



Chancengerechtigkeit im BFI-Bereich

Übersicht über Massnahmen und Aktivitäten mit Schwerpunkt Chancengerechtigkeit

Stand: August 2025

Inhalt

Einleitung	2
Gesetzliche Grundlagen zur Chancengerechtigkeit im BFI-Bereich	2
Massnahmen und Aktivitäten nach Handlungsfeld	3
<i>Handlungsfeld 1: Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern</i>	3
Hochschulbereich, Forschung und Innovation	3
Berufs- und Weiterbildung sowie Allgemeinbildung	8
<i>Handlungsfeld 2: Diversität, Inklusion und Integration</i>	10
Hochschulbereich, Forschung und Innovation	10
Berufs- und Weiterbildung sowie Allgemeinbildung	13
<i>Handlungsfeld 3: Bildungsgerechtigkeit</i>	16
Stufenübergreifende Bildungszusammenarbeit	16
Hochschulbereich	17
Berufs- und Weiterbildung sowie Allgemeinbildung	18

Einleitung

Chancengerechtigkeit ist ein wichtiges Querschnittsthema, das in Bildung, Forschung und Innovation (BFI) gebührend zu beachten ist. Die vorliegende Übersicht zeigt Instrumente, Massnahmen und Aktivitäten auf, welche primär vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) oder von durch das SBFI unterstützten Institutionen umgesetzt bzw. gefördert werden. Die Übersicht ist nicht abschliessend und wird bei Bedarf aktualisiert. Nicht in dieser Übersicht enthalten sind die Aktivitäten und Massnahmen der obligatorischen Schule, die vollständig in der Zuständigkeit der Kantone und Gemeinden liegen.

Einleitend folgt eine Zusammenstellung der spezialgesetzlichen Grundlagen zur Chancengerechtigkeit in Bildung, Forschung und Innovation. Gestützt auf die gesetzlichen Grundlagen, aktuelle Herausforderungen sowie die wichtigsten Massnahmen und Ziele der BFI-Akteure stehen in der vorliegenden Übersicht drei Handlungsfelder im Fokus:

- Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern;
- Diversität, Inklusion und Integration;
- Bildungsgerechtigkeit aus systemischer Sicht.

Die Handlungsfelder berücksichtigen zugleich die drei Hauptdimensionen des Schwerpunktthemas «Chancengleichheit und sozialer Zusammenhalt» aus der [Strategie Nachhaltige Entwicklung](#) (SNE 2030) des Bundes.¹

Gesetzliche Grundlagen zur Chancengerechtigkeit im BFI-Bereich

Berufs- und Weiterbildung

Gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG Art. 3 Bst. c) soll die Berufsbildung (berufliche Grundbildung und höhere Berufsbildung) den Ausgleich der Bildungschancen in sozialer und regionaler Hinsicht, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen fördern und zur Chancengleichheit und Integration von Ausländerinnen und Ausländern beitragen. Artikel 54 und 55 BBG geben dem Bund die Möglichkeit, gezielt Beiträge für Projekte und Leistungen auch im Kontext der Chancengerechtigkeit auszurichten, beispielsweise für Massnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann, für die Förderung der Bildung und berufsorientierten Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen, für Massnahmen zu Gunsten benachteiligter Regionen und Gruppen oder für Massnahmen zur Integration Jugendlicher mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten in die Berufsbildung. Auch im Weiterbildungsgesetz ist die Verbesserung der Chancengleichheit als Grundsatz verankert (WeBiG Art. 8).

Hochschulbereich, Forschung und Innovation

Im Rahmen des Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes (HFKG) sorgt die vom Bund geleitete Schweizerische Hochschulkonferenz für die gesamtschweizerische Koordination der Tätigkeiten von Bund und Kantonen im Hochschulbereich. Die Hochschulen sind autonom und geniessen die volle Lehr- und Forschungsfreiheit, sind aber dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Chancengleichheit, insbesondere der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau verpflichtet. Seit dem Jahre 2000 unterstützt der Bund Programme zur Verbesserung der Chancengleichheit an den Universitäten und Fachhochschulen. Das HFKG fördert die Chancengleichheit und tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau auf nationaler Ebene für alle Hochschulen: Einerseits über die Anerkennung als Aufgabe von gesamtschweizerischer hochschulpolitischer Bedeutung, die mit projektgebundenen Beiträgen gefördert werden kann (Art. 59 Abs. 2 Bst. e HFKG), andererseits über das Qualitätssicherungssystem als Akkreditierungsvoraussetzung (Art. 30 Abs. 1 Bst. a Ziff. 5 HFKG).

¹ (1) Die Selbstbestimmung jeder und jedes Einzelnen fördern; (2) Den sozialen Zusammenhalt sicherstellen; (3) Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann gewährleisten.

Der Zugang zu einem Hochschulstudium ist in der Schweiz für Menschen mit Behinderung gesetzlich verankert, genauso wie deren Recht auf eine gleichberechtigte Teilnahme am Studienbetrieb.² Das Bundesgesetz über die Förderung der Forschung und Innovation (FIFG) verpflichtet die Forschungsorgane, welche durch Bundesmittel finanzierte Tätigkeiten ausüben, dazu, die Chancengleichheit und tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau zu erfüllen. Bei den Massnahmen zur Unterstützung von Karrieren leisten insbesondere auch die Hochschulen sowie die vom Bund unterstützten Förderorganisationen in Forschung und Innovation Beiträge zur Verwirklichung der Chancengleichheit. Das Bundesgesetz über die Schweizer Agentur für Innovationsförderung (Innosuisse-Gesetz, [SAFIG](#)) verweist in Artikel 2 Absatz 2 darauf, dass Innosuisse bei der Erreichung ihres Ziels – der Förderung der wissenschaftsbasierten Innovation im Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft – die Grundsätze gemäss Artikel 6 FIFG berücksichtigt, namentlich die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau.

Massnahmen und Aktivitäten nach Handlungsfeld

Handlungsfeld 1: Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern	
<p>Da Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern alle Menschen gleichermassen betrifft, wird sie als ein eigenständiges, prioritäres Handlungsfeld angesehen. Sie bleibt weiterhin eine wichtige Herausforderung für den gesamten BFI-Bereich. Unterschiede bestehen in einigen Fachbereichen schon von Studienbeginn an, in der Postdoc-Phase jedoch verlassen deutlich mehr Frauen als Männer die wissenschaftliche Laufbahn. Hürden sind zu einem Teil auch gesellschaftlich bedingt, weshalb in der Fachliteratur der Abbau von Stereotypen, motivationalen Barrieren aber auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtige Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation identifiziert werden. Letztere ist in der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundesrates ein zentrales Handlungsfeld.</p> <p>Der Bund und die BFI-Akteure leisten durch die Förderung der Chancengleichheit und der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau einen wichtigen Beitrag zur besseren Ausschöpfung des Arbeitskraft- und Talentpotenzials. Wichtigste stufen- und bereichsübergreifende Massnahmen dazu sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abbau stereotyper Rollenbilder; - Erhöhung des Anteils in den vom jeweiligen Geschlecht untervertretenen Bereichen; - Reduktion der horizontalen Segregation durch Stärkung der Informationen über Berufswege, Studium und Laufbahn; - Chancengleichheit innerhalb der Institutionen im BFI-Bereich vertiefen und weiterentwickeln; - Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen. 	
Hochschulbereich, Forschung und Innovation	
Hochschulen (Universitäre Hochschulen, Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen)	<p>Chancengleichheit von Frau und Mann betrifft die Lehre, Hochschulorganisation, Forschung und Innovation. Sie berücksichtigt die Vielfalt und trägt massgeblich zur Exzellenz der Forschung und Lehre an den Hochschulen bei. Die Hochschulen haben Konzepte zu Diversität und Chancengleichheit erstellt und die Strukturen zu deren Förderung aufgebaut. Sie setzen gezielte Aktivitäten und Massnahmen um, welche regelmässig überprüft werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Hochschulen ergreifen Massnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter und für eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in allen Funktionen und Gremien an den Hochschulen. • Der Abbau bestehender Hindernisse und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau auch im Hinblick auf eine akademische Karriere wird

² Bundesverfassung (Art. 8), Behindertengleichstellungsgesetz (Art. 1 und 2) und UNO-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (0.109).

