



## Infoblatt

Ausgabe Januar 2023

### In eigener Sache

Liebe Leserin, lieber Leser

Der Beginn eines neuen Jahres kommt mir jeweils wie ein Buch mit 365 leeren Seiten vor. Jede Seite wird jeden Tag mit neuen Nachrichten beschrieben. Es ist jeweils interessant zu sehen, was aus den einst leeren Seiten am Ende des Jahres geworden ist.

Bei frauenplus Baselland hat sich im vergangenen Jahr ebenfalls viel ereignet. Einiges davon lesen Sie in diesem Infoblatt.

Kurz vor Weihnachten wurden wir besonders überrascht: Ich erhielt ein Telefon eines Mitarbeiters der Basellandschaftlichen Kantonalbank, der mich über eine Spende von CHF 10'000 informierte, die frauenplus Baselland erhalten würde. Ich war überwältigt. Es ging dabei um Folgendes: Die Basellandschaftliche Kantonalbank veranstaltet seit über 30 Jahren Märli-Geschichten. Im November und Dezember wurden in den Kantonen BL, BS und AG acht Vorstellungen durchgeführt. Auch ich durfte dabei sein und einen Check entgegennehmen. Die Hälfte der Ticketeinnahmen spendet die Basellandschaftliche Kantonalbank jeweils an ein nachhaltig soziales Projekt. An den Vorstellungen nehmen auch viele Familien teil. Deshalb soll der Betrag schwerpunktmässig in das Angebot „Familienhilfe“ fliessen. Auch andere Personen, Organisationen und Firmen spenden dafür Beiträge.

Beim traditionellen Maiverkauf leisten zudem die Frauenvereine im ganzen Kanton wertvolle Unterstützung, die Familien weiterhilft, die sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden. Dafür gehört Ihnen allen ein grosses Dankeschön!

Letztes Jahr gab es eine Änderung im Sekretariat bei frauenplus Baselland: Seit 1. Dezember arbeitet Denise Meier-Hertenstein bei uns. Wir freuen uns sehr über die neue Mitarbeiterin aus Kilchberg, die dort vor einigen Jahren den Frauenverein präsidiert hat und wünschen ihr gutes Gelingen und viel Befriedigung und Freude bei ihrer neuen Tätigkeit.

Annette Rieder hatte Ende November ihren letzten Arbeitstag. Sie war vier Jahre bei uns und mit ihrer Freundlichkeit, ihrer sorgfältigen und zuverlässigen Arbeitsweise eine sehr gute Visitenkarte. Wir wünschen ihr für den weiteren Lebensabschnitt alles Gute, viel Freude und Glück. Annette Rieder will mehr Zeit in den Landwirtschaftsbetrieb investieren, den sie mit ihrem Mann führt und auch mehr Zeit für ihre Familie haben.

Es ist beeindruckend, was wir letztes Jahr als Organisation, zusammen mit Ihnen, bewegen durften. Herzlichen Dank für ihr grosses und ermutigendes Engagement! Ohne Sie wäre unsere Arbeit gar nicht möglich. Im Namen des Vorstandes wünsche ich Ihnen ein glückliches, gesundes und erfolgreiches 2023. Bis auf ein baldiges Wiedersehen an einem unserer Anlässe! Wir freuen uns auf Sie.



Mit herzlichen Grüssen aus Liestal  
Elisabeth Augstburger, Präsidentin  
frauenplus Baselland

## Neue Sekretärin

Mein Name ist Denise Meier-Hertenstein. Ich bin in Hölstein aufgewachsen und zur Schule gegangen. Zuerst war ich beruflich im kaufmännischen Bereich zu Hause, danach wechselte ich in den sozialen Bereich mit Menschen mit Handicap. Vor mehr als 15 Jahren zog ich nach Kilchberg BL in die Heimatgemeinde meines Mannes. Drei Kinder, einen Garten mit Obstbäumen, ein Generationenhaus und Haustiere, dies begleitet mich nun seit mehr als 15 Jahren.



Denise Meier-Hertenstein, Sekretariat frauenplus Baselland

Meine Hobbies sind das Wandern, Skifahren, Velofahren und Schwimmen. Gerne engagiere ich mich in verschiedenen Vereinen. So leite ich einen Frauenturnverein, bin Mitglied beim Frauenverein und in der Skiriege. Neben meiner neuen Tätigkeit bei frauenplus Baselland gebe ich noch Baby- und Eltern-Kind-Schwimmkurse.

