hohe und umfassende Qualitätsanforderungen an ihre Hochschulen, die auch die Beachtung ethischer Werte, die Gleichstellung von Mann und Frau und die allgemeine Solidarität umfassen;
4. verfügt über eine hochschuladäquate Infrastruktur und arbeitet mit modernsten Unterrichtsmethoden. Sie fördert die transdisziplinäre Zusammenarbeit in Lehre und Forschung;
5. arbeitet eng mit der Eidgenössischen Technischen Hochschule und mit der Universität Zürich zusammen und knüpft Beziehungen zu anderen führenden Hochschulen und weiteren Institutionen im Hochschulbereich im In- und Ausland. Sie setzt sich wirkungsvoll für eine nationale und internationale Vernetzung ihrer Hochschulen ein und unterstützt den Austausch von Dozierenden und Studierenden;
6. sichert mit schlanken Führungs- und Verwaltungsstrukturen die strategische Ausrichtung. Sie gewährleistet mit Koordination in der Lehre und effektivem Projektmanagement in der Forschung ein optimales Kosten-Leistungs-Verhältnis;
7. fördert im Verbund ihrer Hochschulen die Corporate Identity, organisiert und koordiniert den einheitlichen Auftritt des Verbunds nach aussen und pflegt eine möglichst offene Kommunikation;
8. gestaltet aktiv und wirkungsvoll den Aufbau der Fachhochschule Schweiz mit, pflegt intensiv die Zusammenarbeit mit den übrigen FH-Regionen und engagiert sich für internationale Kooperationen.

## **2.2. Vorgaben nach BBT**

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie wurde im Rahmen der Umsetzung des Bundesgesetzes über die Fachhochschulen vom 6. Oktober 1995, Zielvorgabe 11 (s. 2.1.1., Handbuch), beauftragt, ein Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann an den Fachhochschulen zu entwickeln. Zugleich wurden in den Botschaften zur Förderung von Bildung, Forschung und Technologie für die Jahre 2000–2003 und 2004–2007 je 10 Millionen für die Umsetzung der Förderungsmassnahmen bereitgestellt.

Das Bundesprogramm besteht aus den je für die beiden Kreditperioden erarbeiteten Aktionsplänen (s. 2.2.1.a und 2.2.1.b, Handbuch), mit denen das BBT vorgibt, welche Ziele in der Chancengleichheit angestrebt werden sollen.

### 2.2.1.a Aktionsplan BBT zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2000 bis 2003

#### 1. Ausgangslage

Die Untervertretung der Frauen in Forschung und Lehre ist aus ökonomischen, gesellschaftlichen und Bildungsgründen ein Verlust und eine Verschwendung von Ressourcen.

Die Politikerinnen und Politiker haben das Problem erkannt und Gesetze erlassen sowie nötige Kredite gesprochen, um Abhilfe zu schaffen. Ziel der verschiedenen Massnahmen<sup>1</sup> ist es, das wissenschaftliche Potential der Frauen zu fördern, um diesem die Bedeutung für Gesellschaft und Wirtschaft zukommen zu lassen, wie es die UNO-Weltfrauenkonferenz von Beijing gefordert hat.<sup>2</sup> Zu diesem Zweck werden den Universitäten 16 Millionen und den Fachhochschulen 10 Millionen zur Verfügung gestellt.<sup>3</sup> Im Leistungsauftrag der Eidgenössischen Technischen Hochschulen ist die Förderung der Gleichstellung als wichtiges Ziel verankert. Eine vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) eingesetzte Arbeitsgruppe hat den Auftrag erhalten, einen Aktionsplan über den Einsatz der für die Fachhochschulen bereitgestellten 10 Millionen zu erarbeiten. Auf der Grundlage dieses Aktionsplans wird die Arbeitsgruppe bis ins Jahr 2003 die von den Fachhochschulen eingereichten Projekte zur Förderung der Gleichstellung prüfen und sich zu einer möglichen finanziellen Unterstützung äussern.

Ein solcher Aktionsplan verlangt die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Stufen des Bildungssystems und den Schultypen.<sup>4</sup> Nur so können die Hindernisse und Diskriminierungen der Frauen überwunden und die faktische Gleichstellung der Geschlechter realisiert werden.

#### Sechs Voraussetzungen müssen für die Entwicklung und Umsetzung dieses Projektes erfüllt sein:

1. Im BBT ist umgehend eine Stelle für die Projektkoordination zu schaffen.
2. Es muss unverzüglich ein Ausschuss aus 5 bis 6 Expertinnen und Experten eingesetzt werden, der im Auftrag des BBT die von den Fachhochschulen eingereichten Projekte begutachtet. Der Ausschuss soll die Koordinatorinnen und Koordinatoren der Fachhochschulen beraten und ihre Projekte von der Konzeption bis zur Evaluation begleiten.
3. In jeder Fachhochschule muss die Stelle einer Koordinatorin bzw. eines Koordinators für Gleichstellungsprojekte und -massnahmen geschaffen werden. Diese Stelle wird vom BBT mitfinanziert und muss direkte Verbindungen zur Schulleitung und zum Lehrkörper haben. Nach Möglichkeit sollen die Massnahmen mit den Vorkehrungen auf den anderen Stufen (obligatorische Schule, Berufsbildung, Universität) verknüpft werden. Die Verantwortlichen sollen nach Möglichkeit über Erfahrungen im Bereich der Gleichstellung verfügen und sich entsprechend weiterbilden.
4. Die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann muss ein Qualitätskriterium der Schulen und Bestandteil ihrer Entwicklungsstrategie sein.

1 Bundesgesetz über die Fachhochschulen vom 6. Oktober 1995, Zielvorgabe 11 des Bundes für die Aufbauphase (1996 – 2003); Lehrstellenbeschlüsse I und II; Entwurf des neuen Berufsbildungsgesetzes mit konkreten Massnahmen; Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2000 – 2003 vom 25. November 1998; im Zusammenhang mit der Botschaft die Parlamentsbeschlüsse vom November 1999, zum Beispiel der Bundesbeschluss über die Kredite für die Institutionen der Forschungsförderung in den Jahren 2000 – 2003, darin der neue Artikel 3: Die Institutionen der Forschungsförderung treffen im Rahmen ihrer Aufgaben Massnahmen für eine gleichstellungsorientierte Nachwuchspolitik und die Förderung von «Gender Studies»; Auftrag des Parlamentes an den Bundesrat, die Gesetze über die Universitäten und die Fachhochschulen bis ins Jahr 2007 zusammenzuführen.

2 Siehe Folgearbeiten zur 4. UNO-Weltfrauenkonferenz von Beijing (1995) – Aktionsplan der Schweiz. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. 1999.

3 Botschaft vom 25. November 1998 über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2000 – 2003.

4 Vgl. Anhang.

5. Das Prinzip der Gleichstellung muss in den von den Fachhochschulen erarbeiteten Projekten von der Konzeption bis zur Umsetzung berücksichtigt werden (Gender Mainstreaming).
6. Das Thema Gleichstellung muss in die Ausbildung und in die fachliche und didaktische Weiterbildung aller im Bereich der Ausbildung Tätigen<sup>5</sup> integriert werden. Es ist eine enge Zusammenarbeit mit den Universitäten und den Eidgenössischen Technischen Hochschulen anzustreben, um die Erfahrungen aus den bisherigen Angeboten dieser beiden Institutionen zu nutzen und Synergien zu entwickeln.

## **2. Konkrete Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an den Fachhochschulen in der Regelungskompetenz des Bundes<sup>6</sup>**

Der Aktionsplan umfasst fünf Ziele mit jeweils mehreren Massnahmen, welche den Fachhochschulen als Richtschnur für die Entwicklung ihrer Projekte dienen. Mit den Massnahmen werden die Initiativen anderer Ausbildungsstufen aufgegriffen und weitergeführt (vgl. Anhang).

### **Ziel 1: Vernetzung der Kompetenzen im Bereich der Chancengleichheit**

#### **Massnahme 1.1:**

Unverzügliche Schaffung einer Stelle für die Projektkoordination im BBT.

#### **Massnahme 1.2:**

Sofortige Einsetzung eines Ausschusses aus 5 bis 6 Expertinnen und Experten, der im Auftrag des BBT die von den Fachhochschulen eingereichten Projekte begutachtet. Der Ausschuss soll die Koordinatorinnen und Koordinatoren der Fachhochschulen beraten und ihre Projekte von der Konzeption bis zur Evaluation begleiten.

#### **Massnahme 1.3:**

Mitfinanzierung der Stelle einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten an jeder der sieben Fachhochschulen.

Zielpublikum:

Projektverantwortliche, Fachhochschulen.

Umsetzung:

BBT, Bundesamt für Statistik (BFS), Fachhochschulen.

### **Ziel 2: Sensibilisierung und Motivierung für ein Fachhochschulstudium**

#### **Massnahme 2.1:**

Information über die Bedeutung der tertiären Bildung (Weiterbildung ist ohne eine solche Ausbildung oft nicht möglich).

#### **Massnahme 2.2:**

Organisation von getrennten Veranstaltungen an den Berufsschulen für Frauen und Männer zur Präsentation der verschiedenen Fachhochschulstudiengänge.

#### **Massnahme 2.3:**

Unterstützung der Durchführung von Sommerkursen (Vorbereitungskursen) im technischen und im Medienbereich.

Zielpublikum: Zukünftige Studierende der Fachhochschulen, Eltern.

Umsetzung: Kantonale Berufsbildungsämter, kantonale Berufsberatungen, Berufsschulen, Fachhochschulen.

<sup>5</sup> Lehrkörper, Berufsberaterinnen und Berufsberater, betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder, Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren, Rektorinnen und Rektoren, Berufsschulen und Berufsverbände.

<sup>6</sup> Diese Fachhochschulen verteilen sich auf 7 Regionen, die zusammen das ganze Land abdecken; es sind dies die Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), die Berner Fachhochschule (FH-BE), die Fachhochschule Nordwestschweiz (NWS), die Zürcher Fachhochschule (ZFH), die Fachhochschule Zentralschweiz (FHZ), die Fachhochschule Ostschweiz (FH-OS) und die Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI). Sie bieten Studiengänge in den Bereichen Architektur, Technik und Ingenieurwesen, Verwaltung und Management, Landwirtschaft, Hotellerie und Gastgewerbe, Gestaltung und Sport an.

**Ziel 3: Schaffung günstiger Rahmenbedingungen****Massnahme 3.1:**

Anbieten flexibler Ausbildungs- und Weiterbildungsgänge an den Fachhochschulen (Teilzeitstudium, Module, Fernunterricht). Unterstützung der Möglichkeit, einzelne Module bis zum Diplom über einen längeren Zeitraum zu verteilen. Aufhebung der Mobilitätsbarrieren zwischen den Fachhochschulen und zwischen Fachhochschule und Universität. Unterstützung der Einrichtung interdisziplinärer Studiengänge (z.B. Kombination von technischen und sozialwissenschaftlichen Fächern).

**Massnahme 3.2:**

Erleichterung der Wiederaufnahme des Studiums nach einem Unterbruch aus familiären oder anderen Gründen durch Vergabe von Stipendien und Ausbildungskrediten durch die Fachhochschulen. Aufhebung aller Altersgrenzen.

**Massnahme 3.3:**

Ausgehend von den für die Sekundarstufe II definierten Kriterien<sup>7</sup> sollen in den zukunftssträchtigen Fächern Pilotprojekte mit neuen methodischen und didaktischen Vorgehensweisen entwickelt werden (z.B. Aufhebung der Koedukation).

Zielpublikum: Studierende an den Fachhochschulen.

Umsetzung: Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (EVD), Fachhochschulen, Berufsschulen.

**Massnahme 3.4:**

Nutzung und Verstärkung von Synergien mit den bestehenden Gleichstellungsmassnahmen in der Berufsbildung und an den Hochschulen (z.B. Studienberatung, Bilanz der Kompetenzen und Laufbahnberatung, Aufwertung und Erfassung ausserberuflich erworbener Qualifikationen und vorhandener Kompetenzen in einem Qualifikationsbuch, Erstellen einer Adressdatenbank von Forscherinnen usw.).

**Massnahme 3.5:**

Anbieten flexibler Modelle für die Kinderbetreuung (z.B. Erwerb von Krippenplätzen, Vermittlung von Tagesmüttern).

Zielpublikum: Studierende an den Fachhochschulen.

Umsetzung: Fachhochschulen.

**Massnahme 3.6:**

Verankerung der Nachwuchsförderung für die Lehre, den Mittelbau und die Forschung im Pflichtenheft der Dozentinnen und Dozenten (Mentoring) sowie Schaffung von institutionalisierten Peergroups in Zusammenarbeit mit den Universitäten und den ETH (Networking). Entlastung von gewissen Routinearbeiten.

**Massnahme 3.7:**

Durch vermehrte Anstellung von Frauen soll in den verschiedenen Fachbereichen eine paritätische Vertretung der Geschlechter in Lehre und Forschung angestrebt werden. Es sind konkrete Massnahmen zu erarbeiten, wie dieses Ziel erreicht werden kann (z.B. finanzielle Unterstützung und Belohnung von Fachhochschulen, welche neue Ideen dazu entwickeln; das Kriterium der Anzahl Publikationen überprüfen usw.). Die Qualifikationen sollen jedoch immer ausschlaggebend sein. Zielpublikum: Studierende an den Fachhochschulen.

Umsetzung: Fachhochschulen.

**Massnahme 3.8:**

Unterstützung neuer Arbeitsformen: Aufwertung und Schaffung von Teilzeitstellen für beide Geschlechter, Förderung des Jobsharings und Ausbau der Heimarbeit mit Hilfe der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien.

**Massnahme 3.9:**

In den wichtigen Gremien der Fachhochschulen eine paritätische Zusammensetzung anstreben.

Zielpublikum: Studierende an den Fachhochschulen, Mittelbau, Dozentinnen und Dozenten, Forscherinnen und Forscher an den Fachhochschulen.

Umsetzung: Fachhochschulen.

<sup>7</sup> Kriterienkatalog – Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung. WBZ/SIBP-Arbeitsgruppe «Geschlechterrollen und Gleichstellung auf der Sekundarstufe II», November 1998.

**Ziel 4: Förderung und Aufwertung von Schlüsselkompetenzen****Massnahme 4.1:**

Kurse zum Erwerb und zur Erweiterung von Schlüsselkompetenzen anbieten (z.B. Reden in der Öffentlichkeit, Rhetorik, Verhandeln, Projektmanagement, Laufbahngestaltung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und ihren Besuch fördern.

Zielpublikum: Studierende an den Fachhochschulen, Mittelbau, Dozentinnen und Dozenten, Forscherinnen und Forscher an den Fachhochschulen.

Umsetzung: Fachhochschulen.

**Ziel 5: Geschlechterforschung entwickeln und ihre Anwendung fördern****Massnahme 5.1:**

Umsetzung des Bundesbeschlusses über die Kredite für die Institutionen der Forschungsförderung in den Jahren 2000 – 2003 und der Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschaftsrates<sup>8</sup> zur Institutionalisierung der «Gender Studies» mittels Schaffung spezialisierter Lehrstühle und der Vergabe entsprechender Projektbeiträge durch Bund und Kantone.

**Massnahme 5.2:**

Ausbau der Statistiken, Indikatoren und der Forschung zur Verbesserung des Managements dieser Projekte.

**Massnahme 5.3:**

Förderung des Transfers dieses Wissens zwischen Universitäten, ETH und Fachhochschulen durch Förderung der Mobilität von Studierenden und Lehrenden.

Zielpublikum: Fachhochschulen.

Umsetzung: Fachhochschulen, Universitäten und ETH.

**Massnahme 5.4:**

Den Aspekt Chancengleichheit bei der Qualitätssicherung und beim Controlling der Fachhochschulen einbeziehen.

Zielpublikum: Fachhochschulen.

Umsetzung: Fachhochschulen, Eidg. Volkswirtschaftsdepartement.

**Die Realisierung dieser Ziele verlangt die Zusammenarbeit und Vernetzung aller beteiligten Akteure<sup>9</sup> und der verschiedenen Stufen des Bildungssystems (vgl. Anhang).**

<sup>8</sup> Stellungnahme und Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschaftsrates zur Entwicklung der Geschlechterforschung (Gender Studies) in der Schweiz vom 27. Juli 1999.

<sup>9</sup> Jugendliche, Lehrkörper, Eltern, Berufsberaterinnen und -berater, betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder, Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren, Rektorat, Berufsschulen und Berufsverbände, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, BBT.

### **3. Umsetzung**

Die Fachhochschulen können ab dem Jahre 2000 Projekte zur Chancengleichheit einreichen, die sich an den beschriebenen Massnahmen orientieren. Ein zu diesem Zweck eingesetzter Ausschuss wird die Projekte evaluieren und sich auch zur finanziellen Beteiligung des Bundes äussern. Der Ausschuss wird die lokalen Projektverantwortlichen in allen Projektphasen wie Lancierung, Umsetzung, Folgearbeiten, Evaluation und Controlling beraten und begleiten. Diese Begleitung ist nötig, um den Erfolg der Projekte zu sichern.

**Formulare für die Projekteingabe sowie weitere Auskünfte erhalten Sie bei folgender Adresse:**

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)  
Fachhochschulen – Projekt Chancengleichheit  
Effingerstrasse 27  
3003 Bern  
Dr. Hans Sieber, Direktor

#### 4. Anhang

##### **Koordination und Vernetzung aller beteiligten Akteure und der verschiedenen Stufen des Bildungssystems**

Um die Kompetenzen im Bereich der Förderung der Chancengleichheit zu vernetzen, ist eine gute Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ebenen des Bildungssystems absolut nötig. Auf der SEKUNDARSTUFE II zum Beispiel soll mit einem Katalog didaktischer und methodischer Kriterien die Förderung der Chancengleichheit bei der Unterrichtsplanung und Schulentwicklung unterstützt werden.<sup>10</sup> Im Übrigen sind in den Nachbarländern zahlreiche Publikationen zu diesem Thema erschienen.

In der BERUFLICHEN GRUNDAUSBILDUNG war es dank dem ersten Lehrstellenbeschluss vom 30. April 1997<sup>11</sup> möglich, zusätzliche Lehrstellen zu schaffen und Förderungsprojekte auf dem Gebiet der Berufsberatung, der Laufbahnplanung und der Erweiterung des Ausbildungsangebotes durchzuführen. Mit ihrer Arbeitsgruppe 16+ hat die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung und Begleitung dieser Projekte in den Regionen eine wichtige Funktion übernommen.

Mit dem zweiten Lehrstellenbeschluss vom 18. Juni 1999 sollen die bisherigen Erfahrungen vertieft und erweitert und die Zeit vom November 1999 bis zum voraussichtlichen In-Kraft-Treten des neuen Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2003 überbrückt werden.

Dieses neue Gesetz sieht unter anderem eine grössere Durchlässigkeit innerhalb der Berufsbildung und zwischen Berufsbildung und den andern Bildungsbereichen, die Erfassung ausserberuflich erworbener Qualifikationen und neue Qualifikationsformen vor. Es stützt sich auf die Auswertung des ersten Lehrstellenbeschlusses<sup>12</sup> und auf die Feststellungen im Bericht über berufliche Aus- und Weiterbildung von Frauen, der im Zusammenhang mit dem Postulat von Nationalrätin Ruth Grossenbacher erarbeitet wurde.<sup>13</sup> Die wichtigsten Aussagen sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.<sup>14</sup>

10 «Geschlechterrollen und Gleichstellung auf der Sekundarstufe II». Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen und schweizerisches Institut für Berufspädagogik, November 1998.

11 Im Rahmen des Investitionsprogramms für die Ankurbelung der Wirtschaft wurden 60 Mio. für die Nachwuchsförderung in den Jahren 97/98, 98/99 und 99/2000 bereitgestellt.

12 «Lehrstellenbeschluss – Evaluation, erster Zwischenbericht», 1998, Marianne Gertsch, Catherina Modetta und Karl Weber, Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung. Ein zweiter Evaluationsbericht von Marianne Gertsch und Karl Weber ist dieses Jahr erschienen.

13 BBT, 1998.

14 Überarbeitet in Anlehnung an den Artikel «Berufsbildung in der Schweiz: aktueller Entwicklungsstand und Situation der Frauen» von Silvia Grossenbacher in F-Frauenfragen, Nr. 2/1998.

### **Hindernisse bei der beruflichen Gleichstellung**

#### **1. Geschlechterstereotype Kompetenzförderung**

Eltern, Lehrpersonen und junge Frauen selbst schreiben einige Wissensbereiche (z.B. Mathematik, Physik, Technik) dem männlichen Geschlecht zu. Entsprechend entwickeln die jungen Frauen weniger Interesse an diesen Fächern, sie sind weniger bereit, Ausbildungen in diesen Gebieten zu machen, und vermeiden Berufe dieser Richtung.

Umgekehrt können Geschlechterstereotype auch Männer diskriminieren. Knaben und Männer sollten daher ermutigt werden, auch «weibliche» Kompetenzen zu erwerben oder zumindest so genannte Frauenberufe zu ergreifen.

#### **2. «Geschlechterkulturen» in den Berufen**

Technische und handwerkliche Berufe haben oft ein «männliches» Image. Körperkraft und Umgang mit «harten» Materialien werden betont, im Gegensatz zu zwischenmenschlichen Beziehungen (Zusammenarbeit, Kontakte). Dienstleistungsberufe hingegen gelten oft als «weiblich». Hier wird der Beziehungsaspekt hervorgehoben, Stressresistenz und Materialkenntnisse sind zweitrangig.

#### **3. Angst, einen geschlechtsuntypischen Beruf zu ergreifen**

Die jungen Frauen im Berufswahlalter fürchten sich davor, bei einer untypischen Berufswahl im Lehrbetrieb und in der Berufsschule alleine dazustehen.

#### **4. Strukturelle Aspekte im Berufsalltag**

Ein gutes Arbeitsklima und die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, sind wichtige Kriterien bei der Berufswahl der jungen Frauen. Wo diese Möglichkeiten mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht gegeben sind, schwindet ihr Interesse.

### **Empfehlungen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung**

#### **1. Abbau von Geschlechterstereotypen**

Sensibilisierung der Eltern und Lehrpersonen (in ihrer Aus- und Weiterbildung). Weiterentwicklung der Koedukation und einer bewussten und differenzierten Fachdidaktik. Schon sehr früh das Konzept des lebenslangen Lernens in diesem Bereich vermitteln.

#### **2. Auf den Abbau der Geschlechterkulturen hinarbeiten**

Berufsbilder, Unterlagen der Berufsinformation und -beratung, Tage der offenen Tür, Schnupperlehren und Praktika so gestalten, dass die jungen Frauen nicht von vornherein von bestimmten Berufen abgeschreckt oder angezogen werden. Sowohl die technischen als auch die sozialen Anforderungen der Berufe darstellen. Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.

#### **3. Junge Frauen und Männer mit untypischer Berufswahl unterstützen und begleiten**

Betriebliche und schulische Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Berufsinspektorinnen und Berufsinspektoren sensibilisieren. Mediatorinnen und Mediatoren ausbilden, die die Jugendlichen in untypischen Berufen begleiten.

#### **4. Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als berufliches Problem behandeln**

Zeitliche und räumliche Flexibilität sowie die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung erhöhen. Offene und versteckte Diskriminierungen von Teilzeitarbeitenden beseitigen. Unnötige Mobilität abbauen. Kooperatives Arbeitsklima fördern, Rituale abbauen, welche die Beförderung der Frauen behindern.

### 5. Unterschiedliche Ausbildungsdauer

Solange es Kurzlehren (2 Jahre) gibt, werden sich junge Frauen dafür entscheiden. Sie erwerben so weniger berufliche Kenntnisse und Allgemeinbildung und sind beim Zugang zur Weiterbildung, die oft eine drei- oder vierjährige Lehre voraussetzt, benachteiligt. Die Dauer der Lehren muss vereinheitlicht werden.

### 5. Ausbildungsdauer vereinheitlichen

Kurzlehren wo immer möglich abschaffen. Wo dies nicht möglich ist, sollen Zusatzlehren oder andere weiterqualifizierende Angebote entwickelt werden. Für Jugendliche mit Teilleistungsschwächen Stützmassnahmen anbieten. Die Möglichkeit des Lehrabschlusses nach Art. 41 BBG bekannter machen, breiter anbieten und erwachsenengerecht gestalten.

### 6. Strukturelle Merkmale der Aus- und Weiterbildung

Die Kriterien Zeit und Ort können sich für Frauen mit Familienpflichten als abschreckend erweisen, vor allem wenn die Weiterbildung oder die Ausbildung am Arbeitsplatz zusätzlich zur regulären Berufsarbeit und zum Haushalt eine erhöhte zeitliche Präsenz erfordert. Ferner sind die Alterslimiten in den Ausbildungsangeboten diskriminierend, ebenso das beschränkte Angebot an Weiterbildung.

### 6. Aus- und Weiterbildung flexibilisieren

Die eingeleiteten Massnahmen bei der Weiterbildung weiterverfolgen (modulare Systeme, Qualifikationsbuch). Personen mit Betreuungspflichten in der Planung berufsbegleitender Studiengänge berücksichtigen und Personen den Zugang ermöglichen, welche zurzeit keinen Beruf ausüben.

### 7. Vorurteile von Vorgesetzten

Die für die Ausbildung Verantwortlichen, Lehrkräfte und Vorgesetzte, haben die Tendenz, Frauen bei der Evaluation ihrer Arbeit weniger zu ermutigen (z.B. was Kompetenzen, Interesse an der Weiterbildung, Karriereplanung, das Vertrauen in ihre beruflichen Fähigkeiten usw. angeht).

### 7. Die Vorurteile bekämpfen

Das Thema Frauenförderung muss in die Ausbildung der Personalverantwortlichen und der Ausbilderinnen und Ausbilder integriert werden.

### 8. Fehlende Karriereplanung

Karriereplanung mit bestimmten Zielvorgaben scheint bei Frauen weniger geläufig. Entsprechende Gelegenheiten werden den Frauen nicht spontan vorgeschlagen, sie müssen sie einerseits ausdrücklich fordern, andererseits werden junge Frauen gesellschaftlich nicht ermutigt, berufliche Ambitionen zu entwickeln, was sie in ihrem beruflichen Weiterkommen behindert.

### 8. Karrierepläne entwickeln

Perspektiven des beruflichen Weiterkommens entwickeln, von den Vorbereitungskursen bis hin zur Berufswahl. Die Notwendigkeit der «Buchhaltung» zwischen Berufs- und Familienleben thematisieren. Interesse wecken und die Verfügbarkeit für die Weiterbildung fördern. Die Studierenden zu den internen Entscheidungsprozessen der FH beziehen. Diese einbindenden Aktivitäten tragen ebenfalls dazu bei, den unternehmerischen Geist und ein Karriereziel zu fördern. Darauf achten, dass diejenigen, welche aus familiären Gründen aussteigen, diesen Schritt professionell, d.h. mit Blick auf einen Wiedereinstieg, tätigen. Das «Nichtaussteigen» und die Wiedereingliederung fördern und Frauen ermutigen, eigene Unternehmen zu gründen. Das Erlernte erfassen und in einem Qualifikationsbuch festhalten.

### 9. Kumulative Diskriminierungen

Die berufliche Diskriminierung kann nicht nur der Geschlechtszugehörigkeit zugeschrieben werden. Mangelnde Kenntnisse der vorherrschenden Sprache, die Zugehörigkeit zu einem sozialen Milieu oder einer kulturellen Minderheit, Alter, Krankheit, Behinderungen, Familienpflichten sind gleichermaßen kumulative Faktoren.

### 9. Diskriminierungen in allen Bereichen verhindern

Diskriminierungen jeder Art lassen sich nie rechtfertigen, sie beeinträchtigen die Würde der Person. Mit der Festschreibung im Gesetz werden sie nur teilweise überwunden. Der Rest ist Gewissenssache. Das auf Defizite und Lücken ausgerichtete Vorgehen muss zugunsten einer auf Ressourcen basierenden Ausrichtung aufgegeben werden.

#### Auf der Tertiärstufe sieht die Botschaft verschiedene Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an den Universitäten für die Jahre 2000 – 2003 vor:

1. Die Vorkehrungen des Bundes über die Nachwuchsförderung weiterverfolgen und stärken: Der Frauenanteil muss von 30 auf 40 % steigen.
2. Doktoranden-Kollegien schaffen.
3. Frauen im höheren Lehrkörper fördern, um auf einen Anteil von 30 % zu kommen.
4. Entwicklung eines Systems, das Anreize für die Universitäten zur Anstellung von Frauen für ordentliche und ausserordentliche Professuren schafft.
5. Entwicklung eines Rahmenprogramms für die Nachwuchsförderung (Mentoring).
6. Einrichtung eines Fonds für die Schaffung von Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder.
7. Unterstützung der Geschlechterforschung.

Mit einem Anteil von 5,7 % Frauen im professoralen Lehrkörper der Universitäten liegt die Schweiz in der Tat stark unter dem Mittel der OECD-Staaten, welches bei 10 % liegt.<sup>15</sup> Je höher man in der Hierarchie der Universitäten steigt, desto seltener werden die Frauen. Sollen sie stärker vertreten sein, muss ihnen zuerst die Möglichkeit gegeben werden, sich zu qualifizieren.

Wenn man die Studierendenzahlen an den FH in der Schweiz untersucht, stellt man fest, dass der Frauenanteil im Jahr 1997 / 1998<sup>16</sup> nur 17 % ausmacht. Dies ist wesentlich auch auf die Studienrichtungen zurückzuführen. Im technischen Bereich, der am stärksten belegt ist, machen die Frauen weniger als 8 % aller Studienanfängerinnen und -anfänger aus. Im Bereich Wirtschaft sind sie besser vertreten (29 %), und im Fachbereich Gestaltung stellen sie gar die Mehrheit (62 %).

**Im Vergleich zwischen den verschiedenen Hochschultypen sind die Frauen in den technischen Fächern an den ETH und an den Universitäten mit 20 % proportional stärker vertreten als an den FH. Dagegen sind sie an den FH im Bereich Wirtschaft proportional besser vertreten (29 %) als an den Universitäten (24 %). Wenn wir die Entwicklung der Studierendenzahlen der Höheren Fachschulen ab 1990 betrachten (die 1998 zu Fachhochschulen wurden), können wir immerhin davon ausgehen, dass die Präsenz der Frauen an den FH in den kommenden Jahren steigen wird. Ihre Zahl hat sich seit 1990 in den Studiengängen der Wirtschaft verdreifacht; in den technischen Fächern hat sie um 50 % und im Fachbereich Gestaltung um 45 % zugenommen.**

**Bei Semesterbeginn 1998/99<sup>17</sup> wurden an den FH fast 11 000 Studierende gezählt, davon knapp ein Viertel Frauen (22,7 %). Es gab 30 % mehr Erstsemestrigere als im Winter des Vorjahres (etwas über 6300). Dieser starke Anstieg ist das Resultat der Schaffung neuer FH-Studiengänge im Herbst 1998. Frauen sind in allen FH-Studiengängen in kantonaler Zuständigkeit sowie im Bereich Gestaltung stärker vertreten als Männer.**

<sup>15</sup> «Vision». Das Schweizer Magazin für Wissenschaft und Innovation 4/98.

<sup>16</sup> «Studierende an den schweizerischen Fachhochschulen 1997/98», BFS, Neuenburg 1998.

<sup>17</sup> «Studierende an den Schweizer Fachhochschulen im Wintersemester 1998/99», Pressemitteilung, BFS, September 1999.

**Die Anzahl Frauen wird an den Fachhochschulen in dem Mass zunehmen, wie die kantonalen Studiengänge auf dieser Stufe anerkannt werden. 1997 / 1999 machten sie nur 17,6 % der Studienanfängerinnen und -anfänger aus, während ihre Zahl im Semester des darauf folgenden Winters bereits bei 22,5 % lag. Die Eidgenössischen Technischen Hochschulen ihrerseits haben die Förderung der Chancengleichheit als wichtiges Ziel in ihrem Leistungsauftrag festgeschrieben.**

**Dagegen unterscheiden sich die Fachhochschulen in kantonaler Hoheit (Pädagogik, Gesundheit, Sozialarbeit, Kunst, Musik, Theater usw.) bei der Chancengleichheit von den Fachhochschulen in Bundeskompetenz, wo Rekrutierung und Kultur noch herkömmlich männlich sind.**

**Die Studiengänge in kantonaler Hoheit bereiten auf eine berufliche Tätigkeit vor, in der sehr viel gemeinnützige Arbeit geleistet wird. Sie sind in grossem Mass von Frauen belegt und waren lange Zeit gesellschaftlich wenig anerkannt. In letzter Zeit haben sich die traditionell weiblichen Karrieren geöffnet und professionalisiert. Sie bauen auf wissenschaftlichen Kenntnissen auf, und der Kampf für die Chancengleichheit hat sich stark entwickelt.**

Die Art der Rekrutierung ist anders und wird weniger von der deutschschweizerischen, technisch-handwerklich ausgerichteten Berufsbildungskultur beherrscht; sie geschieht, vor allem in der lateinischen Schweiz, vorwiegend in den Gymnasien.

**In den Gymnasien, aber auch in den Diplommittelschulen und anderen Ausbildungsstätten ist die Gleichstellung der Geschlechter nahezu erreicht. Hier werden auch Errungenschaften und Kompetenzen unterschiedlicher Art anerkannt: Berufspraxis, Kindererziehung (für die Pädagogik) usw.**

Dies hängt mit der Tatsache zusammen, dass diese Bereiche schon früh moderne Methoden und Arten des Lehrens und der Organisation entwickelt und ausprobiert haben (modulare Studienpläne, Transparenz der Ziele, autodidaktisches Lernen, flexible Perioden, Supervision usw.). Das kommt beiden Geschlechtern zugute, vor allem aber Personen, deren berufliche Laufbahn nicht linear verläuft. Sie können damit Karriere, Studium und Familienleben kombinieren. Diese Methoden finden indessen nur langsam Eingang in den von Männern beherrschten Studienrichtungen, wo das mit dem Diplom verbundene Prestige noch immer sehr wichtig ist.

Einige auf einem Auswahlverfahren beruhende Studiengänge (zum Beispiel Kunst, Musik und Theater) sind aber nach wie vor sehr selektiv: Knapp 10 % werden aufgenommen. Interessant: Die Frauen sind hier in der Mehrzahl. Dieser Wettbewerb führt paradoxerweise zu mehr Chancengleichheit, da die Jury die Fähigkeiten der Kandidatinnen und Kandidaten stärker bewertet als das Prestige bestimmter Diplome.

## 5. Zusammensetzung der Arbeitsgruppe

Dieser Aktionsplan ist das Ergebnis folgender Zusammenarbeit:

### Arbeitsgruppe

Müller-Hemmi Vreni	Parlament/Komm. Wissenschaft, Bildung, Kultur, Zürich
Roth-Bernasconi Maria	Parlement/Conférence suisse des déléguées à l'égalité, Genève
Simoneschi-Cortesi Chiara	Commission fédérale pour les questions féminines, Comano
Geisser Marianne	Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern
Herrmann Hans-Ulrich	Hochschule für Gestaltung, Kunst und Konservierung, Bern
von Salis Katharina	Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Hochschulen, Zürich
Marti Franziska	Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern
Vanhooydonck Stéphanie	OFFT, Hautes Ecoles Spécialisées, Berne (chargée de mission)
Hofer Maja	BBT, Fachhochschulen, Bern

### Mise en consultation du plan d'action auprès de

Direction des sept HES	Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), Berner Fachhochschule (FH-BE), Nordwestschweiz (FHNW), Zürcher Fachhochschule (ZFH), Fachhochschule Zentralschweiz (ZFH), Fachhochschule Ostschweiz (FH-OS) und Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI)
Ostini Marino	Office fédéral de l'éducation et de la science, Berne
Violi Enrico	Chercheur genre, Zurich
Calonder Gerster Anita	Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung, Zürich
Schmitter Christoph	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Bern
Koordination und Realisierung: Deutsches Lektorat:	Stéphanie Vanhooydonck, BBT Thomas Baumeler

Bern, 9.11.1999

## **Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen**

### **2.2.1.b Aktionsplan BBT für die Jahre 2004 bis 2007**

#### **1. Ausgangslage**

Das Bundesprogramm Chancengleichheit an schweizerischen Fachhochschulen läuft seit vier Jahren und tritt 2004 bis 2007 in die zweite Phase. Bereits heute zeigen sich erfreuliche Resultate. Die Gleichstellungsarbeit konnte institutionalisiert werden, indem an allen Fachhochschulen Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen eingesetzt wurden. Die Konferenz der Fachhochschulen (KFH) hat eine Fachkommission Chancengleichheit eingesetzt, die sich aus den sieben für dieses Programm verantwortlichen Personen zusammensetzt. Zudem haben sich Personen, die sich an den Fachhochschulen mit dem Thema Chancengleichheit besonders befassen, zu einer gesamtschweizerischen Interessengemeinschaft zusammengeschlossen.<sup>1</sup>

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) konnte in den Jahren 2000 bis 2003 über 60 Projekte bewilligen. Dazu gehören Vorhaben, die junge Frauen für ein Fachhochschulstudium motivieren, Vernetzungsprojekte, neue Studiengänge, Bestrebungen zur Erhöhung des Dozentinnenanteils und die Finanzierung von Kinderbetreuungsplätzen. All diese Projekte fördern das innovative Potenzial der Fachhochschulen, tragen zur stärkeren Vertretung von Frauen im Lehrkörper bei und bereichern die Lehre und Forschung.

Die Bilanz über die erste Programmphase 2000 bis 2003 zeigt aber auch, dass Frauen an den Fachhochschulen der Bereiche Technik, Wirtschaft und Informatik noch immer stark untervertreten sind. Beiträge zur Chancengleichheit in den Wissenschaften und an schweizerischen Fachhochschulen im Speziellen sind Versuche, einen gesellschaftlichen Reformprozess grossen Ausmasses anzustossen beziehungsweise in Gang zu halten. Schnelle Erfolge mit kurzfristigen Sofortmassnahmen können dabei kaum erzielt werden. Es geht vielmehr darum, in einem grösseren Zeitraum in vielen Teilbereichen des Fachhochschulsystems Fortschritte zu erzielen, die je für sich kleine, aber wirksame Beiträge im Hinblick auf das Gesamtziel darstellen.

Der Bund sieht in der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie (BFT) in den Jahren 2004 bis 2007 weiterhin besondere Massnahmen vor zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen, um die langfristige Reform voranzutreiben. Im Zentrum stehen folgende Absichten: Erstens ist die Chancengleichheit als Qualitätskriterium in den Strategien der Schulen zu verankern und mittels praxisorientierter Konzepte umzusetzen. Zweitens sollen mehr Frauen an den Fachhochschulen studieren, forschen und lehren.

Um diese Ziele zu realisieren, ist der vorliegende Aktionsplan ausgearbeitet worden. Zu seiner Umsetzung ist in der BFT-Botschaft ein Kredit mit dem Richtwert von zehn Millionen Franken bis ins Jahr 2007 vorgesehen. Ein Beratungsorgan wird die eingereichten Projekte begutachten und begleiten. Für die Universitäten wird 2004 bis 2007 ein Kredit von 22 Millionen Franken reserviert, um die Gleichstellung der Geschlechter und die Gender Studies zu fördern.

Das BBT hat 2002 eine Evaluation des Bundesprogrammes «Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an schweizerischen Fachhochschulen» in Auftrag gegeben, um die erste Kreditperiode 2000 bis 2003 systematisch auszuwerten.<sup>2</sup> Die ersten Resultate dieser Studie flossen in den vorliegenden Aktionsplan mit ein.

1 Die Interessengemeinschaft Gleichstellung von Frau und Mann an den Schweizer Fachhochschulen ist am 11. März 2002 gegründet worden als Vereinigung der GleichstellungskoordinatorInnen, der Gleichstellungsbeauftragten und weiterer in der Gleichstellungsarbeit tätiger oder mandatierter Fachpersonen an schweizerischen Fachhochschulen.

2 Margrit Stamm, Charles Landert. Evaluation des Programms «Chancengleichheit an den Fachhochschulen»: Zwischenbericht. Zürich/Aarau 2002. Die Zusammenfassung der Zwischenergebnisse findet sich in Anhang 1 des Aktionsplanes.

## 2. Strategieziele bis 2007

Der Aktionsplan Chancengleichheit richtet sich an die sieben Fachhochschulen und an die Studiengänge, die in der Regelungskompetenz des Bundes sind. Sobald die GSK-Bereiche in die Bundeskompetenz gelangt sind, wird der Geltungsbereich auch auf diese Studiengänge ausgedehnt. Für die Periode 2004 bis 2007 gelten folgende Strategieziele:

1. Die Chancengleichheit an den Fachhochschulen ist bis 2007 strukturell verankert und auch über diesen Zeitraum hinaus garantiert.
2. Die Fachhochschulen sind bestrebt, den **Studentinnenanteil** in den Studienrichtungen Technik und Wirtschaft zu **erhöhen**.
3. Der Anteil von Frauen im Lehrkörper und in leitenden Positionen an Fachhochschulen ist erhöht. Die Rahmenbedingungen ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
4. Dozierende, Führungskräfte und Studierende entwickeln ihre **Genderkompetenz**. Sie lernen Resultate der Geschlechterforschung kennen und schärfen dadurch ihren Blick für die Wahrnehmung von Differenzen zwischen Frauen und Männern.
5. Die Chancengleichheit ist ein **Qualitätskriterium** der Fachhochschulen und ihrer Teilschulen. Sie ist ein wichtiges Anliegen in ihrer Entwicklung und expliziter Bestandteil der Gesamtstrategie.
6. Die Schulleitungen setzen das **Gender Mainstreaming** als Teil der Führungsaufgabe um und berücksichtigen die Chancengleichheit in allen Fachhochschulreformprojekten.<sup>3</sup> Die Fachhochschulen verbinden die Philosophie des Gender Mainstreaming mit einem gezielten **Gleichstellungscontrolling**.<sup>4</sup>
7. Die Fachhochschulen unterstützen die **Geschlechterforschung** und berücksichtigen deren Ergebnisse.

Bei den zwischen 2004 und 2007 vom BBT zu bewilligenden Projekten sind die Aspekte **Transfer und Nachhaltigkeit** von besonderer Bedeutung.<sup>5</sup> Beide zusammen garantieren, dass die Gleichstellungsmassnahmen auch nach 2007 Wirkung zeigen. Die Fachhochschulen sind angehalten, Gleichstellungsprojekte vermehrt aus Eigenmitteln zu finanzieren beziehungsweise die Gleichstellungsarbeit als Teil ihres allgemeinen Leistungsangebotes zu definieren.

Das BBT fördert die Gleichstellungsarbeit in den Jahren 2004 – 2007 mit insgesamt zehn Millionen Franken. Eine besondere Förderung erfahren **teilschulübergreifende** oder gesamtschweizerische Vorhaben, die eine grosse Wirkung erwarten lassen.

Das BBT wird bis 2007 **Projektbeispiele** zu den verschiedenen Zielsetzungen des Aktionsplanes vorstellen, die modellhaften Charakter haben und sich gut auf andere Fachhochschulen übertragen lassen. Gegen Ende der Kreditperiode 2004 bis 2007 wird das BBT eine Evaluation in Auftrag geben, die den Stand der Gleichstellungspolitik an Fachhochschulen und die Wirkung der getroffenen Massnahmen untersucht und bewertet.

3 Das Gender Mainstreaming in Verwaltungen und Hochschulen ist heute von grosser Bedeutung. So sind z.B. die Mitgliederstaaten der EU zur Umsetzung dieses Konzeptes verpflichtet. Die Literatur zum Gender Mainstreaming ist sehr umfassend. Eine gute Übersicht bietet die Homepage des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich:

[www.stadt-zuerich.ch/bfg](http://www.stadt-zuerich.ch/bfg)

Stichwort Projekte, Online-Informationen zu Gender Mainstreaming. Vgl. auch

[www.gendermainstream.ch](http://www.gendermainstream.ch), [www.gleichstellungs-controlling.org](http://www.gleichstellungs-controlling.org) und [www.gem.or.at/de](http://www.gem.or.at/de) sowie die Literaturliste in Anhang 2.

4 Vgl. «Gleichstellungs-Controlling – eine konkrete Umsetzung des Gender Mainstreaming» unter

[www.gleichstellungs-controlling.org](http://www.gleichstellungs-controlling.org)

Christof Baitsch, Liliane Blume. Gleichstellungscontrolling im Unternehmen:

Sechs Checklisten zum Selbsttest. Eine Initiative der Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit. Zürich 2002. Download unter

[www.stiftung-frauenarbeit.ch](http://www.stiftung-frauenarbeit.ch)

5 Vgl. auch die folgende Broschüre: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Transfer von Projekten: Ein Leitfaden. Bern 2002.

### **3. Konkrete Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an den Fachhochschulen in der Regelungskompetenz des Bundes<sup>6</sup>**

Der Aktionsplan umfasst fünf Bereiche, in denen Projekte vom BBT unterstützt werden. Im Folgenden werden mögliche Massnahmen und Zielsetzungen für Projekte vorgestellt.

#### **Bereich 1: Vernetzung der Kompetenzen im Bereich der Chancengleichheit**

Die bisher gemachten Erfahrungen zeigen, dass es für die erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit ausserordentlich wichtig ist, die Kompetenzen zu vernetzen. Die Vernetzung hat sowohl fachhochschulintern zu erfolgen als auch über die Fachhochschulen hinweg und zwischen Fachhochschulen und universitären Hochschulen.

Durch die Vernetzung über die Fachhochschulen hinweg lassen sich gesamtschweizerische Steuerungsaufgaben wahrnehmen, Synergien herstellen und hochschulübergreifende Vorhaben entwickeln. Dadurch können auch Doppelspurigkeiten vermieden und Fehlentwicklungen behoben werden.

Für die erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit ist es wichtig, dass die Stellen der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungskommissionen im Schulorganigramm prominent positioniert und mit den notwendigen Kompetenzen versehen sind und dass ihre Existenz langfristig gesichert ist.

#### **Mögliche Massnahmen/Zielsetzungen**

- 1.1: Die ProjektkoordinatorInnen im BBT beraten die Schulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und Projektleitenden der Fachhochschulen. Sie übernehmen gesamtschweizerische Steuerungsaufgaben und fördern schulübergreifende Projekte. Sie unterstützen die Fachhochschulen beim Transferieren der Projektergebnisse sowie bei der Entwicklung von Indikatoren für das Gender Mainstreaming und das Gleichstellungscontrolling. Die KoordinatorInnen begleiten die Einzelprojekte von der Konzeption bis zur Evaluation.
- 1.2: Das Beratungsorgan des BBT, bestehend aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und mehreren ExpertInnen, begutachtet die von den Fachhochschulen eingereichten Projekte.

<sup>6</sup> Das BBT ist bereit, so genannte Verbundprojekte, d.h. Projekte, die gemeinsam von Fachhochschulen in kantonaler und solchen in bundesrechtlicher Regelungskompetenz eingereicht werden, zu unterstützen. Dieser Grundsatz gilt so lange, bis das Fachhochschulgesetz vom 6. Oktober 1995 revidiert wird.

- 1.3: Die Fachhochschulen unterhalten weiterhin eine geeignete Organisation für die Verwirklichung des Gleichstellungsanliegens und die Umsetzung des Aktionsplanes (Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommissionen). Als Minimalstandards gelten dabei: Systematische Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Schulleitungen auf der Ebene Fachhochschulen, Gleichstellungsbeauftragte sind im Organigramm der Schulleitung und nicht der Verwaltung unterstellt, Positionierung ist im Organigramm geklärt, Kompetenzen sind festgelegt, Pflichtenhefte sind verabschiedet, Gleichstellungsbeauftragte haben Einsitz in Schulleitungs-, Berufungs- und Findungskommissionen.<sup>7</sup> Die Fachhochschulen entwickeln ein Konzept für die nachhaltige Implementierung des Gleichstellungsanliegens. Die Stellen der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungskommissionen an Fachhochschulen werden vom BBT mitfinanziert.
- 1.4: Die Fachkommission Chancengleichheit KFH und die Interessengemeinschaft Gleichstellung von Frau und Mann an den Schweizer Fachhochschulen vernetzen gesamtschweizerisch die Gleichstellungsarbeit an Fachhochschulen mit geeigneten Massnahmen.

#### **Bereich 2: Verankerung von Gender Mainstreaming und Gleichstellungscontrolling**

Die Gleichstellungsarbeit ist in den Jahren 2000 bis 2003 an den Fachhochschulen etabliert worden. Auf diesen Konstituierungsprozess folgt nun eine Konsolidierungsphase, die mittels Gender Mainstreaming und Gleichstellungscontrolling die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an Fachhochschulen strukturell verankert und langfristig garantiert.

Die Fachhochschulen setzen Gender Mainstreaming und Gleichstellungscontrolling als Management- und Planungsinstrumente ein. Diese Aufgabe ist auf der Ebene ihrer Gesamtstrategie angesiedelt.

#### **Mögliche Massnahmen/Zielsetzungen**

- 2.1: Die Schulleitungen implementieren zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten ein Modell des Gender Mainstreaming, das den Gegebenheiten der jeweiligen Fachhochschule gerecht wird.<sup>8</sup>
- 2.2: Die Fachhochschulen verbinden die Qualitätssicherung mit einem gezielten Gleichstellungscontrolling. Sie beziehen den Aspekt Chancengleichheit bei der Qualitätssicherung und beim Controlling der Fachhochschulen mit ein.<sup>9</sup>
- 2.3: Die Statistiken, die an den Fachhochschulen erhoben werden, beinhalten Daten zu Frauen, Männern und Gleichstellungsfaktoren. Es werden differenzierte Indikatoren zur Erfassung der geschlechterspezifischen Situation an den Fachhochschulen entwickelt.
- 2.4: Die Fachhochschulen integrieren geschlechterspezifische Kennziffern in ihre bestehenden Budgetanalysen.
- 2.5: Innerhalb der allgemeinen Weiterbildungsangebote an Fachhochschulen erhalten Führungskräfte und Dozierende die Gelegenheit, sich in den Bereichen Genderkompetenz und geschlechtergerechte Didaktik zu qualifizieren.<sup>10</sup>
- 2.6: Das BBT stellt bis 2007 eine Übersicht mit modellhaften Projektbeispielen zusammen, die von Interessierten adaptiert und an verschiedene Fachhochschulen transferiert werden können.

<sup>7</sup> Vgl. dazu auch Stamm, Landert. Evaluation: Zwischenbericht. S. 11.

<sup>8</sup> Vgl. auch das folgende Dokument: Marie-Louise Barben, Elisabeth Ryter. Handbuch zur Gleichstellung. Brugg 2003.

<sup>9</sup> Christof Baitsch, Liliane Blume. Gleichstellungscontrolling im Unternehmen. Zürich 2002.

<sup>10</sup> Vgl. auch die Massnahmen 3.9 und 3.10 im Aktionsplan.

### **Bereich 3: Günstige Rahmenbedingungen**

Es ist ein anspruchsvolles Ziel, günstige Rahmenbedingungen für Frauen und Männer an den Fachhochschulen zu schaffen. Die Massnahmen und Projekte betreffen mit den Studierenden, Dozierenden, Forschenden, Verwaltungsangestellten und Führungskräften ganz unterschiedliche Zielgruppen. Sie haben oft einen langfristigen Wandel der Mentalität und Alltagskultur an den Fachhochschulen zur Folge. In der Kreditperiode 2000 bis 2003 sind erste Projekte durchgeführt worden, die Bestrebungen bedürfen in der gegenwärtigen Phase einer Steigerung.

Die Schulleitungen machen es sich zur Aufgabe, bei den anstehenden Reformprozessen in den Fachhochschulen den Aspekt der Chancengleichheit systematisch zu integrieren. Die Massnahmen, die sie zu diesem Zweck ergreifen, und die Projekte, die sie implementieren, sind praxis- und umsetzungsorientiert.