	<p>besonders fokussiert. Die Plattform Gender Campus stellt eine erste Anlaufstelle dar und bietet eine Vielzahl an Informationen zum Thema.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Hochschulen haben seit dem Jahr 2000, nicht zuletzt auch über die projektgebundenen Beiträge (PgB) des Bundes, Programme und Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Diversität in all ihren Dimensionen vertieft. Für die Periode 2025-2028 wurde das PgB-Projekt «Chancengerechtigkeit – Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen» (Laufzeit 2025-2026) lanciert. Die primäre Zielsetzung im Bereich der Gleichstellung und Chancengleichheit ist nach wie vor die Minderung der vertikalen und horizontalen Segregation der Geschlechter. • Die geschlechterspezifischen Themen, die bei der Etablierung der Aktionspläne Chancengleichheit der Hochschulen (2017-2020) adressiert wurden, erfahren auch heute noch ihre Gültigkeit für aktuelle Massnahmen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gendergerechte Nachwuchsförderung ○ Massnahmen in Fächern mit Untervertretung eines Geschlechts ○ Transparente Berufungsverfahren und Bekämpfung des Gender-Bias ○ Programme für Assistenzprofessorinnen ○ Mentoring und Coaching ○ Vereinbarkeit von Arbeit bzw. Studium und Familie ○ Schutz vor sexueller Belästigung ○ Forschung im Bereich Gender ○ Hochschule und Führung ○ Monitoring • Aktuellere Themen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter, die von den Hochschulen angegangen werden, sind etwa die Gleichstellung im Kontext der digitalen Transformation (z.B. Genderbias in big data) oder Gender Health. • Ein erweiterter Ansatz hin zu einer diversitätsfreundlichen und inklusiven Arbeitskultur an Hochschulen ergänzt geschlechterspezifische Handlungslinien (siehe unten Handlungsfeld 2).
ETH-Bereich	<ul style="list-style-type: none"> • Der ETH-Bereich fördert Diversität und Gleichstellung, berücksichtigt dabei auch die Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes und erhöht den Frauenanteil insbesondere in Führungspositionen und Entscheidungsgremien (vgl. strategische Ziele des Bundesrats für den ETH-Bereich 2025-2028). • In seiner Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion 2025-2028 verfolgt der ETH-Bereich einen intersektionalen Ansatz. Die Laufbahnentwicklung von Frauen ist aber weiterhin ein zentraler Aspekt der DGI-Anstrengungen des ETH-Bereichs. (Frauenförderung EHTZ) • Die ETH Zürich und die EPFL erstellen ein jährliches Monitoring zur Überprüfung der Geschlechtervertretung auf allen Stufen: ETHZ Equality Monitoring, EPFL-Gender Monitoring • Auch die Bedingungen für eine gute Life-Domain-Balance bilden weiterhin einen Schwerpunkt für 2025-2028 (Bsp. Kinderbetreuungsangebote werden weiter ausgebaut, flexible Arbeitsformen etc.) • Die ETH Zürich, die EPFL, die WSL sowie PSI/Empa/Eawag verfügen über Fachstellen für Diversität, Chancengleichheit und Inklusion.

Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB)	<ul style="list-style-type: none"> • Die EHB fördert Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit: Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit fördern Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB • Die EHB beteiligt sich an den von swissuniversities koordinierten Aktivitäten und Projekten (siehe oben).
Akademien der Wissenschaften	<p>Der Akademienverbund setzt sich gemäss seiner Mehrjahresplanung in der BFI-Periode 2025-2028 weiterhin stark für die Förderung der Chancengleichheit ein, namentlich mit</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Förderung von Mädchen im Bereich MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik); • der Förderung von Frauen während ihrer akademischen Laufbahn. • Beiträgen zur Wissenschaftskultur: Die Akademien setzen sich für gendergerechte akademische Laufbahnen ein und erarbeiten Beiträge und Empfehlungen für die Schaffung von Rahmenbedingungen für bessere Karrieremöglichkeiten für Frauen in der Wissenschaft. Dazu gehört auch die Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen in Forschung und Wirtschaft. • Engagement für die Gleichstellung im Allgemeinen und für die Gleichstellung der Geschlechter im Besonderen: Die SCNAT hat Grundsätze des Engagements sowie Massnahmen zur Umsetzung und zum Monitoring festgelegt. • Nachwuchsförderung im MINT-Bereich: In dem vom Bund über das MINT-Mandat unterstützten MINT-Nachwuchsförderung der Akademien der Wissenschaften Schweiz spielt die Sensibilisierung und Motivation von Kindern und Jugendlichen – insbesondere auch von Mädchen – eine zentrale Rolle (siehe educamint für einen guten Überblick). • Das Programm SwissTecLadies fokussiert generell auf das Wecken des Interesses bei Jugendlichen für MINT-Disziplinen sowie im Speziellen auf die gezielte Förderung von technisch begabten Mädchen und auf deren Vorbereitung auf eine Karriere in technischen Disziplinen. Das Programm besteht aus zwei Phasen: (1) Online-Challenge und (2) Mentoring Programm (talentierte Mädchen werden während neun Monaten von einer Mentorin begleitet und erhalten umfassende Einblicke in deren Berufsleben). • Das Swiss TecLadies Network bietet jungen Frauen in Ausbildung sowie berufstätigen Frauen die Möglichkeit in zahlreichen Workshops und Events Gleichgesinnte kennenzulernen, sich auszutauschen und im Beruf weiterzukommen. Zusätzlich fördert es die Begeisterung der Mitglieder für Technik und unterstützt ihre Persönlichkeitsentwicklung. • Ein weiteres Instrument zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in der wissenschaftlichen und der beruflichen Entwicklung wird durch «<i>Role Models</i>» und Mentoring vorangetrieben. Zur Stärkung der <i>Role Models</i> wird seit 2018 der Stern Gattiker Preis der SAMW vergeben. Dieser würdigt Frauen in der akademischen Medizin und soll den weiblichen Nachwuchs motivieren.
Schweizerischer Nationalfonds SNF	<p>Der SNF identifiziert in seinem Mehrjahresprogramm 2025-2028 wichtige Herausforderungen für die Schweizer Forschung.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Anliegen des SNF. Das Engagement des SNF zielt insbesondere darauf, eine ausgewogene Vertretung von Frauen in Funktionen, Gremien und in der Forschung zu fördern. • Der SNF hält sein Engagement für die Gleichstellung von Mann und Frau in einem entsprechenden Leitbild fest. Gemäss diesem ist der SNF darauf bedacht, die gleichberechtigte und ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern in allen Funktionen, Gremien und Instrumenten zu fördern. • Die international besetzte und unabhängige Gleichstellungskommission berät den SNF in Gleichstellungsfragen und trägt dazu bei, geeignete Strategien zu entwickeln. • Nach dem Vorbild des «Gender Mainstreaming» ist die Gleichstellung beim SNF als Querschnittsaufgabe und in allen Aufgabenbereichen verankert. • Gemäss Statuten des SNF setzt er sich bei der Erfüllung seiner Aufgaben für die Chancengleichheit ein. In den Leitungsgremien des SNF ist eine angemessene Diversität der Geschlechter sicherzustellen. • Im Rahmen der Projektförderung führt der SNF jährlich ein Gleichstellungsmonitoring durch, das unter anderem die Erfolgsquoten von Gesuchstellerinnen und Gesuchsteller analysiert. • Als unabhängiges und international besetztes Gremium berät die Gleichstellungskommission den Nationalen Forschungsrat und die Geschäftsstelle, nimmt Stellung zu genderrelevanten Themen und Entscheidungen in der SNF-Forschungsförderung und unterbreitete Vorschläge und Empfehlungen (vgl. Verbesserungen in der Gleichstellung bleiben notwendig (snf.ch)). <p>Karrieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei den Instrumenten der Karriereförderung stehen die forschenden Personen im Vordergrund. Sie beantragen im Rahmen eines von ihnen konzipierten Forschungsvorhabens ihr eigenes Stipendium bzw. Salär und darüber hinaus – je nach gewähltem Förderinstrument – weiter finanzielle Mittel zur Durchführung des Vorhabens. (Weitere Informationen). • In der Leistungsvereinbarung sind Leistungsziele vereinbart. • Über den SNF sollen die Karriere-Instrumente weiterhin auf die frühe Unabhängigkeit von Nachwuchskräften ausgerichtet und mit Massnahmen zur Gleichstellung gezielt ergänzt werden. • Neben den Grundsätzen zur Gleichstellung werden darin sowohl für die Forschungsförderung wie für die Geschäftsstelle Gleichstellungsstandards und -massnahmen definiert. Wichtige Chancengleichheitsmassnahmen des SNF finden sich beispielsweise bei: <ul style="list-style-type: none"> ○ Nationale Forschungsschwerpunkte (NFS): NFS zielen unter anderem darauf ab, Karrierechancen von Frauen in der Forschung zu verbessern. Zu den Auswahlkriterien der NFS gehören gemäss Art. 8 der V-FIFG-WBF Massnahmen bezüglich Frauenförderung. ○ Promoting Women in Academia (PRIMA): Der SNF hat die zwei Instrumente PRIMA und Eccellenza auf der höchsten Stufe der SNF-Karriereförderung zum SNSF Professorial Fellowships Instrument zusammengeführt. Das bisherige PRIMA-Budget ist weiterhin für Frauen reserviert. (Anpassungen im Überblick PRIMA und Eccellenza werden zu SNSF Professorial Fellowships (snf.ch)).
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Flexibility Grant: Der Flexibility Grant richtet sich an Doktorierende und Postdoktorierende, die in dieser wichtigen Phase der Karriere Kinder betreuen und mehr Flexibilität benötigen. Er unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch verschiedene Massnahmen. ○ Marie Heim-Vögtlin-Preis: Auszeichnung für Nachwuchsforscherinnen ○ Es gibt ausserdem einen Gleichstellungsbeitrag für die individuelle und flexible Unterstützung für Nachwuchsforscherinnen. <p>Kontakt SNF: equality@snf.ch à SNF Gleichstellung</p>
EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation	<p>Die Chancengerechtigkeit im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter ist klar in der Verordnung über das Rahmenabkommen für F&I, Horizon Europe, festgehalten. Horizon Europe stützt sich unter anderem auf die europäische Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter, die im ersten Quartal 2020 veröffentlicht wurde. Diverse Ausschreibungen orientieren sich am Gender Gap, beispielsweise die Initiative «Women TechEU», mit den Gründerinnen von Deep Tech Startups gezielt unterstützt werden. Bewerbende müssen einen Gender Equality Plan vorweisen, in dem die Ausgangslage, Schritte und Monitoring zur Geschlechtergleichstellung in der Organisation festgehalten werden. Bei der Evaluation ist die ausgewogene Geschlechtervertretung im Konsortium bei Projekten mit derselben Bewertung ein Auswahlkriterium. Besonders Augenmerk wird darüber hinaus auf ein Gleichgewicht der Geschlechtervertretung in Bewertungs- und Beratungsgremien wie beispielsweise Expertengruppen gelegt.</p> <p>Im Rahmen der Zusammenarbeit auf europäischer Ebene war die Schweiz in Gremien und Arbeitsgruppen des Europäischen Forschungsraums (EFR, engl. ERA) vertreten, die die Chancengleichheit fördern. Die Gremien und Arbeitsgruppen des EFR, wurden im Laufe des Jahres 2022 neu aufgestellt, um sich mit der erneuerten Agenda des EFR abzustimmen. Ein spezifischer Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, auf den sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union geeinigt haben, wird seit 2023 umgesetzt. Als nicht-assoziiertes Land kann die Schweiz nicht aktiv an den ERA Gremien und Arbeitsgruppen teilnehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • DACH-Treffen: Netzwerk aus Mitgliedern der deutschsprachigen Länder der früheren Helsinki-Gruppe, Ziel ist der Erfahrungsaustausch zu Gleichstellungsthemen. Die Delegierten sind die Gleichstellungsverantwortlichen in den entsprechenden Bildungs- und Forschungsministerien.
Internationale Forschungsinfrastrukturen	<p>Ausnahmslos alle internationalen Forschungsinfrastrukturen legen im gesamten Betrieb ein starkes Augenmerk auf die Chancengerechtigkeit (sowohl in der Personalpolitik als auch bei den Zugangsregeln für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler). Die schweizerischen Delegationen in den Steuerungsorganen der betreffenden Infrastrukturen unterstützen diese Bemühungen und stellen sicher, dass solche Vorsätze umgesetzt werden.</p>
Innosuisse	<p>Chancengerechtigkeit – generell, nicht nur zwischen den Geschlechtern – bedeutet gemäss Mehrjahresprogramm für Innosuisse nicht nur Selbstzweck, sondern ein effizienter Weg, um Zugang zu zusätzlichen hochqualifizierten Talenten zu erhalten und die Qualität weiter zu verbessern. Sie nimmt daher sowohl im Fördergeschäft wie auch in der Geschäftsstelle eine zentrale Rolle ein.</p>

	<p>Im Fördergeschäft geht es einerseits darum, dass keine Gesuchstellerinnen oder Gesuchsteller benachteiligt werden und es bei der Beurteilung von Fördergesuchen zu keinerlei Diskriminierung kommt. Andererseits weist die Forschung darauf hin, dass Diversität die Innovationskraft, Kreativität und Zusammenarbeit fördert und Unternehmen Wettbewerbsvorteile auf dem Markt verschaffen kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Innovationsprojekten strebt Innosuisse danach, die Diversität der Teams mit Anreizen und Sensibilisierungsmassnahmen zu fördern. Damit es in allen wissenschaftlichen Disziplinen zu einer Erhöhung des Anteils an innovativen Frauen kommt, hilft Innosuisse über sichtbare Erfolgsgeschichten Geschlechterstereotypen zu überwinden. Ferner treibt Innosuisse die Stimulation und Förderung von nicht-technischen Innovationen aus dem sozialen Bereich weiter voran. • Im Bereich des Unternehmertums werden weiterhin spezifische Angebote lanciert, welche das weibliche Zielpublikum ansprechen. Eine paritätische Beteiligung von Frauen in den Entrepreneurship Trainings wird angestrebt. <p>Auf der Ebene der Geschäftsstelle von Innosuisse wird insbesondere die Erhöhung des Anteils Expertinnen, weiblicher Coaches und Mentorinnen aktiv angegangen. Die paritätische Vertretung bleibt das Ziel und weitere Massnahmen zur Zielerreichung werden in Betracht gezogen, sofern sich die Steigerung des Frauenanteils nicht zufriedenstellend entwickelt.</p> <p>Im Innovationsrat, der über die Projektgesuche entscheidet, sind – Stand April 2025 – die Hälfte der Mitglieder Frauen (12 von 24). Im Verwaltungsrat sind derzeit 4 von 6 Mitgliedern Frauen. Dies unterstreicht die Bedeutung und die führende Rolle der Frauen in der Schweizer Innovationslandschaft.</p> <p>Innosuisse beobachtet die Gender-Thematik über ihr Monitoring.</p>
Raumfahrtaktivitäten	<p>Die Schweiz führt die meisten ihrer Raumfahrtaktivitäten über ihre Beteiligung an der Europäischen Weltraumorganisation ESA aus.</p> <p>In der 2025 veröffentlichten Strategy 2040 der ESA widmet sich eines der Ziele der Diversität und Inklusivität: «<i>Position ESA as a model for leveraging space activities inclusively to inspire young people and future generations from diverse backgrounds</i>». Dazu wurden verschiedene Massnahmen definiert. Das Engagement der ESA für Diversität und Inklusivität besteht allerdings seit vielen Jahren und wird weiter gestärkt. Beispiele: Festlegung messbarer Ziele für die Rekrutierung von Frauen, Fly! Projekt, EDGE-Zertifikation, Allianzen mit dem EIROforum zu Diversität und Inklusion, Teilnahme an der Equal Pay International Coalition (EPIC), Lancierung des Women+ Space Network.</p>
Berufs- und Weiterbildung sowie Allgemeinbildung	
Berufsbildungspolitik	<p>Das Leitbild Berufsbildung 2030 formuliert als Vision eine attraktive Berufsbildung, die allen offensteht.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen der Initiative Berufsbildung 2030 wurde die Stossrichtung «Ausrichtung der Berufsbildung auf das lebenslange Lernen» priorisiert. Projekte in dieser Stossrichtung tragen dazu bei, die Berufsbildung noch durchlässiger zu gestalten und damit beispielsweise für Frauen mit unterbrochenen Bildungs- oder Erwerbskarrieren bessere Rahmenbedingungen zu bieten. (siehe Projekte 2030 – Lebenslanges Lernen).

