



NETWORKING

MOBBINGPRÄVENTION

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

KINDERKRIPPENPLÄTZE

MENTORING

# Chancengleichheit

WEITERBILDUNG

TOCHTERTAG

# Frauenförderung = Männerförderung

**Die Empa fördert eine Arbeitskultur,  
in der Mann und Frau partnerschaftlich  
Verantwortung übernehmen können.**

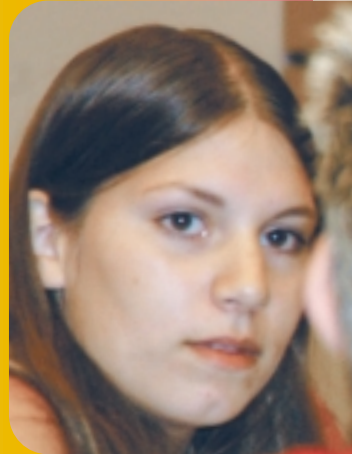


Noch vor einigen Jahren war die Chancengleichheit von Frau und Mann an der Empa kein Thema. Klar – denn die Welt der Technik ist seit jeher eine Welt der Männer. Dennoch gab es immer wieder Frauen, die sich in diese männliche Welt gewagt hatten, die Ingenieurinnen, Physikerinnen, Metallkundelaborantinnen geworden sind und an der Empa eine interessante Arbeit gefunden haben. 1992 wurde die Gruppe «Kristall» gegründet, die sich in verschiedenen Projekten für die Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen an der Empa einsetzt. Durch die kontinuierliche Arbeit dieser Gruppe wurde die Direktion massgeblich in ihrem Bestreben zum Ausbau der Chancengleichheit unterstützt.

Im Ergebnis steht die Empa heute in Bezug auf Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut da. Das Erreichen der Endrunde beim «Prix Egalité 2002» des kaufmännischen Verbandes sowie die Studie einer unabhängigen Fachstelle zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Wir haben viel erreicht in den vergangenen Jahren und für die kommenden Jahre haben wir noch viel vor.

**Dr. Anne Satir, Giesserei-Ingenieurin**

Leiterin der Empa-Akademie und  
Chancengleichheitsbeauftragte der Empa



## Wir bewegen das Mögliche, um unser zentrales Ziel «Gleichstellung von Mann und Frau» zu erreichen.



Die Forderungen zur Chancengleichheit von Frau und Mann werden an der Empa seit Jahren immer wieder mündlich und schriftlich festgehalten. Realität 2004: Die administrativen Abteilungen Personal und Finanzen werden von kompetenten Frauen geleitet, die Führung der wissenschaftlich-technischen Abteilungen «Biokompatible Werkstoffe» und «Luftfremdstoffe/ Umwelttechnik» ist in den Händen von zwei Wissenschaftlerinnen. Viele Empa-Forscherinnen akquirieren und führen zudem eigene Projekte.

Die Empa verstärkt ihre Forschungstätigkeit auch durch gezielte Anstellung von Doktorierenden und Postdocs, d.h. von Frauen und Männern in sehr kreativer Lebensphase, in die oft auch Familiengründung und Kleinkinderziehung fallen. Kinderkrippen, flexible Arbeitszeit, Teilzeitanstellung, Beratung bei der Karriereplanung sind deshalb folgerichtige Angebote der Empa, um den Karriereweg junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu unterstützen.

An der international ausgerichteten Forschungsinstitution Empa ebenfalls ein Thema: Zur Chancengleichheit von Frau und Mann gehört selbstverständlich auch die Chancengleichheit von Mitarbeitenden aus verschiedenen Kulturen.

**Prof. Dr. Louis Schlapbach, Physiker**

CEO Empa

## Dr. Susanne Leparoux

---

37 Jahre

Ingenieurin (Werkstoff-  
wissenschaftlerin)

Abteilung Werkstofftechnologie,  
Thun

seit 2001 an der Empa  
verheiratet,

1 Tochter – Alisèe (5 1/2)

arbeitet 60%

---

Porträtiert von Christine Kunovits



## NETWORKING

An der Empa gibt es für Frauen viele Gelegenheiten, neue Netzwerke aufzubauen und bestehende zu pflegen. Intern treffen sich jeweils einmal im Monat Frauen in Dübendorf zum Frauenlunch: Während eines gemeinsamen Mittagessens erhalten sie dank Vorträgen Einblick in die Arbeit der Kolleginnen oder in allgemein interessierende Themen. Wichtige Wissensnetzwerke von Frauen verbinden die Empa-Forscherinnen mit externen Fachfrauen. SVIN (Schweizerische Vereinigung von Ingenieurinnen), FFU (Fachfrauen Umwelt) und SFS (Solarfrauen Schweiz) sind nur einige Beispiele für Vereinigungen, in welchen Empa-Frauen als aktive Netzwerkerinnen mitmachen.