Vor kurzem absolvierte ich die Weiterbildung zur Sachbearbeiterin Finanz- und Rechnungswesen. Ich freue mich nun auf die neue Herausforderung, das Sekretariat von frauenplus Baselland zu führen.

## Spannendes Vorstandsforum von frauenplus Baselland

frauenplus Baselland organisierte kürzlich das 2. Vorstandsforum, dieses Jahr zum Thema „Ist Vorstandsarbeit noch zeitgemäss?“.



Über 30 Mitglieder aus Vorständen von Frauenvereinen nahmen an diesem Anlass im Stadtsaal in Liestal teil.

Verena Gauthier Furrer, welche als Moderatorin, Mediatorin und Supervisorin tätig ist, führte durch das Thema. Nach einem Podium mit drei Präsidentinnen von Frauenvereinen, die ihre Erfahrungen weitergaben, wurde in Gruppen über verschiedene Fragen diskutiert und Antworten auf Papier gebracht. Es ging zum Beispiel um Fragen, wie neue Mitglieder erfolgreich angesprochen werden können, weshalb sich ein Engagement in einem Vorstand persönlich lohnt oder weshalb jemand den Verein verlässt.



Für alle Teilnehmerinnen war klar, dass Vereine die Dörfer beleben, wichtige Aufgaben für das Gemeinwohl erfüllen und dadurch bedeutende Traditionen weitergeführt werden. Trotz Aufwand in einem Vorstand gibt es auch Glücksmomente, die durch die Gemeinschaft untereinander und durch positive Rückmeldungen entstehen.



Bei der Verabschiedung war für alle klar, dass es auch nächstes Jahr wieder ein Vorstandsforum geben soll. Es wird ein Thema sein, das die Frauen in ihrem Engagement ermutigen soll. Der gemeinsame Austausch ist bei solch einem Anlass jeweils sehr wertvoll!

Elisabeth Augstburger und Nicole Suter Scharpf  
Vorstandsmitglieder frauenplus Baselland





## **frauenplus Baselland organisiert einen spannenden Kochkurs**

Was kann ich kochen, um meinen Gästen mit Allergien und Unverträglichkeiten gerecht zu werden?

Zu diesem Thema trafen sich kürzlich acht Teilnehmende erwartungsvoll im Ebenrain in Sissach ein.



Maya Mohler und Petra Hügli, Kursleiterinnen, hatten bereits einige vegane, laktosefreie und glutenfreie "Versucherli" zum Begrüssungskaffee bereitgelegt.

In einem bestens dokumentierten Theorieteil wurden die Teilnehmenden über die verschiedenen Unverträglichkeiten informiert. Sie durften sich anschliessend bei den perfekt vorbereiteten Arbeitsplätzen allein oder zu zweit an die Menüs wagen.



Freudig und fröhlich wurde gekocht. Gelächter und Geplauder liessen eine gemütliche Atmosphäre entstehen. Bei einem feinen Buffet konnten alle Gerichte genossen werden. Auch ein feines Dessert fehlte nicht.



Es war ein spannender und vielseitiger Kurs und alle hätten noch gerne weiter gekocht.

Susi Trösch Manser, Kurse  
Vorstandsmitglied frauenplus Baselland

## **Der arbeitsrechtliche Bewerbungsprozess – sind moderne Technologien diskriminierend?**

Wenn sich Personen auf eine Stelle bewerben, befinden sie sich im «Vorzimmer» eines möglichen Vertragsabschlusses. Obwohl noch kein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist (und vielleicht auch keiner abgeschlossen werden wird), bestehen im Bewerbungsprozess gegenseitige Rechte und Pflichten. Die Beteiligten sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet und müssen die geltenden Rechte wahren. Das Gebot der Gleichstellung im Erwerbsleben und das Diskriminierungsverbot gelten hier. Auf die Genderfrage bezogen heisst das: Arbeitnehmende dürfen aufgrund ihres Geschlechts im Bewerbungsprozess nicht benachteiligt werden.

