

Arbeitsgemeinschaft

- Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS
- Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter

Evaluation

Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004 - 2007

Teilbericht 1: Rahmenbedingungen und Formen der Zusammenarbeit

Autorinnen: Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter



Bern, im Oktober 2005 / Dezember 2005

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

Teil I: Voraussetzungen

- 1 Das Wichtigste in Kürze**
- 2 Ausgangslage**
 - 2.1 Fachhochschullandschaft Schweiz
 - 2.2 Gleichstellung an den Fachhochschulen
- 3 Aufbau des Berichts**
- 4 Untersuchungsgegenstand**
 - 4.1 Der Aktionsplan
 - 4.2 Hauptziele der Evaluation und Fragefelder aus der Sicht des Auftraggebers
 - 4.3 Evaluationszweck und Hauptfragestellungen
 - 4.4 Zeitlicher Ablauf, Zuordnungen, Verantwortlichkeiten
 - 4.5 Klärung von Begriffen
- 5 Methodisches Vorgehen**
 - 5.1 Dokumentenanalyse
 - 5.2 Interviews
 - 5.3 Fokussierte Interviews und Umfrage

Teil II: Ergebnisse

- 6 Rahmenbedingungen für eine effiziente Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen**
 - 6.1 Programmleitung als Drehscheibe
 - 6.2 Trend zur Vereinheitlichung
 - 6.3 Zunehmende Absicherung der Gleichstellungsorgane
 - 6.4 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe
 - 6.5 Genderaspekte in der Personalentwicklung
 - 6.6 Ist die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen nachhaltig verankert?
 - 6.7 Einschätzung zu Fragestellung 1
- 7 Zusammenarbeit fachhochschulintern, fachhochschul- und hochschulübergreifend**
 - 7.1 Transfer von Erfahrungen und Know-how
 - 7.2 Zusammenarbeit zwischen den Bundesprogrammen Chancengleichheit
 - 7.3 Nachhaltige Zusammenarbeit
 - 7.4 Einschätzung zu Fragestellung 2
- 8 Zur Zukunft der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen**
 - 8.1 Aus der Sicht der Fachhochschulen
 - 8.2 Vorschläge zur künftigen Zusammenarbeit
- 9 Empfehlungen**

Teil III: Anhang

- 10 Anhang**
 - 10.1 Literaturhinweise
 - 10.2 Strategieziele gemäss Aktionsplan 2004-2007
 - 10.3 Liste der Indikatoren zu den Fragestellungen 1 und 2
 - 10.4 Leitfaden für die Interviews mit den Gleichstellungskoordinatorinnen
 - 10.5 Liste der InterviewpartnerInnen

Abkürzungsverzeichnis

BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BFH	Berner Fachhochschule
BFT	Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie
ETHL	Eidg. Technische Hochschule Lausanne
ETHZ	Eidg. Technische Hochschule Zürich
FH	Fachhochschule
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
FHO	Fachhochschule Ostschweiz
FHZ	Fachhochschule Zentralschweiz
HES-SO	Haute école spécialisée de la Suisse occidentale
KFH	Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz
SBF	Staatssekretariat für Bildung und Forschung
SUK	Schweizerische Universitätskonferenz
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
ZFH	Zürcher Fachhochschule

Teil I: Voraussetzungen

Dieser kurze erste Teil des Evaluationsberichts enthält die Präliminarien, die nötig sind, um die Ergebnisse im zweiten Teil im richtigen Licht zu sehen. Es handelt sich beim vorliegenden Dokument um einen Zwischenbericht. Er untersucht die Gleichstellungsstrukturen an den Fachhochschulen und die Zusammenarbeit zwischen den Fachhochschulen einerseits, zwischen den Fachhochschulen und den Universitäten andererseits. Gegenwärtig wird die Botschaft für die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie – die so genannte BFT-Botschaft – für den Zeitraum 2008 bis 2011 erarbeitet. Ein Ziel des Zwischenberichts ist es, dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) Diskussionsgrundlagen für den Bereich Gleichstellung an den (Fach)hochschulen zuhanden der BFT-Botschaft zu liefern.

Für eilige Leserinnen und Leser sind die wichtigsten Resultate in Kapitel 1 zusammengefasst.

1 Das Wichtigste in Kürze

Das Bundesprogramm Chancengleichheit an den Fachhochschulen

Seit dem Jahr 2000 unterstützt der Bund Massnahmen und Projekte, welche die tatsächliche Gleichstellung an Fachhochschulen zum Ziel haben. Für die beiden Beitragsperioden 2000 bis 2003 bzw. 2004 bis 2007 hat er dafür je 10 Mio. Franken bereitgestellt. Die Mittelvergabe geschieht über das Bundesprogramm *Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen* und über den programmlleitenden Aktionsplan. Dieser enthält die für die Finanzierungsperiode geltenden Strategieziele. Die Hochschulen tragen – je nach Art der Massnahmen oder Projekte – 30 bis 50 Prozent der Kosten mit. Gut ein Drittel der Ausgaben des Bundesprogramms ist in der aktuell laufenden Beitragsperiode für den Auf- und Ausbau der Gleichstellungsorgane reserviert.

Die Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit

Die Ausstattung und v.a. die Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsorgane sind Gegenstand des ersten nun vorliegenden Evaluationszwischenberichts. Als zweiten Schwerpunkt untersucht er Formen und Inhalte der Zusammenarbeit im Bereich der Gleichstellung innerhalb der Fachhochschulen sowie fachhochschul- und hochschulübergreifend. Die der Evaluation zugrunde liegenden Datenquellen sind vor allem ausführliche Interviews mit Gleichstellungskoordinatorinnen. Sie vermitteln eine Innensicht auf die Gleichstellungsarbeit. Die Optik der Führungsebene wird über eine Umfrage bei den SchulleiterInnen vermittelt.

Ergebnisse des Zwischenberichts

Die Gleichstellungsorgane

Auf organisatorischer Ebene ist ein Trend zur Vereinheitlichung zu beobachten: Mittlerweile verfügen alle Fachhochschulen über eine zentrale Gleichstellungskoordinatorin und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an den Teilschulen. Die Gleichstellungskoordinatorinnen befassen sich mehrheitlich im Hauptamt mit Gleichstellungsarbeit – ihre Kolleginnen in den Teilschulen tun dies mit kleinen Pensen im Nebenamt. Die Gleichstellungsorgane arbeiten aufgrund von Pflichtenheften und Konzeptpapieren, die ihnen in der Ausgestaltung ihrer Aktivitäten genügend Spielraum lassen.

Diese Dokumente nehmen gleichzeitig auch die Führungsebene der Hochschulen in die Pflicht.

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

Das Anliegen des Aktionsplans, Gleichstellung zu einer umfassenden Querschnittsaufgabe zu machen, ist noch an keiner Fachhochschule realisiert. Das Instrument des Gender Mainstreaming verlangt, alle Massnahmen und Prozesse auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin zu untersuchen. Die Führungsebene muss dafür die Verantwortung übernehmen. Gender Mainstreaming ist auf dieser Ebene bislang noch reine Theorie geblieben und dürfte noch wenig bekannt sein. Ähnliches gilt auch für das Ziel, Gleichstellung ins Qualitätsmanagement und ins Controlling zu integrieren. Akzeptanz geniessen hingegen Massnahmen, die den Bedürfnissen und Anforderungen der Fachbereiche dienen. Es entsteht so der Eindruck, dass generalistische Gleichstellungsarbeit durch fachbereichsorientierte Anliegen (zu) stark konkurrenziert wird.

Genderkompetenzen

Eine der Gründe für die noch weitgehend fehlende Verankerung der Gleichstellungsförderung in den Führungsinstrumenten und im Hochschulmanagement dürfte die oft mangelnde Genderkompetenz sein. Bei den Führungspersonen hat sie nicht den Status der Fachkompetenz, bei den Fachfrauen wird sie deshalb wenig nachgefragt.

Zusammenarbeit

Sowohl innerhalb der Fachhochschulen als auch fachhochschul- und hochschulübergreifend ist der Informations- und Erfahrungsaustausch gesichert. Er findet allerdings fast ausschliesslich unter den Gleichstellungsfachfrauen statt. Diese sind mit dieser Form von Zusammenarbeit mehrheitlich zufrieden. Weitergehende Kooperationen sind ihrer Ansicht nach mit den zur Verfügung stehenden Personalressourcen kaum zu leisten.

Getrennte Programme

Massnahmen und Projekte sind nur beschränkt übertragbar zwischen den unterschiedlichen Hochschultypen, wie sie die Fachhochschulen und die universitären Hochschulen darstellen. Gemeinsamkeiten sehen die Akteurinnen am ehesten im Bereich Kinderbetreuungsangebote oder Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienpflichten.

Empfehlungen

Die Empfehlungen beziehen sich ausschliesslich auf die bevorstehende Diskussion der BFT-Botschaft. Weitergehende inhaltliche Empfehlungen werden im Schlussbericht unter Einbezug der Ergebnisse der zweiten Evaluationsphase formuliert.

Empfehlung 1

Der Bund gewährt den Fachhochschulen weiterhin finanzielle Beiträge, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Der Gleichstellungsauftrag ist neu im Fachhochschulgesetz verankert und erhält damit mehr Gewicht. Es lohnt sich, weiterhin einen kleinen Teil der Bundesbeiträge an die Fachhochschulen an diesen Auftrag zu binden und die Fachhochschulen bei der Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung zu unterstützen.

Empfehlung 2

Die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen basiert auf einem Schwerpunktprogramm, das die Hauptziele für die kommenden Jahre festlegt.

Das Bundesprogramm und der Aktionsplan haben sich bewährt. Die Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit in den Fachhochschulen basierte in den letzten Jahren primär auf Massnahmen und Projekten, die in und für einzelne Fachbereiche realisiert wurden. Die Fachhochschulen werden in den nächsten Jahren jedoch gefordert sein, die Geschlechterperspektive durchgängig in ihre Prozesse und Abläufe zu integrieren. Die Vergabe von Mitteln über ein bundesweites Schwerpunktprogramm wie es der Aktionsplan darstellt, erlaubt es, diesen und ähnlichen Anliegen auch künftig Gewicht zu verschaffen.

Empfehlung 3

Das Schwerpunktprogramm ist auf die spezifische Situation und die Bedürfnisse der Fachhochschulen ausgerichtet.

Die Kontakte unter den Fachhochschulen und den Universitäten sind in den letzten Jahren intensiviert worden. Ein reger Informations- und Erfahrungsaustausch hat stattgefunden. Eine weitergehende konkrete Zusammenarbeit drängt sich aufgrund der unterschiedlichen Ausrichtungen der Hochschultypen nicht auf. Es erhöht die Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit, wenn diese situationsadäquat ausgestaltet ist.

2 Ausgangslage

2.1 Fachhochschullandschaft Schweiz

Im Herbst 1997 nahmen die sieben schweizerischen Fachhochschulen ihren Betrieb auf. In dieser kurzen Zeit haben sie es geschafft, innerhalb der schweizerischen Bildungslandschaft wichtige Akteuerinnen zu werden und ein eigenständiges Profil zu entwickeln. Ihre Aufgabe ist es, auf tertiärem Niveau praxisnahe Ausbildungen zu vermitteln, anwendungsorientierte Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zu realisieren, den Wissenstransfer zum beruflichen und wirtschaftlichen Umfeld zu unterstützen und in diesem Bereich Dienstleistungen zu erbringen.

Hinter diesen Leistungen steht ein gerüttelt Mass an Arbeit: Eine grosse Zahl eigenständiger Höherer Fachschulen wurden in diesen acht Jahren zu regionalen Fachhochschulen zusammengefasst und die Studienangebote mussten hochschultauglich gemacht werden. Beide Prozesse sind noch nicht abgeschlossen. Auf der Grundlage des im Oktober 2005 in Kraft getretenen, revidierten Fachhochschulgesetzes werden die bisher kantonal geregelten Studiengänge im Gesundheits-, Sozial- und Kunstbereich in Bundeskompetenz überführt. Und auch mit der Entwicklung der Curricula geht es weiter: Ab Herbst 2005 werden die Studierenden an den Fachhochschulen als Folge des Bologna-Prozesses zu Bachelors of Arts und Bachelors of Science ausgebildet. Die ersten Masterstudiengänge starten im Herbst 2008. Damit erhalten die Fachhochschulen die Chance, von Local Players, die sie noch vor nicht allzu langer Zeit waren, zu European Players aufzusteigen und sich in der europäischen Hochschullandschaft zu integrieren.

2.2 Gleichstellung an den Fachhochschulen

Wenn auch nicht zuoberst auf der Traktandenliste, so ist die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Thema, das die Fachhochschulen seit ihrem Start begleitet. Die erste rechtliche Grundlage findet sich in den Zielvorgaben des Bundesrates für die Aufbauphase. Mittlerweile ist das Gleichstellungsgebot auch im revidierten Fachhochschulgesetz sowie in der zugehörigen Verordnung verankert. Der Bund hat sich nicht auf die Schaffung von rechtlichen Vorgaben beschränkt, sondern mit dem Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen auch Geld für Fördermassnahmen bereitgestellt. Erstmals geschah dies im Rahmen der BFT-Botschaft für die Jahre 2000 bis 2003; in der entsprechenden Botschaft für die Jahre 2004 bis 2007 wird das Programm weitergeführt. Für beide Perioden wurden jeweils 10 Mio. Franken bereitgestellt. Die Unterstützung des Bundes orientiert sich in beiden Beitragsperioden am so genannten Aktionsplan, der verbindliche Strategieziele und Massnahmenbereiche vorgibt. Mit dem zur Verfügung gestellten Geld wurden in den Fachhochschulen seit 2001 Gleichstellungsorgane aufgebaut und zahlreiche Projekte realisiert, welche die Gleichstellung der Geschlechter auf vielfache Art und Weise voranbringen wollen.

Für die aktuell laufende Periode sieht der Finanzplan 2004-2007 des Bundesprogramms Chancengleichheit die folgende Verteilung der Bundesmittel vor:

Geschäftsstelle im BBT und Beratungsorgan (Löhne, Sitzungsgelder, externe Mandate, Expertisen, Öffentlichkeitsarbeit, Tagungen, Gesamtevaluation)	1'062'000	11 %
Gleichstellungsorgane an den Fachhochschulen	3'574'000	36 %
Bewilligte und eingereichte Projekte	3'405'000	34 %
Kinderbetreuungsangebote	96'000	1 %
Noch nicht verteilte Mittel	1'863'000	19 %
Total	10'000'000	101 %

Die Fachhochschulen tragen zur Finanzierung ihrer Gleichstellungsorgane 50 Prozent bei. Bei der Finanzierung der Projekte beträgt ihr Anteil zwischen 30 und 50 Prozent.

Bereits das erste Bundesprogramm Chancengleichheit 2000 bis 2003 war Gegenstand einer Evaluation. Diese wurde durch Margrit Stamm und Charles Landert durchgeführt. Die Evaluation des zweiten Bundesprogramms 2004 bis 2007 wurde vom BBT wiederum einer Arbeitsgemeinschaft übertragen. Sie besteht aus dem Büro BASS sowie Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter. Der vorliegende Zwischenbericht liefert die ersten Evaluationsergebnisse zur aktuellen Programmphase.

3 Aufbau des Berichts

Nachdem das vorangegangene Kapitel das Evaluationsvorhaben kurz in der schweizerischen Fachhochschullandschaft positioniert hat, folgt hier ein Überblick über den Inhalt des Zwischenberichtes. In *Kapitel 4* wird der Untersuchungsgegenstand definiert sowie der Zusammenhang zwischen den Evaluationszielen und den Fragefeldern der Auftraggeber in der Evaluationsausschreibung und den daraus abgeleiteten Hauptfragestellungen des Evaluationsteams hergestellt. Zudem wird auch die Abgrenzung zum zweiten Zwischenbericht bzw. zum Schlussbericht geklärt. Als Lesehilfe und zum besseren Verständnis des Berichts enthält dieses Kapitel zusätzlich einige Begriffsklärungen.

Kapitel 5 schliesst den die Grundlagen enthaltenden Teil I ab. Hier werden der Vorgang der Datenbeschaffung und der Datenaufbereitung beschrieben sowie der Hintergrund erläutert, auf dem die Resultate zu lesen sind.

Das Hauptgewicht des Berichts liegt auf Teil II. Dieser enthält die ausführlich dargestellten Ergebnisse der Evaluation. Dabei hat das Evaluationsteam sich entschieden, die Resultate anhand der in der Ausschreibung genannten Fragefelder zu ordnen und sich erst im Schlussbericht auf die Erreichung der im Aktionsplan genannten Strategieziele zu beziehen.

Kapitel 6 referiert die Resultate in Bezug auf die Rahmenbedingungen, unter welchen Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen gegenwärtig stattfindet.

Kapitel 7 befasst sich mit den Kooperationen innerhalb und zwischen den Fachhochschulen sowie mit der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit. Beide Kapitel schliessen ab mit einer zusammenfassenden Einschätzung, die sich an den zu beantwortenden Evaluationsfragestellungen orientiert.

Kapitel 8 wirft einen Blick auf die zukünftige Entwicklung – sowohl der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen wie auch der Zusammenarbeit unter den Hochschulen. Die Empfehlungen in *Kapitel 9* sind, angesichts dessen, dass die hier enthaltenen Ergebnisse nur Teilergebnisse sein können, kurz und knapp gehalten.

Schliesslich sind im *Anhang* Literaturhinweise, einige weiterführende Dokumente sowie Unterlagen zu den Datenerhebungen zusammengestellt.

4 Untersuchungsgegenstand

4.1 Der Aktionsplan

Der Aktionsplan 2004-2007 konkretisiert das Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen, das durch die BFT-Botschaft für den entsprechenden Zeitraum ermöglicht wird. Er richtet sich insbesondere an die Fachbereiche, die schon vor dem Inkrafttreten des revidierten Fachhochschulgesetzes der Regelungskompetenz des Bundes unterstanden. Im Aktionsplan sind die strategischen Ziele für die laufende Förderungsperiode festgelegt. Sie befinden sich im Anhang.

Das BBT sieht im Aktionsplan vor, gegen Ende der Kreditperiode eine Evaluation in Auftrag zu geben, die den Stand der Gleichstellung an Fachhochschulen und die Wirkung der getroffenen Massnahmen untersucht und bewertet. Diese Evaluation soll sich auf alle *Projekte und Massnahmen*, die mit den finanziellen Mitteln des Aktionsplans 2 unterstützt werden, beziehen.

Unter die Kategorie *Projekte und Massnahmen* fallen im Aktionsplan auch die Gleichstellungsorgane, d.h. die Stellen der zentralen Gleichstellungs Koordinatorinnen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Im hier vorliegenden ersten Zwischenbericht wird der Begriff Projekte der Einfachheit halber jedoch ausschliesslich für alle anderen Arten von Projekten verwendet.

4.2 Hauptziele der Evaluation und Fragefelder aus der Sicht des Auftraggebers

Die Evaluationsausschreibung des BBT nennt folgende Hauptziele:

- Die Evaluation soll den Entscheidungsträgern Grundlageninformation für eine mögliche Fortsetzung des Programms und Vorschläge für allfällige konzeptuelle und strukturelle Modifikationen in der Periode 2008 bis 2011 liefern.
- Sie soll der Information einer interessierten Öffentlichkeit dienen und zur verbesserten Akzeptanz von Förderungsmassnahmen beitragen.
- Sie soll terminlich auf die Arbeiten an der BFT-Botschaft 2008 bis 2011 abgestimmt sein.

Diese Hauptziele sind formaler Natur, sie werden inhaltlich anhand von drei Fragefeldern weiter aufgefächert (siehe nächste Seite).

Fragefelder Ausschreibung BBT

F1 Outputs / Vollzug

F1.1 Leistungen der Programmleitung

Wie werden Koordination, Information etc. durch die Programmleitungen und von den weiteren Akteuren (insbesondere Fachhochschulen) wahrgenommen? Wie ist die Unterstützung durch das BBT?

F1.2 Organisation

Welche Organisationsstrukturen wurden an den verschiedenen Fachhochschulen gewählt, und inwiefern sind sie im Hinblick auf die Zielerreichung geeignet?

F1.3 Kooperation mit Universitäten

Wo können mit dem Bundesprogramm Chancengleichheit der Universitäten Synergien genutzt werden, wo bestehen Parallelen? Wo sind auch künftig Unterschiede absehbar?

F2 Impacts des Programms

F2.1 Sensibilisierungswirkungen

Welche Massnahmen wurden zur Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen ergriffen und wie lässt sich deren Wirkung beurteilen (quantitativ/qualitativ)?

F2.2 Strukturelle Wirkungen

Wie nachhaltig ist die strukturelle Verankerung und Einbettung der Gleichstellungsbeauftragten, respektive Gleichstellungskommissionen? Wie weit sind die Minimalstandards gemäss Massnahme 1.3 des Aktionsplans 2004 bis 2007 erfüllt?

F2.3 Wirkungen auf die Strategie und das Management der Fachhochschulen?

Wie weit ist Chancengleichheit in der Gesamtstrategie der Fachhochschulen verankert und ist ein explizites Kriterium im Qualitätsmana-

gement?

Wie weit nehmen die Führungskräfte die Umsetzung des Gender Mainstreaming als permanente Querschnittsaufgabe wahr und verbinden diese mit einem Gleichstellungscontrolling? (Berücksichtigung in allen laufenden Projekten wie z.B. Bologna, Akkreditierung, Sprache usw.)

F2.4 Wirkungen auf das Personalmanagement/Personalentwicklung

Wie weit wird der Aspekt der Gendergerechtigkeit in Prozessen und Instrumenten der Personalrekrutierung und –entwicklung und in den Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsangebote) berücksichtigt?

F2.5 Transfer

Welche Massnahmen wurden ergriffen, um den Transfer von Projekten, Erfahrungen und Know-how sicherzustellen?

F3 Outcomes des Programms

F3.1 Nachfrage von Frauen nach traditionellerweise stark männlich geprägten Ausbildungsgängen

Lassen sich Veränderungen in der Nachfrage nach solchen Ausbildungsgängen feststellen? Wie ist es zu diesen Veränderungen gekommen (z.B. anders konzipierte Studiengänge)? Hat sich der Anteil der Dozentinnen in diesen Bereichen erhöht? (Nach der Integration der GSK-Berufe in Bundeskompetenz, müsste die Frage gestellt werden, wie werden diese Berufe für Männer attraktiver.)

F3.2 Nachhaltigkeit

Wie sind die Massnahmen und Projekte bezüglich der Nachhaltigkeit zu beurteilen? Wie wird eine nachhaltige Wirkung sichergestellt?

4.3 Evaluationszweck und Hauptfragestellungen

Das Evaluationsteam hat aufgrund dieser Unterlagen den Evaluationszweck folgendermassen formuliert:

Die Evaluation gibt Auskunft, ob die mit den Mitteln des Aktionsplanes finanzierten Projekte und Massnahmen geeignet sind, die Strategieziele zu erreichen, ob sie Wirkung entfalten und in welche Richtung Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen sich in Zukunft entwickeln soll.

Daraus wurden folgende fünf Hauptfragestellungen abgeleitet:

1. Sind die Rahmenbedingungen an den Fachhochschulen so ausgestaltet, dass sie die Förderung der Gleichstellung nachhaltig unterstützen? Sind die dazu notwendigen Genderkompetenzen vorhanden?
2. (Wie) werden im Bereich Gleichstellung fachhochschulintern, fachhochschulübergreifend und hochschulübergreifend Synergien genutzt bzw. (wie) könnten im Hochschulbereich unter Berücksichtigung der einzelnen Hochschultypen Kooperationen eingegangen und die Koordination verbessert werden?
3. Welchen Beitrag leisten die im Rahmen der Aktionspläne realisierten Projekte zur Förderung der Gleichstellung an den Fachhochschulen bzw. zur Sensibilisierung für und zur Erhöhung von Genderwissen und Genderkompetenzen?
4. Welche Fortschritte wurden bisher erzielt im Bereich der ausgeglichenen Beteiligung beider Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Leistungsbereichen der Fachhochschulen?
5. Welche Massnahmen braucht es künftig, um in den (Fach)Hochschulen Chancengleichheit zu ermöglichen bzw. Gleichstellung zu fördern?

4.4 Zeitlicher Ablauf, Zuordnungen, Verantwortlichkeiten

Aus Gründen der Abstimmung mit der BFT-Botschaft hat das BBT die Evaluation bereits im November 2004 ausgeschrieben, zu einem Zeitpunkt also, als die neue Kreditperiode knapp ein Jahr alt war. Die folgende Tabelle zeigt, welche Fragestellungen wo beantwortet werden und wer jeweils für den entsprechenden Bericht verantwortlich zeichnet.