## GEGEN MOBBING UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

An der Empa herrscht ein Klima, das weitgehend frei von Mobbing und sexueller Belästigung ist. Gesetz, Ethik und wirtschaftliches Denken fordern den Schutz der Würde der Angestellten. Manchmal ist es aber gar nicht so einfach, zwischen Belustigung und Belästigung, zwischen Flirt und Übergriff, zwischen gesundem Durchsetzungsvermögen und Mobbing zu unterscheiden. Es zahlt sich aus, sich zu wehren. Belästigungen können eher gestoppt werden, wenn Frauen es wagen, offensiv auf Belästigungen zu reagieren. Durch aktive Gegenwehr können sie ihr Selbstwertgefühl wiedergewinnen und sich aus der demütigenden Opferrolle befreien.





## «ICH BIN BEIDES – ENGAGIERT IN DER FAMILIE UND EHRGEIZIG IM BERUF»

**A**us ihrem Ehrgeiz macht Susanne Leparoux keinen Hehl. Gerne würde sie ihr Pensum an der Empa in Thun auf 70 % aufstocken. Momentan arbeitet die Werkstoffwissenschaftlerin nämlich lediglich 60%. «Im Vergleich zu früher ist das wenig», sagt sie. Und mit früher meint Susanne Leparoux nicht nur die sieben Jahre nach dem Studium, in denen sie noch kein Kind hatte, sondern auch die Zeit nach der Geburt von Töchtern Alisée im Juni 1998. Sie habe ihr Mädchen mit 14 Monaten in eine Ganztageskrippe gegeben, um an der Uni Freiberg in der Nähe von Dresden zu forschen. Der Grund: Im Muttersein allein gehe sie nicht auf, darum engagiere sie sich auch jetzt im Job, «weil ich in der Karriere nicht stehen bleiben will.»

In der Abteilung «Werkstofftechnologie», wo die 37-jährige seit zwei Jahren arbeitet, sehe sie für sich Möglichkeiten, beruflich voranzukommen. Man würde sie beispielsweise bei einer Habilitation unterstützen. Ausserdem hat sie mit ihrem Abteilungsleiter über ihre Ambitionen gesprochen, mehr Verantwortung zu übernehmen. «Sobald der Kindergarten-Stundenplan meiner Tochter weniger verstükkelt ist, werde ich in der einen oder anderen Form intensiver arbeiten.»

Für die gebürtige Deutsche war Engagement im Job seit jeher wichtig: Nach dem Studium ging Susanne Leparoux wegen einer Stelle nach Frankreich, lebte von 1991 bis 1998 in der Nähe von Paris, war dort unter anderem in der Luftfahrtindustrie tätig und Zwölfstundentage gewohnt. «Ich wäre gerne länger in Frankreich geblieben, aber mein Mann, ein ebenfalls promovierter Werkstoffwissenschaftler, bekam ein Angebot aus Dresden. Und so sind wir nach Deutschland gezogen.» Dort brachte sie Alisée zur Welt. Drei Jahre später zog die Familie erneut um, diesmal nach Thun. «Wir hatten uns beide bei der Empa beworben, weil sie einen guten Ruf hat. Für meinen Mann war sofort eine 100%-Stelle als Projektleiter frei, für mich etwas später die Position als Senior Scientist – allerdings nur im Teilzeitpensum.» Trotzdem ein Glücksfall. Denn es sei für sie als gleich gut qualifiziertes Paar mit identischem Ausbildungshintergrund alles andere als einfach, gleichermassen attraktive Arbeit zu finden, noch dazu in derselben Gegend.