Wie überall kommen aber auch im arbeitsrechtlichen Rekrutierungsprozess zunehmend neue Technologien und Instrumente der künstlichen Intelligenz (abgekürzt: KI) zur Anwendung: Prozesse der Vorauswahl von Bewerbungsdossiers können so automatisiert werden. Nicht die künftige Chefin bzw. der künftige Chef übernimmt dann die Vorauswahl von Kandidatinnen und Kandidaten, sondern ein Algorithmus. Dann trifft ein nichtmenschliches KI-System weitreichende Entscheidungen über das Weiterkommen eines Bewerbers/einer Bewerberin. Selbstverständlich werden diese Algorithmen von Menschenhand programmiert, danach aber laufen sie selbständig ab, und es lässt sich im Nachhinein häufig nicht mehr verifizieren, ob die Prozesse verzerrende, die Gleichbehandlung verletzende oder diskriminierende Ergebnisse produzieren.

Nachfolgend soll auf die Problematik des Einsatzes solcher automatisierten Prozesse im Bewerbungsverfahren eingegangen werden. Der Beitrag beleuchtet insbesondere die Gleichstellung der Geschlechter.

## **Rechtsgleichheit im arbeitsrechtlichen Rekrutierungsprozess – was heisst das?**

Das Gleichstellungsgesetz (GIG) untersagt eine geschlechtsbezogene diskriminierende Behandlung im Erwerbsleben. Dies bezieht sich auf das gesamte Arbeitsverhältnis, aber auch auf den vorangehenden Rekrutierungs- und Anstellungsprozess und damit auch auf die Vorauswahl von Bewerbungsdossiers. Es darf niemand alleine aufgrund seines Geschlechts und ohne sachlichen Grund abgelehnt werden. Es ist evident, dass die Chancengleichheit in diesem Bereich zentral ist: über eine Arbeitstätigkeit wird die Lebensgrundlage finanziert und die Existenz von Personen und deren Familien gesichert. Jede

Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, die sachlich nicht gerechtfertigt ist, wäre damit diskriminierend.

Das Gleichstellungsgesetz ermöglicht es jeder Person, die eine diskriminierende Nichtanstellung geltend machen möchte, die Angabe einer Begründung zu fordern, damit anschliessende rechtliche Schritte überhaupt geprüft oder eingeleitet werden können. Eine solche Begründung lässt sich bei einem Ausscheiden nach erfolgtem Bewerbungsgespräch noch verhältnismässig leicht erlangen. Die neuen Technologien schaffen jedoch neue intransparente Benachteiligungen. Wenn das Bewerbungsdossier bereits in der zeitlich früheren und allenfalls automatisierten Vorauswahl ausscheidet, können Arbeitgebende die Gründe nicht mehr verifizieren und darlegen, da sie selbst gar keine Einsicht in die ablaufenden Prozesse hatten. Damit werden möglicherweise wichtige Rechte von Arbeitnehmenden beschnitten: kennt man den Grund für das Ausscheiden des eigenen Dossiers nicht und möchte man diesen erfahren, ist dies nicht mehr möglich und somit wird auch der Beweis einer allfälligen Diskriminierung nicht gelingen. Durch die Verwendung einer KI-Technologie entsteht so praktisch eine Blackbox, der Arbeitnehmende weitgehend ausgeliefert sind. Es besteht aber ein Anspruch auf Transparenz, auch was die eigenen Daten im Bewerbungsprozess betrifft: hier lässt sich der Widerspruch nicht auflösen.

## **Diskriminierende Effekte durch den Einsatz von Software im Bewerbungsverfahren: sind Daten neutral?**

Grosse Aufregung hat der Einsatz von Systemen der Künstlichen Intelligenz im Bewerbungsprozess bei einem Onlineversandhändler erzeugt. Beim Versuch, eine Software zu entwickeln, welche die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Vorauswahl von Kandidatinnen und Kandidaten unterstützt, kam es zu diskriminierenden Effekten. Es hat sich gezeigt, dass Frauen gegenüber Männern durch die Software benachteiligt werden. Das war keine Absicht beim Programmieren, sondern die Verzerrungen und Diskriminierungen sind aufgrund der Daten entstanden, die als Grundlage für die KI-Modelle verwendet wurden. Die gesellschaftlich vorliegenden Diskriminierungen sind in die Datensets eingeflossen und wurden für das KI-Modell verwendet. Damit kann man sagen, dass Daten nicht neutral sind. Beim erwähnten Beispiel war es so, dass bestimmte frauenbezogene Stichworte in den Lebensläufen zu schlechteren Bewertungen durch das KI-System führten (z.B. wenn