Fragestellungen	Bericht	Termin	Verantwortlich
Fragestellungen 1 und 2	Erster Zwischenbericht	Oktober 2005	Barben/Ryter
Fragestellungen 3 und 4	Zweiter Zwischenbericht	Sommer 2006	Büro BASS
Fragestellung 5 sowie Synthese Fragestellungen 1-4	Schlussbericht	Oktober 2006	Barben/Ryter/Büro BASS

Zuordnung der Fragefelder in der Evaluationsausschreibung zu den Fragestellungen 1 und 2:

Evaluationsfragestellungen	Fragefelder Ausschreibung BBT
<p>1. Sind die Rahmenbedingungen an den Fachhochschulen so ausgestaltet, dass sie die Förderung der Gleichstellung nachhaltig unterstützen? Sind die dazu notwendigen Genderkompetenzen vorhanden?</p>	<p>■ F1.1: Leistungen der Programmleitung. Wie werden Koordination, Information etc. durch die Programmleitungen und von den weiteren Akteuren (insbesondere Fachhochschulen) wahrgenommen? Wie ist die Unterstützung durch das BBT?</p> <p>■ F1.2: Organisation. Welche Organisationsstrukturen wurden an den verschiedenen Fachhochschulen gewählt, und inwiefern sind sie im Hinblick auf die Zielerreichung geeignet?</p> <p>■ F.2.2: Strukturelle Wirkungen. Wie nachhaltig ist die strukturelle Verankerung und Einbettung der Gleichstellungsbeauftragten, respektive Gleichstellungskommissionen? Wie weit sind die Minimalstandards gemäss Massnahme 1.3 des Aktionsplans 2004 bis 2007 erfüllt?</p> <p>■ F2.3: Wirkungen auf die Strategie und das Management der Fachhochschulen. Wie weit ist Chancengleichheit in der Gesamtstrategie der Fachhochschulen verankert und ist ein explizites Kriterium im Qualitätsmanagement? Wie weit nehmen die Führungskräfte die Umsetzung des Gender Mainstreaming als permanente Querschnittsaufgabe wahr und verbinden diese mit einem Gleichstellungscontrolling? (Berücksichtigung in allen laufenden Projekten wie z.B. Bologna, Akkreditierung, Sprache usw.)</p> <p>■ F2.4: Wirkungen auf das Personalmanagement/Personalentwicklung. Wie weit wird der Aspekt der Gendergerechtigkeit in Prozessen und Instrumenten der Personalrekrutierung und -entwicklung und in den Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsangebote) berücksichtigt?</p> <p>■ F3.2: Nachhaltigkeit. Wie sind die Massnahmen und Projekte bezüglich der Nachhaltigkeit zu beurteilen? Wie wird eine nachhaltige Wirkung sichergestellt?</p>
<p>2. (Wie) werden im Bereich Gleichstellung fachhochschulintern, fachhochschulübergreifend und hochschulübergreifend Synergien genutzt bzw. (wie) könnten im Hochschulbereich unter Berücksichtigung der einzelnen Hochschultypen Kooperationen eingegangen und die Koordination verbessert werden?</p>	<p>■ F1.3: Kooperation mit Universitäten. Wo können mit dem Bundesprogramm Chancengleichheit der Universitäten Synergien genutzt werden, wo bestehen Parallelen? Wo sind auch künftig Unterschiede absehbar?</p> <p>■ F2.5: Transfer. Welche Massnahmen wurden ergriffen, um den Transfer von Projekten, Erfahrungen und Know-how sicherzustellen?</p> <p>■ F3.2: Nachhaltigkeit. Wie sind die Massnahmen und Projekte bezüglich der Nachhaltigkeit zu beurteilen? Wie wird eine nachhaltige Wirkung sichergestellt?</p>

4.5 Klärung von Begriffen

BFT-Botschaft

In der BFT-Botschaft erfolgt die strategische Ausrichtung und finanzielle Planung des Bundesrates für den Bildungsbereich der jeweiligen vierjährigen Planungsperiode. Die nächste BFT-Botschaft bezieht sich auf die Jahre 2008-2011.

Fachhochschule / Teilschule

Der Begriff Fachhochschule bezeichnet die regionale Institution. Es gibt in der Schweiz sieben Fachhochschulen. Eine Fachhochschule besteht aus verschiedenen Teilschulen oder Departementen unterschiedlicher Fachrichtungen. Im Bericht wird ausschliesslich der Begriff Teilschule verwendet.

Beratungsorgan

Das Beratungsorgan ist eine vom BBT eingesetzte ExpertInnengruppe, die die Programmleitung des Bundesprogramms unterstützt sowie die Vernetzung zu anderen Gremien in der Gleichstellungs- und Bildungslandschaft herstellt.

Chancengleichheit / Gleichstellung

Diese Begriffe werden im vorliegenden Bericht synonym verwendet (Bundesprogramm Chancengleichheit; Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen, Gleichstellungscontrolling etc.).

Gender / Geschlecht

Mit *Gender* werden die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern bezeichnet (Genderkompetenzen, Gender Studies etc.). *Geschlecht* wird hier in derselben Weise verwendet wie Gender (z.B. Geschlechterforschung).

Gleichstellungsorgan

Unter Gleichstellungsorgan wird in diesem Bericht die Gesamtheit der Personen verstanden, die definierte bezahlte Beschäftigungsanteile für die Gleichstellungsarbeit an der Fachhochschule einsetzen können (Gleichstellungskoordinatorin, Gleichstellungsbeauftragte an Teilschulen).

Gleichstellungskoordinatorin

Jede Fachhochschule verfügt über eine zentrale Stelle, über welche die fachhochschulinterne Gleichstellungsarbeit koordiniert wird. Die Inhaberin dieser Stelle ist Ansprechperson für die Schulleitung und die übrigen FH-Angehörigen.

Gleichstellungsbeauftragte

Vertreterinnen und Vertreter der Fachbereiche mit kleinen Pensen werden Gleichstellungsbeauftragte genannt. Sie sind Ansprechpersonen für die Gleichstellungskoordinatorin und meist zuständig für die Gleichstellungsprojekte an ihrer Teilschule. In der Suisse Romande werden die Gleichstellungsbeauftragten Répondant-e-s genannt.

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein ganzheitlicher Ansatz zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann (Chancengleichheit) als Querschnittspolitik, indem die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen beider Geschlechter in allen Bereichen von Politik und Verwaltung als leitendes Prinzip mit zu berücksichtigen sind.

5 Methodisches Vorgehen

Die oberste Führungsebene, die Rektoren der sieben Fachhochschulen, wurden schriftlich vom BBT sowie mündlich durch das Evaluationsteam anlässlich der Sitzung der Konferenz der Fachhochschulen (KFH) vom 14. April 2005 über das Evaluationsvorhaben und -vorgehen informiert.

Um die Fragestellungen 1-4 zu beantworten hat das Evaluationsteam Stichworte für Detailfragen und mögliche Indikatoren erarbeitet. Stichworte und Indikatoren für die Fragestellungen 1 und 2, die hier beantwortet werden sollen, befinden sich im Anhang.

Die notwendigen Daten zur Beantwortung der Fragen wurden mit drei Instrumenten erhoben.

5.1 Dokumentenanalyse

Das Evaluationsteam hat sich die im Internet verfügbaren Unterlagen zu den Fachhochschulen beschafft, d.h. gesetzliche Grundlagen, Leitbilder sowie Dokumente, die unter dem Stichwort Gleichstellung (oder ähnlich) greifbar sind. Überdies wurden die Gleichstellungsorgane gebeten, ein Dossier mit folgenden Dokumenten zusammenzustellen:

- Unterlagen, welche die Organisation der Gleichstellungsorgane der verschiedenen Fachhochschulen enthalten,
- Dokumente einzelner Fachhochschulen, welche die Verankerung des Gleichstellungsauftrags in den Steuerungsorganen und den Strategiepapieren beschreiben,
- Dokumente, die den Auftrag, die Pflichten und Kompetenzen, den Aufgabenbereich etc. der Gleichstellungsorgane regeln.

Diese Dokumente waren nicht überall und vor allem nicht überall vollständig vorhanden.

Das Studium dieser Dokumente diente vor allem der Vorbereitung auf die Face-to-face-Interviews.

5.2 Interviews

Das Hauptgewicht der ersten Phase der Evaluation lag aus methodischer Sicht bei den Interviews. Zur Beantwortung der *Fragestellung 1* wurden ausführliche leitfadengestützte Interviews durchgeführt mit den Hauptakteurinnen der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen, d.h. mit

- der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit an den Fachhochschulen,
- der Präsidentin des Beratungsorgans sowie einem Mitglied des Beratungsorgans aus der französischsprachigen Schweiz,
- den Gleichstellungskordinatorinnen der sieben Fachhochschulen.¹

Um vergleichbare Resultate zu erhalten, orientierten sich die Gespräche an den oben erwähnten Stichworten und Indikatoren und waren soweit möglich identisch strukturiert. Dies gilt insbesondere für die Interviews mit den Gleichstellungskordinatorinnen der Fachhochschulen.

Der Gesprächsleitfaden befindet sich im Anhang.

¹ Bei der HES-SO nahmen ausser der Gleichstellungskordinatorin auch die Präsidentin der Commission Egalité des chances, die Cheffe des missions als Vorgesetzte der Gleichstellungskordinatorin sowie die Déléguée à l'égalité am Interview teil.

Zur *Fragestellung 2* wurden ebenfalls die oben erwähnten Personen befragt, da sie Teil von Kooperationsprojekten sind oder sein könnten. Zur Ergänzung ihrer Sicht und Einschätzung wurden zudem mögliche KooperationspartnerInnen ausserhalb der Fachhochschulen befragt. Diese kürzeren, ebenfalls leitfadengestützten Interviews wurden zum Teil face to face, zum Teil telefonisch geführt.

Als Grundlage für den BFT-Bericht und für allfällige Empfehlungen, die im Rahmen des Zwischenberichts abgegeben werden sollen, wurden Stimmen miteinbezogen, die sich zu den künftigen Entwicklungen im Bereich Hochschulpolitik des Bundes und der Gender Policy im Hochschulbereich äussern.

Eine vollständige Liste aller InterviewpartnerInnen befindet sich im Anhang.

Die Interviews mit den Gleichstellungskordinatorinnen wurden auf Tonband aufgenommen und integral transkribiert. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden sie anschliessend nach bestimmten Stichwörtern ausgewertet. Zu den kürzeren Telefoninterviews wurden Gesprächsprotokolle verfasst.

5.3 Fokussierte Interviews und Umfrage

Die Evaluation stützt sich bei der Beantwortung der *Fragestellung 1* stark auf das Wissen, die Erfahrungen und die Informationen der Gleichstellungskordinatorinnen und legt damit das Hauptgewicht auf die Innensicht. Dies ist insofern gerechtfertigt, als die Gleichstellungsorgane die Expertinnen in Gleichstellungs- und Genderfragen sind, gleichzeitig ihre Fachhochschule gut kennen und einschätzen können. Es ist jedoch auch entscheidend, wie die Gleichstellungsarbeit vor Ort und im Alltag der Schule wahrgenommen wird, umso mehr als – gemäss Gender Mainstreaming – die Leitungspersonen Verantwortung bei der Implementierung der Gleichstellung übernehmen sollen. Das Evaluationsteam hat deshalb die Sicht der TeilschulleiterInnen einbezogen. Diese haben Führungskompetenzen, sie sind verantwortlich für ihre Teilschule, sie stehen den Dozierenden nahe und sind nicht zu weit entfernt von den Studierenden. Sie sind in der Regel Mitglieder der Schulleitung auf Stufe Fachhochschule.

Da eine Vollerhebung bei allen SchulleiterInnen aus finanziellen Gründen nicht in Frage kam, wurden zwei ausführliche Interviews mit je einem Schulleiter der deutschen und der französischen Schweiz geführt, die zu einem so genannten Statement verarbeitet wurden. Das Statement wurde den beiden Gesprächspartnern vorgelegt und von ihnen gutgeheissen. Anschliessend wurde es, zusammen mit drei Fragen, an alle Schulleiterinnen und Schulleiter versandt.

Die Antworten auf die drei Fragen – der Rücklauf betrug nahezu 50% - flossen v.a. in die Kapitel 6 und 8 ein.

Das Statement der Schulleiter und die drei ergänzenden Fragen befinden sich in Kapitel 6.

Teil II: Ergebnisse

In diesem Teil werden in den Kapiteln 6 und 7 die Evaluationsfragestellungen 1 und 2 beantwortet. Strukturierendes Element sind dabei die in der Ausschreibung des BBT formulierten Fragefelder. Zur besseren Orientierung wird zu Beginn jedes Abschnitts das entsprechende Fragefeld nochmals zitiert. Die Kapitel 6 und 7 schliessen mit einer zusammenfassenden Einschätzung der jeweiligen Fragestellung ab.

Kapitel 8 entfernt sich etwas weiter vom Datenmaterial und diskutiert die Zukunft der Gleichstellungsarbeit an den (Fach)hochschulen.

Die Empfehlungen in Kapitel 9 sind sehr knapp gehalten. Eine vertiefte inhaltliche Auseinandersetzung mit der zukünftigen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen wird der Schlussbericht enthalten.

Teil II soll auch als Grundlage für die Diskussion über den Einbezug der Gleichstellungsdimension an den (Fach)hochschulen in der BFT-Botschaft dienen.

6 Rahmenbedingungen für eine effiziente Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen

In diesem Kapitel wird die Evaluationsfragestellung 1 beantwortet. Sie lautet:

Sind die Rahmenbedingungen an den Fachhochschulen so ausgestaltet, dass sie die Förderung der Gleichstellung nachhaltig unterstützen? Sind die dazu notwendigen Genderkompetenzen vorhanden?

Die Punkte 1.1, 1.2, 2.2, 2.3 und 2.4 der Fragefelder wurden dieser Fragestellung zugeordnet. Sie wird in den Abschnitten 6.1 bis 6.5 beantwortet. Abschnitt 6.6 widmet sich dem Thema Nachhaltigkeit (Fragefeld 3.2), Abschnitt 6.7 enthält eine zusammenfassende Einschätzung.

6.1 Programmleitung als Drehscheibe

Leistungen der Programmleitung

Wie werden Koordinations-, Informations- und weitere Leistungen der Programmleitung von den AkteurInnen (insbesondere den Fachhochschulen) wahrgenommen? Wie ist die Unterstützung der Programmleitung durch das BBT? (F1.1)²

Unter Programmleitung werden die im BBT angesiedelten Stellen der Geschäftsführerin (Beschäftigungsgrad 60%) und ihrer Mitarbeiterin (Beschäftigungsgrad 40%) verstanden. Die Programmleitung ist dem Ressort ‚Institutionelle Partner‘ innerhalb des Leistungsbereichs Fachhochschulen angegliedert. Direkter Vorgesetzter ist der Ressortvorsteher.

Massgebend für die Beantwortung dieser Frage sind,

- wie die Gleichstellungskordinatorinnen die Arbeit der resp. die Unterstützung durch die Programmleitung wahrnehmen,
- wie das Beratungsorgan die Arbeit der Programmleitung einschätzt bzw. generell die Zusammenarbeit zwischen Programmleitung und Beratungsorgan und
- welche Unterstützung die Programmleitung innerhalb des BBT erhält, damit sie ihre Aufgabe kompetent ausführen kann.

6.1.1 Unterstützung der Gleichstellungsorgane durch die Programmleitung

Die Gleichstellungskordinatorinnen der Fachhochschulen bezeichnen die Kontakte zur Programmleitung generell als sehr gut. Sie fühlen sich ausreichend informiert, sei es durch die Geschäftsführerin direkt, sei es, dass sie sich bei Bedarf die nötigen Informationen selber bei der Geschäftsstelle³ holen. Die Arbeit der Geschäftsstelle wird als flexibel, das Verhältnis als vertrauensvoll bezeichnet. Geschätzt wird, dass die Geschäftsführerin neuerdings an den Sitzungen der Fachkommission KFH teilnimmt: Das verkürzt laut Gleichstellungskordinatorinnen die Informationswege und fördert die persönlichen Kontakte. Zu den Dienstleistungen, die die Geschäftsstelle erbringt, gehören die jährlichen Fachtagungen. Diese Veranstaltungen sind auch für die Gleichstellungsbeauftragten an den Teilschu-

² Das Evaluationsteam hat diese Frage zum besseren Verständnis etwas umformuliert.

³ Programmleitung und Geschäftsstelle werden synonym verwendet.

len und für ein weiteres Publikum geöffnet. Sie werden als Beitrag zur Vernetzung geschätzt. Die Gleichstellungskordinatorinnen zeigen aber auch Verständnis für die Leistungen, die die Programmleitung ihnen abverlangt – damit sind in erster Linie die jährlichen Berichterstattungen sowie die Projektfortschrittsberichte gemeint. Sie halten sie für angemessen; oft können sie die für das BBT verfassten Dokumente auch für die Berichterstattung gegenüber ihren eigenen Vorgesetzten an der FH verwenden.

6.1.2 Zusammenarbeit zwischen Programmleitung und Beratungsorgan

Das Beratungsorgan ist ein ExpertInnengremium. In ihm sind Fachpersonen aus bildungs- und gleichstellungspolitischen Kreisen aller drei Sprachregionen vertreten.⁴ Seine Funktion und seine Kompetenzen sind nicht abschliessend geregelt, es hat keine Aufsichtsfunktion gegenüber der Programmleitung. Die Geschäftsführerin bezeichnet das Beratungsorgan aber als sehr nützlich und unterstützend. Alle von den FH eingereichten Projekte – mit Ausnahme der Kinderbetreuungsangebote und der Gleichstellungsorgane – werden nach einem bestimmten Raster von einzelnen Mitgliedern des Beratungsorgans vorbereitet, im Plenum diskutiert, bewilligt, abgewiesen oder mit Auflagen versehen. Über diese Beschlüsse wird Protokoll geführt. Die Geschäftsführerin betrachtet sie im Grossen und Ganzen als bindend, nimmt sich aber im Detail eigene Entscheidungskompetenzen heraus oder bespricht sie mit der Präsidentin des Beratungsorgans. Sie bezeichnet die Präsidentin als ihre engste Kontaktperson.

Dieses Vertrauensverhältnis wird von der Präsidentin des Beratungsorgans voll bestätigt. Sie beurteilt die Arbeit der Geschäftsstelle als sehr zuverlässig und genau. Die Aufgabe des Beratungsorgans sieht sie vor allem in der hohen Transparenz bezüglich der Verwendung der finanziellen Mittel und der genauen Überprüfung der Projekte in Bezug auf die Kriterien des Aktionsplans. Sie betont, dass noch kein einziger Antrag, den das Beratungsorgan gestellt hat, von der zuständigen Stelle im BBT anders beurteilt worden wäre. Das Beratungsorgan ist in den Augen der Präsidentin ein Pool, wo Erfahrungen, Fachkenntnisse und Kompetenzen zugunsten des Gleichstellungsauftrags an den Fachhochschulen gebündelt werden.

6.1.3 Unterstützung der Programmleitung durch das BBT

Die Geschäftsführerin bezeichnet ihre Kompetenzen als ausreichend. Die Geschäftsstelle hat genügend Spielraum, um im Rahmen ihres Aufgabenbereiches selbständig zu handeln und Ideen zu entwickeln. Andererseits ist sie so weit in die Verwaltungsabläufe des BBT eingebunden, dass die Verantwortung für das Programm und die Steuerung der finanziellen Mittel bei der vorgesetzten Stelle liegen. So werden alle Verträge und Verfügungen zu den Projektgesuchen auf höherer Stufe unterschrieben. Die Geschäftsstelle ihrerseits hat – neben ihrer unterstützenden und beratenden Funktion – einen Controllingauftrag gegenüber den Gleichstellungskordinatorinnen und den Projektleitungen innerhalb der Fachhochschulen. Sie fordert die Jahres- und Projektberichte ein und kann finanzielle Mittel zurückhalten, wenn diese nicht geliefert werden oder wenn Projekte nicht ordnungsgemäss durchgeführt werden.

⁴ Vgl. www.bbt.admin.ch/fachhoch/dossier/chancen/d/index.htm

Wie ist nun die Verankerung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zu beurteilen, wenn man den Blick von der Programmleitung auf den Leistungsbereich Fachhochschulen bzw. auf das ganze Bundesamt ausdehnt? Aus dem Gespräch mit der Programmleiterin geht hervor, dass die Aufgabe, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Leistungsbereich Fachhochschulen zu verankern, als Zielvorgabe aus ihrem jährlichen Mitarbeiterinnengespräch hervorgegangen ist. Sie ist also an ihre Person und nicht an eine (Führungs)funktion gebunden. Das legitimiert die Geschäftsführerin zu fordern, dass laufende Projekte (wie Bologna, Akkreditierung, Vorbereitung der BFT-Botschaft) gleichstellungsgerecht ausgestaltet werden oder selber Vorschläge zu machen, wie dies zu geschehen hätte. Andererseits ist sie darauf angewiesen, dass in den Projektgruppen gendersensible Personen einsetzen, die wissen, was gendergerechte Ausgestaltung bedeutet und diese durchsetzen können. Oder sie muss über den Stand der Projekte auf dem Laufenden gehalten werden, um selber rechtzeitig eingreifen zu können.

6.2 *Trend zur Vereinheitlichung*

Organisation

Welche Organisationsstrukturen wurden an den verschiedenen Fachhochschulen gewählt und inwiefern sind sie im Hinblick auf die Zielerreichung geeignet? (F 1.2)

Massgebend für die Beantwortung dieser Frage sind

- die Organisation der Gleichstellungsarbeit und deren Einordnung im Organigramm der jeweiligen Fachhochschule;
- die Arbeitsgrundlagen der Gleichstellungsorgane – mit andern Worten: die Regelung der Pflichten, Kompetenzen und des Zuständigkeitsbereiches sowie
- die personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsorgane.

6.2.1 *Organisation der Gleichstellungsarbeit*

Modell

Der Evaluationsbericht zur ersten Auflage des Aktionsplanes Chancengleichheit⁵ sprach – mit Blick auf die Organisation der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen – von einem dezentralen und einem zentralen Modell. Er kommt zur Einschätzung, dass sich das dezentrale Modell (verschiedene Gleichstellungsbeauftragte an den Teilschulen) besser bewährt habe als das zentrale (eine Gleichstellungsbeauftragte für die gesamte Fachhochschule). Im Laufe der letzten Jahre hat sich eine Kombination der beiden Modelle ergeben: Alle Fachhochschulen verfügen nun über eine Gleichstellungskordinatorin und über Gleichstellungsbeauftragte an den Teilschulen. Das BBT hat diese Entwicklung finanziell mitgetragen. Der Anteil für die Gleichstellungsorgane am Gesamtvolumen des Aktionsplans hat sich gegenüber der Periode 2000-2003 nahezu verdoppelt.⁶ Gleichstellungskordinatorin und Gleichstellungsbeauftragte bilden ein formelles oder informelles Gremium, das sich in kleineren oder grösseren Abständen trifft. Diese Gremien werden in den FH der Deutschschweiz von den Gleichstel-

⁵ Margrit Stamm, Charles Landert (2003): Evaluation des Programms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen, Gesamtbericht, Aarau/Zürich.

⁶ Finanzieller Anteil für die Gleichstellungsorgane 2000-2003: 1'941'694.-; 2004-2007: 3'573'000.- (Schätzung); diese Zahlen basieren auf den von der Geschäftsstelle des Bundesprogramms zur Verfügung gestellten Finanzplänen.

lungskordinatorinnen geleitet. Die Commissione Gender der SUPSI wird von einer externen Fachperson geleitet; die Commission égalité der HES-SO stellt die Verbindung zur Schulleitung (Comité directeur) her. Neben den Fachbereichsvertretungen ist auch die Déléguée à l'égalité⁷ Mitglied der Kommission. Die Präsidentin ist Leiterin einer Teilschule. Diese beiden letztgenannten Kommissionen werden aber im Laufe der anstehenden Restrukturierungen ebenfalls noch Veränderungen unterzogen werden.

Anders als die Gleichstellungsorgane in den kantonalen Verwaltungen, anders aber auch als diejenigen an den Universitäten, hat sich die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen in den letzten Jahren zunehmend an den Fachbereichen orientiert. Dies zeigt sich v.a. an der Ernennung von Gleichstellungsbeauftragten an den Teilschulen. Gab es dort früher bestenfalls eine für Gleichstellungsfragen designierte Ansprechperson, sind die jetzigen Gleichstellungsbeauftragten, wenn auch noch nicht an allen, so doch an einigen Fachhochschulen gewählte Funktionsträgerinnen mit einem definierten Teilzeitpensum, fest umrissenen Aufgaben und einem entsprechenden Pflichtenheft. Sie nehmen diese Aufgabe meist neben einer anderen Funktion wahr – z.B. einer Dozentinnenstelle –, sie sind in der Kultur der jeweiligen Teilschule zuhause und stellen so die Verbindung her zwischen Fachbereich und Gleichstellungskordinatorin. Oft leiten sie zudem die fachspezifischen Gleichstellungsprojekte (Techniktage, Robotertage etc.) ihrer Schule.

Unterstellung

Die direkten Vorgesetzten der Gleichstellungskordinatorinnen sind – wiederum in der deutschen Schweiz – die Fachhochschulleitungen (d.h. der Rektor, die RektorInnenkonferenz oder ein Mitglied der Geschäftsleitung). Die Gleichstellungskordinatorin der SUPSI hat zwei Vorgesetzte: einerseits die Kommissionspräsidentin, andererseits die Departementsdirektorin⁸. Die Koordinatorin der HES-SO ist bei den Services communs in Delémont angesiedelt, ihre direkte Vorgesetzte ist die Cheffe des missions. Die Unterstellungsverhältnisse in der lateinischen Schweiz werden sich mit den Restrukturierungen möglicherweise noch verändern.

Die Unterstellung der Gleichstellungsbeauftragten an den Teilschulen ist unterschiedlich, zum Teil sind sie bei den jeweiligen Schulleitungen angesiedelt. Die Gleichstellungskordinatorinnen haben gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten keine leitende, sondern eher eine beratende Funktion. Das Verhältnis zwischen Koordinatorin und Beauftragter ist ein kollegiales und nicht ein hierarchisches.

Ausschlaggebend für die Koordinatorinnen ist u.a., dass sie einen möglichst einfachen und direkten Zugang zur Fachhochschulleitung haben, dass sie Anträge stellen und diese dort persönlich vertreten können. Die folgende Zusammenstellung zeigt, ob der Zugang im Pflichtenheft geregelt ist und wie er in der Praxis gehandhabt wird.

Tabelle 1: Zugang der Gleichstellungskordinatorinnen (GSK) zu der Fachhochschulleitung

BFH	In der Stellenbeschreibung nicht erwähnt. Praxis: GSK kann Anträge an Schulleitung stellen und diese dort persönlich vertreten.
FHNW	Im Pflichtenheft zugesichert. Praxis: GSK kann Anträge an Schulleitung stellen und diese dort persönlich vertreten.
FHO	Im Pflichtenheft zugesichert.