#### **A. Für StudentInnen**

##### **Massnahmen/Zielsetzungen**

- 3.1: Anbieten flexibler Ausbildungs- und Weiterbildungsgänge an den Fachhochschulen (Teilzeitstudium, Module, Fernunterricht). Unterstützung der Möglichkeit, einzelne Module bis zum Diplom über einen langen Zeitraum zu verteilen. Öffnung der Mobilitätsbarrieren zwischen den Fachhochschulen und zwischen Fachhochschule und Universität. Entwicklung und Einrichtung interdisziplinärer Studiengänge (z.B. Kombination von technischen und sozialwissenschaftlichen Fächern).
- 3.2: Erleichterung der Wiederaufnahme des Studiums nach einem Unterbruch aus familiären oder anderen Gründen (eventuell durch Vergabe von Stipendien und Ausbildungskrediten durch die Fachhochschulen). Aufhebung von Altersgrenzen.
- 3.3: Entwicklung von Pilotprojekten in zukunftssträchtigen Fächern mit neuen methodischen und didaktischen Vorgehensweisen, die Anliegen der Geschlechtergleichstellung besonders berücksichtigen.<sup>11</sup>

#### **B. Für DozentInnen, AssistentInnen, ForscherInnen und Führungskräfte**

- 3.4: Durch vermehrte Anstellung von Frauen soll in den verschiedenen Fachbereichen eine Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung angestrebt werden. Die Qualifikationen sollen jedoch immer ausschlaggebend sein.<sup>12</sup>
- 3.5: Weiterentwicklung der geschlechtergerechten Personalentwicklung. Konzepte ausarbeiten für das Mentoring von Fachhochschuldozentinnen. Die Stellenplanung soll für die Erhöhung des Frauenanteils im Lehrkörper genutzt werden.
- 3.6: Weiterentwicklung der geschlechtergerechten Personalpolitik. Geschlechtergerechte Standards entwickeln für Bewerbungsverfahren bzw. diskriminierungsfreie Erfassung von Schlüsselkompetenzen.<sup>13</sup> Einsitznahme der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungs- und Findungskommissionen.

<sup>11</sup> Vgl. dazu die modellhaften Vorhaben in Deutschland. Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie (Hg.). Innovative Studienreformprojekte für Frauen: Informatik und IT, Natur- und Ingenieurwissenschaften. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bielefeld 2002.

<sup>12</sup> Grundlage für die Umsetzung dieser Massnahme bildet die Untersuchung von Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter, die im Auftrag des BBT 2002/2003 durchgeführt worden ist. Marie-Louise Barben, Elisabeth Ryter. Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen! Empfehlungen und Handlungsvorschläge. Bern 2003.

<sup>13</sup> Es werden z.B. auch ausserberufliche Erfahrungen angerechnet. Vgl. Bernadette Kadishi. Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen: Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten 2001. Christine Roloff (Hg.). Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld 2002.

- 3.7: Unterstützung neuer Arbeitsformen: Aufwertung und Schaffung von Teilzeitstellen für beide Geschlechter in allen Angestelltenkategorien<sup>14</sup>, Förderung des Jobsharings und Ausbau der Heimarbeit mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien.
- 3.8: In den wichtigen Gremien und Kaderpositionen der Fachhochschulen eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils anstreben.
- 3.9: Geschlechtergerechte Organisationskultur entwickeln. Gendertrainingsweiterbildung für leitendes und mittleres Führungspersonal anbieten.
- 3.10: In den hochschuldidaktischen Angeboten die Thematik der geschlechtergerechten Didaktik berücksichtigen<sup>15</sup>. Entsprechende Pilotprojekte entwickeln. Lehrinhalte und Stoffvermittlung auf Geschlechtergerechtigkeit überprüfen.
- 3.11: Interessengruppen aufbauen mit dem Ziel, Dozentinnen, Forscherinnen und weibliche Führungskräfte zu vernetzen. Adresslisten bei der Datenbank femdat einspeisen. Zusammenarbeit mit den beiden Projekten femdat und Gendercampus Switzerland.<sup>16</sup>

### C. Für beide Zielgruppen

- 3.12: Nutzung und Verstärkung von Synergien mit den bestehenden Gleichstellungsmassnahmen in der Berufsbildung und an den Hochschulen (z.B.: Studienberatung, Laufbahnberatung, Aufwertung und Erfassung ausserberuflich erworbener Qualifikationen und vorhandener Kompetenzen in einem Qualifikationsbuch usw.).
- 3.13: Anbieten flexibler Modelle für die Kinderbetreuung. Das BBT fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bezahlt als Anreiz zur Schaffung von professionellen Kinderbetreuungsangeboten für Angehörige der Fachhochschulen einen einmaligen Beitrag von Fr. 10 000.– pro neuen vollzeitlich belegten Krippenplatz.<sup>17</sup>
- 3.14: Die Fachhochschulen präsentieren sich gegenüber den verschiedenen Zielgruppen als Institutionen, die auf das Ziel der Gleichstellung hinarbeiten.

<sup>14</sup> Jürg Baillod (Hg.). Chance Teilzeitarbeit: Argumente und Materialien für Verantwortliche. Zürich 2002.

<sup>15</sup> Zur geschlechtergerechten Didaktik ist die Literatur umfangreich. Was fehlt, sind konkrete Umsetzungsvorschläge für die Fachhochschulen. Esther Baur, Madeleine Marti. Kurs auf Genderkompetenz; Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Bern 2000. Urs Lauer, Maya Rechsteiner, Annamarie Ryter (Hg.). Dem heimlichen Lehrplan auf der Spur; Koedukation und Gleichstellung im Klassenzimmer. Chur/Zürich 1997. Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung von Mittelschullehrpersonen und Schweizerisches Institut für Berufspädagogik. Kriterienkatalog Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung. 2. überarb. Auflage. Bern 2000. Veronika Merz. Salto, Rolle und Spagat: Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual 1. Zürich 2001. Veronika Merz. Salto, Rolle, Pflicht und Kür: Materialien zur Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Gender Manual 2. Zürich 2001. Annamarie Ryter, Kathrin Schafroth. Gleichwertige Förderung von Mädchen und Knaben in der Volksschule im Kanton Zürich. Zürich 2001.

<sup>16</sup> Die Homepages der Projekte finden sich unter

[www.gendercampus.ch](http://www.gendercampus.ch) und [www.femdat.ch](http://www.femdat.ch)

<sup>17</sup> Merkblatt des BBT zur Finanzierung von Kinderbetreuungsangeboten an den Fachhochschulen vom 14. Juni 2001 sowie Ergänzungen vom 8. Januar und 18. November 2003. Für neue Einrichtungen können im Rahmen des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung beim Bundesamt für Sozialversicherungen Projekte eingereicht werden. Vgl.

[www.admin.ch/bsv/fam/aktuell](http://www.admin.ch/bsv/fam/aktuell)

**Bereich 4: Sensibilisieren und motivieren für ein Fachhochschulstudium**

In der Kreditphase 2000 bis 2003 sind viele Projekte in diesem Bereich durchgeführt worden. Die Teilnehmerinnenzahlen haben sich gut entwickelt und es zeichnet sich ab, dass sich mehr junge Frauen aufgrund der Motivationsprojekte<sup>18</sup> für ein Fachhochschulstudium entscheiden.

Die Projektkoordinatorinnen arbeiten seit 2002 auf gesamtschweizerischer Ebene zusammen. Da die Projekte zu Bereich 4 bereits gut etabliert und systematisiert sind, wird sich der finanzielle Aufwand des Bundes 2004 bis 2007 gegenüber den Vorjahren reduzieren.

Die Fachhochschulen sind bestrebt, die Massnahmen zu Bereich 4 mittelfristig in das allgemeine Schulprogramm aufzunehmen. Sie stimmen ihre Aktivitäten auf die Angebote der Berufsberatungen und Berufsbildungsprojekte ab. Damit verpflichten sie sich einem Ansatz, der sämtliche biographischen Etappen der Schul- und Berufsausbildung von Mädchen und jungen Frauen berücksichtigt.

**Mögliche Massnahmen/Zielsetzungen**

- 4.1: Information über die Bedeutung der tertiären Bildung auch für Frauen.
- 4.2: Organisation von getrennten Veranstaltungen an den Berufs-, Sekundar- und Mittelschulen für junge Frauen und Männer zur Präsentation der verschiedenen Fachhochschulstudiengänge.
- 4.3: Unterstützung und Durchführung von Sommerkursen bzw. Vorbereitungskursen im technischen sowie im Informatikbereich.
- 4.4: Entwickeln von Marketing- und Werbemassnahmen, die gezielt Frauen als Fachhochschulstudentinnen ansprechen.
- 4.5: Verstärkte gesamtschweizerische Vernetzung und Koordination der Projekte, Entwicklung eines einheitlichen Leitfadens und eines Evaluationsstandards für die Durchführung von Schnuppertagen, Sommerkursen und Informationstagen.
- 4.6: Erarbeitung eines Konzeptes zur Frage, wie Motivationsprojekte nach 2007 auf regionaler und nationaler Ebene weitergeführt und in den normalen Studienbetrieb aufgenommen werden können.

<sup>18</sup> Erfahrungsberichte zu den Motivationsprojekten liegen v.a. aus Deutschland vor. Vgl. über den Bereich Ingenieurwissenschaften die Studie «Ingenieurinnen erwünscht!» auf

[www.wss.nrw.de](http://www.wss.nrw.de)

(Stichworte: Publikationen, gemeinsame Kommissionen).

**Bereich 5: Geschlechterforschung und ihre Anwendung fördern**

Die Geschlechterforschung fördert interdisziplinäre und teilschulübergreifende Arbeitsweisen und ermöglicht das problemorientierte, ganzheitliche Forschen und Lehren.<sup>19</sup> Im Unterschied zu den Universitäten steht allerdings den Fachhochschulen 2004 bis 2007 für die Gender Studies aus dem Aktionsplan kein gesonderter Kredit zur Verfügung. Forschungsmittel sind über Forschungsförderungsprogramme (z.B. KTI, DORE, NF) geltend zu machen. Die Fachhochschulen nehmen die Fragestellungen und Theorieansätze der Gender Studies in die Lehr- und Forschungspläne möglichst vieler Studiengänge auf. Die Förderung der Geschlechterforschung macht die Fachhochschulen zu einem attraktiven und inhaltlich spannenden Arbeits- und Studienplatz für Frauen.

**Mögliche Massnahmen/Zielsetzungen**

- 5.1: Dozierende aller Studienrichtungen für die Fragestellungen und Theorien der Gender Studies sensibilisieren. Resultate der Geschlechterforschung in einzelne Studiengänge, in den allgemein bildenden Unterricht und in Wahlfächer integrieren.
- 5.2: Angewandte Forschungsprojekte sowie Diplom- und Abschlussarbeiten im Bereich der Gender Studies anregen.<sup>20</sup> Zu diesem Zweck können auch Vortragsreihen, Seminare und Module zur Geschlechterforschung entwickelt werden.
- 5.3: Förderung des Transfers im Bereich der Gender Studies zwischen Universitäten, ETH und Fachhochschulen durch Förderung der Mobilität von Studierenden und Lehrenden.
- 5.4: Forschungsergebnisse, Veranstaltungen und Publikationen im Bereich der Gender Studies via Internet bekannt machen.<sup>21</sup> Zusammenarbeit mit den Geschlechterforschungsinstitutionen der Universitäten.

<sup>19</sup> Eine gute, interdisziplinäre Einführung in die Gender Studies bieten folgende Werke: Christina von Braun (Hg.): Gender Studien: Eine Einführung. Stuttgart 2000. Helga M. Epp (Hg.): Gender Studies und Fachwissenschaften: Ein Forschungsfeld im Spiegel von Lehr- und Lernangeboten. Freiburg i.B. 2002. Metzler Lexikon Gender Studies – Geschlechterforschung: Ansätze, Personen, Grundbegriffe. Stuttgart 2002.

<sup>20</sup> Die Finanzierung von Forschungsprojekten ist im Rahmen des Bundeskredites Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an schweizerischen Fachhochschulen nicht möglich.

<sup>21</sup> Insbesondere via  
[www.gendercampus.ch](http://www.gendercampus.ch) und [www.femdat.ch](http://www.femdat.ch)

## 4. Anhang

### Anhang 1

#### **Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit an schweizerischen Fachhochschulen 2000 bis 2003**

Die Evaluation des Programms «Chancengleichheit an schweizerischen Fachhochschulen» läuft von 2002 bis Ende 2003 unter der Leitung von Margrit Stamm (Institut für Bildungs- und Forschungsfragen IBF; Aarau) und Charles Landert (Landert Farago Davatz & Partner). Sie umfasst zwei Etappen: eine schriftliche Fragebogenerhebung bei Studierenden, Dozierenden, Schulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und Projektverantwortlichen und eine mündliche Befragung dieser Akteurgruppen. Die hier vorgelegten Zwischenergebnisse ziehen nach der ersten Etappe eine Bilanz. Sie haben weder abschliessenden Charakter noch dürfen sie generalisiert werden. Vielmehr zeigen sie die Tendenz auf, in welcher Richtung und auf welchem Niveau sich die Umsetzung des Programms entwickelt. Nachfolgend werden fünf Hauptergebnisse und ein Zwischenfazit dargestellt.

#### **Gute Akzeptanz – aber hohe Erfolgserwartung**

Gewissermassen als Basisergebnis lässt sich festhalten, dass fast die Hälfte der befragten Dozierenden (47 %) die Gleichstellungsarbeit kennt und sogar 74 % sie als wichtig oder sehr wichtig erachten. 50 % der Studierenden des dritten und vierten Studienjahres kennen die Inhalte der Gleichstellungsarbeit, 40 % erachten sie auch als wichtig. Spiegelt man diese Ergebnisse in den Beurteilungen der Schulleitungen, die allesamt sehr gut ausfallen, so ergibt sich die erste, für die Weiterentwicklung der Umsetzungsarbeit wichtige Zwischenbilanz: Die Umsetzung des Programms kann in einem kontextuellen Umfeld erfolgen, das die Wichtigkeit der Arbeit mehrheitlich anerkennt. Allerdings, und dies ist die andere Seite der Medaille, erachten vor allem die Dozierenden den erreichten Stand bereits als hoch stehend, so dass sie die Dringlichkeit der zukünftigen Weiterentwicklung eher tief einschätzen. Die Dozierenden wünschen in den Zielen 1, 3, 4 und 5 eine deutlich weniger ausgeprägte Weiterentwicklung als die Schulleitungen und die Beauftragten für Chancengleichheit.

Vor allem Schulleitungen haben grosse Erwartungen in unmittelbare und schnell sichtbare Umsetzungsleistungen. Hierin sehen sie auch die Legitimation des Programms. Dadurch geraten allerdings die Gleichstellungsverantwortlichen unter Erfolgsdruck, müssen sie doch in sehr kurzer Zeit und mit wenig Ressourcen versehen nicht nur die Gleichstellungsarbeit aufbauen, sondern auch Projekte umsetzen und sich gleichzeitig eine Position im Gefüge der Fachhochschulstruktur verschaffen.

#### **Hohes Engagement, gute Zusammenarbeit**

Damit verbunden ist ein drittes Hauptergebnis dieser Zwischenbilanz: Die Gleichstellungsbeauftragten haben in sehr kurzer Zeit, trotz niedriger Ressourcen, viel erreicht und im Urteil der anderen Befragtengruppen auch sehr gute Arbeit geleistet. Ihr enormes Engagement beeindruckt. Allerdings sind damit Gefahren verbunden, wie beispielsweise Überidentifikation und Personalisierung, indem die Gleichstellungsarbeit auch als «persönliches Werk» verstanden werden kann, was bei den Beteiligtegruppen dann wiederum eher Ablehnung, zumindest jedoch Unverständnis auslöst. Bemerkenswert ist auch das Niveau der Vernetzung der Gleichstellungsverantwortlichen innerhalb der Fachhochschulen (FH) und die gute Zusammenarbeit, von der berichtet wird. Sie ist aber noch kaum systematisiert und strategisch abgestützt. Das erklärt sich daraus, dass Organigramme und Strukturen in der Mehrheit der Fälle noch nicht eindeutig geklärt sind. Ebenso sind die Positionen der Gleichstellungsbeauftragten noch unklar oder wenn, dann der Verwaltung und kaum der Schulleitung zugeordnet.

**Das System neben dem System: Die Gefahr der Verinselung und der Personifizierung**

Die aktuelle Situation kann in ihrer Kombination – der Druck, Umsetzungserfolge direkt vorweisen zu müssen bei gleichzeitiger Delegation der Gleichstellungsarbeit an die verantwortlichen Personen und das grosse Engagement der Gleichstellungsverantwortlichen bei gleichzeitiger Tendenz zur Überidentifikation – auch unbeabsichtigte Nebenwirkungen erzeugen: dass aufgrund der unbefriedigenden strukturellen Integration die Gefahr der Verinselung wächst und gleichzeitig der Konkurrenzdruck zwischen den einzelnen Gleichstellungsbeauftragten steigt. Dann wird neben dem System FH ein System Gleichstellung aufgebaut – verinselt und gekoppelt mit grosser, personen- gebundener Erfolgserwartung, das der dauerhaften Weiterentwicklung des Programms abträglich werden könnte. Unbeantwortet bleiben muss in dieser Zwischenbilanz noch die Frage, ob dezentrale (verschiedene Gleichstellungsbeauftragte an den Teilschulen oder Departementen) oder zentralisierte Modelle (eine Gleichstellungsbeauftragte, welche für die gesamte FH verantwortlich zeichnet) solche Gefahren eher minimieren können.

**Gleichstellungsmassnahmen: Verstärkung integrativer Strategien**

In Bezug auf die Akzeptanz der Gleichstellungsmassnahmen lässt sich folgendes Bild zeichnen: Sowohl Dozierende als auch Studierende wünschen verstärkt integrierte Massnahmen, vor allem Studentinnen betonen, als «normale Menschen» behandelt werden zu wollen. Studierende erachten die Gleichstellung als selbstverständlich und die Chancengleichheit an ihren FH als bereits recht gut verwirklicht. Sie identifizieren sie deshalb kaum als «grosses» Thema und bekunden entsprechend Mühe, ausgeprägten Handlungsbedarf zu orten. Auch seitens der Dozenten – und vereinzelt auch der Dozentinnen – wird nicht selten die Meinung vertreten, frauenspezifische Anliegen würden zu auffällig kommuniziert, so dass sie in der Folge eher unangenehm, künstlich aufgesetzt und deshalb kontraproduktiv wirkten. Während Studierende vor allem Massnahmen im Bereich der Zubringerinstitutionen (Abschluss der Sekundarstufe I, Berufsschulen) empfehlen, so sprechen sich die Dozierenden vor allem für Bemühungen zur Erhöhung des Anteils der Dozentinnen in technischen Studiengängen und zur Erhöhung des Anteils an Studentinnen aus. Zudem befürworteten sie explizit den Ausbau frauenorientierter Berufungsverfahren.

**Projektarbeit: Grosse Herausforderung in einem schwierigen Umfeld**

Die zu unterschiedlichen Zeitpunkten angelaufenen Projekte – sie sind aufgrund fehlender Verfügbarkeit von entsprechendem Personal mit Kapazität für das Verfassen ausgereifter Projektentwürfe und die nachmalige Leitung bewilligter Projekte häufig an der Gleichstellungsbeauftragten «hängen geblieben» – zeigen in der Tendenz, dass sie überwiegend planmässig ablaufen und die Beteiligungengruppen zu erreichen vermögen. Heterogen ist das Bild betreffend die Erreichbarkeit der Zielgruppen. Einzelne Projekte stossen hier offenbar an Grenzen. Mit Blick auf die zusätzlichen kontextuellen Schwierigkeiten (unterschiedliche Mentalitäten in den Fachbereichen, zeitliche Überbeanspruchung durch die aktuelle Gesamtentwicklung der Schweizer FH, mässig motivierbare Dozierende und Angestellte, fehlende oder unsichere Finanzen für die Weiterführung, Abbruch der Unterstützung auf halbem Weg) wird die Projektarbeit allgemein als grosse Herausforderung empfunden. Mit Blick auf solche Schwierigkeiten bei Projektstart scheint verständlich, dass in dieser ersten Programmphase noch relativ wenig schulübergreifende respektive grosse Projekte initialisiert worden sind.

**Fazit: Die vordringlichsten Entwicklungsschritte als Minimalstandards**

Die ersten Ergebnisse erlauben, eine positive Zwischenbilanz zu ziehen. Für eine erfolgreiche Implementierung des Programms, und um die oben erwähnten Fehlentwicklungen zu vermeiden, bedarf es verschiedener, möglichst rasch zu ergreifender Massnahmen. Im Mittelpunkt muss dabei die Unterstützung der Beauftragten durch die Schulleitungen in organisatorischer und struktureller Hinsicht stehen. Sechs Minimalstandards konturieren diese Forderung: (1) Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist systematisiert. (2) Die Zuständigkeiten sind in einem Pflichtenheft geregelt. (3) Chancengleichheit ist expliziter Teil der Gesamtstrategie der FH und nicht lediglich der Teilstrategien der Teilschulen. (4) Die Beauftragten für Chancengleichheit haben Einsitz in der Rekrutierungs-, Wahl- und Findungskommission. (5) Die offizielle Positionierung der Beauftragten für Chancengleichheit ist in der Organisationsstruktur geklärt. (6) Beauftragte für Chancengleichheit sind der Schulleitung und nicht der Verwaltung unterstellt.

## Anhang 2

### Literatur und Internetadressen

Die folgende Literaturliste mit deutschen und französischen Titeln stellt eine kleine Auswahl dar zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich und an Fachhochschulen. Die aufgeführten Artikel und Bücher enthalten Informationen zu einer oder mehreren Zielsetzungen des Aktionsplanes. Alle französischsprachigen Titel sind bei der Dokumentationsstelle des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann in Bern einsehbar. Für Angaben zur projektspezifischen weiterführenden Lektüre und zu einzelnen Internetsites stehen die KoordinatorInnen im BBT sehr gerne zur Verfügung.

### Weiterführende deutschsprachige Literatur

Bailiod, Jürg (Hg.): Chance Teilzeitarbeit: Argumente und Materialien für Verantwortliche. Zürich 2002

Barben, Marie-Louise, Elisabeth Ryter. Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen!: Empfehlungen und Handlungsvorschläge. Bern 2003

Batisweiler, Claudia, Elisabeth Lembeck, Mechtild Jansen (Hg.). Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Opladen 2001

Baur, Esther, Madeleine Marti. Kurs auf Genderkompetenz: Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Hg. vom Gleichstellungsbüro Basel-Stadt. Bern 2000

Beiträge zur Lehrerbildung: Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Grundausbildung, Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern. 19. Jg. Heft 3/2001: Genderfragen in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung

Braun, Christina von (Hg.): Gender Studien: Eine Einführung. Stuttgart 2000

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 87. Bonn 2000. Das Dokument ist abrufbar unter [www.blk-bonn.de](http://www.blk-bonn.de)

Burbach, Christiane u.a. (Hg.): Abenteuer Fairness: Ein Arbeitsbuch zum Gender-Training. Göttingen 2001

Derichs-Kunstmann, Karin, Susanne Auszra, Brigitte Müthing. Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtergerechten Didaktik: Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld 1999

Döge, Peter: Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen: Ein Leitfaden für Frauen und Männer. Berlin 2002

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen. Berufswahl und Berufsbildung von Frauen. Frauenfragen, 21. Jg. 2/1998

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Transfer von Projekten: Ein Leitfaden. Bern 2002. Die Broschüre kann bestellt werden unter [ebg@ebg.admin.ch](mailto:ebg@ebg.admin.ch)

European Commission, Research Directorate-General. Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality: A report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. Luxembourg 2000

Frauen in der Informationsgesellschaft: Internationale Konferenz im Rahmen der deutschen EU-Präsidentenschaft. Dokumentation der Konferenz vom 17. April 1999 in Düsseldorf. Bielefeld 2000

Freiburghaus, Ruth: Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz: Kernziele und Qualitätsmerkmale. Ein Projekt der Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz im Rahmen des Aktionsplanes zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen. Brugg 2002.

Grünwald-Huber, Elisabeth: Koedukation und Gleichstellung: Eine Untersuchung zum Verhältnis der Geschlechter in der Schule. Unter Mitarbeit von Anita Brauchli Bakker. Chur/Zürich 1997

Honegger, Claudia, Arni Caroline (Hg.): Gender – die Tücken einer Kategorie: Joan W. Scott, Geschichte und Politik. Zürich 2001

Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz. Frauen an der Universität: Potenziale – Barrieren – Chancen. Personalentwicklungsprogramm zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur an den Grazer Universitäten. Graz o.J. Die Broschüre kann bestellt werden bei [ilse.wieser@uni-graz.at](mailto:ilse.wieser@uni-graz.at)

Kadishi, Bernadette. Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen: Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten 2001

Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie (Hg.). Innovative Studienreformprojekte für Frauen: Informatik und IT, Natur- und Ingenieurwissenschaften. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bielefeld 2002

Lauer, Urs, Rechsteiner Maya, Ryter Annamarie (Hg.): Dem heimlichen Lehrplan auf der Spur: Koedukation und Gleichstellung im Klassenzimmer. Chur/Zürich 1997

Leemann, Regula Julia. Chancenungleichheit im Wissenschaftssystem: Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur/Zürich 2002

Löther, Andrea, Plöger Lydia (Hg.): Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Bielefeld 2000

Madörin, Mascha: Geschlechterspezifische Budgetanalysen: Fragestellungen, Methoden und institutionelle Arrangements im Ausland und in der Schweiz. Eine Dokumentation zusammengestellt im Auftrag des Büros für Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich. Basel 2001

Merz, Veronika: Salto, Rolle und Spagat: Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual 1. Hg. in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro Basel-Stadt. Zürich 2001

Merz, Veronika: Salto, Rolle, Pflicht und Kür: Materialien zur Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Gender Manual 2. Hg. in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro Basel-Stadt. Zürich 2001

Mischau, Anina, Caroline Kramer, Blättler-Mink Birgit (Hg.): Frauen in Hochschule und Wissenschaft: Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie. Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauenforschung (HIFI) e.V., Band 3. Baden-Baden 2000

Nohr, Barbara, Veth Silke (Hg.): Gender Mainstreaming: Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin 2002

Roloff, Christine (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld 2002

Ryter, Annamarie, Schafroth Kathrin: Gleichwertige Förderung von Mädchen und Knaben in der Volksschule im Kanton Zürich: Bericht der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich FFG zuhanden des Bildungsrates des Kantons Zürich. Zürich 2001

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren. Dossier 22A: Mädchen – Frauen – Bildung: Unterwegs zur Gleichstellung. Bern 1992

Schweizerische Universitätskonferenz. Bundesprogramm «Chancengleichheit» 2000 – 2003: Ein Programm des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im universitären Bereich gemäss der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2000 – 2003. Bern 2003. Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung von Mittelschullehrpersonen und Schweizerisches Institut für Berufspädagogik. Kriterienkatalog Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung. 2. überarbeitete Auflage. Bern 2000

Scott, Joan W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. In: American Historical Review, 91/1986, S. 1053–1075. (Deutsche Übersetzung: Gender: Eine nützliche Kategorie der historischen Analyse. In: Nancy Kaiser (Hg.): Selbst bewusst: Frauen in den USA. Leipzig 1994)

Stamm, Margrit, Landert Charles: Evaluation des Programms «Chancengleichheit an den Fachhochschulen»: Zwischenbericht zuhanden des Beratungsorgans des Programms. Zürich/Aarau 2002

Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen (Hg.). Ingenieurinnen erwünscht! Handbuch zur Steigerung der Attraktivität ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge für Frauen. Bochum 2000

#### **Weiterführende französischsprachige Literatur**

Bureau international du travail (éd.): Directives pour l'intégration des questions de genre dans la conception, le suivi et l'évaluation des programmes et des projets de l'OIT. Bureau international du travail. Genève 1995

Chaponnière, Martine (éd.): Programme d'étude des rapports de sexes: Etudes – femmes et interdisciplinarité: Actes du cycle de conférences, mai 1992. Université de Genève. Genève 1993

Collin, Françoise (éd.): Le sexe des sciences: Les femmes en plus. Editions Autrement. Paris 1992

Commission européenne (éd.): Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre. Office des publications officielles des Communautés européennes. Emploi & affaires sociales: égalité entre femmes et hommes. Luxembourg 1998

Centre européen pour l'enseignement supérieur CEPES de l'Unesco (éd.): Enseignement supérieur en Europe: Types de carrières masculins et féminins dans la recherche et le développement: Conditions et perspectives. Enseignement supérieur en Europe, Vol. XVII, No. 2, 1992. Paris 1992

Conférence des déléguées à l'égalité et aux questions féminines auprès des universités et hautes écoles suisses CODEFUHES (éd.): Promotion de l'égalité et de la relève féminine dans les universités des Etats-Unis: Rencontre de déléguées à l'égalité et au mentorat Suisse-Boston/USA 16–20 mars 2002

Gardey, Delphine, Löwy Illana (éds.): L'invention du naturel: Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin. Edition des archives contemporaines. Paris 2000

Harding, Sandra, McGregor Elizabeth (et al.): UNESCO (éd.): La place des femmes dans la science et la technologie: Extrait du rapport mondial sur la science. Editions UNESCO, 1995. Paris 1996

Schweizerische Akademie der Naturwissenschaften SANW (Hg.): La femme dans la science. Berne 1999

Piron, Françoise: Carrières de femmes: Passion d'ingénieures. Ecole polytechnique fédérale. Lausanne 1998

Vision, le magazine suisse de la science et de l'innovation (éd.): Les femmes dans la recherche: Annexe à Vision 1/1997. Berne 1997

### Nützliche Internetadressen

[www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)

Die Homepage des BBT informiert unter den Stichworten Fachhochschulen und Dossiers über das Bundesprogramm Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an schweizerischen Fachhochschulen.

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

Dieses Portal bietet einen Überblick und Einstieg zu den Gleichstellungsbemühungen und zur Geschlechterforschung an schweizerischen Universitäten, Fachhochschulen und technischen Hochschulen. Die Links führen weiter zu den einzelnen Fachhochschulen.

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

Der Verein Feministische Wissenschaft Schweiz hat eine Expertinnendatenbank aufgebaut. In dieser Datei finden sich Fachfrauen und Kontakte für die verschiedensten Wissenschaftsdisziplinen.

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

Diese Adresse ist das wichtigste schweizerische Portal für Gleichstellungslinks. Über 400 Adressen in Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch führen zu fachspezifischen Webseiten oder zu den Homepages von Frauen-/Männer- und Gleichstellungsorganisationen.

[www.gendermainstream.ch](http://www.gendermainstream.ch) / [www.gleichstellungs-controlling.org](http://www.gleichstellungs-controlling.org) / [www.gem.or.at/de](http://www.gem.or.at/de) / [www.stadtzuerich.ch/bfg](http://www.stadtzuerich.ch/bfg)

(Stichwort Projekte, Online-Informationen zu Gender Mainstreaming): Auf diesen Internetseiten finden sich nützlich Hinweise zu Gender Mainstreaming und Gleichstellungscontrolling.

[www.kompetenz.de](http://www.kompetenz.de)

Diese Adresse eignet sich für Projektleitende und Gleichstellungsbeauftragte, die sich über die Gleichstellungsprojekte an deutschen Fachhochschulen informieren möchten. Zahlreiche Links führen weiter zu den Projekten an einzelnen Fachhochschulen. Aktionsplan 2004 – 2007 / Definitiver Aktionsplan/ran/1.12.2003

**2.2.2. Evaluation Programm 2000 bis 2003****Forschungsgemeinschaft «Evaluation Chancengleichheit an Fachhochschulen»**

Institut für Bildungs- und Forschungsfragen  
PD Dr. Margrit Stamm  
Privatdozentin an der Universität Fribourg  
Bahnhofstrasse 28  
5000 Aarau  
T: 062/824 87 27

Landert Farago Davatz & Partner  
Sozialforschung Evaluation Konzepte  
Charles Landert, lic. phil.  
Grossmünsterplatz 6  
8001 Zürich  
T: 044/265 39 90

**Evaluation des Programms****Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen****Zusammenfassung der Ergebnisse und Folgerungen**

Aarau/Zürich, den 3. November 2003

**Ausgangslage und Auftrag**

Frauen sind an den Fachhochschulen der Bereiche Technik, Wirtschaft und Informatik stark untervertreten. Die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen ist ein wichtiges Ziel der Fachhochschulpolitik des Bundes. Um die Chancengleichheit als Qualitätskriterium in den Strategien der Fachhochschulen zu etablieren, diese mittels praxisorientierter Projekte umzusetzen sowie mehr Frauen für Studium, Forschung und Lehre zu motivieren, wurde im Auftrag des BBT ein Aktionsplan ausgearbeitet. Gesetzliche Grundlage ist Artikel 11, Zielvorgabe 11 der Fachhochschulverordnung, welche Massnahmen vorsieht, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und den Anteil der Frauen zu erhöhen.

Das mit einem Kredit von 10 Mio. Franken ausgestattete Bundesprogramm «Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen» sollte in einer ersten Phase (2000–2003) die Gleichstellungsarbeit institutionell verankern und praktische Erfahrungen mit der Durchführung spezifischer Projekte sammeln.

Im Jahr 2002 beauftragte das BBT Margrit Stamm (Institut für Bildungs- und Forschungsfragen IBF, Aarau) und Charles Landert (Landert Farago Davatz & Partner, Zürich) mit der Evaluation der ersten Phase des Programms. Die Evaluation, so die Ausschreibung der Auftraggeberin<sup>1</sup>, sollte aus unabhängiger wissenschaftlicher Sicht systematisch und bewertend aufzeigen, in welchen Bereichen das Programm «Chancengleichheit an Fachhochschulen» Stärken und Schwächen zeigt, wo allfällige Modifikationen vorzunehmen und welche Konsequenzen für die weitere Etablierung und Umsetzung zu ziehen sind.

An dieser Stelle sei allen Personen bestens gedankt, die an der Evaluationsstudie mitgewirkt haben, allen voran Ruth Grossenbacher, Präsidentin des Beratungsorgans, Ursula Hirt, Nadia Ramsauer (bis Mai 2003) sowie Manuela Boss. Dank ihrer Fachkompetenz, ihrem Vertrauen und ihrer Wertschätzung, die sie uns entgegengebracht haben, konnten wir unsere Arbeit auf einer soliden und sehr anregenden Basis aufbauen. In den Dank einschliessen möchten wir auch die Mitglieder des Beratungsorgans, Marianne Geisser, Maria Roth-Bernasconi und Katharina von Salis.

Einen besonderen Dank richten wir an diejenigen Personengruppen, welche sich an der Evaluation schriftlich oder mündlich beteiligt haben. Dazu gehören: Gleichstellungs- und Projektbeauftragte, Dozentinnen und Dozenten, Studierende sowie Schulleitungen aller sieben regionalen Fachhochschulen. Mit ihren engagierten und differenzierten Rückmeldungen haben sie wesentlich dazu beigetragen, dass aussagekräftige Ergebnisse und eine Berichterstattung vorliegen, die – so hoffen wir – Brücke und Schnittstelle für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Chancengleichheit an den Fachhochschulen sein werden.

Aarau/Zürich, den 3. November 2003

Margrit Stamm und Charles Landert

<sup>1</sup> Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) (2002). Ausschreibung Evaluation «Programm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen». Bern: 8. Januar 2002.

## Ergebnisse

### Einleitung

Die folgende Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse liefert eine abschliessende, generalisierende Bilanz des Aktionsplans «Chancengleichheit an Fachhochschulen» von Mitte 2000 bis Sommer 2003. Sie zeigt auf, inwiefern die grossen Erwartungen erfüllt werden, die mit dem Programm verbunden worden sind, und gibt Auskunft über Programmausführung und Programmreichweite, d.h. in welcher Richtung, auf welchem Niveau und mit welchen Optionen sich die Umsetzung des Programms entwickelt.

Dabei müssen allerdings verschiedene Punkte beachtet werden. So musste die Evaluation in einem frühen Zeitpunkt durchgeführt werden, begann die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen doch erst vor relativ kurzer Zeit, in verschiedenen Fällen erst zu Beginn des Jahres 2002 und mit teilweise sehr bescheidenen Mitteln. Es ist deshalb korrekterweise noch nicht von «Wirkungen», sondern eher von «Tendenzen» oder «Ansätzen» zu sprechen. Des Weiteren hat die Evaluation den Charakter einer Nullmessung, die keine Vergleiche mit ähnlichen Untersuchungen, mit früheren Messungen oder mit Kontrollgruppen erlaubt. Deshalb kann die Wirksamkeit der Massnahmen und Projekte nur in Bezug auf die direkt beteiligten Personen, nicht jedoch in Bezug auf ihre generelle Wirksamkeit beantwortet werden. Zwischenzeitlich eingetretene Veränderungen konnten in der Zusammenfassung nicht mehr berücksichtigt werden.

### Untersucht worden sind folgende Bereiche:

- Einstellungen und Meinungen der beteiligten Akteurgruppen
- Einsetzung und Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten
- Organisation der Gleichstellungsarbeit (zentrale und dezentrale Modelle)
- Verlauf ausgewählter Projekte
- interne und externe Unterstützung und Zusammenarbeit
- Umsetzung und Wirksamkeit des Aktionsplans

Im Detail waren Daten zu erheben zum **Kontext der Umsetzungsarbeit**; zum **Status quo** der Umsetzung des Aktionsplanes («Programmausführung»), zu den gewählten **Modellen** der Umsetzung von Gleichstellung (zentrales oder dezentrales Modell) sowie zu den **Unterschieden der Umsetzungsarbeit** zwischen den einzelnen Fachhochschulen.

Die Evaluation hatte drei Zielsetzungen – Legitimation, Überprüfung und Entwicklung – zu beachten. Dies implizierte, dass das Evaluationsdesign auch qualitätsentwickelnden Bemühungen verpflichtet sein musste.

Die Evaluation basierte nicht auf einer bestimmten theoretischen Konzeption von Gleichstellungsarbeit. Das Evaluationsdesign umfasste zwei verschiedene Erhebungsetappen: eine quantitative erste Etappe (Frühling 2002) mit einer schriftlichen Befragung von Akteurgruppen an den Fachhochschulen (Studierende, Dozierende, Schulleitungen, Gleichstellungs- und Projektbeauftragte) sowie eine qualitative, auf mündliche Interviews ausgerichtete zweite Etappe im Frühling/Sommer 2003 bei einem Teil dieser AkteurInnen. Obwohl die Teilnahmequoten bei den schriftlichen Befragungen (40 % bei den Studierenden, 48 % bei den DozentInnen) unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Erhebung im Rahmen lagen, sogar eher als gut zu bezeichnen sind, lag die absolute Zahl der schriftlichen Fragebogen etwas unter unseren Erwartungen.

Nachfolgend werden die Hauptergebnisse zu sieben Schwerpunkten verdichtet.

**Kurze Umsetzungsphase – hohe Zielerreichung**

Die Evaluation belegt das erfreuliche Gesamtergebnis, dass das Programm «Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen» zu grossen Teilen in Richtung der vom Aktionsplan angestrebten Ziele umgesetzt werden konnte. In relativ kurzer Zeit konnten Kompetenzen im Bereich Chancengleichheit aufgebaut (Schaffung der Projektkoordination beim BBT; Einsetzung eines Beratungsorgans zur Begutachtung der Projekte; Schaffung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten an allen sieben Fachhochschulen) und zahlreiche Projekte lanciert werden. Den Gleichstellungsbeauftragten ist es dank ihrem ausserordentlichen Einsatz gelungen, mit umfassender Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit und mit direkten Initiativen konkrete und praxisorientierte Ergebnisse zu erzielen. Gleichzeitig erschweren jedoch noch einige Hürden eine nachhaltige Umsetzung.

**(Vordergründige) Akzeptanz bei gleichzeitig geringem Wunsch nach Weiterentwicklung**

Als wesentliches Ergebnis ist festzuhalten, dass die Akteurgruppen an allen sieben regionalen Fachhochschulen das Programm und die damit verbundenen Arbeiten und Initiativen mehr oder weniger gut kennen und eine generelle Akzeptanz desselben vorhanden ist. Fast die Hälfte der befragten Dozierenden (47 %) kennt die Gleichstellungsarbeit, und 74 % erachten sie als wichtig oder sehr wichtig. Von den Studierenden kennen 50 % die Inhalte der Gleichstellungsarbeit, und 40 % erachten sie auch als wichtig. Diese Befunde lassen die Aussage zu, dass die Umsetzung des Programms bislang in einem Umfeld erfolgen konnte, das die Wichtigkeit der Arbeit aber auch mehrheitlich anerkennt. Ein differenzierterer Blick zeigt, dass die Akzeptanz vielerorts eher vordergründig ist und das Umfeld die Wichtigkeit der Aufgabe nur teilweise anerkennt. So werden Genderfragen nicht selten von aktuellen Fragestellungen verdrängt, die als wichtiger erachtet werden (z.B. Umsetzung der Bologna-Deklaration, Peer Review zur Qualität der Studiengänge, Neuaufbau von Studiengängen oder Aufbau von aFuE). Vor allem die Dozierenden erachten den erreichten Stand der Programmumsetzung bereits als hoch stehend und die Dringlichkeit einer raschen Weiterentwicklung als kaum ausgewiesen. Auffallend ist, dass auch Schulleitungen und Führungsorgane der Fachhochschulen in der Tendenz mit dem Status quo der Entwicklung zufrieden sind. Aber auch die Studierenden tun sich schwer mit dem Gedanken, Gleichstellungsarbeit sei in der bisher praktizierten Form notwendig und Erfolg versprechend. Sie erachten die Gleichstellung als selbstverständlich und an ihren Fachhochschulen als bereits recht gut verwirklicht. Deshalb bekunden sie entsprechend Mühe, ausgeprägten Handlungsbedarf zu orten und die Thematik als «grosses» Thema zu identifizieren. Gleiches gilt verschiedentlich für Dozenten und Dozentinnen, welche die bisherigen Gleichstellungsmassnahmen in vielen Teilen als zu offensiv wahrgenommen haben.

**Schulleitungen als Zünglein an der Waage**

Alle Schulleitungen und Führungskräfte honorieren die Aufgabe und auch die Umsetzung der Gleichstellung. Zum Teil tun sie dies jedoch kaum aus einem intrinsischen Interesse heraus, sondern aufgrund der Tatsache, dass ein Bundesprogramm lanciert worden ist und entsprechende Finanzen zur Verfügung gestellt werden. Entsprechend gross sind ihre Erwartungen in schnell sichtbare Umsetzungsleistungen, bei allerdings begrenztem aktivem Engagement. Mit dieser Erwartungshaltung setzen sie allerdings die Gleichstellungs- und Projektbeauftragten unter Erfolgsdruck, die mit bescheidenen Ressourcen gleichzeitig Aufbau-, Sensibilisierungs-, Motivierungs- und PR-Arbeit leisten müssen. Zwar gibt es positive Einzelbeispiele von Schulleitungen als Promotoren, welche Projekte und Gleichstellungsarbeit unterstützen und gegenüber Widerwärtigkeiten verteidigen. In diesen Fällen erweist sich allerdings ein Führungswechsel als besonders problematisch, weil er mit einer spür- und sichtbaren Diskontinuität verbunden sein kann, d.h. mit einer abrupten Sistierung bisheriger Unterstützungsleistungen. Die Umsetzung des Programms ist deshalb insgesamt eine fragile, weil personenabhängige Angelegenheit, vor allem an Schulen, wo die Gleichstellungsarbeit auf zwei oder wenig mehr Schultern verteilt ist. Entsprechend lange könnte es deshalb noch dauern, bis eine Verlagerung der Gleichstellungsaufgabe in die Eigenverantwortung der Fachhochschulen als Ganzes und in die Departemente (bzw. Teilschulen) vollzogen ist.

### **Gleichstellungsbeauftragte als vielbeschäftigte, teilweise einsame (Krisen-)Managerinnen**

Ein drittes Hauptergebnis besagt: Die Gleichstellungsbeauftragten haben in sehr kurzer Zeit und trotz niedriger Ressourcen viel erreicht und im Urteil der Befragtengruppen gute Arbeit geleistet. Sie sind ideell von den Dozentinnen und Dozenten mehrheitlich und vom grösseren Teil der Studierenden implizite akzeptiert und teilweise auch unterstützt. Die Arbeit umfasste dabei verschiedenste Bereiche, welche ganz unterschiedliche Kompetenzen erfordern. So mussten sie ihre Arbeit bekannt machen, FH-Angehörige zur Mitarbeit motivieren und sich gleichzeitig eine Position im Gefüge der FH-Struktur verschaffen sowie – in einer Vielzahl der Fälle – auch noch Projekte lancieren und diese zumindest zu Beginn selber umsetzen. Problematisch scheint, dass nicht nur die Bilanz der Umsetzung direkt mit der Person der Gleichstellungsbeauftragten verbunden wird, sondern auch ihre Fähigkeit zum Krisenmanagement, d.h. inwiefern es ihr gelungen ist, Probleme zu lösen, Krisen zu verhindern und Reibungslosigkeit zu garantieren.

Gerade vor diesem Hintergrund ist das an einigen Fachhochschulen hohe Niveau der Vernetzung der Gleichstellungsverantwortlichen (FHZ, FH-OS, ZFH) bemerkenswert. Zwar scheint die Zusammenarbeit an allen Schulen gut zu sein, allerdings ist sie nicht überall systematisiert und strategisch abgestützt. Organigramme, Strukturen und Positionen sind an fast allen Fachhochschulen eindeutig geklärt. Trotz allem deutet vieles darauf hin, dass die Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit auch zukünftig beschränkt bleiben werden, zum einen aufgrund der finanziellen Situation, zum anderen aus Gründen der Akzeptanz und der Legitimierung gegenüber der finanziellen Ausstattung anderer Programme.

### **Wirkungsvolle Modelle der Gleichstellungsarbeit nehmen Rücksicht auf die Strukturen der Fachhochschulen**

Mit der Gleichstellungsarbeit sind nicht nur zahlreiche Probleme verbunden, die in den unterschiedlichen Vorstellungen liegen, was Gleichstellungsarbeit beinhaltet, sondern auch Probleme, welche auf die generelle FH-Struktur zurückgeführt werden können. So erweist sich die räumliche Trennung beziehungsweise die starke Aufsplitterung als recht grosses Problem für die Fachhochschulen, ausser für die FHZ und die SUPSI. Ferner zeigt sich ein generelles Problem hinsichtlich der Gesamtstrategie, insbesondere dort, wo sie erst nachträglich entwickelt worden ist. Namentlich trifft dies für die FHNW, die HES-SO und die ZFH zu. An diesen Schulen ist es entsprechend schwierig und zeitraubend, Gleichstellungsarbeit zu koordinieren und zu vernetzen, sie auf bestimmte gemeinsame Ziele auszurichten und die Umsetzung auch gemeinsam zu planen.

Mit Blick auf diese spezifische FH-Struktur und die teilweise (noch) problematischen Gesamtstrategien müssen die beiden Organisationsmodelle, das dezentrale (verschiedene Gleichstellungsbeauftragte an den Teilschulen oder Departementen) und das zentrale Modell (eine Gleichstellungsbeauftragte zeichnet für die gesamte Fachhochschule verantwortlich), beurteilt werden. Generell überwiegt beim Evaluationsteam der Eindruck, dass sich das dezentrale Modell besser bewährt als das zentrale Modell. Wohl ist es deutlich aufwändiger. Weil es von der starken Personenorientierung abrückt und auch der Gefahr der Verinselung der Gleichstellungsbeauftragten begegnet, dürfte es aber insgesamt Erfolg versprechender sein. Vorteilhaft ist, dass das gleichzeitige Agieren und das Lobbying mehrerer AkteurInnen ein schnelleres Fussfassen der Gleichstellungsarbeit ermöglichen, so dass sich schrittweise Erfolge an mehreren Orten gleichzeitig erzielen lassen. Damit verbunden ist der Umstand, dass Gleichstellungsarbeit weniger stark personifiziert, d.h. auf eine einzelne Person ausgerichtet werden kann, als dies bei zentralen Modellen der Fall ist. Wo die Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten systematisiert ist, geht sie häufig auch mit systematisierter Information von ihnen zu den anderen Akteurguppen, aber auch umgekehrt, einher. Das wiederum hat zur Folge, dass die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten weniger durch «Holschuld» gekennzeichnet ist als in zentral organisierten Modellen. Verstärkt wird die Wirksamkeit des dezentralen Modells dort, wo die Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich Lehrverpflichtungen haben und institutionell stark in den Lehr- und Schulbetrieb eingebunden sind. Mit diesem Modell sind jedoch auch Nachteile verbunden. Zuerst einmal liegen sie dort vor, wo (noch) keine Gesamtstrategie greift und die Gleichstellungsarbeit unkoordiniert und ziellos verläuft. Zweitens sind sie hauptsächlich in der Doppelfunktion als

Gleichstellungsbeauftragte und als DozentIn mit ungleicher Positionierung zu suchen: Während sie als Gleichstellungsbeauftragte eine Stabsfunktion innehaben, gehören sie als DozentIn zum Gros des Lehrkörpers.

Etwas anders sieht es bei den zentralisierten Modellen aus, wo die Positionierung klar ist und die Gleichstellungsbeauftragten meist nur eine Funktion innehaben. Gerade diese strikte Ausrichtung auf ein Mandat bringt es allerdings möglicherweise mit sich, dass Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit über wenig Entlastungs- und Unterstützungsmöglichkeiten verfügen, auf sich alleine gestellt sind und oft auch in eher komplizierte Informations- und Kommunikationssysteme eingebunden sind.

Solche Gefahr der Verinselung ist bei beiden Modellen latent vorhanden: Neben dem «System Fachhochschule» wird ein «System Gleichstellung» aufgebaut – verinselt und gekoppelt an Einzelpersonen, welche stellvertretend und allein verantwortlich für das ganze Programm sind. Eine solche Personalisierung wird verstärkt, wenn es seitens der Gleichstellungsbeauftragten zu einer Überidentifikation kommt und Gleichstellungsarbeit als «persönliches Werk» verstanden wird. Entsprechende besonders aktive Bemühungen werden dann schnell mit der «Frauenbewegung» und dem «Feminismus der Achtzigerjahre» in Verbindung gebracht. Diese Gefahr des Aktionismus und der Überidentifikation («Gleichstellungsfaszination») besteht nicht nur im zentralen Modell, sondern auch in dezentralen Modellen, wo die Zusammenarbeit und die Arbeitsatmosphäre so gut sind, dass sie zum Gegenentwurf zur harten Alltagswelt der Fachhochschulen werden können.

#### **Projektarbeit: Herausforderung in oft schwierigem Umfeld**

Von den in der ersten Programmphase insgesamt bewilligten Projekten – insgesamt über 60 – wurden 14 exemplarisch in die Evaluation einbezogen. Aufgrund fehlender Verfügbarkeit von entsprechendem Personal beim Anlaufen des Programms ist das Verfassen der Projektentwürfe und oft auch die nachmalige Leitung bewilligter Projekte häufig unbeabsichtigt an der Gleichstellungsbeauftragten «hängen geblieben». Dies dürfte einer der Gründe sein, dass die nicht gleichzeitig angelaufenen Projekte in unterschiedlichem Mass planmässig ablaufen konnten. Heterogen ist das Bild betreffend der Erreichbarkeit der Zielgruppen: Dass die einen Projekte sehr erfreuliche, andere eher wenig Resonanz beim Zielpublikum fanden, muss unter anderem in einem Zusammenhang mit den gewählten Themata, dem Marketing, dem Zeitpunkt des Programms (Startbedingungen) und bisweilen der unterschiedlich notwendigen Sensibilisierungsarbeit gesehen werden. Sicher gehört es aber auch zu Projekten mit Pilotcharakter, dass Erfolg, Reichweite und Potenzial der Nachhaltigkeit oft erst nach einem bis zwei Zyklen realistisch eingeschätzt werden können. Mit Blick auf die zusätzlichen kontextuellen Schwierigkeiten (unterschiedliche Mentalitäten in den Fachbereichen, zeitliche Überbeanspruchung durch die aktuelle Gesamtentwicklung der Fachhochschulen, mässig motivierbare Dozierende und Angestellte, fehlende oder unsichere Finanzen für die Weiterführung) sind die beobachteten Schwierigkeiten mehr als verständlich, ebenso der Umstand, dass die Projektarbeit allgemein als grosse Herausforderung empfunden wird. Nachvollziehbar ist auch, dass im Zeitpunkt der Evaluation der ersten Programmphase noch kaum schulübergreifende respektive grosse Projekte im Gange waren beziehungsweise beobachtet werden konnten.