	<ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen der Stossrichtung «Stärkung der Information und Beratung über die gesamte Bildungs- und Berufslaufbahn» der Initiative Berufsbildung 2030 steht u. a. die Förderung von geschlechtsuntypischen Berufswahlentscheiden im Fokus. (siehe Projekte 2030 – Information und Beratung). • Im gesamten Berufsinformationsangebot wird in Bild und Sprache systematisch auf Geschlechtsneutralität geachtet (z. B. Berufe-Explorer und weitere Angebote des SDBB). Es steht zudem Informationsmaterial zu geschlechtsuntypischen Berufen zur Verfügung (siehe Berufe und Ausbildungen – Lerne die Berufs- und Ausbildungswelt kennen, Kapitel «So entscheiden sich junge Frauen und Männer»).
Berufliche Grundbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Die neue Verordnung des SBFI über Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung und der diesbezügliche Rahmenlehrplan wurden 2025 erlassen und treten Anfang 2026 in Kraft. Darin wird auf die Bedeutung des Zusammenspiels der Geschlechtergleichstellung und Individualisierung hingewiesen. • Die neue Verordnung für die Berufsmaturität und der diesbezügliche Rahmenlehrplan werden im Sommer 2025 erlassen und treten Anfang 2026 in Kraft. Der Rahmenlehrplan beinhaltet Bildungsziele zur sozialen Ungleichheit und zu den Geschlechterrollen. • Um Berufsbildungsverantwortliche und Berufsbildungsfachleute in der beruflichen Grundbildung für den Themenbereich Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren, wurden spezifische Merkblätter zum Thema «Gleiche Chancen und korrekter Umgang» entwickelt. • Die revidierten Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche enthalten einen eigenen Abschnitt zur Chancengerechtigkeit. Berufsbildungsverantwortliche sollen die Chancengerechtigkeit in der beruflichen Bildung stärken.
Höhere Berufsbildung (HBB)	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsbegleitende Bildungsangebote, wie sie in der höheren Berufsbildung üblich sind, fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. • Im Bereich der eidgenössischen Prüfungen werden seit 2018 Absolvierende von Kursen, die auf eine eidgenössische Prüfung vorbereiten, vom Bund finanziell unterstützt (subjektorientierte Finanzierung). Die Finanzierung schafft eine schweizweit einheitliche Unterstützung der Kursabsolvierenden und wirkt Unterschieden zwischen den Geschlechtern entgegen, z.B. betreffend die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an den Kurskosten.
Projektförderung	<ul style="list-style-type: none"> • In der Projektförderung nach den Artikeln 54 und 55 BBG ist die Berücksichtigung von Gleichstellungsanliegen im Rahmen aller Projekte Pflicht. Ausnahmen wie z. B. geschlechterspezifische Projekte sind möglich. • Insbesondere Berufsinformationsprojekte werden häufig mit einem spezifischen Fokus auf Gleichstellungsanliegen realisiert. Beispiele sind etwa der nationale Zukunftstag (mit Projekten zur geschlechtsatypischen Berufswahl), Berufsmessen mit zusätzlichen Leistungen im Bereich Gleichstellung von Mann und Frau etc.
Internationale Zusammenarbeit in der Bildung	<p>Im Rahmen der Finanzhilfen des Bundes zur Stärkung und Erweiterung der internationalen Zusammenarbeit im Bereich der Bildung wird der Chancengerechtigkeit Rechnung getragen. So fördert der Bund beispielsweise die Europäischen Wissenschaftsolympiaden in den Bereichen Mathematik und Infor-</p>

	matik, an welchen sich explizit weibliche Talente miteinander messen. Mit diesem genderspezifischen Fokus leistet der Bund einen Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im MINT-Bereich.
--	--

Handlungsfeld 2: Diversität, Inklusion und Integration

Mit diesem Handlungsfeld wird der Fokus auf die Berücksichtigung von Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten von Menschen unter der Bedingung der gleichberechtigten Teilhabe gelegt. Regionale Disparitäten und intergenerationelle Verteilungsfragen stellen dabei ebenso eine Herausforderung für den BFI-Bereich dar wie die Individualisierung der Lebensstile, die soziale und kulturelle Vielfalt und die Teilhabe aller Menschen am ökonomischen, sozialen und politischen Leben. Für Menschen mit Behinderungen wird im BFI-Bereich zunehmend das Prinzip der Inklusion³ (statt Separation) verfolgt. Durch Integrationsmassnahmen wiederum sind Herkunftseffekte (z.B. aufgrund von Migration) beim Bildungserfolg oder bei den Beteiligungschancen in Wissenschaft und Forschung zu überwinden. Um in diesem Handlungsfeld Fortschritte zu erzielen, verweisen Experten insbesondere auf den Abbau sozialer und kultureller Barrieren sowie die Beseitigung struktureller Benachteiligung.

Die BFI-Politik versteht Verschiedenheit und Vielfalt als Chance für die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft, fördert die soziale Mobilität und setzt die Inklusion von Menschen mit Behinderungen um. Gelingende Integration fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt insgesamt und steigert zugleich die Attraktivität unseres Landes für in- und ausländische Fachkräfte. Wichtigste stufen- und bereichsübergreifende Massnahmen dazu sind:

- Hindernisfreie Karriere, Laufbahn und Nachwuchsförderung im BFI-Bereich gewährleisten.
- Zugangs- und Teilhabemöglichkeit im BFI-Bereich für alle ermöglichen, inklusive Menschen mit Migrationshintergrund und aus verschiedenen Altersgruppen.⁴
- Mobilität zu Bildungs- und Forschungszwecken für alle fördern.
- Die BFI-Akteure sind sensibilisiert und versiert mit Unterschieden umzugehen, Diskriminierungsfallen zu vermeiden und so die Diversität, Inklusion und Integration positiv zu leben und zu fördern.
- Die BFI-Akteure passen ihre Gegebenheiten so an, dass Menschen mit Behinderungen, die für die Aufgabe und ihren Ausbildungswunsch genügend qualifiziert und leistungsfähig sind, schulisch und beruflich integriert werden können.
- Daten- und Forschungslücken im Diversitäts-, Inklusions- und Integrationsbereich schliessen.

Hochschulbereich, Forschung und Innovation

Hochschulen

(Universitäre Hochschulen, Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen)

- [swissuniversities](#) nimmt Aufgaben von gesamtschweizerischer hochschulpolitischer Bedeutung wahr und koordiniert ausgewählte Projekte. Die Dachorganisation verfügt über eine [Delegation Diversity](#) und koordiniert eine Vielzahl über projektgebundene Beiträge (pgB) von der SHK initiierte Projekte. Chancengleichheit und Diversität stellt für sämtliche PgB-Projekte seit der Periode 2021-2024 ein Querschnittsthema dar und wird mittels der erarbeiteten [Checkliste Diversity Mainstreaming](#) verankert. Dabei liegt diesem Vorgehen ein erweitertes Verständnis von Vielfalt zugrunde, welches neben dem Geschlecht auch weitere Diversity-Dimensionen mit

³ Inklusion meint im Bildungskontext, die Zugangs- und Teilhabemöglichkeit für alle zu erweitern, entsprechende Barrieren abzubauen und Diskriminierungen zu verhindern.