⁷ Die HES-SO verfügt, neben der Gleichstellungskordinatorin und den Gleichstellungsbeauftragten, über eine Déléguée à l'égalité mit einem Beschäftigungsgrad von 20%. Neben ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte ist sie Dozentin und Abteilungsleiterin. Sie ist vor allem im technischen Bereich tätig.

⁸ Dipartimento Scienze Aziendali e Sociali (Betriebswirtschaft und Soziale Arbeit).

	Praxis: GSK kann Projekte persönlich in Rektorenkonferenz vorstellen.
FHZ	Im Pflichtenheft zugesichert. Praxis: GSK erhält Protokolle der Schulleitungssitzungen. Vorgesetzter (= Mitglied der Schulleitung) vertritt Gleichstellungsanliegen in der Schulleitung. GSK ist persönlich nur einmal im Jahr persönlich anwesend, kann sich aber Zugang verschaffen, wenn nötig.
HES-SO	Im Pflichtenheft nicht erwähnt. Praxis: Die Präsidentin der Gleichstellungskommission vertritt die Anliegen der Plate-forme égalité im Comité directeur.
SUPSI	Pflichtenheft in Überarbeitung. Praxis: GSK kann Anträge persönlich in der Schulleitung vertreten.
ZFH	Im Pflichtenheft nicht erwähnt. Praxis: Chancengleichheit ist ständiges Traktandum in Geschäftsleitung. GSK vertritt Anträge nicht immer selber, sie werden z.T. von ihrer Ansprechperson in der Geschäftsleitung vertreten.

6.2.2 Arbeitsgrundlagen der Gleichstellungsorgane

Die Pflichtenhefte

Alle Gleichstellungskoordinatorinnen verfügen über Pflichtenhefte oder Stellenbeschreibungen. Dasjenige der Koordinatorin der SUPSI wird überarbeitet und lag zur Zeit der Datenerhebung nicht vor. Pflichtenhefte existieren z.T. auch für die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen.

Pflichtenhefte regeln die Hauptaufgaben und die Kompetenzen. Ein vergleichender Blick auf die vorliegenden Dokumente zeigt, dass folgende *Hauptaufgaben* sinngemäss in allen Pflichtenheften vorkommen:

- Koordination der Gleichstellungsbestrebungen an der Schule,
- Zusammenarbeit und Vernetzung nach innen (Teilschulen, Fachbereiche) und nach aussen (BBT, Fachkommission KFH, andere Hochschultypen etc.),
- Beratung der FH-Angehörigen und der FH-Schulleitung (letzteres nicht durchgehend),
- Information, Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung,
- Begleitung von Gleichstellungsprojekten,
- Konzeptarbeit, Initiierung neuer Projekte (letzteres nicht durchgehend).

Sehr unterschiedlich ist der Detaillierungsgrad der Pflichtenhefte. Die Gleichstellungskoordinatorin der FHZ verfügt über ein sehr ausführliches und weitreichendes Pflichtenheft, das – nach ihren eigenen Aussagen – weit über das hinaus geht, was sie mit ihren 50 Stellenprozenten machen kann, ihr aber andererseits grosse Freiheit lässt. Andere Pflichtenhefte sind hingegen sehr kurz und knapp gehalten. Sofern die Kompetenzen in den Pflichtenheften überhaupt geregelt sind, dann sehr viel summarischer als die Aufgaben. Die meisten Gleichstellungskoordinatorinnen haben die Budgetverantwortung für die finanziellen Mittel, die vom BBT und den (Teil)schulen für die Gleichstellung fließen. Sie erhalten Informationen über Projekte und neue Entwicklungen, wenn diese gleichstellungsrelevant sind, z.T. werden sie explizit legitimiert, mit den leitenden Personen zusammenzuarbeiten, z.T. sind sie mitverantwortlich für das Gleichstellungscontrolling.

Der Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungskoordinatorinnen, d.h. die Möglichkeit, ihre Tätigkeit auf alle Leistungsbereiche und Teilschulen zu erstrecken, ist meist im Pflichtenheft nicht explizit geregelt. In der Praxis bietet es sich jedoch an, dass die Gleichstellungskoordinatorinnen den Weg über die Gleichstellungsbeauftragten nehmen, um mit den Fachbereichen in Kontakt zu treten. Das ist weniger eine Frage der Hierarchie als der Kollegialität. Je kleiner die Schule, je einfacher sind die informellen

Kontakte: Die Gleichstellungskordinatorin der SUPSI und der FHZ betonen, dass sie direkt mit allen Schulen kommunizieren können, dass sie alle DirektorInnen kennen und dass man sie kennt. Je grösser die Schule, desto schwieriger ist es, überall Ansprechpersonen zu haben: In der HES-SO mit ihren über 20 Standorten ist das Netz der Répondant-e-s noch nicht erschöpfend ausgebaut.

Die Gleichstellungskonzepte

Alle Gleichstellungsorgane verfügen über ein Dokument (ein Konzept, ein Reglement, eine Richtlinie), das die Gleichstellungsaufgaben beschreibt und einen Rahmen für ihre Arbeit bildet. Diese Dokumente wurden der jeweiligen vorgesetzten Stelle vorgelegt und von dieser verabschiedet oder unterschrieben.

Generell sind sie so formuliert, dass der Wirkungsradius möglichst weit ist. Einige Themen ziehen sich durch alle Gleichstellungskonzepte, so z.B. das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses unter den FH-Angehörigen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. von Studium und Familie oder Personalentwicklungsmassnahmen zugunsten des untervertretenen Geschlechts. Weitere Schwerpunkte, die aber nicht überall explizit genannt werden, sind die Förderung der Gleichstellung als Führungsaufgabe, die Erhöhung der Genderkompetenzen von bestimmten Zielgruppen (Dozierende) oder die Beratung. Am ausführlichsten und weitreichendsten sind die Richtlinien der ZFH.

Tabelle 2: Konzeptpapiere der Gleichstellungsorgane

BFH	Gleichstellungsreglement, verabschiedet vom Fachhochschulrat am 18. August 2005
FHNW	Konzept Gleichstellungsarbeit an der FHNW, verabschiedet von Schulleitungskonferenz 2001
FHO	Flyer „Frauen und Männer an der FHO“ des Instituts für Gender Cooperation, von den vier Direktoren unterzeichnet
FHZ	Konzept für die Chancengleichheit, verabschiedet von der Geschäftsleitung im März 2003
HES-SO	Vision stratégique 2004-2007 des Dispositif égalité des chances, verabschiedet von der Commission égalité, ratifiziert vom Comité directeur
SUPSI	(Selbst)darstellung der Commissione Gender Proposta per un servizio in comune (Uni/SUPSI)
ZFH	Richtlinien Chancengleichheit von Frau und Mann an der ZFH, verabschiedet von der Geschäftsleitung im Juni 2004

6.2.3 Personelle und finanzielle Ressourcen

Das gewählte Modell des Gleichstellungsorgans und dessen Unterstellung sind ausschlaggebend für die Positionierung der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Gesamtorganisation. Das Gleichstellungsorgan muss aber auch mit ausreichenden personellen und finanziellen Ressourcen alimentiert sein, damit es seine in Pflichtenheft und Gleichstellungskonzept beschriebenen Aufgaben erfüllen kann.

Was die personellen Ressourcen betrifft, so beträgt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Gleichstellungskordinatorin 60%, bei den Gleichstellungsbeauftragten bewegt er sich um die 15%. Faktisch ist es aber so, dass die Gleichstellungskordinatorinnen – mit einer Ausnahme (FHZ) – 80% oder mehr arbeiten, wenn auch nicht ausschliesslich in dieser Funktion. An der ZFH ist die Gleichstellungskordinatorin beispielsweise gleichzeitig Gleichstellungsbeauftragte einer Teilschule und Dozentin, an der SUPSI ist sie gleichzeitig Leiterin eines Gleichstellungsprojekts. Andererseits sind auch die (durchschnittlichen) 15% der Gleichstellungsbeauftragten mit Vorsicht zu geniessen. Die Gleichstel-

lungsbeauftragten arbeiten z.T. auf Stundenbasis oder sind – wie an der HES-SO – mindestens zum jetzigen Zeitpunkt eher Ansprechpersonen, als dass sie Zeit in die Gleichstellungsarbeit investieren können.

Die folgende Tabelle zeigt die Beschäftigungsvolumen der Gleichstellungskordinatorinnen und Gleichstellungsbeauftragten. Die exakte Höhe der Stellenprozente war nicht immer genau eruierbar, da der Beschäftigungsgrad sich aufgrund der laufenden Projekte verändern kann.

Tabelle 3: Beschäftigungsgrad der Gleichstellungskordinatorinnen (GSK) und der Gleichstellungsbeauftragten (GSB)

BFH	GSK: 80% GSB: je 20% (total 100%)
FHNW	GSK: 80% GSB: je max. 10%
FHO	GSK: 10% und 40% (eine Stelle ist mit Dozentur, die andere mit Projektarbeit verbunden) GSB: je 20% (z.T. noch weitere ausschliesslich von Schulen bezahlte Stellenprozente)
FHZ	GSK: 50% GSB: 20, 30, 40% (total 130%)
HES-SO	GSK: 80%, Mitarbeiterin der GSK 60%, Déléguée 20%. GSB: theoretisch 157 Std./Jahr; praktisch weniger, da keine Entlastung von anderen Aufgaben
SUPSI	GSK: 30% (+ 70% als Projektleiterin und -mitarbeiterin) GSB: je 10% (total 30%)
ZFH	GSK: ca. 50% (davon ein Teil Gleichstellungsbeauftragte Teilschule) GSB: zwischen 10 und 20%, (total ca. 200%)

Wie die Tabelle 3 zeigt, ist das Kräfteverhältnis zwischen zentraler und dezentraler Struktur an den sieben Schulen unterschiedlich. Jede der folgenden Varianten ist zu beobachten:

- Stark ausgebildete Zentrale und stark ausgebildete dezentrale Struktur: BFH
- Stark ausgebildete Zentrale und schwach ausgebildete dezentrale Struktur: HES-SO, FHNW
- Schwach ausgebildete Zentrale und stark ausgebildete dezentrale Struktur: ZFH, FHZ, FHO
- Schwach ausgebildete Zentrale und schwach ausgebildete dezentrale Struktur (Gewicht auf Projektleitung): SUPSI

Ein anderer Punkt ist, ob die Gleichstellungskordinatorin über eigene Mittel verfügt, mit denen sie in einem gewissen Rahmen selber aktiv werden oder die Beziehungen nach innen und aussen pflegen kann (Weiterbildung, Retraite, Veranstaltung, Aktivitäten Fachkommission etc.). Dieser Punkt ist für die meisten Gleichstellungskordinatorinnen unbefriedigend gelöst: Es gibt entweder gar keine freien Mittel, diese sind sehr gering oder die Gleichstellungskordinatorin kann nicht selbständig darüber verfügen.

Zur längerfristigen Finanzierung der Gleichstellungsorgane – siehe Abschnitt 6.3.2.

6.3. Zunehmende Absicherung der Gleichstellungsorgane

Strukturelle Wirkungen

Wie nachhaltig ist die strukturelle Verankerung und Einbettung der Gleichstellungsbeauftragten⁹, respektive der Gleichstellungskommissionen? Wie weit sind die Minimalstandards gemäss Massnahme 1.3 des Aktionsplans 2004 bis 2007 erfüllt? (F2.2)

Massgebend für die Beantwortung dieser Frage sind

- die rechtlichen Grundlagen und
- die längerfristige Finanzierung der Gleichstellungsorgane an den Fachhochschulen.

Am Schluss dieses Abschnitts wird eine Zwischenbilanz gezogen, inwiefern die im Aktionsplan erwähnten Minimalstandards erfüllt sind.

6.3.1 Die rechtlichen Grundlagen

Die Verankerung der Gleichstellung im Gesetz garantiert zwar nicht, dass diese auch im Alltag gelebt und praktiziert wird. Trotzdem ist die Frage, ob und wie der Gleichstellungsauftrag in den gesetzlichen Grundlagen geregelt ist, nicht unerheblich.

Die Bundesebene

In die erste Auflage des Bundesgesetzes über die Fachhochschulen (FHSG) vom 6. Oktober 1995 hatte die Gleichstellung noch keinen Eingang gefunden, ebenso wenig in die Fachhochschulverordnung (FHSV) vom 11. September 1996.

Die Zielvorgaben des Bundes für die Aufbauphase 1996-2003 als Anhang zur FHSV gaben den Fachhochschulen jedoch schon in dieser frühen Phase einen konkreten Gleichstellungsauftrag. Punkt 11 der Zielvorgaben heisst:

„Die Fachhochschulen ergreifen Massnahmen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und den Anteil der Frauen zu erhöhen.“

Im revidierten, vom Parlament im Dezember 2004 verabschiedeten und am 5. Oktober 2005 in Kraft getretenen Fachhochschulgesetz ist der Gleichstellungsauftrag in Artikel 3 Absatz 5 lit. a enthalten:

„Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben sorgen die Fachhochschulen namentlich für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.“

Die ebenfalls revidierte Verordnung über Aufbau und Führung von Fachhochschulen (14.9.2005) enthält neu den folgenden Artikel 16c bis:

„¹ Das Departement kann jährlich einen Betrag für Betriebsbeiträge an Massnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau festsetzen.

² Als Massnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau gelten namentlich:

- a Massnahmen zur Erhöhung des Anteils des jeweils untervertretenen Geschlechts auf der Ebene der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Dozentinnen und Dozenten

⁹ Nach der neuen Terminologie sind die Gleichstellungsbeauftragten jetzt die Gleichstellungskoordinatorinnen.

ten sowie des Personals, insbesondere durch die Einrichtung von Krippenplätzen, die Schaffung von Teilzeitstellen sowie das Angebot von Teilzeitstudien;

- b Massnahmen zur Förderung der Entwicklung von Genderkompetenz;
- c Massnahmen zur Förderung der Geschlechterforschung.

³ Die Beiträge belaufen sich auf maximal 50 Prozent der anrechenbaren Betriebskosten nach Artikel 15 Absatz 1.¹⁰

Die kantonale und überkantonale Ebene

Sei es in der noch unverbindlicheren Form der Zielvorgaben als Teil der Fachhochschulverordnung, sei es in der nun verbindlichen Form des revidierten Fachhochschulgesetzes – die Fachhochschulen werden in die Verantwortung genommen, was die Gleichstellung von Frauen und Männern an ihren Institutionen betrifft.

Die bundesrechtlichen Grundlagen machen keine Aussage darüber, *wie* das zu geschehen hat.

Es interessiert deshalb in einem ersten Schritt, wie der gesetzliche Auftrag zur Gleichstellung in der kantonalen Gesetzgebung bzw. den regionalen/überkantonalen Vereinbarungen seinen Niederschlag gefunden hat.

Drei Fachhochschulen, nämlich die BFH, die SUPSI und die ZFH, basieren auf kantonalen (Fach)hochschulgesetzen:

- Das zürcherische Fachhochschulgesetz befindet sich gegenwärtig (im Sommer 2005) in Revision. Der Vernehmlassungsentwurf enthält keinen Gleichstellungsartikel. Die Kommission Chancengleichheit hat sich dazu geäußert. Zurzeit ist noch unklar, ob ihre Eingabe berücksichtigt worden ist.
- Auch im Hochschulgesetz des Kantons Tessin¹¹ gibt es keinen Hinweis auf die Gleichstellung. Hingegen erwähnt das Statuto della SUPSI vom 17. Oktober 2003 in Artikel 2, Abschnitt 3: „Le pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni sono un obiettivo della SUPSI, che integra la dimensione gender nelle strategie e nella gestione.“
- Über die umfassendsten gesetzlichen Grundlagen, was die Gleichstellung betrifft, verfügt die Berner Fachhochschule: Sie wird im kantonalen Fachhochschulgesetz, der Verordnung über die Berner Fachhochschule, im Statut der Berner Fachhochschule sowie im Reglement über die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Berner Fachhochschule geregelt. Die Gleichstellungsstelle ist damit sozusagen garantiert.¹²

Die übrigen vier Fachhochschulen werden durch interkantonale Vereinbarungen geregelt:

- Der Staatsvertrag über die FHNW wurde von allen vier beteiligten Kantonen (AG, BL, BS, SO) verabschiedet. Er enthält in Artikel 11 einen Gleichstellungsauftrag.¹³ Die definitive Einführung der neuen FHNW ist noch abhängig von der Genehmigung des Leistungsvertrags durch die vier Kantonsparlamente.

¹⁰ Art.15 regelt die Bemessungsgrundlage für die Betriebsbeiträge an die Lehre.

¹¹ Legge cantonale sull'Università della Svizzera Italiana e della Scuola universitaria professionale della Svizzera Italiana del 3 ottobre 1995, modifica dell'11 marzo 1997.

¹² Siehe dazu Kommentar zu Art 37 des Statuts: Eine Gleichstellungsstelle ist in Artikel 15 vorgesehen, eine Gleichstellungskommission in Artikel 26.

¹³ §11 Gleichstellung der Geschlechter

¹ Frauen und Männer sind auf allen Ebenen und in allen Prozessen der FHNW gleichberechtigt und auf allen Hierarchiestufen ausgewogen vertreten.

² Die FHNW trifft geeignete Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

³ Die FHNW unterstützt die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

- Die Vereinbarung über die Fachhochschule Ostschweiz vom 20. September 1999 erwähnt die Gleichstellung nicht.
- Auch im Zentralschweizer Fachhochschul-Konkordat vom 2. Juli 1999 gibt es keinen Hinweis auf die Gleichstellung der Geschlechter. Das Statut der FHZ verpflichtet jedoch die FH als Ganzes und ihre Teilschulen die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter anzustreben und bei Erlass und Vollzug von Regelungen der Gleichstellung Rechnung zu tragen.
- In der Westschweiz arbeitet man auf eine gemeinsame Konvention der HES-SO und HES-S2 hin. Sie soll 2007 in Kraft treten. In der heute noch geltenden Konvention für die HES-SO gibt es keinen Gleichstellungsartikel.

6.3.2 *Die längerfristige Finanzierung*

Die Gleichstellungsstrukturen können bis zu 50% über das Bundesprogramm Chancengleichheit finanziert werden. Dies gilt auch für die vom BBT bewilligten Projekte. Alle FH machen von dieser Möglichkeit Gebrauch, d.h., dass sie nur zu einem Teil für die Personal- und Projektkosten aufkommen müssen. Die Infrastrukturkosten werden hingegen vollumfänglich von den Schulen übernommen.

Entscheidend für eine effiziente Gleichstellungsarbeit ist jedoch u.a., dass die Stellen der Gleichstellungsorgane gesichert sind. Bis zum Ablauf des jetzigen Bundesprogramms Chancengleichheit, also bis ins Jahr 2007, scheint das überall der Fall zu sein. Was würde aber geschehen, falls das Programm nach 2007 keine Fortsetzung fände? Zum Zeitpunkt der Befragung ist an keiner Fachhochschule garantiert, dass die Gleichstellungseinrichtung im bisherigen Rahmen von der Schule übernommen würde. Die Gleichstellungskoordinatorinnen vermuten jedoch – z.T. aufgrund bereits erfolgter (mündlicher) Zusicherungen, z.T. aufgrund des bisherigen Verlaufs der (Zusammen)arbeit –, dass die Gleichstellungsarbeit weitergeführt werden könnte, voraussichtlich aber nicht im bisherigen Umfang. Wenn das Geld vom Bund ausfallen würde, müsste auf jeden Fall neu verhandelt werden, sagt eine der Gleichstellungskoordinatorinnen.

6.3.3 *Wie weit sind die Minimalstandards erfüllt?*

Im Aktionsplan 2004-2007 wird ausgeführt, dass es für die erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit wichtig sei, dass die Stellen der Gleichstellungskoordinatorinnen im Schulorganigramm optimal positioniert und mit den notwendigen Kompetenzen versehen seien. Dazu wurden sechs Minimalstandards aufgestellt. Diese Minimalstandards werden auch im zu Beginn dieses Abschnitts zitierten Fragefeld erwähnt (siehe nächste Seite). Die folgende Zwischenbilanz versucht, den Umsetzungsgrad, gut 1½ Jahre nach Inkrafttreten des Aktionsplans, aufzuzeigen. Die Beantwortung ist nicht ganz einfach, da die Minimalstandards z.T. nicht mit den Fragefeldern der Evaluationsausschreibung übereinstimmen.

Tabelle 4: Erfüllung der Minimalstandards, Stand September 2005

Minimalstandard	BFH	FHNW	FHO	FHZ	HES-SO	SUPSI	ZFH
1. Systematische Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten ¹⁴ durch die Schulleitungen auf der Ebene Fachhochschulen.	Wie eine systematische Unterstützung aussehen könnte, müsste näher definiert werden. Die Gleichstellungskordinatorinnen haben mehrheitlich die Möglichkeit, an die Schulleitung zu gelangen und Unterstützung nachzufragen (vgl. Abschnitt 6.2.1 und 6.6.1).						
2. Gleichstellungsbeauftragte sind im Organigramm der Schulleitung und nicht der Verwaltung unterstellt.	erfüllt	Zusammenschluss noch nicht abgeschlossen. Positionierung der Koordinatorin noch nicht abschliessend geklärt.	erfüllt	erfüllt	nicht erfüllt, Koordinatorin ist den Services commons angegliedert.	Erfüllt	Kommission für Chancengleichheit ist Stabsstelle für die Geschäftsleitung ZFH. Präsidentin / Gleichstellungskordinatorin hat Ansprechperson in der Geschäftsleitung.
3. Positionierung ist im Organigramm geklärt	Siehe oben, Minimalstandard 2						
4. Kompetenzen sind festgelegt	im Pflichtenheft	im Pflichtenheft	im Pflichtenheft	im Pflichtenheft	im Pflichtenheft	Pflichtenheft in Überarbeitung	im Pflichtenheft
5. Pflichtenhefte sind verabschiedet	erfüllt	erfüllt	erfüllt	erfüllt	erfüllt	Siehe oben	erfüllt
6. Gleichstellungsbeauftragte haben Einsitz in Schulleitungs-, Berufungs- und Findungskommissionen	Keine der Gleichstellungskordinatorinnen hat Einsitz in die Fachhochschulleitung. In der ZFH besteht ein Antrag für Einsitz in erweiterte Schulleitung. Berufungskommissionen: Keine der Gleichstellungskordinatorinnen hat Einsitz in Berufungskommissionen. In einigen Teilschulen sind eventuell Gleichstellungsbeauftragte Mitglieder von Berufungskommissionen.						

¹⁴ Nach der im Bericht verwendeten Terminologie sind die hier gemeinten Gleichstellungsbeauftragten die Gleichstellungskordinatorinnen.

6.4. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

Wirkungen auf die Strategie und das Management der Fachhochschulen

Wie weit ist die Chancengleichheit in der Gesamtstrategie der Fachhochschulen verankert und ist ein explizites Kriterium im Qualitätsmanagement?

Wie weit nehmen die Führungskräfte die Umsetzung des Gender Mainstreaming als permanente Querschnittsaufgabe wahr und verbinden diese mit einem Gleichstellungscontrolling (Berücksichtigung in allen laufenden Projekten wie z.B. Bologna, Akkreditierung, Sprache usw.). (F 2.3)

Massgebend für die Beantwortung dieser Frage sind

- das Commitment/die Selbstverpflichtung der Fachhochschulen auf strategischer Ebene: Haben die Schulen das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe in ihre Leitbilder und Strategiepapiere integriert?
- der Einbezug der Gleichstellung auf operativer Ebene: (Wie) ist Gleichstellung in das Qualitätsmanagement einbezogen? Werden die Gleichstellungsorgane bzw. die Dimension Gender in laufende Projekte einbezogen? Als Beispiel dient hier das Bologna-Projekt.
- die Einstellung von Führungspersonen zur Gleichstellungsarbeit an ihrer Schule. Einen Einblick geben hier das Statement der Schulleiter sowie die dazu eingegangenen Kommentare.

6.4.1 Die Verankerung der Gleichstellung in den strategischen Führungspapieren

Die gesetzliche Verankerung des Gleichstellungsauftrags (siehe Abschnitt 6.3.1) ist wichtig für die Kontinuität. Die Gleichstellungsorgane an den FH können sich auf die rechtlichen Grundlagen beziehen und damit deutlich machen, dass sie die Schulen bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags unterstützen und die Arbeit für die Gleichstellung der Geschlechter nicht in ihrem eigenen Interesse verfolgen. Das enthebt sie des Rechtfertigungszwangs (dem sie manchmal selber zu unterliegen scheinen). Trotzdem bleiben Gesetzesartikel relativ abstrakt. Für die Arbeit der Gleichstellungskordinatorinnen und der Gleichstellungsbeauftragten wirkt sich eher aus, ob Gleichstellungsthemen und -ziele in die Führungsinstrumente Eingang gefunden haben.

Solche Führungsinstrumente auf strategischer Ebene sind Leitbilder oder Strategiepapiere. Das Evaluationsteam bezieht sich hier auf Dokumente, die die FH im Internet publiziert haben oder die ihm von den Gleichstellungskordinatorinnen zur Verfügung gestellt wurden¹⁵.

- Das *Strategiepapier* der *BFH* vom 24. Juni 2003, in welches auch ein Leitbild integriert ist, macht keine Aussagen zur Gleichstellung der Geschlechter. Laut Aussage der Gleichstellungskordinatorin befindet es sich derzeit in Überarbeitung. Es ist noch unklar, ob die Gleichstellung neu darin enthalten sein wird.
- Die *FHNW* hat sich erst im Laufe des Jahres 2005 als eigene FH konstituiert. Aufgrund der Fusion werden die Führungspapiere für die gesamte FH neu erarbeitet. In den alten Papieren findet die Gleichstellung keine Erwähnung.
- Die *FHO* hat *Leitsätze* erlassen. Leitsatz 7 heisst: „Die Leistungen der Teilschulen (..) messen sich an einem hohen ethischen Anspruch, der Gleichstellung von Mann und Frau und der allgemeinen Solidarität.“

¹⁵ Sie sind in den Literaturhinweisen nicht aufgeführt.