Der Erfolg der evaluierten Projekte reicht von sehr gut bis ungenügend. Dies bedeutet konkret, dass sich mehrere Projekte an der jeweiligen FH etablieren werden – einige mit guten Aussichten auf Eigenwirtschaftlichkeit – und andere künftig nicht mehr weiterverfolgt werden. Verschiedene Projekte weisen Mängel auf, wie etwa unstrukturierter Projektstart, fehlende Adressatenorientierung oder begrenzte Kompetenz in Erwachsenenbildung (durchaus ein Problem auch anderer Weiterbildungsangebote). Kritischer Reflexion bedarf der Umstand, dass in einigen Projekten InteressentInnen kaum oder nur mit grossen persönlichen Akquisitionsanstrengungen gefunden werden konnten.

#### **Gleichstellung und Frauenförderung versus Diversity**

Gesamthaft gesehen hat ohne Zweifel eine grosse Sensibilisierung der FH-Beteiligten stattgefunden, und es konnten deutlich Hemmschwellen abgebaut werden. Aber es zeigen sich auch Grenzen: Massnahmen, welche direkt und ausschliesslich Gleichstellungsfragen betreffen, kristallisieren

sich als in der Tendenz zu forsch heraus. Grosse Akzeptanz zeigt sich hingegen durchgängig – bei allen Befragten Gruppen jeden Alters und aller Studienrichtungen – gegenüber der Erhöhung des Frauenanteils in technischen Studiengängen, der Berufungspraxis und der Nachwuchsförderung. Gesamthaft besteht eine Diskrepanz zwischen umfassenden Angeboten/Projekten und NDS und der allgemeinen Akzeptanz und dem Interesse der Thematik gegenüber.

Eindeutiges Ergebnis ist, dass ein relativ grosser Teil der Dozierenden und Studierenden – obwohl Gleichstellungsarbeit in der Tendenz akzeptierend – nicht selten die Meinung vertritt, frauenspezifische Anliegen würden zu auffällig kommuniziert, mit dem Ergebnis, unangenehm, aufgesetzt und deshalb kontraproduktiv zu wirken. Gewünscht werden deshalb von dieser Gruppe eher «niederschwellige» Aktivitäten und solche, welche auf beide Geschlechter und generell auf mehr Diversität ausgerichtet sind. Vor allem letzterer Wunsch bedarf wohl noch einiger Diskussionen, berücksichtigt er doch kaum entsprechende, anderswo gesammelte (negative) Erfahrungen.

**Fazit: Umfassende Programmausführung, aber noch ungesicherte Nachhaltigkeit**

Überblickt man die Umsetzung des Gesamtprogramms, so kann man auf den ersten Blick ein deutlich positives Bild zeichnen: An allen sieben regionalen Fachhochschulen sind Gleichstellungsbeauftragte an der Arbeit, werden Projekte umgesetzt und weiterentwickelt sowie viele sensibilisierende und motivierende Aktivitäten unternommen. Ein genauerer und differenzierter Blick ergänzt diese Positivbilanz um eine Nuance, die als «Gleichstellungsdilemma» bezeichnet werden kann: Gleichstellungsarbeit wird von einem Teil der involvierten Akteure dann als erfolgreich wahrgenommen, wenn sie wenig in vorhandene Strukturen und Schulkulturen eingreift und einfach zu realisierende Projekte beinhaltet, wenn sie ein kontrollierbares System neben dem Gesamtsystem bleibt und andere wichtige Aufgaben nicht tangiert. Demgegenüber schwinden die Akzeptanz und die Aussicht auf Erfolg rasant, sobald sie mit dem Ziel der Nachhaltigkeit und tiefer gehenden Veränderungen verbunden werden, klare Zeitbudgets sowie Personalressourcen erfordern. Dieses Dilemma zeichnet sich auf verschiedenen Ebenen ab: So erwarten die Schulleitungen von den Gleichstellungs- und Projektverantwortlichen schnelle Erfolge ohne grosse Probleme und ohne grosses eigenes Engagement. Ebenso wird das Fortbestehen der Gleichstellungsthematik von der weiteren Finanzierung durch den Bund abhängig gemacht. Die Bewältigung dieser äusserst sensiblen Bereiche der Umsetzungsproblematik dürfte eine der grossen Herausforderungen der künftigen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Schulleitungen an den Fachhochschulen sein.

## **Empfehlungen der Forschungsgemeinschaft**

### **1 Einführung eines Projektcontrollings**

Die Evaluation der Projektumsetzungen hat verschiedene Schwachstellen aufgezeigt, die ein gezielteres Projektcontrolling sowohl in den einzelnen Fachhochschulen als auch seitens des BBT ratsam machen. Neben einer kontinuierlichen Aktualisierung der Listen zum Stand der Projektarbeiten gehört eine auf einer Checkliste basierende Bedarfsabklärung vor Projektstart dazu wie auch eine Überwachung der ersten Projektphase und eine Überprüfung der Fachkompetenzen der (ins Auge gefassten) Projektleitungen. Dazu gehören auch methodisch-didaktisches Know-how und Erfahrung in Projektmanagement. Diesbezügliches Ungenügen sollte mit der Auflage eines Coachings verbunden werden.

Kein Projekt darf von einer Einzelperson und vom Schreibtisch aus eingeführt werden. Jedes neue Projekt muss einer Tauglichkeitsprüfung unterzogen und mit ausreichend Versuchszeit versehen werden. Unreife Projekte durchzuführen schadet dem gesamten Programm.

### **2 Erarbeitung von schulübergreifenden Modellprojekten**

Angesichts der auch auf längere Zeit hin als knapp zu veranschlagenden Ressourcen und des bisweilen fehlenden fachlichen Know-hows der Gleichstellungs- und Projektbeauftragten wird empfohlen, von qualifiziertem Personal multiplizierbare Modellprojekte ausarbeiten zu lassen, diese unter den Fachhochschulen zu begutachten und auszutauschen. Analog zu anderen nationalen Initiativen mit dem Ziel der Vernetzung von Know-how sind auch im Bereich Chancengleichheit Vorkehrungen zu treffen, um die auf Projektebene gemachten Erfahrungen und vorhandenen Ideen kritisch zu hinterfragen und zu neuen Projekten weiterzuentwickeln.

### **3 Manual zur Umsetzung des Aktionsplanes**

Um die Wirksamkeit der Umsetzungsarbeit einerseits zu erhöhen, andererseits jedoch auch eine gewisse Verbindlichkeit zu sichern, wird die Erarbeitung eines Manuals vorgeschlagen. Es soll die bisherigen Erkenntnisse bündeln und aufzeigen, welche Implementationsmodelle besonders vielversprechend sind, in welche Gremien Gleichstellungsbeauftragte gehören, wie Weiterbildungsveranstaltungen aufgezogen werden können, welches Erfolg versprechende Kommunikationskanäle sind oder welche Kriterien für ein geschlechtergerechtes Qualitätsmanagement gelten.

### **4 Marketing**

Die Fachhochschulen sollten sich insgesamt deutlich stärker als bisher um das Marketing des Programms bemühen. Vorbildlich ist dies bis anhin vom BBT her geschehen, doch in den Fachhochschulen selbst und vor allem in der Öffentlichkeit ist das Programm zu wenig bekannt. Es empfiehlt sich deshalb eine verstärkte Unterstützung der Fachhochschulen in solchen Aktivitäten. In ein Marketingprogramm gehören einige Grundelemente, so etwa, dass (a) die Fachhochschule in gleichem Masse Frauen und Männer anspricht, (b) in allen Veröffentlichungen die geschlechtsneutrale Sprache verwendet wird, (c) die Fachhochschulen ihre Werbung um Frauen für ein technisches Studium verstärken. Ferner sollte ein Marketing versuchen, explizite den Trend zu erkennen und darauf zu reagieren. So sollte in regelmässigen Abständen auf den Webseiten der Fachhochschule über Studentinnen in den Fachbereichen, gelungene Projekte oder Einstiege in die Fachhochschule berichtet werden. Hat ein Fachbereich ein neues Studienangebot, so soll besonders bei Frauen dafür geworben werden. Am Tag der offenen Tür sollen gezielt Frauen angesprochen werden.

### **5 Langfristige Koppelung mit der leistungsorientierten Finanzierung**

Die Umsetzung des Programms kann langfristig nur gesichert werden, wenn gleichstellungsrelevante Fragen in die leistungsorientierte Finanzierung einbezogen werden. So lässt sich errei-

chen, dass das Postulat der Chancengleichheit bei allen Entscheidungen im Hochschulalltag freiwillig mitbedacht und integriert wird. Entsprechend ist ein geeignetes Mittelverteilungssystem zu wählen. Dafür soll ein einfacher Mechanismus sorgen: Wer Erfolge im Sinne der Chancengleichheit erzielt, soll höhere Mittel erhalten. Beispielsweise könnte 1% der Bundesbeiträge zurückbehalten und den Fachhochschulen ausbezahlt werden, die sich in spezifischen Gleichstellungsaktivitäten auszeichnen (vgl. auch Empfehlung 7).

## 6 Gesamtstrategie und Gleichstellung

Gleichzeitig mit einer Koppelung der leistungsorientierten Finanzierung sind einige wenige Indikatoren zu entwickeln, welche sowohl für das gesamtschweizerische als auch für das FH-spezifische Qualitätsmanagement von Bedeutung sein werden. Da sich die Fachhochschulen im Rahmen der Erneuerung der Genehmigungen über eine Gesamtstrategie auf operativer und strategischer Ebene ausweisen müssen, kann die Gleichstellungsfrage damit gut verknüpft werden. Um Qualitätspotenziale besser zu nutzen, ist dem Personalmanagement mehr Beachtung zu schenken. Auf Ebene der Departemente beziehungsweise Teilschulen müssen Gleichstellungsaspekte (Curricula, Studienbedingungen, Studierendeninformationen und -beratung, Transparenz und Systematik der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung) zu einer systematischen Personalentwicklung weiterentwickelt werden. Auf Ebene Fachhochschule müssen Gleichstellungsaspekte in die Gesamtstrategie (Profil- und Strukturbildung) integriert sein. Ebenso müssen sie in Evaluation, Zielvereinbarungen, Controlling und leistungsorientierter Mittelverteilung integriert sein.

## 7 Best Practice

Im Rahmen der Forschungsstellen an den Fachhochschulen sollen Vorgehensweisen erprobt werden, um **Best Practice** zu eruieren (z.B. kleine Forschungsprojekte, Selbstevaluationen, befristete Arbeitsgruppen der Gleichstellungsbeauftragten, Etablieren von Beobachtungsstrukturen). Von Interesse wäre etwa, zu erfahren, mit welchen Massnahmen Studentinnenanteile erhöht, Abbrüche verhindert oder Erkenntnisse der Geschlechterforschung im Lehr-, Forschungs- und Dienstleistungsbetrieb integriert werden.

### Abkürzungen

aFuE	anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
FH	Fachhochschule, Fachhochschulen, Fachhochschul-
NWS	Fachhochschule Nordwestschweiz
FH-OS	Fachhochschule Ostschweiz
FHZ	Fachhochschule Zentralschweiz
HES-SO	Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale
NDS	Nachdiplomstudiengänge
SUPSI	Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana
ZFH	Zürcher Fachhochschule

### **2.2.3. Folgerungen des Beratungsorgans aus der Evaluation und Handlungsvorschläge für die Umsetzung des Aktionsplans 2004 – 2007 zuhanden des BBT und der Fachhochschulen**

Auf Grund der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Fachhochschulen unterbreitet das Beratungsorgan BBT die folgenden Vorschläge und Empfehlungen:

#### **1. Empfehlungen an das BBT**

- Das Kriterium der Gleichstellung wird mittels gesamtschweizerischer Indikatoren in das umfassende Controlling der BFT-Botschaft integriert und soll bei den Hochschulindikatoren einfließen.
- Anhand erfolgreicher Projekte wird aufgezeigt, was und warum etwas als modellhaft gelten kann; dies soll in einer Checkliste öffentlich zugänglich gemacht werden (Homepage BBT, Gender-campus).
- Das BBT legt besonderen Wert auf die Nachhaltigkeit der Projekte und Massnahmen und sorgt dafür, dass der Faktor Gleichstellung bei der Subventionierung ein Leistungskriterium darstellt.
- Bei der Akkreditierung der Fachhochschulen sind Gleichstellungsstandards zu berücksichtigen.
- Bei allen Berichten und Stellungnahmen des BBT im Zusammenhang mit den Fachhochschulen ist die Genderverträglichkeit zu berücksichtigen.
- Das BBT setzt sich dafür ein, dass bei der Strategieentwicklung zur Hochschullandschaft die Genderperspektive berücksichtigt wird.

#### **2. Empfehlungen an die Fachhochschulen**

- Der Aspekt der Gendergerechtigkeit soll bei allen laufenden Projekten (z.B. Bologna-Reform, Akkreditierung, Weiterbildung, Qualitätsmanagement, Forschungsprojekte usw.) einfließen. Dazu sind hochschulintern Schlüsselpersonen in Genderfragen zu sensibilisieren und zu schulen. Diese können zielgerichtet und umsetzungsorientiert als MultiplikatorInnen wirken.
- Gleichstellung und Gender Mainstreaming sollen zu einer permanenten Querschnittsaufgabe der Führungskräfte werden. Sie werden darin mit dem Expertinnenwissen der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.
- Um den Anteil der Frauen in sämtlichen Positionen der Fachhochschulen zu erhöhen, ist dem Personalmanagement und einer gendergerechten Personalentwicklung besondere Beachtung zu schenken (vgl. Studie Barben/Ryter).
- Es soll ein Gleichstellungscontrolling entwickelt werden. Gleichstellungsindikatoren sollen integraler Bestandteil des Hochschul- und Qualitätsmanagements sein. Die für die Indikatoren notwendigen Daten werden zum Teil bereits durch das BFS erhoben und sollen gezielt ergänzt werden.

#### **3. Empfehlungen an das Beratungsorgan**

- Das Beratungsorgan bindet die Konferenz der Fachhochschulen Schweiz (KFH) vermehrt in das Programm Chancengleichheit ein und äussert sich gezielt zu laufenden Projekten beim BBT.
- Das Beratungsorgan pflegt einen regelmässigen Austausch mit den wichtigsten EntscheidungsträgerInnen im BBT und sensibilisiert sie für das Programm Chancengleichheit.
- Das Beratungsorgan/BBT gibt während der 2. Programmphase eine weiterführende Evaluation des Programms Chancengleichheit in Auftrag, um dessen Wirkung zu überprüfen und die Nachhaltigkeit zu sichern.
- Das Beratungsorgan entwickelt eine Strategie, um langfristig die Genderperspektive in der Hochschullandschaft zu implementieren.

Diese Empfehlungen wurden an der Sitzung vom 22. April 2004 des Beratungsorgans BBT verabschiedet.

### **2.3. Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz KFH**

Per 15. Juli 2002 erteilt die Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz der Fachkommission Chancengleichheit das Mandat, sich in Zusammenarbeit mit der KFH für die Verwirklichung der Chancengleichheit in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Fachhochschulen gesamtschweizerisch einzusetzen.

Siehe auch  
[www.kfh.ch](http://www.kfh.ch)

**2.3.1. Fachkommission Chancengleichheit FCh KFH: Mitglieder****ZFH**

Zürcher Hochschule Winterthur  
 Postfach 805  
 8401 Winterthur  
 Ursula Bolli-Schaffner  
 (Präsidentin)  
 T: 052/267 75 66  
 F: 052/268 71 71  
[ursula.bolli@zhwin.ch](mailto:ursula.bolli@zhwin.ch)

**FHO**

Hochschule für Technik Rapperswil  
 Oberseestrasse 10  
 8640 Rapperswil  
 Beatrice Cipriano  
 T: 055/222 49 83  
 F: 055/222 44 00  
[beatrice.cipriano@hshr.ch](mailto:beatrice.cipriano@hshr.ch)

**FHNW**

Fachhochschule Aargau  
 Schulthess-Allee 1  
 Postfach 329  
 5201 Brugg  
 Ruth Freiburghaus  
 (Stv. Präsidentin)  
 T: 056/462 43 96  
 F: 056/462 19 15  
[r.freiburghaus@fh-aargau.ch](mailto:r.freiburghaus@fh-aargau.ch)

**BBT**

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie  
 Effingerstrasse 27  
 3003 Bern  
 Ursula Hirt  
 T: 031/322 29 28  
 F: 031/324 96 15  
[ursula.hirt@bbt.admin.ch](mailto:ursula.hirt@bbt.admin.ch)

**FHO**

Hochschule für Technik Rapperswil  
 Oberseestrasse 10  
 8640 Rapperswil  
 Rosmarie Müller-Hotz  
 T: 055/222 49 83  
 F: 055/222 44 00  
[rosmarie.mueller@hshr.ch](mailto:rosmarie.mueller@hshr.ch)

**FHZ**

Hochschule für Soziale Arbeit Luzern  
 Werftstrasse 1  
 6002 Luzern  
 Gabriela Niederberger  
 T: 041/367 48 23  
 F: 041/367 48 49  
[gniederberger@fhz.ch](mailto:gniederberger@fhz.ch)

**BFH**

Berner Fachhochschule  
 Schwarztorstrasse 11  
 3001 Bern  
 Heidi Rebsamen  
 T: 031/398 03 50  
 F: 031/370 89 88  
[heidi.rebsamen@bfh.ch](mailto:heidi.rebsamen@bfh.ch)

**HES-SO / S2**

Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale / S2  
 Bureau HES-SO de l'égalité des chances  
 Rue des Texerans 10  
 CP 452  
 2800 Delémont  
 Ariane Rudaz  
 T: 032/424 49 73  
 F: 032/424 49 01  
[ariane.rudaz@hes-so.ch](mailto:ariane.rudaz@hes-so.ch)

**SUPSI**

Scuola Universitaria Professionale  
 della Svizzera Italiana  
 Commissione Gender  
 Galleria 2  
 6928 Manno  
 Danusia Tschudi  
 T: 091/922 09 31  
 F: 058/666 60 01  
[dtschudi@supsi.ch](mailto:dtschudi@supsi.ch)

**GS KFH**

Generalsekretariat KFH  
 Länggassstrasse 23  
 Postfach 710  
 3000 Bern 9  
 Hans-Kaspar von Matt  
 T: 031/300 70 12  
 F: 031/300 70 19  
[hans-kaspar.vonmatt@kfh.ch](mailto:hans-kaspar.vonmatt@kfh.ch)

### 2.3.2. Fachkommission Chancengleichheit FCh KFH: Mandat

Die Konferenz der Fachhochschulen erteilt der Fachkommission Chancengleichheit folgendes Mandat:

#### Ziel

Das Fachhochschulgesetz fördert die Gleichstellung von Frau und Mann. Im Rahmen der Botschaft vom 25. November 1998 über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2001 bis 2003, welche zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter an den Fachhochschulen 10 Millionen Franken reserviert, hat das BBT zwei Beauftragte für Chancengleichheit und ein Beratungsorgan eingesetzt. Es wurde ein Aktionsplan entwickelt, nach dem Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann an den Fachhochschulen gefördert werden. Mit erster Priorität wurden an allen Fachhochschulen Beauftragte bzw. Kommissionen für Chancengleichheit eingesetzt. An verschiedenen Schulen sind zudem spezifische Förderprojekte im Gange oder schon durchgeführt worden.

Die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann setzt voraus, dass Genderaspekte in allen Bereichen und auf allen Ebenen gesamtschweizerisch an den Fachhochschulen berücksichtigt und in die Führungsstrategie integriert werden (Gender Mainstreaming). Die Zusammenarbeit der KFH mit den Beauftragten für Chancengleichheit und der Beauftragten für Chancengleichheit mit den Schulleitungen unterstützt diesen Prozess.

Die Fachkommission Chancengleichheit (FCh) der KFH bearbeitet im Auftrag der KFH Themen im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frau und Mann an den Fachhochschulen und stellt in diesem Bereich die Verbindung zu in- und ausländischen universitären Hochschulen sowie ausländischen Fachhochschulen her. Sie pflegt zudem den regelmässigen Austausch mit dem Beratungsorgan des BBT. Zielvorstellung der FCh ist dabei, dass die von überliefertem Rollenverständnis geprägte Trennung zwischen männerdominierten und frauendominierten Fähigkeiten im gesamten Leistungsauftrag der FH überwunden und Gender Aspekte proaktiv in die Strategie der Fachhochschulen aufgenommen werden.

#### Auftrag

Zur Erreichung dieses Ziels nimmt die Fachkommission folgende Aufgaben wahr (nicht abschliessend):

- Sensibilisierung: Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann bedarf vorab der Sensibilisierung für die umfassende Relevanz der Genderthematik. Die FCh erarbeitet Vorschläge und gibt den entsprechenden Gremien Anregungen, wie die Gleichstellung von Frau und Mann an den FH gesamtschweizerisch in optimaler Weise zu erreichen ist.
- Koordination: Die FCh koordiniert diese Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung an den FH, um Synergien zu nutzen und Doppelspurigkeiten zu vermeiden. Sie strebt einen gesamtschweizerischen Konsens an über das Verständnis von Gleichstellung an FH.
- Ansprechpartnerin: Die FCh ist Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen im FH-Bereich. Sie steht für die Bearbeitung von konkreten Projekten zur Verfügung.
- Informations- und Erfahrungsaustausch: Die FCh pflegt einen intensiven Informations- und Erfahrungsaustausch unter ihren Mitgliedern und mit nationalen und internationalen Fachgruppen. Die Mitglieder der FCh nehmen die Informationsverantwortung auch innerhalb ihrer Fachhochschule wahr.
- Zusammenarbeit: Die FCh arbeitet mit allen zuständigen Gremien der FH, insbesondere mit dem Beratungsorgan des BBT, in Fragen der Gleichstellung zusammen.

**Zusammensetzung**

- Die FCh setzt sich aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter aus dem Gleichstellungsbereich der sieben Fachhochschulen zusammen.
- Der Vorsitz der FCh wird von der KFH auf Vorschlag der Fachkommission festgelegt.

**Arbeitsweise**

- Der oder die Vorsitzende lädt die Mitglieder zu den Sitzungen ein und vertritt die Fachkommission in der Regel in anderen Gremien und gegen aussen.
- Zu bearbeitende Themen können von der KFH oder von den einzelnen FH der FCh unterbreitet werden.
- Die durch die FCh zu bearbeitenden Aufgaben werden in Absprache mit der KFH festgelegt.
- Pro Jahr finden 4 bis 6 Sitzungen der FCh statt. Bei Bedarf können weitere Sitzungen einberufen werden.
- Die KFH wird von der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden der FCh regelmässig über die Aktivitäten orientiert.
- Die FCh erstellt zu Handen der KFH einen Jahresbericht.

**Finanzielles**

Die Sitzungsspesen werden von den Fachhochschulen für ihre Mitglieder übernommen.

Für Projekte mit Kostenfolge ist vorgängig die Einwilligung der KFH einzuholen.

Bern, 15. März 2002 / 15. Juli 2002

### 2.3.3. Standards für die Gleichstellungsarbeit an den FH

Fachkommission Chancengleichheit KFH

#### Ausgangslage

Die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen basiert auf den Bestimmungen der Fachhochschulgesetzgebung des Bundes und entsprechenden Bestimmungen kantonaler Fachhochschulgesetze sowie den entsprechenden strategischen Aussagen der Fachhochschulen. Sie wird unterstützt durch das Bundesprogramm «Chancengleichheit an den Fachhochschulen», insbesondere dessen Aktionsprogramm 2004 – 2007.

Um die Qualität der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen zu sichern und auf eine vergleichbare Ausrichtung zu fokussieren, empfiehlt die KFH, auf Anregung der Fachkommission Chancengleichheit, folgende Standards zu befolgen:

#### Qualitätsbereiche

##### A Gleichstellungspolitik

1. Die Fachhochschule FH verfügt über schriftlich formulierte, von den zuständigen Gremien verabschiedete und den Mitgliedern der Fachhochschule ausreichend kommunizierte Aussagen bezüglich der von der FH verfolgten Gleichstellungspolitik.
2. Die FH hat zur Umsetzung ihrer Gleichstellungspolitik entsprechende Ziele gesetzt, Programme entwickelt und überprüft deren Wirkung.

##### B Organisation der Gleichstellungsarbeit

3. Die FH verfügt über eine adäquate Organisation der Gleichstellungsarbeit, die im Organigramm der Fachhochschule und der Teilschulen abgebildet ist. Diese ist so aufgebaut, dass die Gleichstellungsarbeit zwischen der FH und den Teilschulen und zwischen den Teilschulen koordiniert und entsprechend der von der FH vorgegebenen Politik und deren Zielen abläuft.
4. Die FH achtet darauf, dass organisatorisch die verschiedenen Kategorien der FH-Angehörigen (z.B. Dozierende, Studierende, Assistierende, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Verwaltungsmitarbeiter/innen, Leitende), die verschiedenen Leistungsaufträge (z.B. Lehre, anwendungsorientierte Forschung, Dienstleistungen für Dritte) und auch die unterstützenden Prozesse (z.B. Führung, Administration, akademische und soziale Einrichtungen) berücksichtigt sind.

##### C Kultur

5. Die Gleichstellung ist ein expliziter Teil der Kultur der FH. Konzepte und Anliegen der Gleichstellungsarbeit wie Gender Mainstreaming, Diversity Management, Gendergerechtigkeit, Schutz vor Diskriminierung, Teamarbeit von Frauen und Männern, Berücksichtigung von Männern und Frauen in der Sprache, Genderforschung sind Teil der intendierten und gelebten Organisationskultur der FH.
6. Die FH beachtet bei ihrer Personalpolitik (Stellenplanung, -ausschreibung, Personalauswahl, Anstellungsbedingungen, Personalförderung und -entwicklung, Personalführung und -betreuung etc.) bewusst gleichstellungspolitische Aspekte.
7. Die FH sorgt dafür, dass gleichstellungspolitische Anliegen auch in Lehre und Forschung sowie in den Bereichen Dienstleistungen und Wissens- und Technologietransfer berücksichtigt werden.

**D Instrumente der Gleichstellungsarbeit**

8. Die FH setzt für die Gleichstellungsarbeit ausreichende personelle, infrastrukturelle und finanzielle Ressourcen ein.
9. Die FH verfügt über effiziente Instrumente (z.B. Daten, Informationsmittel, Anreizsysteme, Berichtswesen, Evaluationen) zur Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungspolitik und -programme.

Von der KFH als Empfehlung an die FH verabschiedet am 6. Juli 2004.

### **3. Zürcher Fachhochschule ZFH**

Die Zürcher Fachhochschule hat für die Umsetzung der Chancengleichheit eine dezentrale Organisationsstruktur gewählt. Es wurde eine Kommission eingesetzt, bestehend aus den Beauftragten für Chancengleichheit der Hochschulen der ZFH. Der Kontakt mit der Geschäftsleitung ZFH und die gegenseitige Information erfolgen über die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission.

### 3.1. Kommission für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule

#### 3.1.1. Mitglieder

##### HAP

Mechleen Altermatt  
Minervastrasse 30  
8032 Zürich  
T: 044/268 33 14  
[maltermatt@iapzh.ch](mailto:maltermatt@iapzh.ch)

##### HSSAZ

Dr. Anna Maria Riedi  
Auenstrasse 4  
Postfach  
8600 Dübendorf  
T: 043/446 88 51  
[Riedi@hssaz.ch](mailto:Riedi@hssaz.ch)

##### HGKZ

Christine Weidmann  
Ausstellungsstrasse 60  
Postfach  
8031 Zürich  
T: 043/446 32 36  
[Christine.Weidmann@hgkz.ch](mailto:Christine.Weidmann@hgkz.ch)

##### HSZ-WV

**HSZ-T**  
vakant

##### HMT

Markus Werder  
Hochschule Musik und Theater  
Florhofgasse 6  
8001 Zürich  
T: 043/305 41 53  
[Markus.werder@hmt.edu](mailto:Markus.werder@hmt.edu)

##### HSW

Karin Altermatt  
Grüntal  
Postfach  
8820 Wädenswil  
T: 044/798 98 04  
[k.altermatt@hsw.ch](mailto:k.altermatt@hsw.ch)

##### PHZH

Ingrid Ohlsen  
Pädagogische Hochschule  
Rämistrasse 59  
Postfach  
8090 Zürich  
T: 043/305 53 26  
[ingrid.ohlsen@phzh.ch](mailto:ingrid.ohlsen@phzh.ch)

##### ZHW

Ursula Bolli-Schaffner  
Präsidentin  
Zürcher Hochschule Winterthur  
Postfach 805  
8401 Winterthur  
T: 052/267 75 66  
[Ursula.Bolli@zhwin.ch](mailto:Ursula.Bolli@zhwin.ch)

##### HFH

Annette Schöpe-Kahlen  
Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik  
Schaffhauserstrasse 239  
8057 Zürich  
T: 044/317 11 81  
[annette.schoepe@hfh.ch](mailto:annette.schoepe@hfh.ch)

##### Fachstelle Gender Studies ZFH

Dr. Nadja Ramsauer  
Zürcher Hochschule Winterthur  
Postfach 805  
8401 Winterthur  
[nadja.ramsauer@zhwin.ch](mailto:nadja.ramsauer@zhwin.ch)

##### Hochschulamt des Kantons Zürich

Dr. Myriam Ziegler  
Stellv. Amtschefin  
Walchetor  
8090 Zürich  
T: 043/259 23 31  
[Myriam.Ziegler@hsa.zh.ch](mailto:Myriam.Ziegler@hsa.zh.ch)

Stand 15.01.05

### 3.1.2. Mandat

#### 1. Einsetzung

Der Fachhochschulrat setzt auf Antrag der Geschäftsleitung die Kommission für Chancengleichheit ZFH ein. Diese setzt sich aus den Beauftragten für Chancengleichheit an den Hochschulen der Zürcher Fachhochschule zusammen.

Die Tätigkeit der Mitglieder der Kommission für Chancengleichheit erfordert eine ausgewiesene spezifische Qualifikation.

Die Kommission bestimmt aus ihren Reihen eine Präsidentin oder einen Präsidenten.

#### 2. Stellung

Die Kommission für Chancengleichheit besitzt die Funktion einer Stabsstelle für die Geschäftsleitung ZFH.

Die Organe der Zürcher Fachhochschule stellen der Kommission für Chancengleichheit die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Informationen zur Verfügung.

#### 3. Auftrag

Die Kommission für Chancengleichheit

- erarbeitet einen Massnahmenplan für Chancengleichheit für die ZFH und berät den Fachhochschulrat, die Geschäftsleitung ZFH und die Schulleitungen der Hochschulen in politischen, strategischen und operativen Fragen der Chancengleichheit für Frauen und Männer und stellt ihnen entsprechende Anträge an die Leitungsgremien;
- koordiniert Aktivitäten und fördert die Zusammenarbeit unter den einzelnen Hochschulen;
- wirkt mit in Gremien und Arbeitsgruppen der ZFH, die personelle und andere die Gleichstellung betreffende Entscheide vorbereiten oder treffen;
- entwickelt und bereitet Massnahmen vor für die Behebung der Untervertretung der Geschlechter in den Studiengängen;
- initiiert die Entwicklung und Vorbereitung von Massnahmen zur Behebung der Untervertretung von Frauen in den verschiedenen hierarchischen Stufen der ZFH und ihrer Hochschulen;
- entwickelt und bereitet Massnahmen vor zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium;
- fördert Frauen- und Geschlechterstudien und koordiniert die entsprechenden Aktivitäten an den einzelnen Hochschulen;
- betreibt Öffentlichkeitsarbeit nach innen wie nach aussen in Absprache mit dem Leitungsgremium der ZFH;
- unterbreitet dem Fachhochschulrat und der Geschäftsleitung einen jährlichen Arbeitsplan;
- orientiert den Fachhochschulrat und die Geschäftsleitung regelmässig über die Entwicklung in Fragen der Chancengleichheit und erstellt einen jährlichen Tätigkeitsbericht;
- arbeitet mit anderen Stellen mit gleichem oder ähnlichem Aufgabenbereich zusammen (insbesondere auch mit der Universität Zürich, der ETH Zürich, der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung und den Gleichstellungsgremien anderer Fachhochschulen);
- unterstützt bei der Ausarbeitung von Projektanträgen.

Die Mitglieder der Fachkommission sind Anlaufstelle und Ansprechpartner für Personen mit gleichstellungsrelevanten Problemen an den einzelnen Hochschulen. Innerhalb der Hochschulen nehmen sie den Beratungsauftrag wahr.

Die Kommission hat die Möglichkeit, einzelne Aufgaben an ein Mitglied der Kommission zu delegieren.

**4. Anstellung/Ressourcen**

- Die Tätigkeit der Kommission entspricht einem Beschäftigungsgrad von 170 %. Die Anstellung der Mitglieder der Kommission erfolgt über die einzelnen Hochschulen. Im Rahmen der individuellen Leistungsvereinbarungen wird das Engagement der Kommissionsmitglieder als Arbeitstätigkeit separat mitberücksichtigt.
- Die Finanzierung der Kommission für Chancengleichheit erfolgt aus Mitteln der ZFH und des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT). Die Gelder werden an die Hochschulen weitergeleitet.
- Arbeitsort sind die jeweiligen Hochschulstandorte. Die dort vorhandene Infrastruktur und die Infrastruktur der Geschäftsleitung ZFH stehen der Kommission für Chancengleichheit zur Verfügung.
- Für die Abwicklung von laufenden Geschäften wird der Fachkommission ein Betriebsbudget zur Verfügung gestellt.
- Projekte werden durch das BBT mitfinanziert und müssen mit separaten Anträgen der Trägerschaft der ZFH eingereicht werden.
- Für den oder die Präsidenten/-in der Kommission für Chancengleichheit wird ein separates Pflichtenheft ausgearbeitet.
- Die Aufgaben der Kommissionsmitglieder, die im Rahmen der hochschulinternen Massnahmen anfallen (z.B. Beratungsleistungen), werden in die jährliche Leistungsvereinbarung mit den Mitarbeitenden integriert.
- Der Leistungsauftrag Chancengleichheit wird in den Jahreskontrakt mit den einzelnen Hochschulen integriert.

Vom Fachhochschulrat an seiner Sitzung vom 14. November 2000 genehmigt.

### 3.1.3. Pflichtenheft Präsidium Kommission für Chancengleichheit ZFH

Der Präsidentin / dem Präsidenten der Kommission für Chancengleichheit ZFH obliegen die folgenden Pflichten:

#### **Leitung der Kommission**

- Der/die Präsident/in lädt zu regelmässigen Sitzungen der Kommission ein und leitet diese.
- Sie/er fasst jährlich einen Arbeitsplan und einen Bericht und legt diese nach Genehmigung durch die Kommission dem Fachhochschulrat und der Geschäftsleitung der ZFH vor.
- Sie/er hat die Verantwortung für das Betriebsbudget.

#### **Beratung**

- Er/sie berät nach Bedarf die Beauftragten für Gleichstellungsfragen der Hochschulen in ihrer Arbeit und stellt sicher, dass der gesetzliche Auftrag, die Chancengleichheit zu verwirklichen, im Rahmen des Projektes Kommission für Chancengleichheit an der ZFH von den HS wahrgenommen wird.
- Er/sie erhält z.Hd. der Kommission und als Grundlage für den Gesamtbericht den Jahresbericht über die Gleichstellungsarbeit an den einzelnen HS.

#### **Vernetzung**

- Er/sie ist besorgt um den Kontakt der in der Gleichstellungsarbeit aktiven Personen in den HS der ZFH sowie anderer FH im In- und Ausland.
- Er/sie stellt Kontakte her zu anderen staatlichen und privaten und insbesondere auch universitären Stellen für Chancengleichheit.

#### **Ziele und Massnahmen**

- Sie/er koordiniert die Zusammenarbeit der Kommission hinsichtlich der die gesamte ZFH betreffenden Ziele und Massnahmen (s. Plan) zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann.
- Sie/er formuliert Ziele und führt Massnahmen durch, die von der ZFH bzw. von der Kommission zentral aufgenommen werden müssen.
- Sie/er koordiniert den Informationsaustausch über Projekte in den einzelnen HS und gibt Impulse zu HS-übergreifenden und ZFH-Gesamtprojekten.
- Sie/er bereitet die jährliche Evaluation des Erreichten und die kritische Überprüfung des Massnahmenplans durch die Kommission vor.

#### **Vertretung der Kommission/Öffentlichkeitsarbeit**

- Er/sie vertritt die Kommission im Rahmen des Kommunikationskonzepts der ZFH in der Öffentlichkeit und ist verantwortlich für angemessene PR-Arbeit.
- Er/sie vertritt die Kommission gegenüber den übergeordneten Stellen, insbesondere
  - der Geschäftsleitung der ZFH
  - dem Fachhochschulrat
  - BBT

### **3.1.4. Interne Studie**

Unveröffentlichte Studie, kann auf Anfrage bei der Bildungsdirektion angefordert werden.

Erstellt im Auftrag der Kommission für Chancengleichheit ZFH.

#### **Gleichwertig und andersartig: Gleichstellung an der Zürcher Fachhochschule**

Hansjörg Künzli, lic. phil., Projektleitung

Christian Keller, lic. phil.

Marilen Hübscher, dipl. Psych. FH

Barbara Schmutz, Dr. phil.

Aureliano Cramer, lic. phil.

Zürich, im Juli 2003

Hochschule für Angewandte Psychologie, Zürich

Minervastrasse 30, 8032 Zürich

## Modul I

### Datenanalyse

#### Inhaltsverzeichnis

Ausgangslage

Zielsetzung

Übersicht

- 1 Allgemeine Übersicht Studierende aller ZFH-Teilschulen (BFS-Datei)
  - 1.1 Anzahl Männer und Frauen an den einzelnen Schulen
  - 1.2 Alter der Studierenden
  
- 2 Allgemeine Übersicht Personal aller ZFH-Teilschulen (BFS-Datei)
  - 2.1 Anzahl Personen
  - 2.2 Altersangaben
  - 2.3 Personalkategorie
  - 2.4 Nationalität
  - 2.5 Höchste abgeschlossene Ausbildung
  - 2.6 Anstellungsstatus
  - 2.7 Beschäftigungsgrad
  - 2.8 Art der Leistung
  
- 3 ZHW Zürcher Hochschule Winterthur
  - 3.1 ZHW Studierende (Schuldatei; 2002)
    - 3.1.1 Studienberechtigungsausweis
    - 3.1.2 Alter
  - 3.2 ZHW Personal (BFS-Datei; 2000)
    - 3.2.1 Altersangaben
    - 3.2.2 Personalkategorie
    - 3.2.3 Höchste abgeschlossene Ausbildung
    - 3.2.4 Ausbildung innerhalb der Personalkategorien
    - 3.2.5 Anstellungsstatus
    - 3.2.6 Beschäftigungsgrad
    - 3.2.7 Art der Leistung
  - 3.3 ZHW Personal (Schuldatei; 2002)
    - 3.3.1 Anzahl Personen
    - 3.3.2 Alter
    - 3.3.3 Personalkategorie
    - 3.3.4 Kinder und Zivilstand
    - 3.3.5 Beschäftigungsgrad und Lohn
  
- 4 HGKZ Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich
  - 4.1 HGKZ Studierende (Schuldatei; 2002)
    - 4.1.1 Studienberechtigungsausweis
    - 4.1.2 Verteilung der Geschlechter auf die Studiengänge
    - 4.1.3 Alter bei Abschluss des Studiums
    - 4.1.4 Alter bei Abschluss des Studiums in Bezug auf die Studienrichtungen
  - 4.2 HGKZ Personal (BFS-Datei; 2000)
    - 4.2.1 Altersangaben
    - 4.2.2 Personalkategorie
    - 4.2.3 Höchste abgeschlossene Ausbildung
    - 4.2.4 Anstellungsstatus
    - 4.2.5 Beschäftigungsgrad
    - 4.2.6 Art der Leistung
  - 4.3 HGKZ Personal (Schuldatei; 2002)
    - 4.3.1 Anzahl Personen
    - 4.3.2 Zivilstand und Kinder
    - 4.3.3 Alters- und Anstellungsangaben
    - 4.3.4 Ausbildung innerhalb der Personalkategorien
    - 4.3.5 Tätigkeit für Studiengänge
  
- 5 HSW Hochschule Wädenswil
  - 5.1 HSW Studierende (Schuldatei; 2002)
    - 5.1.1 Alter
    - 5.1.2 Studienberechtigungsausweis
  - 5.2 HSW Personal (BFS-Datei; 2000)
    - 5.2.1 Altersangaben
    - 5.2.2 Personalkategorie
    - 5.2.3 Höchste abgeschlossene Ausbildung
    - 5.2.4 Ausbildung innerhalb der Personalkategorien
    - 5.2.5 Anstellungsstatus
    - 5.2.6 Beschäftigungsgrad

- 5.2.7 Art der Leistung
- 5.3 HSW Personal (Schuldatei; 2002)
  - 5.3.1 Anzahl Personen
  - 5.3.2 Alters- und Anstellungsangaben
  - 5.3.3 Zivilstand und Kinder
  
- 6 HMT Hochschule für Musik und Theater
  - 6.1 HMT Studierende (Schuldatei; 2002)
    - 6.1.1 Altersangaben
  - 6.2 HMT Personal (BFS-Datei; 2000)
    - 6.2.1 Altersangaben
    - 6.2.2 Personalkategorie
    - 6.2.3 Höchste abgeschlossene Ausbildung
    - 6.2.4 Ausbildung innerhalb der Personalkategorien
    - 6.2.5 Anstellungsstatus
    - 6.2.6 Beschäftigungsgrad
    - 6.2.7 Art der Leistung
  - 6.3 HMT Personal (Schuldatei; 2002)
    - 6.3.1 Anzahl Personen
    - 6.3.2 Alter, Jahreslohn und Beschäftigungsgrad
    - 6.3.3 Zivilstand und Kinder
    - 6.3.4 Tätigkeit für Studiengänge
  
- 7 HSSAZ Hochschule für Soziale Arbeit Zürich
  - 7.1 HSSAZ Studierende (Schuldatei; 2002)
    - 7.1.1 Alter bei Abschluss des Studiums
  - 7.2 HSSAZ Personal (BFS-Datei; 2000)
    - 7.2.1 Altersangaben
    - 7.2.2 Personalkategorie
    - 7.2.3 Höchste abgeschlossene Ausbildung
    - 7.2.4 Ausbildung innerhalb der Personalkategorien
    - 7.2.5 Anstellungsstatus
    - 7.2.6 Beschäftigungsgrad
    - 7.2.7 Art der Leistung
    - 7.2.8 Tätigkeit für Studiengänge
  - 7.3 HSSAZ Personal (Schuldatei; 2002)
    - 7.3.1 Personalkategorie
    - 7.3.2 Alters- und Anstellungsangaben
    - 7.3.3 Zivilstand und Kinder
  
- 8 HAP Hochschule für Angewandte Psychologie
  - 8.1 HAP Studierende (BFS-Datei; 2002)
    - 8.1.1 Studienberechtigungsausweis
    - 8.1.2 Altersangaben in Bezug auf den Studienberechtigungsausweis
    - 8.1.3 Durchschnittsalter der Studierenden im ersten und vierten Studienjahr
    - 8.1.4 Ausbildungsform
  - 8.2 HAP Personal (BFS-Datei; 2002)
    - 8.2.1 Altersangaben
    - 8.2.2 Personalkategorie
    - 8.2.3 Höchste abgeschlossene Ausbildung
    - 8.2.4 Ausbildung innerhalb der Personalkategorien
    - 8.2.5 Anstellungsstatus
    - 8.2.6 Beschäftigungsgrad
    - 8.2.7 Art der Leistung
  - 8.3 HAP Personal (Schuldatei; 2002)
  
- 9 Fazit
  - 9.1 Studierende
    - 9.1.1 Anzahl Männer und Frauen an den einzelnen Schulen
    - 9.1.2 Alter der Studierenden
  - 9.2 Personal
    - 9.2.1 Anzahl Personen
    - 9.2.2 Personalkategorie
  - 9.3 Höchste abgeschlossene Ausbildung
  - 9.4 Anstellungsstatus
    - 9.4.1 Lohnunterschiede
- 10 Anhang

## **Modul II Textanalyse**

### **Inhaltsverzeichnis**

- 1 EINLEITUNG UND VORGEHEN
- 1.1 ZHW
- 1.2 HGKZ
- 1.3 HSW
- 1.4 HMT
- 1.5 HSSAZ
- 1.6 HAP
- 1.7 PHZH
- 1.8 HFH
- 2 DOKUMENTENANALYSE
- 3 Teilschulenübergreifende Schlussbemerkungen und Empfehlungen

## **Modul III Interviews**

### **Inhaltsverzeichnis**

- 1 Einleitung
  
- 2 Die Gespräche mit den Studierenden
  - 2.1 Zusammenfassung der Gespräche mit Studierenden
    - 2.1.1 Zum Verständnis von Gleichstellung
    - 2.1.2 Zum Stand der Gleichstellung
    - 2.1.3 Veränderungswünsche
    - 2.1.4 Schlussfolgerungen
    - 2.1.5 Empfehlungen
  
- 3 Die Gespräche mit den Rektoren
  - 3.2 Zusammenfassung der Gespräche mit den Rektoren
    - 3.2.1 Zur Bedeutung der Gleichstellung
    - 3.2.2 Zum Stand der Gleichstellung
    - 3.2.3 Schlussfolgerungen
  
- 4 Anhang
  - 4.1 Zusammenfassungen der Gespräche mit den Studierenden der Teilschulen

### **3.1.5. Richtlinien Chancengleichheit von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule**

Die Geschäftsleitung der Zürcher Fachhochschule gestützt auf Paragraph 13 des «Gesetzes über die Fachhochschulen und die Höheren Fachhochschulen (Fachhochschulgesetz)» des Kantons Zürich (vom September 1998) beschliesst:

#### **1. Allgemeine Grundsätze**

##### **Art. 1 Ziel/Zweck**

Diese Richtlinien sollen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule bzw. ihren Teilschulen beitragen und die geschlechtermässige Chancengleichheit von Studierenden und allen anderen Angehörigen der ZFH in allen Bereichen und auf allen Stufen sicherstellen. Strukturell bedingten, geschlechtsspezifischen Benachteiligungen soll durch geeignete Massnahmen entgegengewirkt und es soll auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen und in allen Gremien der Zürcher Fachhochschule hingearbeitet werden.

##### **Art. 2 Gleichstellung von Frau und Mann**

- 1 Die ZFH fördert für ihr Personal und die Studierenden die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in Lehre, Forschung, Dienstleistung und Weiterbildung, bei der Anstellung sowie im Rahmen der Verwaltung.
- 2 Die ZFH anerkennt in ihrer strategischen und operativen Planung den Grundsatz des Gender Mainstreaming und berücksichtigt in allen Bereichen die Lebenswelten von Frauen und Männern.
- 3 Die Gleichstellung ist im Leitbild der Schule verankert.
- 4 Die Zürcher Fachhochschule begreift die Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit nach den genannten Grundsätzen als Führungsaufgabe.

##### **Art. 3 Geltungsbereich**

Diese Richtlinien gelten für die gesamte Zürcher Fachhochschule.

#### **2. Massnahmen**

##### **2.1. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis**

##### **Art. 4 Aktionsprogramme**

- 1 Die ZFH und ihre Teilschulen identifizieren jene Bereiche, in denen Frauen oder Männer untervertreten sind, und erstellen Aktionsprogramme für eine entsprechende Frauen- resp. Männerförderung.
- 2 Sie formulieren überprüfbare Ziele zur Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen hierarchischen Stufen und in allen Bereichen (Lehre, Forschung und Entwicklung, Dienstleistung) sowie bei den Studierenden.
- 3 Um diese Ziele zu erreichen, beschliessen die ZFH und ihre Teilschulen personelle, organisatorische und weiterbildende Massnahmen, welche der strukturellen Benachteiligung von Frauen oder Männern entgegenwirken.

##### **Art. 5 Geschlechtsspezifische Statistik**

- 1 Die Organe und Einrichtungen der Zürcher Fachhochschule erstellen nach Geschlecht differenzierte Statistiken der Struktur der Beschäftigten und Studierenden.
- 2 Alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Statistik werden geschlechtsdifferenziert geführt (z.B. Studienabbrüche, Berufslaufbahnentwicklung, s.a. Gendergerechte Datenerhebung, Handbuch «Angewandte Chancengleichheit» der Kommission Chancengleichheit).

**Art. 6 Entwicklungs- und Finanzplan**

- 1 Die Förderung der Chancengleichheit ist im Entwicklungs- und Finanzplan der ZHW bzw. ihrer Teilschulen integriert.
- 2 Sie wird mit einem eigenen Posten in das Budget der ZFH und ihrer Teilschulen aufgenommen.

**Art. 7 Stellenausschreibung**

- 1 Stelleninserate richten sich ausdrücklich an beide Geschlechter. Sind Frauen bzw. Männer im entsprechenden Fachbereich unterrepräsentiert, wird sinngemäss folgender Hinweis aufgenommen: «Im Rahmen der Massnahmen zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern an der Zürcher Fachhochschule sind Bewerbungen von Frauen bzw. Männern besonders erwünscht.»
- 2 Die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen werden über die Stellenausschreibungen informiert.

**Art. 8 Präferenzregel/Auswahlverfahren**

Bei gleichwertiger Qualifikation soll grundsätzlich die Anstellung von Frauen bevorzugt werden, sofern sie auf der betreffenden Stufe untervertreten und die Zielvorgaben des Aktionsprogramms noch nicht erreicht sind. Dies gilt sinngemäss auch bei Funktionswechseln bei bereits bestehenden Anstellungen. In Bereichen, in welchen die Männer untervertreten sind, werden diese Grundsätze analog angewandt.

**Art. 9 Anstellung**

- 1 Bei der Besetzung von leitenden Positionen und Dozenturen haben die Chancengleichheitsbeauftragten der Teilschulen Einsitz in den Findungskommissionen.
- 2 Bei den Teilnehmenden an Bewerbungsgesprächen ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten.

**Art. 10 Arbeitsgruppen**

- 1 Die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen werden eingeladen, in Arbeitsgruppen mitzuwirken, die sich mit teilschulrelevanten bzw. gesamtschulischen Themen (Öffentlichkeitsarbeit, Studienstruktur, Zulassungsbedingungen u.a.m.) beschäftigen.
- 2 Kommt es zu keiner direkten Mitarbeit in den Arbeitsgruppen, wird die betreffende Gleichstellungsbeauftragte in jedem Fall informiert. Sie hat das Recht, eine Stellungnahme abzugeben.

**Art. 11 Nachwuchsförderung und Mentoring**

- 1 Bei der Nachwuchsförderung sind Frauen gezielt in ihrer Laufbahn an der Fachhochschule zu fördern.
- 2 Dozentinnen und Dozenten ermutigen und unterstützen vermehrt interessierte Frauen. Die Fachhochschulen entwickeln dazu geeignete Mentoringprogramme. In Bereichen, in welchen die Männer untervertreten sind, werden diese Grundsätze analog angewandt.

