
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
Conférence Suisse des Déléguées à l'Egalité entre Femmes et Hommes
Conferenza Svizzera delle Delegate alla Parità fra Donne e Uomini

Bundesamt für Berufsbildung und
Technologie BBT
Effingerstr. 27
3003 Bern

Zürich, 29. Juni 2005

Verordnung über das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung, zur Verordnung über das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung Stellung zu nehmen.

Nach allgemeinen Bemerkungen zur Verordnung nehmen wir zu einzelnen Artikeln Stellung, die uns unter dem Aspekt der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in der Berufsbildung besonders relevant erscheinen.

I. Allgemeine Bemerkungen

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist in der beruflichen Aus- und Weiterbildung noch nicht erreicht: So bleiben junge Frauen häufiger als junge Männer ohne Grundausbildung, wagen sich seltener in technische oder zukunftsorientierte Berufsfelder und nutzen die formalisierte Höhere Berufsbildung, die zu einem anerkannten Abschluss führt, weniger als ihre Kollegen. Aufgrund gesellschaftlich nach wie vor verbreiteter stereotyper Geschlechtervorstellungen schränken sich die jungen Frauen oftmals selbst ein und können ihre Chancen nicht optimal nutzen. Sie antizipieren schon bei der Berufswahl Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an und erleben als Berufsfrauen im segregierten Beschäftigungsmarkt die Benachteiligungen in der beruflichen Weiterbildung. Auf Geschlechterfragen fokussierte Berufsbildungsforschung ist bis anhin punktuell geblieben. Diese Tatsache verhindert beweisbare oder nachvollziehbare Aussagen über die Gründe für die Benachteiligungen und vor allem auch die Entwicklung konkreter Massnahmen, die Abhilfe schaffen könnten.

Wir begrüssen darum die Schaffung eines Hochschulinstituts für Berufsbildung. Wir erwarten davon einerseits eine Erweiterung und Systematisierung der auf Geschlechterfragen fokussierten Berufsbildungsforschung, und andererseits genderkompetent ausgebildete Berufsbildungsverantwortliche, die junge Frauen in ihrer beruflichen und persönlichen Karriere- und Lebensplanung fördern und unterstützen können und jungen Männern Impulse aus der Genderperspektive für ihre Lebensplanung geben können

II. Stellungnahme zu einzelnen Artikeln

1. Kapitel Allgemeine Bestimmungen

Auf Geschlechterfragen fokussierte Berufsbildungsforschung ist ein wichtiges Instrument für die Entwicklung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann wie es das Berufsbildungsgesetz vorschreibt (Art. 3 lit. c BBG). Der Ausführungsplan zum NFP43 nennt die Geschlechterfrage als eines der drei Querschnittsthemen im Bereich *Bildung und Beschäftigung* und verlangt, dass die *Funktionsweise des Bildungs-, Weiterbildungs- und Beschäftigungssystems unter der Perspektive der Geschlechterfrage zu analysieren* sei. Diese Forderung sollte u.E. für Forschung und Lehre am EHB aufgenommen werden. Wir schlagen deshalb folgende Erweiterung vor:

Art. 3 Aufgaben, Kooperation und Rahmenbedingungen Abs. 1

ergänzen:

Das Hochschulinstitut ist das Kompetenzzentrum des Bundes für Lehre und Forschung in der Berufspädagogik, der Berufsbildung und der Berufsentwicklung ***und berücksichtigt die Geschlechterperspektive in der Wahrnehmung aller Aufgaben.***

2. Kapitel Bildungsangebote für Berufsbildungsverantwortliche

Wir begrüssen ausdrücklich, dass der Diplomstudiengang gemäss ECTS geregelt ist. Dies ermöglicht es Frauen und Männern in unterschiedlichen persönlichen, familiären oder beruflichen Situationen, die Ausbildung als Vollzeit-, Teilzeit- oder berufsbegleitenden Studiengang abzuschliessen.