- Das *Leitbild* der *FHZ* führt unter dem Titel Ethik aus: „Auch in der kompetitiven Bildungslandschaft ist langfristiger Erfolg nur auf einer von allen Beteiligten getragenen ethischen Grundlage zu erzielen. Die Gleichstellung von Frau und Mann sowie von Personen unterschiedlicher Herkunft, Kultur oder Religion ist uns ein besonderes Anliegen (..)“
- Die Situation der *HES-SO*, die wegen ihrer Grösse wohl den schwierigsten Zusammenführungsprozess durchmacht, ist unübersichtlich. Im Papier *Vision globale 2007* vom 30. November 2001 wird ausgeführt, dass die Gleichstellung an der *HES-SO* keine besonderen Probleme darstelle, da es Fachbereiche gebe, in welchen mehr Männer und andere, in welchen mehr Frauen studierten. Im Internet findet sich ein kurzer programmatischer Text mit Leitbildcharakter.¹⁶ Er enthält keine Aussage zur Gleichstellung.
- Das *Strategiepapier* der *SUPSI* nennt unter dem Titel *Valori* gleiche Rechte und Verhinderung von Diskriminierung unter Einbezug der Gender-Dimension als eines ihrer Ziele.
- Die *ZFH* hat *strategische Richtlinien* erlassen: Leitlinie 3 heisst: Die *ZFH* stellt hohe und umfassende Qualitätsanforderungen an ihre Hochschulen, die auch die Beachtung ethischer Werte, die Gleichstellung von Mann und Frau und die allgemeine Solidarität umfassen.

Vier Schulen integrieren die Gleichstellung der Geschlechter also in einen allgemeinen Werteparagraph. Die drei übrigen Schulen erwähnen die Gleichstellung in ihren aktuellen Strategiepapieren nicht – nach Aussagen der Gleichstellungskordinatorinnen sind diese jedoch zur Zeit in Überarbeitung oder werden erst auf den Zeitpunkt der vollständigen Zusammenführung der (kantonalen) Schulen erstellt.

6.4.2 Der Einbezug der Gleichstellung auf operativer Ebene

Qualitätsmanagement

Leitbilder und Strategiepapiere geben der Schule nach aussen ein Gesicht. Sie haben eher programmatischen Charakter, als dass sie den Führungsalltag bestimmen. Hingegen verlangte der Bund im Rahmen der Genehmigungen der Fachhochschulen¹⁷, dass diese ihre Qualitätsmanagementsysteme darlegen und deren Einbindung in den Führungskreislauf erläutern. Gleichstellung als Querschnittaufgabe wahrnehmen und/oder Gender Mainstreaming implementieren hätte unweigerlich zur Folge, dass Gleichstellung ein Qualitätskriterium und Gegenstand des Controlling ist. In den Interviews wurden die Gleichstellungskordinatorinnen deshalb gefragt, wie Gleichstellung/Chancengleichheit in das Qualitätsmanagement ihrer Schule einbezogen sei. Dem Evaluationsteam liegen diesbezüglich keine Dokumente vor. Es stützt sich hier auf die Antworten der Gesprächspartnerinnen, die folgendermassen zusammengefasst werden können:

- In den meisten Schulen ist das Qualitätsmanagement erst im Aufbau begriffen. Zum Teil haben die Teilschulen noch unterschiedliche Systeme, die nun zusammengeführt werden müssen.
- Organisatorisch gibt es, ähnlich wie bei der Gleichstellung, Qualitätsbeauftragte in den Teilschulen, die in einer Kommission zusammengefasst sind.
- Die Gleichstellungskordinatorinnen haben z.T. erste Kontakte zu den Qualitätsverantwortlichen geknüpft, sie überlegen sich den Einsitz in die entsprechenden Kommissionen oder halten das Qualitätsmanagement für einen wichtigen Schwerpunkt ihrer zukünftigen Arbeit.

¹⁶ www.hes-so.ch/CMS/default.asp?ID=978, La HES-SO, un projet d'avenir!

¹⁷ Bundesamt für Berufsbildung und Technologie: Rahmenvorgaben für die Erneuerung der Genehmigung der Fachhochschulen im Jahre 2003: Erläuterungen und Gesuch, April 2003.

Bologna-Projekt

Im eingangs dieses Abschnitts zitierten Fragefeld wird nach dem Einbezug der Gleichstellung in alle laufenden Projekte der Fachhochschulen gefragt. Aufgrund des vorliegenden Datenmaterials ist das bis jetzt an keiner Schule der Fall. Das Evaluationsteam nimmt als Beispiel das Bologna-Projekt.

In den letzten Jahren haben die Fachhochschulen ihre Studiengänge auf das Bolognamodell umgestellt. Im Studienjahr 2005 beginnen die neu konzipierten Bachelor-Ausbildungen, bis 2008 müssen auch die Master-Ausbildungen entwickelt sein.¹⁸ Wie konnten die Gleichstellungskordinatorinnen und Gleichstellungsbeauftragten auf das Bolognaprojekt Einfluss nehmen? (Wie) wurden sie in die entsprechenden Gremien einbezogen?

Die Gleichstellungskordinatorinnen haben die Wichtigkeit dieses Projekts erkannt und sich bereits im Jahre 2002 damit auseinandergesetzt. Die Fachkommission Chancengleichheit der KFH erarbeitete dazu ein Positionspapier¹⁹, welches sie an die entsprechenden Instanzen verteilte. Eine Vertreterin der FK konnte in die KFH-Kommission Bologna Einsitz nehmen, welche die Richtlinie „Best Practice“ für die Umsetzung der Bologna-Deklaration erarbeitete. Sie hatte die Möglichkeit, die Gleichstellungsanliegen und die spezifischen Genderaspekte in das Papier einfließen zu lassen. Einige aus Gleichstellungssicht wichtige Ziele haben sich denn auch in diesem Dokument niedergeschlagen (wie z.B. die unbeschränkte Gültigkeit der ECTS-Punkte oder die Möglichkeit, die Studiengänge als Vollzeit wie auch als Teilzeitstudium zu absolvieren). Andere Anliegen der Gleichstellungskordinatorinnen wurden nicht berücksichtigt – z.B. blieb die geforderte Weiterbildung in Genderfragen. Generell besteht jedoch aus der Sicht der Fachkommissionsvertreterin die Gefahr, dass „in der Konkurrenzsituation der einzelnen FH um Anerkennung und Studierendenzahlen sowie im beginnenden Kampf um die Masterstudiengänge die aus Gendersicht guten Voraussetzungen“ im „Best-Practice-Papier“ nicht umgesetzt würden. Diese Stellungnahme²⁰ wurde allen Gleichstellungskordinatorinnen zugänglich gemacht mit der Aufforderung, die Studienreformen in den einzelnen Schulen aktiv zu begleiten. Dieser Teil ist weniger geglückt. Die Gleichstellungskordinatorinnen konnten nur an der SUPSI und der FHO persönlich Einfluss nehmen. An zwei FH konnte die Fachkommissions-Expertin die Genderanliegen vorstellen. Generell war aber der Einbezug der Gleichstellungsorgane schwach und die Gleichstellungskordinatorinnen wurden schlecht bis gar nicht über den Fortgang des Bologna-Prozesses informiert.

6.4.3 *Wie beurteilen die Führungskräfte die Gleichstellungsarbeit?*

Das Fragefeld 2.3 der Evaluationsausschreibung enthält auch die Teilfrage, inwieweit die Führungskräfte die Umsetzung des Gender Mainstreaming als permanente Querschnittsaufgabe wahrnehmen und diese mit einem Gleichstellungscontrolling verbinden würden.

Das Evaluationsteam hält die Beantwortung dieser Frage für verfrüht – aus folgenden Gründen:

¹⁸ Bericht des Bundesrates über die Fachhochschulen und das Bologna Modell in Erfüllung des Postulates 02.3627, eingereicht von Rudolf Strahm (4.10.2002), (2005).

¹⁹ Bologna Deklaration, Positionspapier der Fachkommission Chancengleichheit KFH vom 22. September 2002.

²⁰ KFH-Kommission Bologna, Konzeption gestufter Studiengänge „Best Practice“. Rosmarie Müller-Hotz: Stellungnahme aus Gendersicht. Empfehlungen für den Umsetzungsprozess Bologna an den Fachhochschulen, 14.11.2003.

- Es gibt zwar mehrere Schulen, die sich in ihren Leitbildern oder ähnlichen Dokumenten zur Gleichstellung der Geschlechter bekennen (vgl. Abschnitt 6.4.1). Dass das Kriterium Geschlecht im Sinne eines konsequenten Gender Mainstreaming aber in alle Abläufe sowie in alle laufenden Projekte einfließen würde, ist nicht oder noch nicht der Fall. Das geht aus den Aussagen zum Qualitätsmanagement und zum Bologna-Projekt hervor (vgl. Abschnitt 6.4.2).
- Das Evaluationsteam fragte die Gleichstellungskordinatorinnen auch, ob die Leitungspersonen ihrer Schule mit dem Begriff Gender Mainstreaming vertraut und sich ihrer Verantwortung für dessen Umsetzung bewusst seien. Selbstverständlich gibt es auch hier Unterschiede: Einzelnen Führungskräften ist Gender Mainstreaming ein Anliegen; sie halten es für ein gutes Instrument, um Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zu implementieren. Diese sind aber eher die Ausnahme als die Regel. Im Allgemeinen ist wohl davon auszugehen, dass die Umsetzung des Gender Mainstreaming nicht oberste Priorität hat. Eine Gleichstellungskordinatorin sagt es so: „Die Rektoren wissen vielleicht schon, dass sie für Gender Mainstreaming verantwortlich sind. Sie haben aber keine Zeit. Dafür haben sie die Gleichstellungsbeauftragten.“

Die Haltung der Führungskräfte zur Gleichstellungsarbeit an ihrer Schule und zu ihrer Rolle ist aber durchaus ein interessantes Thema. Das Statement der Teilschulleiter²¹ (siehe folgende Seite) und die dazu eingegangenen Kommentare geben dazu einige Anhaltspunkte.

²¹ Das Statement ist die komprimierte Sicht auf die Gleichstellungsarbeit von je einem Teilschulleiter der Bereiche Wirtschaft und Technik aus der deutschen und der französischen Schweiz. Basis waren zwei ausführliche Interviews. Die Gesprächspartner haben diesen Text gegengelesen und sind damit einverstanden.

Das Wichtigste ist die Stetigkeit

Die Gleichstellungsarbeit aus der Sicht der Teilschulleiter

An unserer Fachhochschule gibt es eine **Gleichstellungskordinatorin**, das ist Frau X., ich kenne sie und habe sie auch schon in unser Departement eingeladen, um ein teilschulübergreifendes Projekt vorzustellen. Sie macht vor allem Koordinations- und Motivationsarbeit. Sie regt die Schulen an, neue Projekte einzureichen. An unserer Teilschule arbeitet zudem eine **Gleichstellungsbeauftragte** mit einem kleinen Pensum, vielleicht 10%, sie hat sonst noch andere Aufgaben. Sie kennt die Dozierenden und die Schule. Sie ist näher bei den Leuten als die Koordinatorin. Die Gleichstellungsbeauftragte initiiert vor allem Projekte und ist Ansprechpartnerin in allen Geschlechterfragen – auch für mich persönlich.

Was diese **Struktur** betrifft, so scheint es mir vernünftig, dass es eine Koordinatorin gibt, die das Ganze zusammenhält, und Vertreterinnen in den Teilschulen. Es ist beides wichtig, aber die Struktur darf auf keinen Fall zu schwerfällig sein. Vielleicht sollten mehr Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt werden können, aber das ist im Moment nicht realistisch. Es gibt aber immer die Möglichkeit, einen höheren Aufwand über laufende Projekte abzugelten. Die Organisation ist die eine Sache, eine andere ist, wer die **Verantwortung** für die Umsetzung der Gleichstellungsarbeit übernimmt. Das ist Chefsache. Verantwortung ist immer Chefsache.

Ganz **generell** finde ich es wichtig und richtig, dass an den Fachhochschulen **Gleichstellungsarbeit** geleistet wird, ich finde es eigentlich sogar selbstverständlich, aber sie soll wenn nötig auch auf Männer ausgedehnt werden, z.B. in der Pädagogik oder der Sozialen Arbeit. Frauen und Männer sehen die Dinge oft aus einer unterschiedlichen Perspektive; und wenn nur der eine Blick zum Tragen kommt, geht etwas verloren. Das trifft auf die Dozierenden, das Kader und die Studierenden an der Fachhochschule zu, aber auch auf die Gesellschaft allgemein. Wir hätten übrigens gerne mehr Dozentinnen oder Frauen im Kader, aber es melden sich meist nur wenige und manchmal tun sie sich auch schwer... Bei den Studierenden ist es halt so, dass wir auf die Berufsschulen als Zulieferer angewiesen sind. Nur wenige Mädchen lernen einen technischen Beruf.

Wir haben über die **Themen und Ziele der Gleichstellung** gesprochen: mehr Dozentinnen und Studentinnen in den (technischen) Studiengängen, Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, eine geschlechtergerechte Sprache, gendergerechte Lehre und Forschung oder Gleichstellung als Qualitätskriterium und als Querschnittsaufgabe – ich muss Ihnen sagen, ich finde eigentlich alle wichtig oder sogar sehr wichtig, aber man muss auch das Augenmass behalten und realistisch bleiben. Nehmen wir die geschlechtergerechte Sprache: das ist im Französisch extrem schwierig. Oder nehmen wir die Forschung: Es gibt Forschungsaufträge, wo das

Geschlecht beim besten Willen keine Rolle spielt. Wenn Menschen im Spiel sind, dann geht es immer um Frauen und Männer, aber wenn es um elektronische Rechnungstellung oder um industrielle Technologien geht, da kann Geschlecht im besten Fall eines von verschiedenen Kriterien sein, sonst tut man dem Thema Gleichstellung keinen Gefallen.

Erfolg ist in der Gleichstellungsarbeit relativ schwer messbar, Zahlen dürfen nicht die einzigen Kriterien sein. Sichtbar sind meist die Projekte: Techniktage für Mädchen, Robotertage, Stages oder Broschüren und Leitfaden etc. Man muss aber auch aufpassen, denn es gibt immer Leute, die ärgern sich und finden, man könnte das Geld für anderes brauchen. Erfolg ist schon, wenn man über Gleichstellung spricht und bis Resultate sichtbar werden, braucht es halt ein paar Generationen.

Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sollte es an unserer Schule eigentlich nicht mehr geben. Was die Infrastruktur betrifft, sehe ich keine, aber man weiss nicht, was in den Köpfen geschieht. Sehr wahrscheinlich gibt es immer noch Vorurteile. Und die Kinder sind doch meist Sache der Frauen, das ist zwar ein Männerstandpunkt, aber im täglichen Leben ist es halt oft so. Ja, und wenn ich die Führungsebene betrachte, dann sind da doch mehrheitlich Männer. Wir haben allerdings erst kürzlich eine Kaderfrau eingestellt.

Meine **persönliche Beschäftigung** mit der Geschlechterfrage ist eher genereller Art, das muss nicht direkt mit Gleichstellung zu tun haben. Ich glaube, ich bin mir der Problematik bewusst, ich halte mich für offen und gesprächsbereit. Ich glaube, es handelt sich da eher um eine offene Haltung als um eine Kompetenz.

Was würde ich machen, wenn ich **ab morgen Gleichstellungsbeauftragter** wäre? Das ist eine schwierige Frage. Ich würde jedenfalls keine neue Arbeitsgruppe gründen. Ich würde mal mit den Leuten reden und zuhören. In den Köpfen müsste sich etwas verändern, deshalb würde ich bei der Information, bei der Sensibilisierung beginnen – der Eltern, der Schulen, der Jugendlichen. Alles was ich bis jetzt erfahren habe, bringt mich zur Überzeugung, dass man immer auf die gleichen Vorurteile stösst. Diese Blockaden müsste man auflösen.

Wie soll es **weitergehen** mit der Gleichstellungsarbeit? Ich denke, es braucht weiterhin ein Programm. Das wichtigste ist die Stetigkeit, dass man dran bleibt und keinen Zickzack-Kurs fährt. Konkrete Projekte sind sichtbar und nahe bei den Leuten. Die Strukturen braucht es hingegen, um die Nachhaltigkeit zu garantieren. Der Bund und die Schulen sollen sich an der Finanzierung beteiligen. Ich werde mich dafür einsetzen, dass die Schulen ihren Beitrag im bisherigen Rahmen leisten.

Nach Themenfeldern zusammengefasst äusserten sich die interviewten Schulleiter, auf deren Aussagen das Statement beruht,

- zur Organisation der Gleichstellungsstrukturen an ihrer Schule sowie zu deren Eignung und Notwendigkeit,
- zu Themen und Zielen der Gleichstellung und zu den Prioritäten, auch zu ihren eigenen,
- zu den noch bestehenden Ungleichheiten,
- zum Erfolg und
- zur Zukunft der Gleichstellungsarbeit.

Ergänzende Kommentare der SchulleiterInnen

Das Statement wurde an alle SchulleiterInnen der sieben Fachhochschulen verschickt, d.h. an insgesamt 69 Adressen. 32 SchulleiterInnen oder von ihnen delegierte Personen (46%) haben auf die drei folgenden Fragen geantwortet:

1. *Sind Sie mit den Aussagen einverstanden?*

- im Wesentlichen ja
- teilweise
- überhaupt nicht

2. *Was möchten Sie aus Ihrer Sicht ergänzen?*

3. *Welche Schwerpunkte würden Sie in der Gleichstellungsarbeit in Zukunft setzen?*

Von den 31 verwertbaren Antworten sagen 23, dass sie mit den Aussagen im Wesentlichen und 8, dass sie teilweise einverstanden seien. Niemand hat die Antwort ‚überhaupt nicht einverstanden‘ angekreuzt.²²

Die ergänzenden Kommentare lassen sich inhaltlich wie folgt zusammenfassen:

- Allgemeine Zustimmung findet die Notwendigkeit der Konstanz und Kontinuität der Gleichstellungsarbeit. Auch darüber, dass Gleichstellungsverantwortung Cheffnnsache sei, herrscht weitgehend Einigkeit.
- Mehrere Stimmen sprechen sich für konkrete basisnahe Projekte aus. Die Struktur des Gleichstellungsorgans soll den Projekten angepasst sein, nicht umgekehrt.
- Der Diversity-Ansatz wird von mehreren Antwortenden gefordert.²³
- Einige KommentatorInnen, die selber in der Gleichstellungsarbeit aktiv sind, halten diese für ungenügend. Sie finden, dass zu viel geredet und zu wenig gehandelt werde, dass das Engagement sich auf mehr Personen verteilen sollte, dass z.B. Krippenangebote, aber auch generell die Durchdringung aller Leistungsbereiche mit dem Gleichstellungsaspekt viel weiter vorangetrieben werden müssten.
- Und schliesslich gibt es auch KritikerInnen. Die einen sagen: Gleichstellung ja, aber nicht à tout prix. Das ist sozusagen wörtlich zu verstehen – sie darf in Zeiten der Geldknappheit nicht zu viel kosten. Andere finden, Gleichstellungsarbeit dürfe nicht zu penetrant oder nicht übertrieben sein – die Teilpensen der Gleichstellungsbeauftragten sind hier angesprochen. Und schliesslich gibt es auch mindestens eine Stimme, die sagt, die Geschlechterfrage sei gar kein Problem mehr und Diskriminierungen kämen nicht mehr vor.

²² Verteilung der Antworten auf die 7 FH: BFH: 4; FHNW: 6; FHO: 2; FHZ: 2; HES-SO: 9; SUPSI: 1.

²³ Die zentrale Idee dieses Ansatzes besteht darin, die Unterschiedlichkeit aller Mitarbeitenden sowohl für die Individuen wie auch für das Unternehmen/die Institution gewinnbringend zu nutzen.

Es ist nicht einfach, aus dem Statement und den zusammengefassten Kommentaren nun einen Schluss zu ziehen, ohne der Spekulation zu verfallen. Vorsichtig ausgedrückt lässt sich aber doch ein Spannungsverhältnis, wenn nicht gar ein Widerspruch, zwischen dem Bekenntnis zur Gleichstellungsarbeit und dem Zweifel an der Veränderbarkeit der Verhältnisse feststellen. Oder ist es eher so, dass letztlich die Einsicht in den Nutzen der Gleichstellungsarbeit fehlt? Oder scheint der Aufwand, der mit einer konsequenten, alle Leistungsbereiche durchdringenden Genderperspektive verbunden wäre, schlicht und einfach zu hoch? Oder ist es die Gefahr der Einmischung, die eine strukturelle Einbindung der Genderperspektive in alle Abläufe bedeuten würde, die abschreckt?

6.5. Genderaspekte in der Personalentwicklung

Wirkungen auf Personalmanagement und Personalentwicklung

Wie weit wird der Aspekt der Gendergerechtigkeit in Prozessen und Instrumenten der Personalrekrutierung und -entwicklung und in den Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsangebote) berücksichtigt? (F 2.4)

Massgebend für die Beantwortung dieser Frage sind

- der Einbezug der Gleichstellungsorgane in die Berufungs- oder Findungsgremien bzw. deren Einfluss auf die gleichstellungsgerechte Ausgestaltung der Anstellungsverfahren allgemein,
- das Vorhandensein von Kinderbetreuungsangeboten sowie von Arbeitszeit- und Studienmodellen, die die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie ermöglichen, und
- die Einschätzung der Karrieremöglichkeiten von Frauen und Männern an den FH durch die Gleichstellungskoordinatorinnen.

6.5.1 Einflussmöglichkeiten der Gleichstellungsorgane auf die Personalpolitik

Die Würfel über die Personalpolitik auf der strategischen Ebene fallen in den Schulleitungen. Dort sind, wie in Abschnitt 6.3.3 gezeigt, die Gleichstellungsorgane nirgends vertreten. Sie können sich zwar Zugang verschaffen, um ihre eigenen Projekte oder Anträge vorzustellen, die Möglichkeit, die Personalpolitik mitzubestimmen, haben sie aber nicht.

Die Besetzung hauptamtlicher Professuren oder wichtiger Führungspositionen wird meist in extra dafür gebildeten Berufungskommissionen oder Findungsgremien vorbereitet. Dort geschehen die Weichenstellungen. Wie steht es mit der Vertretung der Gleichstellungsorgane in diesen Gremien? Die Antwort auf diese Frage ist eindeutig: Bis jetzt sind die Gleichstellungsorgane mit einigen wenigen Ausnahmen in den Berufungskommissionen nicht vertreten. Es gibt Fälle, wo ihnen der Zutritt explizit verwehrt wurde. Es besteht aber andererseits auch – verständlicherweise – eine gewisse Zurückhaltung seitens der Gleichstellungskoordinatorinnen selber: Würde die Forderung, an allen Berufungsprozessen teilzunehmen, erfüllt, kämen sie schnell an ihre Kapazitätsgrenzen. Das trifft auch auf die Gleichstellungsbeauftragten an den Teilschulen mit ihren Klein- und Kleinstpensen zu. Aber auch die Delegation der Aufgabe an interne oder externe Expertinnen ist zeitaufwändig: diese müssten gesucht, instruiert und geschult werden. Die Vorgehensweisen, die die Gleichstellungskoordinatorinnen einschlagen wollen, um ihren Einfluss zu stärken, sind deshalb unterschiedlich. Tendiert die FHO auf die Instruierung von internen und externen Gleichstellungsfachpersonen, setzen andere eher auf die Beeinflussung der Prozesse von Berufungen und Stellenbesetzungsverfahren allgemein.

Das Gewicht der Forderung „Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen“ hat das Beratungsorgan bereits im Jahr 2003 mit der Herausgabe des gleichnamigen Berichts betont.²⁴ In der Tat wurde dort bereits beschrieben, was getan werden müsste, um die Zahl der Anstellungen von Frauen zu erhöhen. Eine Anpassung auf die Verhältnisse der jeweiligen Fachhochschule wäre noch zu leisten, ebenso wie die Schulung der Auswahlgremien bzw. die Erhöhung der Gendersensibilität der Wählenden generell. Die Gleichstellungskoordinatorin der SUPSI wurde vom Rektor aufgefordert, aufgrund des oben erwähnten Berichts Vorschläge zu erarbeiten. Die Einflussmöglichkeiten der Gleichstellungsorgane auf die Besetzung von Dozierendenstellen wie auf die Personalpolitik allgemein sind zurzeit als eher gering einzuschätzen. Hier schliesst sich der Kreis zum Qualitätsmanagement: Wenn Gleichstellung ein Kriterium in den Qualitätsmanagementsystemen wäre, müssten auch die Personalprozesse davon betroffen sein.

6.5.2 *Kinderbetreuungsangebote und familienkompatible Arbeits- und Studienmodelle*

Kinderbetreuungsangebote

Harzt es noch bei der Mitsprache der Gleichstellungsorgane bei den Anstellungsverfahren, so ist diese nicht bestritten, wenn es um die (vom BBT mitfinanzierten) Kinderbetreuungsangebote geht. Gemäss der Liste der bewilligten Projekte des BBT vom 18.7.05 werden knapp 30 Betreuungsplätze an sechs der sieben Fachhochschulen mitfinanziert. Bei allen Betreuungsangeboten handelt es sich nicht um eigene Krippen der FH, sondern um Plätze in bestehenden Einrichtungen. Krippenplätze gibt es längst nicht an allen Standorten. Gefragt sind dezentrale Plätze an den Standorten der jeweiligen Teilschulen. Nach Aussage der Gleichstellungskoordinatorinnen sind die Angebote knapp ausreichend bis ungenügend. Sie werden nach deren Einschätzung etwa halbe-halbe von Mitarbeitenden und Studierenden der FH beansprucht.