**2.2. Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf****Art. 12 Studienzulassung/Stellenbewerbung**

Bei der Beurteilung von Bewerbungen dürfen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben und aus diesen Gründen erfolgte Unterbrechungen oder Reduktion des Studiums, der Erwerbsarbeit bzw. der Forschung eine Bewerberin / einen Bewerber nicht benachteiligen.

**Art. 13 Arbeitszeit und Arbeitszeitorganisation**

- 1 Beschäftigungsverhältnisse sind auf allen Hierarchiestufen im Rahmen des geltenden Personalrechts nach Möglichkeit so auszugestalten, dass die Betreuung von Kindern und weiteren Angehörigen damit vereinbar ist.
- 2 Die ZFH fördert flexible Arbeitszeitmodelle auf allen Stufen.

- 3 Teilzeitlich erwerbstätige Personen dürfen im Vergleich mit vollerwerbstätigen Personen nicht benachteiligt werden.

**Art. 14 Studien- und Prüfungsordnung**

- 1 Im Rahmen der Ausnahmegewilligungen zu den Studien-, Hochschul- und Prüfungsordnungen wird auf Schwangerschaft und Betreuungsaufgaben Rücksicht genommen.
- 2 Die verantwortlichen Personen der Ausbildungsbereiche bemühen sich, dem Studienabbruch von Frauen und Männern, welche insbesondere durch die Doppelbelastung Familie und Studium motiviert ist, entgegenzuwirken.

**Art. 15 Kinderbetreuung**

Die ZFH und ihre Teilschulen stellen ein angemessenes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden und Angestellten sicher und beteiligen sich finanziell.

**3. Lehre / Anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung, Dienstleistung****Art. 16 Studium**

- 1 In den Lehrplänen werden die Lebenswelten und Interessen von Frauen resp. Männern miteinbezogen.
- 2 Die Förderung der Genderkompetenz wird mit entsprechenden Angeboten in die Lehrpläne integriert.
- 3 In Studienfächern mit geringem Frauen- bzw. Männeranteil bietet die ZFH spezielle Veranstaltungen (z.B. Informationstage, Kurse) an.
- 4 Bei Prüfungen, die von zwei oder mehreren Fachpersonen abgenommen werden, ist darauf zu achten, dass bei den Prüfenden nach Möglichkeit beide Geschlechter vertreten sind.

**Art. 17 Frauen- und Geschlechterforschung**

Die ZFH fördert den Auf- und Ausbau von Frauenforschung, Frauen-, Männer- und Geschlechterstudien («women, men and gender studies»). Fragestellungen, Methoden und Ergebnisse aus Bereichen dieser Forschung werden vermehrt in das Lehrangebot einbezogen und in Forschungsprojekten berücksichtigt.

**4. Diskriminierung****Art. 18 Geschlechterdiskriminierung, Mobbing, Sexismus**

- 1 Gestützt auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1996 setzt sich die ZFH ein für die Beseitigung jeder Art von direkter oder indirekter Diskriminierung.
- 2 Sie achtet insbesondere den Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» und berücksichtigt bei der Anrechnung von Berufserfahrung die Familienzeit gemäss kantonaler PVF (§16 Abs. 2 Ziff. 3).
- 3 Sie duldet weder Mobbing auf Grund des Geschlechts noch andere Arten indirekter Diskriminierung wie sexistisches Verhalten oder sexuelle Belästigung.

**Art. 19 Vorgehen**

- 1 Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen mit Personalangelegenheiten betraute Personen beim sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und sexueller Belästigung. Die Schulleitungen stellen eine umfassende Orientierung aller in der ZFH Tätigen über die Richtlinien sicher.

**Art. 20 Sprachgebrauch**

Im allgemeinen Schriftverkehr, in der mündlichen Kommunikation (z.B. Unterricht), in Unterlagen des Lehrbetriebs (z.B. Skript), in Urkunden sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der ZFH werden die Regeln des gendergerechten Sprachgebrauchs befolgt (s. gendergerechte Sprachregelung, Handbuch «Angewandte Chancengleichheit» der Kommission Chancengleichheit).

**5. Die Gleichstellungsbeauftragten der ZFH und ihrer Teilschulen****Art. 21 Gleichstellungsbeauftragte**

- 1 Die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen sowie die Kommission Chancengleichheit der ZFH beraten und unterstützen die Schulleitungen sowie die Direktion und weitere Organisationseinheiten bei der Umsetzung dieser Richtlinien in die Praxis.
- 2 Im Übrigen ist der Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten im entsprechenden Pflichtenheft umschrieben.

**Art. 22 Qualitätsmanagement**

- 1 Der Bereich Chancengleichheit wird mit einem geeigneten Instrumentarium in das Qualitätsmanagement einbezogen.

**Art. 23 Schlussbestimmungen**

Die Richtlinien wurden von der GL-ZFH an der Sitzung vom 17. Juni 2004 verabschiedet.

### 3.1.6. Leitfaden Sprache

Der bewusste Umgang mit Sprache trägt in entscheidendem Masse zu einem differenzierten Weltbild bei, denn: «Sprache prägt von Kindheit an unsere Welterfahrung.»<sup>1</sup>

Beziehen sich Formulierungen und Äusserungen auf Personen, muss die Bezugnahme sprachlich korrekt sein: Die Formulierung muss sich auf Frauen und Männer gleichermaßen differenziert beziehen.

Wissenschaftliche Untersuchungen weisen nach, dass die einseitige Verwendung nur einer grammatikalischen Geschlechterform für das nichtgenannte Geschlecht diskriminierend ist.

Diskriminierend in dem Sinne, dass eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes stattfindet.

**Es ist ausserdem zu unterscheiden zwischen dem natürlich-biologischen Geschlecht (sex) und dem gesellschaftlichen Geschlecht (gender), das auf die historisch-politische Bestimmtheit einer Person verweist.**

Wenn nur Bezeichnungen für männliche oder weibliche Personen verwendet werden, werden die Nichtgenannten so über Sprache aus den betreffenden Bereichen ausgeschlossen, wie es sich besonders deutlich bei Berufsbezeichnungen zeigt (vgl. z.B. Plakattext: «Ingenieur ins Ausland»).

Die weit verbreitete Ansicht, das so genannte **generische Maskulinum**, die Verwendung maskuliner Personenbezeichnungen für beide Geschlechter, würde weibliche Personen mitbenennen, ist ein Trugschluss. Andererseits ist eine mechanistische Verwendung von Paarformen (z.B.: «Studentinnen und Studenten») weder zielführend noch geschlechtergerecht. Sinnvoll sind sachbezogene und überlegte Formulierungen. Dies trägt stets zur Verbesserung der Textqualität und der Verständlichkeit bei.<sup>1</sup>

#### 1. Paarformen

Wenn es um die Personen, Männer und Frauen, und weniger um ihre Funktionen geht, sind Paarformen sinnvoll.

Beispiel: *Eine Dozentin oder ein Dozent ...*

*Die Assistentinnen und Assistenten ...*

*Alle Schweizer und Schweizerinnen sind vor dem Gesetz gleich*

**ACHTUNG:** Das Argument, dass eine Häufung von Vollformen die Lesbarkeit eines Textes erschwert, ist ein Scheinargument. Entscheidend sind Art des Textes und Mitteilungsabsicht.

Geht es jedoch primär um die Funktion, welche die Person, auf die Bezug genommen wird, einnimmt, sind andere Formulierungen evtl. angemessener (s. 2. Kurzformen und 3. Geschlechtsneutrale Formulierungen).

Geschlechtsneutrale Formulierungen).

Beispiel: *Statt: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mensa begrüssen die Studentinnen und Studenten, Dozenten und Dozentinnen, Freunde und Freundinnen der Fachhochschule.*

*Besser: Die Mitarbeitenden ... Dozierenden ... Studierenden, FreundInnen ...*

**AUSSERDEM:** Nennen Sie zuerst die weibliche Anredeform, um auf Ihre Beiträge aufmerksam zu machen. In einem Text spielt es keine Rolle, ob zuerst die männliche oder die weibliche Form genannt wird, doch sollte die gewählte Reihenfolge im Kontext Sinn machen.

<sup>1</sup> « ... denn nicht jeder ist eine Frau ...», s.a.a.0.

**AUSSERDEM:** Bei der Erwähnung von Einzelpersonen: Beide Geschlechter sorgfältig und symmetrisch nennen. Titel/Funktionen von Frauen sind in der weiblichen Form zu gebrauchen.

Beispiel: *Statt: Als Ehrengast war Frau Professorin Keller mit ihrem Gatten eingeladen.*

*Besser: Als Ehrengäste waren Frau Professorin Rosa Keller-Lehmann, Soziologin, und ihr Gatte, Herr Dr. Peter Keller, eingeladen.*

**FAUSTREGEL:** Auf Namenslisten und bei Namensnennungen soll mindestens ein Element geschlechtsspezifisch sein:

Beispiel: *L. Keller, Heilpädagogin – Frau L. Keller, Heilpädagogik – Laura Keller, Heilpädagogik*

**AUSSERDEM:** Paarformen, die das maskuline Substantiv und das davon abgeleitete feminine Substantiv verwenden, sind notwendig, aber nicht unproblematisch. Sie verstärken die herrschende Ansicht, dass bestimmte Berufe «Männerberufe» und dass die Referenz auf männliche Personen das Reguläre und Normale ist:

Beispiel: *Chauffeurin/Chauffeur (→ Chauffeuse analog zu Coiffeuse)*

*Ingenieurin/Ingenieur*

*Managerin/Manager*

*Controllerin/Controller*

Wie schwierig die Situation aufgrund der herkömmlichen Rollenverteilung ist, zeigen Berufsbezeichnungen, wie «Krankenschwester», «Kindergärtnerin», und Bedeutungsverschiebungen bei Bezeichnungen, wie «Sekretär».

Dass geschlechtergerechtes Formulieren möglich ist, zeigen (alte) Neubildungen, wie «Fachmann – Fachfrau», Bildungen mit «-kraft», wie «Lehrkraft» analog zu «Fachkraft».

## **2. Die Kurzform xxx/in oder Binnen-I**

Die beiden Kurzformen sollten nur in Formularen, Kurzmitteilungen, Stelleninseraten, Protokollen usw., nicht aber in längeren Arbeiten, Artikeln und Referaten verwendet werden.

Beispiel: *Mitarbeiter/innen der Fachhochschule*

*MitarbeiterInnen der Fachhochschule*

**ABER:** Kurzformen finden zunehmend Akzeptanz in verschiedenen Textsorten; das Binnen-I sogar im Gesprochenen. Sinnvoll ist es, das Binnen-I zu verwenden, wenn keine neutrale Formulierung und keine Umschreibung möglich ist:

Beispiel: *GrossrätInnen*

**ACHTUNG:** Kurzform grammatikalisch richtig verwenden!

Beispiel: *Falsch: Für neue Student/innen ist das Informationsbüro ganztätig geöffnet.*

*Weglasseprobe: Für neue Student ... (!!!).*

Wird die weibliche Endung weggelassen, muss ein grammatikalisch korrektes Wort übrig bleiben.

**ACHTUNG:** Häufungen bei der Kurzform vermeiden!

Beispiel: *Statt: Ein/e neue/r Assistent/in ...*

*Besser: Ein neuer Assistent / eine neue Assistentin*

### 3. Geschlechtsneutrale Formulierungen

Substantivierte Formen wie die Jugendlichen, die Dozierenden (das so genannte Differentialgenus) und eine Reihe von geschlechtsabstrakten (=geschlechtsunspezifischen) Bezeichnungen wie Personen, Führungskräfte, Lehrpersonen usw. sind neutral und grammatisch einfach.

Beispiel: *Für Studierende mit Kindern stehen Krippen zur Verfügung.*

Statt: *Zürcherinnen und Zürcher ...*

Besser: *Die Zürcher Bevölkerung.*

ACHTUNG: Die Häufung von neutralen Formulierungen kann unpersönlich und distanzierend wirken und einige neutrale Formulierungen sind veraltet.

Beispiel: Statt: *Die stimmabstinente Bevölkerung ...*

Besser: *Alle, die nicht stimmen.*

### 4. Umformulierungen

Mit Umformulierungen können umständliche Personenbezeichnungen vermieden werden.

Durch die **direkte Rede** lassen sich Formulierungen oft stark vereinfachen. Sie ist auch bei Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofilen sinnvoller.

Beispiel: Statt: *Die Benutzerin / der Benutzer der Bibliothek hat zu beachten ...*

Besser: *Bitte beachten Sie folgende Bibliotheksregeln ...*

Statt: *Wir suchen eine/n erfahrene/n und teamfähige/n Mitarbeiter/in ...*

Besser: *Sie sind teamfähig und erfahren ...*

Umschreibung mit **Passivformen**

Beispiel: Statt: *Der Angestellte der Fachhochschule erhält die Kinderzulagen mit dem Lohn.*

Besser: *Die Kinderzulagen der Fachhochschule werden mit dem Lohn ausbezahlt.*

Beispiel: Statt: *Die Benutzerin der Bibliothek hat Folgendes zu beachten ...*

Besser: *Folgende Hinweise sind zu beachten ...*

ACHTUNG: Eine Anhäufung von Passivformen wirkt unpersönlich. Zudem bleibt unerwähnt, wer das gemeinte und verantwortliche Subjekt ist.

Umschreibung mit **Adjektiven**

Beispiel: Statt: *Behandlungen beim Zahnarzt sind in der Regel nicht versichert.*

Besser: *Zahnärztliche Behandlungen sind in der Regel nicht versichert.*

Verwendung von **handlungsbezeichnenden Substantiven**

Beispiel: Statt: *Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Kongresses erhalten einen Pass, mit dem sie alle städtischen Museen gratis besuchen können.*

Besser: *Die Teilnahme am Kongress berechtigt zu Gratiseintritten in allen städtischen Museen.*

Umschreibung mit **unpersönlichen Pronomen** (s.a. 5. Unpersönliche Pronomen)

Beispiel: Statt: *Studenten und Studentinnen, die die erforderliche Anzahl Vorlesungen besucht haben, bekommen ein Testat.*

Besser: *Wer die erforderliche Anzahl Vorlesungen besucht hat, bekommt ein Testat.*

### 5. Unpersönliche Pronomen

(Jeder/jede, jedermann, jemand, niemand, man, keiner/keine, wer usw.)

Die Pronomen «jede/jeder» sowie «jedermann» (das wegen der lautlichen Übereinstimmung mit «jeder Mann» als besonders geschlechtsspezifisch verstanden wird) können in vielen Fällen durch «alle» ersetzt werden.

Beispiel: Statt: *Jedermann ist nach der Vernissage zum Essen eingeladen.*

Besser: *Alle sind nach der Vernissage zum Essen eingeladen.*

ACHTUNG: Zwar gelten die Pronomen «jemand, niemand, man» als geschlechtsunabhängig. Trotzdem ist darauf zu achten, dass in der Folge nicht mit einem maskulinen Pronomen auf sie Bezug genommen wird.

Beispiel: Statt: *Wählbar ist jedermann, der ...*

Besser: *Wählbar ist jede Person, die ...*

Statt: *Gesucht wird jemand, der möglichst schnell und fehlerfrei schreibt.*

Besser: *Schnelligkeit beim Schreiben und gute Orthografiekenntnisse werden erwartet.*

### 6. Zusammengesetzte Wörter

ACHTUNG: Bei zusammengesetzten Wörtern wird oft vergessen, dass es sich ursprünglich um geschlechtsspezifische Formen handelt.

Bsp.: Statt: *Schriftstellerverband* Besser: *Schriftstellerinnen- und Schriftstellerverband*

Statt: *Anwaltskosten* Besser: *Kosten für die Rechtsvertretung*

Statt: *Fussgängerstreifen* Besser: *Zebrastreifen*

Statt: *Studentenvertretung* Besser: *die Vertretung der Studierenden*

Statt: *Partnerschule* Besser: *die Schule, mit der wir kooperieren ...*

- i Broschüren, auf die bei der Ausarbeitung von Sprachregeln für die ZFH Bezug genommen wurde:
- «die 12 Sprachregeln», hrsg. von Stelle für Chancengleichheit von Mann und Frau an der ETH Zürich  
Als PDF herunterladen:  
[www.equal.ethz.ch](http://www.equal.ethz.ch),  
siehe unter Publikationen
  - «Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann», hrsg. von der Universität Zürich.  
Zu beziehen bei:  
UniFrauenstelle, Gleichstellung von Frau und Mann,  
T: 01/634 29 91;  
[frauenst@zuv.unizh.ch](mailto:frauenst@zuv.unizh.ch)
  - «... denn nicht jeder ist eine Frau ...» Geschlechtergerechte Sprache – wirkungsvolle Kommunikation.  
Kurzanleitung mit Beispielen.  
Hrsg. von Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft.  
T: 061/926 82 82;  
[ffg@fkd.bl.ch](mailto:ffg@fkd.bl.ch)
- Siehe auch:
- Leitfaden der Bundeskanzlei unter  
[www.admin.ch](http://www.admin.ch)  
(Bundeskanzlei, Broschüren) und «Amtsfrau bis Zimmermann», Broschüre des BfG der Stadt Zürich
  - Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung, von Ruth Freiburghaus, FH Aargau Nordwestschweiz;  
[www.fhnw.ch/gleichstellung](http://www.fhnw.ch/gleichstellung)
  - Sprachregelung an der Hochschule für Technik und Informatik HTI/Berner Fachhochschule BHF.  
Kontakt: Dr. Iris Smid,  
T: 034/426 42 50;  
[iris.smid@hti.bfh.ch](mailto:iris.smid@hti.bfh.ch)

### 3.1.7. Vorschläge für Datenvereinheitlichung ZFH

#### **Ausgangslage**

In Zusammenhang mit der Studie «Gleichwertig und andersartig: Gleichstellung an den Zürcher Fachhochschulen», erstellt von Künzli et al., HAP, 2003 im Auftrag der Fachkommission Chancengleichheit ZFH, stellt sich die Frage nach einer einheitlichen Datenstruktur bezüglich des Personals und der Studierenden. Oder anders:

**Die Datenstruktur innerhalb der Teilschulen der ZFH ist sehr unterschiedlich. Die Kommission klärt ab, welche Daten sie benötigt, um genderrelevante Entwicklungen beobachten und belegen zu können. Die Kommission wird gegebenenfalls eine entsprechende Empfehlung an die ZFH weiterleiten.**

#### **1. Grundsätzliche Forderung**

##### **a) Daten nach Geschlecht abrufbar**

– Unabhängig von den bisher noch sehr unterschiedlich ausgewählten Daten, die die Teilschulen erheben, sollen grundsätzlich alle Daten nach Geschlecht erhoben und somit nach Bedarf dahingehend analysiert werden.

**Grundsätzlich sind alle Personal- und Studierenden-Daten, die an den Teilschulen oder auf Gesamt-ZFH-Ebene gesammelt werden, nach Geschlecht erhoben und sind nach Bedarf entsprechend abrufbar.**

##### **b) Stetigkeit der Daten anstreben**

– Um tatsächlich auch Entwicklungen beobachten und belegen zu können, benötigt die Fachkommission für Chancengleichheit eine gewisse Stetigkeit der Datenerhebung und des Datensets. Das bedeutet zum einen eine regelmässige periodische Erhebung der Daten wie auch eine möglichst weitgehende Kontinuität des einmal gewählten Datensets, wobei Erweiterungen im Datenset durchaus zu begrüßen sind.

**Unabhängig von den konkret ausgewählten Daten auf Teilschulebene und Gesamt-ZFH-Ebene soll insbesondere der Stetigkeit des Datensets wie auch der Datenerhebung Rechnung getragen werden.**

## 2. Vorschlag Datenstruktur

Das Datenset zu Personal und Studierenden soll mindestens unten aufgeführte Daten umfassen. In einem nächsten Schritt wären noch die jeweiligen Ausprägungen der Variablen für alle Teilschulen verbindlich festzulegen (z.B. sollten für die statistische Erhebung dieselben Funktionsbezeichnungen, Personalkategorien etc. benutzt werden).

### a) Personal (Dozierende, Forschende)

- Jahrgang
- Geschlecht
- Lohn (bei Teilzeitarbeit aufgerechnet auf 100 %-Tätigkeit)
- Lohneinstufung
- Beschäftigungsgrad
- Personalkategorie (Lehre, Forschung, Dienstleistung etc.)
- Funktion (Dozent/in, wiss. Mitarbeiter/in, Assistent/in etc.)
- Leitungsaufgabe
- Letzter Ausbildungsabschluss (gemäss Normen Bundesamt für Statistik)
- Anzahl Berufsjahre
- Einstellungsdatum
- Anzahl betreuungspflichtige Kinder
- Erstsprache (Muttersprache)

### b) Personal (Verwaltung und Betrieb)

- Jahrgang
- Geschlecht
- Lohn (bei Teilzeitarbeit aufgerechnet auf 100 %-Tätigkeit)
- Lohneinstufung
- Beschäftigungsgrad
- Personalkategorie (Sekretariat, EDV, Personalabteilung)
- Funktion
- Leitungsaufgabe
- Letzter Ausbildungsabschluss (gemäss Normen Bundesamt für Statistik)
- Anzahl Berufsjahre
- Einstellungsdatum
- Anzahl betreuungspflichtige Kinder
- Erstsprache (Muttersprache)

### c) Studierende

- Jahrgang
- Geschlecht
- Studien-Fachbereich
- Studiengangswahl (Vollzeit, Teilzeit, berufsbegleitend)
- Anzahl Semester (bisherige Studiendauer)
- Alter bei Studienbeginn
- Letzter Ausbildungsabschluss (gemäss Normen Bundesamt für Statistik)
- Studienberechtigungsausweis
- Anzahl Berufsjahre vor Studienbeginn
- Anzahl betreuungspflichtige Kinder
- Erstsprache (Muttersprache)

### 3.2. Erklärungen der Hochschulen der ZFH zur Chancengleichheit

Stand Juni 2004

#### Einführung

Im Folgenden sind die offiziellen Verlautbarungen der Teilschulen der ZFH zur Chancengleichheit aufgeführt, wie sie für alle zugänglich auf der schuleigenen Website nachzulesen oder in internen/offiziellen Papieren und/oder Broschüren formuliert sind.

#### Hochschule für Angewandte Psychologie HAP, Zürich

##### Leitbild:

Die Einbindung der Chancengleichheit von Frau und Mann in sämtlichen Konzepten und Massnahmen ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

##### Unsere Mitarbeitenden:

Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau ist bei unserer Zusammenarbeit eine Selbstverständlichkeit.

(Aus: «Vision und Leitbild» der HAP)

#### Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich HGKZ

Leitsätze zu Gleichstellung, Chancengleichheit und Gender Studies an der HGKZ, von der Gleichstellungskommission der HGKZ 2002 formuliert und von der Schulleitung gutgeheissen und in die Schulordnung aufgenommen:

- Die HGKZ verwirklicht die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Die HGKZ fördert aktiv und gezielt die Entwicklungsmöglichkeiten beider Geschlechter in Beruf, Forschung und Lehre.
- Die HGKZ fördert den Auf- und Ausbau der Genderlehre und -forschung in der Aus- und Weiterbildung.
- Die HGKZ fördert flexible Arbeitszeitmodelle.
- Die HGKZ fördert Gender Studies.

(Leitsätze sind von der Gleichstellungskommission der HGKZ entworfen und von der Schulleitung gutgeheissen worden; noch nicht offiziell in der Schulordnung verankert)

#### Hochschule Musik und Theater Zürich HMT

Die HMT unterstützt die Idee der Chancengleichheit und versucht, sie in der Praxis im Alltag zu leben. Sie verzichtet auf die schriftliche Niederlegung von Grundsätzen.

Die Richtlinien «Chancengleichheit von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule» wurden von der Schulleitung zustimmend zur Kenntnis genommen und entsprechend kommuniziert.

**Hochschule für Soziale Arbeit HSSAZ, Dübendorf**

Die HSSAZ ist gemäss Fachhochschulgesetz des Kantons Zürich angehalten, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern und eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen und Gremien anzustreben.

Die Schulleitung ernennt eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten. Dieser oder diese berät und unterstützt die Schulleitung, die Bereichsleitungen, die Dozierenden, das Verwaltungspersonal und die Studierenden in Gleichstellungsfragen.

Fragen der Gleichstellung ergeben sich für Fachhochschulen einerseits im Bereich Personal und Studierende, andererseits im Bereich Ausbildung, Weiterbildung, Forschung, Entwicklung und Dienstleistung.

**Ziel:**

Personen wie auch Wissensinhalte sind unter der Genderperspektive zu betrachten.

**Methoden:**

Gender Mainstreaming und Gender Studies stellen die zentralen Methoden der Gleichstellungsarbeit der HSSAZ dar.

(Aus dem internen, von der Schulleitung erlassenen und an alle Angestellten abgegebenen Grundlagenpapier mit dem Titel «Konzept zur Gleichstellung an der HSSAZ»)

**Hochschule Wädenswil HSW**

Die HSW hält in ihrer QM-Dokumentation (internes Qualitätsmanagement) fest:

An der HSW hat die Gleichwertigkeit der Geschlechter eine hohe Bedeutung. Das bedeutet konkret: Im Unterricht und in den Unterrichtsmitteln wird die Lebens- und Berufswelt beider Geschlechter offen und in ihrer Vielfalt behandelt. Die Lehrpersonen beachten die Gleichwertigkeit der Geschlechter im Sprachgebrauch.

Der Umgang unter den Mitarbeitenden und zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten ist geschlechtsunabhängig und durch Fairness geprägt.

In Projekten stellen Projektverantwortliche wenn möglich Teams mit Vertreterinnen und Vertretern beider Geschlechter zusammen.

Sämtliche intern erstellten Dokumente sind geschlechtsneutral formuliert. Zu diesen Dokumenten zählen neben Reglementen und dem Schulführungssystem auch der Brief- und E-Mail-Verkehr.

Daten aus Evaluationen lassen eine nach Geschlechtern getrennte Auswertung zu.

Die Schulleitung garantiert bei Personalentscheiden Chancengleichheit und Lohngleichheit.

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Einhaltung der Grundsätze und nimmt Einsitz in strategischen Projekten der Schule. Zudem organisiert sie regelmässig Veranstaltungen, die zur Sensibilisierung in Bezug auf Genderfragen beitragen.

**Pädagogische Hochschule Zürich PHZH**

Aus dem Leitbild der PHZH:

- Die Institutionskultur ist geprägt durch gegenseitige Achtung, durch Bereitschaft zu stetiger Entwicklung, durch eine hohe Leistungsbereitschaft, durch Gleichberechtigung der Geschlechter, durch sorgsamem Umgang mit der Mitwelt sowie durch einen partizipativen Führungsstil, der Mitsprache gewährleistet.
- Sie bietet geschlechtergerechte Studien- und Arbeitsbedingungen.

**Hauptaufgaben** der Kommission Gleichstellung an der PHZH:

Die KGS setzt sich für eine Pädagogische Hochschule ein, die Frauen und Männer in Beruf, Ausbildung und Familie gleichermaßen unterstützt. Sie engagiert sich für einen Berufsstand von bewussten und handlungsfähigen Lehrerinnen und Lehrern, die Mädchen und Knaben gleichwertig fördern und die sich für eine offene, partnerschaftliche Schule und Gesellschaft einsetzen. Sie tritt für Gender Mainstreaming in allen Leistungs- und Organisationsbereichen der PH ein. In Aus- und Weiterbildung, in der Forschung und den Dienstleistungen fördert sie die inhaltliche Verankerung der Gleichstellungsthematik. Zudem versteht sie sich als Informations- und Beratungsstelle für geschlechterbezogene Fragen, auch über die PH hinaus. Sie ist mit den Teilschulen der Zürcher Fachhochschule vernetzt sowie mit städtischen, kantonalen und schweizerischen Gleichstellungsinstitutionen.

**Ziele der KGS:**

- Die Kommission GS trägt Verantwortung für die strukturelle und inhaltliche Verankerung von Gleichstellung an der PHZH. Sie beantragt entsprechende Massnahmen bei der Schulleitung, bei den Abteilungsleitenden sowie bei den Departementsleitenden.
- Die Kommission GS arbeitet auf der Grundlage des Zwischenberichts der Projektgruppe 10 «Gleichstellungsfragen», der in der Projektphase II des Aufbaus der PHZH im Juni 2001 verfasst wurde. Die darin formulierten Massnahmen betreffen die inhaltliche Verankerung der Thematik Gender in Ausbildung, Weiterbildung und Beratung, Forschung und Entwicklung, Wissensmanagement und Dienstleistungen sowie die Kooperationen mit anderen Gleichstellungsinstitutionen.
- Die Kommission GS verpflichtet sich dem Bildungsratsbeschluss vom 9. Juli 2002, zehn Qualitätsstandards zur Gleichstellung in der Schule und im Bildungswesen als verbindlich zu betrachten.

(Zitate aus dem «Pflichtenheft» der Kommission Gleichstellung {KGS} von 2002 – von der SL gutgeheissen)

### **Zürcher Hochschule Winterthur ZHW**

Als erste der heutigen Fachhochschulen ernannte 1994 das damalige Technikum Winterthur Ingenieurschule TWI, eine der Vorgängerschulen der heutigen ZHW, eine Beauftragte für Gleichstellungsfragen.

Ziel der Gleichstellungsarbeit ist es, an der ZHW die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in allen Bereichen und allen Gremien zu fördern und auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter hinzuwirken.

Das Team für Chancengleichheit hat die Aufgabe, sich für die Verwirklichung des gesetzlichen Auftrags der Gleichstellung von Mann und Frau einzusetzen (Zürcher FH-Gesetz §13).

Dazu organisieren wir verschiedene Informations- und Beratungs-Aktivitäten, lancieren und betreuen verschiedene Projekte, z.B. Events wie «Technik hautnah». Zudem arbeiten wir aktiv in verschiedenen Netzwerken mit.

Als Mitglied der Arbeitgeberkrippe verfügt die ZHW über ein grosszügiges Kinderbetreuungsangebot.

### **Hochschulordnung der Zürcher Hochschule Winterthur**

1 Allgemeine Bestimmungen

§7 Gleichstellung

Die ZHW fördert die Gleichstellung durch geeignete Massnahmen.

### **Grundwerte der ZHW**

- Wir achten die Würde und Integrität aller Personen.
- Wir stehen ein für Chancengleichheit.
- Wir sind gegenüber allen Partnern loyal und verlässlich.
- Wir nehmen die Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft wahr.
- Wir stellen hohe Qualitätsansprüche an unsere Arbeit.
- Wir kommunizieren offen.
- Wir sind offen für Veränderungen.

### **Personalhandbuch ZHW:**

Chancengleichheit

Frauen und Männer an der ZHW

**Die Chancengleichheit an der ZHW umzusetzen bedeutet, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in allen Bereichen und allen Gremien zu fördern und auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter hinzuwirken.**

### **Chancengleichheit im ZHW-Alltag**

- Die ZHW anerkennt den in der Verfassung, der Fachhochschulgesetzgebung und den Weisungen des BBT verankerten Auftrag zur Gleichstellung von Frau und Mann.

**Zielvorstellungen**

- An der ZHW ist die von überlieferter Geschlechtersymbolik geprägte Aufteilung der Studien- und Berufsbereiche in so genannte «harte», typisch männliche, und «weiche», typisch weibliche, Disziplinen überwunden. Frauen und Männer können sich, unabhängig von gesellschaftlichen Rollenerwartungen, entsprechend ihren individuellen Neigungen aus- und weiterbilden.
- Die Bedeutung des Geschlechteraspekts in Lehre, Forschung und Entwicklung/Dienstleistung und für die Fachhochschule als Arbeitgeberin wird in allen Bereichen und auf allen Ebenen thematisiert. Im ständigen Diskurs darüber werden die Geschlechterrollen reflektiert und die Bildung von Stereotypen wird vermieden.
- Die Sensibilität für Geschlechteraspekte resultiert in einer differenzierteren Wahrnehmung und erhöhten Achtung des Individuums.

Sie spiegelt sich

- im partnerschaftlichen Umgang der Frauen und Männer miteinander
- in flexiblen Studien- und Arbeitszeitmodellen
- in innovativen Studienangeboten, die der Wahrnehmung der Geschlechteraspekte entsprechen
- in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen und in allen Bereichen

**Aufgaben**

Sensibilisierung für Geschlechterthematik in allen Tätigkeitsbereichen der ZHW. Dies umfasst:

- Information
- Vernetzung
- Beratung
- Innovation
- Weiterbildung
- Frauenförderung
- Gender Mainstreaming

**Umsetzung**

- Forum mit Diskussion und Referaten zur Thematisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Beruf (innerhalb und ausserhalb der ZHW) und Gesellschaft (s. Einladungen)
- Unterstützung und Beratung in Problemsituationen im Studium und am Arbeitsplatz, v.a. in Fällen direkter oder indirekter Geschlechterdiskriminierung oder sexueller Belästigung (s.a. Richtlinien betreffend sexuelle Belästigung)
- Kinderbetreuungsangebot Arbeitgeberkrippe «Leuehöli»
- «Network-Anlässe» zur Vernetzung von Studentinnen, Dozentinnen, angestellten Frauen und Ehemaligen innerhalb der ZHW und zur Bildung von Kontakten mit Frauen-Netzwerken an anderen Hochschulen und in der Wirtschaft (s. Einladungen)
- Information über und Veranstaltung von Tagungen und Kursen für Frauen im Hochschulbereich; Infotag für Frauen, Technikschnuppertage für Sekundarschülerinnen
- Einführung von frauenfreundlichen und die Genderthematik betreffenden Lehr- und Weiterbildungsangeboten: Modulgruppen für Frauen im Studiengang KI (s.a. Freifächerangebot)
- Zusammenarbeit mit der Fachstelle Gender Studies ZFH zur Förderung von Forschungsprojekten
- Regelmässige Kontakte zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit und der Schulleitung mit dem Ziel des Gender Mainstreaming in allen Bereichen der ZHW

### **3.3. Pflichtenhefte / Stellenbeschreibungen der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) / Kontakte HS ZFH**

#### **Einführung**

Das eidgenössische Fachhochschulgesetz von 1995 und das zürcherische Gesetz von 1998 bilden die Grundlage für den Aufbau der Zürcher Fachhochschule ZFH. Der Kanton Zürich hält im Gesetz über die Fachhochschule und die Höheren Fachschulen in §13 fest, dass die einzelnen Schulen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern fördern. Sie streben eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen und Gremien an.

Ausgehend vom «Aktionsplan zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen» des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT hat die Zürcher Fachhochschule im Jahr 2000 die Schaffung von Stellen für Beauftragte für Gleichstellung an ihren Hochschulen initiiert. Die BfC aller Hochschulen wiederum bilden die Kommission für Chancengleichheit an der ZFH.

**Hochschule für Angewandte Psychologie HAP**

Minervastr. 30

8023 Zürich

T: 044/268 33 10

[www.hapzh.ch](http://www.hapzh.ch)**Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) an der HAP:**

Mechleen Altermatt, dipl. Psychologin IAP

T: 044/268 33 14

[maltermatt@hapzh.ch](mailto:maltermatt@hapzh.ch)**Angebot ausserfamiliäre Kinderbetreuung:**

Existiert nicht

**Kontakt bei Mobbing:**

BfC oder Personaldienst

**Kontakt bei sexueller Belästigung:**

BfC oder Personaldienst

**Kontakt bei allgemeinen Rechtsfragen:**

Existiert nicht

**Stellenbeschreibung Gleichstellungsbeauftragte ZFH****Arbeitspensum:**

10%

**Aufgaben/Verantwortung:**

Teilnahme an Kommissionssitzungen, Vor-/Nachbereitung und Konzeptarbeiten

Leitung der Gleichstellungskommission HAP (bestehend aus VertreterInnen aller

Leistungsbereiche)

Vernetzung mit den Studierenden mittels Studierendenbeirat

Coachingfunktion gegenüber der Assistenzstelle (die ihrerseits Studentinnen und Studenten berät)  
in den Themenbereichen:

– Studienorganisation mit Kindern (Unterbringungs- und Finanzierungsmöglichkeiten)

– Anhörung bei: sexueller Belästigung, geschlechterspezifischer Benachteiligung im Studium

Beratungsfunktion gegenüber Mitarbeitenden und Schulleitung, z.B. bei Stellenbesetzungen,  
DiskriminierungenLancierung von Gleichstellungsprojekten in Aus- und Weiterbildung sowie Forschung und  
Dienstleistungen

Networking bezüglich Gleichstellung

**Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich HGKZ**

Ausstellungsstr. 60  
Postfach  
8031 Zürich  
T: 043/446 46 46  
[www.hgkz.ch](http://www.hgkz.ch)

**Beauftragte für Chancengleichheit BfC an der HGKZ:**

Christine Weidmann  
T: 043/446 32 36  
[christine.weidmann@hgkz.ch](mailto:christine.weidmann@hgkz.ch)

**Angebot ausserfamiliäre Kinderbetreuung:**

2 Plätze beim Kindertagestreff KITT am Limmatplatz (Fierzgasse 31, 8005 Zürich)  
für 3 bis 5 Kinder (im Alter von 24 Monaten bis zu 7 Jahren) eingekauft, für Studierende, Dozierende und Mitarbeitende\*  
[www.hgkz.ch:kinderbetreuung](http://www.hgkz.ch:kinderbetreuung)

**Kontakt:**

BfC

**Kontakt bei Mobbing:**

BfC oder Prorektorat

**Kontakt bei sexueller Belästigung:**

BfC oder Prorektorat oder Personalbüro

**Kontakt bei allgemeinen Rechtsfragen:**

Prof. Dr. Mischa Senn

**Stellenbeschreibung BfC:****Arbeitspensum:**

420 Std./Jahr

**Unterstellung:**

Prorektor/in

**Aufgaben und Funktion:**

- Ansprechpartnerin für Fragen der Gleichstellung, Beratungen für Dozierende, Studierende und alle Mitarbeitenden der HGKZ
- Erarbeiten von Massnahmen für Chancengleichheit und Gleichstellung (Gender Mainstreaming)
- Massnahmen zur Behebung der Untervertretung von Frauen in den Studiengängen und den verschiedenen hierarchischen Stufen der HGKZ
- Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium (z.B. Krippe)
- Einsitz bei Stellenbesetzungen, Findungskommissionen etc.
- Ausarbeitung von Projektanträgen in Zusammenarbeit mit den andern Fachhochschulen
- Förderung der Verankerung der Genderthematik in allen Studienschwerpunkten und Gender Studies.

\* Die Hochschule zahlt der Krippe den Maximalansatz, orientiert sich aber bei der Vergabe intern an einer einkommensabhängigen Taxordnung. Die Differenz wird von Schule übernommen.

**GLK**

Die Gleichstellungskommission der HGKZ besteht aus 10 Mitgliedern:

Vertreten sind Prorektorat, Dozierende, Studierende, Bibliothek, Museum, Personalabteilung, Mitarbeitende.

Vorsitz: BfC

**Informationsprozesse:**

- Berichterstattung an die HGKZ-Schulleitung
- Kontakte mit DozentInnen, Studierenden, Studienbereichsleitungen, Studienrat, MitarbeiterInnen auf allen Ebenen
- Orientierung der MitarbeiterInnen, Dozierenden und Studierenden der HGKZ
- Gleichstellungs-Anlässe

**Hochschule für Soziale Arbeit Zürich HSSAZ**

Auenstr. 10  
 Postfach  
 8600 Dübendorf  
 T: 043/446 88 88  
[www.hssaz.ch](http://www.hssaz.ch)

**Beauftragte für Chancengleichheit BfC an der HSSAZ:**

Anna Maria Riedi  
 Sozialwissenschaftlerin, Prof. Dr. phil. I  
 T: 043/446 88 51  
[riedi@hssaz.ch](mailto:riedi@hssaz.ch)

**Angebot ausserfamiliäre Kinderbetreuung:**

Existiert nicht

**Kontakt/Beratung ausserfamiliäre Kinderbetreuung:**

In individuellen Fällen Unterstützung durch die Schulleitung

**Kontakt bei Mobbing:**

Ko-Rektoren Prof. Charles Suter und Prof. Dr. Markus Brändle-Ströh oder BfC

**Kontakt bei sexueller Belästigung:**

Ko-Rektoren Prof. Charles Suter und Prof. Dr. Markus Brändle-Ströh oder BfC

**Kontakt bei allgemeinen Rechtsfragen:**

Ko-Rektoren Prof. Charles Suter und Prof. Dr. Markus Brändle-Ströh

**Stellenbeschreibung BfC:****Arbeitspensum:**

5 – 10 % (100 bis 200 Std./Jahr)

**Im Bereich des Gender Mainstreaming sind folgende Aufgaben/Kompetenzen zu übernehmen:**

- Nimmt Einsitz in betriebsinterne «gleichstellungsrelevante» Gremien
- Hat Vernehmlassungsrecht
- Kann relevante Statistiken und Dokumentationen im Personal- und Angebotsbereich der HSSAZ einholen resp. initiieren
- Vertritt die HSSAZ gegen aussen in Fragen der Geschlechtergleichstellung
- Nimmt an gleichstellungsrelevanten Tagungen und Kongressen teil
- Erstattet jährlich Bericht (Tätigkeitsbericht z.H. Schulleitung, Kurzbeitrag im Jahresbericht HSSAZ)
- Hat Mitspracherecht bei Personalfragen (z.B. Einsitz in Wahlverfahren und Assessments etc.)
- Setzt sich für geschlechtergerechte Anstellungs- und Arbeitsbedingungen aller Mitarbeitenden ein
- Überprüft und fördert die Flexibilität der Ausbildungsgänge für Mütter und Väter unter den Studierenden
- Trifft Massnahmen zur Förderung von Frauen in leitenden Funktionen an der HSSAZ
- Initiiert Massnahmen zur Rekrutierung von männlichen Studierenden
- Bietet erste Beratungen bei Problemen am Arbeits- resp. Studienplatz an (z.B. sexuelle Belästigung, Mobbing, Sexismus, Sprachregelung etc.)

**Im Bereich der Gender Studies:**

- Gender Studies sowie Genderthemen und -projekte in Lehre und Praxis, in Weiterbildung und Forschung anregen und fördern

Die BfC ist auf Grund ihrer Funktion in den Personalausschuss der HSSAZ als ordentliches Mitglied gewählt. Sie erstattet jährlichen Bericht an die Schulleitung.

**Hochschule Musik und Theater HMT**

Gessnerallee 11  
8001 Zürich  
T: 043/305 43 26  
[www.hmt.edu](http://www.hmt.edu)

**Beauftragter für Chancengleichheit BfC an der HMT:**

Markus Werder  
T: 043/305 41 53  
[markus.werder@hmt.edu](mailto:markus.werder@hmt.edu)

**Angebot ausserfamiliäre Kinderbetreuung:**

Kontakt: ab 1.7.04 beim Kindertagestreff KITT  
2 Plätze für Studierende, Dozierende und Mitarbeitende  
BfC, Leiter Personal

**Kontakt bei Mobbing:**

Im Aufbau: Kommission für Qualitätsmanagement / «InTeam» (Studierendenorganisation)

**Kontakt bei sexueller Belästigung:**

Im Aufbau: Kommission für Qualitätsmanagement

**Kontakt bei allg. Rechtsfragen:**

Keine spez. Adresse

**Für arbeitsrechtliche Fragen:**

Leiter Personal

**Stellenbeschreibung BfC:****Arbeitspensum:**

10 %

**Unterstellung:**

Rektor/in

**Aufgaben:**

- Unterstützt die Schulleitung darin, ihre Zielsetzungen im Bereich der Gleichstellung zu erreichen.
- Einbezug bei der Besetzung von Kaderstellen in Absprache mit der Schulleitung sowie Führungsunterstützung bei gleichstellungsrelevanten Fragen im personalpolitischen Bereich.
- Ist Mitglied der Kommission für Chancengleichheit der Zürcher Fachhochschule und nimmt an deren Sitzungen teil.
- Setzt sich für familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen an der HMT ein.
- Stellt sich als Beratungs- und Informationsstelle für geschlechtergerechte Fragen zur Verfügung.
- Übernimmt in Zusammenarbeit mit der Schulleitung diverse Controllingfunktionen:
  - Beratung der Führungskräfte bzw. Schulleitung bei Zielformulierungen
  - Aufbereiten von nötigen Kernzahlen aufgrund der vorhandenen Statistiken
  - Erarbeiten von Vorschlägen für Massnahmen zur Zielerreichung

**Kommunikation:**

- Regelmässige Besprechungen mit Rektor/in
- Bei genderrelevanten Themen Einsitz mit beratender Stimme in der Schulleitung bzw. in den Departementsleitungen oder Fachgremien

**Hochschule Wädenswil HSW**

Grüntal  
Postfach 335  
8820 Wädenswil  
T: 044/789 99 00  
[www.hsw.ch](http://www.hsw.ch)

**Beauftragte für Chancengleichheit BfC an der HSW:**

Karin Altermatt  
T: 044/789 98 04  
[k.altermatt@hsw.ch](mailto:k.altermatt@hsw.ch)

**Angebot ausserfamiliäre Kinderbetreuung:**

2 Plätze in der Kinderkrippe Wädenswil

**Kontakt, Beratung:**

BfC

**Kontakt bei Mobbing:**

BfC / direkte Vorgesetzte oder Schulleitung

**Kontakt bei sexueller Belästigung:**

BfC / direkte Vorgesetzte oder Schulleitung

**Kontakt bei allgemeinen Rechtsfragen:**

BfC oder Personalabteilung

**Stellenbeschreibung BfC:**

Arbeitspensum 10 %  
Vorgesetzte(r): RektorIn

**Aufgabenbereich:**

Der/die Stelleninhaber/in ist zuständig für:

- Sensibilisierung für gleichstellungspolitische Themen und Fragestellungen an der HSW.
- Initiieren von Gleichstellungsprojekten bzw. -prozessen.
- Teilnahme und Mitarbeit in der Kommission für Chancengleichheit der ZFH.
- Information und Beratung bei Fragen der Chancengleichheit für Mitarbeitende und Studierende.
- Engagement für Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie/Studium und Beruf ermöglichen.

**Pädagogische Hochschule Zürich PHZH**

Rämistr. 59  
Postfach  
8021 Zürich  
T: 043/305 55 55  
[www.phzh.ch](http://www.phzh.ch)

Die Kommission Gleichstellung wurde als ständige Kommission der Schulleitung am 1. Mai 2003 institutionalisiert.

Sie setzt sich aus sechs Delegierten (Richtzahl) zusammen: drei Delegierten der Abteilungsleitungen, zwei Delegierten des Verwaltungspersonals, einer/einem Delegierten der Studentenschaft. Eine Vertretung der Personalabteilung wie auch eine der Abteilungen sind gesetzt.

Die Leiterin der Kommission ist Ansprechpartnerin der Schulleitung.

Die Mitglieder der Kommission arbeiten im Rahmen von 5 Stellenprozenten ihrer Leistungsvereinbarung, die Leiterin im Rahmen von 10 Stellenprozenten.

Die Kommission Gleichstellung verfügt über kein eigenes Budget. Aufträge werden mit Kostendach budgetiert.

**Leitung Kommission Gleichstellung der PHZH:**

Ingrid Ohlsen  
T: 043/305 53 26  
[ingrid.ohlsen@phzh.ch](mailto:ingrid.ohlsen@phzh.ch)  
[gleichstellung@phzh.ch](mailto:gleichstellung@phzh.ch)

**Angebot ausserfamiliäre Kinderbetreuung:**

Krippe in Planung

**Kinderbetreuung:**

Beratungsvertrag mit Familienservice

**Kontakt:**

[werner.streiff@phzh.ch](mailto:werner.streiff@phzh.ch)

**Kontakt bei Mobbing:**

Vorgesetzte; Stelle für Personalfragen, KGS

**Kontakt bei sexueller Belästigung:**

Vorgesetzte, Stelle für Personalfragen, KGS

**Kontakt bei allgemeinen Rechtsfragen:**

Personalabteilung

**Aufgabenfelder:****Institution(en)**

Die Kommission GS

- hat Einsitzrecht in schulinternen gleichstellungsrelevanten Kommissionen und Gremien
- bewirbt sich um Einsitz in schulexternen gleichstellungsrelevanten Kommissionen und Gremien
- hat Antrags- und Vernehmlassungsrecht
- kann relevante Statistiken und Dokumentationen im Personal- und Angebotsbereich PHZH einholen und initiieren
- präsentiert nach aussen (ph-inside, ph-Akzente, Internet etc.)
- erstattet jährlich Bericht (Tätigkeitsbericht; im Jahresbericht der PHZH)
- hat Einsitz in der «Kommission für Chancengleichheit an der Zürcher Fachhochschule»
- kooperiert mit der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich, dem Kompetenzzentrum für Gender Studies an der Universität Zürich sowie dem Bundesamt für Bildung und Technologie (BBT)
- nimmt an Tagungen und Symposien teil und initiiert solche

**Personal**

Die Kommission GS

- hat Mitspracherecht bei Personalfragen (z.B. Einsitz in Wahl- und Berufungskommissionen, Entwicklung von Assessments etc.)
- setzt sich für geschlechtergerechte Anstellungsbedingungen aller Mitarbeitenden ein
- überprüft die Flexibilität der Ausbildung für Mütter und Väter unter den Studierenden
- setzt sich für die Möglichkeit von Teilzeitstellen und Jobsharing aller Mitarbeitenden ein
- trifft Massnahmen zur Förderung von Frauen in Kaderpositionen
- initiiert Massnahmen zur Rekrutierung von männlichen Lehramtsstudenten (VS und PS)
- unterstützt die Fachbereiche in der Durchführung des Tutorats für neu eingetretene Dozierende und Mitarbeitende

**Curriculum**

Die Kommission GS

- initiiert die Evaluation der Module in Aus- und Weiterbildung in Hinblick auf den Einbezug der Geschlechterthematik
- beantragt explizite Module zur Geschlechterthematik bei den Prorektoraten Aus- und Weiterbildung
- fördert Diplomarbeiten zur Geschlechterthematik sowie das Angebot eines Studienschwerpunkts (SSP) zu Genderfragen
- beantragt Genderforschung im Prorektorat Forschung und Innovation in Absprache mit den Departementen
- initiiert Weiterbildungen für die Dozentschaft sowie für das Personal

**Schulfeld**

Die Kommission GS

- beantragt Unterrichtsforschung zum Schulerfolg von Mädchen und Knaben
- setzt sich für eine geschlechtergerechte Unterrichts- und Schulführung ein
- beteiligt sich an der Herstellung von geschlechtergerechten Unterrichtsmitteln
- setzt sich für die thematische Sensibilisierung der Verantwortlichen im Schulfeld ein (Lehrpersonen, Behörden/Eltern)
- stellt Grundlagen für das Schulfeld zur Verfügung
- beteiligt sich am Genderdiskurs im Schulfeld

**Zürcher Hochschule Winterthur ZHW**

Technikumstr. 9  
Postfach 805  
8401 Winterthur  
T: 052/267 71 71  
[www.zhwin.ch](http://www.zhwin.ch)

**Beauftragte für Chancengleichheit BfC an der ZHW:**

Ursula Bolli-Schaffner  
T: 052/267 75 66  
[ursula.bolli@zhwin.ch](mailto:ursula.bolli@zhwin.ch)  
[www.zhwin.ch/chancengleichheit](http://www.zhwin.ch/chancengleichheit)

**Angebot ausserfamiliäre Kinderbetreuung:**

2 Plätze eingekauft bei Kinderhort «Leuehöhli» / Verein Arbeitgeberkrippe (ZHW ist Mitglied), Paulstr. 23, wenige Gehminuten von der Hochschule entfernt; siehe [www.zhwin.ch/studium/krippe.php](http://www.zhwin.ch/studium/krippe.php)

**Kontakt:**

Ursula Kelly-Kolb  
T: 052/267 75 67  
[Ursula.kelly@zhwin.ch](mailto:Ursula.kelly@zhwin.ch)

**Kontakt bei Mobbing:**

BfC, Personalstelle, Linienvorgesetzte, Psychologische Beratungsstelle ZHW

**Kontakt bei sexueller Belästigung:**

Wie oben

**Kontakt bei allgemeinen Rechtsfragen:**

BfC, Personalstelle

Das Team um Ursula Bolli, Ursula Kelly und Sheila Karvounaki (Sekretariat) wird durch die Fachgruppe «Chancengleichheit» (in Gründung), in der alle Departemente, die Studierenden und die Angestellten vertreten sind, unterstützt.

