

**Diversity an der FHNW**  
Eine Dokumentation





# Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Direktionspräsidenten _____	3
Crispino Bergamaschi	
Einleitung _____	4
Natalie Berger Kofmel, Susanne Burren	
Rechtliche Grundlagen _____	6
Alexandra Caplazi	
Diversity als Potenzial _____	8
Interview mit der Organisationsentwicklerin Katrina Welge	
Geschlecht _____	11
Nathalie Amstutz	
Sexuelle Orientierung _____	19
Christoph Imhof und Olivier Favre	
Behinderung _____	25
Gabriela Antener und Jan Weisser	
Alter _____	31
Martina Zölch	
Herkunft _____	39
Regula Julia Leemann	
Religion und Weltanschauung _____	45
Maritza Le Breton	
Diversity-Politik FHNW _____	50
Diversity-Leitsätze FHNW _____	52
Literaturverzeichnis _____	54
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW _____	58



# Vorwort des Direktionspräsidenten

Liebe Leserin, lieber Leser

Diversity heisst Vielfalt. Vielfalt an der FHNW bedeutet: neun Hochschulen und Services, die in unterschiedlichen Fachbereichen tätig sind, und dies in vier verschiedenen Kantonen. Vielfältig sind auch unsere Studierenden und Mitarbeitenden mit ihren individuellen Biografien, Begabungen und Erfahrungen, Lebensmodellen und Voraussetzungen. Diese Vielfalt ist ein wichtiger Wert. Es ist eine Aufgabe der Führung, Bedingungen zu schaffen, in deren Rahmen sich Diversity zum Nutzen für die FHNW entfalten kann.

Die Vielfalt von Studierenden und Mitarbeitenden bietet unterschiedliche Ansatzpunkte für Innovation und Hochschulentwicklung. Wenn wir Unterschiedlichkeit auch als Stärke wahrnehmen, kann die FHNW ihr Potenzial als Multispartenhochschule noch besser ausschöpfen. Lern- und Arbeitsbedingungen, die Vielfalt ermöglichen und produktiv machen, stärken die FHNW als beliebten Studienort und zeichnen sie als attraktive Arbeitgeberin aus. Diversity ist bereichernd, wenn es uns gelingt, die eigene Sichtweise zu reflektieren, miteinander ins Gespräch zu kommen und voneinander zu lernen.

Basierend auf unserer Diversity-Politik FHNW (→ Seite 50) haben wir zu sechs Dimensionen von Vielfalt Leitsätze formuliert. Diese bringen die Haltung der FHNW zum Ausdruck und bilden einen gemeinsamen Rahmen, lassen aber Spielraum für unterschiedliche Umsetzungen in den Fachbereichen und Organisationseinheiten. Dadurch wird die Kultur der Vielfalt an der FHNW unterstrichen.

Die vorliegende Dokumentation skizziert Chancen und Herausforderungen von Diversity als Querschnittsaufgabe im vierfachen Leistungsauftrag und in den Führungsprozessen. Die Texte wurden von Expertinnen und Experten aus den Hochschulen der FHNW verfasst. Sie enthalten Empfehlungen und regen zu einem Austausch von guten Beispielen und Erfahrungen an.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Prof. Dr. Crispino Bergamaschi  
Direktionspräsident FHNW

# Einleitung

Natalie Berger Kofmel, Susanne Burren

**Gute Fachkräfte sind nicht in einer Geschlechter-, Alters- oder Herkunftsgruppe zu finden, sie gehören nicht einer bestimmten Religion oder Weltanschauung an, sie können körperlich oder psychisch beeinträchtigt sein, und sie sind vielfältig in ihrer sexuellen Orientierung.**

Die vorliegende Dokumentation zeigt Chancen für Diversity an der FHNW auf. Sie skizziert Hindernisse und Handlungsmöglichkeiten im Hochschulkontext. Die Autorinnen und Autoren orientieren sich an den Diversity-Leitsätzen der FHNW (→ Seite 52) und erläutern die sechs Dimensionen «Geschlecht», «Sexuelle Orientierung», «Behinderung», «Alter», «Herkunft», «Religion und Weltanschauung» aus ihrer jeweiligen Fachperspektive (→ Seite 11 ff.). Dadurch wird die an verschiedenen Hochschulen der FHNW bestehende Diversity-Expertise zugänglich gemacht. Für den Austausch von Erfahrungswissen sind gute Beispiele aus der FHNW aufgeführt.

## **Vielfalt braucht Barrierefreiheit**

Die Internationalisierung und Migrationsbewegungen, die demografische Alterung sowie der gesellschaftliche Wandel führen zu einer zunehmenden Vielfalt an unterschiedlichen Erfahrungen, Ausgangslagen, Lebensmodellen und Arbeits- oder Lernformen. Diversity an einer Hochschule lässt sich realisieren, wenn der Zugang und die Teilhabe allen Menschen chancengleich möglich sind und Barrieren abgebaut werden. Die Einbettung von Diversity in den Diskriminierungsschutz und weitere rechtliche Grundlagen der Chancengleichheit an der FHNW erläutert Alexandra Caplazi (→ Seite 6 und zu allen Dimensionen).

## **Diversity als Führungsaufgabe**

Die Umsetzung von Diversity und Chancengleichheit ist ein Veränderungsprozess, an dem alle Hochschulangehörigen beteiligt sind. Die Vorgesetzten übernehmen dabei eine wichtige Rolle. Sie prägen die FHNW-Kultur hinsichtlich Personalführung, Kommunikation und Gestaltung der Produkte. Die Diversity- und Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen sie bei die-

sem Kompetenzaufbau. Katrina Welge beschreibt im Interview, wie «Diversity als Potenzial» für eine zielführende Organisationsentwicklung genutzt werden kann (→ Seite 8).

---

## **Chancen für die Hochschulentwicklung**

- Mit einem innovativen Aus- und Weiterbildungsangebot kann die FHNW neue Gruppen von Studierenden ansprechen und einen Beitrag zur Nachwuchsförderung und zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten.
- Zur praxisorientierten Lehre gehört auch die Vorbereitung von Absolventinnen und Absolventen der FHNW auf die zunehmende gesellschaftliche Heterogenität in der beruflichen Tätigkeit.
- Durch familienfreundliche Rahmenbedingungen, eine berufs- und lebensphasenorientierte Personalpolitik und individuelle Förderung können die besten Talente für die FHNW gewonnen und gehalten werden.

---

## **Geschlecht und Diversity**

Die verschiedenen Dimensionen von Diversity sind nicht unabhängig voneinander, sondern wirken zusammen und beeinflussen sich gegenseitig. An der FHNW kann auf einer breiten Erfahrung in der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern aufgebaut werden. Auch in Zukunft muss die Strukturkategorie Geschlecht bei der Bearbeitung anderer Diversity-Dimensionen immer mitberücksichtigt werden.

## **Links**

- [Diversity und Gleichstellung an der FHNW](#)
- [Broschüre «Diversity an der FHNW – Ein Wegweiser für die Hochschulpraxis» und weitere Arbeitsinstrumente](#)

Natalie Berger Kofmel ist Koordinatorin Diversity im Stab des Direktionspräsidiums der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. Sie ist Co-Präsidentin der Kommission Chancengleichheit der Fachhochschulkammer von swissuniversities und Mitglied der Delegation Diversity swissuniversities.

Dr. Susanne Burren ist Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte im Stab der Pädagogischen Hochschule FHNW und Mitglied der Delegation Diversity von swissuniversities. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Schwerpunkt Bildungsorganisation des Instituts Forschung und Entwicklung und in dieser Funktion auch in Lehre und Beratung tätig.

# Rechtliche Grundlagen

Alexandra Caplazi

**Der Schutz des Menschen in seiner Vielfalt und damit der Schutz seiner Persönlichkeit sind zentrale staatliche Aufgaben. Verfassungsrechtlich ist die FHNW verpflichtet, die kulturelle Vielfalt zu fördern, eine möglichst grosse Chancengleichheit zu verwirklichen und niemanden aufgrund von persönlichkeitsbestimmenden Merkmalen zu diskriminieren.**

Nach der bundesgerichtlichen Definition liegt eine Diskriminierung vor, «wenn eine Person rechtsungleich behandelt wird allein aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, die historisch und in der gegenwärtigen sozialen Wirklichkeit tendenziell ausgegrenzt oder als minderwertig behandelt wurde». Ungleichbehandlungen, die Personen ohne sachlichen Grund aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, Herkunft, Religion und Weltanschauung benachteiligen, sind herabwürdigend. Sie knüpfen an Unterscheidungsmerkmale an, die angeboren oder erworben sind oder einen nur schwer verzichtbaren Bestandteil der Persönlichkeit und Identität eines Menschen ausmachen (BGE 126 II 377).

---

Für Diversity an der FHNW sind neben der Schweizerischen Bundesverfassung die folgenden Rechtsgrundlagen handlungsleitend:

- der Staatsvertrag zwischen den Kantonen Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn über die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)
- das Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz (HFKG)
- der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der FHNW sowie sinngemäss Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) und des Arbeitsgesetzes (ArG), sofern dem Staatsvertrag und dem GAV keine entsprechenden Vorschriften entnommen werden können
- das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)
- das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG)

Der Staatsvertrag zur FHNW hält fest, dass Frauen und Männer auf allen Ebenen und in allen Prozessen gleichberechtigt und auf allen Hierarchiestufen ausgewogen vertreten sind. Das Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz nennt die Förderung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau als Aufgabe von gesamtschweizerischer, hochschulpolitischer Bedeutung. Voraussetzung für die institutionelle Akkreditierung ist ein Qualitätssicherungssystem, welches dies gewährleistet.

Die FHNW verpflichtet sich in ihrem Gesamtarbeitsvertrag, die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen und weder Mobbing, Diskriminierung noch sexuelle Belästigung zu dulden. Sie schützt die Gesundheit der Mitarbeitenden, fördert deren Gleichstellung und unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere durch Teilzeitarbeit und Jobsharing, auch in Kaderstellen. Diese Grundsätze wurden in die Strategie der FHNW aufgenommen. Die FHNW versteht sich als Bildungs- und Forschungsinstitution, die dem kompetenten Umgang mit Veränderung und Diversität einen hohen Stellenwert beimisst.

---

Alexandra Caplazi arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Sie ist Leiterin des MAS Sozialrecht und unterrichtet Sozialrecht im Bachelor-Studium. Themenschwerpunkte: Verfassungsrecht, Völkerrecht, Antidiskriminierungsrecht, Arbeitsrecht und Familienrecht.





# Diversity als Potenzial

Interview mit der Organisationsentwicklerin Katrina Welge

## Worin liegt das Potenzial von Diversity für eine Hochschule resp. die FHNW?

Für eine Hochschule liegt das grösste Potenzial von Diversity vielleicht an erster Stelle in der eigentlichen Potenzialerkennung. Die FHNW und ihre Hochschulen beziehungsweise die Leitungspersonen in den verschiedenen Organisationseinheiten haben die grosse Herausforderung zu bewältigen, die Vielfalt unter den Mitarbeitenden und den Studierenden zu erkennen und aktiv für die Zusammenarbeit sowie für die Lehre und Forschung fruchtbar zu machen. Erst durch den bewussten Umgang mit Diversity – mit Diversity Management – kann Vielfalt als Chance und Ressource sowohl der Hochschulen wie der einzelnen Hochschulangehörigen genutzt werden. Die organisationspsychologische Diversity-Forschung zeigt z. B., dass alters- oder kulturell gemischte Teams klare Leistungsvorteile haben können. Dies allerdings nur, wenn – auch seitens der Führung – kompetent damit umgegangen wird.

## Welche Aufgabe haben Führungspersonen in einem solchen Change-Prozess?

Die Verantwortung für Diversity Management haben in einer Organisation zwar alle Führungskräfte, gleichzeitig gibt es bei diesem Thema aber auch viel Wissen und nützliche Ideen an der sogenannten Basis, im Fall der FHNW unter den Studierenden und Mitarbeitenden. Ihre Erfahrungen und Anregungen gilt es mit einzubeziehen. Ein bewusstes Diversity Management setzt auf die individuellen Fähigkeiten, erkennt bisher ungenutzte Kontexte für diese Fähigkeiten, betont die daraus resultierenden Stärken von Mitarbeitenden und Studierenden aus Minderheitsgruppierungen.

Ein solcher ressourcenorientierter Umgang mit Vielfalt baut auf der Diversity-Kompetenz von Führungs-

personen auf. Sie haben Diversity-Themen in ihrem Führungsalltag wie jede andere Führungsaufgabe zu erkennen und wahrzunehmen. Diversity-Kompetenz wird somit zu einem Teil ihrer Führungskompetenz. Dabei geht es u. a. um gegenseitiges Verständnis und Wertschätzung, um kontinuierliche Bemühungen, Minderheiten zu integrieren, sowie um deren aktive Unterstützung.

## Warum sollten Führungspersonen in Diversity-Kompetenz investieren?

Für ein Diversity Management können sowohl ethisch-moralische wie gesetzlich-normative oder wirtschaftliche Gründe ausschlaggebend sein. Der Gewinn für Führungspersonen kann zum Beispiel sein, Führungs- und speziell Personalentscheide jenseits von Vorurteilen und Stereotypen zu treffen oder Sicherheit in der Anwendung bestehender gesetzlicher Vorschriften zu gewinnen. Es geht aber auch darum, in zunehmend komplexen Situationen fundierte und individuelle Lösungen zu finden und auf die Aufgaben der Zukunft gut vorbereitet zu sein. Die zunehmende Heterogenität der Gesellschaft hat einen Einfluss auf die Zusammensetzung des Personals sowie der Studierenden in Aus- und Weiterbildung. Zum Beispiel stellt die fortschreitende Internationalisierung mit ihren Auswirkungen auf den Wettbewerb die Hochschulen vor neue Herausforderungen. Die Auseinandersetzung mit Diversität eröffnet gleichzeitig neue Fragestellungen in der anwendungsorientierten Forschung. Auch hierin liegt ein Potenzial für die Fachhochschulen. Schliesslich kann es für mich als Kaderperson eine persönliche Genugtuung sein zu wissen, dass allen Mitarbeitenden und Studierenden im Rahmen der Unternehmensziele die bestmögliche Chance zur Integration und zur Weiterentwicklung gegeben wird.

### **Wie kann eine Hochschulkultur so verändert werden, dass mehr Bewusstsein für Diversity entsteht?**

Diversity Management hat das Potenzial, den Weg zu einem organisationalen Paradigmenwechsel zu bereiten. Vielleicht gibt es deshalb seit Jahren so starken und so vielfältigen Widerstand dagegen. Auch wenn Widerstand in Veränderungsprozessen als normal gilt, haben Führungskräfte die Verantwortung, aktiv damit umzugehen.

Unmut gegenüber dem Thema Gleichstellung, Widerstände und Ambivalenzen sind alltägliche Erscheinungen. Polarisieren bringt die Sache nicht weiter – es ist ein differenzierter Dialog zu fördern. Zudem ist es wichtig, Einflussmöglichkeiten wahrzunehmen, als fach-, prozess- oder als führungsverantwortliche Person.

### **Welche Voraussetzungen müssen an einer Hochschule für den Kulturwandel gegeben sein?**

Um Vielfalt als organisationale Ressource zu ermöglichen und auch um die damit einhergehenden Konflikte bewältigen zu können, braucht es ein systematisches Diversity Management beginnend mit einer Personalrekrutierungsstrategie, welche Diversität als wichtiges Einstellungskriterium konsequent berücksichtigt. Zu guter Letzt muss Vielfalt in einer Organisation auch gemessen und evaluiert werden, um aus Erfahrungen zu lernen und Verbesserungen abzuleiten. Dieser Veränderungsprozess sollte langfristig angelegt sein, denn gelebte Vielfalt lässt sich nicht einkaufen oder verordnen, sondern entwickelt sich prozessorientiert.

Katrina Welge ist Dozentin für Führung und Veränderung sowie Studiengangleiterin für interdisziplinäre Unternehmensentwicklung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. Sie ist als Diversity-Fachberaterin Vorstandsmitglied bei Diversity-Controlling.org sowie als Organisations- und Managementberaterin der Change Management Partner AG Zürich für innovative Führungs- und Veränderungsgestaltung tätig.



# Geschlecht

Nathalie Amstutz

«Als ich vor drei Jahren an die FHNW kam, war ich erstaunt über die geschlechtergerechte Sprache an der Hochschule, hab mich gefragt, ob das nötig sei. Ich war dann sehr rasch davon überzeugt, dass wir spezifischer adressieren müssen, um die Leute erreichen zu können. Formulierungen, die nicht beide Geschlechter ansprechen, kommen mir heute inkomplett vor.»

(Wissenschaftlicher Mitarbeiter)

Die Chancengleichheit der Geschlechter ist an den Fachhochschulen mindestens dreifach Thema: in der Gleichstellungspolitik des Bundes und der Hochschule, in der Geschlechterforschung und in der Praxis mit aktuell auftretenden Fragestellungen. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Teil der Qualitätskriterien und der Akkreditierung der Fachhochschulen beim Bund. Diese Gleichstellungspolitik wird mit engem Bezug zu den Ergebnissen der Geschlechterforschung an Hochschulen entwickelt. Ausserdem bestehen an den Hochschulen in Bezug auf Chancengleichheit konkrete Fragen im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden und Studierenden, in Führungssituationen oder in der Personalarbeit. Durch diese Bedürfnisse und Auseinandersetzungen wird das auf den ersten Blick einfach scheinende Thema Gleichstellung der Geschlechter nicht nur komplexer, die Hochschule und ihre Mitglieder verfügen auch über ein sich ständig weiter entwickelndes Wissen in diesem Bereich.

## Gleichstellungspolitik an der FHNW

Mit ihrer Gleichstellungspolitik setzt die FHNW die rechtlichen Vorgaben um und arbeitet an der Entwicklung einer zeitgemässen Organisations-, Studien- und Arbeitskultur. Sie bezieht ihren Auftrag der Chancengleichheit aus den rechtlichen Vorgaben des Bundes und aus dem Staatsvertrag zwischen den vier Trägerkantonen, der rechtlichen Grundlage der FHNW: §11 «Frauen und Männer sind auf allen Ebenen und in allen Prozessen der FHNW gleichberechtigt und auf allen Hierarchiestufen ausgewogen vertreten. Die FHNW trifft geeignete Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Die FHNW unterstützt die Vereinbar-

keit von Studium, Beruf und Familie.» Die Gleichstellung der Geschlechter ist ausserdem auch im Gesamtarbeitsvertrag der FHNW festgehalten.

Im Rahmen ihrer Strategie sowie des Aktionsplans Chancengleichheit hat sich die FHNW bis 2016 folgende Schwerpunkte gesetzt:

- die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie die Erhöhung der Anzahl Professorinnen
- die Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in den Studiengängen je nach Fachbereich
- die Förderung der Vereinbarkeit von Familie resp. Betreuungsaufgaben und Beruf und/oder Studium

## Bundesprogramm Chancengleichheit

Das Bundesprogramm «Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen» unterstützt letztere bei der Verankerung und Umsetzung der Zielsetzung. Das Programm legt einen Schwerpunkt auf Massnahmen, um dem Fachkräftemangel in den Bereichen MINT und Gesundheit entgegenzuwirken sowie die Bildungschancen und den Nachwuchs auf allen Stufen zu fördern.

Als Rahmen für die Umsetzung dieser Vorgaben dient die Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI), die für die Jahre 2013 bis 2016 festhält, dass «weiterhin Handlungsbedarf in den Bereichen der geschlechterspezifischen Wahl der Studiengänge und des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen herrscht.» Damit ortet der Bundesrat Handlungsbedarf an den Fachhochschulen entlang der in Gleichstellungspolitik sowie Gender- und Diversity-Forschung gängigen zwei Analyseperspektiven, der horizontalen und der vertikalen Segregation der Geschlechter.

### Kategorie Geschlecht im Wandel

Die FHNW hat sich 2011 für eine «Diversity-Politik FHNW» (→ Seite 50) entschieden und einen Prozess der Verständigung über deren Bedeutung und Ziele eröffnet. Die Diversity-Kategorien sind sowohl im gesellschaftlichen Bewusstsein wie auch in Forschung und Politik in einem Wandel begriffen. Dies trifft auch auf die Kategorie Geschlecht zu. Deshalb geht es nicht in erster Linie darum, Definitionen durchzusetzen, sondern Raum für deren Diskussion zu schaffen.

Wir verstehen Geschlecht im Sinne von Gender in erster Linie als von der Gesellschaft zugewiesene Rolle.

Wir achten überall auf die Geschlechterverhältnisse und bedenken ihre Bedeutung in der Organisation und in den Fachgebieten. Damit entwickeln wir unsere Gender-Kompetenz.

Wir arbeiten am Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses.