Mit ihrem Teilzeitpensum liege für sie allerdings aktives Netzwerken nicht drin. Zwar ist Susanne Leparoux vor etwa einem Jahr an einen standortübergreifenden Empa-Frauenlunch nach Dübendorf gefahren. Dass sie regelmässig dorthin reise, um am monatlichen, über Mittag organisierten Frauentreffen den Kontakt mit ihren Kolleginnen zu pflegen, könne sie sich zeitlich nicht erlauben.

«Gelohnt hat sich der damalige Besuch aber auf jeden Fall. Ich kenne jetzt die meisten Frauen aus der Firma. Wir sind ja nicht so viele an der Empa.» Susanne Leparoux sieht im Umstand, in einer Männerdomäne zu arbeiten, durchaus Vorteile: «Es entsteht leichter Kontakt zu anderen Frauen; wir können offen über Schwierigkeiten reden und uns bei fachlichen Problemen weiterhelfen.» Von dieser Vernetzung hat sie seither schon mehrmals profitiert.

## Silvain Michel

40 Jahre

Maschineningenieur ETH

Gruppenleiter in der Abteilung

Festigkeit und Technologie,

Dübendorf

seit 2000 an der Empa

verheiratet, zwei Töchter –

Anne (5) und Joséphine (3)

arbeitet 60%

Porträtiert von Christine Kunovits



## ALTERNATIVE ARBEITSZEITMODELLE

Die Empa fördert eine Arbeitskultur, in der Mann und Frau partnerschaftlich Verantwortung übernehmen können. Unter alternativen Arbeitszeitmodellen sind Anstellungsvereinbarungen zu verstehen, die eine ausgewogenere Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau erlauben. Förderung und Aufwertung der Teilzeit für Männer und Frauen z.B. in Kaderstellen gehören dazu, aber auch die Flexibilisierung der Gleitzeit, die Einführung von Telearbeit und Jahresarbeitszeit, Jobsharing und die Verbesserung der Bedingungen beim Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Die Ablösung des Beamtengesetzes durch das neue Bundespersonalgesetz gibt der Empa mehr Autonomie bei der Gestaltung von Anstellungsbedingungen. Sie nutzt diese Chance der Veränderung aktiv zu Gunsten der Gleichstellung von Mann und Frau.

## KINDERKRIPPEN

Kinderkrippen – professionell geführte Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter – sind für viele Eltern, die an der Empa arbeiten, unentbehrlich. In Dübendorf haben engagierte Eawag- und Empa-MitarbeiterInnen 1993 den Verein Kinderpavillon ins Leben gerufen. Seit Herbst 1994 ist der «Kinderpavillon» bis auf die Weihnachtsferien ganzjährig geöffnet. In St. Gallen und Thun stehen in lokalen Kinderkrippen reservierte Plätze für Empa-Kinder zur Verfügung.





## «DAS ZUSAMMENSEIN MIT MEINEN KINDERN IST MIR WICHTIGER ALS EIN MANAGERLOHN»

**L**eicht war der Weg nicht. Damit das partnerschaftliche Arbeits- und Familienmodell von Silvain Michel und seiner Frau Jacqueline funktionierte, musste das Paar Abstriche im Job machen. Heute arbeiten beide nur 60%: er bei der Empa in Dübendorf, sie in einer Privatbank in Zürich. In der arbeitsfreien Zeit kümmern sie sich abwechselungsweise um ihre Töchter. Und an dem Tag, an dem beide weg sind, schaut eine Bekannte nach den Mädchen.

Nein, klar sei diese Aufgabenteilung vor der Geburt von Tochter Anne nicht gewesen, erzählt der Teilzeit-Familienvater. Fest stand nur, dass seine Frau ihren Job auch mit Kindern weitermachen wollte und er umgekehrt sich als Vater nicht nur finanziell um seine künftigen Sprösslinge kümmern wollte. Dennoch kam die Nachricht

vom erwarteten Nachwuchs vor etwas mehr als sechs Jahren überraschend. Seine Frau verkündete ihm just an dem Abend die freudige Botschaft, als Silvain Michel von einem Bewerbungsgespräch für eine Kaderposition nach Hause kam. Trotzdem nahm er das Angebot an. Doch sein Fehlentscheid wurde ihm noch in der Probezeit bewusst, «als ich meine Frau mit unserer neugeborenen Tochter im Arm im Spital sah», erinnert sich Silvain Michel. Tags drauf kündigte er, ohne eine Alternative in Aussicht zu haben. Danach war er ein halbes Jahr lang im Vaterchaftsurlaub und auf Stellensuche.