Mehr Infos unter:  
[www.zhwin.ch/studium/chancengleichheit.php](http://www.zhwin.ch/studium/chancengleichheit.php)

Chancengleichheit – Frauen und Männer an der ZHW. Weitere Informationen zur Arbeit des Teams für Chancengleichheit im Flyer (pdf, 634 KB).

**Stellenbeschreibung**

Departement	R
Bereich	Prorektorat Generalsekretariat
Stellenbezeichnung	Beauftragte für Chancengleichheit
Stelleninhaber/in	Beauftragte für Chancengleichheit
Vorgesetzte/r	Prorektor/in Generalsekretariat
Stellvertretung	
- vertritt	Mitglied Team Chancengleichheit
- wird vertreten durch	Mitglied Team Chancengleichheit

**Stellenziel**

Die «Richtlinien für die Chancengleichheit von Frau und Mann an der ZFH», der Aktionsplan «Chancengleichheit an Fachhochschulen» des BBT und die «Gleichstellungsstandards» der KFH «Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann» bilden die Grundlage zur Förderung der Genderkompetenz an der ZHW in allen Bereichen (Lehre: Studierende und Dozierende, Forschung und Entwicklung, Dienstleistung), allen Gremien und auf allen Stufen.

Ziel ist das Hinwirken auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter.

**Aufgaben****Hauptaufgaben**

- Die Stelleninhaberin sensibilisiert für die Genderthematik und die Förderung der Gendergerechtigkeit in allen Tätigkeitsbereichen der ZHW (Gender Mainstreaming).
- Sie entwickelt Vorschläge und berät die Schulleitung bei Zielvereinbarung und Controlling zur Umsetzung der Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit/Gendergerechtigkeit.
- Sie entwickelt, plant und setzt geeignete Massnahmen zur Erreichung der Ziele um.
- Die Stelleninhaberin informiert intern über genderrelevante Themen in allen Leistungsbereichen der ZHW. Extern informiert sie über genderrelevante Angebote der ZHW.
- Sie vernetzt die von Genderfragen betroffenen und an Genderfragen interessierten Personen intern und extern. Sie stellt Kontakte zu anderen Hochschulen und zur Wirtschaft her.
- Sie berät in Genderfragen, insbesondere auch in Situationen direkter oder indirekter Geschlechterdiskriminierung und sexueller Belästigung. Sie arbeitet mit entsprechenden anderen Anlaufstellen an der ZHW zusammen.
- Die Stelleninhaberin entwickelt Massnahmen und Projekte zur ausgewogenen Vertretung der Geschlechter, insbesondere zur Frauenförderung in männerdominierten Studiengängen (Studentinnen und Dozentinnen) und zur Unterstützung von gendergerechten Rahmenbedingungen für Studierende und Staff ZHW (u.a. Kinderbetreuungsangebot).
- In Zusammenarbeit mit der Fachstelle Gender Studies der ZFH werden frauenfreundliche, die Genderkompetenz betreffende Lehr- und Weiterbildungsangebote und Forschungsprojekte entwickelt und eingeführt.

**Nebenaufgaben**

- Die Stelleninhaberin vertritt die ZHW in der Genderthematik auch gegen aussen (in Absprache mit der SL).

**Spezielle Aufgaben (zzt.)**

- Die Stelleninhaberin präsidiert die Fachgruppe Chancengleichheit ZHW.
- Die Beauftragte der ZHW erfüllt ein Mandat als Präsidentin der Kommission Chancengleichheit der Zürcher Fachhochschule und als Präsidentin der Fachkommission Chancengleichheit der KFH.
- Sie ist Mitglied des Steuerungsausschusses (Beratungsorgan) des Bundesprogramms zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann an den Fachhochschulen (BBT).

**Kompetenzen/Verantwortung**

- Die Stelleninhaberin trägt die Verantwortung für das Budget ihrer Kostenstelle.
- Gleiche Information/Mitwirkung wie FS II bzw. Senat/Delegiertenrat, insbesondere bei Vernehmlassungen.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit hat Kenntnis von die Schulentwicklung betreffenden Projekten. Sie kann Mitwirkung beantragen. Sie wird über Stellenausschreibungen informiert.

### 3.4. Fachstelle Gender Studies ZFH

#### - Fachstelle Gender Studies an der Zürcher Fachhochschule

Diese Fachstelle fördert die Forschung und Lehre im Bereich der Gender Studies an der ZFH und treibt die Institutionalisierung der anwendungsorientierten Geschlechterforschung voran. Die Fachstelle wird im Rahmen eines Pilotprojektes von März 2003 bis Dezember 2007 geführt. Einerseits koordiniert die Fachstelle die Aktivitäten der Teilschulen zur Geschlechterforschung, schafft ein Netzwerk und treibt die inhaltliche Vernetzung innerhalb und ausserhalb der ZFH voran. Andererseits führt sie eigene Projekte durch. So entwickelt sie zum Beispiel ein Modul zum Thema Genderkompetenz, das in verschiedene Studiengänge der ZFH integriert werden kann. Ausserdem engagiert sich die Fachstelle in der Weiterbildung zur geschlechtersensiblen Didaktik für alle Lehrenden und baut die Zusammenarbeit mit externen Stellen auf.

#### **Projektdauer:**

März 2003 bis Dezember 2007

Kontakt für die Fachstelle Gender Studies ZF:

Dr. Nadja Ramsauer

T: 052/267 75 73

[nadja.ramsauer@zhwin.ch](mailto:nadja.ramsauer@zhwin.ch)

#### **Kontakt für die Fachkommission Chancengleichheit der ZFH:**

Prof. Ursula Bolli-Schaffner

Zürcher Hochschule Winterthur

Postfach 805

8401 Winterthur

T: 052/267 75 66

[ursula.bolli@zhwin.ch](mailto:ursula.bolli@zhwin.ch)

#### - Genderkompetenz an Hochschulen

Dieses Projekt fördert mit einem gezielten Weiterbildungsangebot in Form von zwei Nachdiplomkursen (NDK) die Genderkompetenz von Dozierenden und Führungskräften an Fachhochschulen und Universitäten. Ein solches Angebot fehlte bislang an den schweizerischen Fachhochschulen. Die Teilnehmenden der NDK machen sich mit den aktuellsten Debatten der Geschlechterforschung vertraut, lernen die Prinzipien des geschlechtergerechten Unterrichtens kennen und erwerben sich Kenntnisse darüber, wie das Gender Mainstreaming in Bildungsinstitutionen implementiert wird. Die Kurse werden erstmals ab April 2006 an der Zürcher Fachhochschule und Universität Bern angeboten. Es handelt sich um ein Kooperationsprojekt zwischen der Zürcher Fachhochschule und der Universität Bern.

#### **Projektdauer:**

Januar 2004 bis Dezember 2005

#### **Kontakt:**

Dr. Nadja Ramsauer, Fachstelle Gender Studies an der Zürcher Fachhochschule ZFH

T: 052/267 75 73

[nadja.ramsauer@zhwin.ch](mailto:nadja.ramsauer@zhwin.ch)

## 4. Strategien / Instrumente

### 4.1. Gender Mainstreaming / Gender Controlling

#### Einführung

«Gender Mainstreaming heisst, dass in einer Organisation bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt werden, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Gleichstellung der Geschlechter wird als Grundprinzip verstanden, das in der täglichen Arbeit mit Inhalt gefüllt werden muss. Sowohl bei der Planung wie auch bei der Durchführung, der Begleitung und der Evaluation einer Aktivität werden die Auswirkungen auf Frauen und Männer reflektiert und die Massnahmen so ausgewählt, dass die Ziele der Gleichstellung schrittweise erreicht werden. Die Verantwortung für den Gender-Mainstreaming-Prozess und für die Kontinuität liegt bei der Führung.» (In: **Handbuch zur Gleichstellung, von Marie-Louise Barben, Elisabeth Ryter, FH Nordwestschweiz, S. 70**)

Um geschlechtergerechte Rahmenbedingungen zu schaffen, werden an der FH Nordwestschweiz folgende Schritte empfohlen:

- Die Gleichstellungspolitik in den Führungsinstrumenten verankern
- Gender Mainstreaming auf der Leitungsebene einführen
- Die Genderkompetenz der Dozierenden fördern
- Geschlechterdifferenzierende Statistiken erstellen
- Familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen gewährleisten
- Zielvereinbarungen abschliessen
- Gleichstellungs- und Genderliteratur in den Bibliotheken der FH bereitstellen

Bei der allgemein gültigen Definition von Gender Mainstreaming in der EU gilt die Definition des Europarats (Strassburg 1998):

«Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.»

Die Mitgliedstaaten der EU sind zur Umsetzung dieses Konzepts verpflichtet.

Gender Mainstreaming führt mit seinen strategischen Massnahmen dazu, dass das Thema Gleichstellung ein selbstverständliches Kriterium bei Entscheiden wird. **Gleichstellungs-Controlling oder Gender Controlling** ist dabei ein zu nutzendes Instrumentarium, sozusagen die praktische Umsetzung des Gender Mainstreaming. Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe und als Top-Down-Strategie in die laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse der Organisationen integriert.

Der Begriff Controlling heisst Planung, Zielbestimmung, Steuerung und Überprüfung im finanz- und leistungswirtschaftlichen Bereich. Er leitet sich aus der Führungsverantwortung ab, Resultate zu erzielen. Der gleichen Logik folgt das **Gleichstellungs-Controlling**.

Im vom Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM und vom Verband des Personals Öffentlicher Dienste VPOD Zürich mit Finanzhilfe nach dem Gleichstellungsgesetz initiierten **Projekt**

«**Gleichstellungs-Controlling**» ist Folgendes formuliert:

«**Top-Down-Strategie** heisst, die Organisation verpflichtet sich zu strategischen Gleichstellungszielen. Diese werden auf allen Hierarchie-Ebenen der Führung in konkrete (Jahres-)Ziele und entsprechende Massnahmen umgesetzt. Die erzielten Ergebnisse werden mit Hilfe von Messgrössen/Indikatoren kontinuierlich innerhalb des regulären Zielvereinbarungsprozesses gesteuert und kontrolliert. Die Ziele sind transparent und ihre Erreichung oder Nicht-Erreichung hat Konsequenzen (z.B. Zeit- oder Geldbonus).»

«Gleichstellung als Querschnittsaufgabe heisst, sie ist im Aufgabenbereich jeder einzelnen Führungskraft in der gesamten Organisation verankert. Mit den Linienverantwortlichen werden konkrete Gleichstellungs(jahres)ziele vereinbart.»

«( ... ) **Gleichstellungs-Controlling** ist eine Ergänzung bzw. Erweiterung des Projektdenkens im Gleichstellungsbereich, indem Jahresziele mit den Führungskräften vereinbart werden.»

«( ... ) Im Unterschied zu anderen Gleichstellungsbemühungen ist beim Gleichstellungs-Controlling die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellung bei den einzelnen Führungskräften selbst und nicht bei einer Gleichstellungsverantwortlichen oder in der Personalabteilung. Damit passiert ein Rollenwandel: Die Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungscontrollerin wird zur Beraterin der Führungskräfte in Sachen Gleichstellung. Die Führungskräfte werden zu den eigentlichen Umsetzern und Umsetzerinnen von Gleichstellung.»

(Siehe [www.gleichstellungs-controlling.org/gleichstellcontrolling/gendermain.html](http://www.gleichstellungs-controlling.org/gleichstellcontrolling/gendermain.html))

Projekte:

**Gleichstellungs-Controlling**

Förderung der tatsächlichen Gleichstellung in Verwaltung und Betrieben

Vision:

**Die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung ist als Führungsaufgabe in Verwaltungen und privatwirtschaftlichen Unternehmen verankert.**

Das Projekt Gleichstellungs-Controlling basiert auf der Erkenntnis, dass die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung in die laufenden betrieblichen Planungs- und Steuerungsprozesse integriert und im Aufgabenbereich der Führung verankert werden muss. Nur dann kann sie nachhaltig erfolgreich sein. In Pilotbetrieben werden konkrete Zielvereinbarungen abgeschlossen und regelmässig überprüft. Die Verantwortung für die Zielerreichung liegt direkt bei den Führungskräften. Die Gleichstellungsverantwortlichen übernehmen die Beratung, das Coaching und die Unterstützung der Führungskräfte im Umsetzungsprozess. Das neue Controllinginstrument wurde in sechs Pilotbetrieben entwickelt.

[www.gleichstellungs-controlling.org](http://www.gleichstellungs-controlling.org)

**Zielpublikum:**

Verwaltungen, Betriebe, Führungskräfte

**MultiplikatorInnen:**

Verwaltungen, Betriebe

- Nehmen Sie die Verwirklichung der betrieblichen Gleichstellung als Führungsaufgabe wahr.
- Nutzen Sie das Gleichstellungs-Controlling als effizientes Planungs- und Steuerungsmittel.

**Projektstart:**

Juli 2001

**Trägerschaft:**

- Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM, Zürich
- Verband des Personals Öffentlicher Dienste VPOD, Zürich

**Kontaktadresse:**

Christine Flitner  
Projektleitung  
Gewerkschaft VPOD  
T: 044/266 52 37  
[christine.flitner@vpod-ssp.ch](mailto:christine.flitner@vpod-ssp.ch)

Claudine Traber  
Projektleitung  
Gewerkschaft SSM  
T: 044/202 77 51  
[cltraber@bluewin.ch](mailto:cltraber@bluewin.ch)

Artikel mit einer ausführlichen Beschreibung des Projekts: Sander, Gudrun, und Müller, Catherine: Gleichstellungs-Controlling in Unternehmungen und öffentlichen Verwaltungen, Zürich 2003 (PDF-Datei)

### **Fachhochschule Nordwestschweiz**

Nr. 15/01

Fachhochschule Nordwestschweiz

Fachhochschule Aargau

### **Chancengleichheit als Qualitätskriterium an Fachhochschulen – ein Pilotprojekt der Fachhochschule Aargau**

Ziel dieses Projektes ist es, eine systematische, den Gegebenheiten der einzelnen Teilschulen angepasste Umsetzung der Gleichstellung in allen Bereichen der Fachhochschule Nordwestschweiz zu ermöglichen (Gender Mainstreaming). Das Projekt wird zunächst exemplarisch an der Fachhochschule Aargau durchgeführt und in einer zweiten Phase auf die gesamte Fachhochschule Nordwestschweiz ausgeweitet. Es besteht aus folgenden Schwerpunkten:

- Erarbeiten von ausgewählten, übergeordneten Qualitätskriterien (Minimalstandards), nach denen der Miteinbezug der Gleichstellungsperspektive auf den verschiedenen Ebenen überprüft werden kann.
- Erarbeiten eines Leitfadens (Gendermanual), der konkrete Umsetzungsideen, Anwendungshilfen und Checklisten enthält sowie mögliche Strategien zur Durchführung konkreter Massnahmen aufzeigt. Dabei wird der Nutzung von Synergien und der Vernetzung mit bestehenden Gleichstellungsmassnahmen in der Berufsbildung und an den Hochschulen besondere Beachtung geschenkt.
- Implementierung in den einzelnen Bereichen durch konkrete Umsetzung (kleinere und grössere Vorhaben bzw. Projekte), die durch flankierende Massnahmen begleitet werden (Weiterbildung, Gendermanual).
- Die Einhaltung der Qualitätskriterien in den jeweiligen Bereichen wird im Rahmen des Qualitätsmanagements der Fachhochschulen überprüft.

### **Projektdauer:**

1. Juli 2001 bis Ende 2003

### **Kontakt:**

Ruth Freiburghaus

Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Nordwestschweiz

T: 062/287 78 25

[ruth.freiburghaus@fhso.ch](mailto:ruth.freiburghaus@fhso.ch)

Siehe dazu:

### **Handbuch zur Gleichstellung, mit Katalog «Kernziele und Qualitätsmerkmale»**

Zu beziehen bei Ruth Freiburghaus (Preis Fr. 25.–). Der Katalog als separate Publikation ist auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten FHNW als PDF-Dokument abzurufen: [www.fhnw.ch/gleichstellung](http://www.fhnw.ch/gleichstellung)

**SUPSI**

Nr. 78/03  
Scuola Universitaria  
Professionale  
della Svizzera  
Italiana

**Gender Mainstreaming**

Zielsetzung: Die Chancengleichheit soll im Sinne des Gender Mainstreaming Bestandteil der Führungsstrategie der SUPSI werden. Die Beteiligten sollen zusammen mit dem Qualitätsteam der SUPSI bei der Ausformulierung von klaren Gleichstellungszielen unterstützt werden. Sie legen dabei auch Verfahren zu deren Umsetzung fest. Konkret gliedert sich das Projekt in folgende Schritte:

- Festlegung klarer, erreichbarer Gleichstellungsziele
- Ausarbeitung von Verfahren zur Umsetzung der gesteckten Ziele
- Umsetzung der vereinbarten Verfahren
- Auswertung

Projektdauer: September 2003 bis April 2006

**Kontakt:**

Danuscia Tschudi  
SUPSI  
6928 Manno  
T: 091/610 85 15  
[dtschudi@supsi.ch](mailto:dtschudi@supsi.ch)

**Fachhochschule Ostschweiz**

Nr. 28/01  
FHS, Wirtschaft

**Genderkompetenz als Selbstverständlichkeit in der nächsten Führungsgeneration**

Mit dem Blickwinkel Gender Mainstreaming werden neue Impulse in die Lehrinhalte, die Personalpolitik sowie in die ganze Hochschulkultur der FHS, Studienbereich Wirtschaft, eingebracht. Gender Mainstreaming ist Teil der Führungsaufgabe. Train the Trainers. Ziel ist:

1. Die selbstverständliche Vermittlung von Gender Mainstreaming der Dozierenden an der FHS im Fach Betriebswirtschaft
2. Die Studierenden als künftige Führungskräfte erwerben die Fähigkeit, den Stand und die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in ihrem Arbeitsfeld einzuschätzen sowie anstehende Massnahmen einzuleiten und zu verantworten
3. Die Entwicklung eines allgemein gültigen Leitfadens respektive Lehrmittels «Gender Mainstreaming in der Betriebswirtschaftlichen Ausbildung an Fachhochschulen»

**Projektdauer:**

15. Oktober 2001 bis 31. Dezember 2004

**Kontakt:**

Ursula Graf  
FHS Fachhochschule St. Gallen  
T: 078/717 44 00  
[ursula.graf@fhsg.ch](mailto:ursula.graf@fhsg.ch)

**Broschüren, Studien, Links:**

- Evaluation des Programms «Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen». Zusammenfassung der Ergebnisse und Folgerungen durch Institut für Bildungs- und Forschungsfragen, Aarau, und durch Landert Farago Davatz & Partner, Zürich; Nov. 2003; siehe Inhaltsverzeichnis unter 2.2.2.
- Handbuch zur Gleichstellung. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen. Ein Projekt der Fachhochschule Nordwestschweiz im Rahmen des Aktionsplanes zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen, von Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter, 2003  
[www.fhnw.ch/gleichstellung](http://www.fhnw.ch/gleichstellung)

- Unter  
[www.stadt-zuerich.ch/bfg](http://www.stadt-zuerich.ch/bfg)  
Überblick über die umfassende Literatur zu Gender Mainstreaming:

**Eidg. Kommission für Frauenfragen (Hg.)**

Gender Mainstreaming. F-Frauenfragen Nr. 1/99, Bern. 1999 (vergriffen!)  
Signatur BfG-Bibliothek: BfG/C 427

**Europarat (Hg.)**

Gender Mainstreaming: Konzeptioneller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken (Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming). 1998

**Jegher, Stella**

Das Gender-Mainstreaming-Konzept am Beispiel der europäischen Beschäftigungspolitik.  
Diplomarbeit EIB, Basel. 1999  
Signatur BfG-Bibliothek: BfG/C 426

**Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Hg.)**

New Public Management: Chancen, Gefahren, Handlungsansätze. Eine gleichstellungspolitische Einschätzung. 1997  
Gratis erhältlich im BfG  
Signatur BfG-Bibliothek: BfG/F 214

**VPOD/ssp**

Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt.  
Dokumentation zur Fachtagung vom 19.1.2001 in Bern. 2001

**Burger, Annelise**

Praxisbeispiel Stadt Zürich: Handlungsfelder, Strategien und Instrumente zur Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann  
In: Krel Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 3. Auflage, Gabler. 2001, S. 131 – 138  
Signatur BfG-Bibliothek: BfG/F 454

**Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Soziales, Sachsen-Anhalt**

Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. 2001  
Signatur BfG-Bibliothek: BfG/C 477

- [www.stadt-zuerich.ch/bfg](http://www.stadt-zuerich.ch/bfg)  
Stichwort Gender Mainstreaming, weiter klicken zu Instrumente, Methoden  
Hier zu finden:
  - Gender Training
  - Leitfaden der EU
  
- [www.berlin.de/SenWiArbFrau/frauen/gender-gs/doku/bericht-senatsbeschluss\\_22072003.pdf](http://www.berlin.de/SenWiArbFrau/frauen/gender-gs/doku/bericht-senatsbeschluss_22072003.pdf)  
Erster Bericht über Gender Mainstreaming in der Berliner Politik und Verwaltung, 2002/03
  
- [www.gleichstellungs-controlling.org](http://www.gleichstellungs-controlling.org)  
«Gleichstellungs-Controlling – eine konkrete Umsetzung des Gender Mainstreaming» von Christoph Baitsch, Liliane Blume. Gleichstellungscontrolling im Unternehmen: Sechs Checklisten zum Selbsttest. Eine Initiative der Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit. Zürich 2002  
Download unter
- [www.stiftung-frauenarbeit.ch](http://www.stiftung-frauenarbeit.ch)
  
- [www.gleichstellungs-controlling.org](http://www.gleichstellungs-controlling.org)  
«Gleichstellungs-Controlling. Das Handbuch für die Arbeitswelt», von Gudrun Sander und Catherine Müller
  
- [sander@swissonline.ch](mailto:sander@swissonline.ch)  
Anhand von praktischen Beispielen wird im vorliegenden Buch Schritt für Schritt gezeigt, wie bei der Einführung des Gleichstellungs-Controllings vorgegangen werden muss, welche Hürden und Schwierigkeiten zu beachten und was die besten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung sind.  
Mit Arbeitsmaterialien auf CD-ROM (Mac & Windows): Merkblätter, Formularvorlagen, Praxisbeispiele und eine PowerPoint-Präsentation zum Gleichstellungs-Controlling.  
Sander, Gudrun / Müller, Cathrine: Gleichstellungs-Controlling. Das Handbuch für die Arbeitswelt. vdf Hochschulverlag Zürich, Zürich 2004

## 4.2. Sensibilisierung

### Einführung

Der Aktionsplan des Bundesprogramms Chancengleichheit legt grossen Wert auf die Nachhaltigkeit. Massnahmen können nur dann tief und also nachhaltig greifen, wenn ein allgemeines Verständnis für Genderfragen bereits besteht.

«Der Bund sieht in der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie (BFT) in den Jahren 2004 bis 2007 weiterhin besondere Massnahmen vor zur **Sensibilisierung** für Gleichstellungsfragen. Im Zentrum stehen folgende Absichten: Erstens ist die Chancengleichheit als Qualitätskriterium in den Strategien der Schulen zu verankern und mittels praxisorientierter Konzepte umzusetzen. Zweitens sollen mehr Frauen an den Fachhochschulen studieren, forschen und lehren.»\*

Gendersensibilisierung heisst Bewusstmachen der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Gesellschaft, im Zugang zu Ressourcen, Beteiligung und Entscheidungsmacht.

Im Folgenden wird eine Auswahl von Projekten zur Sensibilisierung von Erwachsenen im Erwerbsleben vorgestellt – wo nicht spezifisch für die FH entwickelt, sind die Projekte als Anregung zu Massnahmen im FH-Bereich gedacht.

\* Zitiert aus: Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen. Aktionsplan für die Jahre 2004 bis 2007.  
[www.bbt.admin.ch/fachhoch/dossiers/chancen/d/aktionsplan.pdf](http://www.bbt.admin.ch/fachhoch/dossiers/chancen/d/aktionsplan.pdf)

Projekte:

**- Frau am Bau**

Gleichstellungsgerechte Arbeitsbedingungen in der Bauplanungsbranche

Vision:

**Nicht diskriminierende Arbeitsbedingungen sind auch in Bauplanungsbetrieben eine Selbstverständlichkeit.**

Das Projekt «Frau am Bau» strebte die Erhöhung des Frauenanteils sowie gleichstellungsgerechte Arbeitsbedingungen für alle in der Bauplanungsbranche Tätigen an. Seit 1996 wurden Mitarbeitende und Geschäftsführende in verschiedenen Betrieben bezüglich einer nicht diskriminierenden Personalpolitik beraten und unterstützt und ein branchenspezifisches Lohnsystem erarbeitet. Betriebe, welche sich zur Umsetzung konkreter Massnahmen verpflichteten, erhielten das Gütezeichen «Frau am Bau». Eine abschliessende Fachtagung machte Erkenntnisse aus dem Projekt einem breiten Publikum zugänglich. In einem Handbuch für Bauplanungsfirmen sind die Erfahrungen aus der fünfjährigen Projektdauer zusammengefasst. Ein Leitfaden will Bauträgerschaften für das Thema Gleichstellung sensibilisieren und bietet Checklisten für alle Phasen der Bauabwicklung.

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

**Zielpublikum:**

ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in der Baubranche, Bauträgerschaften

**MultiplikatorInnen:**

ArbeitgeberInnen in der Baubranche, Gewerkschaften, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebskommissionen

- Fördern Sie den Transfer der Ideen und Erfahrungen von «Frau am Bau» in weitere Betriebe.
- Setzen Sie sich für eine erhöhte Sensibilität für Gleichstellungsthemen in männerdominierten Branchen ein.

**Dokumentation und Informationsmaterial:**

- Handbuch  
Verein Frau am Bau: Brennpunkt Frau am Bau. 2003. Fr. 38.-, ISBN 3-7281-2853-8.  
Bezugsadresse: vdf Hochschulverlag, Zürich
- Leitfaden  
Verein Frau am Bau: Qualität Frau am Bau. 2003. Fr. 15.-, ISBN 3-7281-2860-0.  
Bezugsadresse: vdf Hochschulverlag, Zürich

**Projektstart:**

November 1996

**Trägerschaft:**

- Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI), Basel
- Verein Planung, Architektur, Frauen (P.A.F.), Zürich
- Schweizerischer Ingenieur- und Architektenverein (SIA), Zürich

**Kontaktadresse:**

GBI Nordwestschweiz  
Rebgasse 1  
4005 Basel  
T: 061/699 23 53

Verein Planung, Architektur,  
Frauen (P.A.F.):  
Katrin Bauer  
P.A.F. Koordinationsstelle  
T: 078/653 20 28  
[paf@goodlinks.ch](mailto:paf@goodlinks.ch)

Gleichstellungsgerechte  
Personalführung:  
Brigitte Aschwanden  
GBI  
T: 044/295 16 19  
[brigitte.aschwanden@gbi.ch](mailto:brigitte.aschwanden@gbi.ch)

### **– Zwei tun das Gleiche!**

Schulungsbausteine für die Genderausbildung

Vision:

**Die Personalbeurteilung von Frau und Mann erfolgt frei von Diskriminierung.**

Angeboten werden Bausteine für die betriebliche Personalschulung, die eine geschlechtergerechte Beurteilung von Leistungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen von MitarbeiterInnen ermöglichen. Kurze Filmsequenzen thematisieren alltägliche betriebliche Situationen und Fragestellungen wie Einstellungs- und Bewerbungsgespräch, MitarbeiterInnengespräch, Qualifikationsgespräch, Gespräche zum Arbeitsverhältnis. Dazu gibt es Begleitmaterialien: Anleitung für Rollenspiele, Diskussionen, Handlungsvereinbarungen, Auswertungen etc. Die Unterlagen sind für Kommunikationstrainings in der deutschen Schweiz geeignet.

#### **Zielpublikum:**

ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in Verwaltung und Privatwirtschaft

#### **MultiplikatorInnen:**

AusbildnerInnen, TrainerInnen, Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, Vorgesetzte, MitarbeiterInnen

– Nutzen Sie die Bausteine für eigene, einstündige bis dreitägige Seminarien.

#### **Aus- und Weiterbildungsangebote:**

– Seminar

«Kommunikation zwischen Frauen und Männern». Anna Zumbrunn (Coach, Supervisorin, Personalfachfrau, Juristin) und Pascal Mösli (Coach, Supervisor, Projektberater, Dozent).

Information/Anmeldung:

A. Zumbrunn, T: 078/716 84 50; P. Mösli, T: 031/311 26 27.

#### **Dokumentation und Informationsmaterial:**

– Schulungsbausteine

Trägerschaft (Hg.): Christoph Baitsch. Ellen Steiner: Zwei tun das Gleiche. Kommunikation zwischen Frauen und Männern im Berufsalltag, inkl. DVD. vdf Hochschulverlag Zürich. 2003. Fr. 62.–.

104 Seiten. ISBN 3-7281-2898-8.

Bezugsadresse:

vdf Hochschulverlag, ETH Zentrum, 8092 Zürich.

[www.vdf.ethz.ch](http://www.vdf.ethz.ch)

#### **Projektstart:**

April 2002

#### **Trägerschaft:**

– Generalsekretariat Eidg. Justiz- und Polizeidepartement EJPD, Bern

– Generalsekretariat Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS, Bern

#### **Kontaktadresse:**

Vanda Descombes-Della Schiava  
Co-Projektleiterin  
Generalsekretariat VBS, PA  
Bundeshaus Ost  
3003 Bern  
[vanda.descombes@gs-vbs.admin.ch](mailto:vanda.descombes@gs-vbs.admin.ch)

Anna Zumbrunn  
Co-Projektleiterin  
Generalsekretariat EJPD  
Taubenstrasse 16  
3003 Bern  
[anna.zumbrunn@gs-ejpd.admin.ch](mailto:anna.zumbrunn@gs-ejpd.admin.ch)

**- Jeden Monat ein Betrieb auf der Hitliste der Gleichstellung**

Betriebliche Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz

Vision:

**Denken und Handeln im Sinne der Chancengleichheit gehört im Erwerbsleben und im Betrieb zum Alltag.**

Das Programm konzentriert sich auf Aktionen am Arbeitsplatz. Ziel ist die Erhöhung des Bekanntheitsgrades des Gleichstellungsgesetzes und die Stärkung des Willens zu dessen Umsetzung. Jeden Monat wird in einem Betrieb gemeinsam mit Vorgesetzten, der Personalkommission und ArbeitnehmerInnen eine Aktion «Betriebliche Gleichstellung» durchgeführt. Diese umfasst eine Situationsanalyse, das Aufzeigen von direkter und indirekter Diskriminierung, die Förderung des Bewusstseins bei allen Beteiligten sowie Vorschläge für die Beseitigung der Diskriminierungen und für die Umsetzung der Chancengleichheit.

[www.chanc-e.ch](http://www.chanc-e.ch)

**Zielpublikum:**

Unternehmensleitungen, Kaderpersonen, Personalverantwortliche, ArbeitnehmerInnen

**MultiplikatorInnen:**

Gewerkschaften, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebskommissionen

– Initiieren Sie ähnliche Aktionen in weiteren Betrieben.

**Dokumentation und Informationsmaterial:**

– Publikation

Gewerkschaft SMUV und GBI: Broschüre. Bern. 2003

Bezugsadresse: Kontaktadresse

**Projektstart:**

Mai 2001

**Trägerschaft:**

– Gewerkschaft Bau und Industrie GBI, Zürich

– Gewerkschaft SMUV, Bern

**Kontaktadresse:**

Brigitte Aschwanden

Projektleitung GBI

Strassburgstrasse 11

8004 Zürich

T: 044/295 16 19

[brigitte.aschwanden@gbi.ch](mailto:brigitte.aschwanden@gbi.ch)

Fabienne Blanc-Kühn

Projektleitung SMUV

Weltpoststrasse 20

3000 Bern 15

T: 031/350 23 60

[fabienne.blanc@ftmh.ch](mailto:fabienne.blanc@ftmh.ch)

### **- Familienfreundliche Unternehmen**

Studie und Leitfaden für Betriebe

Vision:

**Unternehmen unterstützen Mütter und Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.**

Eine Befragung von 4000 Unternehmen in der Schweiz hatte zum Ziel, Betriebe zu finden, die familiengerechte Lösungen in die Praxis umgesetzt haben. Die Auswertung zeigt, dass letztlich nicht nur ArbeitnehmerInnen, sondern auch die Unternehmen selber von einer familienfreundlichen Arbeitswelt profitieren. Es wurde ein Leitfaden ausgearbeitet, der Unternehmen und ArbeitnehmerInnen über Lösungswege und rechtliche Aspekte informiert und Anregungen zur familienergänzenden Kinderbetreuung gibt. Geplant ist auch der Aufbau einer Ideenbörse für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Politik.

[www.pro-familia.ch](http://www.pro-familia.ch)

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

#### **Zielpublikum:**

UnternehmerInnen, Personalverantwortliche, ArbeitnehmerInnen

#### **MultiplikatorInnen:**

Personalverantwortliche, UnternehmerInnen

- Unterstützen Sie Ihre MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Übernehmen Sie erprobte Modelle und Angebote, die zur Familienfreundlichkeit Ihres Unternehmens beitragen.

#### **Dokumentation und Informationsmaterial:**

- Studie deutsch  
Pro Familia Schweiz: Familienfreundliche Unternehmen. Auswertung. Juli 2001.  
Bezugsadresse: Kontaktadresse
- Studie französisch  
Pro Familia Suisse: Familles et entreprises. Résultats. Juli 2001.  
Bezugsadresse: Kontaktadresse
- Leitfaden deutsch  
Pro Familia Schweiz: Erfolg in Familie und Beruf. Ein Leitfaden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern. 2003. Gratis. Bezugsadresse: Kontaktadresse
- Leitfaden französisch  
Pro Familia Suisse: Réussir sa vie familiale et professionnelle. Guide à l'intention des employées et employés avec enfants à charge. 2003. Gratis. Bezugsadresse: Kontaktadresse

#### **Projektstart:**

Oktober 2000

#### **Trägerschaft:**

Pro Familia Schweiz, Bern

#### **Kontaktadresse:**

Pro Familia Schweiz

Dr. Lucrezia Meier-Schatz

Laupenstrasse 45

Postfach 7572

3001 Bern

[profamilia@bluewin.ch](mailto:profamilia@bluewin.ch)

T: 031/381 90 30

**- Prix Egalité**

Auszeichnung für Unternehmen

Vision:

**Gleichstellung ist Führungsaufgabe in Unternehmen und Verwaltungen.**

Der Prix Egalité zeichnet Unternehmen und Verwaltungen aus, die sich in Sachen Gleichstellung besonders engagieren. Er würdigt nicht die Arbeit von einzelnen Gleichstellungsbeauftragten, sondern diejenige des Gesamtunternehmens. Der Preis wird durch den Kaufmännischen Verband Schweiz verliehen. Ein Fragebogen ermöglicht eine Standortbestimmung bezüglich Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweizer Arbeitswelt. Die Auswertung erfolgt durch eine unabhängige Agentur. Potenzielle KandidatInnen werden zu einem Hearing mit der Jury eingeladen. In vier Kategorien werden PreisträgerInnen ermittelt und öffentlich geehrt. Wer im eigenen Umfeld mehr tun will bezüglich Gleichstellung, findet in der Auswertung der Wettbewerbseingaben wichtige Impulse und Ideen.

**Zielpublikum:**

Geschäftsleitung von Unternehmen, Verwaltungen, Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte

**MultiplikatorInnen:**

EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte  
– Holen Sie sich praxiserprobte Ideen für die Förderung der Gleichstellung in Ihrem Unternehmen.

**Dokumentation und Informationsmaterial:**

– Dokumentation

Sabina Littmann-Wernli: Fit in Sachen Gleichstellung? Zürich. 2000. Fr. 15.–.

Bezugsadresse: Kontaktadresse

**Projektstart:**

August 1999

**Trägerschaft:**

Kaufmännischer Verband Schweiz, Abteilung Angestelltenpolitik/Gleichstellung, Zürich

**Kontaktadresse:**

Kaufmännischer Verband Schweiz  
Hans-Huber-Strasse 4  
8027 Zürich  
F: 044/283 45 70  
[gleichstellung@kvschweiz.ch](mailto:gleichstellung@kvschweiz.ch)

Susanne Erdös  
Projektleitung  
T: 044/283 45 76  
[susanne.erdoes@kvschweiz.ch](mailto:susanne.erdoes@kvschweiz.ch)

Priska Strebel  
Projektkoordinatorin  
T: 044/283 45 77  
[priska.strebel@kvschweiz.ch](mailto:priska.strebel@kvschweiz.ch)

**- INDUGLEICH**

Gleichstellung von Frau und Mann in der metallverarbeitenden Industrie

Vision:

**Frauen entscheiden sich vermehrt für technische Berufe und sind auf allen Betriebsstufen mit ihren männlichen Kollegen gleichgestellt.**

Im Rahmen von INDUGLEICH wurden verschiedene Teilprojekte realisiert. Eine Vorstudie zeigte den Aufholbedarf in Sachen Gleichstellung in der metallverarbeitenden Branche. In den Teilprojekten ABIMO I und ABIMO II wurden Schulungsunterlagen und weiterführendes Informationsmaterial erarbeitet und in der gewerkschaftlichen Bildung erprobt. Mit zwei begleiteten Betriebsprojekten (OPEG I, OPEG II) sowie einem Mentoring-Pilotprogramm konnten konkrete Beiträge zur Gleichstellung geleistet werden. Die Erfahrungen wurden in Unterrichtsunterlagen zusammengetragen und für Weiterbildungsaktivitäten aufbereitet.

**Zielpublikum:**

Metallverarbeitende Industrie, männerdominierte Berufsbereiche

**MultiplikatorInnen:**

Personalverantwortliche in männerdominierten Berufsbereichen

- Überprüfen Sie die tatsächliche Gleichstellung in Ihrem Einflussbereich.
- Nutzen Sie die Unterlagen und die Erfahrungen für ein eigenes Gleichstellungsprojekt.

**Aus- und Weiterbildungsangebote:**

- Kursangebot

Kurse zum Thema Gleichstellung für PersonalvertreterInnen in der metallverarbeitenden Industrie.

Information/Anmeldung: Kontaktadresse

- Projektmanagement

Management in Chancengleichheit. Für Personen, welche entsprechende Projekte realisieren.

Information/Anmeldung: Kontaktadresse

**Dokumentation und Informationsmaterial:**

- Kursbuch mit CD-ROM

Marianne Schär Moser, Jürg Baillod, Barbara Amiet: Chancen für die Chancengleichheit. vdf Hochschulverlag Zürich. 2000. Fr. 47.-. ISBN 3-7281-2526-1. Bezugsadresse:

[www.vdf.ethz.ch](http://www.vdf.ethz.ch)

- Broschüre

Gewerkschaft SMUV: Das Problem der Gleichstellung betrifft uns nicht; wir beschäftigen gar keine Frauen! Bern. 1998. Fr. 15.-. Bezugsadresse: Kontaktadresse

- Ausbildungsmodul

Marianne Schär Moser, Catherine Müller: Projektmanagement in Chancengleichheitsprojekten. Grobkonzept, Grundlagen und inhaltliche Ausführungen. SMUV Bern. 2001. Fr. 15.-.

Bezugsadresse: Kontaktadresse

- Publikation

Marianne Schär Moser, Susanne Hobi: Gleichstellung im Erwerbsleben. Unterlagen zum Grundseminar. SMUV Bern. 1998. Fr. 15.-. Bezugsadresse: Kontaktadresse

- Publikation

Marianne Schär Moser, Susanne Hobi: Egalité au travail. Documents de séminaire. SMUV Bern. 1998. Fr. 15.-. Bezugsadresse: Kontaktadresse

- Handbuch

Marianne Schär Moser: Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Handbuch für Personalkommissionen. SMUV Bern. 2000. Fr. 10.-. Bezugsadresse: Kontaktadresse

– Handbuch

Marianne Schär Moser: Egalité au travail. Guide pour des commissions du personnel. FTMH Bern.  
2000. Fr. 10.–. Bezugsadresse: Kontaktadresse

**Projektstart:**

Dezember 1996

**Trägerschaft:**

Gewerkschaft SMUV/FTMH, Bern

**Kontaktadresse:**

Ginevra Signer  
Gewerkschaft SMUV  
Postfach 272  
3000 Bern 15  
T: 031/350 23 49  
[ginevra.signer@smuv.ch](mailto:ginevra.signer@smuv.ch)

Marianne Schär Moser  
büro a&o  
Waaghausgasse 5  
3011 Bern  
T: 031/311 59 86  
[schaer@bueroaundo.ch](mailto:schaer@bueroaundo.ch)

Catherine Müller  
move  
Niklaus-Konrad-Strasse 23  
4500 Solothurn  
T: 031/621 64 65  
[cat.move@bluewin.ch](mailto:cat.move@bluewin.ch)

**– Réaliser l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière de réadaptation professionnelle dans l'Assurance-invalidité**

Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung

Vision:

**IV-Anträge werden nach geschlechtsunabhängigen Kriterien beurteilt.**

Die Diskriminierung bei der Invaliditätsversicherung zeigt sich vor allem in der Beurteilung der Invalidität und den vorgeschlagenen Massnahmen bezüglich Ausbildung und beruflicher Wiedereingliederung. Das Projekt erarbeitete und erprobte neue Beurteilungsverfahren, welche zum Abbau der Diskriminierung beitragen. Die Verfahrensänderungen wurden aufgrund ausführlicher Untersuchungen des Bewertungsverlaufs vorgeschlagen. Die MitarbeiterInnen der IV-Ämter wurden zum Thema Gleichstellung sensibilisiert, aktiv in den Prozess der Verfahrensänderungen einbezogen und geschult.

**Zielpublikum:**

IV-BezügerInnen, IV-Ämter

**MultiplikatorInnen:**

IV-Ämter

- Adaptieren Sie diese Projektidee und setzen Sie sich für die Gleichbehandlung auch in Ihrem Kanton ein.
- Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden.

**Aus- und Weiterbildungsangebote:**

- Kurs  
Nouvelle systématique dans l'évaluation de l'invalidité: Comment favoriser la réadaptation professionnelle des femmes? Pour le personnel de AI. Bezugsadresse: Kontaktadresse
- Kurs  
Comment promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Pour des personnes actives professionnellement, managers et chef-fe-s d'entreprises. Information/ inscription: adresse de contact

**Dokumentation und Informationsmaterial:**

- Publikation  
Diana de la Rosa: Situation des femmes et des hommes dans l'Assurance-invalidité. Vol. 3. 2002. Fr. 43.–. Bezugsadresse: Revue suisse de sociologie

**Projektstart:**

Februar 1999

**Trägerschaft:**

- ISOCELE, Collectif de recherche sur les rapports sociaux entre femmes et hommes, Genève
- Association Suisse des Invalides ASIV, Bienne

**Kontaktadresse:**

Diana de la Rosa  
Cheffe de projet  
Case postale 5732  
15, rue des Savoises  
1211 Genève 11  
T: 022/781 81 10

### **- Sexuelle Belästigung im Musikunterricht**

Projekt zur Prävention und Sensibilisierung

Vision:

**Auch Musikunterricht ist kein Ort sexueller Belästigung.**

Gerade die Besonderheiten der Musikausbildung mit Einzelunterricht begünstigen sexuelle Belästigung. Eine Broschüre zeigt die Ursachen und die Möglichkeit der Prävention auf. Musik(hoch)schulen und Lehrpersonen werden mit speziellen Aus- und Weiterbildungsmodulen, Vorträgen und Workshops angesprochen. Ziel ist die Integration der Prävention in der Praxis. Eine Musikschule sowie eine Musikhochschule werden in diesem Entwicklungsprozess begleitet.  
[www.agsexismus.ch](http://www.agsexismus.ch)

#### **Zielpublikum:**

Musik(hoch)schulen, MusiklehrerInnen, Musikstudierende

#### **MultiplikatorInnen:**

Musik(hoch)schulleiterInnen, Musikverbände

- Verteilen Sie die Broschüre in Ihrem Einflussbereich.
- Schaffen Sie strukturelle und rechtliche Regelungen zur Prävention sexueller Belästigung.

#### **Aus- und Weiterbildungsangebote:**

- Modul

Macht und sexuelle Belästigung. Modul im Rahmen der Diplomausbildung für MusikschulleiterInnen. Information/Anmeldung:

Verband Musikschulen Schweiz VSM

Susanne Gilg

Weinbergstrasse 64

8002 Kilchberg

- Weiterbildung

Gute und schlechte Berührungen im Musikunterricht. Weiterbildung für Musiklehrkräfte.

Information/Anmeldung:

Verband Musikschulen Schweiz VSM

Susanne Gilg

Weinbergstrasse 64

8002 Kilchberg

- Weiterbildung

Nähe und Distanz im Musikunterricht. Weiterbildung für Verbände, die Musikunterricht anbieten.

Information/Anmeldung: Kontaktadresse

#### **Dokumentation und Informationsmaterial:**

- Broschüre

Dr. Verena Naegele, Regine Aepli, Mägi Wuhrmann, Susi Lindig: Sexuelle Belästigung im Musikunterricht. Bern. 2000. Gratis. Bezugsadresse: Kontaktadresse

- Buch

Monique Dupuis, Barbara Emmenegger, Priska Gisler: anmachen – platanweisen. Bern. 2000.

ISBN 3-258-06192-0. Bezugsadresse:

Verlag Paul Haupt Bern-Stuttgart-Wien

#### **Projektstart:**

Januar 1999

**Trägerschaft:**

FrauenMusikForum FmF Schweiz  
Geschäftsstelle  
Jacqueline Keller  
Konsumstrasse 6  
3007 Bern  
T: 031/372 72 15  
F: 031/372 72 58  
[fmf@pop.dplanet.ch](mailto:fmf@pop.dplanet.ch)  
[www.frauenmusikforum-fmf.org](http://www.frauenmusikforum-fmf.org)

**Kontaktadresse:**

Arbeitsgruppe Sexismus  
Anna Merz  
Ahornweg 9  
4800 Zofingen  
T: 062/752 15 34  
F: 062/752 75 30  
[manna@gmx.ch](mailto:manna@gmx.ch)

**- Zusammen führen - zusammenführen**

Genderreflektierte Führungsausbildung für Frauen und Männer

Vision:

**Kaderfrauen und Kadermänner führen partnerschaftlich.**

Der Kurs richtet sich an Führungsverantwortliche aus verschiedensten Berufen. Die Teilnehmenden werden befähigt, ihr Repertoire an Entscheidungs- und Handlungsstrategien gezielt zu erweitern. Während 21 Tagen (verteilt auf ein Jahr) werden in Workshops, Seminaren und Gruppencoachings Eigen-, Sozial- und Methodenkompetenzen entwickelt. Die einzelnen Themen der Ausbildung werden auf dem Hintergrund der Geschlechterdifferenz aufgegriffen und bearbeitet. Die TeilnehmerInnen erlangen so eine differenzierte Wahrnehmung der eigenen Biographie, der Rollenverteilung und von deren Auswirkung auf das Führungsverhalten. Die bestehenden Unterschiede im Verhalten der Geschlechter werden im Hinblick auf ein partnerschaftliches Führungsmodell diskutiert, entwickelt und gestaltet.

**Zielpublikum:**

Führungsverantwortliche, Personalverantwortliche

**MultiplikatorInnen:**

Berufsbildungsinstitute

– Bieten Sie das Weiterbildungsangebot auch in Ihrer Region an.

**Aus- und Weiterbildungsangebote:**

– Ausbildung

Führungsausbildung 2003: zusammen führen – zusammenführen. Für Führungsverantwortliche.

Information/Anmeldung: Kontaktadresse

**Projektstart:**

April 2000

**Trägerschaft:**

- KV Zürich
- Verband Zürcher Handelsfirmen VZH
- KV Schweiz

**Kontaktadresse:**

Irmgard Schmid-Schuler  
Kaufmännischer Verband Zürich KVZ  
Pelikanstrasse 18  
Postfach 6889  
8023 Zürich  
T: 01/216 99 42  
[info@kvz.ch](mailto:info@kvz.ch)  
[www.kvz.ch](http://www.kvz.ch)

**- PIA – Pionierinnen in Ausbildung**

Informations-, Bildungs- und Netzwerkprojekt in Sachen Gleichstellung im Erwerbsleben

Vision:

**Frauen kennen das Gleichstellungsgesetz und fordern ihre Rechte ein.**

Was heisst überhaupt Gleichstellung im Erwerbsleben? Was will das Gesetz und wie ist es anwendbar? Berufstätige Frauen lernen das Gleichstellungsgesetz kennen und setzen sich für ihre Rechte in der Arbeitswelt ein. Nach einer Informationskampagne und zwei Lernwerkstätten in der Region Basel bietet die Trägerschaft auf Anfrage Inputs, Kurse oder Workshops an. Ehemalige TeilnehmerInnen haben sich im PIA-Club zusammengeschlossen, ein Netzwerk, das sie in ihrer Eigeninitiative stärkt.

[www.viavia.ch/PIA](http://www.viavia.ch/PIA)

**Zielpublikum:**

Arbeitnehmerinnen

**MultiplikatorInnen:**

Berufsverbände, Gewerkschaften

– Übernehmen Sie die Kurse und Workshops in Ihr Bildungsangebot.

**Aus- und Weiterbildungsangebote:**

– Kurse, Workshops, Inputs

Information/Anmeldung: Kontaktadresse

– PIA-Club

Information/Anmeldung: Kontaktadresse

**Projektstart:**

September 1999

**Trägerschaft:**

Interprofessionelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen IGA, Basel

**Kontaktadresse:**

Interprofessionelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen IGA

Claudia Studer

Projektleiterin

Greifengasse 7

4058 Basel

T: 061/683 93 54

[studer@viavia.ch](mailto:studer@viavia.ch)

**- Réagissons!**

Informations- und Sensibilisierungskampagne zum Gleichstellungsgesetz

Vision:

**Das Gleichstellungsgesetz ist bekannt und wirkt präventiv.**

Diese Sensibilisierungskampagne zum Gleichstellungsgesetz richtete sich an die Erwerbstätigen in der Romandie. Der Fokus lag auf der Vermittlung der wichtigsten Rechtsgrundsätze für den Erwerbsbereich. Mit Plakaten und Prospekten wurden von Diskriminierung Betroffene aufgerufen, ihre Rechte wahrzunehmen und sich bei Bedarf an das kantonale Gleichstellungsbüro zu wenden. Personalverantwortliche und Unternehmensleitungen konnten ihre Kenntnisse im Rahmen eines Kolloquiums erweitern. Die Kampagne hat mitgeholfen, dass Diskriminierung im Erwerbsbereich vermehrt wahrgenommen und dagegen angegangen wird.

**Zielpublikum:**

Frauen und Männer im Erwerbsleben, ArbeitgeberInnen

**MultiplikatorInnen:**

Gewerkschaften, ArbeitgeberInnenverbände

- Prüfen Sie die Übernahme resp. Adaption dieser Kampagne.
- Lesen Sie den Evaluationsbericht und profitieren Sie von den Erfahrungen in der Romandie.