⁴ Die Statistik zeigt, dass das Ziel «95 Prozent aller 25-Jährigen verfügen über einen Abschluss auf der Sekundarstufe II» bisher nicht erreicht wird (siehe [BFS Sekundarstufe II: Abschlussquote](#)). Dabei unterscheidet sich die Quote gemäss Bildungsbericht 2023 zwischen Personengruppen mit unterschiedlichen Merkmalen. Insbesondere spielt die Ausbildung, die die Lernenden im Alter von 15 Jahren absolvieren, eine grosse Rolle. Es bestehen aber auch Unterschiede nach Migrationsstatus: Schweizerinnen und Schweizer sind dem 95%-Ziel am nächsten und in der Schweiz geborene Ausländerinnen und Ausländer haben eine höhere Abschlussquote als später in die Schweiz Eingewanderte.

	<p>einbezieht (wie Migrationshintergrund, sozioökonomische Herkunft, Behinderung).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Hochschulen verfolgen zunehmend einen Equity-Ansatz, bei dem neben der Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellungsmassnahmen auch Diversitäts- und Inklusionsstrategien verfolgt werden. Viele ihrer Massnahmen basieren auf einem intersektionalen Verständnis (Mehrfachdiskriminierungen). Entsprechend wurden die Aktionspläne der einzelnen Hochschulen um diese Dimensionen erweitert. Dies zeigt sich auch auf struktureller Ebene, indem die ursprünglich für die Gleichstellung der Geschlechter zuständigen Stellen stetig erweiterte Aufgaben (z.B. für ein barrierefreies Studium, eine diversitätssensible Lehre) wahrnehmen. • Das PgB-Projekt «Chancengerechtigkeit – Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen» (Laufzeit 2025-2026) unterstützt die Hochschulen u.a. darin, die Chancengerechtigkeit auf der Ebene von Strukturen, Personal und Prozessen zu stärken. Auch atypische Werdegänge, thematische und personelle Diversität und eine Kultur der Inklusion sollen gefördert und Potenziale ausgeschöpft werden. Mittels Kooperationsprojekte wird die Zusammenarbeit der Hochschulen gestärkt. • Wesentliche adressierte Themenfelder der Hochschulen im Bereich Diversität und Inklusion sind: <ul style="list-style-type: none"> ○ Diversität in der Lehre und in der Studiengangsentwicklung; ○ Barrierefreier Unterricht und Zugang zu Hochschulen ○ Inklusives Leadership ○ Selektivität aufgrund sozialer Herkunft ○ Diversität in Medizin ○ Empowerment und Rassismus ○ Diskriminierung und Mobbing ○ Integration von Studierenden und Dozierenden mit Migrationserfahrung (<i>refugee students and scholars</i>) ○ First Generation Students • Die Plattform Gender Campus bündelt wesentliche Informationen für die Themenbereiche Equality und Diversity an Schweizer Hochschulen. • Gemäss HFKG ist die behindertengerechte Ausgestaltung eines der Kriterien für die Erteilung von Bauinvestitionsbeiträgen und Baunutzungsbeiträgen durch den Bund. • Die Informationsseite Swissuniability bietet Informationen für ein Studium mit Behinderung. Die Hochschulen haben Anlaufstellen für Chancengleichheit und Inklusion etabliert.
ETH-Bereich	<ul style="list-style-type: none"> • Gemäss den strategischen Zielen des Bundesrates für den ETH-Bereich trifft der ETH-Bereich Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Förderung der Diversität bei den Studierenden und Doktorierenden (vgl. strategische Ziele des Bundesrats für den ETH-Bereich 2025-2028). • Mit seiner Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion 2025-2028 setzt sich der ETH-Bereich gezielt auch für die Schaffung einer Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit für alle seine Mitglieder ein. • Die ETH Zürich und die EPFL beteiligen sich an den von swissuniversities koordinierten Projekten (siehe oben). • Verschiedene Karrierewege in der Wissenschaft wie auch in Industrie, öffentlicher Verwaltung oder NGOs werden gefördert.

Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB)	<ul style="list-style-type: none"> • Der Forschungsschwerpunkt 2 der EHB «Integration in die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt» fokussiert auf eine zentrale Mission der Berufsbildung, nämlich auf die Integration verschiedener sozialer Gruppen in die Arbeitswelt und Gesellschaft. • Die EHB beteiligt sich an den von swissuniversities koordinierten Aktivitäten und Projekten (siehe oben).
Akademien der Wissenschaften	<p>Ein Schwerpunkt des Akademienverbunds in der BFI-Periode 2025-2028 ist das Engagement für die Erleichterung des Zugangs zur Wissenschaft und zu einem höheren Bildungsabschluss für Kinder und Jugendliche sowie für Erwachsene aus wissenschaftsfernen oder sozial benachteiligten Milieus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durch die Initiierung von Forschungsprogrammen sollen sowohl Hindernisse als auch den unterschiedlichen Lebensweisen angepasste Modelle und Optionen aufgezeigt werden, um die Bildungsmöglichkeiten für Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Lebensformen anzugleichen. Dazu gehört auch die Lancierung von «test beds» in Zusammenarbeit mit den pädagogischen und sozialen Fachhochschulen, die Vermittlung von «Best Practices» und der Dialog mit den politisch zuständigen Organen. • Die Kommission für Forschungspartnerschaften mit Entwicklungsländern (KFPE) setzt sich dafür ein, dass Schweizer Forschung langfristig und erfolgreich durch effiziente, wirksame und gleichberechtigte Partnerschaften mit Institutionen in Entwicklungs- und Transitionsländern zu nachhaltiger Entwicklung und zur Lösung globaler und lokaler Herausforderungen beiträgt. • Die Akademien haben ein «Weissbuch nachhaltige Entwicklung» erarbeitet, in dessen Rahmen anhand von sechs Schwerpunktthemen der dringendste Forschungsbedarf der Schweiz skizziert wird, um die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung zu erreichen. • Mit der Initiative für Nachhaltigkeitsforschung stärken die Akademien die Forschung zu Fragen der nachhaltigen Entwicklung. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der inter- und transdisziplinären Zusammenarbeit. • Für die Akademien ist ausserdem der Dialog zwischen Wissenschaftsgemeinschaft und der Gesellschaft, Politik und Verwaltung (z. B. Aktivitäten zur Sensibilisierung im Zusammenhang mit der Agenda 2030) ein wichtiges Thema. • Auch die Thematiken des Alters sind ein Schwerpunkt. Mittels der offenen, sektorenübergreifenden a+ Swiss Plattform Ageing Society wollen die Akademien der Wissenschaften Schweiz einen kontinuierlichen Austausch zwischen allen mit dem demografischen Wandel befassten Akteuren ermöglichen. Ein Schwerpunkt ist u. a. die Förderung des inter- und transdisziplinären Dialogs und des Austauschs zwischen Gesundheit (Medizin), Medizintechnik, Sozial- und weiteren Bereichen (Ingenieurwesen, Architektur, Umweltfach). • In der BFI-Periode 2025-2028 stehen den Akademien wiederum Mittel für die Nachwuchsförderung im MINT-Bereich zur Verfügung. Das Förderprogramm hat zum Ziel, Kinder und Jugendliche für den MINT-Bereich zu sensibilisieren, ihr Interesse zu wecken und ihre MINT-Kompetenzen zu fördern. Dieses Programm besteht aus ausserschulischen und multidisziplinären Projekten mit einem besonderen Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter (u.a. Projekte und Aktivitäten für Mädchen und junge Frauen in den Fachrichtungen Informatik und Technik), sowie auf Kinder,