Abschlüsse von Frauen-Colleges genannt wurden)<sup>1</sup>. Eine Frau, deren Bewerbungsdossier so in diskriminierender Weise vom Verfahren ausgeschlossen worden war, hätte aufgrund der automatisierten Prozesse auch niemals eine Begründung für ihr Ausscheiden erhalten, geschweige denn sich gegen die Diskriminierung wirksam wehren können.

Die Software wurde in der Folge nicht weiterentwickelt, weil die diskriminierenden Effekte nicht verhindert werden konnten. Und wohl auch, weil der Reputationsschaden für das Unternehmen bereits zu gross war. Das Beispiel steht stellvertretend für eine Vielzahl von Problembereichen, die sich aufgrund des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz ergeben.

## **Diskriminierende Effekte auch in anderen Lebensbereichen**

Diskriminierungen aufgrund von neuen Technologien wie Künstlicher Intelligenz treten auch in anderen Kontexten wie medizinischer Diagnostik und Gesichtserkennung auf. So hat eine Studie gezeigt, dass die durch eine moderne Technologie unterstützte Erkennung von Hautkrebs besonders häufig Frauen benachteiligte, da der Hautkrebs in dieser Gruppe weniger zuverlässig erkannt wurde. Der Grund darin liegt auch hier in den Datensätzen: es liegen oft mehr Daten zu Männern vor, d.h. es besteht eine faktische Ungleichheit, und diese wirkt sich durch die automatisierten Prozesse im Ergebnis zum Nachteil von Frauen aus. Noch stärker sogar wirkten sich die Prozesse bei women of colour aus (vgl., <http://proceedings.mlr.press/v81/buolamwini18a/buolamwini18a.pdf>)

## **Fazit**

Das Problem der Diskriminierung durch neue Technologien ist wie dargelegt umfassend, da diese in immer neue Lebensbereiche vordringen und prägend mitgestalten.

Der Einsatz von KI-Systemen hat trotz generellem Fortschritt gewichtige Nachteile, die nicht einfach unter den Teppich gekehrt werden dürfen. Es wurde in verschiedenen Lebensbereichen nachgewiesen, dass sich diese automatisierten Prozesse verzerrend auswirken können. Selbstverständlich passieren Diskriminierungen auch durch Menschen direkt, die beispielsweise ein Bewerbungsdossier aufgrund unsachlicher Kriterien ablehnen. Bei der Technologie besteht

aber gerade der Anschein von Objektivität und Neutralität – was wie gezeigt nicht der Fall ist.

Die Problematik liegt ferner auch darin, dass beim automatisierten Ablauf nicht mehr rekonstruierbar ist, wie das Ergebnis zustande gekommen ist. Personalverantwortliche kann man nach den Motiven fragen, ein KI-System nicht. Künftig muss also beim Einsatz solcher Technologien gewährleistet werden, dass es keine Black-Box-Systeme sind und dass ein Einblick in Entscheidungsprozesse der KI-Systeme unbedingt möglich sein muss. Zudem muss dem Datenschutz der Bewerber und Bewerberinnen und dem Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte Rechnung getragen werden.

Zum Glück erhält die Problematik von Verzerrung und Diskriminierung durch KI-Systeme immer mehr Aufmerksamkeit. Sie fliesst sowohl in ethische Leitlinien und auch die rechtlichen Regulierungen ein, die derzeit am Entstehen sind.

Isabelle Egli Budelacci, frauenplus Baselland  
Orlando Budelacci, Hochschule Luzern

---

<sup>1</sup> Vgl. <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G> (abgerufen am 21.10.2022)

## Den Berufseinstieg schaffen – AMIE Basel

Der gemeinnützige Verein AMIE begleitet armutsbetroffene Mütter auf dem Weg in ein selbstbestimmtes berufliches und familiäres Leben. Der Einstieg oder Wiedereinstieg ins Berufsleben gestaltet sich oft als Herausforderung. Das AMIE-Team organisiert mit den Teilnehmerinnen einen Betreuungsplatz für ihre Kinder, stärkt sie in ihren Kompetenzen als Mütter und geht mit ihnen auf die Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz oder einer Arbeitsstelle.