**Aus- und Weiterbildungsangebote:**

- Kolloquium

Welches Unternehmen für die Frau? Kolloquium für Personalverantwortliche.

Information/Anmeldung: Kontaktadresse

**Dokumentation und Informationsmaterial:**

- Bericht  
Agence de communication TRIO: Rapport d'évaluation globale. 2000. Gratis.  
Bezugsadresse: Kontaktadresse
- Prospekt, Plakat  
Agence de communication TRIO: Aussi compétente, moins payée! REAGISSONS  
Loi sur l'égalité entre femmes et hommes. Prospekt und Plakat. 2000. Gratis.  
Bezugsadresse: Kontaktadresse

**Projektstart:**

Januar 2000

**Trägerschaft:**

Bureau cantonal de l'égalité entre les femmes et les hommes, Lausanne

[www.egalite.vd.ch](http://www.egalite.vd.ch)

**Kontaktadresse:**

Bureau cantonal de l'égalité entre les femmes et les hommes

Nicole Golay

Rue Caroline 4

1014 Lausanne

T: 021/316 61 24

**- Nouvelle loi sur l'égalité, femmes, entrez dans vos droits!**

Informationskampagne zum Gleichstellungsgesetz

Vision:

**Das Gleichstellungsgesetz ist bekannt und wirkt präventiv.**

Mit dieser Informationskampagne wurde im Kanton Genf über das Gleichstellungsgesetz informiert. Mit Plakaten in öffentlichen Verkehrsmitteln, Kinowerbung und Flyers wurde auf die Aktion aufmerksam gemacht. Während drei Monaten konnten sich Frauen über eine Gratis-Telefonnummer juristisch beraten lassen. Die Kampagne motivierte Frauen, ihre Rechte wahrzunehmen und auch durchzusetzen.

**Zielpublikum:**

Frauen

**MultiplikatorInnen:**

Gleichstellungsbüros, Frauenorganisationen

- Machen Sie Frauen Mut, ihre Rechte einzufordern.
- Fördern Sie die Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes.

**Projektstart:**

April 1997

**Trägerschaft:**

Communauté genevoise d'action syndicale CGAS, Genève

**Kontaktadresse:**

Communauté genevoise d'action syndicale CGAS

Valérie Buchs

Case postale 288

1211 Genève 13

T: 022/345 64 00

### - Gender Campus Switzerland 1+2

Gender Campus will in den Sprachen Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch eine nationale zentrale Informations- und Kommunikationsplattform für Gender Studies und Gleichstellungsfragen im tertiären Bildungsbereich schaffen, die auch für den virtuellen Unterricht nutzbar ist. Es wird eine umfangreiche und überprüfte Link-Sammlung erstellt und es sollen Defizite der Gender Studies und der Gleichstellungsaktivitäten an den Schweizer Universitäten und Fachhochschulen überwunden werden.

Gender Campus 2 setzt sich die bessere Implementierung von Gender Campus an den Fachhochschulen sowie den Ausbau der Dienstleistungen gegenüber den Fachhochschulen und im Gleichstellungsbereich als vorrangiges Ziel.

Das von der HGKK Bern entwickelte Tool «Virtual School» ist ein Instrument zur digitalen Vernetzung. Mit Hilfe dieses Tools ist es möglich, Information und Kommunikation auf mehreren Stufen zu verbinden: a) zentrale Homepage mit mehreren Informationsebenen, b) virtuelle Räume mit Informations- und Vernetzungskapazitäten für verschiedene Projektpartner, c) Bildung von virtuellen Schulklassen und Kommunikationsnetzen.

#### **Projektdauer:**

bis Dezember 2004  
[www.gendercampus.ch](http://www.gendercampus.ch)

#### **Kontakt:**

Heidi Rebsamen  
 Gleichstellungsbeauftragte der Berner Fachhochschule BFH  
 Schwarztorstrasse 36  
 3001 Bern  
 T: 031/370 89 79  
[heidi.rebsamen@bfh.ch](mailto:heidi.rebsamen@bfh.ch)

#### **Publikationen:**

- Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual I.  
 Veronika Merz, Verlag Pestalozzianum Zürich, Mai 2001, Fr. 39.–
- Salto, Rolle, Pflicht und Kür. Materialien zur Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Gender Manual II.  
 Veronika Merz, in Zusammenarbeit mit Elisabeth Grünewald-Huber, Christa Hanetseder, Susanne Ramsauer, Maya Rechsteiner, Ingrid Rusterholtz, Annamarie Ryter, Verlag Pestalozzianum Zürich, Mai 2001, Fr. 69.–
- Buch und Arbeitsmappe (Manual I und II) sind im Buchhandel oder direkt beim Lernmedien-Shop des Pestalozzianum-Verlags zu bestellen. Siehe auch  
<http://www.pestalozzianum.ch/lernmedien-shop>
- Kurs auf Genderkompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung.  
 Esther Baur und Madeleine Marti. Basel, hg. vom Gleichstellungsbüro Basel-Stadt, Basel 2000, Fr. 18.–

#### **Links:**

[www.gleichstellung.bs.ch/aktivitäten/gender\\_manual.htm](http://www.gleichstellung.bs.ch/aktivitäten/gender_manual.htm)

Das Gender Manual sind 3 Publikationen, hg. vom Gleichstellungsbüro BS, zur Kompetenzförderung im Umgang mit Gender. Ausserdem hat das Büro diverse Sensibilisierungsaktionen im öffentlichen Raum durchgeführt (siehe unter Aktivitäten).

### 4.3. Mentoring

#### Einführung

Mentoringprogramme sind nicht nur ein erfolgreiches Instrument in der organisationsinternen Personalentwicklung von Unternehmen und Bildungsinstitutionen, sondern auch eine kostengünstige Weiterbildungsmethode für Angestellte in einer Umbruch- oder Krisensituation. Mentoring kann auch zur Anwendung kommen, wenn es um einen Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt geht.

Untersuchungen belegen, dass vor allem im akademischen Mittelbau ein Bedürfnis nach Frauenförderung besteht. Die UniFrauenstelle Zürich nimmt hinsichtlich Mentoring schweizweit eine Vorreiterrolle ein. Im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit hat sie die **Mentoring-Werkstatt** initiiert. Dabei setzt sie neben Tandem- und Gruppen-Mentoring vor allem auf Peer-Mentoring. Die am Mentoringprogramm teilnehmenden Doktorierenden und Postdoktorierenden treiben ihre Karriere in Selbstorganisation gegenseitig voran, indem sie ein ihnen entsprechendes Projekt konzipieren und umsetzen. Nebst finanzieller Unterstützung steht ihnen ein ExpertInnen-Beirat zur Seite.

Die universitären Modelle können für die Fachhochschulen nicht einfach übernommen werden, sondern müssen entsprechend den spezifischen Erfordernissen modifiziert werden. An der Fachhochschule Nordwestschweiz läuft zurzeit das Projekt **Mefista**, das den Frauenanteil im Mittelbau erhöhen möchte. Gleichzeitig suchen die FH mit verschiedenen Massnahmen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Studierenden zu erreichen. Während in den Disziplinen Bau, Technik und Industrie der Männeranteil klar überwiegt, ist im Departement Pädagogik auf der Kindergarten- und Primarstufe der Anteil studierender Männer vergleichsweise gering. Hier wie dort gilt es reale Barrieren und negative Klischees in den Köpfen abzubauen und die Studiengänge für beide Geschlechter attraktiv zu gestalten.

#### Broschüren, Handbücher:

- **Bundesprogramm «Chancengleichheit» 2000 – 2003. SUK, CUS Schweizerische Universitätskonferenz.** Ein Programm des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im universitären Bereich gemäss der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2000 – 2003  
Zu beziehen bei: SUK, Sennweg 2, 3012 Bern  
T: 031/306 60 75  
[maya.widmer@cus.ch](mailto:maya.widmer@cus.ch)  
[www.cus.ch](http://www.cus.ch)
- **Nachwuchsförderung mittels Mentoring – Wegbeschreibungen fürs Wandern durch die Mentoringlandschaft.** Von Elisabeth Michel-Alder, hg. UniFrauenstelle, Zürich 2004  
Zu beziehen bei: UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann, Voltastr. 59, 8044 Zürich;  
Fr. 22.– bzw. Fr. 15.– mit Legi  
T: 044/634 29 97
- **Peer-Mentoring. Erste Erfahrungen mit der MentoringWerkstatt an der Universität Zürich.** Von Elisabeth Maurer und Ursula Meyerhofer. In: Löther, Andrea (Hg.): Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft, in: cews.Beiträge. Frauen in Wissenschaft und Forschung, Nr. 1, hg. von Brigitte Mühlenbruch, Bielefeld 2003, S. 29 – 40  
[chancengleichheit@zuv.unizh.ch](mailto:chancengleichheit@zuv.unizh.ch)

- **Doktorieren – ein Leitfaden.** Hg. vom Ressort Chancengleichheit und Nachwuchsförderung an der Uni Basel. Der Leitfaden informiert zukünftige Doktorandinnen und Doktoranden über das Unternehmen «Dissertation» und dient auch jenen Personen als Arbeitsinstrument, die im Bereich der Beratung an der Universität tätig sind. Kostenlos zu beziehen beim Ressort Chancengleichheit, Uni Basel, oder als PDF-Datei über die Homepage [www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/](http://www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/)
  
- **Warum so wenig Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen?**  
Das Problem der Untervertretung von Frauen in einflussreichen Stellungen ist nicht neu, aber persistent. Für eilige Leser und Leserinnen empfehlen wir:  
[www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/aktuelles/](http://www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/aktuelles/) [Empty Reference!]  
[www.eb.tuebingen.mpg.de/women/papers/fuehrungspos.html](http://www.eb.tuebingen.mpg.de/women/papers/fuehrungspos.html)  
Ein prägnanter Text von acht Seiten, warum nicht mehr Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen anzutreffen sind und was man dagegen tun könnte. Eine Analyse des Arbeitskreises Förderung der Wissenschaftlerinnen, 1998/2002 der Max-Planck-Gesellschaft.
  
- **Informationsquelle zur universitären Gleichstellungsarbeit**  
Das Center für Informations- und Wissensmanagement (CIWM) an der Uni Göttingen unterstützt die Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF). Es hat zum Ziel, Instrumente des Informations- und Wissensmanagements zu entwickeln und hochschulübergreifende Wissensnetzwerke auszubauen. Das CIWM gibt regelmässig Infos zu wichtigen Themen der Frauenförderung heraus, so z.B. über Expertinnen-Datenbanken, Forschungsförderung oder zur Diskussion von «Elite und Exzellenz». Mehr interessante Links gibt's in unserer Linksammlung.
  
- **Handbuch zur Gleichstellung. Mit Katalog «Kernziele und Qualitätsmerkmale».** Für Fachhochschulen und ihre Verantwortlichen, welche die Gleichstellung in ihr Qualitätsmanagement einbeziehen möchten. Von Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter, 2003 (120 Seiten A4, Spiralbindung, Fr. 25.-). Der Katalog ist als separate Publikation auch auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten FHNW als PDF-Dokument abrufbar. Zu bestellen bei:  
Ruth Freiburghaus  
Gleichstellungsbeauftragte Fachhochschule Nordwestschweiz  
Schulthess-Allee 1  
5201 Brugg  
T: 056/462 43 96  
[r.freiburghaus@fh-aargau.ch](mailto:r.freiburghaus@fh-aargau.ch)  
[www.fhnw.ch/gleichstellung](http://www.fhnw.ch/gleichstellung)
  
- **Dokumentation «Mehr Chancen – nicht nur für Frauen, sondern auch für Qualität und Innovation»**  
5 Jahre Frauenbeauftragte an Fachhochschulen in Baden-Württemberg, 1997. (Die Fachhochschulen in Baden-Württemberg nehmen in Deutschland eine Vorreiterrolle ein.)  
Zu beziehen bei:  
Landeskonferenz der Frauenbeauftragten  
Kordinierungsstelle  
Postfach 1251  
D-73302 Geislingen  
[www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de](http://www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de)
  
- **«Frauen auf dem öffentlichen Parkett»**, hg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 2003  
Eine Arbeitsmappe (15 Seiten, gratis). Siehe dazu das gleichnamige Buch (Register Literatur)  
Zu beziehen bei:  
BBL  
Vertrieb Publikationen  
3003 Bern
  
- **«Früh übt sich, wer eine Meisterin werden will.»** Überlegungen vor einem Mitarbeiterinnengespräch. Ein Leitfaden für Frauen und Vorgesetzte. Hg. vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 2000 (gratis)  
Zu beziehen bei:  
BBL  
Vertrieb Publikationen  
3003 Bern

**Projekte:**

- **Bundesprogramm «Chancengleichheit».** «Das erklärte Ziel des Programms ist die Verdoppelung des Professorinnenanteils bis ins Jahr 2006 auf 14 % ... Nur eine nachhaltige Förderung der Chancengleichheit auf Hochschulebene kann längerfristig zu einer angemessenen Präsenz von Frauen auf höchster hierarchischer Stufe führen. Dazu braucht es gezielte Massnahmen in verschiedenen Bereichen. Diese Massnahmen gliedern sich im Bundesprogramm Chancengleichheit in drei Module.»
- Modul 1 «Anreizsystem»: Unis, die vermehrt Professorinnen anstellen, werden finanziell belohnt.
- Modul 2 «Mentoring».
- Modul 3 «Kinderbetreuung».
- Nähere Angaben zu den einzelnen Mentoringprojekten bei den einzelnen Unis.

Broschüre 2000 – 2003 der SUK, CUS (Schweizerische Universitätskonferenz).

Zu beziehen bei:

SUK, Sennweg 2, 3012 Bern

T: 031/306 60 75

[maya.widmer@cus.ch](mailto:maya.widmer@cus.ch)

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

- **MentoringWerkstatt an der Uni Zürich** (Projekt innerhalb des Bundesprogramms)  
Im Peer-Mentoring-Projekt «MentoringWerkstatt» (akademische Laufbahnförderung von jungen Wissenschaftlern/-innen durch gezielte gegenseitige Unterstützung) stehen Selbstorganisation, Aufbau und Pflege von Netzwerken und Motivation zur und Reflexion der eigenen wissenschaftlichen Laufbahn im Zentrum. In den 9 Peer-Gruppen sind über 100 Doktorandinnen, Habilitandinnen sowie Privatdozentinnen aus verschiedenen Disziplinen engagiert und unterstützen sich gegenseitig im Erwerb dieser Kompetenzen. Den Gruppen steht dazu ein Budget zur Verfügung, das gemäss fachspezifischen Erfordernissen beispielsweise zur Organisation von Kolloquien oder Tagungen, für den Ausbau des Informationsnetzes oder die aktive Teilnahme an Kongressen eingesetzt werden kann. Den Gruppen der MentoringWerkstatt steht eine Wohnung zur Verfügung, die als Arbeits- und Begegnungsort dient und Infrastruktur (z.B. Sitzungszimmer) bietet. Die Gruppen wählten sich zudem Professorinnen und Professoren als «Wissenschaftlichen Beirat», der ihnen auf Anfrage informelles Wissen über Regeln in der «scientific community» zur Verfügung stellt und Tipps und Erfahrungen aus der eigenen Laufbahn vermittelt. Dieser spezifische Peer-Ansatz wurde von der Gleichstellungsbeauftragten, Elisabeth Maurer, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission entwickelt.  
[www.mentoring.unizh.ch/werkstatt/index.html](http://www.mentoring.unizh.ch/werkstatt/index.html)

**Projektleitung:**

Elisabeth Maurer

UniFrauenstelle

Uni Zürich

Voltastr. 59, 8044 Zürich

T: 044/634 29 91

[www.unizh.ch/frauenstelle](http://www.unizh.ch/frauenstelle)

**Koordination MentoringWerkstatt:**

Dr. Ursula Meyerhofer

T: 044/634 29 97

[u.meyerhofer@access.unizh.ch](mailto:u.meyerhofer@access.unizh.ch)

Broschüre zu **MentoringWerkstatt**: «Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring. Wegbeschreibung fürs Wandern durch die Mentoring-Landschaft.» Von Elisabeth Michel-Alder, hg. von UniFrauenstelle, Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich, Zürich 2004 (Kosten: Fr. 22.– bzw. Fr. 15.– für Studierende)  
Eine 2. Broschüre ist auf Herbst 2004 geplant (als Bilanz der bislang erprobten Mentoring-Modelle). Ausserdem werden dreitägige Kurse wie «Berufstraining für Wissenschaftlerinnen» angeboten.

- **Koordinationsprojekt Peer Mentoring** ist ein Nachfolgeprojekt der MentoringWerkstatt an der Uni Zürich. Das Projekt wird neu als Koordinationsprojekt der Universitäten Zürich, Basel, St. Gallen und Luzern durchgeführt. Peer-Mentoring ist die Laufbahnförderung junger Wissenschaftlerinnen durch gegenseitige Unterstützung. Ein zentrales Anliegen ist es, auf der Basis von Eigeninitiative und Selbstorganisation wissenschaftliche Netzwerke auf nationaler und internationaler Ebene aufzubauen.
- **Weitere Mentoring-Projekte im Rahmen des Bundesprogrammes «Chancengleichheit».** Das klassische Paar-Mentoring mit einer Vermittlung eines Mentors oder einer Mentorin wird jeweils für die deutsche Schweiz von Bern und für die französische Schweiz von Fribourg aus organisiert. Die Mentoring-Tandems werden mit einem Rahmenprogramm zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch begleitet. Im Zentrum stehen die Laufbahnplanung sowie die wissenschaftliche Vernetzung von Frauen, die eine akademische Karriere planen.

- **Mentoring Deutschschweiz:**

[www.mentoring.unibe.ch](http://www.mentoring.unibe.ch)

Richtet sich an fortgeschrittene Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen an den universitären Hochschulen der Deutschschweiz, die eine akademische Karriere anstreben. Wurde bereits zweimal durchgeführt. Für 2004/2005 ist eine weitere Auflage geplant.

Mentoring Deutschschweiz bietet:

- Anregungen zu effizientem Networking
- Unterstützung bei der gezielten Suche einer geeigneten Mentorin oder eines geeigneten Mentors im In- oder Ausland
- Beratung und Begleitung bei der Gestaltung des Austauschs mit der Mentorin oder dem Mentor
- Kontakt zu anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Ein Rahmenprogramm mit einer Einführungsveranstaltung, einer Zwischenbilanz und einer Schlussveranstaltung
- Ergänzende Kursprogramme für die Mentees

- **Mentoring französische Schweiz:**

[www.unifr.ch/f-mentoring/](http://www.unifr.ch/f-mentoring/)

Vermittlung von Partnerschaften zwischen Wissenschaftlerinnen. An der Universität Luzern wird ein deutschsprachiges schweizweites Mentoring angeboten, das auf einem elektronischen Austausch via E-Mail basiert:

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

Informationen bei:

Andréa Belliger

Morgartenstr. 1

6003 Luzern

T: 041/210 72 70

[belliger@centralnet.ch](mailto:belliger@centralnet.ch)

- Das Ressort Chancengleichheit der Universität Basel bietet diverse Programme für Doktorantinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an.  
[www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/](http://www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/)
  
- **Womentoring.** Mentoringprogramm von und für Studentinnen an der Uni Bern.  
**Programmkoordination:**  
Marianne Sägesser  
[www.unibe.ch/womentoring/](http://www.unibe.ch/womentoring/)
  
- **Physik ist mein Fach.** Von der Schülerin bis zur Professorin – ein Mentoringprogramm des Instituts für Physik der Uni Basel.  
**Leitung:**  
Dr. Bianca Hermann  
[Bianca.Hermann@unibas.ch](mailto:Bianca.Hermann@unibas.ch)  
Weitere Infos unter:  
[www.unibas.ch/phys-mentoring/](http://www.unibas.ch/phys-mentoring/)
  
- **LIEGE – Interuniversitäres Labor für Gender Studies**  
LIEGE besteht seit 1998 und ist ein Netzwerk von Personen, die die Geschlechterperspektive in ihre Forschung und Lehre integrieren. LIEGE bietet in der Netzwerkstruktur «kollektives Mentoring». (Mehr dazu im PDF-Format, 240 KB.)  
**Koordinatorin:**  
Gaël Pannatier, Uni Lausanne  
T: 021/692 32 24  
[Info-Liege@iscm.unil.ch](mailto:Info-Liege@iscm.unil.ch)  
Weitere Informationen unter:  
[www.unil.ch/liege/](http://www.unil.ch/liege/)
  
- **Elektronisches Mentoring**  
Das Projekt E-Mentoring bietet eine webbasierte und datenbankgestützte Applikation der Vermittlung von MentorInnen und Mentees. Das Projekt umfasst drei Dienstleistungen: eine nationale und internationale Vermittlung von MentorInnen via die MentorNet-Datenbank, eine Informationsseite mit Links rund um das Thema «Frau – Wissenschaft – Karriere» und die Möglichkeit eines «group mentoring» via elektronische Kommunikationsmittel.  
Weitere Informationen unter:  
[www.mentorNet.ch/](http://www.mentorNet.ch/)

- **PRO→Wiss** wurde von der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik (AfH) in Zusammenarbeit mit der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit entwickelt und besteht seit 2001.

Folgende Angebote:

- Orientierung – eine webbasierte Informationsplattform, die relevante Informationen zum Thema Hochschulkarriere beinhaltet
- Sensibilisierung – gemeinsame Veranstaltungen mit der ETH zu Themen wie «Familie und Karriere», Akquisition von Fördermitteln», «USA-Aufenthalte» und «Wege zur Professur» sowie ein Workshop «Familie und Karriere» für WissenschaftlerInnen der Uni
- Kompetenzaneignung – Kursangebote für Wissenschaftlerinnen zu den Themen Projektmanagement, Führung und Selbstmanagement

**Projektleitung:**

Dr. Pamela Alean-Kirkpatrick  
AfH, Uni Zürich  
Hirschengraben 84  
8001 Zürich  
prowiss@zuv.unizh.ch  
[www.prowiss.unizh.ch](http://www.prowiss.unizh.ch)

- **StEP – Studentinnen entscheiden professionell:** will Studentinnen an der Uni Basel aus allen Studienrichtungen und aus zwei Phasen des Studiums mit konkreten Massnahmen zum Abschluss der Ausbildung motivieren und zum Beschreiten einer akademischen Karriere ermutigen. Das ONE-to-ONE-Mentoringprogramm vermittelt Studentinnen eine fortgeschrittene Studentin bzw. eine Postgraduierte als Mentorin und bietet Teilnehmerinnen ein Rahmenprogramm an. StEP ist ein Projekt der Sozialberatung der Uni Basel.

**Projektleitung und -koordination:**

Sozialberatung der Uni Basel  
Gaudenz Henzi und Susanne Fisch  
T: 061/267 30 20; 061/267 30 38  
[www.zuv.unibas.ch/sozial/](http://www.zuv.unibas.ch/sozial/)

- **nachwuchsapéro** zum Thema Visionen für die Hochschule von morgen. Eingeladen sind Assistentinnen und Assistenten, Doktorandinnen und Doktoranden sowie Habilitandinnen und Habilitanden der Uni Basel. Nebst der Diskussion hochschul- und nachwuchspolitischer Fragen bietet der Apéro Gelegenheit, informelle Kontakte zu pflegen.

**Weitere Infos unter:**

[www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/](http://www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/)

- **Promoting Future an der ETH Zürich** wurde in einer ersten Pilotphase im Herbst 2001 gestartet. Einer Gruppe von Doktorierenden wurden Weiterbildungsmodul zu den Bereichen «Standortbestimmung», «Networking» und «Selbstkompetenz» angeboten: Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin ist bereit, sich intensiv mit sich, seinem/ihrem Profil, Potenzial und seinen/ihren Ressourcen auseinander zu setzen. Die einzelnen Kursmodule unterstützen diesen Prozess. Sie bieten einerseits hilfreiche Tools, aber auch die Möglichkeit, im Austausch mit der Gruppe von den Erfahrungen der andern zu profitieren. Der Einbezug von ProfessorInnen und professionellen Coaches unterstützt diesen Prozess. Future 2 begann im WS 02/03. Parallel zu Modulen fanden öffentliche Rahmenveranstaltungen zu Themen wie «Karriere und Familie», «Wissenschaftspolitik» usw. statt.

**Infos dazu bei:**

Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann  
 Brigitte Manz-Brunner, Carla Zingg  
 Rämistr. 101, HG F37.3  
 8092 Zürich  
 T: 044/632 60 26  
[equal@pa.ethz.ch](mailto:equal@pa.ethz.ch)  
[www.equal.ethz.ch](http://www.equal.ethz.ch)

- **ON-LINE MENTORING**, ein elektronisches Betreuungssystem zwischen erfahrenen ETH-Angehörigen und Gymnasiastinnen. Maturandinnen können mit einer Studentin oder einem Studenten der ETH Zürich über mindestens ein Jahr Kontakt pflegen und so erfahren, wie ein Studium an der ETH erlebt und gemeistert wird. Ziel des gemeinsamen Pilotprojekts der Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann an der ETH und dem Career Service der ETH ALUMNI ist, den Frauenanteil auf 30 % zu erhöhen.

**Infos und Anmeldung unter:**

[www.equal.ethz.ch](http://www.equal.ethz.ch)

- **WIN – women into industry. Ein gemeinsames Projekt der Uni Basel und von Novartis**

Im Frühjahr 2001 lancierte die Universität Basel gemeinsam mit Novartis ein Mentoringprogramm. In der schweizerischen Hochschullandschaft stellt dieses so genannte «Cross-Mentoring-Programm» (Uni/Industrie) bis heute ein Novum dar. WIN – women into industry hat sich inzwischen an der Universität als anerkanntes und nachhaltiges Förderungsinstrument für Akademikerinnen etabliert. Derzeit läuft die vierte Programmrunde von WIN (April 2004 bis April 2005).

**Kontakt:**

Pia Etter  
[pia.etter@unibas.ch](mailto:pia.etter@unibas.ch) oder  
 Claudia Toengi  
[claudia.toengi@unibas.ch](mailto:claudia.toengi@unibas.ch)  
 T: 061/267 12 95 oder 061/267 09 10

Katharina Amacker  
[katharina.amacker@pharma.novartis.com](mailto:katharina.amacker@pharma.novartis.com)  
 T: 061/324 65 36  
[www.novartis.ch/jobs/de/win.shtml](http://www.novartis.ch/jobs/de/win.shtml)

**- Mehr Dozentinnen an den Fachhochschulen: tout de suite!**

In den nächsten fünf bis zehn Jahren werden an den schweizerischen Fachhochschulen gegen 1000 Dozierendenstellen neu zu besetzen sein. Dies ist eine Chance, den Anteil an Dozentinnen zu erhöhen. Dozentinnen sind an den Fachhochschulen bisher massiv untervertreten. M.-L. Barben und E. Ryter entwickelten im Auftrag des BBT ein Konzept, mit dem der Anteil von Frauen im Lehrkörper erhöht werden kann. Die von den beiden Autorinnen zusammengestellten Empfehlungen und Handlungsvorschläge sollen nun umgesetzt werden. Ihr Bericht bildet die Grundlage zu diesem Konzept. Zielsetzungen des Projektes sind einerseits die Erhöhung des Dozentinnenanteils an Fachhochschulen, andererseits das Bekanntmachen und die Imageentwicklung der Fachhochschulen als junge, attraktive, innovative und dynamische Hochschulen. Die Schwerpunkte des Projekts liegen in den Bereichen Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit, Nachwuchsförderung, Rekrutierungsstrategien sowie Schaffung gleichstellungsfreundlicher Rahmenbedingungen.

**Projektdauer:**

Juni 2004 bis November 2005

**Kontakt:**

Dr. Iris Smid  
Hochschule für Technik und Informatik  
T: 034/426 42 50  
[iris.smid@hti.bfh.ch](mailto:iris.smid@hti.bfh.ch)

**- Plattform Business Women, HES-SO/Career-Women. Portail de réseautage des femmes actives dans l'économie et de l'administration**

Ziele sind, die Karrierechancen von Frauen im Bereich der Wirtschaft, der Administration und in Unternehmen zu fördern sowie die Vernetzung, die Weiterbildungsmöglichkeiten und den Austausch unter ExpertInnen.

**Kontakt:**

Haute école de gestion, Neuchâtel  
Diane Reinhard  
T: 032/717 49 00  
[diane.reinhard@hegne.ch](mailto:diane.reinhard@hegne.ch)  
[www.hegne.ch](http://www.hegne.ch)

**- Etudes postgrades HES à distance en Management, Organisation et Communication**

La formation postgrades s'adresse aux femmes économiste diplômées. Grâce à la structure des modules la composant, elle s'adresse aussi bien aux femmes ayant interrompu leur cursus qu'à celles étant toujours restées actives et offre un réel potentiel de progression professionnelle avec le quadruple objectif de:

1. mettre les connaissances au niveau actuel dans tous les domaines ayant subi une rapide évolution
2. fournir une formation postgrade pointue dans des domaines faisant la force de notre école
3. permettre la construction d'un réseau d'influence «femmes» en incluant dans la formation du temps consacré à cette activité
4. ouvrir les études à un nombre élevé de femmes par la possibilité de la formation à distance

**Durée:**

octobre 2001 jusqu'à octobre 2004

**Contact:**

Mme Diane Reinhard  
HEG Haute école de gestion Neuchâtel  
T: 032/717 49 00  
[diane.reinhard@hegne.ch](mailto:diane.reinhard@hegne.ch)

**- Du statut d'étudiante à celui d'ingénieure à l'EIA-FR**

Das Projekt hat zum Ziel, den Studentinnen der EIA-FR den Eintritt in das Berufsleben zu erleichtern, um ihre Karriere unter den bestmöglichen Bedingungen starten zu können. Mit dem Aufbau einer eigenständigen Homepage soll die Vernetzung der aktuellen und der ehemaligen Studentinnen der Ingenieurschule sowie der Professorinnen und Mitarbeiterinnen unterstützt werden. Die ehemaligen Studentinnen erhalten dabei Gelegenheit, die Homepage mit ihren vielfältigen Erfahrungen aus dem Berufsleben zu bereichern. Dadurch wird den Studentinnen ermöglicht, die Beziehungen, die innerhalb der Schule aus den verschiedenen gemeinsamen Aktivitäten entstanden sind, sowie insbesondere einen im Rahmen von Diskussionsgruppen unter der Leitung eines/einer Arbeitspsychologen/-in angestossenen grundsätzlichen Reflexionsprozess über ihre beruflichen Pläne weiterzuführen. Schliesslich werden sie auch die Möglichkeit haben, Ingenieurinnen sowie Unternehmensleiter/innen und Personalchefs/-innen einzuladen, damit diese über ihre berufliche Laufbahn berichten bzw. ihre jeweilige Einstellungspolitik erläutern können.

**Projektdauer:**

Januar 2004 bis Juni 2006

**Kontakt:**

EIA-FR, Pascale Voirin  
Boulevard de Pérolles 80, 1705 Fribourg  
T: 026/429 67 22  
[pascale.voirin@eif.ch](mailto:pascale.voirin@eif.ch)

- **Projekt «Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen».** Im Rahmen des vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT lancierten Aktionsplanes «Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen» ausgearbeitet.

In einem Handbuch samt Katalog sind Qualitätsmerkmale und Beispiele zu deren Umsetzung anhand von fünf Kernzielen formuliert: 1. Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern; 2. Geschlechtergerechte Inhalte; 3. Geschlechtergerechte Vermittlung; 4. Geschlechtergerechter Auftritt; 5. Geschlechtergerechte Rahmenbedingungen. Zu Angaben Handbuch und Katalog siehe unter Broschüren.

**Projektleitung:**

Ruth Freiburghaus  
Gleichstellungsbeauftragte Fachhochschule Nordwestschweiz  
Schulthess-Allee 1  
Postfach 329  
5201 Brugg  
T: 056/462 43 96  
[r.freiburghaus@fh-aargau.ch](mailto:r.freiburghaus@fh-aargau.ch)

- **MEFISTA** – ein Mentoring-Projekt der FH Nordwestschweiz.

Angestrebt wird die bislang fehlende gezielte Entwicklung und Unterstützung von Frauen aus dem Mittelbau (Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende in den Bereichen Beratung, Dienstleistung und Forschung). Mentoringprogramme bieten dafür einen konkreten Ansatz.

**Projektdauer:**

Juni 2003 bis Dezember 2004

**Kontakt:**

Prof. Dr. Martina Zölch  
FH Nordwestschweiz  
Riggenbachstr. 16  
4600 Olten  
T: 062/286 00 31  
[martina.zoelch@fhso.ch](mailto:martina.zoelch@fhso.ch)

- **FHZ Fachhochschule Zentralschweiz**

Geplant ist der Transfer des Projekts MEFISTA der FH Solothurn Nordwestschweiz an die FHZ.

**Kontakt:**

Gabriela Niederberger  
Gleichstellungsbeauftragte an der FHZ  
T: 041/367 48 95  
[gniederberger@hsa.fhz.ch](mailto:gniederberger@hsa.fhz.ch)  
[www.fhz.ch](http://www.fhz.ch)

- **Vernetzung von Fachfrauen in der HLKS-Branche**

**an der HTA Hochschule für Technik+Architektur Luzern**

Ein Projekt mit Unterstützung des BBT (Bundesamt für Bildung und Technologie). Ist seit 2000 erfolgreich am Laufen und soll auch auf andere Technikbranchen ausgeweitet werden.

Ziele sind:

- Kontaktmöglichkeiten zu andern Fachfrauen schaffen
- Erweiterter Erfahrungsaustausch
- Nachwuchsförderung

An der HTA-Koordinationsstelle sind gesamtschweizerisch bis März 2004 insgesamt 152 Fachfrauen namentlich bekannt. Das Netzwerk ist offen für alle interessierten HLKS-Fachfrauen.

**Kontakt:**

Netzwerkkoordinationsstelle der HTA Luzern / Regionalgruppe Zentralschweiz

Ursula Egli

Technikumstr. 21

6048 Horw

T: 041/349 33 11

[Ursula.egli@bluewin.ch](mailto:Ursula.egli@bluewin.ch) oder [uegli@hta.fhz.ch](mailto:uegli@hta.fhz.ch)

Regionalgruppe Ostschweiz:

[j.bruggmann@hl-technik.ch](mailto:j.bruggmann@hl-technik.ch)

Regionalgruppe Zürich:

[sonja.scheiwiler@meier-kopp.ch](mailto:sonja.scheiwiler@meier-kopp.ch)

Regionalgruppe Basel:

[Elena.schmidt@ekaltag.ch](mailto:Elena.schmidt@ekaltag.ch)

Regionalgruppe Bern:

[monika.mueller@eicher-pauli.ch](mailto:monika.mueller@eicher-pauli.ch)

- **Career Center. Impulszentrum für Frauen an der HTW Chur, Fachhochschule Chur**

Die HTW plant den Ausbau einer Beratungsstelle für ihre Studentinnen. Die Dienstleistungen beinhalten generelle und individuelle Unterstützungen während des Studiums. Ein abgestimmtes Beratungsprogramm bereitet die Studentinnen auf Führungspositionen resp. Gründung eines Unternehmens vor. Bereits bestehende Dienstleistungen der HTW von Seiten des Sekretariats und der Dozentinnen sollen ausgebaut und auf die speziellen Bedürfnisse der Frauen zugeschnitten werden. Insbesondere muss ein vertiefter Kontakt und Erfahrungsaustausch zur Wirtschaft aufgebaut werden, der aufgrund seiner vielfältigen Form die Entwicklung von Tätigkeitsbereichen einschätzen lässt und die nötigen Hintergrundinformationen für individuelle Ausbildungsentscheide liefert.

**Angebot:**

- Veranstaltungen für Studentinnen (Blocktage, Business-Kontakt)
- Coaching bei Prüfungsängsten, Motivationsschwierigkeiten etc.
- Studienberatung, Laufbahnplanung
- Mentoring mit Unternehmerinnen und Managerinnen
- Newsletter zu Aktivitäten des Career Centers
- E-Communication (Informationen, Adressen, Diskussionsforen)

**Projektdauer:**

August 2003 bis August 2006

**Kontakt:**

Caroline Bernardi

Leiterin Career Center, HTW

Hochschule für Technik und Wirtschaft Chur

Comercialstr. 22

7000 Chur

T: 081/286 39 61

[Caroline.bernardi@fh-htwchur.ch](mailto:Caroline.bernardi@fh-htwchur.ch)

- **«Genderkompetenz als Selbstverständlichkeit in der nächsten Führungsgeneration»**, ein Kooperationsprojekt zwischen FHS St. Gallen und HTW Chur  
Mit dem Blickwinkel Gender Mainstreaming werden neue Impulse in die Lehrinhalte, die Personalpolitik sowie in die ganze Hochschulkultur der FHS, Studienbereich Wirtschaft, eingebracht. Gender Mainstreaming ist Teil der Führungsaufgabe. Ziel ist:
  1. Die selbstverständliche Vermittlung von Gender Mainstreaming der Dozierenden an der FHS im Fach Betriebswirtschaft.
  2. Die Studierenden als künftige Führungskräfte erwerben die Fähigkeit, den Stand und die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in ihrem Arbeitsfeld einzuschätzen und anstehende Massnahmen einzuleiten und zu verantworten.
  3. Die Entwicklung eines allgemein gültigen Leitfadens respektive Lehrmittels «Gender Mainstreaming in der Betriebswirtschaftlichen Ausbildung an Fachhochschulen».

**Projektdauer:**

Oktober 2001 bis Dezember 2005

**Kontakt:**

Ursula Graf

FHS Fachhochschule St Gallen

T: 078/717 44 00

[ursula.graf@fhsg.ch](mailto:ursula.graf@fhsg.ch)

- **Networking: Förderung von Frauen an der Fachhochschule St. Gallen FHS**

Inhalt dieses Projekts sind flankierende Massnahmen, die den Entscheid zum Studium, die voraussehbaren und realen Anforderungen bei Studienbeginn und während des Studiums sowie den (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt transparent machen und Unterstützung bieten. Es gibt Impulsveranstaltungen bei Studienbeginn, Begleitung (Mentoring) während des Studiums für Frauen an der FHS für die Bereiche Wirtschaft und Technik, Workshops und Gesprächsveranstaltungen mit eingeladenen Fachpersonen, z.B. Unternehmerinnen (um den jungen Frauen Vorbilder zu präsentieren). Ebenso Orientierungsveranstaltungen an einer ausgewählten Berufsschule, mit dem Ziel einer Senkung der Studienabbrüche bei Frauen, einer Erhöhung der weiblichen Studierendenquote und der Transparenz in der Karriereplanung bei Frauen. Das Projekt ist fester Bestandteil der Ausbildung an der FHS.

**Projektdauer:**

September 2001 bis Dezember 2004

**Kontakt:**

Ursula Graf

FHS Fachhochschule St. Gallen

T und E-Mail siehe oben

Überblick und Abgrenzungen

- **Kompaktseminare des VSSH (Verein Schweizerischer Heizungs- und Sanitärfachleute)**

Bereits seit 8 Jahren organisiert der VSSH jeweils im April für mitarbeitende Partnerinnen und Fachfrauen Kompaktseminare zu einem spezifischen Thema.

**Kontakt:**

Erika Geiger

Gulmenstr. 5b

8820 Wädenswil

T (P): 044/780 96 93

[erika.geiger@swissonline.ch](mailto:erika.geiger@swissonline.ch)

#### - FRAU AM BAU

Das Projekt der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Bern und der Gewerkschaft Bau & Industrie, das gleichstellungsgerechte Arbeitsbedingungen in der Bauplanungsbranche anstrebt und die Frauen fördert, wurde im Jahr 2003 abgeschlossen. Das Buch und der Leitfaden zum Projekt können auf der Homepage bestellt werden.

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

#### Links:

- [www.frauen-unternehmen.ch](http://www.frauen-unternehmen.ch)

Kontakt- und Vernetzungsplattform für Unternehmerinnen und solche, die es werden wollen. Der Verband bietet verschiedene Plattformen an, in denen Business-Kontakte geknüpft und gepflegt werden. Dazu gehören umfassende Weiterbildungsangebote mit der Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch sowie regionale Anlässe.

- [wirtschaftsfrauen@wirtschaftsfrauen.ch](mailto:wirtschaftsfrauen@wirtschaftsfrauen.ch)

Junge Frauen haben die Gelegenheit, eine Führungskraft aus Wirtschaft, Verwaltung, Kulturmanagement etc. während zwei Tagen zu begleiten und zu befragen.

- [www.lawandwomen.ch](http://www.lawandwomen.ch)

Die 2001 gegründete Vereinigung Juristinnen Schweiz strebt die Vernetzung unter Juristinnen auf nationaler und internationaler Ebene an und fordert und fördert frauenspezifische Sichtweisen in Forschung, Lehre, Ausbildung, Rechtssetzung und Rechtsvergleichung.

- [www.ostschweizerinnen.ch](http://www.ostschweizerinnen.ch)

Online-Magazin, das von der FrauenVernetzungswerkstatt aufgeschaltet wurde.

- [www.skv.ch/sw96.asp](http://www.skv.ch/sw96.asp)

Die Gleichstellungspolitik des KV Schweiz setzt sich für eine konsequente Umverteilung der (un-)bezahlten Arbeit auf Frauen und Männer ein. Durch Weiterbildungsangebote und Laufbahnberatung sollen Frauen im kaufmännischen Berufsfeld befähigt werden, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln.

- [www.kvz.ch](http://www.kvz.ch)

Abteilung Gleichstellung des Kaufmännischen Verbands Zürich. Angestelltenpolitik, Gleichstellung, Beratung, Bildung, Projekte, Publikationen, Vernetzung.

- [www.sses.ch/solarfrauen/index-fs.htm](http://www.sses.ch/solarfrauen/index-fs.htm)

Solar Frauen Schweiz

- [www.ffu.ch](http://www.ffu.ch)

FachFrauenUmwelt

- [www.fia-stv.ch](http://www.fia-stv.ch)

Fachgruppe Ingenieurinnen und Architektinnen

- [www.goodlinks.ch/paf](http://www.goodlinks.ch/paf)

P.A.F. – Planung, Architektur, Frauen. Versteht sich als Forum für Frauen, die Einfluss auf die Gestaltung des Lebensraums nehmen wollen.

- [www.svin.ch](http://www.svin.ch)  
Schweizerische Vereinigung für Ingenieurinnen
- [www.femdat.ch](http://www.femdat.ch)  
Schweizerische Expertinnen-(mit Hochschulabschluss)-Datenbank
- [www.unifemmes.ch](http://www.unifemmes.ch)  
Der SVA bezweckt den Zusammenschluss von Akademikerinnen ungeachtet ihrer Nationalität, politischen Ausrichtung, Rasse oder Religion.
- [www.femwiss.ch](http://www.femwiss.ch)  
Der Verein Feministische Wissenschaft versteht sich als Netzwerk und Forum für eine lebendige Auseinandersetzung mit Fragen feministischer Wissenschaft und engagiert sich für den Abbau von Machtverhältnissen und männerbezogenen Strukturen in der Wissenschaft.
- [www.gendercampus.ch](http://www.gendercampus.ch)  
Internetplattform für Gender Studies und Gleichstellung an Hochschulen
- [www.mentoring.ch](http://www.mentoring.ch)  
Women's vision. Mentoringprogramm für weibliche Nachwuchskräfte (Shadowing von Führungspersönlichkeiten aus Wirtschaft, Verwaltung und Politik)
- [www.swan.ac.uk/german/links/women.htm](http://www.swan.ac.uk/german/links/women.htm)  
Links zu Frauenorganisationen, Archiven und Netzwerken in der Schweiz, Deutschland und Österreich
- [www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de](http://www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de)  
Die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den Fachhochschulen in Baden-Württemberg bietet verschiedene Formen von Mentoring an.
- [www.lakof.uni-freiburg.de/](http://www.lakof.uni-freiburg.de/)  
MuT. Mentoring und Training. Ein Mentoringprogramm der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg.
- [www.gleichstellung-fh-bw.de](http://www.gleichstellung-fh-bw.de)  
Website mit Online-Datenbank: interaktive Informations-, Stellen- und Kontaktbörse für den ganzen deutschen Sprachraum
- [www.be-ing.de/](http://www.be-ing.de/)  
Seite für Ingenieurinnen und IT-Frauen
- [www.fitev.de/](http://www.fitev.de/)  
Frauen in der Technik
- [www.frauen-informatik-geschichte.de/web](http://www.frauen-informatik-geschichte.de/web)  
Porträts von Frauen aus der Geschichte der Informatik
- [www.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de)  
Kompetenzzentrum Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie

- [www.nut.de/biblio.html](http://www.nut.de/biblio.html)  
Bibliographie zum Themenbereich Frauen in Naturwissenschaft und Technik mit kurzen Buchbesprechungen
- [www.nextgeneration.let.uu.nl](http://www.nextgeneration.let.uu.nl)  
Plattform für Informationsaustausch und eine Mailingliste für Infos und Debatten
- [www.zerberus.de/org/femnet/index.html](http://www.zerberus.de/org/femnet/index.html)  
Forum für den internationalen Informationsaustausch unter Frauen
- [www.mowis.ch/about.htm](http://www.mowis.ch/about.htm)  
MOWIS. Mentoring of Women in Science, das Schweizerische Kooperationsprojekt zum EU-Projekt MELLOW
- [www.vhto.nl/mellow/en-index.html](http://www.vhto.nl/mellow/en-index.html)  
MELLOW. LifeLOng MEntoring of Women in and/or towards technical jobs. Ein EU-Projekt unter dem LEONARDO-DA-VINCI-Programm.
- [www.awis.org](http://www.awis.org)  
AWIS. Association for Women in Science. Grösstes Programm für Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften in den USA. Besteht seit 20 Jahren.
- [witec@technikon.at](mailto:witec@technikon.at)  
WITEC, die europäische Vereinigung für Frauen in Forschung und Technologie

#### 4.4. Arbeitszeitmodelle

##### Einführung

Seit einigen Jahrzehnten ist zu beobachten, dass sich hier und dort neben der «Normalarbeitszeit» flexible Arbeitszeitmodelle herausgebildet haben. Sowohl im industriellen als auch im Dienstleistungsbereich gibt es eine Fülle unterschiedlicher Arbeitszeitformen und -modelle. Insbesondere verbreitet sind Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf, gleitende Arbeitszeit, flexibles Pensionierungsalter und Sabbaticals. Diese Teilzeit-Arbeitsformen werden aber nur von einem bestimmten Teil wahrgenommen und bedeuten nicht automatisch, dass sie die Situation von Frauen und Männern erleichtern, Erwerbsarbeit mit Familienpflichten zu vereinbaren. Häufig profitieren nur die Betriebe davon.

In «Chancen für die Chancengleichheit» (Schär Moser/Bailod/Amiet, 2000, S. 155 – 171) werden die Vor- und Nachteile von regelmässiger Teilzeitarbeit, unregelmässiger Teilzeitarbeit und von Job-sharing diskutiert, und es wird darüber nachgedacht, wie Erwerbsarbeit im Sinne der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern neu verteilt werden könnte. Für die qualitative Bewertung von Teilzeit werden sieben Kriterien formuliert. Die AutorInnen schreiben dazu: «Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann ist wichtig, dass all diesen Forderungen – und nicht etwa nur jener nach der Möglichkeit der Übernahme von Familienaufgaben – genügend Rechnung getragen wird.» (S. 158)

##### 7-Punkte-Katalog bei Teilzeitarbeit im Sinne der Chancengleichheit

(nach Schär Moser/Bailod/Amiet, siehe oben):

- Gesundheit
- Familie/Partnerschaft (Arbeitszeitregelung soll Übernahme von Verantwortung als Partnerin oder Elternteil für beide Geschlechter ermöglichen)
- Soziales Leben (regelmässige Teilnahme am sozialen Leben soll gewährleistet sein)
- Kompetenzentwicklung (Potenzial für die Entwicklung von Kompetenzen in und ausserhalb der Erwerbsarbeit gegeben)
- Einkommen (keine diskriminierenden Auswirkungen auf Einkommen und Sozialleistungen; kontinuierliches Einkommen)
- Aufgabenerfüllung (Arbeitszeitregelung soll Voraussetzung für eine optimale Erfüllung der Arbeitsaufgaben schaffen)
- Beschäftigungswirksamkeit (möglichst viele Personen sollen an knapper werdender Erwerbsarbeit teilhaben können)

Für Fachhochschulen ist im Zuge der Modularisierung zur Umsetzung der Bologna-Deklaration darauf zu achten, dass den Studierenden Teilzeitstudiengänge angeboten werden, die sich mit Familienpflichten vereinbaren lassen.

Studierende mit Familienpflichten sollten auch die Möglichkeit haben, das Studium zu unterbrechen, ohne dass die bereits erworbenen Studienleistungen ihre Gültigkeit verlieren. Diese sollten bei einer späteren Wiederaufnahme des Studiums angerechnet werden. (Siehe dazu **Handbuch zur Gleichstellung** von Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter, hg. von FH Nordwestschweiz, S. 75.)