Die Wende kam im Herbst 1999. Zunächst in Form einer 40%-Assistentenstelle an der ETH Zürich, im April 2000 begann er dann an der Empa in Dübendorf. Zwar war diese Arbeit eigentlich als Vollzeitstelle geplant, «ich konnte die Verantwortlichen aber davon überzeugen, sie auf ein reduziertes Pensum umzumodeln.»

In den darauf folgenden zwei Jahren arbeitete der Maschineningenieur weitestgehend selbstständig, «in meiner Abwesenheit hatte ich aber einen Stellvertreter, auf den ich mich voll und ganz verlassen konnte. Wusste der nicht weiter, war ich per Natel zu erreichen – aber solche Anrufe habe ich selten bekommen.» So konnte sich Silvain Michel intensiv seinen Kindern widmen,

«was zuweilen anstrengender war, als die Arbeit an der Empa.» Kritische Kommentare bezüglich seines familiären Engagements hat Silvain Michel bisher weder bei der Arbeit noch im privaten Umfeld zu hören bekommen. Lediglich seine Schwiegereltern finden, es sei doch schade, dass er mit seiner akademischen Ausbildung keine Karriere mache. Aber «mir ist lieber, die Kinder kennen mich, als dass ich 200 000 Franken Jahreslohn nach Hause bringe». Arbeit sei für ihn nicht alleiniger Lebensinhalt. Was keineswegs bedeutet, dass sich der 40-jährige im Job zurücknimmt. Im Gegenteil: Seit Anfang Jahr leitet Silvain Michel das sechsköpfige Forschungsteam der Abteilung «Festigkeit und Technologie», in dem er die letzten 1½ Jahre gearbeitet hat. Und wenn seine Töchter einmal grösser sind, will er sich Zeit für Weiterbildung nehmen. Zudem hofft er darauf, dass er und seine Frau in sechs bis zehn Jahren das Arbeitspensum wieder erhöhen können: «Das wäre dann der Beweis dafür, dass unser Familienmodell wirklich funktioniert.»

## Dr. Helene Felber

---

46 Jahre  
 Chemikerin  
 Abteilungsleiterin Biokompatible  
 Werkstoffe, St.Gallen  
 seit 1988 an der Empa  
 ledig  
 arbeitet 100%

---

Porträtiert von Christine Kunovits

## MENTORING

In einer für den Forschungsbetrieb herausfordernden Zeit setzt die Empa auf den wissenschaftlichen Nachwuchs und hier insbesondere auf die Frauen. Um die berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu fördern, lädt sie jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme am Mentoring-Programm ein. Die jungen Leute sollen motiviert werden, anspruchsvollere, ihren Fähigkeiten entsprechende Aufgaben und/oder Führungspositionen innerhalb der Empa anzustreben. Der heutige Frauenanteil in Kader- und Führungsfunktionen soll damit längerfristig erhöht werden.

Mentoring unterstützt aber auch den Transfer von persönlichem und betrieblichem Know-how über die Standorte der Empa in Dübendorf, St.Gallen und Thun hinaus. Somit unterstützt es die Ziele des Wissensmanagements. Das Pilotprojekt an der Empa wurde vom ETH-Rat als Frauenförderungsmassnahme im Rahmen des Bundesprogramms für Chancengleichheit im universitären Bereich unterstützt.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

Neben der fachlichen Weiterbildung fördert die Empa auch die persönliche Auseinandersetzung ihrer Mitarbeitenden mit Fragen der Chancengleichheit. Um ihnen die Ideen zu veranschaulichen und sie für das Thema zu sensibilisieren, finden an der Empa deshalb regelmässig Kurse zur Persönlichkeitsbildung statt. Eine Anzahl von Workshops richtet sich ausschliesslich an Frauen und behandelt Fragen, wie frau sich und ihre Zeit am besten managt, wie sie geschickt Netzwerke bildet und wie sie ihre Karriere als Nachwuchswissenschaftlerin mit Erfolg plant. Vorträge auf einer regelmässig über den Mittag stattfindenden Plattform richten sich gleichermassen an Frauen wie Männer. Oft werden Themen aus einem weiblichen Blickwinkel vorgestellt: Wie legt frau ihr Geld gelungen an? Oder: Wie präsentiert sich Wirtschaftspolitik aus weiblicher Sicht?