Familienkompatible Arbeits- und Studienmodelle

Die Vereinbarkeit von *Beruf* und Familie ist bei den Anstellungen an den Fachhochschulen kein ‚offizielles‘ Thema. Teilzeitarbeit scheint aber – bis etwa ins mittlere Kader – kein Problem zu sein. Individuelle flexible Lösungen sind möglich. Bei höheren Führungsjobs und auf ProfessorInnenebene tendiere man eher zu 100-Prozent-Stellen, sagen die Gleichstellungskoordinatorinnen. An einigen FH sind Jahresarbeitszeitmodelle und/oder Arbeit zuhause/travail à distance möglich. Bei kleinen Pensen wäre mehr Verständnis für Teilzeitarbeitende erwünscht (beispielsweise bei Sitzungen oder Abendterminen).

Nahezu übereinstimmend tönen die Aussagen der Gleichstellungskoordinatorinnen in Bezug auf die Vereinbarkeit von *Studium* und Familie: Für individuelle Lösungen im Einzelfall wird Hand geboten, aber mit der Familienkompatibilität der Studiengänge wird nicht geworben, es sei denn, es handle sich explizit um Teilzeitstudiengänge (wie der Studiengang Betriebswirtschaft an der FHNW oder der Teilzeitstudiengang Informatik ab Herbst 05 an der SUPSI). Die Lehrgänge an den Schulen für Soziale Arbeit sind bereits heute meist so aufgebaut, dass sie familien- oder berufsbegleitend absolviert werden können. Unschlüssig sind sich die Gleichstellungskoordinatorinnen noch über die Auswirkungen der Modularisierung der Studiengänge infolge des Bolognamodells: Wird die Flexibilität tatsächlich erhöht und mit welchen Vor- und Nachteilen?

²⁴ Marie-Louise Barben, Elisabeth Ryter (2003): Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen! Empfehlungen und Handlungsvorschläge, hrsg. vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.

6.5.3 Gleiche Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer an den Fachhochschulen?

Anders als an den Universitäten, wo sich die akademische Laufbahn an einem bekannten Muster orientiert (Diplom, Doktorat, Assistenzprofessur, permanente Professur), gibt es keine rein fachhochschulinternen Aufstiegsmöglichkeiten. Der Praxisbezug und die ausserhochschulische Berufserfahrung sind an den FH unabdingbar. Das muss andererseits nicht bedeuten, dass FachhochschulabsolventInnen für die Lehrtätigkeit für immer verloren sein müssen.²⁵ Laufbahnplanung ist jedoch an den FH gegenwärtig noch ein Stiefkind bzw. erst im Aufbau begriffen. Auf die Frage, ob Frauen und Männer an den FH tatsächlich gleiche Karrieremöglichkeiten hätten, antworteten die Gleichstellungskordinatorinnen sinngemäss,

- dass die Sensibilisierung für die unterschiedlichen Lebenszusammenhänge von Männern und Frauen gering sei,
- dass Teilzeitanstellungen ein Hindernis für die Karriere darstellen würden,
- dass der Zugang zu gewissen Positionen für Frauen erschwert sei oder
- dass vieles informell über Männernetze laufe.

Mindestens zwei Gleichstellungskordinatorinnen betonten explizit, dass der Wunsch, mehr Frauen zu rekrutieren, deutlich spürbar sei und dass Frauen gewählt würden, wenn geeignete Kandidaturen vorlägen.

6.6 Ist die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen nachhaltig verankert?

Nachhaltigkeit

Wie sind die Massnahmen und Projekte bezüglich der Nachhaltigkeit zu beurteilen? Wie wird eine nachhaltige Wirkung sichergestellt? (F 3.2)

Der gesetzliche Gleichstellungsauftrag, die strukturelle Einbindung des Gleichstellungsorgans in das Organigramm der jeweiligen Schule, seine finanzielle Absicherung sowie seine personelle Ausstattung – dies alles sind Kriterien, die eine Rolle spielen, wenn es um die Nachhaltigkeit geht. Dazu hat sich das Evaluationsteam in den vorangehenden Abschnitten bereits geäussert. Eine (Zwischen)bilanz wird in Abschnitt 6.7 gezogen.

Zusätzlich sind folgende Aspekte massgebend für die Beantwortung dieser Frage:

- Wie schätzen die Gleichstellungskordinatorinnen die Wirkung ihrer Tätigkeit ein?
- Wie schätzen sie die Unterstützung seitens ihrer Vorgesetzten bzw. der Fachhochschulleitung ein?
- Und schliesslich geht das Evaluationsteam davon aus, dass das Vorhandensein von Genderkompetenzen bereits einen Schritt hin zur Nachhaltigkeit bedeutet. Es wird also hier auch danach gefragt, ob die an der Fachhochschule vorhandenen Genderkompetenzen abgerufen und eingesetzt werden bzw. ob Genderkompetenzen an den Fachhochschulen vermittelt und erworben werden können.

²⁵ Vgl. dazu den Bericht: Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen! a.a.O.

6.6.1 Wirkung aus der Sicht der Gleichstellungskordinatorinnen

Sowohl in den Pflichtenheften wie auch in den Gleichstellungskonzepten oder -richtlinien ist die Arbeit der Gleichstellungskordinatorinnen ausreichend beschrieben. Obschon sich der Alltag der Koordinatorinnen im Detail sicher unterschiedlich gestaltet, ist ihre Arbeit über die sieben Fachhochschulen hinweg vergleichbar. Sie koordinieren, kommunizieren, vernetzen, beraten, sensibilisieren, initiieren Projekte, regen sie an oder unterstützen sie und leisten Öffentlichkeitsarbeit. Sie versuchen überall dort Einfluss zu nehmen, wo der Blick aus der Geschlechterperspektive einen Unterschied macht. Aber was bewirkt denn die Arbeit der Gleichstellungsorgane an den FH und wie steht es mit der Unterstützung durch ihre Vorgesetzten? Dazu geben die Selbsteinschätzungen der Gleichstellungskordinatorinnen Auskunft

Gefragt oder geduldet?

Den Gleichstellungskordinatorinnen wurde explizit die Frage gestellt: „Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit gefragt ist?“

Die ersten Reaktionen gingen alle in dieselbe Richtung, es ist deshalb nicht uninteressant, einige wörtlich zu zitieren:

„Gefragt ist übertrieben, das Gefühl habe ich nicht.“

„Ich weiss es nicht. Es gibt Leute, die finden, ich sollte mehr Projekte machen. Ich hoffe, einer meiner Wirkungen seien Information und Sensibilisierung.“

„Gefragt nicht, mehr oder weniger geschätzt. Sie wird anerkennend gewürdigt. Aber es gibt auch Stimmen, die finden, sie sei überflüssig und das Geld könnte anders besser verwendet werden.“

„Ich weiss es nicht, ich denke, dass sie jetzt anerkannt ist.“

„Nein. Im Prinzip habe ich das Gefühl, sie sei nicht gefragt.“

Diese Antworten stimmen nachdenklich. Fehlt es am Selbstbewusstsein der Gleichstellungskordinatorinnen oder an der sichtbaren und spürbaren Unterstützung der Gleichstellungskordinatorinnen durch ihre Vorgesetzten?

Nach diesen ersten ziemlich pessimistischen Einschätzungen relativieren die Gleichstellungskordinatorinnen ihre Aussagen jedoch mehrheitlich. Sie berichten von erfolgreichen Projekten, sie berichten, dass es ihnen gelungen ist, Informationskanäle zu öffnen und sie nun mehr Leute erreichen, sie können eine Verbesserung in der Vernetzung feststellen, sie spüren oder man gibt ihnen zu erkennen, dass der (gesetzliche) Auftrag anerkannt ist. Eine Gleichstellungskordinatorin sagt abschliessend: „die meisten Leute sind neutral eingestellt, sie reagieren nicht mit Begeisterung, aber das ist o.k.“

Wohlwollende Zurkenntnisnahme

Gefragt nach der expliziten Unterstützung der Gleichstellungsarbeit durch die Vorgesetzten, reagieren die Gleichstellungskordinatorinnen pragmatisch: Sie wissen, wo sie Unterstützung finden und wo nicht, sie sind offen für Zusammenarbeit, sie können meist, wie erwähnt, ihre Anträge in der Schulleitung vertreten, sie holen sich die Informationen, die sie brauchen. Sie erwarten andererseits nicht, dass alle FH-Angehörigen von ihrer Arbeit begeistert sind. Die eher passive Haltung der Vorgesetzten trägt dazu bei, dass es mit den „harten Brocken“ der Gleichstellungsarbeit – gedacht sei etwa an die Implementierung des Gender Mainstreaming oder an die konsequente gleichstellungsgerechte Ausgestaltung aller Personalrekrutierungsprozesse – nur langsam vorwärts geht.

6.6.2 Genderkompetenz

Die Gleichstellungskordinatorinnen wurden u.a. aufgrund ihrer Genderkompetenzen für ihre Funktion an der Fachhochschule gewählt. Sie haben sich das Gleichstellungswissen formell, aber in den meisten Fällen doch eher informell angeeignet, denn eine eigentliche Ausbildung zur Gleichstellungsbeauftragten gibt es in der Schweiz nicht.²⁶ Genderkompetenz zeigt sich in der Haltung, im Fachwissen und in der Handlungsfähigkeit. Es handelt sich weder um eine rein persönliche Einstellung noch um ausschliesslich theoretische Kenntnisse. Es ist die Mischung aus Hintergrundwissen, sozialen Fähigkeiten, Wahrnehmung und Erfahrung, die Genderkompetenz ausmacht.

Genderkompetenz wird (zu) selten nachgefragt

Es gibt viele Gelegenheiten, wo Genderkompetenz an einer Fachhochschule zum Tragen kommen könnte: bei der Ausgestaltung von (neuen) Studienangeboten, bei der Personalentwicklung und -rekrutierung, im Qualitätsmanagement etc. etc. Werden die Gleichstellungskordinatorinnen bei solchen Themen beigezogen, werden sie nach Unterlagen oder nach externen Expertinnen in einem bestimmten Fachgebiet gefragt? Ihre persönlichen Fachkenntnisse werden, laut ihren eigenen Aussagen, eher selten nachgefragt, einige sagen sogar, sie seien noch nie angefragt worden. Die Gleichstellungskordinatorinnen betonen auch, dass sie über umfassendes Material zu verschiedensten gleichstellungsrelevanten Themen verfügen, die für die FH-Angehörigen interessant sein könnten (z.B. Frauen und Technik, Berufswahl, Personalentwicklung etc.). Auch hier ist das Interesse schwach, ebenso wie bei der Nachfrage nach Expertinnen aus bestimmten Fachgebieten.

(Studien)angebote zu Gender

Mit Ausnahme der HES-SO verfügen die Gleichstellungskordinatorinnen über keinen vollständigen Überblick, ob und wo an ihren Schulen genderrelevante Angebote stattfinden. Bekannt sind der Nachdiplomkurs *Gender Management* an der FHNW in Olten und das Nachdiplomstudium *Gender and Cultural Studies* an der HGKZ. Übereinstimmend berichten die Gleichstellungskordinatorinnen, dass die Dimension Gender in den Ausbildungsgängen der Hochschulen für Soziale Arbeit berücksichtigt werde. Im Weiterbildungsbereich gibt es neu ab Frühjahr 2006 das gemeinsame Angebot der Zürcher Fachhochschule, der Pädagogischen Hochschule Zürich und der Universität Bern *Genderkompetenz an Hochschulen*.

Sporadische Veranstaltungen zu genderrelevanten Themen aus unterschiedlichen Fachbereichen gibt es wahrscheinlich an allen FH. Als Beispiel sei hier das Gender Training für Studierende an der FHNW erwähnt, das 2004 erstmals mit grossem Erfolg durchgeführt wurde und 2005 wiederholt werden soll. Im Übrigen konnte sich das Evaluationsteam aber – aus Zeitgründen und weil das Thema nicht in einem direkten Zusammenhang mit der Evaluation steht – keine umfassende Übersicht verschaffen.

²⁶ Das Istituto Svizzero di Pedagogia per la formazione professionale ISPPF hat in den Jahren 2001/02 und 2002/03 einen Kurs Referente in pari opportunità angeboten. Im Moment ist er nicht mehr im Programm. 2002 und 2003 wurden an der FHNW in Olten zwei Nachdiplomstudiengänge Gender Management durchgeführt. Der nächste Kurs beginnt im Herbst 2007.

6.7 *Einschätzung zu Fragestellung 1*

Sind die Rahmenbedingungen an den Fachhochschulen so ausgestaltet, dass sie die Förderung der Gleichstellung nachhaltig unterstützen? Sind die dazu notwendigen Genderkompetenzen vorhanden?

6.7.1 Zusammenfassende Bemerkungen

Programmleitung

- Der Transfer zwischen Programmleitung und Gleichstellungsorganen an den Fachhochschulen funktioniert gut, ebenso die Zusammenarbeit zwischen Programmleitung und Beratungsorgan. Das Beratungsorgan hat, obschon faktisch keine Kompetenzen, Gewicht durch seine Kompetenz und die enge Vernetzung mit anderen (bildungspolitischen) Gremien.
- Die Geschäftsstelle ist im Leistungsbereich FH im BBT gut eingebunden. Der Gleichstellungsauftrag ist jedoch nicht an die Amts- oder an die Leistungsbereichsleitung, sondern lediglich an die Person der Geschäftsführerin gebunden, d.h. der Gleichstellungsauftrag ist im BBT bzw. im Leistungsbereich FH nicht strukturell abgesichert.

Organisation der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen

- Organisatorisch ist ein Trend zur Vereinheitlichung zu beobachten: An allen Fachhochschulen gibt es ein Gleichstellungsorgan bestehend aus Gleichstellungskoordinatorin und Gleichstellungsbeauftragten. An einigen Schulen hat sich die Zusammenarbeit bereits gut eingespielt, an anderen besteht noch wenig Erfahrung.
- Die Gleichstellungskoordinatorinnen sind – mit Ausnahme der HES-SO – der Fachhochschulleitung oder einem ihrer Mitglieder unterstellt. Sie können sich Gehör verschaffen, indem sie ihre Anträge in der Schulleitung meist selber vertreten.
- Innerhalb der nach aussen klaren Struktur einer zentralen Gleichstellungskoordinatorin und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist eine Funktionenvielfalt zu beobachten: Gleichstellungskoordinatorinnen sind gleichzeitig auch Gleichstellungsbeauftragte, Dozentinnen, Projektleiterinnen oder -mitarbeitende. Die Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Klein- und Kleinstposten sind meist in ihrer Hauptfunktion Dozentinnen.
- Die Gleichstellungsorgane arbeiten aufgrund von Pflichtenheften und Konzeptpapieren, die ihnen sowohl Spielraum in der Definition ihrer Aktivitäten geben, gleichzeitig aber auch die Führungspersonen in die Pflicht nehmen.

Ressourcen

- Die Gleichstellungsorgane konnten in den letzten Jahren mit der Einsetzung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter personell aufstocken. Das war möglich, weil das BBT auch die dezentralen Strukturen mitfinanziert.
- Längerfristig sind die Stellen im jetzigen Rahmen nicht gesichert, sollte die Finanzierung durch das BBT wegfallen. Eine Reduzierung auf den durch die Schulen finanzierten Teil, d.h. praktisch auf die Hälfte, würde die Gleichstellungsarbeit ernsthaft in Frage stellen.

Rechtliche Grundlagen

- Auf Bundesebene ist mit dem revidierten Fachhochschulgesetz und der Fachhochschulverordnung betr. der Verbindlichkeit des Gleichstellungsauftrags ein grosser Fortschritt zu verzeichnen.
- Auf regionaler Ebene ist die Bilanz durchzogen: Bei der BFH und der FHNW ist der Gleichstellungsauftrag rechtlich gut abgesichert, bei der SUPSI und der FHZ gibt es eine Regelung auf Stufe Statut, bei der ZFH, der FHO und der HES-SO enthalten die kantonalen/regionalen rechtlichen Dokumente keinen Gleichstellungsauftrag.

Strategiepapiere

- Vier Schulen integrieren die Gleichstellung der Geschlechter in einen allgemeinen Werteparagraph. Die drei übrigen Schulen erwähnen die Gleichstellung in ihren aktuellen Strategiepapieren nicht – nach Aussagen der Gleichstellungskoordinatorin sind diese jedoch zurzeit noch nicht definitiv.
- Auf der Ebene Qualitätsmanagement hat die Auseinandersetzung über den Einbezug der Gleichstellung noch nicht wirklich stattgefunden.
- Die Einflussmöglichkeiten der Gleichstellungsorgane auf die Besetzung von Dozierenden- und Leitungsstellen wie auf die Personalpolitik allgemein sind als eher gering einzuschätzen.

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe / Gender Mainstreaming

Obschon das Bewusstsein für Gleichstellung als durchdringende Aufgabe gewachsen zu sein scheint, ist die Berücksichtigung der Genderperspektive in allen Prozessen der Fachhochschulen noch nicht Realität.

Das Statement der Schulleiter und die Kommentare können als Illustration dienen. Das Evaluationsteam konstatiert hier einen gewissen Widerspruch:

Einerseits gibt es eindeutige Aussagen dazu, dass Gleichstellungsverantwortung Chefsache sei und die Gleichstellungsarbeit auf Dauer angelegt sein müsse. Andererseits ist der Zugang zum Thema Gleichstellung ein individueller und hat mehr mit einer offenen Haltung der Personen als mit Wissen und Kompetenzen zu tun. Die Tatsache, dass es noch offensichtliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gibt, wird – fast ein wenig fatalistisch – hingenommen. Diese Einstellung hat zur Folge,

- dass Projekten und konkreten Aktionen der Vorzug gegeben wird vor einer Umsetzung des Gender Mainstreaming als permanente Querschnittsaufgabe,
- dass Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit besser ankommt als die Forderung, das Kriterium Gleichstellung konsequent in alle Abläufe der Fachhochschule einzubeziehen.

6.7.2 Hard Factors, Soft Factors und die Work Life Balance

Die Beschaffung des Datenmaterials für die vorliegende Evaluation orientierte sich an einer ganzen Reihe von Indikatoren. Diese dienen vor allem der Strukturierung der Interviews und der Beschaffung der Dokumente. Die Tabelle mit den Indikatoren zu den Fragestellungen 1 und 2 befindet sich im Anhang. Unter diesen Indikatoren gibt es solche, die als Hard Factors bezeichnet werden können, d.h. sie können belegt, dokumentiert und/oder mit Zahlen ausgewiesen werden.

Hard Factors nach dieser Definition sind etwa:

- Der gesetzliche Auftrag
- Das Commitment der Schule im Leitbild

- Die finanziellen und personellen Ressourcen
- Die Pflichtenhefte
- Das Organigramm
- Etc.

Gemessen an den Hard Factors ist Gleichstellung/Chancengleichheit an den Fachhochschulen recht weit fortgeschritten. Wie im Verlauf dieses Kapitels gezeigt und im Abschnitt 6.7.1 zusammengefasst, sind diese Voraussetzungen für eine nachhaltige Gleichstellungsarbeit weitgehend erfüllt.

Indikatoren, die als Soft Factors bezeichnet werden können, sind solche, die eine konsequente, vernetzte Gleichstellungswahrnehmung voraussetzen und das Handeln entsprechend beeinflussen. Sie enthalten immer einen Interpretationsspielraum.

Soft Factors nach dieser Definition sind etwa:

- Die systematische Unterstützung der Gleichstellungsarbeit durch Vorgesetzte und FH-Angehörige
- Der Einbezug der Gleichstellung in alle Projekte und Abläufe
- Die Anerkennung von Gleichstellung als Qualitätskriterium
- Die Auswirkung der Gleichstellung auf das tägliche Handeln der FH-Angehörigen
- Der Einbezug von und/oder die Nachfrage nach Genderkompetenzen
- Etc.

Gemessen an den Soft Factors bleibt noch einiges zu tun. Diese sind, wie gezeigt wurde, über weite Strecken nicht erfüllt. Ob sie zum jetzigen Zeitpunkt und mit den vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen überhaupt erfüllt werden können, ist eine andere Frage. Die Anstrengungen in dieser Richtung sollten aber verstärkt werden. Dies entspricht auch den Strategiezielen des Aktionsplans.

Eine dritte Kategorie von Indikatoren – sie sind weder eindeutig den Hard, noch den Soft Factors zuzuordnen – sind solche, die etwas aussagen über die Möglichkeit, an der Fachhochschule Work Life Balance zu leben.

Dazu gehören etwa:

- Kinderbetreuungsangebote
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Flexible Studienmodelle
- Eine Laufbahnplanung, die weibliche und männliche Lebensmuster einbezieht
- Etc.

Gemessen an den Indikatoren der Work Life Balance ist ein Trend zu individuellen Lösungen festzustellen. Weder Betreuungsplätze, noch Teilzeitführungsstellen oder Teilzeitstudien im technischen Bereich, um ein paar Beispiele zu nennen, sind selbstverständlich. Die Schulen haben sich diese Themen auch nicht auf ihre Fahne geschrieben – aber: Wenn sie auftreten, wird nach Lösungen gesucht, die für die Schule und die Betroffenen verträglich sind. Lösungen liegen nicht immer auf der Hand, man findet sie aber, wenn man sie sucht. Aus Gleichstellungsperspektive wäre hier eine offenere Politik zu begrüßen.

7 Zusammenarbeit fachhochschulintern, fachhochschul- und hochschulübergreifend

In diesem Kapitel wird die Evaluationsfragestellung 2 beantwortet. Sie lautet:

(Wie) werden im Bereich Gleichstellung fachhochschulintern, fachhochschulübergreifend und hochschulübergreifend Synergien genutzt bzw. (wie) könnten im Hochschulbereich unter Berücksichtigung der einzelnen Hochschultypen Kooperationen eingegangen und die Koordination verbessert werden?

Dieser Fragestellung werden die Punkte 1.3 und 2.5 der Fragefelder zugeordnet. Deren Beantwortung ist Gegenstand der Abschnitte 7.1 und 7.2. Der Abschnitt 7.3. äussert sich zur Nachhaltigkeit in Bezug auf die oben zitierte Fragestellung, 7.4. versucht eine zusammenfassende Einschätzung.

7.1 Transfer von Erfahrungen und Know-how

Transfer

Welche Massnahmen wurden ergriffen, um den Transfer von Projekten, Erfahrungen und Know-how sicherzustellen? (F 2.5)

Der Begriff Transfer wird im Folgenden meist mit dem etwas weniger gerichteten Begriff Zusammenarbeit gleichgesetzt. Was die Transferleistungen im Zusammenhang mit Projekten betrifft, so wird der zweite Zwischenbericht hier noch Einiges ergänzen können. Er wird sich mit der Wirkung von Projekten befassen, die nicht die Finanzierung der Gleichstellungsorgane zum Gegenstand haben.

Massgebend für die Beantwortung dieser Frage

- sind die Formen der Zusammenarbeit,
- ist der Gegenstand der Transferleistungen bzw. der Zusammenarbeit und
- inwiefern Nachfrage nach dem Fachwissen der Gleichstellungskoordinatorinnen besteht.

7.1.1 Zusammenarbeit und Transferleistungen innerhalb der Fachhochschulen

Wie im Abschnitt 6.2.2 zu den Pflichtenheften bereits zur Sprache gekommen, gehören die Koordination der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Fachhochschule, die Vernetzung nach innen sowie die Beratung und Information von Fachhochschulangehörigen und der Schulleitung zu den Hauptaufgaben der Gleichstellungskoordinatorinnen. Mit der mittlerweile flächendeckenden Verbreitung des Modells *zentrale Gleichstellungskoordinatorin, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte* sind Voraussetzungen geschaffen, welche den Transfer von Fachwissen und Erfahrungen in beide Richtungen institutionell ermöglichen.

Zusammenarbeit innerhalb des Gleichstellungsorgans

Zwischen den Koordinatorinnen und den Beauftragten an den Teilschulen gibt es regelmässige Treffen. Diese finden – je nach Fachhochschule – in unterschiedlicher Häufigkeit statt. In der HES-SO sind es zwei Treffen pro Jahr, in der SUPSI zehn. Die übrigen Fachhochschulen liegen dazwischen.

Die gemeinsamen Sitzungen des Gleichstellungsorgans dienen in erster Linie dem Informations- und Erfahrungsaustausch, weniger der Initiierung von gemeinsamen Projekten. Über die Ergebnisse und die Wirkung dieser Zusammenarbeit kann insofern noch nicht sehr viel ausgesagt werden, als dass die dezentrale Struktur an einigen Fachhochschulen erst vor kurzer Zeit eingerichtet wurde oder noch im Aufbau begriffen ist. Das gilt insbesondere für die BFH, die FHNW und die HES-SO. Das BFH-Organ hat sich Jahresziele gegeben, die FHNW arbeitet mit Zielvereinbarungen. In den weiteren Fachhochschulen scheint die Zusammenarbeit weniger geregelt.

Die Gleichstellungskoordinatorinnen der BFH und der FHNW sehen in der neuen Struktur eine Chance, sich mit den Teilschulen besser zu vernetzen. Dort, wo bezüglich der dezentralen Strukturen bereits Erfahrungen bestehen, wird die Zusammenarbeit innerhalb des Gleichstellungsorgans als gut bezeichnet, an der FHO sogar als sehr intensiv. Grenzen sind der fachhochschulinternen Zusammenarbeit insofern gesetzt, als die Pensen der Gleichstellungsbeauftragten an den Teilschulen in der Regel sehr klein sind. So besteht etwa in der SUPSI die Gefahr, dass sie durch die gemeinsamen Sitzungen schon fast aufgebraucht sind.

Kontaktnetze

Fünf von sieben Gleichstellungskoordinatorinnen betrachten sich innerhalb ihrer Fachhochschule als gut vernetzt, zwei – nämlich die Vertreterinnen der BFH und der FHNW – sehen ihre Situation als weniger befriedigend an. Beide führen dies in erster Linie auf ihren Arbeitsort zurück bzw. auf die teilweise beträchtlichen geografischen Distanzen zwischen ihrem Arbeitsort und den Standorten der Teilschulen.