	<p>die in ihrem familiären Umfeld wenig Zugang zu Freizeit- und Förderangeboten im MINT-Bereich und zur Wissenschaftsvermittlung haben.</p>
<p>Schweizerischer Nationalfonds SNF</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diversität und Chancengleichheit sind wichtige Pfeiler, um eine qualitativ hochstehende Forschung zu gewährleisten, die allen Gesellschaftsschichten zugutekommt. Deshalb will der SNF die Themen Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion (GVI) in all seinen Auswahlverfahren beobachten. Zudem bietet er Förderinstrumente und ergänzende Massnahmen an, die die Karrieren von Frauen und anderen Gruppen, die in der Forschung unterrepräsentiert sind, gezielt unterstützen (s. Vision und Auftrag des SNF). • Ein Schwerpunkt des Mehrjahresprogramm 2025-2028 des SNF ist die Chancengerechtigkeit zwischen jüngeren und älteren Forschenden. Während in den meisten Förderinstrumenten des SNF mindestens vier Jahre Forschungserfahrung nach dem Doktorat (oder Äquivalenz) erforderlich sind, investiert der SNF seit längerer Zeit etwa ein Viertel des Budgets in die direkte Karriereförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Es bestehen zahlreiche Möglichkeiten in Instrumenten des SNF jüngere Forschende in Projekten anzustellen. Diese Ausrichtung wird der SNF beibehalten.
<p>Innosuisse</p>	<p>Im Wissen darum, dass heterogene Teams nicht nur zu unterschiedlichen Perspektiven, breiterem Wissen und einer inklusiven Organisationskultur, sondern vor allem auch zu einer höheren Qualität bei der Auftragserfüllung führen, pflegt Innosuisse aktiv die Diversität in ihren Gremien.</p> <ul style="list-style-type: none"> • So legt Innosuisse bei der Besetzung von Stellen der Geschäftsstelle und Gremien ein spezielles Augenmerk auf Diversität, insbesondere auf die Geschlechterverhältnisse, die Mehrsprachigkeit und die Vertretung der verschiedenen Sprachregionen. Diversität hinsichtlich sprachlichen und kulturellen Hintergrunds sowie hinsichtlich Alter hat aber in allen Belangen bei Innosuisse einen hohen Stellenwert. • Betreffend Menschen mit Behinderungen hat die Innosuisse als sozial verantwortungsbewusster Arbeitgeber die berufliche Integration und Beschäftigung von Personen mit Behinderungen zu fördern (Ziel 11 der strategischen Ziele des Bundesrates für Innosuisse). • HR-Prozesse werden regelmässig überprüft. Das gesamte Innosuisse Team, inklusive Innovationsratsmitglieder, Expertinnen und Experten, Coaches sowie Mentorinnen und Mentoren, wird regelmässig für das Thema Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit sensibilisiert. <p>Bei der Förderung strebt Innosuisse danach, die Diversität der Teams in Innovationsprojekten zu fördern und will in diesem Sinne Anreize setzen und mit Sensibilisierungsmassnahmen dazu beitragen.</p> <p>Innosuisse beobachtet die Thematik über ihr Monitoring.</p>
<p>Berufs- und Weiterbildung sowie Allgemeinbildung</p>	
<p>Berufsbildungspolitik</p>	<p>Das Leitbild Berufsbildung 2030 formuliert eine attraktive Berufsbildung, die allen offensteht, als Vision.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen der Initiative Berufsbildung 2030 wurden die Stossrichtungen «Ausrichtung der Berufsbildung auf das lebenslange Lernen» und «Flexibilisierung der Bildungsangebote» priorisiert. Projekte in diesen Stossrichtungen tragen dazu bei, die Integration von benachteiligten Gruppen in

	<p>die Berufsbildung zu fördern. Mit dem Projekt «Gehörlose und Hörbehinderte und ihr Zugang zur Berufsbildung» soll z.B. der Zugang zur Berufsbildung für gehörlose und hörbehinderte Lernende verbessert werden. (siehe Projekte 2030).</p>
Berufliche Grundbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Die neue Verordnung des SBFI über Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung und der diesbezügliche Rahmenlehrplan wurden 2025 erlassen und treten Anfang 2026 in Kraft. Darin wird auf die Bedeutung des Zusammenspiels der Geschlechtergleichstellung und Individualisierung hingewiesen. • Die neue Verordnung für die Berufsmaturität und der diesbezügliche Rahmenlehrplan werden im Sommer 2025 erlassen und treten Anfang 2026 in Kraft. Der Rahmenlehrplan beinhaltet Bildungsziele zur sozialen Ungleichheit und zu den Geschlechterrollen. • Um Berufsbildungsverantwortliche und Berufsbildungsfachleute in der beruflichen Grundbildung für den Themenbereich Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren wurden spezifische Merkblätter zum Thema «Gleiche Chancen und korrekter Umgang» entwickelt. • Für Menschen mit Behinderungen in der Beruflichen Grundbildung ist ein Nachteilsausgleich vorgesehen. Merkblatt und Empfehlung Nr. 7 der SBBK. • Die revidierten Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche enthalten einen eigenen Abschnitt zur Chancengerechtigkeit. Berufsbildungsverantwortliche sollen die Chancengerechtigkeit in der beruflichen Bildung stärken. • Das SBFI ist Teil der nationalen Interinstitutionellen Zusammenarbeit IIZ und vertritt dort die Themen Berufs- und Weiterbildung. Mit IIZ sollen die verschiedenen Sicherungs- und Integrationssysteme optimal aufeinander abgestimmt werden, damit die bestehenden Angebote im Interesse der unterstützten Personen wirksamer und effizienter genutzt werden können. • Ausländische Berufsabschlüsse in reglementierten Berufen können anerkannt werden.
Höhere Berufsbildung (HBB)	<ul style="list-style-type: none"> • Für Menschen mit Behinderungen an eidgenössischen Prüfungen ist ein Nachteilsausgleich vorgesehen. • Ausländische Berufsabschlüsse in reglementierten Berufen können anerkannt werden. • Berufsbegleitende Bildungsangebote, wie sie in der höheren Berufsbildung üblich sind, sowie die Berücksichtigung der Berufserfahrung im Rahmen der Zulassung erleichtern die Zugangs- und Teilhabemöglichkeit am Bildungsangebot und ermöglichen die Berücksichtigung verschiedener Bildungsverläufe. • Die 2018 eingeführte subjektorientierte Finanzierung unterstützt Absolvierende von vorbereitenden Kursen auf eidgenössische Prüfungen finanziell und erhöht so die Zugangs- und Teilhabemöglichkeit für die eidgenössischen Prüfungen für alle Personen, inklusive Menschen mit Migrationshintergrund oder verschiedener Altersgruppen. • Geschaffene Abschlüsse im Bereich der Inklusion und Integration: <ul style="list-style-type: none"> ○ Migrationsfachfrau/Migrationsfachmann mit eidg. Fachausweis ○ Fachfrau/Fachmann für interkulturelles Dolmetschen und Vermitteln mit eidg. Fachausweis

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Spezialistin/Spezialist für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen mit eidg. Fachausweis ○ Sozialbegleiterin/Sozialbegleiter mit eid. Fachausweis ○ Job Coachin/Job Coach Arbeitsintegration mit eid. Fachausweis ○ Arbeitsagogin/Arbeitsagoge mit eidg. Fachausweis ○ dipl. Leiterin Arbeitsagogik HF ○ dipl. Sozialpädagogin HF / dipl. Sozialpädagoge HF ○ dipl. Gemeindeganimatorin HF / dipl. Gemeindeganimator HF
Projektförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Über Art. 54/55 BBG werden diverse Projekte gefördert, die zur Integration von Jugendlichen in die Berufsbildung beitragen. Beispiele: Entwicklung individueller Kompetenznachweis, Case Management Berufsbildung etc. • Über dieselben Artikel werden auch diverse Projekte zur sozialen und regionalen Chancengerechtigkeit gefördert. Beispiele: Übersetzungen von Lehrmitteln, Lehrstellenvermittlung etc.
Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Der Bund fördert die Vermittlung von Grundkompetenzen Erwachsener. Er richtet dazu gestützt auf das Weiterbildungsgesetz (Art. 16) Beiträge an die Kantone aus. Diese verdoppeln die Bundesbeiträge im Minimum. • Der Bund fördert über das Berufsbildungsgesetz die Vermittlung von Grundkompetenzen Erwachsener zusätzlich über das Programm «Ein-fach besser! ... am Arbeitsplatz». Unternehmen haben dadurch die Möglichkeit, Bundesbeiträge für die Förderung ihrer Angestellten zu erhalten. • Übergeordnete Leistungen für das Weiterbildungssystem mit Bezug zur Inklusion können gestützt auf Art. 12 WeBiG über Leistungsvereinbarungen mit Organisationen der Weiterbildung gefördert werden.
Gymnasiale Bildung und Berufsmaturität	<ul style="list-style-type: none"> • Mit der Organisation und Durchführung von verschiedenen zentralen schweizerischen Prüfungen (Berufsmaturitätsprüfung, Schweizerische Maturitätsprüfung, Ergänzungsprüfung 'Passerelle') für Personen, welche abseits von den kantonalen Angeboten den Zugang zur Tertiärstufe erlangen möchten, unterstützen Bund und Kantone massgeblich den Equity-Gedanken: Neben Quereinsteigern oder Spätberufenen sind gerade auch Personen mit sozialen Beeinträchtigungen auf die Möglichkeit der freien Vorbereitung auf einen Sekundarstufe II-Abschluss angewiesen. • Im Herbst 2024 hat die Schweizerische Maturitätskommission SMK neu eine Richtlinie zur Harmonisierung des Nachteilsausgleichs im Bereich der gymnasialen Maturität veröffentlicht. Die Richtlinie bewegt sich im Spannungsfeld von Behindertengleichstellungsrecht und Mindestanforderungen an die gymnasiale Maturität und ist für die Kantone verbindlich. Mit der Richtlinie wird eine gesamtschweizerisch vergleichbare Praxis der Abklärungs-, Bewilligungs- und Umsetzungspraxis angestrebt und damit eine Verbesserung der Gleichwertigkeit der Abschlüsse.