## «ICH SETZE MICH EIN FÜR DEN ZUSAMMENHALT UNSERER DREI STANDORTE»

**D**ie Liebe zur Schweiz im Allgemeinen und einem Mann im Speziellen war es, die die gebürtige Bayerin Helene Felber 1988 einen Job bei der Empa in der Ostschweiz annehmen liess, statt sich nach ihrem Doktorat im Norden Deutschlands um Arbeit in der chemischen Industrie zu bemühen.

Viel ist seither passiert. Der Mann an ihrer Seite ist inzwischen ein anderer, Helene Felber gehört in der Empa zum mittleren Kader, Kinder aber hat sie keine («es war nie der passende Moment»). Dass die heute 46-jährige dereinst bis zu 40 Leute führen würde, «hätte ich nach der Matur nie gedacht. Damals wusste ich nicht einmal, was ich studieren sollte: Architektur, Innenarchitektur, Psychologie, Gartenbau, Biochemie oder Chemie.» Der Zufall war es dann, der ihr den Berufsentscheid abnahm. «Die technische Uni München gab mir als erste einen Studienplatz und so landete ich bei der Chemie.» Kaum war Helene Felber nach dem Doktorat bei der Empa eingestiegen, begann ihr Aufstieg: Nach nur zwei Jahren Projektleitung wurde ihr 1990 die Stellvertretung des Abteilungsleiters in der Produktanalytik angeboten. 1993 führte sie bereits zehn Leute, von 1996 bis 2001 war sie im Jobsharing für 40 Angestellte

verantwortlich. Trotz optimaler Arbeitsaufteilung («mein Kollege und ich arbeiteten je hundert Prozent, wechselten uns aber monatlich mit der Leitung ab und hatten so Freiraum für Projekte – eine perfekte Lösung»), mussten sich die beiden vor zwei Jahren von diesem Arbeitsmodell verabschieden. Denn für die neu zu besetzende Abteilungsleitung «Biokompatible Werkstoffe» kam eine geteilte Führungsverantwortung nicht in Frage. Der Jobsharing-Partner ist seither ihr Stellvertreter. Mit diesem Entscheid hat die Chemikerin vorerst ihren Wunsch nach einer Weiterbildung in Richtung Betriebspsychologie oder Mediation auf Eis gelegt. Stattdessen «trage ich Verantwortung, lerne im Alltag viel über gruppenspezifisches Verhalten und kann mich zudem fachlich weiterbilden.»

Helene Felber tut aber noch viel mehr. Zusätzlich zu ihrer Führungsverantwortung hat sie sich beim Aufbau des Empa-internen Mentoringprogramms engagiert, zudem in einer Arbeitsgruppe des ETH-Bereichs zur Reorganisation des Lohnsystems mitgearbeitet und war als Delegierte der Schweiz im Eurolab tätig. Ist sie mittwochs im Hauptsitz in Dübendorf, geht sie, sofern es der Terminkalender erlaubt, an den monatlich stattfindenden Frauenlunch. Ansonsten betreibt Helene Felber aber kein frauenspezifisches Networking. «Ich bemühe mich vielmehr darum, zwischen den drei Standorten, insbesondere zwischen St. Gallen und Dübendorf, Brücken zu schlagen.» Alleine fühlt sich die Kaderfrau in ihrem Berufsumfeld nicht, obwohl bei der Empa die Frauen in Führungspositionen stark untervertreten sind. «Natürlich gibt es manchmal Situationen, in denen ich als einzige eine bestimmte Meinung verrete. Aber das hat dann weniger etwas mit meinem Geschlecht als mit meiner Auffassung zu tun.»