Die FHNW orientiert sich an einem offenen Geschlechterbegriff, der sowohl auf Resultaten der Forschung wie auch auf artikulierten Bedürfnissen von Mitarbeitenden und Studierenden basiert.

Die Geschlechterforschung hat Geschlecht als gesellschaftliche Ordnungskategorie analysiert und deutlich gemacht. Die Relevanz von Geschlecht als Ordnungskriterium zeigt sich im Alltag als Teil der eigenen individuellen Identität, als Unterscheidungskriterium in sozialen Beziehungen, als Identifikationskriterium bei der Geburt, als anzukreuzendes Feld auf manchem Formular, als statistische Grösse in allen Lebens- und Arbeitsbereichen. Die Geschlechterforschung hat aufgezeigt, wie Gesellschaften die Differenzen zwischen Frauen und Männern als binäres und gleichzeitig hierarchisches Geschlechterverhältnis konstruieren (vgl. McKinnan 1994). Diese geschlechterdifferenzierende und hierarchisierende Zuweisung von Frauen- und Männerrollen ist rechtlich in der Schweiz weitgehend überwunden. In der Arbeitswelt findet sie sich nach wie vor in der horizontalen und vertikalen Segregation. An der FHNW zeigen sich unterschiedliche Repräsentanzen von Frauen und Männern in Disziplinen, Hochschulen und Studiengängen, in der Hierarchie, in Funktionsstufen und Tätigkeitsfeldern.

---

### Horizontale und vertikale Segregation

Die horizontale Segregation bezeichnet die geschlechterspezifische Studien- und Berufswahl, aber auch die ungleiche Verteilung der Geschlechter in bestimmten Tätigkeiten wie Administration und Fachbereichen. An der FHNW ist die horizontale Segregation ausgeprägt in den Studiengängen der Fachbereiche Technik und IT, Architektur, Bau und Geomatik, Lehrkräfteausbildung und Soziale Arbeit: Im Jahr 2014 studieren an der Hochschule für Technik 13% Frauen und 87% Männer. An der Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik studieren 23% Frauen und 77% Männer. An der Hochschule für Wirtschaft, der mit der Technik grössten Hochschule bezüglich Anzahl Studierender, studieren 40% Frauen und 60% Männer. Die Hochschule für Soziale Arbeit zeigt einen Frauenanteil von 73% und einen Männeranteil von 27%. Die Pädagogische

Hochschule hat unter ihren Studierenden in der Ausbildung einen Frauenanteil von 72% und einen Männeranteil von 28%.

In der Administration, in technischen Berufen und Services sind an der FHNW 62% Frauen und 38% Männer beschäftigt. An den meisten Hochschulen ist der Frauenanteil im administrativen Bereich besonders hoch. Die horizontale Segregation der Geschlechter bezeichnet auch eine geschlechterspezifische Verteilung anhand von Funktionen und Tätigkeiten wie fachliche Spezialisierung, Teilnahme in Projekten, Rollen in Gremien, die statistisch nicht erfasst sind.

Die vertikale Segregation betrifft die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf unterschiedlichen Hierarchiestufen (sog. «gläserne Decke»). In den obersten Leitungspositionen A und B an der FHNW sind im Jahr 2014 16 % Frauen und 84 % Männer. Von den Professorinnen und Professoren sind 24 % Frauen und 76 % Männer. Ein ausgewogenes Verhältnis bei den Dozierenden (inkl. Lehraufträge) besteht in zwei der neun Hochschulen: nämlich in der Hochschule für Soziale Arbeit und in der Pädagogischen Hochschule. Im Mittelbau liegt der Frauenanteil an der FHNW bei 46%; dies weist auf ein breites Nachwuchspotenzial hin. Allerdings bestehen hier wiederum Unterschiede zwischen den Fachbereichen.

(Quellen: Jahresbericht FHNW 2014, Personal-Kennzahlen-Reporting FHNW 2014)

Gender als umfassender Begriff kann sich nicht auf das «sex counting», den zahlenmässigen Nachweis von Frauen und Männern beschränken (Baer 2004). Die Genderforschung analysiert nicht nur kritisch die Strukturen, Normen und Rollen, die eine zweigeschlechtliche Ordnung etablieren, sowie deren Folgen für Frauen und Männer; sie schaut auch auf die Zweigeschlechtlichkeit als normative Setzung der Geschlechterordnung. Ein Forschungsprojekt der Musikhochschulen FHNW mit dem Titel «Gender Transgressionen» befasste sich beispielsweise mit Geschlechtsidentität und Geschlechterpolitik in der historischen Opernpraxis. Diese kritische Perspektive, die «Queer Studies», verortet sich (quer)

zum «Entweder-oder» der Zweigeschlechtlichkeit. In der Vernehmlassung zu den Leitsätzen forderte die Studierendenvertretung: «Wir begrüßen die explizite Nennung von Frauen und Männern, die FHNW muss jedoch auch weitere Geschlechterformen berücksichtigen wie Intersexuelle und Transmenschen.» Eine Gruppe Studierender hat eine Initiative zur Bildung eines LGBTIQ-Netzwerkes gestartet (Begriffsklärung → Beitrag «Sexuelle Orientierung», Seite 19). Eines ihrer Ziele ist die Schaffung einer «sicheren und offenen Umgebung gegenüber sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität» an der FHNW.

## Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium.

Dieser Diversity-Leitsatz unterstreicht das Vorhaben aus dem Staatsvertrag der FHNW, die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu unterstützen. Der Gesamtarbeitsvertrag schliesst beim Thema Vereinbarkeit die Kinderbetreuung wie auch die Pflege von Angehörigen ein. Die Ausgestaltung von Förderangeboten der Vereinbarkeit muss sich einerseits an einem breiten Familienbegriff orientieren, der die zahlreichen Lebenswirklichkeiten wie Einelternfamilien, Mehrelternfamilien, Regenbogenfamilien und Patchworkfamilien berücksichtigt. Andererseits geht es auch darum, die Vielfalt von Betreuungsaufgaben, die Angehörige der Hochschulen wahrnehmen, zu berücksichtigen. Sei es die Betreuung von Kleinkindern, von betagten Eltern oder die Langzeitbetreuung von Angehörigen mit einer physischen oder psychischen Beeinträchtigung. Auch Aktivitäten wie politisches oder soziales Engagement sollen mit Beruf oder Studium vereinbar sein.

### Aktivitäten an der FHNW: Beispiele, Anregungen, Empfehlungen

Das aktuelle Wissen aus der Geschlechter- und Diversity-Forschung bietet für die FHNW zahlreiche Analyseperspektiven und Interventionsinstrumente. Auch Be-

triebe, Verwaltungen und öffentliche Institutionen haben Projekte umgesetzt und ihre Erfahrungen zur Diskussion gestellt. Es steht also ein umfangreiches forschungsbasiertes und praxisnahes Know-how für die Weiterentwicklung der Gender-Kompetenz an der FHNW zur Verfügung.

Dabei gibt es Massnahmen, die allen Hochschulen gleichermaßen zu Gute kommen, und weitere, die auf die spezifischen Rahmenbedingungen der Hochschulen auszurichten sind. Der Katalog an Massnahmen, Instrumenten, Projekten ist für die Kategorie Geschlecht umfangreicher als die Massnahmen und Angebote für die weiteren Diversity-Kategorien. Dies hat mit dem expliziten Auftrag des Bundes und den dafür gebundenen finanziellen Ressourcen zu tun. Ein weiterer Grund ist die Institutionalisierung der Gender Studies an den Universitäten und die dortige Bündelung zahlreicher Forschungsergebnisse und Instrumente, die in enger Zusammenarbeit mit Gleichstellungsfachstellen entstanden sind. Es besteht ein Bedarf an Wissen und Massnahmen im Hinblick auf LGBT und auf die Überschneidung von Gender mit weiteren Diversity-Kategorien.

Im Folgenden sind ausgewählte Beispiele zur institutionellen Verankerung, zur Sensibilisierung der Führungskräfte und der Teams sowie bestehende gute Beispiele an der FHNW aufgeführt.

### **Institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik und Gender-Kompetenz**

Die Institutionalisierung unterstützt die Verankerung und die Partizipation aller Beteiligten an der Diskussion darüber, was wie zu tun ist.

- Zielsetzungs- und Controllingprozess: Der Erfolg von Aktivitäten der FHNW und ihrer Hochschulen zur Umsetzung der Diversity-Politik setzt einen Zielsetzungs- und Controllingprozess voraus, in dem die Rolle der Diversity- und Gleichstellungsbeauftragten geklärt ist. Die Planung der Gleichstellungsziele ist idealerweise an den jährlichen Zielsetzungs-, Budget- und Controllingprozess und damit an den regulären Führungsprozess geknüpft. Dies erfordert eine entsprechende Terminierung und Kommunikation.

- Geschlechtersensible Sprache, Kommunikation und Bilderwelt: Ausgehend vom Prinzip «Sprache schafft Realität», verfügt die FHNW über einen Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung. Zur Kommunikation gehört auch die Reflexion der Darstellung von Frauen und Männern und ihrer Diversität in der Bilderwelt der Hochschule. Zur Sichtbarkeit der Diversität gehört die personelle Zusammensetzung von Konferenz- oder Weiterbildungsprogrammen.

### **Sensibilisierung der Führungskräfte und ihrer Teams**

Gender- und Diversity-Kompetenz für Führungskräfte umfasst die Informiertheit über Begriffe und rechtliche Vorgaben sowie die Sensibilisierung über ausschlaggebende Momente der Führungsarbeit und die Umsetzung ausgewählter Massnahmen zur Unterstützung der Ziele.

- Informieren und Schwerpunkte definieren: Austausch und Information über die hochschulspezifischen Diversity-Ziele sind zentral. Wo sieht das Team Handlungsbedarf? Welche Prioritäten werden gesetzt? Schlüsselmomente in der Führungsarbeit sind die Personalprozesse wie Personaleinstellung und Personalentwicklung, Zielvereinbarungsgespräche, Leistungsbewertung und Entlohnung, aber auch weitere Führungsaufgaben wie Vernetzung, Teambildung, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und/oder Studium und Betreuungsaufgaben.
- Familienfreundliche Fachhochschule: An der FHNW stehen entsprechende Angebote, Arbeitsbedingungen und -modelle zur Verfügung. Zur Unterstützung der Vereinbarkeit ist das Mitarbeitendengespräch zentral, gerade auch vor und nach einem Mutterschaftsurlaub. Dazu gehört die Reflexion der Vorstellungen zu Karriere und Kind, zu Teilzeit und Karriere und zur Minimierung möglicher Hürden im Team oder im Fachbereich für die weitere berufliche Entwicklung. Der GAV hält fest, dass die FHNW Jobsharing auf Führungsebene unterstützt. An der Hochschule für Gestaltung und Kunst FHNW teilen sich beispielsweise zwei Professoren die Institutsleitung.
- Sexuelle Belästigung: Die Prävention sexueller Belästigung ist eine Führungsaufgabe. Jeder FHNW-



Standort verfügt über Vertrauenspersonen, die Betroffenen und Führungskräften zur Seite stehen. Die Weisung der FHNW orientiert über das Vorgehen im Fall von sexueller Belästigung.

### **Ausgewählte Programme und Instrumente an der FHNW**

- Nachwuchsförderung Services: Die Entwicklung des vierfachen Leistungsauftrags, der dazugehörigen Strukturen, die Internationalisierung und der Praxisbezug haben zu einer Weiterentwicklung der beruflichen Tätigkeiten an Fachhochschulen geführt. Die neuen Aufgabengebiete zwischen Akademie und Administration, der sogenannte «Third Space», bieten zahlreiche Möglichkeiten für die Entwicklung des administrativen, technischen und wissenschaftlichen Personals.
- Nachwuchsförderung Mittelbau: Das Mentoringprogramm «mefistalo» eröffnet Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden der FHNW unterschiedliche berufliche Perspektiven: den Weg zur Dozentin, zum Dozenten an der Fachhochschule, in die Privatwirtschaft oder in eine Non-Profit-Organisation, in die Beratung, in die anwendungsorientierte Forschung oder in die Selbstständigkeit. Verschiedene Hochschulen der FHNW organisieren Vernetzungsanlässe sowie Laufbahn- und Weiterbildungsangebote, an welchen u. a. auch Vereinbarkeitsfragen thematisiert werden.
- Diversität und Innovation in der Lehre: Die Hochschule für Technik FHNW hat das Studienangebot «iCompetence», eine Profilierung im Studiengang Informatik, bewusst auch im Hinblick auf Gender und Diversity konzipiert. Der Bachelor verbindet Informatik, Design und Management und legt den Schwerpunkt auf interdisziplinäre und interkulturelle Kompetenzen. Damit reagiert der Studiengang auf die dringliche Nachfrage des Arbeitsmarkts nach Kompetenzen im Bereich von User Interface Design und Usability. Dieses innovative Angebot zieht Studierende mit unterschiedlichen Bildungswegen und Hintergründen an, u. a. einen signifikant grösseren Anteil an Studentinnen.
- Diversity-Kompetenz: Das CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz an der Hochschule für Wirtschaft FHNW vermittelt und diskutiert Kompetenzen zur Entwicklung und Steuerung von Diversity- und Gleichstellungsprozessen und -projekten.
- Frauen in Führung: Die Hochschule für Soziale Arbeit FHNW bietet ein Führungsseminar an für Frauen in Leitungsfunktionen und Frauen, die Führungsqualitäten für spätere Positionen entwickeln und Geschlechterrollen im Führungsverhalten reflektieren wollen.

### **Geschlecht / Gender im Kontext**

Wie stehen die Diversity-Kategorien Geschlecht/ Gender, Alter, Behinderung, Herkunft, Religion und sexuelle Orientierung zueinander? Soziale Verhältnisse werden durch all diese Kategorien sozialer Vielfalt geprägt. Die Konstruktion von Geschlecht/Gender stützt sich in einem komplexen Prozess darauf ab (Collins 2009).

Eine zentrale Botschaft von Diversity-Konzepten ist Chancengleichheit im Zugang zu Ressourcen, Ausbildung, Karriere und Netzwerken. Dieser Zugang ist aus verschiedenen Gründen nicht für alle gleich durchlässig. Ihn zu fördern heisst, sich mit den strukturellen Gründen zu befassen, die ihn erschweren, und gleichzeitig diejenigen Personengruppen zu fördern, für die der Zugang nicht selbstverständlich ist. Dabei können folgende Fragen hilfreich sein: Unter welchen Bedingungen haben Menschen Zugang zur Hochschule, welche Hürden stellen sich unter bestimmten Bedingungen und wie kann die Hochschule die Hürden beseitigen oder reduzieren? Diversity-Kompetenz kann bedeuten, diese Hürden zu erkennen. Dazu gehört der Einbezug von Forschungsergebnissen, von Ressourcen, die das Recht schafft, sowie von Know-how, das in der Praxis laufend weiterentwickelt wird. Diversity lässt sich dabei nicht Personengruppen als Kategorie zuweisen, sondern entsteht am ehesten durch das gebündelte Wissen aller Beteiligten im «Wir» der Organisation Hochschule.

### Beispiele

- Ansprechpersonen FHNW bei Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung
- FHNW-Broschüren «Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung» und «Gender-Kompetenz im Hochschulalltag – Checklisten für Mitarbeitende»
- CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz (Hochschule für Wirtschaft FHNW)
- Führungspraxis FHNW zu gleichstellungsrelevanten Themen (z.B. Berufungsverfahren, Home Office, Familienfreundlichkeit)
- Laufbahn, Weiterbildung und Vernetzung: «mefistalo» – Mentoringprogramm für den Mittelbau an der FHNW, Führungsseminar für Frauen (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW), Lunchseminar «women@work – towards a fulfilled life» (Hochschule für Life Sciences FHNW), Ingenieurinnen-Lunch (Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik FHNW)
- Profilierung «iCompetence» im Studiengang Informatik (Hochschule für Technik FHNW)
- Schnupperangebote für Mädchen (Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik FHNW, Hochschule für Life Science FHNW, Hochschule für Technik FHNW, Hochschule für Wirtschaft FHNW) und Schnupperangebote für Buben (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Pädagogische Hochschule FHNW)
- Strategische Initiative FHNW «EduNaT»: Arbeitsfeld «Gendergerechte naturwissenschaftlich-technische Bildung»

### Links

- [Checklisten des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBF: «Empfehlungen für eine Kultur der Chancengleichheit – Gesammeltes Wissen aus zehn Jahren Bundesprogramm Chancengleichheit an Fachhochschulen»](#)
- [Gender Campus – Die Plattform für Information, Kommunikation und Vernetzung von Geschlechterforschung und von Chancengleichheit an Schweizer Hochschulen](#)

Prof. Dr. Nathalie Amstutz ist Dozentin für Gender & Diversity Management am Institut für Personalmanagement und Organisation der Hochschule für Wirtschaft FHNW und Leiterin des CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz. Sie ist in Forschung, Beratung und Lehre zu Diversity und Organisationsentwicklung sowie HRM und Führung tätig.

# Geschlecht und Recht

Alexandra Caplazi

Art. 8 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV) verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In der Praxis wird darunter immer noch die Diskriminierung von Frauen und Männern verstanden. Da sich das Diskriminierungsverbot jedoch auf die Geschlechtlichkeit des Menschen bezieht, sind auch Personengruppen wie Transsexuelle oder Intersexuelle sowie Geschlechter ausserhalb des Männlichen und Weiblichen vom Schutzbereich des Diskriminierungsverbots in Art. 8 Abs. 2 BV erfasst (vgl. Waldmann 2003, S. 608f).

Die Gleichberechtigung von Mann und Frau wird spezifisch in Art. 8 Abs. 3 BV garantiert. Mann und Frau sind in allen Lebensbereichen gleich zu behandeln. Gemäss Bundesgericht sind Ausnahmen nur zulässig, wenn eine Gleichbehandlung aufgrund von biologischen (Schwangerschaft, Geburt) oder funktionalen Unterschieden auszuschliessen ist. Heutzutage sind weniger biologische oder funktionale Unterschiede zwischen Mann und Frau Anlass für Diskriminierungen als vielmehr gesellschaftlich konstruierte Differenzen, verursacht durch systematische Benachteiligung bzw. Vormacht in der Gesellschaft (vgl. Müller/Schefer 2008, S. 738). Gesellschaftlich konstruierte Geschlechterrollen sind verfassungsrechtlich nicht geschützt (BGE 129 I 269).

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann im Bereich der Arbeitswelt (Gleichstellungsgesetz; GlG) konkretisiert den Grundsatz der Gleichberechtigung und verpflichtet die öffentliche Arbeitgeberin zu Regelungen und Massnahmen, die insbesondere auch die tatsächliche Gleichstellung bewirken. Gemäss Art. 3 GlG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden: weder bezüglich ihres Zivilstands noch ihrer familiären Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, bezüglich einer Schwangerschaft. Das Diskriminierungsverbot umfasst direkte und indirekte

Benachteiligungen und bezieht sich auf die Anstellung, die Aufgabenteilung, die Arbeitsbedingungen, den Lohn, die Aus- und Weiterbildung, die Beförderung und die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Diskriminierend ist nicht nur eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, sondern auch jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit, das die Würde von Frauen oder Männern verletzt.

Mit ihrer Diversity-Politik setzt die FHNW diese rechtlichen Vorgaben um. Gemäss Staatsvertrag sind an der FHNW Frauen und Männer auf allen Ebenen und in allen Prozessen gleichberechtigt und auf allen Hierarchiestufen ausgewogen vertreten. Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) legt die Gleichstellung von Frauen und Männern als ein wichtiges Ziel der FHNW fest und fördert sie nachhaltig. Die FHNW unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mitarbeitenden, insbesondere durch Teilzeitarbeit und Jobsharing, auch in Kaderstellen. So zeichnet sich auch die Strategie der FHNW durch die Qualitätskriterien Chancengleichheit und Gleichstellung von Mann und Frau aus. Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung ist Voraussetzung für die institutionelle Akkreditierung (Art. 30 HFKG).



# Sexuelle Orientierung

Christoph Imhof und Olivier Favre

«Es geht darum, auf die Frage von Kolleginnen oder Kollegen, was man am Wochenende gemacht hat, eine ehrliche Antwort geben zu können. Aus dem Privatleben zu berichten, von Streit, von schönen Erlebnissen, von Plänen. Auch angeblich tolerante Menschen wollen das oft nicht hören.»