Handlungsfeld 3: Bildungsgerechtigkeit

Beim Handlungsfeld der Bildungsgerechtigkeit steht das Bildungssystem mit seinen Übergängen und Anschlüssen innerhalb und zwischen den Bildungsstufen im Mittelpunkt. Gestützt auf Artikel 61a der Bundesverfassung sorgen Bund und Kantone gemeinsam im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für eine hohe Qualität und Durchlässigkeit des Bildungsraumes Schweiz. Über den Abbau von institutionellen oder auch ökonomischen Barrieren kann die horizontale und vertikale Durchlässigkeit verbessert werden.

Der Bund setzt sich im Rahmen seiner Kompetenzen für die Durchlässigkeit des Bildungssystems und für möglichst optimale Übergänge zwischen den verschiedenen Bildungsstufen und -gängen ein. Hierfür stehen Bund und Kantone in einem regelmässigen Dialog. Wichtigste stufen- und bereichsübergreifende Massnahmen dazu sind:

- Chancengerechten und erschwinglichen Zugang zu Wissen und Bildung auf allen Stufen gewährleisten⁵;
- Durchlässigkeit innerhalb und zwischen den Bildungswegen und bei der internationalen Mobilität stärken;
- Gleichwertige gesellschaftliche Anerkennung der Bildungswege bzw. Förderung freie Berufs- und Studienwahl;
- Im ganzen Bildungssystem Ein-, Um- und Wiedereinstiege fördern und durch Information und Beratung unterstützen;
- Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern;
- Digitalisierung und Daten nutzen zur Förderung eines gerechten Bildungssystems.

Stufenübergreifende Bildungszusammenarbeit

Bildungspolitische Ziele	Mit den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen einigen sich Bund und Kantone alle vier Jahre auf strategisch wichtige Schwerpunkte, die dazu dienen sollen, optimale Bildungschancen auf allen Ebenen und für alle Akteure im Bildungssystem zu gewährleisten. Ein wichtiger Aspekt sind die Übergänge und Zugänge zu Berufsbildung, Hochschulbildung, Weiterbildung und lebenslangem Lernen.
Bildungsmonitoring	<p>Über das nationale Bildungsmonitoring und den damit verbundenen Bildungsbericht erfolgt eine regelmässige und multidimensionale Beurteilung der Chancengerechtigkeit sowie der Chancengleichheit im Schweizer Bildungssystem.</p> <p>Auf dem Programm des nationalen Bildungsmonitorings stehen die Verbesserung der Datenerhebung der Statistik zur Sonderpädagogik (BFS) sowie des échanges avec la recherche à la suite du Vertiefungsbericht zum Thema Sonderpädagogik.</p> <p>Im Bericht «Digitalisierung in der Bildung» (obligatorische Schule und Sekundarstufe II) ist Equity eines der drei Kriterien für die Bewertung der Digitalisierung. Die wichtigsten Ergebnisse des Berichts sind in den Bildungsbericht 2023 eingeflossen.</p>
Austausch und Mobilität	Mit der Strategie Austausch und Mobilität wollen Bund und Kantone gemeinsam dazu beitragen, dass internationale Mobilität zu einem selbstverständlichen Teil von Bildungs- und Arbeitsbiografien sowie von auserschulischen Aktivitäten wird. Die Strategie fügt sich ein in die Ziele der

⁵ In Anlehnung an SDG 4.3: Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschliesslich universitärer Bildung gewährleisten.

	<p>Bildungs-, Kultur- und Jugendpolitik des Bundes und der Kantone. Insgesamt trägt sie zu einer langfristigen Beschäftigungsfähigkeit und zur Fähigkeit zum lebenslangen Lernen bei.</p> <p>In den verschiedenen Projekten, die das SBFI über seine Agentur Movetia finanziert, gilt die Chancengleichheit als Validierungskriterium.</p>
Ausbildungsbeiträge	<p>Der Bund vergibt Beiträge an die Aufwendungen der Kantone für Stipendien und Studiendarlehen auf der Tertiärstufe in pauschalisierter Form. Damit fördert er, gestützt auf das Ausbildungsbeitragsgesetz, die kantonale Stipendienharmonisierung und leistet einen Beitrag zu einer verbesserten Ausschöpfung des Talentpotenzials der Schweiz und zu einer chancengerechteren Verteilung der Studierenden an Hochschulen und in der höheren Berufsbildung. Ausbildungsbeiträge sind ausserdem eine Massnahme, um auch Studienabbrüche aufgrund finanzieller Engpässe zu minimieren. Die Attraktivität aller Bildungsangebote an Hochschulen und der höheren Berufsbildung wird gesteigert und der Zugang zu diesen Angeboten wird auch regional chancengerechter ausgestaltet.</p>
Hochschulbereich	
Hochschulen (Universitäre Hochschulen, Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen)	<ul style="list-style-type: none"> • Bei den Hochschulen sind Themen wie chancengerechter Zugang zum Hochschulstudium oder der Ansatz des lebenslangen Lernens wichtig. Dabei sind einerseits die verschiedenen Bildungswege zu erwähnen, mit denen Zugang zu einem Hochschulstudium erlangt werden kann (Maturität, Berufsmaturität, Passerelle, etc.), andererseits auch die durch die Bologna-Reform geförderte Ausrichtung der Studiengänge auf die sogenannten Learning outcomes und die Leistungsbeschreibungen anhand dieser, was eine Anerkennung von Leistungen vereinfacht. Die Schweiz hat in diesem Zusammenhang auch bereits 1997 die Lissabonner Konvention zur Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich ratifiziert. • Studiengänge werden zunehmend flexibler gestaltet und mit neuen insbesondere digitalen Tools können Studierende mit speziellen Bedürfnissen diese besser mit dem Studium vereinbaren. Die Lehre und Curriculumentwicklung ist zunehmend «schülerzentriert» (Studierende im Mittelpunkt) und diversitätssensibel. Verbesserte Information und Orientierung sowie bei Bedarf Lernunterstützung sollen die Bildungsgerechtigkeit weiter stärken, auch unter dem Stichwort des «Nachteilsausgleichs». • Im Bereich der Weiterbildung profitieren auch durch digitale Lösungen weitere Kreise der Bevölkerung von teilweise kostenlosen Angeboten. • Auf internationaler Ebene engagieren sich die Schweizer Hochschulen im Rahmen des swissuniversities Development and Cooperation Netzwerks (SUDAC), welches bis Ende 2024 durch projektgebundene Beiträge unterstützt wurde. Im Projekt "Chancengerechtigkeit – Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen (2025–2028)" verfolgt die Handlungslinie «Potenziale nutzen» das Ziel, die Chancengerechtigkeit im Bereich Zugang von Geflüchteten zu den Hochschulen zu stärken. Diese Handlungslinie wird in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Migration (SEM) geplant und umgesetzt.

Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB)	<ul style="list-style-type: none"> • Die EHB beteiligt sich an den von swissuniversities koordinierten Aktivitäten und Projekten (siehe oben). • Die EHB hat in ihren strategischen Zielen 2025 – 2028 die Chancengerechtigkeit als strategischer Schwerpunkt definiert. Lehre, Forschung und Dienstleistungen tragen mit Projekten und Aktivitäten zur Umsetzung bei. • Die EHB beobachtet Trends und Herausforderungen in der Berufsbildung wie beispielsweise Migration oder Integrationsfähigkeit der Berufsbildung und liefert Datengrundlagen für die Berufsbildungspolitik. Diese Datengrundlagen werden durch Forschungsprojekte im Bereich Chancengerechtigkeit in der Berufsbildung ergänzt.
Exzellenz-Beiträge	<p>Die Schweizerische Eidgenossenschaft gewährt jährlich Bundes-Exzellenz-Stipendien. Diese Regierungs-Stipendien fördern den internationalen Austausch und die Forschungs-Zusammenarbeit der Schweiz mit über 180 Ländern auf Master-, Doktorats- und Postdoktoratsebene. Bei der Vergabe der Stipendien achtet die Eidgenössische Stipendienkommission für ausländische Studierende (ESKAS) auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern, ebenso wie auf die Berücksichtigung sämtlicher Weltregionen und verschiedener Bildungsstufen.</p>
Berufs- und Weiterbildung sowie Allgemeinbildung	
Berufsbildungspolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vision Berufsbildung 2030 zielt auf die nationale und internationale Anerkennung der Berufsbildung. Berufsbildung soll weiterhin eine gleichwertige Wahl bleiben (s. BV Art. 61a Abs. 3). Massnahmen zur Umsetzung dieses Ziels sind Projekte innerhalb der Stossrichtung «Stärkung der Information und Beratung über die gesamte Bildungs- und Berufslaufbahn». (siehe Projekte 2030 – Information und Beratung). • Das SBFI setzt sich für die Verbesserung der Rahmenbedingungen beim Erwerb eines Berufsabschlusses für Erwachsene ein. 2022 haben die Verbundpartner der Berufsbildung zu diesem Zweck ein Commitment zu den Förderzielen zum Berufsabschluss für Erwachsene unterzeichnet und Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen definiert. Der Stand der Arbeiten wird am Spitzentreffen der Berufsbildung regelmässig präsentiert. • Das SBFI subventioniert im Rahmen der Massnahmen des Bundesrates zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials von 2021 bis Ende 2025 die Entwicklung und Implementierung von viamia, die kostenlose Standortbestimmung für Erwachsene ab 40 Jahren. Ausserdem hat es 2021-2024 ein Projekt im Bereich Anrechnung von Bildungsleistungen unterstützt, das von der SBBK umgesetzt wurde.
Berufliche Grundbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Die berufliche Grundbildung trägt wesentlich dazu bei, das Ziel von 95 % Sekundarstufe II-Absolventinnen und Absolventen unter den 25-Jährigen in der Schweiz zu erreichen. In Kombination mit der demografischen Entwicklung (markante Zunahme der Schulabgängerinnen und -abgänger) werden sich in den nächsten Jahren Herausforderungen im Bereich der Lehrstellenförderung stellen. Die Kantone verfügen über ein bewährtes Instrumentarium.

	<ul style="list-style-type: none"> Ein besonderes Augenmerk ist zudem auf junge Erwachsene zu legen, welche nur einen Teil ihrer Schulbildung in der Schweiz absolviert haben. Damit sie einen Berufsabschluss erlangen können, stehen seitens der Berufsbildung Massnahmen zur Verfügung wie Brückenangebote, Stützunterricht an Berufsfachschulen oder Coaching- und Mentoringprogramme. Weitere Unterstützungsangebote sind beispielsweise die Integrationsvorlehre INVOL+, welche vom Staatssekretariat für Migration verantwortet wird.
Höhere Berufsbildung (HBB)	<ul style="list-style-type: none"> Mit dem Massnahmenpaket zur Stärkung der höheren Berufsbildung soll die Bekanntheit, Sichtbarkeit und das Ansehen der höheren Fachschulen sowie der eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen verbessert werden. Zudem sollen die Voraussetzungen innerhalb der Tertiärstufe angeglichen werden. Die Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen swissuniversities hat im Dialog mit dem SBFI Empfehlungen für die Zulassung von Absolvierenden der höheren Berufsbildung zu einem Bachelorstudium sowie die Anrechnung von Praxis- und Bildungsleistungen verabschiedet: Zulassung zum Bachelorstudium an Fachhochschulen. Best Practice Das Projekt 2030 – Anrechnung von Bildungsleistungen in der höheren Berufsbildung: Bildungsgänge HF zielt darauf, mehr Transparenz bei der Anrechnung von Bildungsleistungen im Bereich HF zu schaffen und so das lebenslange Lernen und ein durchlässiges Bildungssystem zu fördern. Berufsbegleitende Bildungsangebote, wie sie in der höheren Berufsbildung üblich sind, sowie die Berücksichtigung der Berufserfahrung erleichtern den Zugang zum Bildungsangebot und ermöglichen die Berücksichtigung verschiedener Bildungsverläufe. Bei den eidgenössischen Prüfungen sind nur die Prüfungen reglementiert, nicht die Vorbereitung. Die vorzuweisenden Kompetenzen werden im Rahmen der Prüfung geprüft und validiert. Dies begünstigt die Berücksichtigung verschiedener Bildungswege, Ein-, Um- und Wiedereinstiege und fördert das lebenslange Lernen. Die 2018 eingeführte subjektorientierte Finanzierung schafft eine einheitliche finanzielle Unterstützung für Absolvierende von vorbereitenden Kursen auf eidgenössische Prüfungen und erhöht so die Bildungs- und Chancengerechtigkeit. Einkommensschwache Personen können unter bestimmten Bedingungen die vorzeitige Auszahlung der Beiträge beantragen.
Weiterbildung	<p>Über das WeBiG fördert das SBFI gemeinsam mit den Kantonen und in Ergänzung zu anderen Spezialgesetzen den Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener. Zu den Grundkompetenzen gehören gemäss Definition im WeBiG Lesen, Schreiben und die mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache, Grundkenntnisse der Mathematik sowie die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien.</p>
Gymnasiale Bildung	<p>Die Gewährleistung der Chancengerechtigkeit ist ein unbestrittenes Anliegen zur besseren Ausschöpfung des Bildungspotenzials und ein ge-</p>

	<p>samtschweizerisches Thema, das im Gymnasium wie auch beim Übergang Sek. I-Gymnasium und Gymnasium-Universität behandelt werden soll.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Am 1. August 2024 sind alle revidierten Rechtsgrundlagen des Maturitätsrechts (MAV/MAR, Verwaltungsvereinbarung, neuer Rahmenlehrplan der EDK) in Kraft getreten und damit das von Bund und Kantonen gemeinsam geführte Projekt "Weiterentwicklung der gymnasialen Maturität" (WEGM) erfolgreich abgeschlossen. Durch die Totalrevision wird die Vergleichbarkeit der gymnasialen Maturitätszeugnisse gestärkt und damit sichergestellt, dass Maturandinnen und Maturanden die notwendigen Voraussetzungen mitbringen, um erfolgreich ein Studium aufzunehmen. • Die neue Maturitätsanerkennungsverordnung verpflichtet die Kantone im neu geschaffenen Art. 32 MAV/MAR zur Förderung der Chancengerechtigkeit im gymnasialen Maturitätslehrgang. Mögliche Zielgruppen sind Personen mit Behinderungen, Personen mit Benachteiligungen aufgrund ihrer sozialen Herkunft sowie Jugendliche, die Teile ihrer Schullaufbahn ausserhalb der Schweiz verbracht haben. Das Vorhandensein entsprechender Massnahmen muss im Rahmen des Anerkennungsverfahrens nachgewiesen werden.
--	--