Die Kontaktnetze innerhalb der Fachhochschulen funktionieren nach zwei unterschiedlichen Mustern. Sie sind stark geprägt durch den jeweiligen Arbeitsort und die Funktion der Gleichstellungskoordinatorin. Ist die Koordinatorin nahe der Schulleitung der Fachhochschule angesiedelt, besteht ein intensiver Kontakt zur Verwaltung. Ist sie gleichzeitig Dozentin, so stehen die Kontakte zu den Angehörigen der betreffenden Teilschule im Vordergrund. Kontakte zu Studierenden haben nur diejenigen Koordinatorinnen, die an einem Projekt mitarbeiten oder Dozentinnen sind. Die meisten Gleichstellungskoordinatorinnen bezeichnen die Studierenden denn auch nicht als ihr direktes Zielpublikum. Für sie stehen die Dozierenden im Vordergrund – diese sehen sie als die Vermittlungsinstanzen zu den Studierenden. Zum Bereich Forschung sind kaum Kontakte vorhanden. Das gilt oft auch für die Angehörigen des Mittelbaus. Das Netz konzentriert sich also primär auf die unmittelbare Umgebung. Kontakte, die darüber hinausgehen, sind nur durch konkrete Projekte oder die Dozentinnenfunktion gegeben.

Häufigkeit und Gegenstand der Kontakte

Insgesamt wird das Fachwissen der Gleichstellungskoordinatorinnen wenig nachgefragt. Drei von sieben Gleichstellungskoordinatorinnen sagen explizit, dass sie eher selten mit persönlichen Anliegen von FH-Mitarbeitenden konfrontiert werden. Andererseits ist doch – nimmt man die Aussagen aller Koordinatorinnen zusammen – die ganze Palette von Gleichstellungsfragen auf dem Tisch: Lohndiskriminierung, Laufbahnplanung (z.B. bei Mittelbauangehörigen), Sexismus in der Sprache, sexuelle Belästigung, sexistische Verhaltensweisen, Berufungsprozesse, Mutterschaftsurlaub, unbezahlter Urlaub, Kinderbetreuung, Probleme rund um die Teilzeit (Kleinpensen), finanzielle Probleme von Studentinnen.

Eindeutig kommt aber zum Ausdruck, dass die Konfrontation mit und die Beratung bei persönlichen Anliegen von einzelnen FH-Angehörigen nicht zu den Hauptaufgaben der Gleichstellungskoordinatorinnen gehören.

Mediale Präsenz

Wie erfahren Angehörige der Fachhochschulen, was auf dem Gebiet der Gleichstellung an ihrer Schule läuft? Im Folgenden wird unterschieden zwischen medialen und personalen Transferleistungen. Bei der ersten Form interessieren die Internetpräsenz der Gleichstellungsorgane sowie weitere schriftliche fachhochschulinterne Informationskanäle.

Alle Fachhochschulen stellen auf ihrer Website unter den Begriffen Gleichstellung oder Chancengleichheit Informationen bereit. Bei der FHNW und der SUPSI findet sich das entsprechende Stichwort bereits auf der Einstiegsseite, bei allen anderen Fachhochschulen gibt es zumindest einen indirekten Zugang. Ebenso finden sich auf allen Websites die Adressen der Gleichstellungskordinatorinnen und/oder der Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen sowie eine Beschreibung der Aufgaben und Ziele. Weitere Informationen sind der untenstehenden Tabelle zu entnehmen:

Tabelle 5: Präsenz der Gleichstellungsorgane auf den Websites der Fachhochschulen

Direkte Einstiegsmöglichkeit zu Gleichstellung auf der Einstiegsseite	FHNW (der Hauptteil der Informationen findet sich auf der Website der FH Solothurn), SUPSI
Zugang zu Gleichstellung via Stichwort auf Einstiegsseite	BFH (Einstieg über Services), FHO (Einstieg über „über die FHO“), FHZ (Einstieg über „Porträt“), HES-SO (unter „la HES-SO“), ZFH (Einstieg über „über uns“ → Kommissionen)
Adresse der Gleichstellungskordinatorin	BFH, FHNW, FHO, FHZ, SUPSI, ZFH (auch Verweis auf Fachstelle Gender Studies)
Adressen der Gleichstellungsbeauftragten in den Teilschulen	BFH teilweise, FHNW, FHO, HES-SO (auch Hinweise auf die Kommissionsmitglieder), ZFH (nur Namen, keine Adressen)
Aufgaben	BFH, FHNW (für weitere Informationen Verlinkung mit der Website der FH SO), FHO (unter Projekt/Institut für Gender Cooperation), FHZ, HES-SO, SUPSI, ZFH
Jahresbericht u. ä.	BFH, FHNW, HES-SO, ZFH
Aktualitäten	BFH, FHNW, SUPSI
Projekte	BFH, FHNW (nur Projekte der GSK), FHO, HES-SO, SUPSI
Kinderbetreuung	BFH, FHO, FHZ, SUPSI
Sprachleitfaden	FHNW
Sexuelle Belästigung	FHZ
Statistik	BFH, FHNW, SUPSI
Links zu weiteren Gleichstellungsinstitutionen	BFH (nur im Bereich Kinderbetreuung), FHNW (breite Verlinkung), FHZ (Aktionsplan BBT), HES-SO (breite Verlinkung), SUPSI (breite Verlinkung), ZFH (Verweis auf Fachstelle Gender Studies, dort breite Verlinkung)

In den Interviews wurde auch nach weiteren Informationskanälen der Fachhochschule gefragt. Die Antworten bestätigen, dass der Zugang zu den fachhochschuleigenen Zeitschriften/Newslettern gegeben ist. Mehrheitlich erst im Aufbau begriffen sind Mailinglisten oder eigene Newsletters der Gleichstellungsorgane. Ein Beispiel dafür ist das G-Info der FHNW, das 2005 gestartet ist.²⁷ Die beiden bisher vorliegenden Ausgaben informieren über die Leistungen, welche die Gleichstellungskoordina-

²⁷ Als PDF unter http://www.fhso.ch/allg/frame_gleichstellung.htm zu finden.

rin den Teilschulen anbieten kann, über aktuell an der Fachhochschule laufende Projekte und Veranstaltungen, über die verfügbaren Publikationen sowie über die Arbeit im vergangenen Jahr.

7.1.2 Zusammenarbeit fachhochschulübergreifend

Die Fachkommission Chancengleichheit steht im Zentrum

Eine institutionalisierte Form der fachhochschulübergreifenden Zusammenarbeit ist die Fachkommission Chancengleichheit der KFH. In dieser Kommission sind alle Fachhochschulen mit ihrer Gleichstellungskoordinatorin vertreten. Einsitz haben mittlerweile auch das Generalsekretariat der KFH sowie die Programmleiterin des Bundesprogramms Chancengleichheit. Die Mitglieder der Fachkommission treffen sich rund viermal pro Jahr. Dieses Gremium hat den Auftrag,

- für die Relevanz der Genderthematik zu sensibilisieren;
- Gleichstellungsmassnahmen an den Fachhochschulen zu koordinieren, Synergien zu nutzen und Doppelspurigkeiten zu vermeiden;
- Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen im Fachhochschulbereich zu sein;
- den Informations- und Erfahrungsaustausch unter den schweizerischen Fachhochschulen sowie mit nationalen und internationalen Fachgremien zu pflegen;
- mit den verschiedenen Gremien der Fachhochschulen und mit dem Beratungsorgan zusammenzuarbeiten.²⁸

Die Fachkommission wird von den Gleichstellungskoordinatorinnen übereinstimmend als der wichtigste Ort der fachhochschulübergreifenden Zusammenarbeit bezeichnet. Bisher stand der Informations- und Erfahrungsaustausch im Vordergrund. In diesem Zusammenhang wird von mehreren Mitgliedern betont, dass sie den Einsitz der Programmleiterin des BBT sowie des Vertreters des Generalsekretariats der KFH begrüßen. So fliessen Informationen nicht nur zwischen den Fachhochschulen, sondern auch zwischen den Fachhochschulen und der Programmleitung sowie der KFH. Der Erfahrungsaustausch unter den Gleichstellungskoordinatorinnen macht sichtbar, dass alle mehr oder weniger die gleichen Probleme haben. Trotz diesen Einverständnissen wird aber auch Konkurrenz spürbar, da sich die Gleichstellungskoordinatorinnen stark mit ihrer eigenen Fachhochschule identifizieren. Diese Konkurrenzsituation wird unterschiedlich erlebt: Die einen finden sie bedauerlich, andere finden sie nicht störend oder sogar produktiv.

Die Fachkommission verfasst auch gemeinsame Positionspapiere: Bisher hat sie sich zum Bologna-Prozess und zu den Anstellungsbedingungen geäußert sowie Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen erarbeitet. Das letztgenannte Dokument²⁹ findet sich auf der Website der KFH unter der Rubrik *Empfehlungen* und hat somit einen etwas verbindlicheren Charakter. Erstmals wurden 2004 auch gemeinsame Projekte geplant, die von den meisten Fachhochschulen übernommen wurden. Es handelt sich dabei um das Projekt *Infolunch*³⁰ und um eine Broschüre mit dem Titel *Ingenieurin FH – die Zukunft gehört dir*.

²⁸ Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz KFH: Mandat für die Fachkommission Chancengleichheit FCh. Das Dokument findet sich unter www.kfh.ch

²⁹ Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen. Es ist unter www.kfh.ch zu finden.

³⁰ Das Projekt Infolunch wendet sich an Berufsschülerinnen mit der Absicht, sie zu einem Architektur- oder Ingenieurstudium zu motivieren. Fachfrauen geben ihnen während eines Lunches Auskunft zu Themen wie Ausbildungen, Berufschancen und Arbeitsbedingungen. Dem schweizerischen Projekt sind Erfahrungen an der BFH vorausgegangen, die im folgenden Bericht beschrieben und evaluiert worden sind: Projekt Nr. 55/02: Info-Lunch

Obschon die Fachkommission Chancengleichheit von allen Gleichstellungskordinatorinnen begrüsst wird, gibt es auch Kritik an ihrer Arbeitsweise. Einige wünschen sich einen effizienteren Arbeitsstil, andere würden es begrüssen, wenn die Fachkommission ihre Funktion als beratendes Organ gegenüber der KFH verstärken könnte.

Das Nachsehen gegenüber der Fachkommission Chancengleichheit hat die ebenfalls vor einigen Jahren gegründete *Interessengemeinschaft Gleichstellung von Frau und Mann an den Schweizer Fachhochschulen*. Dieses Gremium ist mittlerweile eingeschlafen. Im Gegensatz zur Fachkommission stand es auch den Gleichstellungsbeauftragten in den Teilschulen offen. Die Anliegen der Gleichstellungskordinatorinnen bezüglich der Zusammenarbeit auf nationaler Ebene sind mit der Fachkommission abgedeckt. Für die Kontakte im erweiterten Kreis – d.h. mit den Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen – haben sich gemäss Gleichstellungskordinatorinnen mittlerweile die Jahrestagungen des BBT als geeignetes Gefäss etabliert.

Bilaterale Zusammenarbeit von untergeordneter Bedeutung

Ausserhalb der Fachkommission Chancengleichheit scheint es zwischen den Gleichstellungsorganen wenig Austausch und kaum gemeinsam realisierte Projekte zu geben. Während sich die einen wünschen, dass vermehrt solche Projekte initiiert würden, halten andere dagegen, dass diese oft nicht übertragbar seien. Am intensivsten scheint die Zusammenarbeit zwischen der HES-SO und der SUPSI zu sein.

Allerdings könnten sich durch die flächendeckende Verbreitung der dezentralen Strukturen neue Kontakte und neue Kanäle für Kooperationen ergeben. So erwähnt die Gleichstellungskordinatorin der FHZ, dass es Pläne gebe, fachbereichsorientierte Projekte an verschiedenen Fachhochschulen zu realisieren. Dieses Vorhaben basiere auf Kontakten, welche Gleichstellungsbeauftragte zu Kolleginnen im gleichen Fachbereich an anderen Fachhochschulen hergestellt hätten.

7.2 Zusammenarbeit zwischen den Bundesprogrammen Chancengleichheit

Kooperation mit Universitäten

Wo können mit dem Bundesprogramm Chancengleichheit der Universitäten Synergien genutzt werden, wo bestehen Parallelen? Wo sind auch künftig Unterschiede absehbar? (F 1.3.)

Massgebend für die Beantwortung dieser Frage sind,

- ein kurzer Vergleich der beiden Bundesprogramme,
- der Stellenwert, den die Zusammenarbeit zwischen den beiden Hochschultypen in der Praxis hat, und
- die Gründe, welche die Fachfrauen an Fachhochschulen und Universitäten für oder gegen die Zusammenlegung der beiden Bundesprogramme nennen.

7.2.1 Zusammenarbeit auf der Ebene Bundesprogramme

Wie für die Fachhochschulen gibt es auf der Basis der BFT-Botschaft auch ein Bundesprogramm Chancengleichheit für die universitären Hochschulen. Dieses erstreckt sich allerdings nur auf die kantonalen Universitäten. Die beiden ETH verfügen zwar ebenfalls über Gleichstellungsstrukturen, diese werden jedoch nicht über ein verbindliches, übergreifendes Programm finanziert, sondern über die Budgets der beiden Hochschulen.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit der Fachhochschulen wird operativ von einer im BBT angesiedelten Programmleitung betreut, die auf strategischer Ebene vom Beratungsorgan begleitet wird (vgl. dazu Abschnitt 6.1). Das Bundesprogramm der Universitäten wird ebenfalls von einer Programmleiterin koordiniert. Sie ist bei der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) angesiedelt.³¹ Das Gremium auf der strategischen Ebene heisst hier Lenkungsausschuss. Er besteht hauptsächlich aus den Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten. Die unterschiedliche Ansiedelung der beiden Bundesprogramme ist eine Folge der unterschiedlichen Regelungskompetenzen im Hochschulbereich: Die Fachhochschulen unterstehen der Aufsicht des Bundes, die Universitäten derjenigen der Kantone.

Beide Bundesprogramme basieren auf Dokumenten, die die Schwerpunkte für die jeweilige Finanzierungsperiode festlegen. Für die Fachhochschulen ist es der Aktionsplan, für die Universitäten der Ausführungsplan.³² Gemeinsam ist den beiden Dokumenten, dass sie im Wesentlichen die Schwerpunkte der ersten Beitragsperioden weiterführen. Gemeinsamkeiten gibt es auch auf der Ebene der Zielsetzungen: Beide fokussieren die Nachwuchsförderung³³, die Erhöhung des Frauenanteils in der Lehre sowie die Förderung von Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familienpflichten. Unterschiedlich ist jedoch das Gewicht, das diesen drei Punkten in den jeweiligen Programmen zukommt. Für die Universitäten sind damit die Hauptpunkte des Ausführungsplans bereits genannt; der Aktionsplan der Fachhochschulen verfolgt hingegen noch weitere Ziele wie etwa die Erhöhung von Genderkompetenzen und die Förderung des Gleichstellungshandelns in den Führungsstrukturen und im Hochschulmanagement.

Unterschiedlich sind auch die Finanzierungsmuster. Bei den Fachhochschulen ist die Vergabe von Bundesmitteln an Projekte gebunden. Das Bundesprogramm der Universitäten kennt drei Finanzierungsmuster:

- projektgebundene Finanzierung (Mentoringprojekte, Kinderbetreuungseinrichtungen)
- Sockelbeiträge zur Entwicklung von Mentoringprojekten
- Belohnung/Anreizbeiträge. Damit werden die Anstellungen von Professorinnen sowie die von Frauen erworbenen Diplome, Lizentiate und Masterabschlüsse und Dissertationen honoriert. Die auf diesem Weg ausbezahlten Mittel sind nur teilweise zweckgebunden. Es wird aber erwartet, dass auch die frei verfügbaren Mittel für Gleichstellungsprojekte verwendet werden.

³¹ Die SUK ist das gemeinsame Organ von Bund und Kantonen für die universitätspolitische Zusammenarbeit.

³² Vgl. dazu Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen: Aktionsplan für die Jahre 2004 bis 2007 (<http://www.bbt.admin.ch/fachhoch/dossiers/chancen/d/aktionsplan.pdf>); Schweizerische Universitätskonferenz / Generalsekretariat: Ausführungsplan zum Bundesprogramm Chancengleichheit 2004-2007

(http://www.cus.ch/wDeutsch/beitraege/chancengleichheit/Programminformationen/Ausplan_def2_04-07.pdf).

³³ Allerdings umfasst der Begriff Nachwuchsförderung unterschiedliche Zielgruppen. Bei den Fachhochschulen geht es primär darum, Mädchen und junge Frauen für technisch orientierte Ausbildungen zu gewinnen und somit den Nachwuchs der Frauen in technischen Berufen zu fördern. Im universitären Bereich steht die individuelle akademische Nachwuchsförderung im Sinne der Laufbahnplanung im Vordergrund.

Die Zusammenarbeit zwischen den Bundesprogrammen besteht einerseits in der gegenseitigen Vertretung in den strategischen Organen. Zum andern gibt es auch Kontakte auf der Ebene der Programmkoordinatorinnen. Bis anhin stand sowohl auf strategischer wie auf operativer Ebene der Informations- und Erfahrungsaustausch im Vordergrund.

7.2.2 Kontakte innerhalb und ausserhalb des Bildungsbereichs

Austausch mit den Universitäten

Wie sieht es aus, wenn wir an die Basis gehen und die Gleichstellungskordinatorinnen nach ihrer Zusammenarbeit mit den Hochschulen fragen? Mit Ausnahme der Ostschweiz pflegen alle den Austausch mit den Gleichstellungsorganen der Universitäten und/oder der ETH. Dies allerdings in unterschiedlicher Intensität: Bei den einen beschränkt er sich auf sporadische informelle Kontakte, bei anderen besteht eine institutionell verankerte Zusammenarbeit. In der Westschweiz treffen sich die Gleichstellungsbeauftragten der Universität Lausanne, der ETH Lausanne und der HES-SO zweimal jährlich. Die Gleichstellungskordinatorin der HES-SO erlebt diese Zusammenarbeit als sehr anregend und kann von den Erfahrungen ihrer Kolleginnen viel profitieren. Zurzeit wird darüber diskutiert, wie diese Zusammenarbeit intensiviert werden könnte. Noch enger ist sie im Raum Luzern und im Tessin. In der Zentralschweiz manifestiert sie sich in der gemeinsamen Planung und Durchführung von Projekten und Veranstaltungen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Luzern nimmt zudem Teil an den Treffen des Gleichstellungsorgans der FHZ. Im Tessin wird zurzeit im Auftrag der Aufsichtsorgane der FH und der Universität geprüft, die beiden Gleichstellungsstellen einer gemeinsamen Kommission zu unterstellen. Diesem Prozess sind bereits verschiedene gemeinsame Aktivitäten vorausgegangen.

Besonders intensiv sind die Zusammenarbeitsformen also dort, wo die Fachhochschulen und die Universitäten räumlich nah beieinander liegen. Dass die räumliche Nähe die Zusammenarbeit erleichtert, zeigt auch das Beispiel Freiburg. Hier gibt es eine Kooperation zwischen den HES-SO-Teilschulen und der Gleichstellungsstelle der Universität. Die beiden Institutionen haben ein gemeinsames Krippenprojekt – ein Vorhaben, das in der Zentralschweiz bereits umgesetzt ist.

Auch andere Partnerinnen sind gefragt

Die Kontaktnetze beschränken sich jedoch nicht auf den Bildungsbereich: Sämtliche Gleichstellungskordinatorinnen stehen in Kontakt mit Gleichstellungs- und Frauenorganisationen ausserhalb der Hochschulen. Erwähnt werden das eidgenössische sowie die kantonalen und städtischen Gleichstellungsbüros, Frauenzentralen, Beratungsstellen im Bereich Frau und Arbeit, Chancengleichheitsbeauftragte von Firmen oder Fachverbänden wie der SVIN (Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen) und der FIA (Fachgruppe Ingenieurinnen und Architektinnen des Berufsverbandes Swiss Engineering STV). Die Kontakte sind von unterschiedlicher Intensität. Eine Gleichstellungskordinatorin sagt: „Wir wissen einfach voneinander.“ In der Ostschweiz hingegen gibt es ein Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Kantone St. Gallen und Graubünden sowie Liechtensteins gibt, zu dem die Gleichstellungsorgane der FHO regelmässig eingeladen werden. Diese Kontakte dienen in erster Linie dem Informations- und Erfahrungsaustausch. Vereinzelt werden aber auch gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt oder Projekte geplant.

7.2.3 *Getrennt weitergehen – Zusammenarbeit bei Bedarf*

Gründe für und gegen eine Zusammenlegung

Die Frage, ob eine nächste Programmgeneration die bisher für die Fachhochschulen und die Universitäten getrennt laufenden Bundesprogramme zusammenfassen sollte, wurde fast ausnahmslos verneint. Beide Seiten – die Gleichstellungskordinatorinnen der Fachhochschulen sowie die Fachfrauen aus dem Bereich der universitären Hochschulen – begründen ihre Haltung in erster Linie mit den unterschiedlichen Kulturen der beiden Hochschultypen wie auch den unterschiedlichen Aufgaben und Zielsetzungen. Deshalb seien auch im Gleichstellungsbereich andere Instrumente nötig. Bei den Fachhochschulen steht die Berufs- und Praxisorientierung im Vordergrund, bei den Universitäten zunehmend die Profilierung im Forschungsbereich. Beide Seiten betonen, dass es wichtig sei, die Gleichstellungsarbeit der spezifischen Umgebung anzupassen. Situationsadäquat zu handeln sei auch eine Voraussetzung für die Akzeptanz ihrer Arbeit innerhalb der Institution – so die Gleichstellungsbeauftragte einer Universität.

Die Vertreterinnen der Fachhochschulen machen zudem geltend, ihre Institutionen seien in ihren Strukturen und ihrer Identität noch zu wenig gefestigt, als dass sie sich gegenüber den Universitäten behaupten könnten. Sie befürchten, bei einer Zusammenlegung die Rolle der Juniorpartnerin übernehmen zu müssen. Dass diese Befürchtung nicht unbegründet ist, zeigt sich u.a. darin, dass von universitärer Seite mehrfach betont wurde, dass ihnen die Fachhochschullandschaft wenig vertraut sei. Die Gleichstellungskordinatorinnen kennen die universitären Institutionen besser, haben sie doch mehrheitlich ihre Abschlüsse dort gemacht.

Zur Sprache kommt auch die Ansiedelung der Geschäftsstellen. Es sei wichtig, die Programmleitungen jeweils in der passenden hochschulpolitischen Umgebung zu belassen, wie dies zurzeit mit dem BBT bzw. der SUK gegeben ist. Dadurch entstehen Synergieeffekte, auf die ohne Not nicht verzichtet werden sollte (vgl. dazu Abschnitt 6.1.3 zur Unterstützung der Programmleitung durch das BBT). Die Frage der Zusammenlegung der beiden Programme sollte frühestens dann gestellt werden, wenn die beiden Hochschultypen innerhalb der Bildungsverwaltung zusammengefasst würden.

Der Konkurrenzfaktor wird sowohl von den Fachhochschulen und den Universitäten wie auch von den ETH angesprochen. Aktuell konkurrieren die Hochschulen primär um Studierende in technischen Studiengängen. Angesichts der kommenden geburtenschwachen Jahrgänge wird Konkurrenz auch für andere von beiden Seiten angebotene Fachbereiche wie etwa für die Betriebswirtschaft erwartet.

Werden die Gleichstellungskordinatorinnen der Fachhochschulen auf die inhaltliche Ausrichtung des Bundesprogramms der Universitäten angesprochen, so sind unterschiedliche Reaktionen festzustellen. Während die einen das Anreizsystem, das für die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professorinnen besteht, für die Fachhochschulen mit ihren vielen nebenamtlichen Dozierenden als ungeeignet bezeichnen, gibt es auch Stimmen, die meinen, ein auf die Fachhochschulen adaptiertes Anreizsystem könnte durchaus von Interesse sein. Auch der Schwerpunkt Nachwuchsförderung wird kontrovers beurteilt. Die Mentoringprojekte der Universitäten seien nicht auf die Fachhochschulen übertragbar, meinen die einen. Andere zeigen dafür Interesse, auch wenn bei allen Einigkeit darüber besteht, dass sich die Frage der Nachwuchsförderung für die Studierenden und den Mittelbau der jeweiligen Hochschultypen anders stellt. Die Haltungen unterschieden sich hier für einmal entlang der Sprachgrenzen. In der Westschweiz und im Tessin ist das Interesse an Mentoringprojekten deutlich grösser als in der

deutschen Schweiz, was u.a. auch mit ersten Erfahrungen zusammenhängen dürfte, die in diesem Bereich gemacht worden sind.

Hochschulübergreifende Aktivitäten

Eben so deutlich, wie die getrennte Weiterführung gefordert wird, ist gleichzeitig der Wunsch nach Zusammenarbeit zwischen den beiden Programmen. Dabei kommt in den Einschätzungen der befragten Personen dem Informationsaustausch eine zentrale Rolle zu. Mehrheitlich wird die Meinung vertreten, es genüge, wenn er im bisherigen Rahmen stattfindet.

Wie steht es mit der programmübergreifenden Realisierung von Projekten? Dazu gibt es erste punktuelle Erfahrungen wie Gender Campus, FemDat, die Krippe in Luzern sowie vereinzelt bei der Durchführung von Technikschnuppertagen. Zu erwähnen sind weiter das aktuell ausgeschriebene Weiterbildungsangebot zu Genderkompetenzen und Didaktik³⁴ sowie die Tagung³⁵, die im November 2005 stattfinden wird.

Auf die Zukunft angesprochen, halten die befragten Personen die folgenden Themen als geeignet für gemeinsame Projekte:

- Frauen und Technik,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten sowie
- Kinderbetreuungseinrichtungen

Für den Themenbereich Frauen und Technik werden – ergänzend zu institutionsbezogenen Aktivitäten – Sensibilisierungs- und Motivierungskampagnen als gemeinsame Handlungsfelder gesehen. Was die Kinderbetreuungsangebote betrifft, werden auch Stimmen laut, die Kinderbetreuungseinrichtungen als Aufgabe der Schule und nicht als Gleichstellungsprojekt bezeichnen.