„Ich habe mein Ziel erreicht, weil ich eine Lehrstelle gefunden habe, Struktur in mein Leben bringen konnte und eine Kita für mein Kind gefunden habe. Ich habe gelernt, dass ich auch Laura bin und nicht nur Mami.“ Laura durchlief 2020/2021 den einjährigen Kurs AMIE-Ausbildung und startet im August 2021 eine Ausbildung zur Fachfrau Gesundheit. Wie viele Mütter konnte sie vor der Kursteilnahme bei AMIE keine Ausbildung absolvieren und war bei der Betreuung ihres Sohnes weitgehend auf sich alleine gestellt. Diese Situation ist für viele Mütter, die zu AMIE kommen, sehr belastend. Sie möchten für die eigenen Kinder ein Vorbild sein und finanziell eigenständig werden, doch aufgrund eines Schulabbruchs, der schwierigen familiären Situation oder dem fehlenden Umfeld ist dies oft nicht möglich. Aus diesem Grund rief der Gewerbeverband Basel-Stadt 2007 das Projekt «AMIE» ins Leben, um junge Mütter beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Seit 2015 ist AMIE ein eigenständiger, gemeinnütziger Verein, der die Arbeit des Projekts fortführt und gleichzeitig den Kurs auf verschiedene Altersgruppen ausdehnte und um weitere Angebote ergänzte.

## AMIE-Ausbildung – Das AMIE Kurswesen

Viele der Teilnehmerinnen leben vor dem Kurs AMIE-Ausbildung weitgehend isoliert. Im Gegensatz zu Gleichaltrigen sieht sich eine junge Mutter mit einem veränderten Tagesrhythmus konfrontiert und muss fortan grosse Verantwortung übernehmen. Erfährt die Frau durch die eigene Familie keine bis wenig Unterstützung, sind der Ausbildungseinstieg und die damit verbundenen Entwicklungsschritte ein Herkulesakt. Hier setzt AMIE-Ausbildung an und begleitet die Frauen aufbauend auf den drei Säulen Beruf, Mutterschaft und Persönlichkeit. Ziel ist es, eine nachhaltige berufliche Anschlusslösung zu finden. Aus unserer langjährigen Erfahrung wissen wir, dass eine solche Lösung nur dann möglich ist, wenn eine ganzheitliche Begleitung angestrebt wird, welche die Frauen in ihrem Selbstbewusstsein und ihren Kompetenzen als Mütter stärkt, sowie ein Betreuungssystem geschaffen wird, das den Frauen den Fokus auf die Ausbildung erlaubt.

Auch Yael besuchte vor 3 Jahren die AMIE-Ausbildung. Sie lebte damals mit ihrer einjährigen Tochter zusammen und hatte den Wunsch, eine Lehre zu absolvieren, um später für sich und ihre Tochter sorgen zu können. «Wenn meine Tochter einmal so alt ist wie ich, möchte ich nicht, dass sie zu mir sagt: ‘Du hast ja auch keine Lehre gemacht, wieso sollte ich dann eine machen?’. Ich möchte ein Vorbild sein für sie.»



## AMIE-Job – Das AMIE Bewerbungscoaching

Durch die Erweiterung unserer Angebote können wir seit Ende 2021 mit AMIE-Job auch ein Bewerbungscoaching anbieten, das sich spezifisch an Mütter richtet, die eine Ausbildung abgeschlossen haben und/oder Berufserfahrung aufweisen. Im Zentrum steht die Entwicklung einer erfolgreichen Bewerbungsstrategie und das Finden einer Arbeitsstelle, mit der eine nachhaltige Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird. So wie Vanessa, die das Programm als eine der ersten durchlief: «Vor dem Coaching konnte ich mir nur schwer vorstellen, wie ich die Betreuung meines Kindes, den neuen Job und den Haushalt unter einen Hut kriegen sollte. In den Coachings lernte ich Strategien und Organisationstechniken, die mir halfen, dies umzusetzen. Als ich dann eine Festanstellung erhielt, hatte ich schon Respekt vor der Mehrfachbelastung. Ich wusste aber, dass ich mich jederzeit bei AMIE melden darf, wenn etwas nicht klappt oder ich mich überfordert fühle. Dies half mir, mit dem Druck umzugehen.»