(Wissenschaftlicher Mitarbeiter)

## Heteronormativität: Überwindung einer Selbstverständlichkeit

Die sexuelle Orientierung von Studierenden und Mitarbeitenden, ja Sexualität allgemein, ist etwas Intimes, eine Privatsache, und scheint deshalb vorerst kein für eine Hochschule relevantes Handlungsfeld zu sein. Im Alltagsverständnis wird Sexualität zwischen Männern und Frauen auch heute noch oft als Grundlage für die soziale Ordnung von körperlichem Geschlecht (sex), sozialem Geschlecht (gender) und sexuellem Begehren (desire) betrachtet und gilt somit als selbstverständlich. Die auch rechtliche «Absicherung» genau dieser Beziehungs- und Begehrensform hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass es zur Zeugung einer männlichen Samenzelle und eines weiblichen Eis bedarf. Eine weitere Absicherung basiert zudem oft auf religiösen und moralischen Interpretationen. Ein Blick in die Geschichte und in andere Kulturen, die differenzierte Auseinandersetzung mit religiös-moralischen Botschaften sowie die heutigen Möglichkeiten der Reproduktionstechnologie vermochten diese Selbstverständlichkeit zwar in Frage zu stellen; dennoch durchdringt die Grundhaltung, welche unter dem Begriff Heteronormativität Eingang in die Diskussion gefunden hat, das Alltagsdenken. Heteronormativität bezeichnet all jene Betrachtungsweisen, die wie selbstverständlich davon ausgehen, dass das heterosexuelle Paar die Grundlage des menschlichen Daseins sei. Und wie immer bei Selbstverständlichkeiten gelingt es erst, die Kategorie zu durchbrechen, wenn eine bewusste Auseinandersetzung damit stattfindet. Die heteronormative Matrix führt oftmals zu Homonegativität gegenüber Menschen, die nicht dieser Norm entsprechend leben. Selbst die Weltgesundheitsorganisation (WHO) führte Homosexualität noch bis 1992 als Krankheit auf. Vorurteile gegen und Ängste angesichts

von schwul-lesbischen Lebensformen existieren heute noch, trotz einiger rechtlicher Errungenschaften, und führen zu einem homonegativen Verhalten, das bis zu physischer Gewalt reichen kann. Aber auch abwertende Äusserungen oder das bloße Nicht-Einbeziehen reflektieren die als selbstverständlich betrachtete Matrix.

Wir begegnen Menschen in unterschiedlichen Lebensformen und Partnerschaften vorurteilsfrei und sorgen für Gleichbehandlung.

---

## Begriffsklärung

Die sexuelle Orientierung wird seit 1999 in der Schweizer Bundesverfassung unter dem Begriff «Lebensform» subsumiert und bildet eines der klassischen Diskriminierungsmerkmale. Meist wird die sexuelle Orientierung dann explizit erwähnt, wenn von einer alternativen (zur heterosexuellen) bzw. gleichgeschlechtlichen Beziehungsform gesprochen wird. Dabei wird oft der Sammelbegriff LGBT verwendet (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender), manchmal ergänzt durch I (Intersexual) und Q (Queer). Queer gilt in diesem Zusammenhang als Oberbegriff für alle geschlechtlichen und sexuellen Identitäten, die nicht der Heterosexualität entsprechen. Der Sammelbegriff LGBTIQ ist zwar etwas irreführend, da damit unterschiedliche Identitäten in einer einzigen Gruppe zusammengefasst werden, die jedoch sehr heterogen ist. Homosexualität, Transsexualität und Intersexualität sind begrifflich zu trennen, da sie Unterschiedliches bedeuten: Homosexualität

repräsentiert klassischerweise die sexuelle Orientierung; sie wird vom sexuellen Verhalten mit einem gleichgeschlechtlichen Partner oder einer gleichgeschlechtlichen Partnerin bzw. vom sexuellen Begehren abgeleitet. Transsexualität hingegen hat nichts mit sexueller Orientierung zu tun, da es hier vielmehr um die Frage der Geschlechtsidentität geht (sich nicht dem Geschlecht zugehörig fühlen, das einem bei Geburt zugeordnet wurde). Bei Intersexualität handelt es sich schliesslich um eine angeborene körperliche Doppel- oder Mischgeschlechtlichkeit. So unterschiedlich diese Identitäten auch sind; es liegt dennoch nahe, den Sammelbegriff LGBT beizubehalten, da es übergreifende Fragen der gesellschaftlichen Akzeptanz gibt, die alle Identitäten ähnlich betreffen.

---

### **Sexuelle Orientierung im Studium und / oder am Arbeitsplatz**

Im Hochschulalltag galt bis vor kurzem das Prinzip, dass die sexuelle Orientierung der Studierenden und Mitarbeitenden deren Privatsache sei. Die Verabschiedung des Partnerschaftsgesetzes und die damit verbundene Gleichstellung im Bereich des Steuerrechts, der Altersvorsorge und der Unterstützungspflicht führten dazu, dass Hochschulen damit begannen, ihre Prozesse und Richtlinien (z. B. im Bereich Personal) anzupassen. Jedoch wurde bis anhin, verglichen mit den anderen Dimensionen von Diversity, der sexuellen Orientierung ein eher geringer Stellenwert zugeschrieben.

Wenn es um die sexuelle Orientierung im Studium und/oder am Arbeitsplatz geht, kommt man nicht darum herum, über Stereotypen zu sprechen. An der Hochschule wird, spiegelbildlich zur gesamt-gesellschaftlichen Situation, zunächst davon ausgegangen, dass Studierende und Mitarbeitende bzw. Kolleginnen und Kollegen heterosexuell sind. Personen, die das nicht sind, sehen sich mit Stereotypen und daraus resultierenden Barrieren konfrontiert. Es gibt zum Beispiel eine Verschiebung von Weiblichkeit und Männlichkeit: Lesben werden tendenziell männlichere Eigenschaften zugeschrieben und Schwulen weiblichere. Dadurch entstehen zusätzliche Ein- und Ausschlussmechanismen entlang der Kategorie Geschlecht. So wird Schwulen etwa mehr Sozialkompe-

tenz und Lesben mehr technisches Verständnis zugesprochen. Ausserdem wird Homosexualität mit Sexualität gleichgesetzt oder darauf reduziert. Die Sexualität wird so, verglichen mit anderen Persönlichkeitsbereichen, überbewertet. Diese oftmals unbewusste Reduktion auf die Sexualität lesbischer und schwuler Mitarbeitender trifft auf die Vorstellung, dass ein produktiver Arbeitsplatz ein sexualitätsfreier Arbeitsplatz ist. Als Folge davon wird homosexuellen Mitarbeitenden unterstellt, weniger produktiv zu sein, so dass sie seltener mit Aufgaben betraut werden, welche ökonomische Rationalität erfordern. Auf diese Weise wird der Heterosexualität allgemein und oft unbewusst ein höherer Wert beigemessen. Dies kann zu konkreter Diskriminierung führen: In einem Bewerbungsverfahren werden zum Beispiel nur erkennbar heterosexuelle Bewerbende, mit den gleichen Qualifikationen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Diskriminierung zeigt sich auch in Form von Informationsausschluss, sozialer Isolierung oder Beförderungsverweigerung. In einer verschärften Form kann sie bis hin zur Androhung und Anwendung von Gewalt reichen. Aus diesem Grund ist es wichtig, eine Hochschulkultur zu fördern, die unterschiedliche Lebensformen als Bereicherung und nicht als Störung oder Gefahr betrachtet.

### **Der Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung an der Hochschule**

Da die sexuelle Orientierung keine direkt wahrnehmbare Eigenschaft ist, eröffnet sich für Studierende und Mitarbeitende ein relativ grosser Handlungsspielraum. Er wird bestimmt durch den Grad und die Art und Weise der Offenheit, mit der man seinen Kolleginnen und Kollegen entgegentritt, wie stereotype Vorannahmen in das eigene Selbstbild verinnerlicht wurden und wie sie das eigene Verhalten leiten oder für die berufliche Position instrumentalisiert werden. Die Offenheit bezüglich der eigenen Homosexualität an der Hochschule hängt davon ab, welcher sozialen Schicht oder Berufsgruppe eine Person angehört. Auch ist das berufliche Coming Out stark abhängig von der Intensität der persönlichen Beziehungen am Studien- bzw. Arbeitsplatz, und es ist nie abgeschlossen. Da immer wieder neue Kolleginnen und Kollegen dazukommen, muss das Coming Out immer

wieder stattfinden. Es können vier Hauptstrategien des Umgangs mit der eigenen Homosexualität unterschieden werden, die jedoch nicht konstant, sondern veränderbar sind:

- Vortäuschen: Handlungen, die dem Umfeld den Anschein vermitteln, man sei heterosexuell.
- Verbergen: Informationen werden so zensiert, dass Kolleginnen und Kollegen wenig Grund haben anzunehmen, man könnte schwul oder lesbisch sein.
- Implizit Out: Offenheit in Bezug auf die eigene Sexualität, man trägt sie jedoch nicht explizit nach aussen.
- Explizit Out: Neben der Offenheit in Bezug auf die eigene Sexualität identifiziert man sich selbst in seinem Umfeld explizit als schwul oder lesbisch.

Untersuchungen in Unternehmen (vgl. Köllen 2012) zeigen auf, dass ein direkter – positiver – Zusammenhang besteht zwischen dem Grad der Offenheit gegenüber den Kolleginnen und Kollegen bezüglich der eigenen Homosexualität und der empfundenen Arbeitszufriedenheit, der affektiven Verbundenheit zum Unternehmen und dem Gefühl, von der Unternehmensführung unterstützt zu werden.

Wir betrachten die sexuelle Orientierung und die geschlechtliche Identität in ihrer Vielfalt als Teil der Selbstbestimmung und des Daseins eines jeden Menschen.

#### **Das Arbeits- und Studienklima für Lesben und Schwule**

An der Dimension sexuelle Orientierung zeigt sich, dass vor allem die individuelle Angst vor Isolation die treibende Kraft zur Geheimhaltung ist. Sie kann zu einer Verschlechterung des sozialen Austauschs und dadurch zu einer Verschlechterung der Leistungsfähigkeit führen. Daher muss es im Interesse der Hochschule sein, ein

Klima zu schaffen, das von den lesbischen und schwulen Studierenden und Mitarbeitenden als unterstützend wahrgenommen wird. Gerade für jüngere Menschen in der Phase der Identitätsentwicklung ist dies wichtig. Die grösste positive Wirkung ist mit der allgemeinen betrieblichen Gleichstellung zu erzielen. Auch Gay Marketing (bewusste Ansprache dieser Zielgruppe im Rahmen von Kommunikationsmassnahmen) und die generelle Thematisierung innerhalb der Hochschule wirken sich positiv auf das Arbeits- und das Studienklima aus.

Wir sorgen für eine Arbeits- und Lernumgebung, in der Diskriminierung und Herabsetzung aufgrund der sexuellen Orientierung nicht gebilligt werden.

#### **Empfehlungen**

Die sexuelle Orientierung gehört zu den unsichtbaren Diversity-Merkmalen, die auf der unbewussten Ebene häufig nur als diffuses «Anderssein» oder mangelnde Passfähigkeit in eine Gruppe oder Kultur registriert werden. Somit ist sie in besonderem Mass von Problemen der Stigmatisierung und Tabuisierung sowie der Gegensätze von privater und öffentlicher Sphäre, von Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit betroffen. Dementsprechend sind einige Studierende oder Mitarbeitende an der Hochschule oder in ihren Familien «nicht out». Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen können zu Selbstbeschränkungen und Selbstvertrauensverlust führen; beide wirken sich negativ auf den Studien- oder Arbeitserfolg an der Hochschule aus. In der Regel herrscht ein Mangel an Sensibilität für das Thema und es gibt kaum Monitorings und nur wenig erfolgreiche Umfragen. Zudem stellt das Outing für die Umsetzung von Antidiskriminierungs- oder Diskriminierungsschutzmassnahmen eine Herausforderung dar: Eine öffentliche Benennung als homosexuell ist einerseits ein Outing, das unerwünschte Folgen haben kann. Das Recht auf den Schutz der Privatsphäre

der Einzelperson muss daher immer gewahrt bleiben. Andererseits entsteht ohne Outing keine Sichtbarkeit des Themas – ein Dilemma. Der Grat zwischen einer tolerierenden, akzeptierenden oder selbstverständlichen Benennung und einer stigmatisierenden Überbetonung des Merkmals «sexuelle Orientierung» ist äusserst schmal: Ein allgemeines Schweigen über die sexuelle Orientierung kann auf Akzeptanz und Selbstverständlichkeit hindeuten; das Schweigen kann aber auch Folge der Tabuisierung sein. Folgende Punkte sind für die Wahrnehmung, Anerkennung und Nutzbarmachung der Dimension sexuelle Orientierung an der Hochschule zu berücksichtigen:

- Explizite Aufnahme der «Sexuellen Orientierung» in die Liste der Merkmale, die Schutz gegen Diskriminierung gewährleistet (→ FHNW-Diversity Politik, Seite 50).
- Vorbildliches Verhalten aller Leitungspersonen (inkl. Dozierende) und Sanktionen bei Fehlverhalten und Übergriffen.
- Aktives Eingreifen, wenn Diskriminierungen stattfinden: z. B. wenn Personen sich auf Biologie oder Kirche berufen, um Homosexualität als widernatürlich oder sündhaft zu stempeln.
- Vermeidung von Diskriminierungsfallen, das heisst z. B. keine unreflektierten Fragen nach dem Zivilstand stellen, gewünschte Diskretion beachten, gleichgeschlechtliche Partnerinnen und Partner bei Anlässen selbstverständlich einbeziehen, «Toleranz» nicht unangemessen überbetonen (Gefahr der Stigmatisierung).
- Beachtung und Umsetzung neuer Gesetzgebungen (z. B. Veränderungen im Partnerschaftsgesetz).
- Bewusste Verwendung der Sprache und Vermeidung von Klischees wie z. B. «alle Fussballerinnen sind Lesben».
- Vermeidung eines homophoben Jargons oder unreflektierter Kommunikation innerhalb der Hochschule und im Auftritt nach aussen (z. B. in Reden, Interviews, in Vorlesungen, auf Social Media etc.)

### Beispiele

- Einbindung der LGBT-Perspektive in alle internen Massnahmen zum Diversity Management.
- Sensibilisierung von Führungs- und Beratungspersonen z. B. durch Weiterbildungsangebote.
- Ermöglichung und Unterstützung von Studierenden- und Mitarbeitenden-Peer Groups, welche LGBT-Themen aktiv einbringen.

- Hochschulwerbung mit Inhalten und Bildern unterschiedlicher Lebensformen.
- Sponsoring von und Präsenz an LGBT-Events.
- In Präsentationen oder Fallbeispielen nicht nur Mann und Frau als Paar darstellen, sondern auch einmal zwei Männer oder zwei Frauen.
- Schaffung eines LGBT Awareness Day, an dem sich alle Hochschulen und Organisationseinheiten beteiligen.
- Regelmässige anonymisierte Befragungen zu Stigmatisierung, Diskriminierung, Gewalt und Wohlbefinden am Arbeitsplatz (z. B. eingebettet in die Mitarbeitendenbefragung).

### Links

- [Pink Cross, Schweizerische Schwulenorganisation](#)
- [LOS, Lesbenorganisation Schweiz](#)
- [Transgender Network Switzerland TGNS Schweizer Organisation von und für Transmenschen und ihre Freunde](#)
- [Verein Network, Gay Leadership; Kernkompetenz Thema Arbeitsplatz](#)
- [Informationen zu Guides für die Themen Bullying, Monitoring, Career Development, Network Groups, Workplace Discrimination und Business Cases](#)
- [Advancing equality and diversity in universities and colleges](#)
- [Queer University Basel](#)
- [andere universitäre Gruppen](#)

Christoph Imhof ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Er arbeitet an den Themen HIV/Aids, Schutz- und Risikoverhalten, sexuelle Gesundheit sowie Geschlechts- und Identitätsfragen.

Olivier Favre, MSc., Psychologe, war wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Er arbeitete ebenfalls an den Themen HIV/Aids, Schutz und Risikoverhalten sowie Geschlechts- und Identitätsfragen. Derzeit ist er in der öffentlichen Verwaltung in leitender Funktion tätig.



# Sexuelle Orientierung und Recht

Alexandra Caplazi

Das Diskriminierungsverbot in Art. 8 Abs. 2 BV erfasst die sexuelle Orientierung unter dem Begriff der Lebensform und schützt vor allem Menschen mit gleichgeschlechtlicher Orientierung. Homosexualität ist eine Lebensform wie Heterosexualität, Bisexualität usw. Lebensformen zeichnen sich nicht durch einzelne, isolierte Handlungen aus, sie gehören jedoch zu jenen Aspekten des Lebens, die die Persönlichkeit eines Menschen massgeblich prägen. Hier kommt das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung zur Anwendung (vgl. Müller/Schefer 2008, S. 729).

Die FHNW darf gleichgeschlechtlich orientierte Studierende und Mitarbeitende nicht diskriminieren. Sie hat die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden und Studierenden zudem vor Gewalt und Übergriffen Dritter zu schützen. Der Anspruch auf Gleichbehandlung beruht auf der Gleichwertigkeit aller Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung (vgl. Waldmann 2003, S. 169f; Copur 2011, S. 1437). Der Anspruch besteht auch darin, als Individuum und nicht lediglich als einer Gruppe zugehörig wahrgenommen und damit objektiviert zu werden (vgl. Schefer 2001, S. 30).

Gemäss Gesamtarbeitsvertrag (GAV 2.1) achtet und schützt die FHNW die Würde und die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. In ihrer Strategie und in ihrer Diversity-Politik bekennt sich die FHNW dazu, der Vielfalt ihrer Studierenden und Mitarbeitenden hohen Stellenwert beizumessen und sie als Ressource und Potenzial zu betrachten.



# Behinderung

Gabriela Antener und Jan Weisser

«Ja, genau, dort, wenn sie jetzt dort noch bei der Treppe eine Linie ziehen würden, grad vor dem Tritt, dann würde ich die Unterschiede zwischen den Tritten sehen und so, also das sind so Kleinigkeiten.»

(Studentin)

## Teilhabe ermöglichen

Gemäss Bundesamt für Statistik gelten etwa 16% der Schweizer Bevölkerung als behindert. Sie haben ein dauerhaftes Gesundheitsproblem und erfahren mehr oder weniger schwere Einschränkungen bei den Tätigkeiten des Alltagslebens. Der Anteil von Menschen mit Behinderungen nimmt mit steigendem Alter zu. Sind es bei den jungen Erwachsenen 6%, steigt der Anteil bei den 55- bis 65-Jährigen auf fast 25% an. Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sind nicht unbedingt als behindert erkennbar, denn häufig auftretende Beeinträchtigungen sind nicht sichtbar (z. B. Hörbehinderung, psychische Beeinträchtigung, chronische Darmerkrankung, Lese- und Rechtschreibschwierigkeiten). Die Weltgesundheitsorganisation WHO versteht heute unter Behinderung eine Einschränkung von Handlungs- und Partizipationsmöglichkeiten, die sich aus der Wechselwirkung von verschiedenen Faktoren ergibt – körperlichen, sozialen und kulturellen. Auf diesem Verständnis beruhen die internationale und die schweizerische Rechtssetzung.

Wir verstehen Behinderung als Resultat einer Wechselwirkung, in der Menschen mit Beeinträchtigungen auf einstellungs- und umweltbedingte Barrieren stossen. Diese hindern sie an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft.

Der erste Diversity-Leitsatz der FHNW zur Dimension Behinderung greift das Verständnis der WHO auf. Mit ihm ist die Chance verbunden, Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen, die grundlegenden menschlichen Bedürfnissen gerecht werden. Der für das Handeln in Organisationen wichtigste Begriff ist jener der Barriere. Barriere meint bildlich gesprochen ein Hindernis, das Aktivitäten und gesellschaftlicher Teilhabe im Wege steht. Menschen mit Behinderungen sind häufig mit Hindernissen konfrontiert, die ihre Teilnahmemöglichkeiten einschränken und die sie nur mit viel Anstrengung und Aufwand überwinden können. Zu diesen Barrieren gehören nicht nur Treppenstufen, Lärm, nicht lesbare Informationen, fehlende Ruhe- oder mangelhafte Orientierungsmöglichkeiten in einem Gebäude. Auch die Ausrichtung an einer Idealvorstellung (jung, gesund, schnell, leistungsfähig) und negative Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen können dazu führen, dass diese sich als Arbeitnehmerin, als Student oder als Kundschaft an der FHNW nicht willkommen fühlen und in ihren Teilnahmemöglichkeiten eingeschränkt sind.

## Hindernisse überwinden

Studierende in Aus- und Weiterbildung sind im Kontext des vierfachen Leistungsauftrags die grösste Anspruchsgruppe für die gesamte FHNW. Im Bereich der Aus- und Weiterbildung scheitert die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen oder chronischer Krankheit allerdings häufig noch an nicht oder nur sehr schwer zugänglichen Bildungsangeboten: Lehrveranstaltungen sind nicht entsprechend aufbereitet, Gebäude und Räume nicht ausreichend zugänglich. Unterrichtsmedien werden nicht rechtzeitig oder in einer durch die

Teilnehmenden nicht nutzbaren Form zur Verfügung gestellt. Studium und Stundenpläne sind im vorgegebenen Ablauf behinderungsbedingt nicht zu absolvieren; Prüfungsverfahren und -modalitäten berücksichtigen die behinderungsspezifischen Bedürfnisse nicht und erschweren oder verunmöglichen den Nachweis der geforderten Kompetenzen.