Die wenigen Befürworterinnen einer Zusammenlegung der beiden Programme argumentieren primär damit, dass die sich überschneidenden oder gemeinsam interessierenden Themenbereiche zahlreicher seien als die trennenden. So sieht eine Gleichstellungskordinatorin das Mentoring in Zukunft auch als ein zentrales Thema für die Fachhochschulen. Eine Gleichstellungsbeauftragte aus dem universitären Hochschulbereich gibt der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie viel Gewicht. Die Befürworterinnen stellen damit die inhaltlichen Bezüge in den Vordergrund und gewichten die unterschiedlichen Kulturen der beiden Hochschultypen weniger stark.

7.3 Nachhaltige Zusammenarbeit

Nachhaltigkeit

Wie sind die Massnahmen und Projekte bezüglich der Nachhaltigkeit zu beurteilen? Wie wird eine nachhaltige Wirkung sichergestellt? (F 3.2.)

Die Frage der Nachhaltigkeit stellt sich auch bezüglich der Zusammenarbeit innerhalb der Fachhochschulen, zwischen den Fachhochschulen sowie zwischen den Fachhochschulen und den universitären Hochschulen. Massgebend für die Beantwortung dieser Frage sind die folgenden Aspekte:

³⁴ Die Universität Bern, die Pädagogische Hochschule Zürich und die Zürcher Fachhochschule bieten gemeinsam zwei Nachdiplomkurse zu *Genderkompetenz an Hochschulen* an, die 2006 stattfinden sollen.

³⁵ Das Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF) und das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) führen am 23. November 2005 eine Tagung zum Thema *Zukunft der Chancengleichheit und der Gender Studies an den Schweizer Hochschulen* durch.

- Welche Erwartung haben die Gleichstellungskordinatorinnen an die Zusammenarbeit?
- Wie stark ist die Zusammenarbeit institutionell verankert bzw. informell geprägt?

7.3.1 *Fachfrauen unter sich*

Die Erwartungen an die Zusammenarbeit haben einen gemeinsamen Nenner: den Informations- und Erfahrungsaustausch. Wie in den vorangehenden Abschnitten festgehalten wurde, findet er auf allen Ebenen statt: innerhalb der Fachhochschulen, zwischen den Fachhochschulen und zwischen den Fachhochschulen und den universitären Hochschulen sowie mit weiteren Organisationen und Institutionen im Gleichstellungsbereich. Die Gleichstellungsarbeit ist dabei meist auch gleichzeitig der Bezugsrahmen, in dem sich dieser Austausch abspielt. Oder anders gesagt: Informationen und Erfahrungen werden primär mit Personen ausgetauscht, die sich professionell ebenfalls mit Gleichstellungsarbeit befassen. Die Kontakte scheinen leicht herzustellen zu sein. Ihre Pflege ist innerhalb der Fachhochschulen geregelt. Das gilt auch für die fachhochschul- und hochschulübergreifenden Beziehungen auf nationaler Ebene: Sie sind institutionell abgesichert, sei es, wie das Beispiel der Fachkommission Chancengleichheit zeigt, durch ein eigens dafür geschaffenes Organ oder sei es durch die gegenseitige Einsitznahme in den strategischen Gremien der beiden Bundesprogramme. Die Häufigkeit der Kontakte wird übereinstimmend als ausreichend bezeichnet.

Die bilateralen Beziehungen zwischen Fachhochschulen sind wenig ausgeprägt. Offensichtlich genügen die Kontakte auf nationaler Ebene, um den Bedarf an Informations- und Erfahrungsaustausch sicher zu stellen. Es erstaunt deshalb auch nicht, dass dort, wo bilaterale Zusammenarbeit besteht – nämlich zwischen der HES-SO und der SUPSI –, diese projektorientiert begründet ist. Ob sich auf dieser Basis eine nachhaltige Kooperation entwickeln wird, muss die Zukunft zeigen, haben es Projekte doch in sich, dass sie von begrenzter Zeitdauer sind.

Die Kontakte zwischen Fachhochschulen und universitären Hochschulen oder weiteren Gleichstellungsinstitutionen und -organen zeigen ein breiteres Muster. Unterschiede sind in der Intensität und in der Verbindlichkeit festzustellen. Am stärksten und strukturell am besten abgesichert sind sie in der Zentralschweiz und im Tessin. Regelmässige Treffen gibt es aber auch in den Regionen Westschweiz, in Zürich und in der Ostschweiz. Gemeinsam ist allen Varianten, dass sie vor Ort oder in der Region stattfinden. Aus den Antworten der Gleichstellungskordinatorinnen geht hervor, dass die gewählten Formen in der Regel die Bedürfnisse abdecken. Der Aspekt der Nachhaltigkeit erscheint dabei in seiner Bedeutung als nachgeordnet.

7.3.2 *Die Integration ins Tagesgeschäft*

Was die Zusammenarbeit innerhalb der Fachhochschule betrifft, so haben die Gleichstellungskordinatorinnen weitergehende Erwartungen. Sie möchten hier ihre Genderkompetenzen auch in die Tagesgeschäfte und Reformprojekte einbringen. Wie etwa die Abschnitte 6.4.2 zum Einbezug auf der operativen Ebene oder 6.5.1 zu den Einflussmöglichkeiten auf die Personalpolitik zeigen, gestaltet sich die Zusammenarbeit mit Ansprechpersonen ausserhalb von Gleichstellungsorganen einigermaßen schwierig. Davon ausgehend, dass Nachhaltigkeit dann gegeben ist, wenn beispielsweise bei der Formulierung der Personalpolitik oder bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen zu Reformprojekten automatisch auch die Fachkompetenz der Gleichstellungsorgane einbezogen wird, dann ist

dieses Ziel an allen Fachhochschulen noch nicht erreicht. Von aussen gesehen ist schwer zu entscheiden, ob sich die Gleichstellungskordinatorinnen zu wenig Nachdruck verschaffen oder ob eine Verhinderungsstrategie von oben ihre nachhaltige Integration verhindert.

7.4 Einschätzung zu Fragestellung 2

(Wie) werden im Bereich Gleichstellung fachhochschulintern, fachhochschulübergreifend und hochschulübergreifend Synergien genutzt bzw. (wie) könnten im Hochschulbereich unter Berücksichtigung der einzelnen Hochschultypen Kooperationen eingegangen und die Koordination verbessert werden?

7.4.1 Zusammenfassende Bemerkungen

Fachhochschulinterner Transfer

- Ein grosser Fortschritt ist durch die Ernennung von Gleichstellungsbeauftragten an den Teilschulen erreicht worden. Damit hat sich der Zugang der Gleichstellungskordinatorin zu den Teilschulen vereinfacht, besonders dort, wo zwischen den Schulstandorten grössere geografische Distanzen bestehen.
- Innerhalb der Gleichstellungsorgane sind Transferleistungen in Form von regelmässigen Treffen institutionalisiert. Der Informations- und Erfahrungsaustausch steht bisher an erster Stelle.
- Die Angehörigen der Fachhochschule können sich über die Websites über die Gleichstellungsarbeit informieren. Die Hinweise sind jedoch nicht in jedem Fall leicht zu finden und die vorhandenen Informationen sind unterschiedlich detailliert. Ob und wie dieser Zugang genutzt wird, ist dem Evaluationsteam nicht bekannt.
- Die Gleichstellungskordinatorinnen stellen übereinstimmend fest, dass ihr Wissen im direkten Kontakt wenig abgefragt wird.

Fachhochschulübergreifender Transfer

- Wie innerhalb der Fachhochschulen steht auch fachhochschulübergreifend der Informations- und Erfahrungsaustausch an erster Stelle. Er findet vor allem auf nationaler Ebene statt – das Gefäss dafür ist die Kommission Chancengleichheit der KFH.
- Daneben gibt es wenig kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen den Fachhochschulen. Bei den meisten Gleichstellungskordinatorinnen besteht kein Wunsch, die Zusammenarbeit zu intensivieren.
- Dort, wo Zusammenarbeit zwischen einzelnen Fachhochschulen festgestellt werden kann, ist sie primär projektorientiert.
- Möglicherweise wird sich die Projektarbeit mittel- und längerfristig auf die Ebene Fachbereiche verlagern. Dafür sind auch erste Anzeichen festzustellen.

Hochschulübergreifender Transfer

- Die Kontaktnetze, welche die Gleichstellungskordinatorinnen zu den universitären Hochschulen unterhalten, sind aus dem Bedürfnis nach Austausch über Gleichstellungsarbeit entstanden.
- Dass die Kontaktnetze stark örtlich und regional geprägt sind, dürfte in erster Linie ganz pragmatische Gründe haben: Der politische und kulturelle Kontext ist der gleiche und die Wege sind kurz, wenn man sich treffen will. Sie haben keinen direkten Bezug zu den Bundesprogrammen.

- Systematischer Austausch zwischen den beiden Bundesprogrammen gibt es nur auf der Ebene ihrer strategischen Organe.
- Die Unterschiede zwischen den Fachhochschulen und den Universitäten werden auf beiden Seiten als zu gross betrachtet, als dass es wünschenswert wäre, die beiden Programme künftig zusammenzufassen.

7.4.2 *Pragmatische Ausrichtung macht Sinn*

Der Duden übersetzt Synergie mit Zusammenwirken. Ein Synergieeffekt ist die „positive Wirkung, die sich aus dem Zusammenschluss oder der Zusammenarbeit zweier Unternehmen ergibt“. Es ist nun eine Frage der Interpretation, ob der Informations- und Erfahrungsaustausch bereits als Synergie oder lediglich als eine Voraussetzung zur Erzielung von Synergieeffekten zu bewerten ist. Es besteht kein Zweifel darüber, dass es weitergehende Kooperationen und Koordinationen geben könnte – zumindest in der Theorie. In der Praxis haben die Beteiligten sich Kontaktnetze und Gremien geschaffen, die sie für ihre Arbeit als zweckdienlich erachten. Die jetzigen Formen der Zusammenarbeit ermöglichen es,

- den spezifischen Anforderungen des Hochschultyps Rechnung zu tragen,
- zwischen Zusammenarbeit und Konkurrenz eine Balance zu finden und
- den Austausch mit den vorhandenen personellen Ressourcen zu bewältigen.

Sicher, dies sind alles sehr pragmatische Ansätze. Es geht um Kontaktnetze und Austausch, weniger um Koordination und Kooperationen. Aber die vorhandenen Formen und Gefässe haben sich bisher bewährt. Sie sind aus einem Anliegen der Beteiligten heraus entstanden und sie erfüllen die von ihnen formulierten Bedürfnisse an Zusammenarbeit auch weitgehend. Engere Kooperationen absorbieren auf jeden Fall zusätzliche Ressourcen und sind nicht mit Sicherheit von Erfolg gekrönt.

8 Zur Zukunft der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen

Thema der Datenerhebungen war nicht nur der aktuelle Stand der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen, sondern auch die künftige Ausrichtung. In den Gesprächen mit den Gleichstellungskordinatorinnen kam die Fortsetzung des Aktionsplans zur Sprache. Sie und die SchulleiterInnen wurden auch danach gefragt, welche Schwerpunkte sie in Zukunft in der Gleichstellungsarbeit setzen würden. Dazu gibt der Abschnitt 8.1 Auskunft. Im Abschnitt 8.2 folgen erste Hinweise darauf, wo und wie die Zusammenarbeit gefördert werden könnte.

8.1 Aus der Sicht der Fachhochschulen

8.1.1 Die Sicht der Gleichstellungskordinatorinnen

Aktionsplan

Das zentrale Steuerungsinstrument für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen ist der Aktionsplan. Er hat bei allen Gleichstellungskordinatorinnen einen hohen Stellenwert. Hervorgehoben werden die drei folgenden Aspekte:

- Er setzt Leitlinien und Schwerpunkte. Das hat zur Folge, dass die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen überall in eine vergleichbare Richtung geht und eine gegen Innen und Aussen sichtbare Kohärenz entsteht.
- Er gibt Anregungen für die Arbeit.
- Er ist eine Legitimationsbasis für die Gleichstellungsarbeit innerhalb der Fachhochschulen.

Die Äusserungen der Gleichstellungskordinatorinnen beziehen sich auf die allgemeine Ausrichtung des Aktionsplans, auf die Gewichtung der Strategieziele, auf Finanzierungsfragen sowie auf seine Form. Unbestritten ist, dass es auch in einer nächsten Programmgeneration einen Aktionsplan geben sollte – und zwar unter Beibehaltung der jetzigen offenen, pragmatischen Haltung und der bisher noch nicht erreichten Strategieziele. Gewünscht wird mehrfach eine Straffung des Inhalts, jedoch keine grundsätzliche Neuausrichtung. Im Folgenden werden ergänzende Kommentare der Gleichstellungskordinatorinnen zu einzelnen Strategiezielen aufgeführt.

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit: Nach Meinung der Gleichstellungskordinatorinnen sollte von den Fachhochschulen künftig ein stärkeres finanzielles Engagement eingefordert werden.

Erhöhung des Studentinnenanteils in technischen und wirtschaftlichen Studiengängen: Das Strategieziel als solches steht nicht zur Debatte. Hingegen gibt es mehrere Stimmen, die finden, die Finanzierung entsprechender Massnahmen – wie z.B. die an allen FH durchgeführten Mädchentechniktage – müsste in einer nächsten Beitragsperiode durch die Fachhochschulen übernommen werden. In diesem Bereich sollten nur noch innovative Projekte durch den Bund gefördert werden. Dazu gibt es aber auch Einwände. So findet eine Gesprächspartnerin es wichtig, gut laufende Pilotprojekte wiederholen zu können, da nicht einmalige Aktionen, sondern nur längerfristig angelegte Sensibilisierungs- und Motivationsarbeit Wirkung zeige.

In einem nächsten Aktionsplan muss mit der Erweiterung seines Geltungsbereichs auf die so genannten GSK-Berufe³⁶ auch auf die bessere Vertretung von männlichen Studierenden in diesen eher weiblich konnotierten Ausbildungen Wert gelegt werden.

Erhöhung des Frauenanteils im Lehrkörper und in leitenden Positionen: Dieses Ziel muss nach Ansicht der Gleichstellungskordinatorinnen weiterhin Teil des Aktionsplans bleiben. Dazu gehört auch die Verbesserung der Rahmenbedingungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten. Die Einrichtung von Krippen sei allerdings nicht länger als Gleichstellungsaufgaben zu betrachten, sondern müsste zu einem Anliegen der Fachhochschulen werden. Diese Einschätzung wird

³⁶ GSK steht für Gesundheit, Soziales und Kunst.

mehrmals geäußert. Verlangt wird im Kontext Anstellungen und Anstellungsbedingungen auch, dass die Lohneinstufungen geschlechtsspezifisch untersucht werden.

Förderung der Genderkompetenz bei den Dozierenden, den Führungskräften und den Studierenden: Im Vordergrund stehen hier die Dozierenden, dies u.a. im Hinblick auf die geschlechtergerechte Ausgestaltung der Studiengänge. Die Aufmerksamkeit auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Zugänge etwa zu technischen Themenbereichen sollte sowohl in den Curricula zum Ausdruck kommen wie auch in der Forschung.

Geschlechterforschung: Bei diesem Thema gehen die Meinungen ziemlich weit auseinander: Die einen finden, dieses Forschungsgebiet müsse den Universitäten überlassen werden, andere sehen hier einen künftigen Handlungsbedarf auf Seiten der Fachhochschulen. Angesprochen wird auch eine mögliche Arbeitsteilung mit den Universitäten. Betont wird mehrfach, dass die Gender Studies an den Fachhochschulen praxisnah bzw. anwendungsorientiert sein müssten. An den Resultaten von Gender Studies zeigen sich auch diejenigen interessiert, welche die Forschung zu diesen Fragestellungen eher den Universitäten überlassen würden. Eine Gleichstellungskordinatorin erwartet von den Resultaten insbesondere, dass sie innerhalb der Fachhochschulen zur Akzeptanz von Gleichstellungsanliegen beitragen und die Projektarbeit erleichtern.

Weitere Wünsche an die Zukunft

Anlässlich der Interviews wurden die Gleichstellungskordinatorinnen zum Abschluss des Gesprächs nach ihren persönlichen Wünschen bezüglich der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen gefragt. Dabei kamen diverse Punkte zur Sprache, die bereits im Zusammenhang mit dem Aktionsplan geäußert wurden; hier werden deshalb ergänzend nur diejenigen Themen genannt, die neu dazu gekommen sind. In erster Linie zielen die Wünsche der Gleichstellungskordinatorinnen auf ihr Umfeld und die Arbeitsbedingungen ab. Die Gleichstellungskordinatorinnen wünschen sich eine bessere strukturelle Einbettung der Gleichstellungsarbeit und eine Umgebung, die sich mehr für ihre Arbeit interessiert. Sie möchten besser informiert sein über das, was an den eigenen Fachhochschulen läuft und vermehrt in laufende Schul- und Reformprojekte einbezogen werden.

Ressourcenfragen werden mehrmals thematisiert. Im Vordergrund steht der Wunsch nach grösserer finanzieller Unabhängigkeit innerhalb der Fachhochschulen. Diese hofft das Gleichstellungsorgan einer Fachhochschule mit der Übernahme von genderspezifischen Dienstleistungsaufträgen zu erreichen. Sollte mehr Geld vorhanden sein, würde sich eine der Gleichstellungskordinatorinnen wünschen, dass es für die Aufstockung der Pensen der Gleichstellungsbeauftragten an ihrer Schule eingesetzt würde.

8.1.2 Die Sicht der Schulleitungen

Obschon sich das Bundesprogramm bisher nur auf den sog. BBT-Bereich erstreckt hat, wurden alle Direktorinnen und Direktoren, die eine Teilschule innerhalb einer der sieben Fachhochschulen leiten, zu einer Stellungnahme eingeladen (vgl. dazu Abschnitt 6.4.3). Die vorliegenden Antworten zur Frage, welche Schwerpunkte sie inskünftig im Bereich Gleichstellungsarbeit setzen würden, stammen zu knapp 80 Prozent aus dem BBT-Bereich.³⁷

³⁷ Es liegen zu dieser Frage 26 Stellungnahmen vor sowie die zwei Interviews, auf deren Grundlage das Statement zur Stellungnahme erarbeitet worden ist (vgl. dazu Abschnitt 6.4.3). Die Verteilung der Stellungnahmen auf

Bei den Antworten aus den technischen Fachbereichen gibt es ein klar dominierendes Thema: Die bessere Vertretung der Frauen. Im Vordergrund steht dabei die Erhöhung des Studentinnenanteils. Es werden Quoten von 10 bzw. 20% genannt, die in Zukunft zu erreichen wären. Um diesem Ziel näher zu kommen, sollen Strategien verfolgt werden, welche die jungen Frauen für technische Studiengänge motivieren. Dabei denkt man zum einen an Stages und ähnliche Formen des direkten Kontakts, zum anderen an die Sensibilisierung von Eltern, Lehrkräften der Volks- und der Berufsschulen sowie von ausbildenden Betrieben. Gefordert werden zudem Studien, welche die unterschiedlichen Zugangsweisen von Frauen und Männern zur Technik sowie ihre unterschiedlichen Erwartungen untersuchen. Die Erhöhung des Dozentinnenanteils in den technischen Fachbereichen kommt nur einmal zu Sprache.

Bei den Wirtschaftsfächern steht die Erhöhung des Frauenanteils ebenfalls im Vordergrund. Stärker als im technischen Bereich ist hier von allen Ebenen der Hochschulangehörigen die Rede. Die Studentinnen seien vor allem in der Wirtschaftsinformatik schlecht vertreten. Neben der Erhöhung der Frauenanteile ist auch die gendersensible Forschung ein Thema. Eine weitere Stimme wünscht sich, dass künftig der Schwerpunkt eher auf den Diversity-Ansatz als auf die Gleichstellung der Geschlechter gelegt werde.

Von den landwirtschaftlichen Schulen wird ein anderes Thema in den Vordergrund gestellt: Rollenbilder und -muster müssten transparent gemacht und Haltungen hinterfragt werden. Wichtig sei es, dies vor dem Hintergrund der aktuellen Veränderungsprozesse in der Gesellschaft sowie der Arbeitswelt zu tun. Ziel dieses Prozesses sei es, die Anerkennung von Unterschieden und nicht die Angleichung der Geschlechter zu fördern.

Aus den weiteren Fachbereichen wie Gestaltung, Kunst, Musik, Soziale Arbeit, Pädagogik und Psychologie liegen jeweils nur vereinzelte Stellungnahmen vor. Hier werden vor allem die Genderkompetenz und die Erhöhung des Männeranteils bei den Studierenden angesprochen. Genderkompetenz müsse auf allen Ebenen gefördert werden, bei den Studierenden, beim Mittelbau und den Dozierenden. Dazu gehöre etwa die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift, das Wissen um Geschlechterstereotype und deren Wirkungen und die Fähigkeit, diese zu hinterfragen. Diese Kompetenzen sollten in Lehre und Forschung, aber auch bei der Ausgestaltung von Curricula zum Tragen kommen.

Stellt man die Kommentare und Wünsche der Gleichstellungskoordinatorinnen neben die Stellungnahmen der Direktorinnen und Direktoren der Teilschulen, so zeigt sich ein unterschiedliches Interesse an der Gleichstellungsarbeit. Für die Gleichstellungsbeauftragten stehen eher generalistische Themen im Vordergrund, für die SchulleiterInnen sind es eher solche, die sich aus ihrem Fachbereich ergeben. Schnittmengen sind zum einen die Erhöhung von Frauenanteilen, zum anderen die Förderung von Genderkompetenzen. Nicht thematisiert werden von den DirektorInnen, die nicht nur ihre Schulen führen, sondern meist auch in der Schulleitung der Fachhochschule Einsitz haben, Themen wie Gender Mainstreaming, Gleichstellung als Qualitätsmerkmal oder das Gleichstellungscontrolling.

die Fachbereiche ist wie folgt: 15 Antworten kommen aus den Bereichen Technik, Architektur und Wirtschaft, 4 aus dem Bereich Landwirtschaft, die weiteren 7 verteilen sich auf die Fachbereiche Kunst, Sozialarbeit, Pädagogik und Psychologie.

8.1.3 Generalistische vs. fachbereichsspezifische Ausrichtung?

Insgesamt bleiben die Erwartungen an die künftige Gleichstellungsarbeit sowohl bei den SchulleiterInnen wie bei den Gleichstellungskoordinatorinnen in den bisher eingeschlagenen Bahnen. Durch die flächendeckende Einführung der dezentralen Strukturen ist die Fachbereichsorientierung der Gleichstellungsarbeit verstärkt worden. Diese Ausrichtung scheint denn auch die Basis der Akzeptanz der Gleichstellungsförderung bei den SchulleiterInnen zu sein. Denn so kann die Gleichstellungsarbeit auf ihre Bedürfnisse massgeschneidert werden. Dabei besteht allerdings das Risiko, dass eine generalistische ausgerichtete Gleichstellungsarbeit ins Hintertreffen gerät. Dies gilt insbesondere für Anliegen wie Gender Mainstreaming, die Verankerung der Gleichstellung im Qualitätsmanagement oder im Controlling.

8.2 Vorschläge zur künftigen Zusammenarbeit

Die Evaluationsfragestellung 2 wirft die Frage auf, welche Kooperationen künftig sinnvoll sind und wo die Koordination verbessert werden könnte. Das Evaluationsteam hat sich im Abschnitt 7.4.2 bereits zur Fortsetzung des bisher eingeschlagenen pragmatischen Weges geäußert. Im folgenden Abschnitt werden noch ein paar Anregungen für die künftige Zusammenarbeit gemacht. Sie basieren auf den Evaluationsergebnissen, ohne immer direkt aus dem bisher verwendeten Datenmaterial abgeleitet zu sein. Hier sind auch Gedanken aus den Gesprächen mit fachhochschulexternen Expertinnen eingeflossen.

8.2.1 Fachbereichsorientierung auf Kosten generalistischer Anliegen?

Die mittlerweile flächendeckend eingeführten dezentralen Strukturen verteilen die vorhandenen Ressourcen auf verschiedene Köpfe und Standorte. Damit wird fachhochschulintern die Möglichkeit geschaffen, die Gleichstellungsarbeit auf die jeweiligen Bedürfnisse vor Ort abzustimmen. Gerade in den Fachhochschulen, wo die Standorte weit auseinander liegen, d.h. eigentlich bei allen mit Ausnahme der FHZ und der SUPSI, scheint das dezentrale Modell eine pragmatische Antwort auf die vorhandenen geografischen Distanzen zu sein. Den Gleichstellungsbeauftragten an den Teilschulen stehen für die Gleichstellungsarbeit nur kleine Pensen zur Verfügung, die sie vorwiegend an ihrer eigenen Schule einsetzen. Der direkte Zugang zu den SchulleiterInnen kommt ihnen dabei zugute.

Welche Auswirkungen hat dieser Prozess aber auf die generalistischen Anliegen der Gleichstellungsarbeit? Wie in den voran gegangenen Abschnitten zum Ausdruck gekommen ist, haben diese einen eher schweren Stand und sind nicht besonders beliebt.

Wenn der Ansatz, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und Qualitätskriterium in Zukunft weiter verfolgt werden soll, dann braucht es eine Diskussion, die klärt, wie die Durchsetzung generalistischer Anliegen angesichts der Dezentralisierung des Gleichstellungsorgans mit Nachdruck weiter verfolgt werden kann.