Wir bedauern aber, dass das EHB für die Berufsbildungsverantwortlichen in den Betrieben keine Weiterbildung anbietet, wie der erläuternde Bericht zu **Art. 7** ausführt. Die Ausbildung junger Erwachsener und Jugendlicher in den Lehrbetrieben wird zunehmend komplexer, da die Berufs- und Arbeitswelt von jungen Berufsleuten nicht nur Fachkompetenzen sondern auch Methoden-, Sozial- und persönliche Kompetenzen erwartet und verlangt. Diese Förderung der jungen Lehrfrauen und –männer ist z.B. für KMU-Betriebe ungleich schwieriger zu leisten als für Lehrwerkstätten oder Ausbildungsverbände mit ihrem pädagogisch-didaktisch ausgebildeten Bildungsverantwortlichen. U.E. müssten auch die Bildungsverantwortlichen in Kleinbetrieben – sei es in geschlechtstypischen Berufen wie der Coiffeuse oder der Kosmetikerin oder in handwerklichen Berufen wie der Sanitär-Installateurin, Schreinerin oder Malerin – von den Synergien, welche die Kombination von Lehre und Forschung bieten, profitieren können.

Wir schlagen deshalb vor, dass die in **Art. 7 übrigen Bildungs- und Weiterbildungsangebote** sich explizit auch an Bildungsbildnerinnen und Berufsbildner in Klein- und Mittelbetrieben wenden (auch wenn deren Aus- und Weiterbildung in der Kompetenz der Kantone liegt).

3. Kapitel Organisation

Die genderkompetente Lehre und Forschung im Hochschulinstitut für Berufsbildung muss auch auf der obersten Ebene abgestützt sein. Es wäre darum begrüssenswert, wenn die Vorgaben des Bundesrats den EHB-Rat explizit zu einer Strategie einer auch in Bezug auf Genderfragen ausgewogenen Forschungs- und Lehrtätigkeit verpflichten würden. Wir schlagen deshalb folgende Ergänzung vor:

Art. 11 EHB-Rat Abs. 3 lit. a

ergänzen:

bestimmt im Rahmen der Vorgaben des Bundesrats die Strategie des Hochschulinstituts ***unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive für die Forschungs- und Lehrtätigkeit.***

4. Kapitel Hochschulangehörige und deren Tätigkeit

Wie der EHB-Rat sind auch die Hochschulangehörigen der genderkompetenten Erfüllung ihrer Aufgaben verpflichtet. Wir schlagen deshalb folgende Ergänzungen vor:

Art. 14 Hochschulangehörige Abs. 2

ergänzen:

Die Mitglieder des Lehrkörpers lehren und forschen innerhalb ihres Lehr- und Forschungsauftrags *und berücksichtigen dabei explizit die Geschlechterperspektive.*

Art. 15 Hochschulversammlung Abs. 1

ergänzen:

Die Hochschulversammlung setzt sich paritätisch *aus den Geschlechtern* sowie den Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Gruppen von Hochschulangehörigen zusammen.

Gleiches gilt für die konkrete Umsetzung. Da wir noch nicht davon ausgehen können, dass die Genderkompetenz von allen Beteiligten als ein Teil der Handlungskompetenz verstanden wird, schlagen wir folgende Ergänzung vor:

Art. 20 Aufgaben der Mitglieder des Lehrkörpers Abs. 1

ergänzen:

Die Mitglieder des Lehrkörpers Lehre bilden fachlich qualifizierte, *gender- und handlungskompetente* Berufsbildungsverantwortliche aus.

2. Abschnitt Leistungsauftrag und Berichterstattung

Wie schon unter Kapitel 3, Art. 11, Abs. 3 lit. a erwähnt, sollte die Strategie des EHB die Perspektive der Geschlechterfrage zwingend beinhalten. Wir würden es darum begrüßen, wenn der Leistungsauftrag des Bundesrats die Berücksichtigung der Geschlechterfrage in Lehre und Forschung eben so klar verlangt wie im Ausführungsplan des NFP43.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüßen

Für die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Kathrin Schafroth, Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich FFG
(Kontakt: FFG, Kasernenstr. 49, 8090 Zürich)