Mitarbeitende mit Behinderungen werden häufig nicht als vollwertige Arbeitskräfte angesehen. Sie sind in allen Phasen eines Arbeitsverhältnisses (von der Bewerbung über die Weiterbildungsmöglichkeiten bis zu den Aufstiegschancen und zum Austritt) von Diskriminierung und Ausschluss bedroht. Ähnliches gilt für Mitarbeitende, die während ihrer Anstellung (chronisch) erkranken oder in ihrer psychischen Gesundheit beeinträchtigt werden. Es ist deshalb von grösster Bedeutung, dass die Diversity-Politik im Personalprozess verankert und umgesetzt wird.

Wir ermöglichen barrierefreies Arbeiten und Studieren und gleichen behinderungsbedingte Nachteile aus. Dabei arbeiten wir im Einzelfall kreativ, partizipativ und lösungsorientiert.

Im Folgenden werden einige Massnahmen genannt, die ein gleichberechtigtes Studieren und Arbeiten für Menschen mit Behinderungen an der FHNW ermöglichen.

#### **Sich willkommen fühlen**

Es macht für alle Menschen einen wesentlichen Unterschied, ob sie sich an einem sozialen Ort willkommen fühlen oder nicht. Dieser Unterschied spielt auch für die Begegnung zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen eine zentrale Rolle. Und dies umso mehr, als Behinderungen sehr oft nicht auf den ersten Blick sichtbar und wahrnehmbar sind. Willkommensein und Dazugehören – das sind Grundbotschaften einer trag-

fähigen Diversity-Politik im Organisationsalltag. Die Verantwortung für das Thema Behinderung oder chronische Erkrankung wird nicht an Dritte wegdelegiert, sondern im eigenen Bereich wahrgenommen.

#### **Partnerschaftlichkeit**

Um barrierefreies Arbeiten und Studieren zu ermöglichen, sollten beim Umgang mit Barrieren Betroffene wie Beteiligte gleichermaßen ihr Wissen und Können einbringen – auf gleicher Augenhöhe. Deshalb ist es zentral, dass alle Mitarbeitenden, Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden aktiv über die vorhandenen Unterstützungsangebote und -instrumente informiert werden.

#### **Erfahrungen/Bedürfnisse einbeziehen**

Nicht alle Menschen mit Behinderungen treffen auf dieselben Barrieren. Organisationen, die Menschen mit Behinderungen erfolgreich gerecht werden wollen, beziehen Betroffene in ihr Gleichstellungshandeln mit ein. Das bedeutet, dass sich alle Personen, die Barrieren in einer Organisation abbauen können, wörtlich und sprichwörtlich an einen runden Tisch setzen und gemeinsam Handlungsweisen erarbeiten.

#### **Der Erfolg steckt im Detail**

Menschen mit Behinderungen stossen täglich auf Barrieren, die durch technische und administrative Gegebenheiten bedingt sind – und auch vom dafür verantwortlichen Personal abgebaut werden können: Von der Raumbewirtschaftung über elektronische Lernplattformen bis zur Einrichtung von Arbeitsplätzen und zur Gestaltung von Mitarbeitenden-Anlässen – häufig braucht es nicht viel, um vieles möglich zu machen.

#### **Nachteilsausgleich**

Mit dem Nachteilsausgleich können Studierende oder Weiterbildungsteilnehmende sowie Studienanwärterinnen und -anwärter mit Behinderungen auf sie zugeschnittene Massnahmen zum Ausgleich der behinderungsbedingten Nachteile verlangen.

---

## Nachteilsausgleich

Unter dem Nachteilsausgleich versteht man eine Anpassung von Rahmenbedingungen in Bildungsprozessen, welche es Menschen mit Behinderungen ermöglicht, die dem Anforderungsniveau entsprechenden Kompetenzen auf anderen Wegen zu entwickeln und zu beweisen. Ein Nachteil besteht dann, wenn das Bildungsangebot oder die Prüfungen in Dauer und Ausgestaltung nicht an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen angepasst sind. Der Nachteilsausgleich bezeichnet die Anpassung der Bedingungen, unter denen

- jemand ins Studium oder in die Weiterbildung aufgenommen wird (Aufnahmeverfahren),
- das Lernen im Studium oder in der Weiterbildung stattfindet (Lehrveranstaltungen, Selbst-Studium),
- die erworbenen Kompetenzen nachgewiesen werden (Qualifikationsverfahren).

Der Nachteilsausgleich beseitigt die behinderungsbedingten Nachteile, ohne die inhaltlichen Anforderungen zu senken. Es geht also nicht um eine Modifikation der Lern- und Ausbildungsziele und nicht um eine Anpassung der zu erwerbenden Kompetenzen.

Studierende und Weiterbildungsteilnehmende können einen Nachteilsausgleich verlangen, wenn Behinderungen oder chronische Krankheit bestehen. Es gibt eine rechtliche Pflicht zur Gewährung des Nachteilsausgleichs.

Die Massnahmen zum Nachteilsausgleich werden individuell abgestimmt. Geeignete Massnahmen können zum Beispiel sein: Studienzeitanpassungen, Verlängerung der Prüfungszeit, Wechsel in der Prüfungsart (schriftlich wird mündlich oder umgekehrt), Beizug einer Assistenz oder eines Notetakers, Verwendung behinderungsspezifischer Hilfsmittel, Anpassung des Prüfungsraumes, Anpassung der Lern- oder Prüfungsunterlagen.

Ein Konzept zum Nachteilsausgleich regelt nicht die konkreten Massnahmen, sondern die Verfahren, Zuständigkeiten und Ansprüche. Die Möglichkeit zum Nachteilsausgleich ist idealerweise in der Studien- und Prüfungsordnung erwähnt.

---

## Anlaufstellen definieren und unterstützen

Hochschulen sollten Stellen definieren, an die sich Menschen mit Behinderungen wenden können, um Unterstützung zu finden. Dazu gehören individuelle Beratungsangebote zur Studien- oder Weiterbildungsplanung und zum Nachteilsausgleich bzw. Beratungsangebote in Personalfragen. Um spezifisch beraten zu können, ist eine vertiefte Expertise zum Thema Behinderung und chronische Erkrankung nötig. Der Kontakt zu spezialisierten Fachstellen kann sinnvoll sein. Anlaufstellen benötigen einen starken Rückhalt durch die Leitungspersonen und -gremien, damit sie in der Organisation erfolgreich zur grösstmöglichen Barrierefreiheit beitragen können.

## ICT für Barrierefreiheit nutzen

ICT spielt eine immer wichtigere Rolle. Menschen mit Behinderungen profitieren von den neuen Informationstechnologien und haben durch die Verwendung spezieller Soft- und Hardware besseren Zugang zu Informationen. Die Unterstützung durch Informatik-Dienste oder -beauftragte verbessert die Zugänglichkeit der FHNW als Arbeits- und Studienort.

## Dozierende unterstützen

Dozierende in der Aus- und Weiterbildung sind über das Diskriminierungsverbot zu informieren und für die Anliegen und Bedürfnisse von Teilnehmenden mit Behinderungen oder chronischer Erkrankung zu sensibilisieren. Unterstützend sind Weiterbildungsangebote, Beratung und didaktische Hilfestellung zur barrierefreien Gestaltung der Lehre, zur Aufbereitung von Lehr- und Lernmaterialien und zur Überprüfung des Kompetenzerwerbs – auch im Zusammenhang mit dem Nachteilsausgleich.

## Geschlecht und Behinderung

Menschen befinden sich in unterschiedlichen Lebenslagen. Mit Lebenslage bezeichnet ein bewährter soziologischer Ansatz die von einer Reihe von Faktoren bestimmten Umstände, welche das Leben eines Individuums oder einer Gruppe zu einem bestimmten Zeitpunkt ausmachen. Lebenslagen werden u. a. bestimmt von Einkommen, Wohnsituation, sozialer Vernetzung,

Geschlecht – und eben auch von Behinderung. Die Lebenslagen von Frauen und Männern mit Behinderungen sind durch grössere Einschränkungen in der Verwirklichung privater und beruflicher Lebenschancen gekennzeichnet. Besonders gleichstellungsrelevant sind Situationen, in denen Behinderungserfahrungen negativ mit geschlechertypischen Handlungseinschränkungen interagieren: Dies kann beispielsweise für Männer mit Behinderung und einer handwerklich-technischen Berufssozialisation oder für Frauen mit Behinderung im Kontext struktureller Lohnungleichheit und Teilzeitarbeit der Fall sein. Hier ist insbesondere auf mögliche Mehrfachdiskriminierungen zu achten.

### Beispiele

- Orientierungshinweise zu Barrierefreiheit im «Leitfaden A bis Z» Campus Brugg-Windisch
- Anlaufstelle «Studium und Behinderung» (Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW)
- Prozessbeschreibung Nachteilsausgleich (Pädagogische Hochschule FHNW)
- Fachbeauftragte Nachteilsausgleich: Anlaufstelle für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW)
- Informationen zum Vorgehen Nachteilsausgleich (Hochschule für Technik FHNW)
- Workshop «Studieren mit Behinderung» für Personen in der Lehre (Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW)
- Kurs zu Legasthenie im Musikunterricht (Musikhochschulen FHNW)

### Links

- [United Nations enable, Rights and Dignity of Persons with Disabilities](#)
- [Eidg. Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen](#)
- [uniability.ch: Übersicht nützliche Dienstleistungen von Schweizer Hochschulen für Menschen mit Behinderung](#)
- [Integration Handicap: Dachverband der Behindertenorganisationen](#)
- [Hindernisfreie Hochschule: Informationsportal von AGILE](#)
- [Statistiken zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen](#)
- [ZHAW-Leitfaden «Hindernisfreie Hochschule» zur Selbstevaluation](#)
- [ZHAW-Sprachleitfaden zur Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung](#)

[Prof. Gabriela Antener](#) arbeitet als Dozentin am Institut Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW im Schwerpunkt «Menschen im Kontext von Behinderung und Beeinträchtigung». Ihre Themen in Beratung, Unterricht und Forschung sind insbesondere Unterstützte Kommunikation, Leichte Sprache und Barrierefreiheit.

[Prof. Dr. Jan Weisser](#) ist Leiter des Instituts Spezielle Pädagogik und Psychologie an der Pädagogischen Hochschule FHNW. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Erziehungswissenschaftliche Wissens- und Diskursforschung, Theorie der Behinderung, Disability Studies und Professionalisierungsprozesse im Kontext von Inklusion.

# Behinderung und Recht

Alexandra Caplazi

Als öffentlich-rechtliche Bildungsinstitution ist die FHNW nicht nur an das Diskriminierungsverbot in Art. 8 Abs. 2 BV, sondern auch an die von der Schweiz ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention gebunden. Die Schweiz anerkennt das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung und ist verpflichtet sicherzustellen, dass sie ohne Diskriminierung und gleichberechtigt Zugang zu allgemeiner Hochschul- und Erwachsenenbildung sowie zum lebenslangen Lernen haben. Als Arbeitgeberin ist die FHNW aufgefordert, Personen mit Behinderung in allen Angelegenheiten der Beschäftigung nicht ohne sachlichen Grund zu benachteiligen und ihnen die gleichen Chancen anzubieten. Regelungen und Massnahmen dürfen sich weder direkt noch indirekt diskriminierend auf Personen mit Behinderungen auswirken.

Eine wichtige Grundlage für den Schutz vor Diskriminierung in der Aus- und Weiterbildung bildet das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG). Es erfasst zwar nur Bildungsangebote im Zuständigkeitsbereich des Bundes, jedoch sind seine Vorgaben im Rahmen des Diskriminierungsverbots in Art. 8 Abs. 2 BV zu beachten (vgl. Schefer/Hess-Klein 2011, Rz 59). Gemäss BehiG sind Menschen mit Behinderungen Personen, denen es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Arbeiten zu verrichten, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und fortzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Die UN-Behindertenrechtskonvention verdeutlicht, dass Behinderung nicht nur als inhärente Eigenschaft der Betroffenen zu verstehen ist, sondern auch in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht und damit die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben verunmöglicht.

Das BehiG bezweckt, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. Eine Benachteiligung bei der Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildung liegt nach Art. 8 Abs. 5 BehiG insbesondere vor, wenn

- die Verwendung behindertenspezifischer Hilfsmittel oder der Bezug notwendiger persönlicher Assistenz erschwert werden
- die Dauer und Ausgestaltung des Bildungsangebots sowie Prüfungen den spezifischen Bedürfnissen Behinderter nicht angepasst sind.

Ein rechtlicher Anspruch auf Nachteilsausgleich resp. auf Beseitigung der Benachteiligung besteht, wenn Personen mit Behinderungen die Zulassungskriterien erfüllen und objektiv in der Lage sind, die zwingenden Anforderungen des Studiums mittels angemessener Vorkehrungen zu erfüllen (vgl. Copur/Naguib 2014, S. 102; Urteil 2D\_7/2011 v. 19.5.2011). Die Verhältnismässigkeit der Massnahmen ist im Einzelfall zu prüfen.

Die Rahmenordnung der FHNW sieht vor, dass einem behinderungs- bzw. beeinträchtigungsbedingten Nachteil von Studienanwärterinnen und Studienanwärttern sowie Studierenden angemessen Rechnung getragen wird. Die Zuständigkeit für Entscheide zum Nachteilsausgleich ist im Rahmen der Studien- und Prüfungsordnungen der einzelnen Hochschulen geregelt.





# Alter

Martina Zölch

«Ich erlebe den Altersmix an unserem Institut und in der Lehre als sehr bereichernd. Denn man ist immer wieder gefordert, sich mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Sichtweisen auseinanderzusetzen. Diese Vielfalt an Perspektiven schafft Ressourcen und bietet ein ausgezeichnetes Lernfeld.»

(Studiengangleiterin)

## «Alter» – ein sozial und kulturell geprägter Begriff

Im Rahmen des Diversity Managements hat die Diversitätskategorie «Alter» in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Dies nicht zuletzt aufgrund der Diskussionen um die Folgen des demografischen Wandels und einer alternden Gesellschaft (Zölch & Mücke 2015). Relevant ist hierbei nicht nur das chronologische Alter, sondern es sind vielmehr die Alterszuschreibungen, die wir in unseren alltäglichen Interaktionen herstellen. Alterszuschreibungen basieren auf kulturellen Werten und Normen sowie auf altersbezogenen Rollenerwartungen und erlauben es uns, Individuen bestimmten Altersgruppen, Generationen oder Lebensphasen zuzuordnen. Dabei lassen wir uns von Annahmen, Vorstellungen und Stereotypen leiten, die kulturell und gesellschaftlich geprägt sind und psychologischen Wahrnehmungs- und Kognitionsprozessen unterliegen (vgl. Bendl u. a. 2012). Altersstereotype können positiv oder negativ konnotiert sein. Während wir beispielsweise jungen Menschen eher Kreativität und Innovation, aber allenfalls auch eine geringere Zuverlässigkeit zuschreiben, sind Altersstereotype bei älteren Menschen häufig von einem Defizit- und Risikomodell geprägt, das u. a. von abnehmender Leistungs- und Lernbereitschaft sowie geringerer Flexibilität ausgeht, empirisch jedoch kaum haltbar ist (vgl. Krings & Bangerter 2010). Gerade Alter scheint in Gruppen als Differenzierungskategorie zu wirken und kann in der Folge zu Zuschreibungs-, Abgrenzungs- und Hierarchisierungsprozessen führen, wie eine Studie der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW zu Vielfalt und Diversität im Bachelor-Studium zeigt (vgl. Le Breton u. a. 2012).

Führt eine negative Wahrnehmung des Alters zu sozialer Diskriminierung, wird dies als «Ageism» bezeichnet. Die Arbeit ist derjenige Ort, an dem die Bevölkerung in der Schweiz am häufigsten mit Altersdiskriminierung

konfrontiert ist, wobei dies insbesondere für Mitarbeitende zwischen 16 und 29 sowie ab 50 Jahren zutrifft (vgl. Bühlmann u. a. 2012). Altersstereotype haben beispielsweise einen beträchtlichen Einfluss auf Entscheidungen bei der Personalauswahl, der Personalbeurteilung und/oder bei der Förderung von Mitarbeitenden (vgl. Mücke 2008, Krings, Sczesny & Kluge 2010). Sie können – sofern sie negativ geprägt sind – Motivation und Leistungsfähigkeit massgeblich beeinträchtigen (vgl. Ilmarinen & Tempel 2002). Jedoch erschliessen sich über die Kategorie «Alter» auch Potenziale und Chancen, die durch die Erfahrungshintergründe unterschiedlicher Generationen und Lebensphasen bedingt sind. So sind altersheterogene Teams aufgrund unterschiedlicher Wissensbestände, Kompetenzen und Bedürfnisse eine wichtige Ressource für wechselseitige Lern- und Unterstützungsprozesse, für den Transfer und die Sicherstellung von Know-how und Erfahrungswissen (vgl. Ellwart u. a. 2010). Und die Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen geben Impulse für die Entwicklung von Innovationen gesellschaftlicher, wirtschaftlicher, technologischer und sozialer Natur.

## Der vierfache Leistungsauftrag fördert Altersdiversität

Als Bildungsinstitution und Arbeitgeberin ist die FHNW verpflichtet, Chancengleichheit und Entwicklungsmöglichkeiten von Studierenden und Mitarbeitenden jeden Alters bzw. in jeder Lebensphase zu gewährleisten und Diskriminierung aufgrund des Alters zu verhindern.

Als Fachhochschule im vierfachen Leistungsauftrag bietet sie exzellente Voraussetzungen und Arbeitsfelder, um die genannten Potenziale zu benennen und zu för-

dern. Dies wird möglich durch die Vielfalt an Angeboten in der Aus- und Weiterbildung, mit denen Studierende in ganz unterschiedlichen Altersgruppen und Phasen der beruflichen Laufbahnentwicklung angesprochen werden.

Zudem fordert der vierfache Leistungsauftrag auch bei den Mitarbeitenden ganz unterschiedliche Profile, Kompetenzen und Berufsbiografien und damit zwangsläufig einen Altersmix:

- Forscherinnen und Forscher, die aktuelles Know-how aus anderen Hochschulen mitbringen,
- Dozierende mit einem prall gefüllten Rucksack an Praxiserfahrungen, die diesen in der Lehre oder im Rahmen von Dienstleistungs- und Beratungsmandaten für die Studierenden sowie die Kundinnen und Kunden gewinnbringend einsetzen,
- wissenschaftliche Mitarbeitende, die an der FHNW ihre ersten beruflichen Erfahrungen sammeln oder ihre Praxiserfahrung in einem Forschungskontext weiterentwickeln möchten.

Ein Blick auf die Personal-Kennzahlen der FHNW zeigt, dass der Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden im Jahr 2014 bei 45.4 Jahren lag, aber nur teilweise ausgewogen ist und zwischen den einzelnen Hochschulen stark variiert, von 37.7 Jahren an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW bis hin zu 50.3 Jahren an den Musikhochschulen FHNW. Eine ausgewogene Altersstruktur in den Hochschulen zu erreichen und den Alters-, Kompetenz- und Erfahrungsmix in der Zusammenarbeit von Studierenden und Mitarbeitenden zu fördern und dieses Potenzial zu nutzen, kommt an der FHNW gerade angesichts der demografischen Herausforderungen ein hoher Stellenwert zu.

### **Die demografische Entwicklung macht vor dem Campus nicht halt**

Sinkende Geburtenraten, eine kontinuierliche Zunahme der Lebenserwartung und die Generation der Babyboomer, die nun vor der Pensionierung stehen, werden in den nächsten Jahren sowohl den Bildungs- als auch den Arbeitsmarkt massgeblich beeinflussen.

Die damit einhergehenden Herausforderungen betreffen das Personal ebenso wie die Studierenden. Viele

Hochschulen werden sich mittel- bis langfristig auf eine Abnahme an Studierenden in der Ausbildung einstellen müssen, und der Wettbewerb zwischen den Hochschulen um den Nachwuchs wird sich verschärfen. Auch die Rekrutierung von qualifiziertem Personal und insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils im Kader und auf Professuren werden verstärkte Bemühungen erfordern, was die Arbeitgeberattraktivität und die Bindung der Mitarbeitenden betrifft. Neben Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind dies insbesondere Nachwuchsförderung, Nachfolgeplanung und Personalentwicklung, damit die FHNW auch weiterhin den vierfachen Leistungsauftrag und dessen Verwaltung auf hohem Niveau erbringen kann.