## Michèle Büchi

---

19 Jahre  
 BMS-2-Schülerin  
 ehem. KV-Auszubildende im  
 Departement Logistik  
 von 2000 bis 2003 an der Empa  
 ledig  
 arbeitet neben der Ausbildung  
 20% an der Empa

---

## TOCHTERTAG

Am nationalen Tochtertag lädt die Empa, wie viele andere Firmen in der Schweiz auch, die Töchter ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, einen Tag am Arbeitsplatz der Mutter oder des Vaters zu verbringen. Die Mädchen sollen an diesem Tag, der jeweils im November stattfindet, die Arbeit ihrer Eltern besser kennen lernen und sich über die berufliche Zukunft, das Erwerbsleben und den Einfluss auf das Familienleben unterhalten können. An der Empa lernen sie Arbeitsplätze in «Männerberufen» kennen, jenseits von düsteren und lärmigen Fabrikhallen und Werkstätten.

Mädchen und Knaben wählen auch heute noch ihren künftigen Beruf mit unterschiedlichen Vorstellungen. Für viele Mädchen ist der Gedanke, ein Leben lang berufstätig zu sein, nicht selbstverständlich. Dabei bleiben bereits heute fast zwei Drittel aller Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes erwerbstätig. Anders bei den Knaben: Sie denken kaum darüber nach, wie sie Erwerbs- und Familienleben später einmal verbinden werden. Dass sie dereinst einmal einer Arbeit mit einem 100%-Pensum nachgehen werden, ist für sie selbstverständlich. Der nationale Tochtertag setzt genau dort an: Er will kein Schnuppertag sein, sondern ein Anlass, der die Diskussion über Lebensperspektiven von Mädchen und Knaben anregt und die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Rollen und Klischees fördert.





## «SO SEHE ICH ES! RÜCKBLICK AUF MEINE LEHRE ALS KV-AUSZUBILDENDE»

**V**or gut drei Jahren habe ich an der Empa die Lehre als kaufmännische Angestellte begonnen. Ich hatte die Möglichkeit, in viele Arbeitsgebiete hineinzusehen, und lernte ganz unterschiedliche Empa-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter kennen. Leider gab es in unserem Team keinen männlichen KV-Stift. Oberstiftinnen hatte ich ohnehin nicht, da ich nach einer Pause die erste war, die das KV-Azubi-Schiff an der Empa wieder zum Laufen brachte. Schade eigentlich, denn neben meinen Unterstiftinnen hätte ich gerne auch einen Unterstift gehabt.

### Was habe ich in meiner Lehre von Chancengleichheit mitbekommen?

Die Empa veranstaltet monatlich einen Frauenlunch – selbstverständlich nur für Frauen. Meistens war ich mit von der Partie, denn ich knüpfte gerne neue Kontakte. Und ich freute mich immer, auch mal wieder Frauen aus St. Gallen und Thun zu sehen. Ich habe schon Männer gehört, die etwas neidisch bemerkten: «Ach ja, den Frauenlunch für uns Männer, den gibt es nicht!» Ich antwortete dann jeweils ganz cool: «Ihr könnt euch ja selber einen Männerlunch organisieren!»

Empa-Regelungen zum nicht-sexistischen Sprachgebrauch, z.B. dass das Wort «Mitarbeiterinnen» zusätzlich zur männlichen Form ausgeschrieben wird, fand ich am Anfang doof. Mittlerweile habe ich aber den Sinn erkannt. Dieser Text hätte ja auch den Titel «Rückblick auf meine Lehre als KV-Lehrling» haben können. Aber ich bin ja eine Frau und war Lehrtochter und deshalb fände ich das dann doch etwas blöde, wenn ich einfach so unter der männlichen Bezeichnung «Lehrling» eingeordnet würde.

### Was halte ich davon, dass nur 1/4 der Empa-Mitarbeitenden Frauen sind?

Die Empa ist eben vor allem technisch orientiert, deshalb arbeiten hier schon mehr Männer als Frauen. Das soll aber nicht heissen, dass Frauen weniger gut wären auf technischem Gebiet. Wir haben sogar eine Polymechanikerin, die hier eine Lehre absolviert und die sich in ihrer Abteilung gegen lauter Männer durchsetzen muss. Ein Problem, stelle ich mir vor, könnte für sie höchstens sein, dass sie zu wenig Kraft hat für diese Arbeit. Aber sie hat ja genug Männer um sich, die ihr helfen können. Ein guter Mix von Frauen und Männern in der Arbeitswelt schadet nichts, ist eher besser. Auch müssen Männer lernen mit Frauen zu arbeiten. Nur weil sie es nicht gewohnt sind oder früher nie oder sehr selten vorkam, heisst das noch lange nicht, dass es heute nicht mehr Frauen im Arbeitsleben haben darf.