Wir freuen uns, auch in Zukunft Frauen auf ihrem Weg zur finanziellen Eigenständigkeit begleiten zu dürfen und setzen uns auch weiterhin für die vielfältigen Bedürfnisse von Müttern ein.

Flavia Grossmann und Julie von Büren  
AMIE Basel  
[www.amie-basel.ch](http://www.amie-basel.ch)



## Stimmungsvoller Adventsanlass in Itingen

Die Adventsfeier ist jedes Jahr ein Höhepunkt!



Dieses Mal hat sich der Frauenverein Itingen als Gastgeber zur Verfügung gestellt, zusammen mit frauenplus Baselland den traditionellen Adventsanlass zu organisieren. Was für eine wundervolle Dekoration befand sich an den Fenstern und auf den Tischen!



Die sieben Flötistinnen, unter der Leitung von Paula Baschung, begeisterten mit ihren Musikbeiträgen die Zuhörerinnen und Zuhörer. Es gab auch die Möglichkeit, zusammen einen Kanon zu singen und zu tanzen.



In dieser festlichen Atmosphäre passte die Weihnachtsgeschichte, welche Elisabeth Augstburger vorlas. Sie handelte von einer Frau, die im Altersheim nicht beliebt war und an Weihnachten alle Bewohnenden überrascht hat. Die Geschichte stammt aus dem Buch „Auch Engel haben Hunger“ von Florence Develey.



Vorstand Frauenverein Itingen mit Eveline Howald, Vize-Präsidentin frauenplus Baselland



Das anschliessende Zusammensein bei Kaffee und verschiedenen Sorten Weihnachtsguetzli, die mit viel Sorgfalt und Kreativität hergestellt wurden, war ein Genuss! Nach regen Tischgesprächen und wundervoll berührt von der adventlichen Stimmung verabschiedete Elisabeth Augstburger die zahlreichen Mitglieder der Frauenvereine. Sie gab ihnen das Adventslicht mit, das sie durch die Weihnachtszeit begleiten soll.



Vorstandsmitglieder frauenplus Baselland  
Eveline Howald, Elisabeth Augstburger und Jeannette Niklaus

frauenplus Baselland dankt dem Vorstand des Frauenvereines Itingen und allen Helferinnen sowie den Flötenspielerinnen für ihren wunderbaren und engagierten Einsatz!

Elisabeth Augstburger  
Präsidentin frauenplus Baselland

## Nächste Daten

### Anlässe frauenplus Baselland

#### Februaranlass

Datum: 15. Februar 2023  
Tag/Zeit: Mittwoch, 18.00h  
Ort: Stadtsaal, Liestal  
Referent/in: Frau Dr. Doris Schneider,  
Thema «Gut ist besser als perfekt»

#### Jahresversammlung

Daten: 03. Mai 2023  
Tag/Zeit: Mittwoch, 18.00h  
Ort: wird noch bekannt gegeben  
Referent/in: wird noch bekannt gegeben

#### Adventsfeier 2023

Datum: 29. November 2023  
Tag/Zeit: Mittwoch, 14.00 Uhr  
Ort: wird noch bekannt gegeben  
Referent/in: wird noch bekannt gegeben

## Unsere Öffnungszeiten ab 1.12.2022

Montag	08.30 – 11.00 Uhr,
und	13.30 – 16.30 Uhr
Mittwoch	08.30 – 11.00 Uhr,
Donnerstag,	13.30 – 16.30 Uhr

#### Impressum

Herausgeberin:  
frauenplus Baselland, Liestal ([www.frauenplus.ch](http://www.frauenplus.ch))

Redaktion und Gestaltung:  
Mariette Küng, Vorstandsmitglied ([mariette@laube.net](mailto:mariette@laube.net))

Erscheint zweimal im Jahr (jeweils im Januar und August) in einer Druckauflage von rund 560 Exemplaren und ist auf [www.frauenplus.ch](http://www.frauenplus.ch) aufgeschaltet