Die FHNW hat zur Kategorie «Alter» die folgenden Leitsätze verabschiedet:

Wir betrachten den Austausch und die Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden und Studierenden verschiedener Altersgruppen als förderlich für Innovation.

Wir setzen uns für die Nachwuchsförderung ein.

Wir fördern lebenslanges Lernen und nutzen Erfahrungswissen sowohl in der Personalentwicklung als auch in der Ausgestaltung unserer Aus- und Weiterbildungsangebote.

Wir unterstützen Studierende und Mitarbeitende in verschiedenen Lebensphasen, insbesondere beim Eintritt in die Hochschule, beim Eintritt in die Berufswelt, bei der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie beim Übergang in die Pensionierung.

### **Beispiele und Empfehlungen**

#### **Studierende für die Ausbildung gewinnen**

Die Hochschulen der FHNW werden künftig verstärkt gefordert sein, mit innovativen Lösungen und Angeboten junge und auch ältere Studierende mit unterschiedlichen Erfahrungen für die Ausbildung zu gewinnen. Dies trifft umso mehr für Studiengänge zu, die für Berufe ausbilden, die in besonderem Masse vom Fachkräftemangel tangiert sind, wie beispielsweise die MINT-Berufe. So legt die Hochschule für Technik FHNW derzeit einen klaren Schwerpunkt auf die Nachwuchsförderung und investiert in zahlreiche Projekte mit Kindern und Jugendlichen. Schnuppertage, Projektwochen, Praxisjahre für Maturandinnen und Maturanden, Wettbewerbe, Social Media-Auftritte sind Ansätze, um junge Studierende anzuziehen. Der Nationale Zukunftstag, an dem sich auch die Hochschulen der FHNW beteiligen, ermuntert Mädchen und Buben bewusst dazu, ihre Berufswahl unabhängig von «geschlechtstypischen» Rollenbildern zu gestalten.

#### **Wieder- und Quereinstieg sowie späte Karrieren fördern**

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels steigt der Bedarf an Weiterbildungsangeboten, die den Quer- und Wiedereinstieg mit Ergänzungsqualifizierungen oder gar Umschulungen unterstützen. Um dem Mangel an Nachwuchskräften im Lehrberuf zu begegnen, bietet die Pädagogische Hochschule FHNW Kurse an, die ent-

weder den Wiedereinstieg von Lehrerinnen und Lehrern nach der Familienpause oder nach einer anderen Berufstätigkeit unterstützen oder aber den Quereinstieg erfahrener Berufspersonen in den Lehrberuf fördern. Weiterbildungsangebote für Personen, die quer- bzw. wieder-einsteigen, könnten an den Hochschulen der FHNW noch ausgebaut werden. Gerade Frauen, die nach einer intensiven Familienphase wieder in den Beruf einsteigen möchten, sollten verstärkt angesprochen werden.

Eine weitere Zielgruppe, die künftig an Bedeutung gewinnen wird, sind erfahrene Berufsleute 50plus sowie Personen, die sich auf eine späte Karriere vor oder nach der Pensionierung vorbereiten möchten. Auch die Fachkräfte-Initiative des Bundes (EVD 2011) adressiert diese Zielgruppe. Durch Schaffung entsprechender Voraussetzungen sollen Arbeitsfähigkeit und Motivation erhalten und ein möglichst langer Verbleib im Erwerbsleben erreicht werden. Dieses Potenzial sollte die FHNW mit attraktiven Weiterbildungsangeboten erschliessen.

#### **Lebenslanges Lernen bewusst unterstützen**

Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens und die Vielfalt an Qualifizierungsmöglichkeiten bringen auch eine zunehmend diverse Zusammensetzung der Studierenden mit sich. In der Aus- und Weiterbildung muss sich die FHNW deshalb vermehrt auf Studierende mit unterschiedlichsten Voraussetzungen und Lernerfahrungen einstellen. Ein Ansatz, den beispielsweise die Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW praktiziert, ist die situative und individuelle Unterstützung älterer Weiterbildungsteilnehmender beim Erwerb von Leistungsnachweisen oder beim Selbststudium.

#### **Personal in unterschiedlichen Lebensphasen finden, binden und entwickeln**

Bereits jetzt arbeiten 36 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz in Berufen, denen Fachkräftemangel droht (vgl. Kägi u. a. 2014). Mit dieser Prognose ist auch die FHNW gefordert, genügend qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt zu finden und die Mitarbeitenden aller Altersgruppen zu fördern und zu entwickeln, um sie gesund und motiviert an die Organisation zu binden sowie den Know-how-Transfer an die nachfolgende Generation sicherzustellen.

Ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung sind Nachwuchsförderprogramme für Mitarbeitende. Mit ihnen wird das Ziel verfolgt, die nötigen Kompetenzen für ein Unternehmen sicherzustellen und die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden zu fördern – auch über die eigene Organisation hinaus. Mit dem «mefistalo»-Mentoringprogramm bietet die FHNW eine Nachwuchsfördermassnahme für Angestellte des Mittelbaus an. Im Rahmen einer Mentoring-Beziehung sowie begleitender Workshops zur Standortbestimmung, Work-Life-Balance und Laufbahnplanung bietet das Programm die Möglichkeit, berufliche Perspektiven zu erkunden und die nächsten Laufbahnschritte einzuleiten.

An Fachhochschulen ist der Begriff «Nachwuchs» breiter zu fassen als beispielsweise an den Universitäten. Denn die Fachhochschulen rekrutieren ihren «Nachwuchs» auch in späteren Laufbahnphasen, und mit der Dualität der erforderlichen berufspraktischen und akademischen Kompetenzen stellen sich besondere Herausforderungen an Laufbahnplanung und Personalentwicklung (WBF 2014).

### **Perspektiven der Personalentwicklung**

Personalentwicklungsmassnahmen an der FHNW lassen sich mit Bezug zu den vier Leistungsbereichen in einen qualifikations- und lebensphasenbezogenen Kontext stellen. Dieser reicht von der vertiefenden Qualifizierung zu Beginn einer Berufsbiografie (z. B. mit einer Promotion) über ergänzende Qualifizierungen in der mittleren Berufsphase (z. B. in Form von Praxiseinsätzen) bis hin zu Qualifizierungsmassnahmen für Mitarbeitende in der reifen Berufsphase (z. B. in der Didaktik). Je nach bisheriger und künftig angestrebter beruflicher Laufbahn können Mitarbeitende zudem durch Personalentwicklungsmassnahmen dabei unterstützt werden, ihre bisherige Berufspraxis im Kontext von anwendungsorientierten Forschungsfragen zu reflektieren oder ihre Forschungserfahrung in Praxisanwendungen zu transferieren. Auch im Hochschulmanagement – dem sogenannten Third Space – könnten Laufbahnoptionen entwickelt und gezielt gefördert werden (Böckelmann u. a. 2013). Veränderungsmotivierte können so abgeholt und die internen Potenziale der FHNW mit gezielten Massnahmen erschlossen werden.

Die FHNW bietet mit dem «Portfolio – persönliches Kompetenzmanagement für Mitarbeitende an Hochschulen» bereits ein Instrument zur professionellen Laufbahnplanung an.

Eine Bereicherung wäre zudem ein Programm mit systematischen Coachings resp. einer Beratung junger Dozierender und wissenschaftlicher Mitarbeitender durch Seniors an der Hochschule. So könnte gleichzeitig auch der Wissenstransfer sichergestellt werden. Schliesslich können – zumindest für gewisse Hochschulen – das Promotionsrecht oder Promotionsprogramme mit Universitäten bzw. mit der ETH die Weichen stellen, damit die FHNW auch künftig genügend qualifiziertes Personal finden und binden kann.

Unabhängig von den vorhandenen oder zu entwickelnden Massnahmen tragen sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende im Rahmen der Mitarbeitendengespräche wesentlich dazu bei, geeignete Schritte der Personalentwicklung einzuleiten. Wesentliche Voraussetzungen hierfür sind u. a. eine offene Feedbackkultur, die klare Kommunikation von Laufbahnoptionen und -wünschen sowie die Klärung, in welcher Form konkrete Unterstützung gewünscht wird resp. angeboten werden kann.

### **Studierende und Mitarbeitende in unterschiedlichen Lebensphasen unterstützen**

Die Lebensphasen eines Menschen sind u. a. geprägt durch familiäre, berufliche und stellenbezogene Lebenszyklen. Anspruchsvoll sind v. a. die Übergänge beispielsweise vom Studium in die Arbeit, von der Familie wieder zurück in den Beruf oder von der Erwerbsarbeit in die Pensionierung (Graf 2008). Darüber hinaus können private und berufliche Lebensereignisse wie der Aufbau eines zweiten beruflichen Standbeins, die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, der Auslandsaufenthalt eines Partners, einer Partnerin, eine Weiterbildung, aber auch eine Erkrankung entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung der Lebensphasen nehmen (vgl. Rump, Eilers & Wilms 2011).

- Studierenden und Mitarbeitenden durch ein hohes Mass an zeitlicher und örtlicher Flexibilität unterschiedliche Lebensentwürfe zu ermöglichen und sie bei der Vereinbarkeit der Lebensbereiche zu unter-

stützen, trägt massgeblich zur Attraktivität der FHNW als Bildungsinstitution und als Arbeitgeberin bei.

- Ein attraktives Portfolio mit Teilzeitstudiengängen und berufsbegleitenden Angeboten in der Aus- und Weiterbildung sowie mit Möglichkeiten zu Studienunterbrüchen oder Distance Learning kommt den Studierenden entgegen und ist nach Bedarf noch weiter auszubauen.
- Bei dem breiten Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen, Elternurlaub, Sabbaticals, Zeitoption für Lohn sowie der Möglichkeit zu Home Office an der FHNW kommt gerade auch Führungskräften eine besondere Verantwortung zu, gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden nach adäquaten Lösungen zu suchen.
- Bei Überforderungen und Krisen, die durch kritische Lebensereignisse hervorgerufen werden und im schlimmsten Fall zu Krankheit oder Studienabbruch führen können, hilft Beratung für Mitarbeitende und Studierende. Neben den Studienberatungen an den Hochschulen gibt es für alle Mitarbeitenden der FHNW ein psychologisches Beratungsangebot, das über das Personalmanagement angefragt werden kann. Diese bestehenden Angebote könnten noch weiterentwickelt werden, bis hin zu einem umfassenden Sozialberatungsangebot der FHNW.

### **Die Bedürfnisse einer alternden Gesellschaft erkennen – Lösungsansätze entwickeln**

Eine Hochschule hat Lösungsansätze für die veränderten Bedürfnisse einer alternden Gesellschaft zu entwickeln und die Studierenden in der Aus- und Weiterbildung für die Herausforderungen des demografischen Wandels in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zu qualifizieren. So reagiert beispielsweise die Hochschule für Soziale Arbeit FHNW mit dem Angebot einer Vertiefungsrichtung «Alter» in ihrem Bachelor-Studiengang.

Auch für andere Hochschulen der FHNW könnten Vertiefungs- oder Ergänzungsangebote mit Fokus «Alter» Qualifikations- und Innovationsperspektiven eröffnen, sei es beispielsweise in der Raumplanung und Architektur zu altersgerechtem Wohnen, bei der Gestaltung von Weiterbildungsangeboten für ältere Erwerbstätige oder

in der Entwicklung von Technologien, die ältere Menschen und betreuende Personen unterstützen.

Im Rahmen der Strategischen Initiativen der FHNW werden über das Forschungsprogramm «Alternde Gesellschaft» mit Laufzeit von 2015 bis 2017 hochschulübergreifend Kompetenzen gebündelt, um anwendungsorientierte Forschungsfelder zu erschliessen und zukunftsweisende Lösungsansätze zu entwickeln.

### **Beispiele**

- Nachwuchsförderung in MINT, z.B. Studienwoche «girls@science» / «boys@science», IT-Projektwoche «hack an app@FHNW», Praxisjahr nach Gymnasium (Hochschule für Technik FHNW)
- Kinder-Hochschule Olten der FHNW
- Wieder- und Quereinstiegsangebote (Pädagogische Hochschule FHNW)
- Vorbereitung von Studierenden auf den Einstieg in die Arbeitswelt, z.B. Modul «My Future» (Hochschule für Life Sciences FHNW), Workshop «Auseinandersetzung mit beruflichen und privaten Lebenszielen vor dem Eintritt in die Berufswelt» (Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik FHNW), Tagung «Co-Creativity» zu Arbeitsformen von Kunstschaffenden, Gestalterinnen und Gestaltern (Hochschule für Gestaltung und Kunst FHNW)
- Mittelbauförderung an der FHNW: «mefistalo» – Mentoringprogramm, Portfolioarbeit und Kompetenzmanagement, Plattform «Mittelbau für Mittelbau»
- Informationen Personal FHNW zu Personalentwicklung, Weiterbildung und Laufbahn, Anlauf- und Beratungsstellen, Vorbereitung Pensionierung
- Vertiefungsrichtung «Alter» im Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW)
- Strategische Initiative FHNW «Alternde Gesellschaft»

### Links

- [Nationaler Zukunftstag](#)
- [avantage: Webportal der Pro Senectute](#)
- [Fachkräfteinitiative des Bundes](#)
- [World Demographic & Ageing Forum](#)

Prof. Dr. Martina Zölch leitet das Institut für Personalmanagement und Organisation der Hochschule für Wirtschaft FHNW. Als ihre Kernkompetenzen beschreibt sie Führungskräfteentwicklung, Personalgewinnung und Retentionsmanagement, Demografie- sowie Diversitymanagement. Sie ist Mitglied des Beratungsorgans Chancengleichheit an Fachhochschulen des SBFJ, Vizepräsidentin der SAQ – Swiss Association for Quality sowie Vorstandsmitglied der Basler Gesellschaft für Personalmanagement BGP.

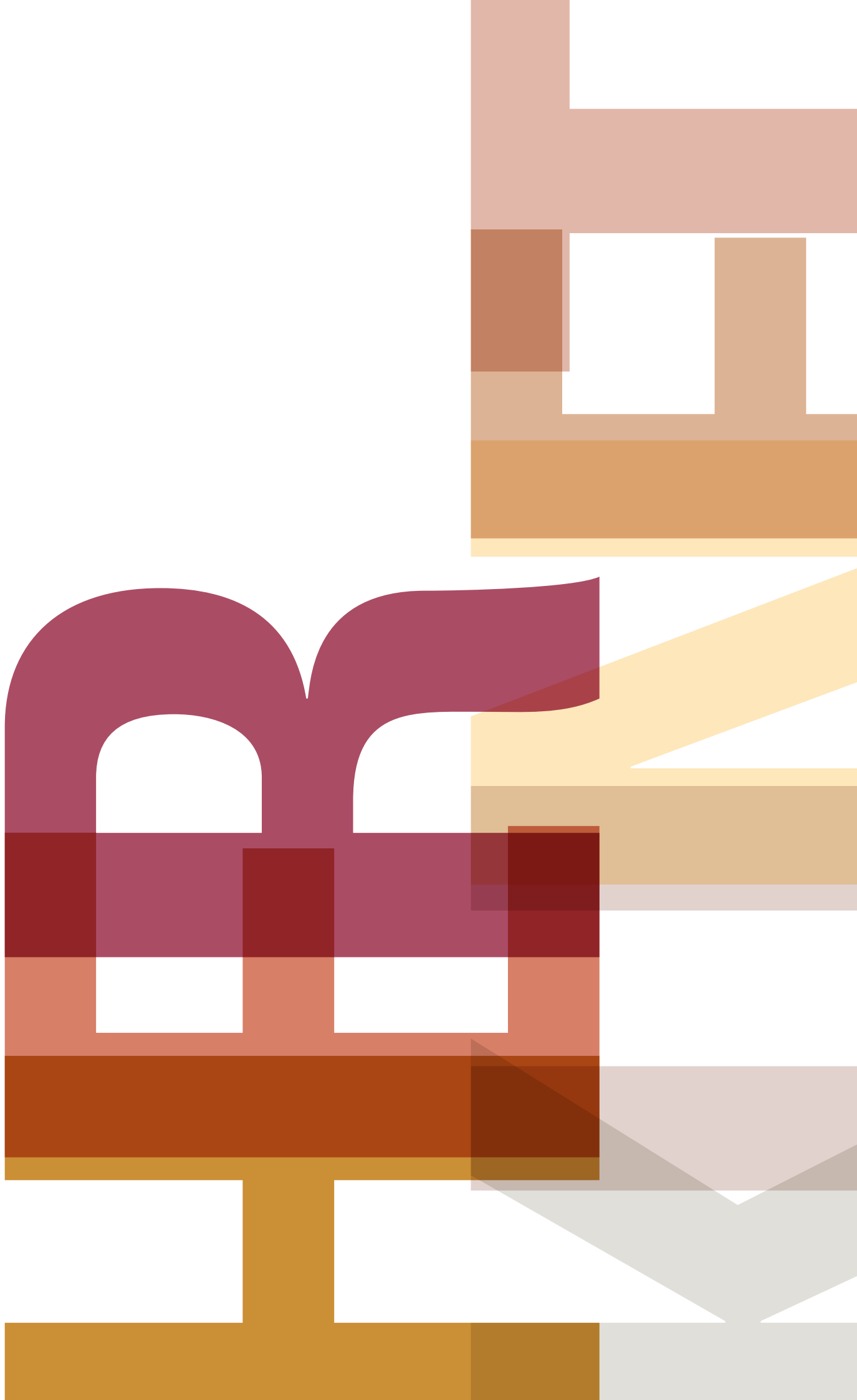
# Alter und Recht

Alexandra Caplazi

Gemäss Art. 8 Abs. 2 BV darf niemand aufgrund des Alters diskriminiert werden. Jüngere und ältere Mitarbeitende und Studierende sind vor ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen zu schützen. Eine Ungleichbehandlung kann allerdings dann vorkommen, wenn sie im Einzelfall besonders gerechtfertigt ist, z. B. aufgrund einer körperlichen oder psychischen Eignung. Sogar eine gewisse Schematisierung kann rechtlich zulässig sein, wenn sie notwendig und verhältnismässig ist (Urteil 1C 759/2013 v. 4.3.2014). Diskriminierend ist eine Ungleichbehandlung dann, wenn sie Personen aufgrund von Alterszuschreibungen bzw. Altersstereotypen tendenziell ausgrenzt oder herabwürdigt (vgl. Waldmann 2003, S. 258f).

Arbeitsrechtlich ist die FHNW verpflichtet, die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden zu achten und zu schützen (GAV 2.1, Art. 328 OR). Diese sogenannte Fürsorgepflicht ergibt sich aus der engen Beziehung zu den einzelnen Arbeitnehmenden, die aufgrund des Arbeitsvertrages entsteht. Die Fürsorgepflicht schützt die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden in physischer, psychischer wie auch sozialer Hinsicht, u. a. die persönliche und berufliche Ehre, die Stellung und das Ansehen in der Organisation. Die FHNW hat nicht nur persönlichkeitsverletzende Handlungen zu unterlassen, sondern muss die Arbeitnehmenden auch vor Verletzungen durch Vorgesetzte, Mitarbeitende und Dritte am Arbeitsplatz schützen. Eine Verletzung der Persönlichkeit kann vorliegen, wenn allein aufgrund des Alters ein Arbeitsverhältnis gekündigt wird, wenn jemand vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird, trotz angemessener Arbeitsleistung keine Beförderung mehr in Betracht gezogen wird oder eine Rückstufung in der Funktionsstufe erfolgt. Bei psychischer Belastung, Überbelastung und Mobbing sind ebenfalls Schutzmassnahmen gefordert (vgl. Pärli 2009, S. 512ff; Streiff u. a. 2012, S. 537).

Als staatliche Bildungsinstitution und Arbeitgeberin ist die FHNW verpflichtet, die Chancengleichheit von Studierenden und Mitarbeitenden jeden Alters zu gewährleisten. Sie sorgt für eine qualitativ hochstehende und wettbewerbsfähige Hochschulbildung und bietet Gewähr, dass das Personal entsprechend qualifiziert ist (Art. 30 HFKG). Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende bilden die notwendigen Rahmenbedingungen, um Qualifikationen und Wissen dem stetigen Wandel von Berufsbildern und Beschäftigungssystemen anzupassen. Für die konkret in Angriff genommene Weiterbildung ist der einzelne Mensch verantwortlich; im Sinne der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ist es jedoch im Interesse der FHNW, die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu begünstigen und mit ihren Weiterbildungsangeboten einen hohen Bildungsstandard zu garantieren (Art. 5 ff. Weiterbildungsgesetz, WeBiG).