**Handbücher, Broschüren:**

- **«Flexibel, aber nicht prekär».** Ein Handbuch zur gleichstellungsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitsverhältnisse, Zürich 2002, 113 S., Fr. 27.–  
Handlungsorientiert, basierend auf einer qualitativen Untersuchung des BfG. Mit vielfältigen Massnahmen zu einer sozialverträglichen Gestaltung von flexiblen Arbeitsverhältnissen mit praktischen Beispielen. Das Handbuch richtet sich an Betriebe, Gleichstellungsbeauftragte, Personalfachleute etc.  
Kann bestellt werden beim BfG, Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich.  
Detailliertere Beschreibung dazu unter:  
[www.stadt-zuerich.ch/bfg/projekte/flexibilisierung.htm](http://www.stadt-zuerich.ch/bfg/projekte/flexibilisierung.htm)
  
- **«Handbuch zur Gleichstellung. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen»** mit dem Katalog «Kernziele und Qualitätsmerkmale». Ein Projekt der Fachhochschule Nordwestschweiz im Rahmen des Aktionsplanes zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen. Von Marie-Louise Barben, Elisabeth Ryter.  
Ideen zur Umsetzung familienfreundlicher Massnahmen und Einrichtungen, von denen sowohl Dozierende/ Angestellte als auch Studierende der FH profitieren sollen.  
Zu den Kernzielen gehört in diesem Zusammenhang auch die Kinderbetreuung.  
Zu beziehen bei:  
Ruth Freiburghaus  
Gleichstellungsbeauftragte Fachhochschule Nordwestschweiz  
Schulthess-Allee 1  
Postfach 329, 5201 Brugg  
T: 056/462 43 96  
[r.freiburghaus@fh-aargau.ch](mailto:r.freiburghaus@fh-aargau.ch)  
Den Katalog als separate Publikation gibt es als PDF-Dokument:  
[www.fhnw.ch/gleichstellung](http://www.fhnw.ch/gleichstellung)
  
- **Toolbox Teilzeit** – Materialien zur Erfassung von und zum Umgang mit Teilzeitpotenzial, insbesondere auf Kaderebene. Für eine gerechtere Arbeitsverteilung zwischen Frauen und Männern, Bern 2000. Mappe à 34 Seiten (Fr. 25.–). Zu beziehen bei:  
[info@fgs.be.ch](mailto:info@fgs.be.ch)  
Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern (Hg.), 2000
  
- **«Wider die Unvereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie»** von Mariella Sutter. 2004.  
12 Porträts von Wissenschaftlerinnen mit Kindern.  
Zu beziehen bei:  
Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Uni Bern  
Gesellschaftsstr. 25  
3012 Bern  
[eva.lehner@afg.unibe.ch](mailto:eva.lehner@afg.unibe.ch)
  
- **«Chance Teilzeitarbeit – Argumente und Materialien für Verantwortliche»**, hg. von Jürg Baillood, vdf Hochschulverlag, Zürich. Zu beziehen bei:  
Fachstelle für Gleichstellung  
Junkerngasse 56, Postfach  
3000 Bern 8  
T: 031/321 62 99 oder per E-Mail:  
[gleichstellung@bern.ch](mailto:gleichstellung@bern.ch)
  
- **Kinder und Universität** – Informationen für (zukünftige) Mütter und Väter  
Broschüre, 2004, hg. von der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Universität St. Gallen  
Gatterstr. 1  
9010 St. Gallen  
[www.gleichstellung.unisg.ch](http://www.gleichstellung.unisg.ch)  
Zu beziehen unter T: 071/224 23 84 oder per E-Mail:  
[gleichstellung@unisg.ch](mailto:gleichstellung@unisg.ch)

- **SCHATZ** Schaffung von Anreizen für Teilzeitarbeit – die wichtigsten Ergebnisse einer Befragung, 2000; siehe unter [www.teilzeitprojekt-bern.ch](http://www.teilzeitprojekt-bern.ch)  
Ein Projekt der Stadt Bern, des Insel-Universitätsspitals Bern, der Gemeinde Köniz und des Kaufmännischen Verbands Bern unter Federführung der Fachstelle für Gleichstellung. Das Ziel: Anreize schaffen zur Förderung von Teilzeitarbeit sowie neue Teilzeitarbeitsplätze und eine breite Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden für den ganzen Themenbereich, inkl. Stellenteilung und Jobsharing.  
Erhältlich für Fr. 5.– bei der Fachstelle für Gleichstellung: [gleichstellung@bern.ch](mailto:gleichstellung@bern.ch)
  
- **FAIRPLAY-AT-WORK + FAIRPLAY-AT-HOME. Ein Anstoss**  
Die Balance zwischen Beruf und Familie ist einfacher geworden, erfordert aber immer noch viel Einsatz und Zivilcourage. Hier setzt die Broschüre für Väter und Unternehmen an. Sie zeigt, wie Forderungen wirksam formuliert werden können und mit welchen Modellen Teilzeitarbeit für betroffene Väter und Unternehmen zum Gewinn wird.  
Zu beziehen bei:  
Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann  
Schwarztorstr. 51  
3003 Bern  
[info@fairplay-at-work.ch](mailto:info@fairplay-at-work.ch)
  
- **Frauenforderung nach Frauenförderung.** Ein Leitfaden zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, 1989 (d/f), hg. von EBG (deutsche Version vergriffen, nur noch in Bibliothek erhältlich):  
EBG  
Schwarztorstr. 51  
3003 Bern  
T: 031/322 68 43
  
- **TopSharing.** Im Rahmen des Projekts «TopSharing» wurde ein in der Praxis erprobtes Führungsmodell entwickelt, das es Betrieben erlaubt, Jobsharing auf Führungsebene einzuführen. Die Broschüre «Das Modell TopSharing» 1 gibt Firmenleitungen, Personalverantwortlichen und andern Interessierten praxisorientierte Leitlinien für die betriebliche Umsetzung des alternativen Modells.  
Zu beziehen bei:  
T: 062/892 36 40  
[jkkquark@jkk.ch](mailto:jkkquark@jkk.ch); [www.jkk.ch/topsharing.html](http://www.jkk.ch/topsharing.html)
  
- **«Sozialversicherung und Teilzeitarbeit»**, Eidg. Büro für die Gleichheit von Frau und Mann (Hg.), Bern 2003  
Wissenswertes für alle, die Teilzeit arbeiten und Kinder oder Angehörige betreuen. Infos zu AHV, IV und beruflicher Vorsorge, Unfall-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung.  
Faltblatt zu beziehen bei:  
[www.bbl.admin.ch/bundespublikationen](http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen);  
existiert auch als PDF-Dokument.
  
- **«Beruf und Familie vereinbaren»**, von Margret Bürgisser. Info-Schrift Nr. 13 des Schweiz. Kaufmännischen Vereins, 2000  
Knappe und umfassende Übersicht über alles, was mit «fairplay-at-work» und «fairplay-at-home» in Zusammenhang steht. Statistiken, gängige Arbeitszeitmodelle, familienergänzende Kinderbetreuung und Sozialversicherung.  
Zu beziehen bei:  
T: 044/283 45 45  
[info@skv.ch](mailto:info@skv.ch)
  
- **«Beruf und Familie partnerschaftlich anpacken»**, von Rahel Fritz Osswald und Thomas Huber-Winter.  
Eine Werkmappe für Paare, Pro Familia Schweiz 1999  
Zu bestellen bei:  
T: 031/381 90 30  
[info@profamilia.ch](mailto:info@profamilia.ch)
  
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Tipps und Facts.** Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Hg.), Kanton Aargau, Aarau 2002

**Projekte:****- BALANCE – Jobsharing und Teilzeitmodelle für Dozierende**

Detaillierte Infos auf Homepage des Ressorts Chancengleichheit der Uni Basel bzw. bei

Claudia Töngi:

T: 061/267 09 10

[claudia.toengi@unibas.ch](mailto:claudia.toengi@unibas.ch)

Das Projekt ist eine Kooperation zwischen der Uni Basel und der Fachhochschule Solothurn. Ziel ist es, in mehreren Einzelstudien Bedürfnisse, Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen für die Umsetzung von Teilzeitmodellen bei Professuren zu klären.

**- PARTE – Arbeit (ver)teilen und gewinnen; durchgeführt von der Fachstelle für die Gleichstellung: [gleichstellung@bern.ch](mailto:gleichstellung@bern.ch)**

Es geht darum, bei Reorganisationen in der Verwaltung darauf zu achten, dass die Verteilung der Arbeit zwischen Frauen und Männern, insbesondere im Kader und in höheren Funktionen sowie in Wachstums- und Qualifikationsbereichen, verbessert wird. Für die Erfassung von und den Umgang mit Teilzeitpotenzial auf Kaderebene steht die Tool-Box Teilzeit zur Verfügung. Sie enthält Materialien zu Arbeitsanalyse, zur Analyse auf Teilbarkeit von Stellen, Entscheidungshilfen und Checklisten sowie im Anhang verschiedene Mustervorlagen.

**- FRAU AM BAU**

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

Das Projekt der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Bern und der Gewerkschaft Bau & Industrie wurde im Januar 2003 abgeschlossen. Das Ziel: die Erhöhung des Frauenanteils sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle in der Bauplanungsbranche. Buch und Leitfaden zum Projekt können auf der Homepage bestellt werden.

**Adressen, Links:****- Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen**

Postfach 2913, 6002 Luzern  
T: 041/497 00 83;  
info@und-online.ch  
[www.und-online.ch](http://www.und-online.ch)

**Kontaktstelle ZH:**

Fachstelle UND, Postfach 9422, 8036 Zürich  
T: 044/462 71 23

**Weitere Kontaktstellen in Basel und Bern**

Beratung, Bildung, Öffentlichkeitsarbeit und Projekte. Gezielte Informationen und praxisbezogene Angebote für Unternehmen, Verwaltungen, NGOs, Bildungsinstitutionen, Privatpersonen, interessierte Gruppen, Medien etc. im Bereich «Vereinbarkeit von Beruf und Familie».

**- HALLO PA – Väter im Spannungsfeld von Familie und Beruf**

Hotline für Väter  
c/o Fachstelle UND  
Postfach 2824  
4002 Basel  
T: 061/283 09 83  
Hotline, jeweils freitags 16 – 18 h: 0848 823 837  
[vaeterhotline@und-online.ch](mailto:vaeterhotline@und-online.ch)

**- Hallo Pa**

Väter im Spannungsfeld von Familie und Beruf. Ein Projekt von pro juventute bern und VEB Bern (Verein kantonaler bernische Arbeitsgemeinschaft für Elternbildung)  
[www.hallopa.ch](http://www.hallopa.ch)

**- [www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch)**

Die Balance zwischen Beruf und Familie ist einfacher geworden, erfordert aber immer noch viel Einsatz und Zivilcourage. Hier setzt FAIRPLAY-AT-WORK für Väter und Unternehmen an. Sie zeigt, wie Forderungen wirksam formuliert werden können und mit welchen Modellen Teilzeitarbeit für betroffene Väter und Unternehmen zum Gewinn wird.

**- [www.fairplay-at-home.ch](http://www.fairplay-at-home.ch)**

Ein Fragebogen zur kritischen Selbstbefragung von Mann und Frau.  
Unter dieser Adresse auch als PDF-Datei erhältlich: Referat zu Work-Life-Balance (siehe Bestellungen)

**- [www.plusplus.ch](http://www.plusplus.ch)**

Ein Netzwerk. Nationale Koordination von Schweizer Beratungsstellen für die Gleichstellung in Beruf und Familie. Trägerschaft:  
Verein frau arbeit weiterbildung fraw  
Neuengasse 21  
3011 Bern  
T: 031/311 41 82  
[fraw@fraw.ch](mailto:fraw@fraw.ch)  
[www.fraw.ch](http://www.fraw.ch)

**- PEFF**

Aufwertung ausserberuflich erworbener Kompetenzen

effe

espace femmes formation emploi

Rue Sessler 7

2502 Bienne

T: 032/322 66 02

[effe@bluewin.ch](mailto:effe@bluewin.ch)

**- netzwerk beratung beruf + familie**

14 Beratungsstellen haben sich im Bereich Gleichstellung in Beruf und Familie in der ganzen Schweiz vernetzt und machen ihre vielseitigen Anliegen und Aktivitäten auf dieser Website sichtbar.

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

**- Egalikon** – Stichwörter zur Gleichstellung. Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern. Siehe auch zum Stichwort «Arbeitszeitmodelle» (z.B. ALAMO = alternative Arbeitszeitmodelle für das Personal der Kantonsverwaltung)

[www.sta.be.ch/de/angebot/gleichstellung/egalikon/a.htm](http://www.sta.be.ch/de/angebot/gleichstellung/egalikon/a.htm)

**- [www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)**

Audit Beruf und Familie; Checkup für familienfreundliche Unternehmen

**Weitere Adressen, Links zum Thema unter:**

[www.und-online.ch/links.htm](http://www.und-online.ch/links.htm)

#### 4.5. Ausserfamiliäre Kinderbetreuungsangebote

##### **Einführung**

Wenn sowohl für Männer als auch für Frauen gleiche Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt herrschen sollen, braucht es nebst neuen Arbeitszeitmodellen ein vielfältiges Angebot an ausserfamiliären Kinderbetreuungseinrichtungen, sei es auf staatlich oder privat organisierter Basis. Der/die ArbeitgeberIn hat je nach Grösse des Betriebs oder der Institution unterschiedliche Möglichkeiten:

- Angebot eines betriebseigenen Kinderhortes
- Zusammenschluss mit andern, ähnlichen Betrieben/Organisationen
- Einkauf einzelner Krippenplätze bei einem bestehenden Hort

Je nach finanziellen Verhältnissen der Eltern können die Plätze vom Betrieb (teil-)subventioniert werden. Der Kostenanteil der Eltern wird dabei nach einem bestimmten Schlüssel gemäss ihrem Einkommen individuell berechnet.

**Broschüren, Dokumentationen:**

- **«Kinderbetreuung an der Uni Zürich».** Strategische Ziele und Massnahmen zur aktiven Förderung des akademischen Nachwuchses und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere, Beruf, Studium und Familie; hg. von der Universitätsleitung und der Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter der Uni Zürich, Sept. 2001; gratis.  
[www.kihz.ch/info/uni\\_kinder.pdf](http://www.kihz.ch/info/uni_kinder.pdf)
- **Weitere Studien,** Dokumentationen, Broschüren der UniFrauenstelle Zürich unter:  
[www.unihz.ch/frauenstelle/publikationen/dokus.html](http://www.unihz.ch/frauenstelle/publikationen/dokus.html)
- **Leitfaden,** hg. von der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen FFG des Kantons Zürich mit Argumenten für eine qualitativ und quantitativ gute Kinderbetreuung. Zu bestellen bei:  
T: 043/259 25 72  
[ffg@ji.zh.ch](mailto:ffg@ji.zh.ch)
- **«Mutter an der ETH, das Z-A».** Eine Broschüre zu einschlägigen Themen, alphabetisch geordnet. Mit nützlichen Adressen. Auch unter  
[www.equal.eth.ch](http://www.equal.eth.ch):  
siehe Publikationen der SCG
- **Broschüre** der FHZ, Fachhochschule Zentralschweiz, zu **«Campus-Kinderkrippe»**  
Die Campus-Kinderkrippe ist eine hochschulübergreifende Krippe für Kinder von Angehörigen der FHZ, der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz (PHZ) und der Universität Luzern. Statuten und Reglemente für die Eltern existieren als PDF-Dokumente. Broschüre zu beziehen bei:  
Fachhochschule Zentralschweiz  
Gabriela Niederberger  
Gleichstellungskoordinatorin HSA  
Werftstr. 1  
Postfach 3252  
6002 Luzern  
T: 041/367 48 95  
[gniederberger@hsa.fhz.ch](mailto:gniederberger@hsa.fhz.ch)  
[www.fhz.ch](http://www.fhz.ch)
- [www.kinderbuero.ch](http://www.kinderbuero.ch):  
Fachstelle für familienergänzende Kinderbetreuung, Baden (Bezugsadresse, siehe oben):
- Kinderbüro-Team: **«Das tragende Netzwerk».** Familienergänzende Kinderbetreuung im Kanton Aargau. 4 Regionsmappen. Baden. 1998. Fr. 30.– ganze Dokumentation.
- Kinderbüro-Team: **«Mittagstisch».** Baden. Jährliche Neuerscheinung. Fr. 20.–.
- Kinderbüro-Team: **«Kinderbetreuung zu Hause».** Baden. Jährliche Neuerscheinung. Fr. 25.–.
- Kinderbüro-Team: **«Konzept Firmenpartnerschaft».** Baden. 2001. Gratis.
- Kinderbüro-Team: **«Familien mit Kindern zwischen 1 und 12 Jahren».** Baden. 2001. Fr. 30.–.
- Kinderbüro-Team: **«Koordination familienergänzender Kinderbetreuung in den Gemeinden Baden, Ennetbaden, Neuenhof, Obersiggenthal und Wettingen».** Baden. 2000. Fr. 25.–.
- **«Kinderleicht? Studieren und arbeiten an der Universität mit Kind».** Hg. von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Uni Bern, Bern 1994.  
Zu beziehen bei:  
T: 031/631 39 32  
[eva.lehner@afg.unibe.ch](mailto:eva.lehner@afg.unibe.ch)
- **«Wider die Unvereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie»**, von Marielle Sutter. 12 Porträts von Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Hg. von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Uni Bern, 2004.  
Zu beziehen bei:  
T: 031/631 39 32  
[eva.lehner@afg.unibe.ch](mailto:eva.lehner@afg.unibe.ch)
- **Verzeichnis der an der Universität Bern verfassten Arbeiten zu frauen- und genderspezifischen Themen, 1975–2000**, Bern 2001.

**Projekte:****- Familienergänzende Kinderbetreuung im Kanton Zürich**

Seit dem 1. Februar 2003 ist das Impulsprogramm des Bundes für familienergänzende Kinderbetreuungseinrichtungen in Kraft. Für die nächsten vier Jahre hat der Bund zur Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern und den Ausbau bereits bestehender Einrichtungen 200 Mio. Franken bereitgestellt. Die Gelder kommen in erster Linie privaten Trägerschaften zugute, aber auch Gemeinden können in den Genuss einer Anschubfinanzierung kommen, wenn sie Kinderbetreuungseinrichtungen für die Bevölkerung oder die Angestellten der öffentlichen Hand einrichten. Der **Leitfaden**, herausgegeben von der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen FFG, stellt die Argumente für eine qualitativ und quantitativ gute Kinderbetreuung zusammen und bietet ein umfangreiches Verzeichnis von Anlaufstellen. Zielpublikum sind vor allem GemeindepolitikerInnen sowie Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung auf Gemeinde-, Bezirks- und Kantonsebene.

Leitfaden zu bestellen bei:  
[ffg@ji.zh.ch](mailto:ffg@ji.zh.ch)

**- Modul 3 Kinderbetreuung**

Im Rahmen des Bundesprogramms «Chancengleichheit» 2000–2003 wurde das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen an den Universitäten Basel (Erweiterung der Uni-Kinderkrippe), Bern (Erweiterung der Unikrippe), Freiburg (Neustrukturierung der Krippe, Ausbau), Genf (Erweiterung der Krippe), Lausanne (Erweiterung), Luzern (Schaffung der universitätseigenen «Campus-Kinderkrippe»), Neuenburg (Schaffung Kinderkrippe), Zürich (Schaffung universitätseigene Krippe) und der Uni der italienischen Schweiz (Zusammenarbeit mit bereits bestehenden Krippen) erweitert.

Detailliertere Angaben in: Broschüre «Bundesprogramm Chancengleichheit» 2000–2003 der Schweizerischen Universitätskonferenz. Zu beziehen bei:

SUK.CUS  
Sennweg 2  
3012 Bern  
T: 031/306 60 75  
[Maya.widmer@cus.ch](mailto:Maya.widmer@cus.ch)  
[www.cus.ch](http://www.cus.ch)

**Adressen:****- FFG Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Zürich**

Kasernenstr. 49  
8090 Zürich  
T: 043/259 25 72  
[Kathrin.arioli@ji.zh.ch](mailto:Kathrin.arioli@ji.zh.ch)

**- Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann**

Eidg. Techn. Hochschule Zürich ETH  
Leitung: Brigitte Manz-Brunner, Carla Zingg  
ETH-Zentrum, HG F37.3  
8092 Zürich  
T: 044/632 60 26  
[equal@pa.ethz.ch](mailto:equal@pa.ethz.ch)  
[www.equal.ethz.ch](http://www.equal.ethz.ch)

**- UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann**

Universität Zürich  
Leitung:  
lic. phil. Elisabeth Maurer  
Voltastr. 59  
8044 Zürich  
T: 044/634 29 91  
[maurer@zuv.unizh.ch](mailto:maurer@zuv.unizh.ch)  
[www.frauenstelle.unizh.ch](http://www.frauenstelle.unizh.ch)

**- Stiftung für Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich (kihz)**

Von der Uni Zürich und der ETH Zürich 2002 gegründete Stiftung zur Führung von Betreuungsangeboten, Beratung von Hochschulangehörigen, Unterstützung von Kindertagesstätten und zur nachhaltigen Sicherung der Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich

kihz (Geschäftsleitung: Ria Schrottmann, Sergio Tassinari)  
Voltastr. 59  
8044 Zürich  
T: 044/634 40 90  
[Sergio.tassinari@kikri.ethz.ch](mailto:Sergio.tassinari@kikri.ethz.ch)  
[www.kihz.ch](http://www.kihz.ch)

Das Angebot an familienergänzenden Betreuungsplätzen im Grossraum Zürich ist gross. Eine zentrale Vermittlungsstelle existiert sowohl in der Stadt Zürich wie auch ausserhalb der Stadt nicht. Die umfassendsten Informationen liegen in der Stadt Zürich, in der Stadt Baden und in der Stadt Winterthur vor.

- In der Stadt Zürich finden sich die Infos unter:  
[www.stzh.ch/izs/krippen/krippen.htm](http://www.stzh.ch/izs/krippen/krippen.htm) oder auch unter [www.childcare.ch](http://www.childcare.ch) (nur für Mitglieder)
- Überblick über die verschiedenen Kantone unter:  
[www.profamilia.ch/d/familienergaenzung.htm](http://www.profamilia.ch/d/familienergaenzung.htm)
- Stadt Baden unter:  
Kinderbüro, Kirchplatz 3  
5400 Baden  
T: 056/222 01 03  
[www.kinderbuero.ch](http://www.kinderbuero.ch)
- In der Stadt Winterthur unter  
[www.soziales-winterthur.ch](http://www.soziales-winterthur.ch) oder [www.familienservice.ch](http://www.familienservice.ch)  
(nur für Mitglieder)

**Childcare Service Zürich**

Projekt der Wirtschaftskammer Zürich. ETH seit 1998 Mitglied. CSZ bietet berufstätigen Eltern individuelle Beratung und Vermittlung von Betreuungsplätzen (nebst Zürich auch in Basel, Bern und Zug). Nur für Mitglieder.

Zähringerstr. 26  
Postfach  
8023 Zürich  
T: 044/254 60 50  
[www.childcare.ch](http://www.childcare.ch)

**Familienservice Winterthur**

Unterstützt im Interesse und Auftrag von ArbeitgeberInnen das Personal v.a. in Fragen der Kinderbetreuung und bietet Fachbegleitung beim Aufbau und/oder Betreiben von firmeneigenen Betreuungseinrichtungen und Elterninitiativen.

Ackeretstrasse 19  
8400 Winterthur  
T: 052/224 08 88  
[www.familienservice.ch](http://www.familienservice.ch)

**Kinderbüro Baden**

Kirchplatz 3  
5400 Baden  
T: 056/222 01 03  
[www.kinderbuero.ch](http://www.kinderbuero.ch)

Versucht einerseits bereits bestehende Institutionen familienergänzender Kinderbetreuung zu vernetzen und andererseits Eltern und andere Interessierte auf der Suche nach der für sie geeigneten Kinderbetreuung zu unterstützen.

**Fachstelle UND. Kontaktstelle zu Familien- und Erwerbsarbeit**

Kontaktstelle Kanton Zürich:

Postfach 9422  
8036 Zürich  
T: 044/462 71 23  
[info@und-online.ch](mailto:info@und-online.ch)

Medienmitteilungen und Artikel der Fachstelle unter:

[www.und-online.ch/fr\\_materialien.htm](http://www.und-online.ch/fr_materialien.htm)

**Elternbildungszentrum der Stadt Zürich**

Obere Zäune 26  
8001 Zürich  
T: 044/252 82 81

**Kinderkrippen (eine Auswahl / Kanton ZH):**

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

Namhafte Unternehmen in der Region Zürich-Winterthur sorgen mit dem durch den Familienservice im Jahr 2000 initiierten Verein Arbeitgeber Krippen für ein eigenes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen. Heute stehen über 90 Plätze in 5 Kinderkrippen zur Verfügung.

**Kinderhütediens des Vereins studierender Eltern beider Hochschulen**

Häldeliweg 10  
8044 Zürich  
T: 044/262 78 78

**StudentInnenkinderkrippe**

Bülachstrasse 13A  
8057 Zürich  
T: 044/311 67 78

**Tagesmütter-Verein Zürich**

Dachslernstrasse 2  
8048 Zürich  
T: 044/433 13 13

**Verein «Tagesschulen für den Kanton Zürich»**

Rötelstrasse 11  
8006 Zürich  
T: 044/361 42 88  
F: 044/361 42 90

**Tagesschulen**

Projekt zur Unterstützung des Aufbaus von Tagesschulen in der Schweiz.  
Fachstelle Verein Tagesschulen Schweiz  
T: 044/361 42 88  
[fachstelle@tagesschulen.ch](mailto:fachstelle@tagesschulen.ch)

**pro juventute**

Fachstelle Tagesfamilien  
Seehofstr. 15  
8008 Zürich  
T: 044/256 77 55  
[tagesfamilien@projuventute.ch](mailto:tagesfamilien@projuventute.ch)

**Links:**

- [www.kinderbetreuung.unizh.ch](http://www.kinderbetreuung.unizh.ch):

Informationen zur familienergänzenden Kinderbetreuung an der ETH und Universität Zürich

- [www.krippe.unibe.ch](http://www.krippe.unibe.ch)

Verein Kindertagesstätte der Universität Bern ([www.unibe.ch](http://www.unibe.ch))

- [www.kinderbetreuung.zh.ch](http://www.kinderbetreuung.zh.ch)

Der «Kinderbetreuungsindex 2003» zeigt auf, in welchen Gemeinden des Kantons Zürich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie am ehesten bewerkstelligt ist. Im Auftrag der Gleichstellungskommission des Kantons Zürich erstellt.

- [www.tageschulen.ch](http://www.tageschulen.ch)

Website über Tageschulen in der Schweiz und deren Förderung

- [www.bsv.admin.ch/impulse/index.htm](http://www.bsv.admin.ch/impulse/index.htm)

Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung

- [www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch)

Familienfreundliche Personalpolitik

- [www.familienmanagement.ch](http://www.familienmanagement.ch)

Familienmanagement; Beratung und Coaching von Organisationen und Einzelpersonen

- [www.familienplattform.ch](http://www.familienplattform.ch)

Informationen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine gemeinsame Internetseite von Pro Familia, Pro Juventute und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband.

- [www.kinderkrippen-online.ch](http://www.kinderkrippen-online.ch)

Das Kinderbetreuungsportal der deutschen Schweiz

- [www.liliput.info](http://www.liliput.info)

Kinderbetreuungsportal

- [www.horte-online.ch](http://www.horte-online.ch)

Sammlung zu Kindertagesbetreuung in der Schweiz

- [www.und-online.ch](http://www.und-online.ch)

Fachstelle UND, Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

- [www.plusplus.ch](http://www.plusplus.ch)

Netzwerk. Nationale Koordination von Schweizer Beratungsstellen für die Gleichstellung in Beruf und Familie.

**Die ausserfamiliären Kinderbetreuungsangebote der einzelnen Teilschulen der ZFH sind unter 3.3. / Kontakte aufgeführt.**

#### 4.6. Förder- und Motivationsprojekte für frauen- bzw. männeruntypische Studiengänge

##### Einführung

In der ersten Kreditphase des Aktionsplanes 2000 bis 2003 hat das BBT viele Projekte<sup>1</sup> unterstützt, bei denen es darum ging, die Teilnehmerinnenzahl für die technischen Disziplinen an den Fachhochschulen zu erhöhen. Tatsächlich scheinen sich aufgrund der verschiedenen Motivationsprojekte mehr junge Frauen für ein Fachhochschulstudium entschieden zu haben. Im Aktionsplan für die Jahre 2004 bis 2007 wird folgendes Vorgehen vorgeschlagen:

1. Informationen über die Bedeutung der tertiären Bildung auch für Frauen.
2. Organisation von getrennten Veranstaltungen an den Berufs-, Sekundar- und Mittelschulen für junge Frauen und Männer zur Präsentation der verschiedenen Fachhochschulstudiengänge.
3. Unterstützung und Durchführung von Sommerkursen bzw. Vorbereitungskursen im technischen sowie im Informatikbereich.
4. Entwickeln von Marketing- und Werbemassnahmen, die gezielt Frauen als Fachhochschulstudentinnen ansprechen.
5. Verstärkte gesamtschweizerische Vernetzung und Koordination der Projekte, Entwicklung eines einheitlichen Leitfadens und eines Evaluationsstandards für die Durchführung von Schnuppertagen, Sommerkursen und Informationstagen.
6. Erarbeitung eines Konzepts zur Frage, wie Motivationsprojekte nach 2007 auf regionaler und nationaler Ebene weitergeführt und in den normalen Studienbetrieb aufgenommen werden können.<sup>2</sup>

Während in den Departementen/Bereichen Bau, Technik, Industrie und Wirtschaft die Studentinnen im Verhältnis zu ihren Kollegen untervertreten sind, ist in den Departementen Gestaltung und Kunst wie Soziale Arbeit der Anteil an weiblichen Studierenden höher. Im Sinne eines diskriminierungsfreien Lehr- und Lernangebots soll beim Aufnahmeverfahren bei gleicher Eignung dem untervertretenen Geschlecht der Vorzug gegeben werden.

Nochmals anders sieht es im Departement Pädagogik aus. Übers Ganze gesehen sind die Geschlechterverhältnisse in der Schweiz ausgewogen. Krass ins Auge fällt jedoch, dass die Männer auf Primarschulstufe gerade einen Anteil von rund einem Viertel haben und dass sie auf der Kindergartenstufe praktisch fehlen. Ab Sekundarstufe I ist ihr Anteil dafür höher. Da es wünschenswert ist, dass sich Kinder und Jugendliche auf allen Schulstufen sowohl an gleich- wie auch an gegengeschlechtlichen Vorbildern orientieren, sind auch hier entsprechende Massnahmen zu ergreifen.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Übersicht der bewilligten BBT-Projekte:

[www.bbt.admin.ch/fachhochschulen/dossiers/chancengleichheit](http://www.bbt.admin.ch/fachhochschulen/dossiers/chancengleichheit)  
(siehe bewilligte Projekte)

<sup>2</sup> [www.bbt.admin.ch/fachhochschulen/dossiers/chancen/d/aktionsplan.pdf](http://www.bbt.admin.ch/fachhochschulen/dossiers/chancen/d/aktionsplan.pdf)  
(Bereich 4: «Sensibilisieren und motivieren für ein Fachhochschulstudium», S. 7–8)

<sup>3</sup> Konkrete Zielformulierungen und Vorschläge für Massnahmen finden sich dazu in: Handbuch zur Gleichstellung. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen. Ein Projekt der Fachhochschule Nordwestschweiz, von Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter, 2003 (u.a. S. 15–26)  
Zu beziehen bei:  
Ruth Freiburghaus  
Gleichstellungsbeauftragte Fachhochschule Nordwestschweiz  
T: 056/462 43 96

**Aktivitäten zur Motivation für frauen- bzw. männeruntypische Studiengänge an den Teilschulen der Zürcher Fachhochschulen. Stand Juni 2004:**

**- HAP Hochschule für Angewandte Psychologie, Zürich**

Der Frauenanteil der Studierenden ist höher. Ziel ist es, mehr Männer für das Studium zu akquirieren. Wie das geschehen soll, ist noch nicht entschieden. Klassisches Mentoring gibt es nicht, doch werden z.B. erstdozierende Frauen, d.h. ehemalige Absolventinnen mit herausragenden Diplomarbeiten, angefragt, ihre Arbeit in einem öffentlichen Rahmen der Schule vorzustellen. Via Assistenzstellen erhalten Abgängerinnen die Möglichkeit, in einzelnen Vorlesungen zu dozieren und/oder einzelne Module zu übernehmen.

Die Hochschule nimmt an der Durchführung des Tochtertages teil (siehe unter Projekte).  
[www.hapzh.ch](http://www.hapzh.ch)

**- HGKZ Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich**

Aufgrund der mehr oder weniger ausgeglichenen Studierendenzahlen von Frauen und Männern drängt sich kein spezifisches Programm zur Förderung von weiblichen bzw. männlichen Studierenden auf. Hingegen besteht die Absicht, ein Mentoringsystem für Studienabgängerinnen zu schaffen und insbesondere den Mittelbau spezifisch zu fördern.

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

**- HSSAZ Hochschule Zürich für Soziale Arbeit**

Es existieren keine Schnuppertage im Sinne einer Motivation für frauen- bzw. männeruntypische Studiengänge, und es ist zurzeit auch nichts geplant. 74 % der Studierenden sind 2003 Frauen.

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

**- HMT Hochschule für Musik und Theater**

Da der Frauenanteil bei den Studierenden über 50 % beträgt, sind keine Info-Anlässe, weder zur Rekrutierung von Frauen noch Männern, vorgesehen. Ein Mentoringsystem ist in Diskussion.

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

**- HSW Hochschule Wädenswil**

Das Geschlechterverhältnis der Studierenden ist an der HSW ziemlich ausgewogen. Der Frauenanteil beträgt knapp 50 %. Zwar studieren deutlich mehr Frauen als Männer Facility Management. Aber auch bei den technisch ausgerichteten Studiengängen beträgt der Frauenanteil um die 40 %.

Spezifische Schnuppertage sind deshalb nicht geplant. Es gibt aber ein geschlechtsunabhängiges «Gotti-/Göttisystem», bei dem ältere Studierende sich um jüngere kümmern. Zudem nimmt die HSW am Tochtertag teil.

**- PHZH Pädagogische Hochschule Zürich**

Der Frauenanteil ist unverhältnismässig hoch. Es geht darum, den Männeranteil zu erhöhen. Dies ist in Zusammenhang mit einer Imagekampagne des Lehrberufs vorgesehen.

Mentoring ist in Planung, insbesondere um den weiblichen Mittel ????? zu fördern.

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

**- ZHW Hochschule Winterthur**

Folgende Anlässe werden durchgeführt:

- **Technikschnuppertage für Sekundar- und Diplommittelschülerinnen (TST)**, finanziell unterstützt vom BBT, siehe [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch) (Fachhochschulen / Dossiers / Chancengleichheit / bewilligte Projekte)

**An den TST können die Teilnehmerinnen**

- Bereiche der Technik in unvoreingenommener Umgebung kennen lernen
- eigene Neigungen und Beziehungen zu technischer Betätigung erfahren
- Ingenieurinnen und Architektinnen kennen lernen und mit ihnen über ihren Berufsalltag sprechen und Besuche, evtl. Schnupperlehrtage an deren Arbeitsplatz vereinbaren
- Kontakte zu potenziellen Lehrfirmen knüpfen
- über die geschlechterspezifische Zuordnung von Berufen und die Bedeutung der Technik in unserer Gesellschaft nachdenken und diskutieren

Detailinformationen und Anmeldung zu den Workshops und Kleinprojekten unter:

[www.zhwin.ch/technikschnuppertage](http://www.zhwin.ch/technikschnuppertage)

- **Informationstag für Sekundar-, Berufs- und Mittelschülerinnen; 2001 finanziell unterstützt vom BBT**  
Sekundar-, Berufs- und Mittelschülerinnen können an einem festgelegten Tag bei der ZHW zwei Studiengänge ihrer Wahl besuchen. In kleinen Gruppen, von Studentinnen betreut, werden sie bei den Departementen begrüsst und besuchen je nach Studienrichtung Vorlesungen oder Labore, erhalten Informationen zu Studienverlauf und Berufsaussichten. Nach gemeinsamem Mittagessen in der Mensa werden die Gruppen neu aufgeteilt und in einen weiteren Studiengang eingeführt. Danach findet eine Plenumsveranstaltung, zusammen mit ehemaligen Absolventinnen der ZHW, statt. Es werden folgende Fragen diskutiert: Situation von Frauen in männerdominierten Berufen, Möglichkeit zu Jobsharing, Teilzeitarbeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Karrierechancen, Befriedigung und Frustration in den betreffenden Berufen. Anschliessend öffnet sich die Veranstaltung zu einem Marktplatz. Es besteht die Gelegenheit, Fragen im persönlichen Gespräch zu klären. An den Ständen der Firmen Sulzer, Rieter, ABB und Verlag Schweizerische Handelszeitung können sich die Schülerinnen Schnuppertage organisieren.

**Kontakt:**

[ursula.bolli@zhwin.ch](mailto:ursula.bolli@zhwin.ch)

- **Förderung von Frauen in technischen Studiengängen, finanziell unterstützt vom BBT**

Dieses Projekt ist eine Fortführung der Info- und Technikschnuppertage an der Zürcher Hochschule Winterthur.

**Kontakt:**

[ursula.bolli@zhwin.ch](mailto:ursula.bolli@zhwin.ch)

– **Modulgruppen für Frauen**

Ingenieurberufe sind nach wie vor männerdominiert. Frauen sind schon in der Ausbildung in der Minderheit und haben deshalb oft nicht die Gelegenheit, ihre technische Neigung und Begabung optimal zu entwickeln.

Es hat sich gezeigt, dass Frauen

- im naturwissenschaftlich-technischen Bereich in geschlechtergetrennten Lerngruppen bessere Leistungen erzielen
- unter sich anders kommunizieren und kooperativer sind
- oft einen andern Lernansatz haben
- technische Probleme anders angehen
- die Minderheitssituation in zahlenmässig von Männern dominierten Gruppen als belastend empfinden können

Hervorgehend aus dem Frauen-Grundstudium (das im modularisierten Studium nicht mehr durchgeführt werden kann) werden deshalb im Studiengang «Kommunikation und Informatik» bei genügend Anmeldungen auf Wunsch geschlechtergetrennte Modul- und Laborgruppen geführt.

[www.hzwin.ch/departement-t/ki/frauen.php](http://www.hzwin.ch/departement-t/ki/frauen.php)

**Weitere Projekte:**

- **Lehrstellenbeschluss 2.** Ein Programm des Bundes mit Kantonen und Sozialpartnern.

Der Lehrstellenbeschluss 2 ist eine Investition in zukunftsorientierte Projekte der Sekundarstufe 2 von Kantonen, Berufsverbänden, Institutionen sowie des Bundes. Das Aktionsprogramm, das die Lücke zwischen dem ersten Lehrstellenbeschluss und dem revidierten Berufsbildungsgesetz schliesst, dauert von 2000 bis 2004. Von Seiten des Bundes werden 100 Millionen Franken für innovative Projekte bereitgestellt. Eines der Ziele ist es auch, die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern.

Weitere Infos zum LSB2 auf:

[www.lehrstellenbeschluss2.ch](http://www.lehrstellenbeschluss2.ch)

oder bei der Projektleiterin

Franziska Zurbrügg

T: 031/323 51 84

- **Tochtertag:** ein Projekt des BBT im Rahmen von Lehrstellenbeschluss 2

Mädchen im Alter zwischen 10 und 15 Jahren begleiten ihre Mutter, ihren Vater oder eine andere Bezugsperson einen Tag lang zur Arbeit. Sie erleben ihre Eltern im Berufsleben, arbeiten mit ihnen zusammen, lernen ihre Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen kennen und erhalten einen ersten Einblick in die Erwerbswelt. Ziel des Tochartags ist es, das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern.

Der Tochartag wird lanciert und begleitet von der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Lehrstellenprojektes 16+ zur Förderung einer ausgewogenen Berufswahl von jungen Frauen und Männern. Er findet am 13. November 2003 zum dritten Mal statt. Der diesjährige Tochartag umfasst unter anderem einen attraktiven Wettbewerb für Mädchen und eine Prämierung spezieller Unterrichtsideen für Lehrerinnen und Lehrer.

Teilnehmerinnen im EVD erhalten die Gelegenheit, einen Blick hinter die Kulissen des Bundeshauses zu werfen und Bundesrat Joseph Deiss zu treffen.

[tochartag@16plus.ch](mailto:tochartag@16plus.ch)

Siehe auch unten unter: Studien, Kataloge ...

- **«Frauen-Marketing für die Fachhochschule»**, an der Fachhochschule Nordwestschweiz  
Im August 2002 erstellte die Gleichstellungsbeauftragte eine Projektskizze für ein BBT-Projekt mit dem Ziel, Instrumente für ein gezieltes Marketing für weibliche Studierende zu entwickeln. Nach einer Vernehmlassung bei interessierten Fachleuten in den Teilschulen geht es nun darum, die Ideen zu konkretisieren und dem BBT im Hinblick auf eine Mitfinanzierung im Rahmen des Aktionsplans «Chancengleichheit» einen ersten Vorschlag zu unterbreiten. Eine Zusammenarbeit mit dem Strategieprojekt Marketing ist vorgesehen.

**Kontakt:**

Ruth Freiburghaus  
T: 056/462 43 96  
[r.freiburghaus@fh-aargau.ch](mailto:r.freiburghaus@fh-aargau.ch)

- **Bauingenieurinnen plus**

Nebst einer Animation mittels Vorbildern sind auch strukturelle Änderungen des Lehrplans ein Mittel, um mehr Frauen für männerdominierte Studienrichtungen und Berufsfelder zu gewinnen. Dieses Pilot-Studienprogramm schlägt eine inhaltliche und methodische Neuausrichtung des Bauingenieurstudiums vor. Entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und den Lerninteressen von Frauen werden im Studium folgende Themen vertieft: Umwelt und Ressourcenmanagement sowie Projektmanagement und Prozessführung. Auch sollen im Bauingenieurstudium die Kommunikation und die Sozialkompetenz stärker zum Tragen kommen und zur Imageförderung des Ingenieurberufs beitragen. In der Methodik wird das Schwergewicht auf praxis- und projektorientiertes Arbeiten sowie gendergerechte Didaktik gelegt. Im 2. und 3. Studienjahr steht den Studentinnen zudem ein Mentoring zur Verfügung; dieses bereitet sie auf ihren Eintritt in die Berufswelt vor und motiviert sie für eine aktive Laufbahnplanung. Das Ziel von «Bauingenieurinnen plus» ist eine markante Erhöhung des Frauenanteils im Bauingenieurstudium.

**Projektdauer:**

Oktober 2003 bis September 2007

**Kontakt:**

Prof. Dr. Jürg Speerli  
T: 055/222 49 72  
[jspeerli@hsr.ch](mailto:jspeerli@hsr.ch)  
und Beatrice Cipriano  
T: 055/222 45 42  
[beatrice.cipriano@hsr.ch](mailto:beatrice.cipriano@hsr.ch)  
Hochschule für Technik Rapperswil  
8640 Rapperswil

- **Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen**

Dieser Studiengang bietet sowohl Frauen als auch Männern die Möglichkeit, ihre individuellen Persönlichkeiten in beruflicher Hinsicht optimal zu entwickeln. Ziel dieses Projektes ist es, mehr Frauen für ein männerdominiertes Studium zu gewinnen und sie zudem an einen Berufsbereich heranzuführen, der dringend nach qualifizierten Fachleuten verlangt.

**Projektdauer:**

Oktober 2002 bis Juli 2006

**Kontakt:**

Martina Pfenninger  
Hochschule für Wirtschaft Luzern  
Zentralstrasse 9  
6002 Luzern  
T. 041/228 41 31  
[mpfennin@hsw.fhz.ch](mailto:mpfennin@hsw.fhz.ch)

**Artikel, Videos und ein Leitfaden:**

- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (Hg.): Berufswahl und Berufsbildung von Frauen. Frauenfragen, 21. Jg., 2/1998
- EMBED – «**Haben Berufe ein Geschlecht?**» (Zeitschrift Panorama 6/99)  
[www.panorama.ch/pages/96/welcome\\_96.html](http://www.panorama.ch/pages/96/welcome_96.html)
- **Geschlechterspezifische Berufswahl: Kleine Schritte** (Artikel bb aktuell, September 01), PDF-Dokument.  
[www.infopartner.ch](http://www.infopartner.ch)
- **Die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Lehrstellenbeschluss<sup>2</sup>**. Ein Leitfaden zur Umsetzung. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) (Hg.): Bern 2000. Zu beziehen bei: [16plus@16plus.ch](mailto:16plus@16plus.ch).  
BBT:  
Vertiefungsstudie Gleichstellung im Lehrstellenbeschluss 2. September 2003. Download
- **23 Porträts** von jungen Berufsleuten in untypischen Berufsfeldern als Kurzvideos unter: [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)
- VHS-Kassette mit **Frauenporträts in Männerdomänen** zu beziehen bei:  
SVB  
Zürichstr. 98  
8600 Dübendorf  
[www.svb-asosp.ch/medienshop](http://www.svb-asosp.ch/medienshop)
- VHS-Kassette mit **Männerporträts in Frauendomänen** zu beziehen unter:  
T: 044/271 44 90  
[www.16plus.ch](http://www.16plus.ch)

**Links:**

- [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)  
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
- [www.wss.nrw.de](http://www.wss.nrw.de)  
Erfahrungsberichte zu den Motivationsprojekten liegen v.a. aus Deutschland vor.  
Vgl. über den Bereich Ingenieurwissenschaften die Studie «Ingenieurinnen erwünscht!»,  
Stichworte: Publikationen, gemeinsame Kommissionen.
- [www.i-ch.ch](http://www.i-ch.ch)  
I-CH Thema Gender  
Informatik Berufsbildung Schweiz
- [www.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de)  
Kompetenzzentrum. Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie

#### 4.7. Gender Studies

**Zentrum Gender Studies an der Universität Basel:**

Eine transfakultäre Institution für die Lehre und Forschung im Bereich Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung. Kann an der Philosophisch-Historischen Fakultät als Nebenfach belegt werden.

**Leitung:**

Prof. Dr. Andrea Maihofer  
T: 061/267 08 73 (Sekretariat)  
[Zentrum-genderstudies@unibas.ch](mailto:Zentrum-genderstudies@unibas.ch)  
[www.genderstudies.unibas.ch](http://www.genderstudies.unibas.ch)

**Fachhochschule Nordwestschweiz**

FHSO, Wirtschaft  
Nachdiplomstudium (NDS) Gendermanagement

Das NDS Gendermanagement antwortet mit seinem Ausbildungsangebot auf ein Bedürfnis von Gleichstellungsbeauftragten nach einer Professionalisierung im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung unter dem Aspekt der Chancengleichheit der Geschlechter. Mit der Ausbildung erwerben die Studierenden die Kompetenz, Veränderungsprozesse zu initiieren und zu steuern, wobei der Faktor Geschlecht mitberücksichtigt wird.

Ziel des NDS ist die Förderung und Professionalisierung einer integrativen Gleichstellungsarbeit für Männer und Frauen in Unternehmen, Institutionen und in der Verwaltung mit der Überzeugung, dass die Gleichstellungsperspektive sowohl Produkte und Dienstleistungen wie auch die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen verbessert.

**Projektdauer:**

Juli 2001 bis September 2004

**Kontakt:**

Dr. Nathalie Amstutz  
Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz  
T: 0848 821 011 oder 062/286 01 06  
[nathalie.amstutz@fhso.ch](mailto:nathalie.amstutz@fhso.ch)  
[www.fhso.ch/wb/human/frame\\_gendermanagement.htm](http://www.fhso.ch/wb/human/frame_gendermanagement.htm)

**Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW**

Nachdiplomstudiengang Gender Management  
 Fachhochschule Olten

**Kontakt:**

Rahel Christen  
 Rahel.christen@fhso.ch

**Frauen führen mit Know-how**

Führungsausbildung für Frauen

**Vision:**

**Gut qualifizierte und handlungskompetente Führungsfrauen setzen ihr Know-how in Kaderpositionen ein.**

Das Fachhochschulprogramm ist eine umfassende, modular aufgebaute Führungsausbildung mit hohem Praxisbezug. Das Programm umfasst die Themengebiete Unternehmensführung, Personalführung, Projektmanagement sowie persönliche und berufliche Standortbestimmung. Die Vermittlung von betriebswirtschaftlichem Basiswissen, individuelles Coaching und begleitete Praxis-Lerngruppen ermöglichen den Teilnehmerinnen, gezielt fachliche, soziale und persönliche Führungskennnisse und -fähigkeiten aufzubauen und weiterzuentwickeln. Jede Teilnehmerin führt zudem ein Projekt in ihrer Firma durch und wird dabei systematisch unterstützt und begleitet. Die Absolventinnen erhalten ein Fachhochschul-Zertifikat.

**Zielpublikum:**

Frauen, die eine Führungsposition innehaben oder anstreben

**MultiplikatorInnen:**

Fachhochschulen

- Prüfen Sie die Übernahme dieses Kurses in Ihr Aus- und Weiterbildungsangebot.

**Aus- und Weiterbildungsangebote:**

- Ausbildung

Frauen führen mit Know-how. Führungsprogramm für Frauen, die eine Führungsposition innehaben oder anstreben. Information/Anmeldung: Kontaktadresse

**Dokumentation und Informationsmaterial:**

- Buch

Rolf Neeser, Walter Schöni: **Impulse für Ihr Unternehmen**. Know-how für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Verlag Rüegger. Chur/Zürich. 2002. ISBN 3-7253-0704-0

- Prospekt

Frauen führen mit Know-how. Kursdurchführung 2003/04. CIM-Zentrum. Muttenz. 2003. Gratis

**Projektstart:**

Mai 2000

**Trägerschaft:**

Fachhochschule beider Basel FHBB, Basel

**Kontaktadresse:**

Fachhochschule beider Basel, FHBB

Marcella Linn

Programmleiterin

Departement Wirtschaft

Institut für Managemententwicklung

Peter Merian-Strasse 86

4002 Basel

T: 079/605 31 68

[marcella.linn@flluzern.ch](mailto:marcella.linn@flluzern.ch)

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

**Genderkompetenzen lehren und lernen – ein Weiterbildungsangebot für Dozierende**

Dieses Projekt fördert mit einem gezielten Weiterbildungsangebot in Form von zwei Nachdiplomkursen (NDK) die Genderkompetenzen von Dozierenden und Führungskräften an Fachhochschulen und Universitäten. Ein solches Angebot fehlte bislang an den schweizerischen Fachhochschulen. Die Teilnehmenden der NDK machen sich mit den aktuellsten Debatten der Geschlechterforschung vertraut, lernen die Prinzipien des geschlechtergerechten Unterrichtens kennen und erwerben sich Kenntnisse darüber, wie das Gender Mainstreaming in Bildungsinstitutionen implementiert wird. Die Kurse werden erstmals im Studienjahr 2004/2005 an der Zürcher Fachhochschule und an der Universität Bern angeboten. Es handelt sich um ein Kooperationsprojekt zwischen der Zürcher Fachhochschule und der Universität Bern.

**Projektdauer:**

Januar 2004 bis Dezember 2004

**Kontakt:**

Dr. Nadja Ramsauer

Fachstelle Gender Studies an der Zürcher Fachhochschule ZFH

[Nadja.ramsauer@zhwin.ch](mailto:Nadja.ramsauer@zhwin.ch)

**Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich HGKZ:**

Nachdiplomstudiengang «Cultural and Gender Studies»

**Kontakt:**

Dr. Marion Strunk, Studienleitung

[marion.strunk@hgkz.ch](mailto:marion.strunk@hgkz.ch)

Koordination NDS

Hafnerstr. 39

Postfach

8031 Zürich

T: 043/446 40 20

[www.culturalgenderstudies.hgkz.ch](http://www.culturalgenderstudies.hgkz.ch)

## 5. Rechtsfragen

### 5.1. Rechtliche Grundlagen

#### Das Gleichstellungsgesetz (GLG)

Die Gleichstellung von Frau und Mann, per 1. Juli 1996 in Kraft gesetzt, ist in der Schweiz ein Grundrecht:

**«Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» (Art. 4, Abs. 2 BV)**

Dem Gesetz sind sämtliche Arbeitsverhältnisse unterworfen, sowohl privatrechtliche wie auch öffentlich-rechtliche.

Der Gleichstellungsartikel ist auch in der neuen Bundesverfassung, die von Volk und Ständen im Frühjahr 1999 angenommen wurde, beinahe unverändert enthalten:

**«Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» (Art. 8, Abs. 3 BV)**

#### Art. 3 Gleichstellungsgesetz: **Diskriminierungsverbot**

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt<sup>1</sup> benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.
2. Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.
3. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

#### **Siehe auch:**

[www.schlichtungsstelle-glg.zh.ch](http://www.schlichtungsstelle-glg.zh.ch)  
Rechtliche Grundlagen und Rechtsansprüche

[www.stadt-zuerich.ch/glg/erlaeuterungen.htm](http://www.stadt-zuerich.ch/glg/erlaeuterungen.htm)  
Erläuterungen zum Gleichstellungsgesetz

#### **Dokumentation:**

Entscheide nach Gleichstellungsgesetz im Kanton Zürich  
[www.stadt-zuerich.ch/glg/](http://www.stadt-zuerich.ch/glg/)  
oder  
[www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch)  
Recherche und Beschreibungen von 103 Verfahrensfällen aus dem Kanton Zürich  
Von Judith Wissmann Lukesch und Heidi Stutz

<sup>1</sup> «Eine direkte Diskriminierung liegt z.B. dann vor, wenn Frauen und Männer für gleiche Arbeit unterschiedlich entlohnt werden. Indirekt ist demgegenüber eine Diskriminierung, sofern eine typisch weibliche Tätigkeit schlechter entlohnt wird als eine typisch männliche oder wenn die Kriterien bei der Arbeitsplatzbewertung eher männliche Fähigkeiten berücksichtigen als weibliche.»  
(Aus: Die Rechte der Frau im Arbeitsverhältnis von Class/Mössinger; Schulthess Polygraphischer Verlag Zürich, 1996: S. 17)

### **Personalgesetz des Kantons Zürich**

Bezüglich gesetzlicher Regelungen in Personalangelegenheiten verweist das Fachhochschulgesetz in § 32 grundsätzlich auf die für das Staatspersonal anwendbaren Bedingungen. Das heisst, dass vor allem das Personalgesetz des Kantons Zürich (PG) sowie die dazugehörige Personalverordnung (PVO) und die Vollzugsverordnung (VVO) zur Anwendung gelangen. Diese 3 Erlasse können mit [www.zhlex.zh.ch](http://www.zhlex.zh.ch)

vom Internet heruntergeladen werden, anschliessend «einfache Suche» anklicken und «Personalgesetz» eingeben.