### Wie stehen (junge) Frauen in der Empa da?

Die erwähnte Polymechanikerin muss, glaube ich, schon ein bisschen kämpfen. Vielleicht auch darum, weil Männer am Arbeitsplatz untereinander schon anders sind als bei ihrer Partnerin zu Hause. Ich hatte auch schon mit Männern zu tun, die irgendwann unangenehm wurden. Denen habe ich klar meine Ansicht mitgeteilt. Sie waren so perplex, dass eine Frau, und dann noch eine Lehrtochter, ihnen so zeigte, wo es lang geht, dass ich mit ihnen danach eigentlich nie mehr Probleme hatte. Es ist manchmal einfach nötig, schlagfertig zu sein.

Im Allgemeinen, denke ich, haben die Frauen an der Empa eine gute Ausgangslage und werden auch akzeptiert. Vielleicht nicht von jedem Mann, aber von den meisten. Ich denke, wenn ein älterer Mann Mühe hat, dass eine junge Frau aufsteigt, dann hätte er sicherlich auch Mühe, wenn diese Frau ein anderer Mann wäre.

# Empa – Forschung, Entwicklung, Dienstleistungen und Wissenstransfer

Die Empa ist eine Technologie-Institution des Bundes innerhalb des ETH-Bereiches. Sie ist spezialisiert auf anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung sowie anspruchsvolle Dienstleistungen im Bereich der nachhaltigen Materialwissenschaft und -technologie.

Innovative Zusammenarbeit mit Industrie und öffentlichen Institutionen zur Wahrung der Sicherheit von Mensch und Umwelt, Wissensvermehrung und Lehre auf Hochschulniveau sind zentrale Aufgaben. Die Schwerpunkte sind: Moderne Werkstoffe und ihre Oberflächen, Bau- und Konstruktionsmaterialien, Materialien zum Schutz und Wohlbefinden des menschlichen Körpers, Informations-, Simulations- und Zuverlässigkeitstechnik sowie Mobilität und Umwelt.

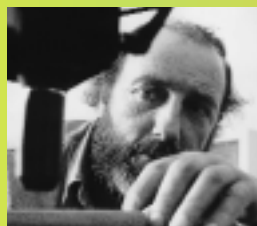
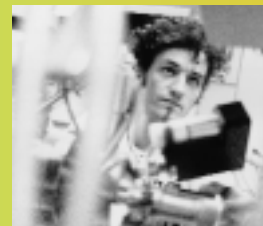
Auf über 30 Fachgebieten sind rund 800 Mitarbeitende für kundenspezifische Dienstleistungsaufträge, partnerschaftliche Entwicklungsprojekte und national/international geförderte Forschungsvorhaben interdisziplinär tätig.

[contact@empa.ch](mailto:contact@empa.ch)

## Empa-Akademie – Weiterbildungsangebote und Vermittlung von erarbeitetem Wissen

Die Empa-Akademie veranstaltet Tagungen, Kurse, Vortragsreihen und veröffentlicht Publikationen zu den Forschungsprogrammen der Empa. Neben den traditionell technisch ausgerichteten Veranstaltungen werden auch Kurse angeboten, die spezifisch der individuellen Weiterentwicklung von WissenschaftlerInnen dienen. Die Akademie wird geleitet von Dr. Anne Satir, die auch Chancengleichheitsbeauftragte der Empa ist.

[akademie@empa.ch](mailto:akademie@empa.ch)



### Empa

#### 8600 Dübendorf

Überlandstrasse 129

Telefon +41(0)1 823 55 11

Telefax +41(0)1 821 62 44

#### 9014 St. Gallen

Lerchenfeldstrasse 5

Telefon +41(0)71 274 74 74

Telefax +41(0)71 274 74 99

#### 3602 Thun

Feuerwerkerstrasse 39

Telefon +41(0)33 228 46 26

Telefax +41(0)33 823 44 90

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

[www.empa-akademie.ch](http://www.empa-akademie.ch)