# Herkunft

Regula Julia Leemann

«Also mein erstes Referat, es war halt erst im zweiten Semester, ich wusste auch überhaupt gar nicht richtig, wie ich so was machen soll, hab's halt irgendwie gemacht. Und dann anschliessend bei der Besprechung, war da der Satz, den ich [...] zu hören bekommen habe, «ob ich überhaupt Abitur hab»? Da dachte ich: «Oh Gott, ich schmeiss' mein Studium hin.»»

(Studentin, in Lange-Vester und Teiwes-Kügler 2004, S. 27).

## **Bildungsvererbung – Benachteiligung beim Hochschulzugang und in Hochschullaufbahnen**

Aus vielen empirischen Untersuchungen über den Zugang zur höheren Bildung ist bekannt, dass die soziale Herkunft über die ganze Bildungslaufbahn hinweg eine beträchtliche Rolle spielt. Menschen, deren Eltern schulisch wenig gebildet sind, haben im Vergleich zu Menschen mit akademischer Herkunft deutlich geringere Chancen, einen Hochschulabschluss zu erlangen (SKBF 2014). In der Literatur wird deshalb von Bildungsvererbung gesprochen. Die Gründe sind vielfältig und komplex. Gesichert ist, dass Bildung und Beruf der Eltern und das damit zusammenhängende familiäre Sozialisationsmilieu Bildungsmotivationen, schulische Leistungen und Bildungsentscheidungen mitprägen. Aber auch die Bildungsinstitutionen sind mitverantwortlich. Ihre Lehr-/Lernkulturen passen unterschiedlich gut zu den Kompetenzen und Bedürfnissen der verschiedenen sozialen Herkunftsgruppen (für den Hochschulbereich siehe Lange-Vester und Teiwes-Kügler 2006). Die soziale Herkunft wirkt über das Studium hinaus auf die Entscheidung und die Möglichkeiten, eine Promotion in Angriff zu nehmen und eine Hochschullaufbahn zu verfolgen (Leemann 2002; Möller 2014). Junge Erwachsene aus Akademikerfamilien sind mit dem Hochschulmilieu vertraut und bewegen sich darin «wie Fische im Wasser», während von Nachkommen aus Arbeiterfamilien ein mitunter anstrengender und aufwändiger Akkulturationsprozess gefordert ist.

## **Zunehmende soziale Heterogenität**

Die soziale Durchlässigkeit zu den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ist grösser als diejenige zu den Universitäten (BFS 2014). Ein wichtiger Grund dafür ist, dass viele Studierende über eine Berufsbildung

an die Fachhochschulen gelangen, welche eher von Jugendlichen aus nicht akademischem Bildungsmilieu gewählt wird (Hupka-Brunner u. a. 2010). Die soziale Zusammensetzung an den Fachhochschulen ist sehr unterschiedlich. Einen ausgesprochen hohen Anteil von Studierenden mit mindestens einem Elternteil mit Hochschulabschluss gibt es in den Fachbereichen Musik, Kunst und Design (BFS 2014). An die Pädagogischen Hochschulen gelangen vor allem junge Menschen, für die das Gymnasium sozialen Aufstieg bedeutet, die anschliessend aber einen sicheren und kürzeren Bildungsweg einschlagen und deshalb nicht an die Universität gehen (Denzler und Wolter 2009). Grundsätzlich nimmt die soziale Heterogenität der Studierenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen zu.

---

## **Begriffsklärung**

Soziale Herkunft: Mit diesem Begriff wird der soziale Status der Herkunftsfamilie bezeichnet. Als in der sozio-ökonomischen Forschung anerkannte Indikatoren gelten der höchste Bildungsabschluss, das Berufsprestige, die formale Autorität (Vorgesetztenfunktionen) und die Höhe des Einkommens.

Migrationshintergrund: Gestützt auf die Empfehlungen der UNO unterscheidet das Bundesamt für Statistik (BFS) zwischen Studierenden mit Migrationshintergrund erster und zweiter Generation. Erste Generation: im Ausland geboren. Dabei wird noch unterschieden, ob die Personen erst fürs Studium in die Schweiz gekommen sind (Bildungsausländer/innen) oder ob sie die Hochschulzulassung in der Schweiz erworben haben (Bildungsinländer/innen). Zweite Generation: in der Schweiz geboren. Die Eltern sind dagegen im Ausland geboren und vor der Geburt des Kindes in die Schweiz immigriert.

---

### **Ungleiche soziale Voraussetzungen für den Studienerfolg**

Die soziale Herkunft beeinflusst auch die Lebenssituation der Studierenden, den Umfang finanziell notwendiger Erwerbstätigkeit und die Frage, wie viel Zeit ihnen für das Studium bleibt. Je höher die Bildungsherkunft, desto stärker werden die Studierenden von den Eltern finanziell unterstützt und umso idealer ist die Studiensituation. Eine weniger günstige Lebenssituation bringt dagegen grössere Unsicherheit mit sich, das Studium in der vorgesehenen Zeit abschliessen zu können oder ein Masterstudium aufzunehmen (CRUS und VSS 2009). Das Stipendienwesen kann diesen sozialen Nachteil nicht ausgleichen: Die Schweiz gewährleistet Studierenden tiefer sozialer Schichten im internationalen Vergleich wenig Beiträge (de Luigi und Boegli 2008).

### **Bildungsbenachteiligte versus hochqualifizierte Migrationsfamilien**

Der Migrationshintergrund kann sich ebenfalls auf die Bildungslaufbahnen auswirken. Angehörige der ersten Generation (Bildungsinländer/innen) und der zweiten Generation sind im Hochschulsystem untervertreten (BFS 2014; Juhasz und Mey 2003). Schulische Selektionen basieren stark auf der Landessprachkompetenz, weshalb Menschen mit Migrationshintergrund oft erschwerte Umstände vorfinden. Nicht zuletzt erleben sie soziale Ausschlüsse und diskriminierende Zuweisungen im Bildungssystem (Imdorf 2010; Gomolla und Radtke 2002).

Studierende mit Migrationshintergrund der ersten Generation (Bildungsinländer/innen) und der zweiten Generation, die trotz erschwelter Umstände ein Hochschulstudium aufnehmen, stammen meist aus einem Elternhaus, in welchem Vater und Mutter keine nachobliquatorische Ausbildung absolviert haben. Sie sind vor allem portugiesischer und italienischer Nationalität (BFS 2014). Die neue Immigrationswelle hochqualifizierter Personen der letzten Jahre aus Deutschland und Frankreich hat nun gleichzeitig dazu geführt, dass in der Gruppe der ersten Generation (Bildungsin- und -ausländer/innen) viele Studierende aus akademisch gebildeten Familien stammen. Diese Polarisierung hat erneut zur

Folge, dass die Zusammensetzung der Studierenden an den Hochschulen heterogener wird. Ausländerstatus und tiefe soziale Herkunft sind heute nicht mehr zu grossen Teilen deckungsgleich wie noch vor wenigen Jahren.

### **Ausländisches Lehrpersonal**

An den schweizerischen Fachhochschulen stammen 2012 rund ein Viertel der Lehrenden aus dem Ausland (FHNW über 30%), an den Pädagogischen Hochschulen beträgt der Anteil 7% (Pädagogische Hochschule FHNW über 10%) (Deppierraz u. a. 2014). Die zunehmend internationale Ausrichtung von Wissenschaft und Forschung und die attraktiven Arbeitsbedingungen an Schweizer Hochschulen fördern die Mobilität ausländischer Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in die Schweiz.

### **Studentische und akademische Mobilität**

Im Kontext des europäischen Forschungsraumes und der Internationalisierung von Hochschulen und Wissenschaft werden Phasen des Studiums und wissenschaftlicher Tätigkeit an ausländischen Institutionen immer mehr zur Norm. Auch diese Mobilität ist jedoch nicht sozial neutral: Studierende aus Akademikerfamilien sind häufiger mobil als Studierende mit Eltern ohne Hochschulabschluss (Dubach und Schmidlin 2005; Leemann und Boes 2014).

### **Empfehlungen**

#### **Gleichwertigkeit der Bildungswege**

Für den Erwerb beruflicher Kompetenz stehen heute in der Schweiz verschiedene Bildungswege offen, die untereinander durchlässig sind und ein lebenslanges Lernen ermöglichen. Menschen kombinieren deshalb Allgemeinbildung und Berufsbildung, akademische Bildung und berufsbezogene Erfahrungen in ihrer Bildungs- und Berufsbiografie. Organisationen, welche die verschiedenen Wege zu einem Studium oder einem Beruf als gleichwertig behandeln, richten ihre Zulassungskriterien für Studierende, ihre Rekrutierungsprozesse für Mitarbeitende und ihre Arbeits- und Lehrkultur auf diese Vielfalt aus.

### **Förderung von Incoming-Mobilität**

Die Hochschulen bemühen sich um den Austausch mit Partnerhochschulen. Insbesondere unterstützen sie mittels Beratung, Stipendien, englischsprachigen Informationen und einer offenen Kultur ausländische Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei, hier zu studieren und zu arbeiten. Sie bemühen sich ausserdem um eine faire Praxis der Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen.

Wir betrachten unterschiedliche Bildungswege, soziale Hintergründe, Migrationserfahrungen sowie Herkunftssprachen unserer Studierenden und Mitarbeitenden als Bereicherung.

### **Vielfalt der Sprachen als Bereicherung**

Mehrsprachigkeit wird an den Hochschulen als Resource betrachtet. Die Kompetenz, verschiedene Sprachen zu sprechen, wird wertgeschätzt und aktiv gefördert, u. a. mit einem Angebot an Fremdsprachenkursen, mit der Anstellung von Mitarbeitenden nicht deutscher Erstsprache, mit einem Lehrangebot in der zweiten wichtigen Landessprache Französisch sowie in Englisch. Die Anforderungen an die Sprachkompetenz von Studierenden und Mitarbeitenden richten sich am Begriff der funktionalen Mehrsprachigkeit aus, d. h. sie orientieren sich an der im jeweiligen Kontext erforderlichen Sprachverwendung.

### **Verbindung von Studium und Erwerbstätigkeit**

Um unterschiedlichen Herkunftsvoraussetzungen besser gerecht zu werden, ist es wichtig, Studiengänge anzubieten, welche eine Teilzeit-Erwerbstätigkeit erlauben («berufsbegleitendes Studium»). In solchen Studiengängen sind jeweils bestimmte Wochentage als Studienbeziehungsweise Erwerbstage fixiert.

Wir berücksichtigen ungleiche Voraussetzungen von Studierenden beim Zugang und im Verlauf des Studiums sowie von Mitarbeitenden bei ihrer Laufbahnentwicklung.

### **Sensibilität in Hochschullehre und Betreuung**

Dozierende und andere in der Lehre tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sensibilisiert für allfällige kulturelle Barrieren von Studierenden aus bildungsfernen Herkunftsmilieus. Sie richten Lehre, Sprache und Didaktik gemäss dem Konzept einer rationalen Pädagogik darauf aus, allen Studierenden den Zugang zum jeweiligen Fachgebiet und zu wissenschaftlichen Methoden und Theorien zu ermöglichen (Bremer 2006). Wenn sie Qualifizierungsarbeiten betreuen, zeigen sie den Studierenden, wie eine Arbeit aufgebaut sein muss, und geben Rückmeldungen zu Zwischenergebnissen.

---

### **Rationale Pädagogik (Bourdieu und Passeron 1971):**

Pierre Bourdieu hat für eine «rationale Pädagogik» plädiert, in der Sprache, Didaktik und Gesprächskultur der Professoren und Professorinnen die Studierenden dabei unterstützen sollen, jene Kompetenzen aufzubauen, welche ein Kind im bildungsnahen Milieu ganz selbstverständlich erwirbt: «Bei der augenblicklichen Beschaffenheit der Gesellschaft und der pädagogischen Traditionen bleibt die Vermittlung der intellektuellen Techniken und Denkgewohnheiten, auf denen das Bildungswesen aufbaut, in erster Linie dem Familienmilieu vorbehalten. Jede wirkliche Demokratisierung setzt also voraus, dass man sie dort lehrt, wo die Unterprivilegierten sie erwerben können: in der Schule» (ebd. S. 88).

---

### **Förderung studentischer Zusammenarbeit**

Studierende aus bildungsfernen Herkunftsmilieus sind stärker auf eine Zusammenarbeit untereinander

und auf gegenseitige Unterstützung angewiesen. Wichtig und sinnvoll sind deshalb Lehr- und Lernformen, welche verschiedene Kooperationsformen enthalten. Das «selbstverantwortliche Lernen» kann durch die Institutionalisierung von Lerngruppen unterstützt werden.

### **Beratungs- und Trainingsorte**

Kompetenzen wie wissenschaftliches Schreiben, Verständnis der Unterrichtssprache, Literaturrecherche oder Auftritt können in eigens dafür geschaffenen Angeboten gefördert werden. Studierende erhalten bei Bedarf konkrete Hilfe und Hinweise für die Strukturierung einer Disposition, bei der Formulierung eines Textes, bei der Vorbereitung eines Referates.

### **Förderung von Outgoing-Mobilität**

Die Mobilitätsstellen sind darum besorgt, auch Studierende aus bildungsfernen Schichten zu erreichen, indem sie Finanzierungsmöglichkeiten aufzeigen, sich an Austauschprogrammen aktiv beteiligen und während Informationsveranstaltungen mit Erfahrungsberichten und Austauschmöglichkeiten Unsicherheiten abbauen. In den Studiengängen sind Auslandssemester vorgesehen.

Die Hochschule richtet Stipendien für Forschungsaufenthalte aus. Die Professorinnen und Professoren unterstützen ihren wissenschaftlichen Nachwuchs bei der Einreichung von Anträgen für Forschungsaufenthalte beim Schweizerischen Nationalfonds und in EU-Forschungsprogrammen.

---

### **Rassistische Diskriminierung**

Als rassistisch können Einstellungen bezeichnet werden, die Menschen aufgrund ihrer nationalen, ethnischen oder auch religiösen Zugehörigkeit in scheinbar naturge-

gebene, hierarchische Gruppen einteilt. Rassistische Diskriminierung entsteht aus Praktiken, die Menschen aufgrund solcher Unterschiede bestimmte Rechte vorenthält, sie intolerant behandelt, demütigt oder bedroht. Im Bildungsbereich können Massnahmen zum Diskriminierungsschutz und zur Integration ineinander übergehen (FRB 2015).

---

### **Beispiele**

- berufsbegleitendes Studium oder Teilzeitstudium (diverse Hochschulen FHNW)
- International Office (diverse Hochschulen FHNW)
- Modul «Deutsch als Fremdsprache» für Studierende (Hochschule für Technik FHNW)
- Summer School «Work and Migration» (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW)
- CAS Heterogenität und Zusammenarbeit im Unterricht (Pädagogische Hochschule FHNW)

### **Links**

- [Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund](#)
- [Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB des Bundes](#)

Prof. Dr. Regula Julia Leemann leitet die Professur Bildungssoziologie an der Pädagogischen Hochschule FHNW. Sie ist am Institut Sekundarstufe I und II sowie an der Universität Basel im Institut für Bildungswissenschaften als Dozentin zur Thematik von Schule und Bildung aus soziologischer Perspektive tätig. In ihrer Forschungstätigkeit beleuchtet sie schulische und berufliche Bildung, Bildungsungleichheiten, wissenschaftliche Laufbahnen, Bildungsinstitutionen und Bildungsorganisationen sowie den Übergang Bildung – Beruf – Arbeitsmarkt.

# Herkunft und Recht

Alexandra Caplazi

Im Verhältnis mit der FHNW ist für Mitarbeitende und Studierende Art. 8 Abs. 2 BV einklagbar, wenn sie aufgrund ihrer Herkunft, ihrer «Rasse» oder ihrer sozialen Stellung benachteiligt werden. Schutz vor rassistisch motivierten Handlungen bieten zudem die Antirassismus-Strafnorm in Art. 261bis des Strafgesetzbuches (StGB) und das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung. In Bezug auf ausländische Mitarbeitende und Studierende ist für die FHNW vor allem auch das Freizügigkeitsabkommen Schweiz/EU (FZA) von Bedeutung.

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Herkunft schützt Menschen, die wegen ihrer kulturellen, ethnischen, nationalen und auch religiösen Identität benachteiligt werden. Hingegen ist es erlaubt, in rechtsverbindlichen Regelungen zwischen eigenen und fremden Staatsangehörigen zu unterscheiden. Das Diskriminierungsverbot kommt dann wieder ins Spiel, wenn die Benachteiligung aufgrund der Staatsangehörigkeit auf die ethnisch-kulturelle Identität abzielt (vgl. Müller/Schefer 2008, S. 721 ff).

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für ausländische Studierende und Mitarbeitende sind von einem dualen System geprägt. Staatsangehörige der Europäischen Union einerseits sollen gemäss FZA diskriminierungsfrei einer Erwerbstätigkeit oder Aus- und Weiterbildung in der Schweiz nachgehen können. Andererseits unterliegen Personen aus Drittstaaten weit strengeren Vorschriften, die überwiegend im Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) geregelt sind. Von Bedeutung sind insbesondere der sogenannte Integrationsartikel (Art. 4 AuG) und die Aufforderung an die Kantone und damit an die Fachhochschulen, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die Anliegen der Integration zu berücksichtigen und günstige Rahmenbedin-

gungen für die Chancengleichheit zu schaffen (Art. 53 I + II AuG).

Das Diskriminierungsverbot aufgrund der «Rasse» soll Regelungen und Verhalten verhindern, die sich auf willkürlich festgelegte körperliche Merkmale wie Hautfarbe, Augenform, aber auch Sprache und Abstammung beziehen und so abwertende Klassifizierung und Behandlung legitimieren (vgl. Müller/Schefer 2008, S. 720). Dies wird in der Antirassismus-Strafnorm konkretisiert. Die FHNW ist dazu verpflichtet, allen Personen gleichberechtigt und ohne Unterschied der «Rasse», Ethnien oder Religionen Zugang zu Aus- und Weiterbildung sowie Dienstleistungen zu gewähren.

Beim Kriterium der sozialen Stellung handelt es sich um tatsächliche Unterschiede wie beispielsweise die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, die gesellschaftliche Stellung oder das soziale Umfeld, in das jemand hineingeboren wurde. Beispiele aus der Rechtspraxis hierfür sind: strafrechtliche Verurteilung/getrübter Leumund, Differenzierung aufgrund der Abstammung, d. h. aufgrund von Bildungsstand und Zivilstand der Eltern oder alkoholabhängige Eltern. Es ist rechtlich zwar geboten, Ungleiches nicht gleich zu behandeln. Das Diskriminierungsverbot aufgrund der sozialen Stellung verbietet es jedoch, die soziale Stellung eines Menschen in einem bestimmten Bereich auf alle Lebensbereiche zu übertragen. Gerade im Bereich der Bildung ist eine Ungleichbehandlung aufgrund der sozialen Stellung einem besonders strengen Prüfmasstab zu unterziehen (vgl. Waldmann 2003, S. 746 ff).



# Religion und Weltanschauung

Maritza Le Breton

«Es gibt keine absolute Wahrheit ausser der Wahrheit, dass es keine Wahrheit gibt [...]. Das ist ja auch der Grund, weshalb man an der Hochschule so Wert auf den Pluralismus legt. Jeder kann die Anschauung haben, die er will, dass er tun und machen kann, was er will, solange er eigentlich niemandem schadet.»

(Student)

## Säkularisierung und religiöse Vielfalt

Obwohl die Säkularisierung die Abkehr von früheren Bindungen an die Religion resp. den Entzug der religiösen Kontrolle der bürgerlichen Gesellschaft zugunsten eines Lebenswandels auf der Grundlage menschlicher Vernunft mit sich brachte, blieben Religion und Nation eng verbunden. Die Schweizerische Bundesverfassung beispielsweise erwähnt in der Präambel den «[...] Namen Gottes des Allmächtigen!» und eine «Verantwortung gegenüber der Schöpfung» und stellt sich damit explizit in die «christliche bzw. abrahamitische Tradition des «einen Schöpfergottes» (Haug 2007, S. 3). Das Spektrum an Religionen und religiösen Gemeinschaften in der Schweiz hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Bedingt durch Einwanderungsprozesse hat die religiöse Vielfalt in der Schweiz zugenommen. Zugleich haben die Landeskirchen Mitglieder verloren, die Zahl der Konfessionslosen steigt stetig an, und Freikirchen sowie esoterische Bewegungen erleben Zuwachs (vgl. NFP 58).

Die zunehmende Internationalisierung der Hochschulen und die wachsende Anzahl Studierender und Mitarbeitender mit Migrationserfahrung führen zur religiösen und weltanschaulichen Vielfalt an der FHNW. Obwohl Religion im hochschulischen Kontext bislang meist als private Angelegenheit betrachtet wurde, sehen sich auch Hochschulen mit Auseinandersetzungen um religiöse Glaubenseinstellungen, Vorurteile und neue Formen religiös-kultureller Identitätssuche konfrontiert.