Öffentlich-rechtlich sind alle staatlichen Schulen, die FHWIN, die HGKZ, die PHZH und (teils) auch die HSWZFH organisiert. Die HAP, die HMT und die HSSAZ unterliegen hingegen privatrechtlichen Bestimmungen. In Bezug auf die unten erwähnten Punkte bestehen keine Unterschiede.

### **Mutterschaftsurlaub**

§ 96 und 97 VVO

### **Mutterschaftsurlaub bei Anstellung auf Projektbasis**

§ 97 Abs. 2 VVO

### **Kinderzulagen**

§ 41 PG, § 43 PVO sowie § 58 ff. VVO

Siehe unter:

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

[LS Nr. 177.10/177.11./177.111]

Details zu den Kinderzulagen siehe unter:

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

SVA Zürich:

Kompetenzzentrum für Sozialversicherungsfragen

T: 044/448 50 00

[info@svazurich.ch](mailto:info@svazurich.ch)

### **Rechtsanspruch bei Erkrankung von Kindern**

§ 85 Abs. 2 lit. e VVO

### **AHV und Frauen**

Siehe Angebot «Egalikon – Stichwörter zur Gleichstellung»

Bereitgestellt von der Staatskanzlei des Kantons Bern.

[www.sta.be.ch/de/angebot/gleichstellung/egalikon/a.htm](http://www.sta.be.ch/de/angebot/gleichstellung/egalikon/a.htm)

### **Für Fragen zur rechtlichen Situation an der ZFH:**

Dachverband Zürcher Fachhochschulen

Walcheplatz 2

8090 Zürich

T: 043/259 23 31 (allg.) oder 043/259 42 97 (direkt)

[rudolf.hoffmann@hsa.zh.ch](mailto:rudolf.hoffmann@hsa.zh.ch)

### Schlichtungsstelle

In allen Kantonen existieren Schlichtungsstellen, an die sich Betroffene im Falle einer Verletzung des Gleichstellungsartikels wenden können. Siehe Art. 11 (GlG).

Die Zürcher Schlichtungsstelle ist paritätisch zusammengesetzt: So schlichtet jeweils ein Dreiergremium mit Frauen und Männern, Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertretung. Die SchlichterInnen unterstehen dem Amtsgeheimnis.

Das Verfahren ist kostenlos. Kommt es zum Prozessfall, muss nur das Honorar des/der Juristen /-in getragen werden.

Klagende müssen die Geschlechterdiskriminierung glaubhaft machen, nicht aber beweisen. Ist dies gelungen, muss die beklagte Partei beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. (Von dieser Beweislastermittlung ausgenommen sind die Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und die diskriminierende Nicht-Anstellung.)

Zum Schutz von KlägerInnen wird im Gesetz (Art. 10) ein **Kündigungsschutz**<sup>1</sup> festgehalten.

Schlichtungsstelle für Streitigkeiten über Diskriminierung im Erwerbsleben siehe:

[www.schlichtungsstelle-glg.zh.ch](http://www.schlichtungsstelle-glg.zh.ch)

8090 Zürich

T: 043/259 46 36

<sup>1</sup> «Art. 10 bezieht sich ausschliesslich auf private Arbeitsverhältnisse. Öffentlich-rechtlich angestellte Personen geniessen aber auch einen Kündigungsschutz, denn im öffentlichen Recht kann jede Kündigung angefochten werden.»

(Aus: Chancen für die Chancengleichheit. Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben, von Marianne Schär Moser, Jürg Baillod, Barbara Amiet; vdf-Hochschulverlag an der ETH Zürich, 2000; S. 51 – 57)

## 5.2. Sexuelle Belästigung / Mobbing

### Sexuelle Belästigung

«Eine Definition dessen, was unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verstehen ist, ist nicht einfach. Bei dieser Art Diskriminierung sind objektiv bestimmbare Faktoren (z.B. Verletzung der Integrität einer Person) und subjektive Momente (...) untrennbar verbunden. Die Aussage, dass eine Definition unmöglich ist, weil «alles nur subjektiv» ist, stimmt deshalb ebenso wenig wie die gegenteilige Meinung, wonach eine klare Festlegung von diskriminierendem Verhalten einfach und allgemein gültig vorgenommen werden kann.»

(Aus: Chancen für die Chancengleichheit, S.125 ff.)

### Sexuelle Belästigung im Gesetz

Verschiedene Gesetze – das Gleichstellungsgesetz (GLG), das Strafgesetzbuch (StGB), das Obligationenrecht (OR), das Arbeitsgesetz – regeln den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entweder ausdrücklich oder im Rahmen des allgemeinen Schutzes der psychischen und physischen Integrität.

Seit dem In-Kraft-Treten des Gleichstellungsgesetzes sind beschwerdeführende Frauen sowie ZeugInnen während des ganzen Verfahrens und bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens (im Betrieb und vor Gericht), das unter Umständen jahrelang dauern kann, vor Rachekündigungen geschützt.

### Art. 4 GLG: Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

«Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.»

### Siehe weiter unter:

Art. 5 Abs. 3 GLG

Art. 328 Abs. 1 OR

Art. 198 StGB

### Adressen:

Schlichtungsstelle des Kantons Zürich  
für Streitigkeiten über Diskriminierung im  
Erwerbsleben  
8090 Zürich  
T: 043/259 46 36  
[www.schlichtungsstelle-glg.zh.ch](http://www.schlichtungsstelle-glg.zh.ch)

Beratungsstelle Notteléfono für Frauen – Gegen sexuelle Gewalt  
Postfach  
8026 Zürich  
T: 044/291 46 46  
[nottelefon@swissonline.ch](mailto:nottelefon@swissonline.ch)

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

Internetseite für junge Frauen und Männer; thematisiert sexuelle Übergriffe von jungen Männern auf junge Frauen. Infoplattform mit über 2000 Fragen und Antworten zum Thema. Initiiert vom Notteléfono Zürich.

bg – Büro für Geschlechterfragen  
Florastr. 30  
8008 Zürich  
T: 079/280 53 57  
Psychologische Beratung, Fachberatung, Supervision, Vernetzungen, Denkpool

**Broschüren, Richtlinien:**

- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.), Bern 1998: **Genug ist Genug.**  
Ein Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bern: EDMZ
- Uni Basel: **«Nein» sagen! Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium.**  
Von Christa und Trix Sonderegger in Zusammenarbeit mit den Ressorts Chancengleichheit und Personal
- Fachstelle für die Gleichstellung der Uni St. Gallen: **«Nein!» zu sexueller Belästigung**
- **FrauenMusikForum Schweiz FMF** (Hg.), Bern: Sexuelle Belästigung im Musikunterricht.  
Von Dr. Verena Naegele und Regine Aepli  
T: 031/372 72 15  
[fmf@dplanet.ch](mailto:fmf@dplanet.ch)
- **«Grenzen setzen – mit Respekt begegnen. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium»**, ein Faltprospekt, hg. von FHZ, Uni Luzern und Pädagogische Hochschule Zentralschweiz
- **Richtlinien für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium an der FH Zentralschweiz**, der Uni Luzern und der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz:  
[FHZ\\_sex.Belästigung.pdf](#)
- [www.unibe.ch](http://www.unibe.ch)  
unter «Rechtsdienst»: **«Konzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium an der Universität Bern»**, vom 25.10.1999; als PDF herunterzuladen
- ZHWIN, siehe Personalthandbuch: **Richtlinien gegen sexuelle Belästigung**

## **Richtlinien betreffend sexuelle Belästigung ZHW**

(Personalhandbuch ZHW)

### **1. Grundsatzklärung**

**Die Zürcher Hochschule Winterthur schützt alle Dozierenden, Studierenden, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf jeder Stufe und in allen Funktionen vor sexueller Belästigung am Arbeits- bzw. Studienplatz.**

Sie verlangt von allen, dass die Persönlichkeit und die Würde jeder mitarbeitenden und studierenden Person respektiert und in keiner Weise beeinträchtigt oder gefährdet werden. Sie gewährt betroffenen Personen Beratung und Unterstützung und beansprucht das Recht, bei den zuständigen Schul-, Verwaltungs- oder Gerichtsbehörden geeignete Schritte und Verfahren gegen fehlbare Personen einzuleiten und durchzuführen. Sie sorgt dafür, dass den betroffenen Personen auf Grund der von ihnen eingeleiteten Schritte keine beruflichen Nachteile und keine Angriffe auf ihre Persönlichkeit und Integrität erwachsen.

### **2. Definition**

Als diskriminierend gilt jedes direkt oder indirekt belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen oder Männern beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art. Wer Belästigungen gegenüber Dritten bemerkt, soll die belästigende Person darauf hinweisen, dass dieses Verhalten unzulässig ist, und die betroffene Person unterstützen.

#### **Sexuelle und sexistische Belästigungen sind insbesondere:**

- unerwünschte Annäherungsversuche und Abwertungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen
- unerwünschte körperliche Kontakte
- sexuelle Anspielungen, die am Arbeitsplatz vor- oder angebracht werden und von der Zielperson oder Zielpersonengruppe als beleidigend, unangemessen und unerwünscht empfunden werden

#### **Zum Beispiel**

- scheinbar zufällige Körperberührungen
- anzügliche Bemerkungen (etwa über Körperform, Sexualverhalten)
- taxierende Blicke
- anzügliche Sprüche und Witze
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornografischem Material usw.

### **3. Ansprech- und Vertrauenspersonen bei Belästigungen**

Die Betroffenen können sich je nach persönlicher Situation an eine der nachstehend aufgeführten Personen wenden. Die zuständigen Ansprechpartner/innen schützen die Persönlichkeit und die Würde der Belästigten und der beschuldigten Partei und wahren gegenüber Dritten strikte Geheimhaltung.

- Beauftragte/r für Gleichstellungsfragen
- Psychologischer Beratungsdienst der ZHW
- Leiter/in Personal (Personalstelle) bzw. Studiengangleiter/in
- Klassenlehrer/in bzw. Linienvorgesetzte/r

Auch die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (FFG) und der Ombudsmann des Kantons Zürich stehen für eine Beratung zur Verfügung. Alle Kontakt- und Vertrauenspersonen unterstehen der

Schweigepflicht. Sie beraten und unterstützen die Betroffenen kompetent und informieren sie über die rechtlichen Möglichkeiten, insbesondere über die Einleitung einer Administrativuntersuchung. Formell richtet sich die Administrativuntersuchung nach den Vorgaben des Verwaltungsrechtspflegegesetzes, materiell müssen die durchführenden Organe unter anderem darauf bedacht sein, den Beschuldigten das rechtliche Gehör zu geben sowie die Befragungen je nach Fall durch eine weibliche oder männliche Person durchführen zu lassen.

#### **4. Prävention**

Die Zürcher Hochschule Winterthur sorgt dafür, dass die im vorliegenden Papier enthaltenen Grundsätze und Massnahmen angemessen bekannt gemacht, in die interne Aus- und Weiterbildung einbezogen sowie Neueintretenden zur Kenntnis gebracht werden. Vorgesetzte und Dozierende sind ausserdem für eine Arbeits- und Studienatmosphäre sowie für ein Arbeits- und Studienklima verantwortlich, die frei von sexuellen Belästigungen irgendeiner Art sind.

#### **5. Sanktionen**

Vorgesetzte und Dozierende sind verpflichtet, Beschwerden ernst zu nehmen, diese beförderlich zu behandeln und die zweckmässigen Massnahmen zu ergreifen. Als solche Massnahmen gegen Verfehlungen können ergriffen werden:

- mündliche oder schriftliche Verweise
- Versetzung (in eine andere Klasse bzw. an eine andere Stelle)
- Verwarnung (u.U. unter Androhung der fristlosen Kündigung bzw. Wegweisung vom Studium)
- Ordentliche Kündigung oder fristlose Kündigung
- Wegweisung vom Studium

Zivil- und strafrechtliche Schritte der belästigten Personen und der Zürcher Hochschule Winterthur bleiben dabei vorbehalten.

Den Richtlinien der Zürcher Hochschule Winterthur liegt die Unterlage VIII.1.1 vom 20.1.00, Verbot der sexuellen und sexistischen Belästigung am Arbeitsplatz; Weisung der Finanzdirektion, aus dem Handbuch Personalrecht der Kantonalen Verwaltung, zu Grunde.

**Merkblatt Sexuelle Belästigung der HGKZ**

Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich, Zürcher Fachhochschule  
[www.hgkz.ch](http://www.hgkz.ch)

**Merkblatt Sexuelle Belästigung**

Alle Menschen, die an der Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich arbeiten und studieren, haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre persönliche Würde und ihre persönliche Integrität geschützt bleiben.

Die gesetzlichen Grundlagen verpflichten die ArbeitgeberInnen, sexuelle und sexistische Belästigung zu verhindern und für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen.<sup>1</sup>

Sexuelle Belästigung ist an der HGKZ verboten und wird nicht geduldet.

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist. Es handelt sich dabei um Verhaltensweisen, durch die Frauen oder Männer abgewertet werden:

- anzügliche und sexistische Bemerkungen
- Belästigung durch pornografisches Material
- unerwünschte Körperkontakte
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- sexuelle und körperliche Übergriffe

Die HGKZ nimmt ihre Fürsorgepflicht ernst und will, dass Vorgesetzte und Dozierende die ihnen zugeteilte Verantwortung wahrnehmen.

**Sie können sich wehren!**

Wenden Sie sich möglichst früh an eine Vertrauensperson aus Ihrem Umfeld, an Ihre vorgesetzte Stelle, an das Prorektorat Lehre, an die Gleichstellungsbeauftragte oder an die Leitung der Personalabteilung.

**Gleichstellungsbeauftragte:**

T: 043/446 32 36  
[christine.weidmann@hgkz.ch](mailto:christine.weidmann@hgkz.ch)

**Leiter Personalwesen:**

T: 043/446 23 20  
[erwin.spring@hgkz.ch](mailto:erwin.spring@hgkz.ch)

**Prorektorat Lehre:**

T: 043/446 20 20  
[mischa.senn@hgkz.ch](mailto:mischa.senn@hgkz.ch)

**Weiterbildungsangebot:**

- Regelmässig angebotene Kurse «Wie beraten bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz» für SozialarbeiterInnen verschiedener Firmen, Gewerkschaften, Gemeindeverwaltungen, öffentliche Institutionen und Rechtsberatungsstellen des Kantons Zürich. Ein Angebot des Nottelefons Winterthur, der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich und des Büros für Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich. Siehe Kursausschreibung:  
PDF-File [Prospekt03.pdf](#)

<sup>1</sup> Vgl. § 11 Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule; § 135 VVO; siehe auch die kantonale Weisung vom 31.10. 2001.

## Sexuelle Belästigung und Mobbing

Alle Mitarbeitenden und Studierenden der Pädagogischen Hochschule Zürich haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben. Darum ist

**... sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verboten und wird nicht geduldet!**

Sexuelle und sexistische Belästigung kann verschiedene Formen annehmen, insbesondere:

- sexistische oder anzügliche Bemerkungen und Scherze
- Verwendung von pornografischem Material
- unerwünschte Körperkontakte
- Einladungen mit unerwünschten eindeutigen Absichten
- Annäherungsversuche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- sexuelle Übergriffe

Es gehört zur Führungsverantwortung, dass Vorgesetzte präventiv wirken und in Fällen von Fehlverhalten einschreiten.

Wenden Sie sich daher im Zusammenhang mit Problemen von sexueller Belästigung an:

Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n, die Personalabteilung:

T: 043/305 58 58  
[personal@phzh.ch](mailto:personal@phzh.ch)

die Stelle für Personalfragen (STEP)

Susanna Breiter

T: 043/305 51 64

Eliane Bernet

T: 043/305 51 62

Jürg Imholz

T: 043/305 51 66

die Kommission Gleichstellung (KGS PHZH)

Ingrid Ohlsen

T: 043/305 53 26

die kantonale Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (FFG)

T: 043/259 25 72

[ffg@ji.zh.ch](mailto:ffg@ji.zh.ch)

**... Mobbing am Arbeitsplatz nicht geduldet!**

Psychologische Belästigung kann verschiedene Formen annehmen. Damit sind negative kommunikative Handlungen gemeint, die gegen eine Person gerichtet sind und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen, insbesondere:

- wiederholte Schikanen, Sticheleien, Spott
- Feindseligkeiten, Ignoranz
- Demütigungen, Beleidigungen
- Verleumdungen, Psychoterror
- ständige Kritik, Ausgrenzungen
- Ausschluss von für die Arbeit wichtigen Informationen
- kränkende oder sinnlose Arbeitsaufgaben

Psychologische Belästigung kann bei den betroffenen Personen zu körperlichen und psychischen Beschwerden führen.

Es gehört zur Führungsverantwortung, dass Vorgesetzte präventiv wirken und in Fällen von Fehlverhalten einschreiten.

Wenden Sie sich daher im Zusammenhang mit Problemen von psychologischer Belästigung an:  
Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n,  
die Personalabteilung:  
T: 043/305 58 58  
[personal@phzh.ch](mailto:personal@phzh.ch)

die Stelle für Personalfragen (STEP)  
Susanna Breiter  
T: 043/305 51 64  
Eliane Bernet  
T: 043/305 51 62  
Jürg Imholz  
T: 043/305 51 66

Mitglied der Zürcher Fachhochschule  
[www.phzh.ch](http://www.phzh.ch)

## Mobbing

Zu Mobbing existiert keine einheitliche Definition. Jene aus dem Handbuch «Personalrecht der Kantonalen Verwaltung» lautet folgendermassen:  
«Mit Mobbing wird eine Konfliktentwicklung am Arbeitsplatz bezeichnet, bei der eine Person oder eine Gruppe wiederholt und während längerer Zeit enormen psychischen Druck auf jemanden ausübt und diesen Menschen systematisch belästigt, demütigt und ausgrenzt.  
Mobbinghandlungen können u.a. auftreten als Schikane, Sticheleien, Feindseligkeiten, Beleidigungen, ständiges unberechtigtes Kritisieren, Zuteilen von sinnlosen Aufgaben oder Anbieten eines unzumutbaren Arbeitsplatzes.»

### Adressen:

Mobbing Beratungsstelle Zürich  
Josefstr. 79  
8005 Zürich  
T: 044/450 10 16  
[info@mobbing-beratungsstelle.ch](mailto:info@mobbing-beratungsstelle.ch)  
[www.mobbing-beratungsstelle.ch](http://www.mobbing-beratungsstelle.ch)  
Siehe Merkblatt

Mobbing-Erstberatungsstelle  
Für Frauen und Männer, M.E.B.  
Seefeldstr. 27  
8008 Zürich  
T: 044/261 49 77  
[meb@flexibles.ch](mailto:meb@flexibles.ch)  
[www.flexibles.ch](http://www.flexibles.ch)

Schlichtungsstelle des Kantons Zürich  
für Streitigkeiten über Diskriminierung im  
Erwerbsleben  
8090 Zürich  
T: 043/259 46 36

VPOD  
Zentralsekretariat  
8030 Zürich  
T: 044/266 52 18

**Auszug aus der Website der Mobbing-Erstberatungsstelle**

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

Die Mobbing-Erstberatungsstelle für Frauen und Männer, M.E.B., besteht seit 1996 als unabhängige Beratungsstelle. Anonymität ist garantiert. Die Beratungsstelle vermittelt auch Kontakte zu anderen Fachleuten (JuristInnen, ÄrztInnen, TherapeutInnen). Eine breite Vernetzung ist gegeben.

**Wann könnte Beratung angezeigt sein?**

- Die Arbeit wird ständig kritisiert
- Man wird übergangen oder Informationen werden unterschlagen
- Abwertende oder anzügliche Bemerkungen fallen
- Es wird eine sinnlose Arbeit zugeteilt oder man wird überhäuft mit Arbeit
- Die eigenen Qualifikationen werden in Frage gestellt oder plötzlich als ungenügend eingestuft
- Es werden Gerüchte über einen verbreitet
- Konflikte werden unsachlich und verletzend ausgetragen – Vorwürfe fallen ohne Möglichkeit, sich zu erklären
- Aussprachen werden abgeblockt

**Die Dienstleistungen der M.E.B.**

- Erstberatung
- Information, Orientierung
- Unterstützung, Entscheidungshilfen und Klärungsprozess
- Konfliktlösung, Verarbeitung und Mobbingprävention
- Entwicklung von Strategien und Perspektiven
- Neuorientierung, Laufbahnberatung und Coaching
- Betriebsberatung

**Was bietet die M.E.B. auf Betriebsebene?**

Kommunikationsstörungen hindern Mitarbeitende in ihrer Effizienz, mindern die Arbeitsqualität und verursachen massive Kosten. Wir bieten Informationsveranstaltungen, Führungs-Coachings, Weiterbildungsseminare und Konfliktlöseprozesse.

## **Merkblatt der Mobbing Beratungsstelle Zürich**

### **Was ist Mobbing?**

Unter Mobbing am Arbeitsplatz versteht man eine konfliktbelastete Kommunikation (z.B. Demütigungen, Verleumdungen, hinterhältige Anspielungen, Drohungen etc.) unter KollegInnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person stets unterlegen ist. Diese wird von einer oder mehreren Personen systematisch und während längerer Zeit mit dem Ziel des Ausstosses direkt und indirekt angegriffen. Unter dem Begriff «längere Zeit» versteht man nach statistischen Untersuchungen Handlungen, die mindestens einmal pro Woche und während eines zusammenhängenden halben Jahres erfolgen.

### **Wer mobbt?**

Vorgesetzte, Untergebene und/oder Mitangestellte, Geschäftsleitung als Gruppe.

### **Wer sind die Opfer?**

Vorgesetzte und/oder ArbeitskollegInnen; Frauen und Männer, unabhängig von Alter, Zivilstand, äusserer Erscheinung, Bildungshintergrund oder beruflicher Position.

### **Wie äussern sich typische Mobbing-Handlungen?**

Angriffe auf Kommunikationsmöglichkeiten: abwertende Blicke und Gesten, ständiges Unterbrechen, Anschreien, ständige Kritik. Angriffe auf zwischenmenschliche Beziehungen: Belächeln, Nichtbeachten, Ausgrenzung. Angriffe auf das persönliche Ansehen: Lächerlichmachen vor andern, Verbreitung von Gerüchten, Verleumdungen. Angriffe auf Qualität und Sicherheit der Berufssituation: unfaire Zuteilung von Aufgaben und Arbeitsumfeld, d.h. Unter- oder Überforderungen, Entwürdigungen. Angriffe auf die seelische und körperliche Gesundheit: Androhungen und Anwendungen von körperlicher und psychischer Gewalt, sexuelle Belästigungen und Handgreiflichkeiten.

### **Phasen auf dem Weg zur Ausgrenzung**

1. Fehlende oder schlechte Konfliktbearbeitung
2. Psychoterror
3. Rechts- und Machtübergriffe
4. Ausschluss aus der Arbeitswelt
5. Ärztlich-psychotherapeutische Stigmatisierung

### **Welche Folgen des Mobblings können für die Betroffenen entstehen?**

Anhaltendes und zunehmendes Stressing.

Psychische Beeinträchtigungen: Aufmerksamkeits- und Konzentrationsstörungen, Gedankenautomatismen (Grübelzwang), Reizbarkeit, Merkfähigkeits- und Gedächtnisstörungen, Identitäts- und Selbstwertkrisen, Erschöpfungs- und Versagenszustände.

Psychosomatische Störungen und Erkrankungen: Atemnot, Herzschmerzen, Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Magenschmerzen, Muskelverspannungen, Herzinfarkt, Magen- und Darmerkrankungen.

Beeinträchtigung und Zerstörung sozialer Beziehungen: Partnerschaft, Familie, Freunde, Kollegen.

Psychische Erkrankungen: Depression, Paranoia, Selbsttötung.

Belastungsschwäche.

### **Folgen des Mobblings für den/die ArbeitgeberInnen**

Verschlechterung des Betriebsklimas.

Nachlassen der Kreativität und der Einsatzbereitschaft.

Produktivitätsverlust.

Erhöhte Betriebskosten durch Absenzen, innere Kündigung und Fluktuation.  
Wettbewerbsnachteile durch Produktivitätseinbrüche und Qualitätsminderung.

**Folgen des Mobbings für die Gesellschaft**

Verrohung des zwischenmenschlichen Umganges.  
Rechtsbrüche und Verlust des Vertrauens in den Rechtsstaat.  
Schädigung der Volkswirtschaft durch Schäden für die Betriebe.  
Erhöhte Ausgaben der Kranken-, Arbeitslosen- und IV-Versicherung.

**Gegenmassnahmen auf persönlicher Ebene**

Moralischen und persönlichen Rückhalt suchen.  
Jede Art von Übergriff protokollieren.  
Gespräche mit ArbeitskollegInnen und/oder Vorgesetzten führen.  
Problematik thematisieren, TäterInnen auf ihr Verhalten ansprechen.  
Mobbing-Beratungsstelle aufsuchen.  
Selbsthilfegruppe beitreten.  
Teilnahme an Gruppenarbeit: Situation analysieren, Verbalisieren und Akzeptieren des Problems,  
Stärkung des Selbstbewusstseins, Einstellungsänderungen, Verarbeitung, Verhaltenstraining.  
Arzt/Ärztin konsultieren.  
Rechtsberatung aufsuchen.

**Gegenmassnahmen auf betrieblicher Ebene**

Transparenz und offene (klar geregelte) Hierarchie.  
Aufklärungsarbeit über Mobbing institutionalisieren.  
Führungsschulung.  
Mobbing thematisieren: parteineutral Situation besprechen, Zusammenarbeit verbessern.  
Optimierung der Arbeitsabläufe.  
Verbesserung des Informationsflusses.  
Aktives Zuhören und Wahrnehmung trainieren.  
Offener Umgang mit Kritik und Meinungs austausch.  
Anerkennung und Unterstützung in der Arbeit.  
Diskretion und gegenseitiger Respekt.  
Teamberatung, Organisationsentwicklung.  
Supervision.  
Förderung eines konstruktiven Umganges mit so genannten «schwierigen» MitarbeiterInnen und Vorgesetzten.

**Allgemeine präventive Massnahmen gegen Mobbing**

Information über psychosozialen Stress und Mobbing: Tagungen, Medien.  
Schlichtungsstellen.  
Mobbing-Beratungsstellen.

Version 2002

## 6. Nützliche Hinweise

### 6.1. Adressen

#### Bund:

##### **Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann**

Leiterin: Patricia Schulz  
Schwarztorstr. 51  
3003 Bern  
T: 031/322 68 43  
ebg@ebg.admin.ch  
[www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch)

##### **Dokumentationsstelle für Frauenfragen**

Schwarztorstr. 51  
3003 Bern  
T: 031/322 92 79  
dokumentation@ebg.admin.ch  
Mo, Mi, Do 9 – 12 h

#### Kanton und Stadt Zürich:

##### **Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich**

Leiterin: Kathrin Arioli  
Kasernenstr. 49  
8090 Zürich  
T: 043/259 25 72  
ffg@ji.zh.ch  
[www.gleichberechtigung.zh.ch](http://www.gleichberechtigung.zh.ch)

##### **Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (BfG)**

Leiterin: Dore Heim Kreuzberg  
Fraumünsterstr. 21  
Postfach  
8022 Zürich  
T: 044/216 37 37  
gleichstellungsbuero@bfg.stzh.ch  
[www.stadt-zuerich.ch/bfg](http://www.stadt-zuerich.ch/bfg)

##### **Beauftragte für Gleichstellung der Stadt Winterthur**

Marina Heusser, Alice Maltempi  
Stadtverwaltung  
Lindstr. 4  
8402 Winterthur  
T: 052/267 62 24  
[bfg@win.ch](mailto:bfg@win.ch)

##### **UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich**

Leiterin/Gleichstellungsbeauftragte:  
Elisabeth Maurer Lutz  
Voltastr. 59  
8044 Zürich  
T: 044/634 29 91  
[frauenst@zuv.unizh.ch](mailto:frauenst@zuv.unizh.ch)  
[www.unizh.ch/frauenstelle](http://www.unizh.ch/frauenstelle)  
[equal@lists.inf.ethz.ch](mailto:equal@lists.inf.ethz.ch)  
(Anmeldung für Rundbrief/Infoletter zu Genderthemen, neue Bücher, Veranstaltungen, freie Stellen)

##### **Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann**

Brigitte Manz-Brunner, Carla Zingg  
Rämistr. 101, HG F37.3  
8092 Zürich  
T: 044/632 60 26  
[equal@pa.ethz.ch](mailto:equal@pa.ethz.ch)  
[www.equal.ethz.ch](http://www.equal.ethz.ch)

#### Gremien der Fachhochschulen:

##### **Beauftragte für Chancengleichheit BBT**

(Bundesamt für Berufsbildung und Technologie)  
Ursula Hirt  
Effingerstr. 27  
3003 Bern  
T: 031/322 29 28  
[Ursula.hirt@bbt.admin.ch](mailto:Ursula.hirt@bbt.admin.ch)  
[www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)  
(siehe weiter unter Dossiers, Chancengleichheit)

##### **Fachkommission Chancengleichheit Konferenz Fachhochschulen Schweiz (KFCH)**

Ursula Bolli-Schaffner  
Zürcher Hochschule Winterthur  
Technikumstr. 9  
Postfach 805  
8401 Winterthur  
T: 052/267 75 66  
[Ursula.Bolli@zhwin.ch](mailto:Ursula.Bolli@zhwin.ch)

##### **Kommission Chancengleichheit Zürcher Fachhochschulen**

Ursula Bolli-Schaffner (Adresse siehe oben)

Adresse ZFH siehe Inhaltsverzeichnis 3.3.

**BFH Berner Fachhochschule**

Heidi Rebsamen, Beauftragte für Chancengleichheit  
 Schwarztorstr. 36  
 3001 Bern  
 T: 031/370 89 79  
[heidi.rebsamen@bfh.ch](mailto:heidi.rebsamen@bfh.ch)

**Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW**

Ruth Freiburghaus  
 Schulthess-Allee 1  
 Postfach 329  
 5201 Brugg  
 T: 056/462 43 96  
[r.freiburghaus@fh-aargau.ch](mailto:r.freiburghaus@fh-aargau.ch)  
[www.fhso.ch/allg/frame\\_allg.htm](http://www.fhso.ch/allg/frame_allg.htm)  
 – Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz FHA,  
 vakant  
 – Fachhochschule beider Basel Nordwestschweiz  
 FHBB  
 Marilena Branco  
 T: 061/279 17 41  
 – Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz FHSO  
 Sabine Künzi  
 T: 062/388 25 22

**Fachhochschule Ostschweiz FHO****Koordinationsstelle für die Gleichstellung**

Rosmarie Müller-Hotz (Kordinatorin), Beatrice  
 Cipriano (GB Hochschule für Technik Rapperswil)  
 Hochschule für Technik Rapperswil HSR  
 Oberseestr. 10  
 Postfach 1475  
 8640 Rapperswil  
[rmueller@hsr.ch](mailto:rmueller@hsr.ch), [bciprian@hsr.ch](mailto:bciprian@hsr.ch)  
 T: 055/222 49 83/42  
[www.hsr.ch/schule/gleichstellung.html](http://www.hsr.ch/schule/gleichstellung.html)  
 – Hochschule für Wirtschaft und Technik Chur HTW  
 Lore Schmid  
 T: 081/353 30 36  
 – Interstaatliche Hochschule für Technik Buchs NTB  
 Regula Roffler  
 T: 081/755 33 11  
 – Hochschule für Technik, Wirtschaft und Soziale  
 Arbeit St. Gallen FHS  
 Ursula Graf  
 T: 071/226 16 26

**Haute école de gestion / Fachhochschule  
Westschweiz HES-SO**

Sécretariat / Sekretariat  
 Rue des Trexerans 10  
 Case postale 452  
 2800 Delémont 1  
 T: 032/424 49 00  
[www.hes-so.ch](http://www.hes-so.ch)

**Scuola Universitaria Professionale della  
Svizzera Italiana / Fachhochschule der  
italienischen Schweiz SUPSI**

(Commissione Gender  
 Mimi Lepori Bonetti  
[mlepori@tinet.ch](mailto:mlepori@tinet.ch))  
 Sekretariat  
 Galleria 2  
 6928 Manno  
[www.supsi.ch](http://www.supsi.ch)

**Fachhochschule Zentralschweiz FHZ**

Gabriele Niederberger  
 Zentralstr. 18  
 6002 Luzern  
 T: 041/367 48 23  
[gniederberger@fhz.ch](mailto:gniederberger@fhz.ch)  
[www.fhz.ch](http://www.fhz.ch)

**Internetadressen:**

[femdat@afg.unibe.ch](mailto:femdat@afg.unibe.ch)  
[www.femdat.ch](http://www.femdat.ch)  
 Schweizerische Expertinnen-Datenbank aus allen  
 Fachgebieten

[www.equality.ch](http://www.equality.ch)  
 Umfangreichste schweizerische Linksammlung zur  
 Gleichstellungsthematik

[www.gendercampus.ch](http://www.gendercampus.ch)  
 Internetplattform für Gender Studies und  
 Gleichstellungsbemühungen an den Hochschulen

[www.kompetenz.de](http://www.kompetenz.de)  
 Kompetenzzentrum: Frauen in der  
 Informationsgesellschaft und Technologie

## 6.2. Literatur

### Juristische Fachliteratur:

- Albrecht, Andreas C.:** Der Begriff der gleichwertigen Arbeit im Sinne des Lohngleichheitssatzes «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit». Basel, Frankfurt a.M. 1998
- Arioli, Kathrin:** Die Rechtsfigur der indirekten Diskriminierung. Allgemeine juristische Praxis, 1993, S. 1295 f.
- Arioli, Kathrin / Furrer Iseli, Felicitas:** Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. Basel, Genf, München 1999
- Baitsch, Christof / Steiner, Ellen:** Zwei tun das Gleiche, Kommunikation zwischen Frauen und Männern im Berufsalltag, EJPD/VBS (Hg.), vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich, 2004
- Bigler-Eggenberger, Margrith / Kaufmann, Claudia (Hg.):** Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. Basel, Frankfurt a.M. 1997
- Botschaft zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann,** Bundesblatt 1993 1, S. 1248 ff.
- Class, Edi / Mössinger, Rainer:** Die Rechte der Frau im Arbeitsverhältnis. Zürich 1996
- Ducret, Véronique / Fehlmann, Chloé:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Worüber Frauen schweigen. Untersuchung in Genf. Hg.: EBG, Bern 1993
- Ducret, Véronique:** Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe, vdf Hochschulverlag, Zürich
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.):** Gleichstellung im Erwerbsleben. Informationen zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern: EDMZ 1996
- Fried, Andrea / Wetzel, Ralf / Baitsch, Christof:** Wenn zwei das Gleiche tun ... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung, Eidgen. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.), vdf Hochschulverlag an der ETH, Zürich 2000
- Katz, Christian / Baitsch, Christof:** Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechts-unabhängigen Arbeitsbewertung. Zürich 1996
- Klett, Kathrin:** Das Gleichstellungsgesetz. Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht, 89/1997, S. 49–64
- Lohnleichheit für Mann und Frau,** Schlussbericht der vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement eingesetzten Arbeitsgruppe «Lohnleichheit». Bern 1988
- Martenet, Vincent:** L'égalité de rémunération dans la fonction publique. Allgemeine juristische Praxis, 1997, S. 825–840
- Refaeil, Nora, et al.:** Die Gleichbehandlung von Mann und Frau im europäischen und schweizerischen Recht. Bern 1997
- Regierungsrat Kanton Zürich:** Verordnung über die Bewilligung von Kinder- und Jugendheimen, Kinderkrippen und Kinderhorte, Beschluss vom 6. Mai 1998
- Schär Moser, Marianne / Baillo, Jürg / Amiet, Barbara:** Chancen für die Chancengleichheit. vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich 2000
- Schwander, Ivo / Schaffhauser, René (Hg.):** Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. St. Gallen 1996
- Steiner, Olivier:** Das Verbot der indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben. Basel, Genf, München 1999
- Vögeli, Nicole C.:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Chur, Zürich 1996

**Fachliteratur zu Arbeitszeitmodellen / ausserfamiliären Kinderbetreuungsangeboten:**

**Arn, Christof / Walter, Wolfgang:** Wer leistet die andere Hälfte der Arbeit? Die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit als Bedingung eines «integralen» Modells der Zwei-Verdiener-Familie. In: Leitner, Sigrid / Ostner, Ilona: Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien 7, Leske + Budrich, Opladen 2004

**Assig, Dorothea / Beck, Andrea:** Frauen revolutionieren die Arbeitswelt. Handbuch zur Chancengerechtigkeit, Verlag Franz Vahlen cop., München 1996

**Baillo, Jürg (Hg.):** Chance Teilzeitarbeit – Argumente und Materialien für Verantwortliche, vdf Hochschulverlag, Zürich. Zu beziehen bei der Fachstelle für Gleichstellung Bern: 031/321 62 99 oder per E-Mail: gleichstellung@bern.ch

**Baillo, Jürg:** Bewertung flexibler Arbeitszeitsysteme. In: Zeitenwende Arbeitszeit, von Jürg Baillo, Felix Davatz, vdf Hochschulverlag, Zürich 1997

**Balsiger, Susi:** Bestandesaufnahme der Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf dem Hochschulplatz Zürich – mit Schwerpunkt auf Angeboten an der Universität, Auftrag der Kommission für Kinderbetreuung an der Universität Zürich, Zürich 2001

**Bauer, Tobias:** Die Familienfalle. Wie und warum sich die Familiensituation für Frauen und Männer unterschiedlich auf die Erwerbsbiografie auswirkt. Eine ökonomische Analyse, Chur 2000

Bezugsadresse:

fgfm@dag.ch

Bezugsadresse: Kinderbüro Baden, Kirchplatz 3, 5400 Baden

**Baumgartner, Doris / Joris, Elisabeth:** Kunststück Familie. Mütter und Väter in Zürich – Fakten, Zahlen, Porträts. Hg. von Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich. Limmat Verlag, Zürich 2003 (Fr. 32.–)

**Beck-Gernsheim, Elisabeth:** Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf. Frauenwelt Familie, Fischer Taschenbuch, Frankfurt a.M. 1989

**Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (Büro BASS):** Kindertagesstätten zahlen sich aus, Zürich 2000

**Die Frauenbeauftragten der Berliner Universitäten (Hg.):** Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Ein Handbuch, Berlin 2002

**Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Hg.):** Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Tipps und Facts, 2002

**Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern und Kinderbüro Baden (Hg.):** Das tragende Netzwerk – Familienergänzende Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Kanton Aargau. 2001

**Fried, Andrea / Wetzel, Ralf / Baitsch, Christof:** Wenn zwei das Gleiche tun ... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung, Zürich 2000

**Haldimann, Urs:** Männer zwischen Karriere, Küche und Kinderzimmer. Beobachter Buchverlag, 1996

**Kadishi, Bernadette (Hg.):** Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung, Altstätten 2001

**Kadishi, Bernadette:** Familienarbeit macht kompetent. Wer den Haushalt managt, qualifiziert sich für das Berufsleben. Beobachter Buchverlag 2002

**Katz Christian / Baitsch, Christof:** Lohnleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, Hg. vom EBG von Frau und Mann, vdf Hochschulverlag, Zürich 1996

**Kilchenmann, Ulla:** Flexibel oder flexibilisiert? Chancen und Fallen der Teilzeitarbeit von Frauen. eFeF-Verlag, Zürich 1992

**Krell, Gertraude (Hg.):** Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Grundlagen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden 2001

**Löther, Andrea / Plöger, Lydia (Hg.):** Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Bielefeld 2000

**Ruh, Hans / Schaad, Jakob (Hg.):** Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit. Zur Diskussion der Beschäftigungspolitik in der Schweiz, vdf Hochschulverlag, Zürich 1994

**Schär Moser, Marianne / Bailod, Jürg / Amiet, Barbara:** Chancen für die Chancengleichheit. Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben, vdf Hochschulverlag, Zürich 2000

**Simon, Andrea:** Wie Gummibärchen fliegen lernen und andere ökotechnische Sensationen: Naturwissenschaft, Technik & Umwelt in der Ausbildung von Mädchen und Frauen. AOL-Verlag, Lichtenau 1997

**Straumann, Leila D. / Hirt, Monika / Müller, Werner R.:** Teilzeitarbeit in der Führung. Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen, vdf Hochschulverlag, Zürich 1996

**Stump, Doris / Arn, Christof (Hg.):** Von der Hausfrau zum Facility Manager? Strategien zur Entdiskriminierung der Haus- und Familienarbeit. eFeF-Verlag, Bern 2004

#### **Fachliteratur zu Mentoring / Förder- und Motivationsprojekten für frauen- bzw. männeruntypische Studiengänge:**

**Akademische Nachwuchsförderung im Spannungsfeld zwischen Beruf und Berufung:** Bericht von Thomas Meyer und Bettina Nyffeler zur qualitativen Befragung 2000, Schriftenreihe Bundesamt für Bildung und Wissenschaft 2001, S. 11

**Arioli, Kathrin (Hg.):** Frauenförderung durch Quoten, NFPNR 35, Nationales Forschungsprogramm Frauen in Recht und Gesellschaft, Schweizerischer Nationalfonds, Helbing & Lichtenhahn, Basel 1997

**Assig, Dorothea / Beck, Andrea:** Frauen revolutionieren die Arbeitswelt. Das Handbuch zur Chancengerechtigkeit, Vahlen Verlag, München 1996

**Barben, Marie-Louise / Ryter, Elisabeth:** Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen! Empfehlungen und Handlungsvorschläge, hg. von Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Bern 2003

**Bath, Corinna / Kleinen, Barbara (Hg.):** Frauen in der Informationsgesellschaft: Fliegen oder Spinnen im Netz, Talheimer Verlag, Mössingen-Talheim 1997

**Bierach, Barbara:** Das dämliche Geschlecht, warum es kaum Frauen im Management gibt. Wiley-VCH, Weinheim 2002

**Brunner, Jessica:** Gleiche Rechte – ungleiche Chancen, Organisation und Durchsetzung der Interessen von Frauen in der Schweiz. Eine politökonomische Analyse, Lang-Verlag, Bern 1996

**Bühler, Elisabeth / Maurer, Elisabeth / Wyler, Silvia (Hg.):** Deregulierung und Chancengleichheit, neue Herausforderung an Staat und Gesellschaft, vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich, 1998

**Burbach, Christian, et al. (Hg.):** Abenteuer Fairness: Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining, Göttingen 2001

**Diegelmann, Karin, et al.:** Techna: Handbuch für Frauen in Technik, Natur- und Ingenieurwissenschaften. Einblicke, Lichtblicke, Ausblicke, FiT-Verlag, Darmstadt 1996

**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.):** Wenn zwei das Gleiche tun ... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung, vdf Hochschulverlag, Zürich 2000 (Fr. 36.–)

- Eid. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.):** Früh übt sich, wer eine Meisterin werden will. Ein Handbuch (zur Vorbereitung von Auftritten in der Öffentlichkeit und in der Planung von Projekten), eFeF-Verlag, Bern 2003 (Fr. 29.80)
- Engler, Steffanie / Faulstich-Wieland, Hannelore:** Die Ent-Dramatisierung der Differenz: Studentinnen und Studenten in den Technikwissenschaften, Kleine Verlag, Bielefeld 1995
- Erb, Ulrike:** Frauenperspektiven auf die Informatik. Informatikerinnen im Spannungsfeld zwischen Distanz und Nähe, Münster 1996
- Fried, Andrea / Wetzel, Ralf / Baitsch, Christof:** Wenn zwei das Gleiche tun ... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung, hg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich 2000
- Kadishi, Bernadette (Hg.):** Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten 2001
- Krell, Gertraude:** Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Grundlagen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden 2001
- Lippmann, Christa:** Technik ist auch Frauensache – Berichtstand zum Thema Frauenförderung in Unternehmen. In: Bock-Rosenthal, Erika (Hg.): Frauenförderung in der Praxis. Frauenbeauftragte berichten. (S. 123–145), Campus Verlag, Frankfurt a.M. 1990
- Löchel, Elfriede:** Inszenierung einer Technik: Psychodynamik und Geschlechterdifferenz in der Beziehung zum Computer, Campus Verlag, Frankfurt a.M. 1997
- Maurer, Elisabeth / Gügler, Brigitte (Hg.):** Universelle – Beiträge zur Gleichstellung, Bd. 1: Auftrag Gleichstellung an der Universität Zürich, eine Querschnittsaufgabe in Reflexion und Arbeit, Zürich 2000, erhältlich bei der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich\*
- Meyer, Rolf / Harabi, Najib:** Frauen-Power unter der Lupe, geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Jungunternehmerinnen und Jungunternehmern. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, Hochschule für Wirtschaft, Olten 2000
- Meyer, Thomas:** Förderung des akademischen Nachwuchses: eine Sondermassnahme? – Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses an den schweizerischen Hochschulen, Zwischenbericht. Schriftenreihe Bundesamt für Bildung und Wissenschaft 2000
- Page, Julie / Leemann, Regula Julia (Hg.):** Karriere von Akademikerinnen, Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung, Schriftenreihe Bundesamt für Bildung und Wissenschaft 2000
- Plant, Sadie:** Nullen und Einsen: digitale Frauen und die Kultur der neuen Technologien, Berlin Verlag, Berlin 1998
- Ritter, Martina (Hg.):** Bits and Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen – Technik – Männer, Münster 1999
- Stalder, Béatrice:** Weiterbildungsmanagement und Chancengleichheit. In: B. Stalder (Hg.): Frauenförderung konkret. Handbuch zur Weiterbildung im Betrieb (S. 19–161), vdf Hochschulverlag, Zürich 1997

\* Die UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann verfügt über eine ausgedehnte Bibliothek zum Thema Frauen-/Nachwuchsförderung.  
Besuche nach Voranmeldung:  
[frauenst@zuv.unizh.ch](mailto:frauenst@zuv.unizh.ch)

**Fachliteratur zu Gender Mainstreaming / Gender Controlling:**

**Barben, Marie-Louise / Ryter, Elisabeth:** Handbuch zur Gleichstellung. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen. Fachhochschule Nordwestschweiz 2003

**Batisweiler, Claudia / Lembeck, Elisabeth / Jansen, Mechthild (Hg.):** Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, Opladen 2001

**Bühler-Conrad, Elisabeth / Maurer, Elisabeth / Wyler, Silvia:** Deregulierung und Chancengleichheit. Neue Herausforderungen an Staat und Gesellschaft. Reihe Zürcher Hochschulforum, Bd. 27, Zürich 1998

**Burger, Annelise:** Praxisbeispiel Stadt Zürich: Handlungsfelder, Strategien und Instrumente zur Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann, in: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 3. Auflage, Gabler. 2001, S. 13–138

**Bothfeld, Silke / Gronbach, Sigrid / Riedmüller, Barbara (Hg.):** Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Campus Verlag, Frankfurt a.M. 2002, Reihe «Politik der Geschlechterverhältnisse» – Band 18

**Döge, Peter:** Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen: Ein Leitfaden für Frauen und Männer. Berlin 2002

**Jung, Dörthe / Küpper, Gunhild:** Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse. Kleine Verlag, Bielefeld 2001, Wissenschaftliche Reihe – Band 134

**Krell, Gertraude / Mückenberger, Ulrich / Tondorf, Karin:** Gender Mainstreaming. Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung, in: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 3. Auflage, Gabler. 2001, S. 59–76

**Merk, Heidi:** Praxisbeispiel Niedersachsen: Die Implementierung von Gender Mainstreaming, in: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 3. Auflage, Gabler. 2001, S. 77–83

**Nohr, Barbara / Veth, Silke (Hg.):** Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Karl Dietz Verlag, Berlin 2002

**Sander, Gudrun / Müller, Catherine:** Gleichstellungs-Controlling. Das Handbuch für die Arbeitswelt. vdf Hochschulverlag Zürich, Zürich 2004. Bestellungen unter T: 044/632 42 42 oder E-Mail [verlag@vdf.ethz.ch](mailto:verlag@vdf.ethz.ch)

**Schmidt, Verena:** Gender Mainstreaming als Leitbild für Geschlechtergerechtigkeit in Organisationsstrukturen, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 19. Jg., Heft 1+2 / 2001

**Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Hg.):** New Public Management: Chancen, Gefahren, Handlungsansätze. Eine gleichstellungspolitische Einschätzung. 1997, gratis erhältlich im BfG

**Stiegler, Barbara:** Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, hg. vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Bonn. August 2000

**Stiegler, Barbara:** Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, hg. vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Bonn. November 1998

**Fachliteratur zur Sprache:**

**Ammann, Karin:** Gesucht wird ... Stelleninserate frauengerecht formuliert; zu beziehen durch den KV Zürich,  
T: 044/211 33 22  
[www.kvz.ch](http://www.kvz.ch)

**Grabruker, Marianne:** Vater Staat hat keine Muttersprache, Fischer TB, Bd. 11677, Frankfurt a.M. 1993

**Häberlin / Schmid / Wyss:** Übung macht die Meisterin. Ratschläge für einen nichtsexistischen Sprachgebrauch, Verlag Frauenoffensive, München 1992

**Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung im Deutschen:** Schweizerische Bundeskanzlei (Hg.), Bern 1996; zu beziehen durch die Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern, [www.admin.ch/edmz](http://www.admin.ch/edmz)

**Mindell, Phyllis:** Starke Frauen sagen, was sie wollen, Verlag Hugendubel, München 2000

**Müller, Sigrid / Fuchs, Claudia:** Handbuch zur nichtsexistischen Sprachverwendung in öffentlichen Texten, Fischer TB, Bd. 11944, Frankfurt a.M. 1993

**Oppermann, Katrin / Weber, Erika:** Frauensprache – Männersprache. Die verschiedenen Kommunikationsstile von Männern und Frauen, Verlag Orell Füssli, Zürich 1995

**Pusch, Luise F.:** Das Deutsche als Männersprache. Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik, Suhrkamp TB, Bd. 1217, Frankfurt a.M. 1984

**Reglement für die sprachliche Gleichstellung, Stadt Zürich:** erhältlich im Stadthaus G17, Drucksachenverkauf, 8022 Zürich

**Richtlinien zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann. Beschluss des Regierungsrats des Kantons Zürich vom 24. April 1996:** erhältlich bei der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen, Direktion des Innern des Kantons Zürich, Kasernenstr. 49, 8090 Zürich

**Samel, Ingrid:** Einführung in die feministische Sprachwissenschaft, Verlag Erich Schmidt, Berlin 1995

**Sprache macht Politik. Wie die ausschliesslich weiblichen Personenbezeichnungen die Gemeindeordnung von Wädenswil zu Fall brachten:** hg. von der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich, vom Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft und von der Fachstelle für Frauenfragen der Stadtverwaltung Zürich, Zürich 1994

**Tannen, Deborah:** Andere Worte, andere Welten. Kommunikation zwischen Frauen und Männern, Verlag Campus, Frankfurt 1997

**Von Amtsfrau bis Zimmerin. Wörterbuch für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache:** Koordinationsstelle Geschlechtergerechte Sprache der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Hg.), Zürich 1998

Die Dokumentationsstelle für Frauenfragen führt eine Bibliothek zu Gleichstellungs- und Genderthemen. Sie verfügt über rund 5000 Titel und hat Erfahrung mit der Literatursuche.

Schwarztorstr. 51  
3003 Bern

T: 031/322 92 79

[dokumentation@ebg.admin.ch](mailto:dokumentation@ebg.admin.ch)

Öffnungszeiten: Mo, Di und Do, 9–12 Uhr