## Religion und Weltanschauung

Die Diversitätskategorien «Religion» und «Weltanschauung» werden häufig gebündelt genannt; so steht beispielsweise in Art. 15, Abs. 2 der Bundesverfassung, dass «jede Person [...] das Recht [hat], ihre Religion und

ihre weltanschauliche Überzeugung frei zu wählen und allein oder in Gemeinschaft mit anderen zu bekennen». Der Fachdiskurs hingegen spricht einerseits von Religion, andererseits von Weltanschauung. Beide Begriffe beziehen sich auf vielschichtige kulturelle Phänomene, die etwa den Glauben an eine Gottheit oder eine spirituelle Überzeugung ins Blickfeld rücken (vgl. Vanderheiden/Mayer 2014, S. 43). Demnach umschreibt «Religion» individuelle oder gemeinschaftliche transzendente weltkonstituierende Überzeugungen resp. Wirklichkeiten, während «Weltanschauung» auf weltliche Rationalitäten verweist (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012, S. 27). Religion und Weltanschauung können die Identitätsentwicklung und die Gestaltung des sozialen Lebens von Individuen und Gemeinschaften stark prägen. Religion beschreibt eine attribuierte – tatsächliche oder vermeintliche – Zugehörigkeit zu einer Religion resp. einer religiösen Gemeinschaft (vgl. Heitzmann/Klein 2012, S. 32).

## Religion als Spannungsfeld im Hochschulkontext

In der öffentlichen Diskussion um absolute bzw. dogmatische Glaubenseinstellungen stehen zumeist nichtchristliche (insbesondere muslimische) Gemeinschaften im Fokus der Aufmerksamkeit. An den Hochschulen haben hingegen in jüngerer Zeit eher dogmatische christliche Gruppierungen Irritationen ausgelöst. Dies insbesondere in den Studiengängen der Sozialen Arbeit und der Pädagogik. So kommen Schallberger u. a. zum Ergebnis, dass «gegenwärtig [...] in der Sozialen Arbeit Strömungen aufwind zu haben [scheinen], die versprechen, auf dem Wege der Rückbesinnung auf den christlichen Glauben eine «neue Professionalität» in die sozialarbeiterische und sozialpädagogische Praxis hin-

einzubringen» (Schallberger u. a. 2010, S. 1). Eine Wiederkehr des Religiösen lässt sich auch insofern feststellen, als «[...] man an Hochschulen und Ausbildungsstätten der Sozialen Arbeit auf Studierende [trifft], die sich als gläubig bezeichnen oder Mitglieder evangelikaler Gemeinschaften sind» (ebd.). Auch eine Studie an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW kommt zum Schluss, dass Differenzen in Glaubenseinstellungen einiger Bachelor-Studierender Probleme und Spannungsfelder u. a. im Hinblick auf geschlechtsspezifische Vorstellungen oder die sexuelle Orientierung von Mitstudierenden mit sich bringen (vgl. Le Breton u. a. 2014). Ausserdem sorgen seit einigen Jahren angehende Lehrpersonen, insbesondere aus dem evangelikalen Milieu an Pädagogischen Hochschulen, für Diskussionen. Die Befunde einer Untersuchung zu «Deutungskonflikten in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung» an der Pädagogischen Hochschule Bern stellen zwar fest, dass diese «glaubensgewissen Studierenden» zahlenmässig nicht besonders stark vertreten seien, jedoch eine klar identifizierbare Gruppe darstellten, die vermehrt Konflikte mit Mitstudierenden und Dozierenden austrügen. Dies wird darauf zurückgeführt, dass sie offensiv für ihr dogmatisches Glaubensverständnis einstünden und die wissenschaftliche Ausrichtung der Lehrerausbildung grundsätzlich in Frage stellten (vgl. Stienen u. a. 2011).

Von (Fach-)Personen wird erwartet, dass sie ihre religiösen Überzeugungen in der Öffentlichkeit innerhalb eines Staates, welcher sich der weltanschaulichen Neutralität verschrieben hat, privat halten (vgl. Grotefeld 2006). Zugleich spielen gesellschaftlich konforme religiöse Praktiken – auch unterstützt von den Landeskirchen – in öffentlichen Einrichtungen und im Hochschulkontext nach wie vor eine wichtige Rolle. An der FHNW besteht eine «ökumenische Fachstelle», die in Kooperation mit den Landeskirchen des Kantons Aargau am Standort Brugg-Windisch eingerichtet wurde. Ihr Angebot und «der Raum der Stille» als Ort der Ruhe, Rückzug und Besinnung stehen Studierenden und Mitarbeitenden jeglicher Religionszugehörigkeit der FHNW am Standort Brugg-Windisch zur Verfügung. Ein anderes Beispiel religiöser Prägung stellt der Feiertagskalender der FHNW dar, der sich an den christlichen Feiertagen ausrichtet.

### **Geschlecht und Religion – eine Wechselwirkung**

Die heutigen Weltreligionen sind im Rahmen patriarchal organisierter Gesellschaften entstanden und haben im Verlauf ihrer Entwicklung durchwegs die männlich dominierte Sozialstruktur übernommen. Deshalb werden sie auch als «patriarchale Religionen» charakterisiert (Heller 2010, S. 714). Die Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht kennzeichnet eine wichtige Zäsur im zeitgenössischen Studium der Religionen. Denn Religion und Geschlecht stehen auf vielfältige Weise in Wechselwirkung zueinander. Einerseits sind religiöse Traditionen, Vorstellungen, Symbole und Rituale geschlechtsspezifisch geprägt. Andererseits hängen Rollenverständnisse, Bilder, Stereotype und die Position von Frauen und Männern im Kontext einer bestimmten Kultur mit der jeweiligen religiös-philosophischen Geschichte zusammen. In der Wissenschaft bzw. in der Mainstream-Forschung zu Religionen fanden Frauen als religiöse Subjekte – durch die männlich dominierte Perspektive – keine Beachtung (vgl. ebd., S. 711). Inzwischen ist die religiöse Marginalisierung von Frauen im Kontext der Weltreligionen durch die religionswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung korrigiert worden. So sind in den letzten Jahrzehnten die «patriarchalen Religionen» selbst zum Gegenstand feministischer Deutungen geworden (vgl. ebd., S. 716).

Religion und Geschlecht werden in der Öffentlichkeit häufig als feste, pauschalisierende Konstrukte dargestellt; so ist häufig die Rede von «dem» Islam, «der» Frau oder «dem» Mann. Forschende im Nationalen Forschungsprogramm NFP 58 (Religionsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft) kommen zum Ergebnis, dass eine solche Haltung eine differenzierte Perspektive im Umgang mit religiöser Vielfalt erschwere. Religion und Geschlecht stellen keine fixen Grössen dar, sondern unterliegen kontinuierlichen zeitlichen und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen. Mehrere Projekte des NFP 58 verdeutlichen, dass beispielsweise Muslime häufig fortschrittlichere Vorstellungen über Rollenverständnisse von Frauen und Männern haben, als öffentlich oftmals angenommen. Andererseits haben Frauen in bestimmten religiösen Gemeinschaften weniger Handlungsspielräume als Männer. Die Einwanderung in die Schweiz kann für Migrantinnen daher auch eine Mög-



lichkeit darstellen, Eigenständigkeit zu erlangen. Menschen werden ebenso durch ihren Bildungshintergrund, die räumliche und soziokulturelle Herkunft, das soziale Umfeld, die religiöse und weltanschauliche Überzeugung, das Geschlecht und die sexuelle Orientierung beeinflusst. Demnach ist festzustellen, «[...]», dass vieles nicht nur schwarz und weiss ist, sondern dass es zahlreiche Schattierungen gibt» (Bochinger 2012, S. 5).

## Empfehlungen

### Wir pflegen in Bezug auf Religion und Weltanschauung einen toleranten und respektvollen Umgang untereinander.

Der erste Leitsatz bringt zum Ausdruck, dass die FHNW die religiöse und weltanschauliche Vielfalt ihrer Studierenden und Mitarbeitenden schätzt und bestrebt ist, vor diesem Hintergrund einen angemessenen Lern-, Lehr- und Arbeitskontext zu ermöglichen.

- Dabei steht der Grundsatz der konfessionellen und weltanschaulichen Neutralität und der Orientierung an humanistischen Prinzipien im Vordergrund. Dies bedeutet, dass dogmatische und diskriminierende Haltungen, Positionen und allfällige Benachteiligungen im Hochschulraum nicht tolerierbar und deshalb von den zuständigen Stellen an den Hochschulen (Direktion, Hochschulleitungen, Dozierende, Studierendenberatende, HR-Verantwortliche, Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte etc.) anzugehen und zu bearbeiten sind.
- Im Zentrum stehen Respekt und Achtung füreinander, unabhängig von jeglicher religiösen und weltanschaulichen Zugehörigkeit. Sämtliche Missionierungsformen bzw. Bekehrungsversuche sind folglich im Hochschulkontext und insbesondere im Bereich Lehre strikt abzulehnen.

Hochschulen charakterisieren sich durch die Förderung wissenschaftlicher Reflexion. Sie sollen in erster Linie die Kompetenz zur analytischen Distanzierung von Grundannahmen schulen, um dadurch einen fachlich-professionellen Habitus, sprich reflexiv-analytisches Denk- und Handlungsvermögen zu ermöglichen. Da menschliches Handeln häufig von allgemeinen Grundsätzen und Wertvorstellungen geleitet wird, sind auch Räume erforderlich, in denen das eigene Handeln – und folglich mögliche Diskriminierungen und Privilegierungen – reflektiert werden kann. Damit kann ein offener und respektvoller Umgang mit Differenz und religiöser Vielfalt gefördert werden. Wenn dieses Bewusstsein fehlt, droht die Gefahr, in allgemeinen und undifferenzierten Auffassungen zu verharren und Diskriminierungen zu reproduzieren.

### Wir orientieren uns dabei an den Freiheitsrechten der Einzelnen und an den Interessen der Gemeinschaft.

- Auch wenn Hochschulen keine Räume ohne religiöse Prägungen sind, ist die Religionsfreiheit zu berücksichtigen. Sie umfasst sowohl das Recht jeder/jedes Einzelnen, die eigene Religion zu wählen und auszuüben, als auch – im Interesse der Gemeinschaft – das Recht auf religiöse Neutralität.
- Damit die Menschen sich zugehörig fühlen, müssen die «Spielregeln» des Hochschulkontextes anerkannt und eingehalten werden. Religiöse Symbole sind daher kein Bestandteil öffentlicher bzw. hochschulischer Räume; dies ist konsequent durchzusetzen. Der Diskriminierungsschutz aufgrund religiöser Zugehörigkeit ist ebenfalls ein Grund- und Menschenrecht, welches an der Hochschule gestärkt werden muss. Untersuchungen zeigen, dass Studierende aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener – insbesondere islamischer – Religionszugehörigkeit Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen ausgesetzt sind (vgl. Heitzmann/Klein 2012, S. 32).

Diversität als Chance erfordert Offenheit und Sensibilität. Studierende, Dozierende und Mitarbeitende der Hochschulen sind für die Bedingungen einer diskriminierungsfreien Hochschule zu sensibilisieren. Differenzsetzungen und damit einhergehende Ausgrenzungspraxen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher Religionszugehörigkeit, welche häufig auch mit anderen Differenzkategorien wie Migrationserfahrung und nationaler Herkunft einhergehen, sind in allen Leistungsbereichen zu verhindern. Gleichzeitig gilt es zu berücksichtigen, dass die religiöse Prägung von Studierenden und Mitarbeitenden sich nicht in Schemata pressen lässt. Für eine offene Hochschulkultur sind alle Mitarbeitenden und insbesondere auch die Führungskräfte aufgefordert, ein mehrdimensionales Verständnis von Vielfalt zu entwickeln, welches den Fokus sowohl auf Differenzen als auch auf Gemeinsamkeiten sowie auf individuelle und strukturelle Diskriminierung richtet.

### Beispiele

- Interne «Grundsätze des Umgangs mit Diversität in der Ausbildung von Professionellen der Sozialen Arbeit» sowie Weiterbildungsangebot zum Umgang mit herausfordernden Situationen im Unterricht (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW)

### Links

- [educa.Unterricht: Handreichungen der Kantone zu religiöser Vielfalt in der Schule](#)
- [Nationales Forschungsprogramm NFP 58: «Religionsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft»](#)

Prof. Dr. Maritza Le Breton ist Dozentin am Institut Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Gender, Migration, transnationale Care-Arbeit und Prekarität, Frauenhandel, Sexarbeit, soziale Ungleichheit resp. gesellschaftliche Differenzierungsprozesse, Diversität und Intersektionalität, wissenschaftliches Arbeiten und qualitative Methoden der Sozialforschung.

# Religion und Recht

Alexandra Caplazi

Massgebende Grundrechtsnormen für die FHNW sind einerseits die von der Bundesverfassung garantierte Glaubens- und Gewissensfreiheit (auch Religionsfreiheit) in Art. 15 und andererseits das in Art. 8 Abs. 2 BV stehende umfassende Diskriminierungsverbot aufgrund der religiösen und weltanschaulichen Überzeugung.

Aspekte der Religionsfreiheit sind der Grundsatz der konfessionellen und religiösen Neutralität des Staates sowie die Kultusfreiheit, d. h. das Recht auf freie Glaubensbezeugung (Art. 15 Abs. 2 BV). Die religiöse Neutralität des Staates beabsichtigt einerseits, zur Sicherung des religiösen Friedens, zur Wahrung der individuellen wie in Gemeinschaft gelebten religiösen Identität und zur Integration aller Menschen in die Gemeinschaft beizutragen. Andererseits verlangt die religiöse Neutralität auch, fundamentale religiöse Interessen, die Intoleranz gegenüber anderen Lebensauffassungen und -formen vertreten, zu unterbinden (vgl. Kiener/Kälin 2007, S. 265f). Die Kultusfreiheit umfasst über die eigentlichen Kultushandlungen hinaus das Recht auf eine religiös geprägte Lebensweise im Alltag. So kann beispielsweise das Tragen eines Kopftuches Ausdruck der religiösen Überzeugung sein, was im Schutzbereich der Kultusfreiheit liegt (vgl. ebd., S. 272). Religiös motivierte Handlungen, die die Menschenwürde anderer verletzen (z. B. homophobe Äusserungen), sind jedoch grundrechtlich nicht geschützt.

Die FHNW ist unter staatlicher, d. h. kantonaler Leitung und Aufsicht. In Verbindung mit Art. 15 Abs. 1 BV ergibt sich die Verpflichtung, konfessionell neutral aufzutreten. Dies verlangt eine unparteiische Haltung gegenüber Angehörigen sämtlicher Konfessionen. Die religiöse Identität und damit die Menschenwürde von Mitarbeitenden und Studierenden ist verletzt, wenn eine Bildungsinstitution wie die FHNW zugunsten oder zu-

lasten einer religiösen Überzeugung Stellung nimmt oder die verschiedenen Religionsgruppen wegen ihrer Glaubensansicht unterschiedlich behandelt. Dies begründet sich durch das enge, besondere Verhältnis von Mitarbeitenden und Studierenden mit der Hochschule (vgl. Schefer 2001, S. 502 ff).

Der FHNW wird es nicht möglich sein, völlig religiös neutral aufzutreten. Die Ruhe- und Feiertage beispielsweise richten sich nach den Landeskirchen und sind gesetzlich anerkannt. Gemäss Bundesgericht ist es jedoch unverhältnismässig, Studierenden, welche z. B. einer dem Gebot der Sabbats-Ruhe strikt verpflichteten Religionsgemeinschaft angehören, für eine am Samstag durchgeführte Prüfung den Dispens zu verweigern. Dies gilt auch dann, wenn dieser Dispens einen Mehraufwand bedingt, damit die Prüfung zu einem anderen Zeitpunkt nachgeholt werden kann (BGE 134 I 114).

# Diversity-Politik FHNW

Von der Direktion verabschiedet am 16. August 2011, vom Fachhochschulrat genehmigt am 31. Oktober 2011.

Der Begriff Diversity meint die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen bzw. Einheiten einer Organisation. In Unternehmen und Hochschulen bezieht sich Diversity in der Regel auf die Wahrnehmung, Wertschätzung und Nutzbarmachung der verschiedenen individuellen Merkmale der Mitarbeitenden und Studierenden sowie die Umsetzung der rechtlichen Antidiskriminierungsgebote.

Laut Art. 8 Abs. 2 BV darf niemand diskriminiert werden, «namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung».

Die vorliegende Diversity-Politik bietet Leitlinien für die Anerkennung und Nutzung der Vielfalt der Mitarbeitenden und Studierenden der FHNW.

## a. Rechtliche Grundlagen

Basis zur Wahrnehmung und Beachtung von Diversity an der FHNW bilden die entsprechenden Rechtserlasse, namentlich die Bundesverfassung BV, das Fachhochschulgesetz FHSG\*, das Gleichstellungsgesetz GIG, das Behindertengleichstellungsgesetz BehiG, der Staatsvertrag der FHNW und der Gesamtarbeitsvertrag GAV.

## b. Ziele

Die FHNW anerkennt und berücksichtigt die Vielfalt ihrer Studierenden und Mitarbeitenden insbesondere bezüglich Geschlecht, ethnisch-kultureller Herkunft, Al-

ter, sexueller Orientierung, religiöser Ausrichtung, unterschiedlicher Lebenssituationen und -formen und hinsichtlich vorhandener körperlicher oder psychischer Behinderung. Sie betrachtet die Vielfalt ihrer Studierenden und Mitarbeitenden und die Vielfalt ihrer Organisation als Ressource und Potential.

Die FHNW verfügt über eine hohe Diversity-Kompetenz in den vier Leistungsbereichen Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistung. Das Erzeugen von Sensibilität für Diversity-Anliegen ist Teil ihrer Unternehmens- und Führungskultur.

## c. Umsetzung

Die FHNW setzt die Gleichstellung, Antidiskriminierung und Chancengleichheit ihrer Mitarbeitenden und Studierenden um. Sie beugt Diskriminierung vor und ergreift Massnahmen bei entsprechenden Vorfällen. Die FHNW fördert die Kompetenzen und nutzt die Erfahrungen, welche sich aus der Unterschiedlichkeit ihrer Mitarbeitenden und Studierenden und aus der Verschiedenheit ihrer Hochschulen und disziplinären Kulturen ergeben. Hochschulen und Services sorgen für den Auf- und Ausbau von Diversity-Kompetenzen.

Die Umsetzung der Diversity-Politik erfolgt im Rahmen des Führungsprozesses auf Ebene der FHNW und der einzelnen Hochschulen und deren Führungsstrukturen und unter Berücksichtigung der jeweiligen Verantwortungen und Kompetenzen.

Die Umsetzung in den Hochschulen bezieht die strategischen Zielsetzungen, die Personalpolitik und Personalentwicklung, die Zielvereinbarungsprozesse, das Qualitäts- und Immobilienmanagement und die Kommunikation nach innen und aussen ein.

\* ) Seit 1.1.2015 abgelöst durch das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz HFKG.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Diversity-Politik liegt bei der Direktionspräsidentin, beim Direktionspräsidenten und den Direktorinnen und Direktoren der Hochschulen bzw. der Services und den übrigen Führungsverantwortlichen. Die Stabstelle Gleichstellung/Diversity unterstützt die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten und die Hochschulen und Services bei der Umsetzung der Diversity-Politik. Bestehende Controlling-Instrumente enthalten entsprechende Kennzahlen.

Die FHNW stellt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die für die Umsetzung nötigen Ressourcen zur Verfügung.

# Diversity-Leitsätze FHNW

Vom Direktionspräsidenten verabschiedet am 1. Juli 2014.

In ihrer Diversity-Politik bekennt sich die FHNW dazu, das Erzeugen von Sensibilität für Diversity-Anliegen als Teil ihrer Unternehmens- und Führungskultur zu verankern.

Die Diversity-Leitsätze der FHNW konkretisieren diese Politik und bringen Grundhaltungen zu den sechs Diversity-Dimensionen Alter, Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Religion und Weltanschauung und sexuelle Orientierung zum Ausdruck. Sie bilden einen gemeinsamen Orientierungsrahmen für die Aktivitäten im Bereich Diversity und Gleichstellung. Die Umsetzung dieser Aktivitäten liegt in der Verantwortung der FHNW, der einzelnen Hochschulen und der Services. Damit wird auch den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Fachbereichen Rechnung getragen.

Diversity bezeichnet die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Mitarbeitenden und Studierenden. An der FHNW wird diese Vielfalt geschätzt und als Ressource für die Entwicklung der Hochschule gesehen. Die FHNW setzt die Gleichstellung, die Antidiskriminierung und die Chancengleichheit ihrer Mitarbeitenden und Studierenden um. Sie sorgt für eine auf Gleichstellung ausgegerichtete, faire Organisationskultur, in der alle ihr individuelles Potenzial entwickeln können.

Die FHNW entwickelt ihre Diversity-Kompetenz in den vier Leistungsbereichen Ausbildung, anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung, Weiterbildung sowie Dienstleistung. Insbesondere wird die Entwicklung von Diversity-Kompetenz auch im Rahmen der internationalen Ausrichtung der FHNW gefördert. Bei der Berufsbefähigung der Studierenden sowie in der Weiterbildung wird auch der Befähigung zu einer nicht-diskriminierenden Berufspraxis Rechnung getragen.

Die in den Leitsätzen genannten sechs Diversity-Dimensionen wirken parallel und beeinflussen sich gegen-

seitig. Sie können soziale Ungleichheiten widerspiegeln, verändern sich und können verändert werden. Die Dimension Geschlecht ist dabei ein zentrales Thema, das auch bei den anderen Dimensionen mitberücksichtigt werden muss.

## Alter

- Wir sehen den Austausch und die Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden und Studierenden verschiedener Altersgruppen als förderlich für Innovation.
- Wir setzen uns für die Nachwuchsförderung ein.
- Wir fördern lebenslanges Lernen und nutzen Erfahrungswissen sowohl in der Personalentwicklung als auch in der Ausgestaltung unserer Aus- und Weiterbildungsangebote.
- Wir unterstützen Studierende und Mitarbeitende in verschiedenen Lebensphasen, insbesondere beim Eintritt in die Hochschule, beim Eintritt in die Berufswelt, bei der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie sowie beim Übergang in die Pensionierung.

## Behinderung

- Wir verstehen Behinderung als Resultat einer Wechselwirkung, in der Menschen mit Beeinträchtigungen auf einstellungs- und umweltbedingte Barrieren stossen. Diese hindern sie an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft.
- Wir ermöglichen barrierefreies Arbeiten und Studieren und gleichen behinderungsbedingte Nachteile aus. Dabei arbeiten wir im Einzelfall kreativ, partizipativ und lösungsorientiert.

### **Geschlecht**

- Wir verstehen Geschlecht im Sinne von Gender in erster Linie als von der Gesellschaft zugewiesene Rolle.
- Wir achten überall auf die Geschlechterverhältnisse und bedenken ihre Bedeutung in der Organisation und in den Fachgebieten. Damit entwickeln wir unsere Gender-Kompetenz.
- Wir arbeiten am Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses.
- Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium.

### **Herkunft**

- Wir betrachten unterschiedliche Bildungswege, soziale Hintergründe, Migrationserfahrungen sowie Herkunftssprachen unserer Studierenden und Mitarbeitenden als Bereicherung.
- Wir berücksichtigen ungleiche Voraussetzungen von Studierenden beim Zugang und im Verlauf des Studiums sowie von Mitarbeitenden bei ihrer Laufbahnentwicklung.

### **Religion und Weltanschauung**

- Wir pflegen in Bezug auf Religion und Weltanschauung einen toleranten und respektvollen Umgang untereinander.
- Wir orientieren uns dabei an den Freiheitsrechten der Einzelnen und an den Interessen der Gemeinschaft.

### **Sexuelle Orientierung**

- Wir betrachten die sexuelle Orientierung und die geschlechtliche Identität in ihrer Vielfalt als Teil der Selbstbestimmung und des Daseins eines jeden Menschen.
- Wir sorgen für eine Arbeits- und Lernumgebung, in der Diskriminierung und Herabsetzung aufgrund der sexuellen Orientierung nicht gebilligt werden.
- Wir begegnen Menschen in unterschiedlichen Lebensformen und Partnerschaften vorurteilsfrei und sorgen für Gleichbehandlung.

# Literaturverzeichnis

## Diversity und Gleichstellung

- Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2014): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollst. überarb. u. erw. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (2012): Diversity konkret gemacht: Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa.
- Lack, Carmen/Amstutz, Natalie/Meyerhofer, Ursula (2009): Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele – Eine Orientierung für die Umsetzung. Basel: Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW.
- Liebig, Brigitte/Rosenkranz-Fallegger, Edith/Meyerhofer, Ursula (Hrsg.) (2009): Handbuch Gender-Kompetenz: ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen. Bern: vdf.
- Meyerhofer, Ursula/Jeive, Michael (Hrsg.) (2012): Gender und Diversity an Hochschulen: Praxisbeispiele aus Deutschland, Grossbritannien und Norwegen und Empfehlungen zur Umsetzung. Brugg/Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW.
- Müller, Catherine/Sander, Gudrun (2011): Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz. Bern: Haupt Verlag.

## Rechtliche Grundlagen

- Copur, Eylem/Naguib, Tarek (2014): Bildung. In: Naguib, Tarek/Pärli, Kurt/Copur, Eylem/Studer, Melanie (Hrsg.): Diskriminierungsrecht. Handbuch für Jurist\_innen, Berater\_innen und Diversity-Expert\_innen. Bern: Stämpfli Verlag AG, S. 81ff.
- Kiener, Regina/Kälin, Walter (2007): Grundrechte. Bern: Stämpfli Verlag AG.
- Müller, Jörg Paul/Schefer, Markus (2008): Grundrechte in der Schweiz. Im Rahmen der Bundesverfassung, der EMRK und der UNO-Pakte. Bern: Stämpfli Verlag AG.

- Pärli, Kurt (2009): Vertragsfreiheit, Gleichbehandlung und Diskriminierung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Völker- und verfassungsrechtlicher Rahmen und Bedeutung des Europäischen Gemeinschaftsrechts. Bern: Stämpfli Verlag AG.
- Schefer, Markus (2001): Die Kerngehalte der Grundrechte: Geltung, Dogmatik und inhaltliche Ausgestaltung. Bern: Stämpfli Verlag AG.
- Schefer, Markus/Hess-Klein, Caroline (2011): Die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung bei Dienstleistungen, in der Bildung und in Arbeitsverhältnissen. In: Jusletter 19. September 2011.
- Streiff, Ullin/von Kaenel, Adrian/Rudolph, Roger (Hrsg.) (2012): Arbeitsvertrag. Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR. 7. Aufl. Zürich: Schulthess Juristische Medien AG.
- Waldmann, Bernhard (2003): Das Diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 BV als besonderer Gleichheitssatz. Bern: Stämpfli Verlag AG.

## Geschlecht

- Amstutz, Nathalie/Spaar, Regula (2014): Diversity Management: Interventionsstrategie im rechtlich-politischen, wirtschaftlichen und organisationsdynamischen Kontext. In: Funder, Maria (Hrsg.): Gender Cage – Revisited: Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden: Nomos, S. 343–368.
- Baer, Susanne/Kletzing, Uta (2004): Strategien der Gleichstellungspolitik – Zur Debatte um Gender Mainstreaming. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 22,4 (2004), S. 3–20.
- Böckelmann, Christine/Erne, Cordula/Kölliker, Alexandra/Zölch, Martina (Hrsg.) (2013): Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Eine Situationsanalyse. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Bundesamt für Statistik (2011): Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen – Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.



- Collins, Patricia Hill (2009): Black feminist thoughts. New York, London: Routledge.
- MacKinnon, Catherine (1994): Gleichheit der Geschlechter – über Differenz und Dominanz. In: Appelt Erna/Neyer Gerda (Hrsg.): Feministische Politikwissenschaft, Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, S. 7–71.

### **Sexuelle Orientierung**

- Funk, Julika (2012): Sexuelle Identität ein Thema für Hochschulen? In: Meyerhofer, Ursula/Jeive, Michael (Hrsg.): Gender und Diversity an Hochschulen: Praxisbeispiele aus Deutschland, Grossbritannien und Norwegen und Empfehlungen zur Umsetzung. Brugg/Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, S. 81–91.
- Haller, Dieter (2001): Die Entdeckung des Selbstverständlichen: Heteronormativität im Blick. kea. Zeitschrift für Kulturwissenschaften 14, S. 1–28.
- Köllen, Thomas (2007): Part of the Whole? Homosexuality in Companies' Diversity Policies and in Business Research: Focus on Germany. In: The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations 7 (5), S. 315–322.
- Köllen, Thomas (2012): Privatsache und unerheblich für Unternehmen? Der Stand der Personalforschung zur «sexuellen Orientierung». Zeitschrift für Personalforschung (ZfP) 26 (2), S. 143–166.
- Losert, Anett (2007): Die Diversity Dimension «Sexuelle Orientierung» in Theorie und Praxis – eine Bestandsaufnahme mit Ausblick. In: Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Friederike (Hrsg.): Diversity Outlooks – Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung, Hamburg: LIT Verlag, S. 320–336.

### **Behinderung**

- Deutsches Studentenwerk DSW (2013): Studium und Behinderung – Informationen für Studierende und Studieninteressierte mit Behinderungen und chronischen Krankheiten. Berlin: Köllen Druck + Verlag GmbH ([www.studentenwerke.de/behinderung](http://www.studentenwerke.de/behinderung)).
- Kastl, Jörg Michael (2010): Einführung in die Soziologie der Behinderung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

### **Alter**

- Bendl, R./Eberherr, H./Mensi-Klarbach, H. (2012): Vertiefende Betrachtungen zu ausgewählten Diversitätsdimensionen. In: R. Bendl/E. Hanappi-Egger/R. Hofmann (Hrsg.): Diversität und Diversitätsmanagement. Wien: facultas wu, S. 79–136.
- Böckelmann, C./Erne, C./Kölliker, A./Zölch, M. (Hrsg.) (2013): Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Eine Situationsanalyse. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Bühlmann, F./Schmid Botkine, C./Farago, P./Höpflinger, F./Joye, D./Levy, R./Perrig-Chiello, P./Suter, C. (Hrsg.): Sozialbericht 2012: Fokus Generationen. Zürich: Seismo Verlag.
- Ellwart, T./Mock, K./Rack, O. (2010): Altersgemischte Zusammenarbeit: Potenziale für Wissensaustausch, Innovation und Development. Zürich: SPEKTRAmédia.
- EVD Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (2011): Fachkräfte für die Schweiz. Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements. Bern: EVD.
- Graf, A. (2008): Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung. In: N. Thom/R. J. Zaugg (Hrsg.): Moderne Personalentwicklung. Mitarbeiterpotenziale erkennen, entwickeln und fördern. 3. Auflage. Wiesbaden: Gabler, S. 265–281.
- Ilmarinen, J. E./Tempel, J. (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. Hamburg: VSA.

- Kägi, Wolfram/Lobsiger Michael/Morlok, Michael/Frey, Miriam/Oswald, Andrea (2014): Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in den verschiedenen Berufsfeldern. Bern: Seco.
- Krings, F./Sczesny, S./Kluge, A. (2010): Stereotypical Inferences as Mediators of Age Discrimination: The Role of Competence and Warmth. *British Journal of Management*, S. 1–15.
- Krings, F./Bangerter, A. (2010): Durch Diversity Management die demografische Alterung meistern. In: G. Ochsenbein/ U. Pekruhl/R. Spaar (Hrsg.): *Human Resource Management Jahrbuch 2010*. Zürich: WEKA Business Media AG, S. 127–162.
- Le Breton, M./Lichtenauer, A./Kita, Z. (2012): Vielfalt und Diversität im Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit. Die Perspektive der Studierenden. Projektbericht. Olten: Hochschule für Soziale Arbeit FHNW.
- Mücke, A. (2008): Personalführung und Alter: ist Personalführung alterskritisch? Eine Studie zur Altersattribution und zum Führungshandeln von Linienvorgesetzten in Schweizer Unternehmen. Hamburg: Kovač.
- Rump, J./Eilers, S./Wilms, G. (2011): Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik 2.0: Ein Leitfaden für Unternehmen zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. <http://www.mwkel.rlp.de/File/Strategie-fuer-die-Zukunft-pdf/> [Stand: 23. Februar 2015].
- WBF Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung, Forschung (2014): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). Bern: WBF.
- Zölch, M./Mücke A. (Hrsg.) (2015): Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis. 2., überarb. Aufl. Bern: Haupt Verlag.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2014): Herkunft der Studierenden an Schweizer Hochschulen. Erste Ergebnisse der Erhebung 2013 zur sozialen und wirtschaftlichen Lage der Studierenden. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- CRUS Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten und VSS Verband der Schweizer Studierendenschaften (2009): «Studieren nach Bologna – Die Sicht der Studierenden. Resultate der nationalen Studierendenbefragung zu den Studienbedingungen an den Schweizer Universitäten 2008». CRUS und VSS.
- De Luigi, Valentina/Boegli, Laurence (2008): Die soziale Dimension an den Hochschulen. Die Schweiz im europäischen Vergleich. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Denzler, Stefan/Wolter, Stefan C. (2009): «Sorting into teacher education: how the institutional setting matters». *Cambridge Journal of Education* 39 (4), S. 423–441.
- Deppierraz, Réjane/Dieterle, Maria/Jaberg, Ursula/Herrmann, Vera/Mühlemann, Katrin/Cappelli, Stéphane/Babel, Jacques (2014): Personal von Bildungsinstitutionen. Ausgabe 2014. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Dubach, Philipp/Schmidlin, Sabina (2005): Studentische Mobilität an den Schweizer Hochschulen. Ergebnisse der Absolventenbefragungen 1991 bis 2003. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- FRB Fachstelle für Rassismusbekämpfung (2015): Rassistische Diskriminierung in der Schweiz. Bericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung 2014. Bern: Eidgenössisches Departement des Innern.
- Gomolla, Mechtild/Radtke, Frank-Olaf (2002): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen: Leske und Budrich.
- Hupka-Brunner, Sandra/Sacchi, Stefan/Stalder, Barbara E. (2010): «Social Origin and Access to Upper Secondary Education in Switzerland: A Comparison of Company-based Apprenticeship and Exclusively Schoolbased Programmes». In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 36 (1), S. 11–31.
- Imdorf, Christian (2010): «Die Diskriminierung «ausländischer» Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl.» In: *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*, edited by Ulrike Hormel and Albert Scherr. Wiesbaden: VS Verlag, S. 197–219.
- Juhász, Anne/Mey, Eva (2003): Die zweite Generation: Etablierte oder Aussenseiter. Biographien von Jugendlichen ausländischer Herkunft. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2006): «Die symbolische Gewalt der legitimen Kultur. Zur Reproduktion ungleicher Bildungschancen in Studierendenmilieus». In:

## Herkunft

- Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean-Claude (1971) [1964]: Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreich. Stuttgart: Klett.
- Bremer, Helmut (2006): «Die Notwendigkeit milieubezogener pädagogischer Reflexivität. Zum Zusammenhang von Habitus, Selbstlernen und sozialer Selektivität.» In: *Reflexive Erziehungswissenschaft. Forschungsperspektiven im Anschluss an Pierre Bourdieu*, edited by Barbara Friebertshäuser, Markus Rieger-Ladich und Lothar Wigger. Wiesbaden: VS Verlag, S. 289–308.

- Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Eine empirisch-theoretische Bestandsaufnahme, edited by Werner Georg. Konstanz: UVK, S. 55–92.
- Leemann, Regula Julia (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur und Zürich: Rüegger.
  - Leemann, Regula Julia/Boes, Stefan (2014): Transnational academic mobilities from the Perspective of Gender Inequality: Researcher Flows and Knowledge Construction in Europe. In: Lawn, Martin/Normand, Romuald (Eds.): Shaping of European Education: interdisciplinary approaches. Abingdon: Taylor & Francis, S. 201–220.
  - Möller, Christina (2014): «Herkunft zählt (fast) immer. Analysen über soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren in Nordrhein-Westfalen». In: Fachbereich Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften (Soziologie). Technische Universität Darmstadt.
  - SKBF Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2014): Bildungsbericht 2014. Aarau: SKBF.
  - Heller, Birgit (2010): Religionen: Geschlecht und Religion – Revision des homo religiosus. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 713–718.
  - Le Breton, Maritza/Lichtenauer, Annette/Kita, Zuzanna (2014): Studentische Erfahrungen mit «Vielfalt der Verschiedenheit» – Diversitätsdimensionen im Blickfeld des Bachelor-Studiums in Sozialer Arbeit. In: Das Hochschulwesen. Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik. 62. Jg. (4/5), S. 175–181.
  - Nationales Forschungsprogramm NFP 58: «Religionsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft». [http://www.nfp58.ch/d\\_index.cfm](http://www.nfp58.ch/d_index.cfm) [Stand: 27. November 2014].
  - Schallberger, Peter u. a. (2010): Hilfe für die Schwachen aus dem Geist des Göttlichen? Die Bedeutung von Religion bei der Professionalisierung der Sozialen Arbeit. Forschungsprojekt im Rahmen des NFP 58 «Religionsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft». Schlussbericht. [http://www.nfp58.ch/files/downloads/Schlussbericht\\_Schallberger.pdf](http://www.nfp58.ch/files/downloads/Schlussbericht_Schallberger.pdf) [Stand: 28. November 2014].
  - Stienen, Angela u. a. (2011): Beruf oder Berufung? Deutungskonflikte in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Forschungsprojekt im Rahmen des NFP 58 «Religionsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft». Schlussbericht. [http://www.nfp58.ch/files/downloads/Schlussbericht\\_Stienen\\_de.pdf](http://www.nfp58.ch/files/downloads/Schlussbericht_Stienen_de.pdf) [Stand: 28. November 2014].
  - Vanderheiden, Elisabeth/Mayer, Claude-Hélène (Hrsg.) (2014): Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Religion**
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2012): Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. [http://www.ruhr-unibochum.de/chancengleich/pdf/downloads/20120705\\_Endbericht.pdf](http://www.ruhr-unibochum.de/chancengleich/pdf/downloads/20120705_Endbericht.pdf) [Stand: 28. November 2014].
  - Bochinger, Christoph (2012): Vorwort. Religion und Gleichstellung – ein kompliziertes Thema. In: NFP 58. Themenheft V: Religion und Geschlecht. S. 5. [http://www.nfp58.ch/files/downloads/NFP58\\_Themenheft05\\_DE\\_120314\\_DEF.pdf](http://www.nfp58.ch/files/downloads/NFP58_Themenheft05_DE_120314_DEF.pdf) [Stand: 5. Dezember 2014].
  - Grotefeld, Stefan (2006): Religiöse Überzeugungen im liberalen Staat. Protestantische Ethik und die Anforderungen öffentlicher Vernunft. Stuttgart: Kohlhammer.
  - Haug, Werner (2007): Religion als öffentliche Angelegenheit. Warum interessiert sich der Staat für Religion? Eröffnungskonferenz des Nationalen Forschungsprogramms 58, «Religionsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft», Bern, 9. November 2007. [http://www.nfp58.ch/d\\_index.cfm](http://www.nfp58.ch/d_index.cfm) [Stand: 28. November 2014].
  - Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (2012): Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen. In: Klein, Uta/Heitzmann, Daniela (Hrsg.): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 11–45.

# Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW umfasst neun Hochschulen mit den Fachbereichen Angewandte Psychologie, Architektur, Bau und Geomatik, Gestaltung und Kunst, Life Sciences, Musik, Lehrerinnen- und Lehrerbildung, Soziale Arbeit, Technik und Wirtschaft. Die Campus der FHNW sind in den vier Trägerskantonen Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn angesiedelt.

Über 10000 Studierende sind an der FHNW immatrikuliert. Rund 800 Dozierende vermitteln in 29 Bachelor- und 18 Master-Studiengängen sowie in zahlreichen Weiterbildungsangeboten praxisnahes und marktorientiertes Wissen. Die Absolventinnen und Absolventen der FHNW sind gesuchte Fachkräfte.

## Impressum

Herausgeberinnen:

Natalie Berger, Susanne Burren

Redaktionsteam:

Nathalie Amstutz, Natalie Berger, Susanne Burren,  
Alexandra Caplazi, Sabine Künzi

Prozessbegleitung:

bildbar Basel, Karin Grütter

Textlektorat:

Sabine Künzi

Grafik:

Büro für Kommunikationsdesign FHNW

August 2015

© Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Publikation online: [www.fhnw.ch/gleichstellung](http://www.fhnw.ch/gleichstellung)

Diese Dokumentation wurde mit Geldern aus dem SBFI-Bundesprogramm Chancengleichheit für Frauen und Männer an den Fachhochschulen unterstützt.



Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
setzt sich aus folgenden Hochschulen zusammen:

- Hochschule für Angewandte Psychologie
- Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik
- Hochschule für Gestaltung und Kunst
- Hochschule für Life Sciences
- Musikhochschulen
- Pädagogische Hochschule
- Hochschule für Soziale Arbeit
- Hochschule für Technik
- Hochschule für Wirtschaft

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
Bahnhofstrasse 6  
CH-5210 Windisch

T +41 56 202 77 00  
[www.fhnw.ch](http://www.fhnw.ch)