8.2.2 Integration der Gleichstellungsbeauftragten in die fachhochschulübergreifende Gleichstellungsarbeit

Bisher konzentrierte sich die Zusammenarbeit der Fachhochschulen auf die Fachkommission Chancengleichheit der KFH. Ihre Mitglieder sind die Gleichstellungskordinatorinnen. Mit der Einführung der Gleichstellungsbeauftragten in den Teilschulen eröffnet sich eine neue Möglichkeit der fachbereichsorientierten Zusammenarbeit. Als Beispiele seien Themen genannt wie Kunst und Geschlecht, Frauen und Raumplanung oder Männer und Pflege. Das sind interessante Fragen – die Gefässe, sie zu bearbeiten, sind aber fachhochschulübergreifend nicht vorhanden. Synergien können dann geschaffen werden, wenn nicht konkurrenzierende Strukturen entstehen, sondern solche, welche die Gleichstellungskordinatorinnen und die Gleichstellungsbeauftragten in einen fruchtbaren Austausch bringen. Das Evaluationsteam ist der Meinung, dass die Initiative, dafür eine geeignete Plattform zu schaffen, von der Fachkommission Chancengleichheit ausgehen sollte.

8.2.3 Expertinnennetz aufbauen

Wenn Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe verstanden wird, dann ist ihr potenzielles Einsatzgebiet sehr breit. Die Gleichstellungskordinatorinnen haben es jedoch meist schwer, sich in der Ausgestaltung von Führungsinstrumenten oder in Reformprojekten Gehör zu verschaffen – sowohl fachhochschulintern wie auch auf nationaler Ebene. Es braucht oft aufwändige Einarbeitung in ein neues Thema, um in der allgemeinen Diskussion mithalten und gleichzeitig die spezifischen Gleichstellungsanliegen formulieren zu können. Die Fachkommission Chancengleichheit hat bisher bereits einige Positionspapiere erarbeitet, die allen Gleichstellungsorganen bzw. allen Fachhochschulen zur Verfügung gestellt wurden. Um in der nötigen Breite agieren zu können, empfiehlt es sich, diese Tätigkeit zu intensivieren. Die beschränkten personellen Ressourcen der Fachkommission könnten durch den Aufbau eines Expertinnennetzes kompensiert werden, indem jeweils ein Mitglied frühzeitig beauftragt würde, die Entwicklung in einem bestimmten Themenfeld zu beobachten und periodisch darüber zu informieren. Wenn Handlungsbedarf auftritt, wäre die Fachkommission innert kurzer Zeit in der Lage, Position zu beziehen. Sie könnte so auch ihrem Beratungsauftrag gegenüber der KFH Nachdruck verleihen.

8.2.4 Strategische Diskussion gemeinsam (weiter)führen

Auf Initiative des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann hat sich jeweils im Vorfeld der letzten und der aktuell geltenden BFT-Botschaft eine hochschulübergreifende Arbeitsgruppe konstituiert, um gemeinsam die gleichstellungspolitischen Anliegen für die nächste Finanzierungsperiode zu formulieren. In der Hochschulpolitik sind in nächster Zeit weitere wichtige Diskussionen angesagt wie etwa die Neuformulierung der Bildungsartikel in der Bundesverfassung oder die Fortsetzung des Bolognaprozesses. Auch wenn hier die Ansicht vertreten wird, die beiden Bundesprogramme Chancengleichheit sollten auch in Zukunft getrennt laufen, gibt es doch gemeinsame übergreifende Anliegen und Bedürfnisse. Es ist deshalb zu überlegen, ob die Diskussion über Gleichstellung in der Bildungspolitik nicht ein ständiges Thema bleiben sollte. Gerade hier könnten Synergien geschaffen und Kooperationen verbessert werden.

9 Empfehlungen

Die Empfehlungen in diesem Zwischenbericht beziehen sich ausschliesslich auf die bevorstehende Diskussion der BFT-Botschaft. Sie zielen darauf, der erst vor wenigen Jahren aufgenommenen Gleichstellungsarbeit Nachdruck zu verleihen.

Auf Beginn des Jahres 2001 wurden auf der Grundlage des ersten Bundesprogramms für Chancengleichheit erste Kredite zuhanden der Fachhochschulen gesprochen. Die Fachhochschulen können mittlerweile auf eine fünfjährige Gleichstellungsarbeit zurückschauen. In dieser Zeit wurde Einiges erreicht: An allen Fachhochschulen wurden Gleichstellungsorgane eingerichtet und eine Reihe von Förderprojekten realisiert. Die Gleichstellungsarbeit konnte sich grundsätzlich Akzeptanz verschaffen.

Empfehlung 1

Der Bund gewährt den Fachhochschulen weiterhin finanzielle Beiträge, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Im Oktober 2005 sind auf Bundesebene die revidierten rechtlichen Grundlagen für die Fachhochschulen in Kraft getreten. Dem Gleichstellungsauftrag wurde gegenüber der ursprünglichen Fassung mehr Gewicht verliehen, indem er nun im Gesetz verankert und in der Verordnung weiter ausgeführt ist. Diesem Fortschritt auf gesetzlicher Ebene sollen Taten im Alltag der Fachhochschulen folgen. Es besteht an keiner Fachhochschule Gewähr, dass die Gleichstellungsarbeit im gleichen Umfang weiter geführt werden könnte, falls der Bund künftig keine Mittel mehr zur Verfügung stellen würde.

Empfehlung 2

Die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen basiert auf einem Schwerpunktprogramm, das die Hauptziele für die kommenden Jahre festlegt.

Das Bundesprogramm und der Aktionsplan haben sich bewährt, indem sie den Fachhochschulen eine gemeinsame Richtung vorgaben. Die Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit in den Fachhochschulen basierte in den letzten Jahren primär auf Massnahmen und Projekten, die in und für einzelne Fachbereiche realisiert wurden. Die Fachhochschulen werden in den nächsten Jahren jedoch gefordert sein, die Geschlechterperspektive durchgängig in ihre Prozesse und Abläufe zu integrieren. Themen wie Gender Mainstreaming, die Integration der Gleichstellung ins Qualitätsmanagement oder ein konsequentes Gleichstellungscontrolling haben noch kaum Eingang gefunden in die Führungsinstrumente und das Hochschulmanagement. Die Vergabe von Mitteln über ein Schwerpunktprogramm, wie es der Aktionsplan darstellt, erlaubt es, diesen und ähnlichen Anliegen auch künftig Gewicht zu verschaffen, indem die Ausrichtung an entsprechende Strategieziele gebunden ist.

Empfehlung 3

Das Schwerpunktprogramm ist auf die spezifische Situation und die Bedürfnisse der Fachhochschulen ausgerichtet.

Die Kontakte unter den Fachhochschulen und den Universitäten sind in den letzten Jahren intensiviert worden. Ein reger Informations- und Erfahrungsaustausch hat stattgefunden. Eine weitergehende konkrete Zusammenarbeit drängt sich aufgrund der unterschiedlichen Ausrichtungen der Hochschultypen im Moment (noch) nicht auf. Wenn auch auf der Ebene einer generalistisch verstandenen Gleichstellungsarbeit die Themen durchaus die gleichen sein können, so sind aufgrund der Verschie-

denheit der Institutionen doch unterschiedliche Massnahmen und Instrumente erforderlich. Es erhöht die Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit, wenn diese situationsadäquat ausgestaltet ist.

Inhaltliche Diskussion

Empfehlungen, die sich vertieft mit der zukünftigen inhaltlichen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen auseinandersetzen, werden im Schlussbericht unter Einbezug der Ergebnisse der zweiten Evaluationsphase formuliert.

10 Anhang

10.1 Literaturhinweise

- Bachmann, Ruth, Christine Rothmayr und Christine Spreyermann (Juli 2004): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000-2003, hg. vom Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.
- Barben, Marie-Louise und Elisabeth Ryter (2003): Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen, Empfehlungen und Handlungsvorschläge, hg. vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.
- Beratungsorgan zum Programm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen (22. April 2004): Folgerungen des Beratungsorgans aus der Evaluation und Handlungsvorschläge des Aktionsplans 2004-2007 zuhanden des BBT und der Fachhochschulen.
- Berner Fachhochschule / Heidi Rebsamen (2003): Projekt Nr. 55/02: Info-Lunch für Berufsschülerinnen im Kanton Bern, Schlussbericht (www.bfh.ch/content/services/gleichst/Gender/Infolunch.pdf).
- Bericht des Bundesrats über die Fachhochschulen und das Bologna Modell in Erfüllung des Postulates 02.3627 eingereicht von Rudolf Strahm (4.10.2002), (2005) (www.bbt.admin.ch)
- Botschaft vom 25. November 1998 über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2004-2007 (BFT-Botschaft 2000-2003).
- Botschaft vom 29. November 2002 über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2004-2007 (BFT-Botschaft 2004-2007).
- Bundesamt für Statistik: Hochschulindikatoren sowie die ihnen zu Grunde liegende Datenquellen (www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen__quellen/blank/blank/hi/01.html).
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (9. November 1999): Aktionsplan zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen, (Aktionsplan 1).
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (1. Dezember 2003): Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen, Aktionsplan für die Jahre 2004 bis 2007, (Aktionsplan 2).
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (April 2003): Rahmenvorgaben für die Erneuerung der Genehmigung der Fachhochschulen im Jahre 2003: Erläuterungen und Gesuch.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (29. November 2004): Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit an den Fachhochschulen (Ausschreibung).
- Bundesgesetz über die Fachhochschulen (FHSG) vom 6. Oktober 1995.
- Bundesgesetz über die Fachhochschulen (Fachhochschulgesetz, FHSG), Änderungen vom 17. Dezember 2004.
- Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an schweizerischen Fachhochschulen: Finanzplan 2000 bis 2003.
- Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an schweizerischen Fachhochschulen: Finanzplan 2004 bis 2007 (Stand 17. Mai 2005).
- Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den schweizerischen Fachhochschulen: Bewilligte Projekte (Stand 2. November 2004) (www.bbt.admin.ch).
- Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (August 2005): Erlass und Anpassung der Ausführungserlasse zum teilrevidierten Fachhochschulgesetz. Erläuternder Bericht, Bern (www.bbt.admin.ch).
- Fachhochschule Nordwestschweiz (2005): G-Info Nr. 1 und 2 (http://www.fhso.ch/allg/frame_gleichstellung.htm).
- Flick, Uwe: Qualitative Forschung (2000⁵). Theorie, Methoden, Anwendungen in Psychologie und Sozialwissenschaften, Hamburg.
- Gesetz über die Berner Fachhochschule (FaG) vom 19. Juni 2003.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. James R. Sanders (Hrsg.) (2002): Handbuch der Evaluationsstandards. Die Standards des „Joint Committee on Standards for Educational Evaluation“, übersetzt von Wolfgang Beywl und Thomas Widmer, Opladen.
- Kommission für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule (2005): Handbuch für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule.

Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz KFH: Mandat für die Fachkommission Chancengleichheit FCh. (www.kfh.ch)

Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz / Fachkommission Chancengleichheit: Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen (6. Juli 2004). (www.kfh.ch)

Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz / Fachkommission Chancengleichheit (22. September 2002): Bologna Deklaration, Positionspapier.

Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz / Kommission Bologna (14. November 2003): Konzeption gestufter Studiengänge „Best Practice“. Rosmarie Müller Hotz: Stellungnahme aus Gender-sicht. Empfehlungen für den Umsetzungsprozess Bologna an den Fachhochschulen.

Legge cantonale sull'Università della Svizzera Italiana e della Scuola universitaria professionale della Svizzera Italiana del 3 ottobre 1995, modifica dell'11 marzo 1997.

Parlamentarische Initiative Bildungsrahmenartikel in der Bundesverfassung. Bericht der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats vom 23. Juni 2003. (97.419)

Reglement über die Gleichstellung von Frauen und Männern der Berner Fachhochschule (18.8.2005).

Schweizerische Universitätskonferenz (o.D.): Bundesprogramm Chancengleichheit 2000-2003.

Schweizerische Universitätskonferenz / Generalsekretariat: Ausführungsplan zum Bundesprogramm Chancengleichheit 2004-2007 (www.cus.ch)

Schweizerische Universitätskonferenz (o.D.): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten 2000-2003.

Staatssekretariat für Wissenschaft und Forschung / Bundesamt für Bildung und Wissenschaft / Projektgruppe Bund-Kantone Hochschullandschaft 2008 (20. Oktober 2004): Bericht über die Neuordnung der schweizerischen Hochschullandschaft (www.sbf.admin.ch).

Staatsvertrag über die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), verabschiedet von den Regierungsräten der Kantone Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn.

Stamm, Margrit und Charles Landert (3. November 2003): Evaluation des Programms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen, Gesamtbericht, Aarau und Zürich.

Stamm, Margrit und Charles Landert (3. November 2003): Evaluation des Programms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen. Zusammenfassung der Ergebnisse und Folgerungen, Aarau und Zürich. (www.bbt.admin.ch)

Statut der Berner Fachhochschule, Entwurf vom 25.1.2005.

Verordnung über Aufbau und Führung von Fachhochschulen (Fachhochschulverordnung, FHSV), Änderung vom 14. September 2005.

Verordnung über die Berner Fachhochschule (FaV), vom 1. Juli 2004.

Widmer Thomas, Charles Landert und Nicole Bachmann (2000): Evaluations-Standards. Empfohlen von der Schweizerischen Evaluationsgesellschaft (SEVAL), www.seval.ch.

Zentralschweizer Fachhochschul-Konkordat (10.2915), Mai 2002.

Zielvorgaben des Bundesrates zum Aufbau der Fachhochschulen, in: Anhang zu Art. 11 der Verordnung über Aufbau und Finanzierung von Fachhochschulen (FHSV) vom 11. September 1996.

Zölch, Martina, Stephanie Greiwe und Corinna Semling (2005): Die Situation von Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Schweizer Fachhochschulen. Ergebnisse einer schweizweiten Befragung, Sonderdruck der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, SDW 2005/01.

10.2 Strategieziele gemäss Aktionsplan 2004-2007

1. Die Chancengleichheit an den Fachhochschulen ist bis 2007 strukturell verankert und auch über diesen Zeitraum hinaus garantiert.
2. Die Fachhochschulen sind bestrebt, den *Studentinnenanteil* in den Studienrichtungen Technik und Wirtschaft zu *erhöhen*.
3. Der Anteil von Frauen im Lehrkörper und in leitenden Positionen an Fachhochschulen ist erhöht. Die Rahmenbedingungen ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
4. Dozierende, Führungskräfte und Studierende entwickeln ihre *Genderkompetenzen*. Sie lernen Resultate der Geschlechterforschung kennen und schärfen dadurch ihren Blick für die Wahrnehmung von Differenzen zwischen Frauen und Männern.
5. Die Chancengleichheit ist ein *Qualitätskriterium* der Fachhochschulen und ihrer Teilschulen. Sie ist ein wichtiges Anliegen in ihrer Entwicklung und expliziter Bestandteil der Gesamtstrategie.
6. Die Schulleitungen setzen das *Gender Mainstreaming* als Teil der Führungsaufgabe um und berücksichtigen die Chancengleichheit in allen Fachhochschulreformprojekten. Die Fachhochschulen verbinden die Philosophie des Gender Mainstreaming mit einem gezielten *Gleichstellungscontrolling*.
7. Die Fachhochschulen unterstützen die *Geschlechterforschung* und berücksichtigen deren Ergebnisse.³⁸

³⁸ Aktionsplan 2004-2007, S. 2f.

10.3 Liste der Indikatoren zu den Fragestellungen 1 und 2

Die folgenden Stichworte und Indikatoren waren massgebend bei der Erstellung der Interviewleitfäden.

1. Sind die Rahmenbedingungen so ausgestaltet, dass sie die Förderung der Gleichstellung nachhaltig unterstützen? Sind die dazu notwendigen Genderkompetenzen vorhanden?	
Stichworte für Fragen	Indikatoren
<i>a) Ebene Programmleitung</i>	
rechtliche Grundlage	Die Programmleitung hat eine rechtsgültige Grundlage. Die fachliche Unabhängigkeit ist gesichert.
personelle Ausstattung	Die personelle Ausstattung stimmt mit den Anforderungen des Pflichtenheftes überein.
Arbeitsumfeld	Gleichstellung ist im Leistungsbereich Fachhochschulen des BBT eine Querschnittaufgabe.
Pflichtenheft	Die Personen der Programmleitung haben ein Pflichtenheft.
Kompetenzen	Die Kompetenzen der Programmleitung BBT-intern sowie gegenüber dem Beratungsorgan und den Fachhochschulen sind klar geregelt.
Mitsprache	Die Programmleitung wird zu allen wichtigen die Fachhochschulen betreffenden BBT-Vorlagen angehört. Die Programmleitung wird BBT-intern zu allen wichtigen die Fachhochschulen betreffenden Reformprojekten angehört.
<i>b) Fachhochschulen: Einbindung des Gleichstellungsorgans</i>	
Gleichstellungsorgan	An jeder FH ist ein Gleichstellungsorgan vorhanden.
rechtliche Grundlage	Der Gleichstellungsauftrag hat eine rechtsgültige Grundlage. Die fachliche Unabhängigkeit ist garantiert.
Finanzierung	Das Gleichstellungsorgan ist im Finanzplan integriert. Die längerfristige Finanzierung ist gesichert.
Modell	Die Organisationsform ist definiert. Die Organisationsform ist zweckmässig.
personelle Ausstattung	Die personelle Ausstattung stimmt mit den Anforderungen des Pflichtenheftes überein.
finanzielle Ausstattung	Das Gleichstellungsorgan verfügt über eigene Mittel.
Einordnung im Organigramm	Das Gleichstellungsorgan ist direkt der Schulleitung unterstellt.
Zuständigkeitsbereich	Die Tätigkeit des Gleichstellungsorgans kann sich auf alle Leistungsbereiche und Teilschulen/Departemente erstrecken.
Pflichtenheft	Die Mitarbeitenden des Gleichstellungsorgans haben ein Pflichtenheft
Kompetenzen	Die Kompetenzen des Gleichstellungsorgans sind klar geregelt. Das Gleichstellungsorgan ist in der Schulleitung vertreten. Das Gleichstellungsorgan ist in der Findungs- bzw. Berufungskommission vertreten. Das Gleichstellungsorgan wird zu allen wichtigen, die Fachhochschulen betreffenden Reformprojekten angehört.
<i>c) Fachhochschulen: Arbeit des Gleichstellungsorgans</i>	
Wirkung	Die Arbeit des Gleichstellungsorgans wird auf Ebene Schulleitung wahrgenommen. Das Gleichstellungsorgan ist in der Schule gut vernetzt. Das Gleichstellungsorgan kommt mit allen Kategorien von Fachhochschulangehörigen regelmässig in Kontakt. Die Arbeit des Gleichstellungsorgans wird nachgefragt.
Unterstützung	Die Arbeit des Gleichstellungsorgans wird durch die Programmlei-

	tung des BBT unterstützt.
	Die Arbeit des Gleichstellungsorgans wird innerhalb der Fachhochschule unterstützt.
<i>d) Fachhochschulen: Einbindung des Gleichstellungsauftrags (Gender Mainstreaming)</i>	
Commitment	Die FH verpflichtet sich in ihren Führungspapieren dem Gender Mainstreaming.
	Die FH definiert Gleichstellung als Führungs- und als Querschnittsaufgabe.
	Gleichstellung ist ein Qualitätskriterium in allen Leistungsbereichen der FH.
	Gleichstellung ist Gegenstand des Qualitätsmanagement.
	Gleichstellung ist Gegenstand des Controllings.
	Gleichstellung hat Auswirkung auf das tägliche Handeln der Fachhochschulangehörigen.
Steuerungsinstrumente	Die FH gestalten ihre Steuerungsinstrumente gleichstellungsge- recht aus.
Belohnungen / Sanktionen	Für (Nicht)einhaltung des Gleichstellungsauftrags können Belohnungen bzw. Sanktionen ausgesprochen werden.
Work Life Balance	Die FH verfügt über ein Kinderbetreuungsangebot für Dozierende und Studierende.
	Die FH bietet Arbeitszeitmodelle an, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulassen.
	Die Studiengänge sind so organisiert, dass sie die Vereinbarkeit von Studium und Beruf zulassen.
Entwicklungsmöglichkeiten	Männer und Frauen haben an der FH die gleichen Karrieremöglichkeiten.
Sprache	Die Publikationen der FH sind in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst.
<i>d) Fachhochschulen: Genderkompetenzen</i>	
Angebote	An der FH können Genderkompetenzen erworben werden.
	An der FH ist bekannt, wo Genderkompetenzen abgerufen werden können.
	Das Gleichstellungsorgan wird für die Vermittlung von Genderkompetenzen beigezogen.
2. (Wie) werden im Bereich Gleichstellung fachhochschulintern, fachhochschulübergreifend und hochschulübergreifend Synergien genutzt bzw. (wie) könnten im Hochschulbereich unter Berücksichtigung der einzelnen Hochschultypen Kooperationen eingegangen und die Kooperation verbessert werden?	
Stichworte für Fragen	Indikatoren
<i>a) organisatorische Aspekte</i>	
Gremien	Es findet fachhochschulintern eine Zusammenarbeit in Gleichstellungsfragen statt bzw. es gibt ein entsprechendes Organ.
	Es findet fachhochschulübergreifend eine Zusammenarbeit in Gleichstellungsfragen statt bzw. es gibt ein entsprechendes Organ.
	Es findet hochschulübergreifend eine Zusammenarbeit statt bzw. es gibt ein entsprechendes Organ.
Institutionalisierung	Die übergreifenden Organe sind im Organigramm verankert. Die Kompetenzen, Mitspracherechte etc. sind geregelt.
<i>c) Zusammenarbeit</i>	
Zusammenarbeitsformen	Es bestehen gemeinsame Projekte / Aktionen / Aktivitäten: <ul style="list-style-type: none"> • fachhochschulintern • fachhochschulübergreifend • hochschulübergreifend.

AkteurInnen / InitiantInnen	Die Programmleitungen der beiden Bundesprogramme Chancengleichheit arbeiten zusammen.
	Es bestehen Kontakte zu den Gleichstellungsorganen der ETH.
	Das Beratungsorgan und der Lenkungsausschuss Chancengleichheit arbeiten zusammen.
	Gleichstellungsorgane der FH arbeiten zusammen.
Bewertung	Projektleitungen einzelner Projekte arbeiten zusammen.
	Die Zusammenarbeit fachhochschulintern funktioniert gut.
	Die Zusammenarbeit fachhochschulübergreifend funktioniert gut.
Planung / Zukunft	Die Zusammenarbeit hochschulübergreifend funktioniert gut.
	Die Zusammenarbeit fachhochschulintern wird ausgebaut bzw. eingeschränkt.
	Die Zusammenarbeit fachhochschulübergreifend wird ausgebaut bzw. eingeschränkt.
	Die Zusammenarbeit hochschulübergreifend wird ausgebaut bzw. eingeschränkt.

10.4 Leitfaden für die Interviews mit den Gleichstellungskordinatorinnen

GS-Organ: Gleichstellungsorgan
 FH: Fachhochschule

1. Sind die Rahmenbedingungen so ausgestaltet, dass sie die Förderung der Gleichstellung nachhaltig unterstützen? Sind die dazu notwendigen Genderkompetenzen vorhanden?

Stichworte für Fragen	Indikatoren
<i>b) Fachhochschulen: Einbindung des Gleichstellungsorgans</i>	
Gleichstellungsorgan	An jeder FH ist ein Gleichstellungsorgan vorhanden.
rechtliche Grundlage	Der Gleichstellungsauftrag hat eine rechtsgültige Grundlage. Die fachliche Unabhängigkeit ist garantiert.

1. Wie und wo ist das GS-Organ rechtlich verankert?
2. Ist diese rechtliche Verankerung genügend oder sollte sie verbindlicher geregelt werden? Ihrer Meinung nach wo?
3. Ist die fachliche Unabhängigkeit in der rechtlichen Grundlage enthalten?
4. Ist die fachliche Unabhängigkeit je in Frage gestellt worden oder hat es Situationen gegeben, wo Sie diese nicht ausüben konnten.

Finanzierung	Das Gleichstellungsorgan ist im Finanzplan integriert. Die längerfristige Finanzierung ist gesichert.
--------------	--

5. Ist das Gleichstellungs-Organ im Finanzplan der Fachhochschule enthalten?
6. Ist die längerfristige Finanzierung des GS-Organs gesichert?
7. Im heutigen Ausmass? Reduziert? Erweitert?
8. Muss es immer wieder neu bewilligt/verlängert/bestätigt werden?
9. Würde das Gleichstellungs-Organ im heutigen Ausmass weiterfinanziert, wenn der Bund nicht mehr mitfinanzieren würde?

finanzielle Ausstattung	Das Gleichstellungsorgan verfügt über eigene Mittel.
-------------------------	--

10. Verfügt das Gleichstellungsorgan über eine eigene Kostenstelle?
11. Verfügt das GS-Organ über Mittel, mit welchen es eigene Projekte initiieren oder bestehende Projekte unterstützen kann?
12. Wie ist das Vorgehen, wenn das GS-Organ eine Projekteingabe beim BBT macht (z.B. betr. Kostenbeteiligung der eigenen FH oder Teilschule)?

Modell	Die Organisationsform ist definiert. Die Organisationsform ist zweckmässig.
--------	--

13. Wie ist das Gleichstellungsorgan an Ihrer Fachhochschule organisiert?
14. Wie ist diese Organisationsform zustande gekommen? Warum wurde dieses Modell gewählt?
15. Wer hat darüber entschieden?
16. Ist die Organisationsform seit Beginn Ihrer Arbeit an der Fachhochschule verändert (verbessert, verschlechtert) worden?
17. Halten Sie diese Organisationsform für zweckmässig? Effizient?

Einordnung im Organigramm	Das Gleichstellungsorgan ist direkt der Schulleitung unterstellt.
---------------------------	---

18. Wie ist das GS-Organ im Organigramm der FH eingeordnet?
19. Ist das günstig?
20. Welche strukturelle Einordnung würden Sie sich wünschen?
21. Gibt es eine vergleichbare Dienststelle (mit einer Querschnittfunktion für alle Schulen), die besser/schlechter eingeordnet ist?

personelle Ausstattung	Die personelle Ausstattung stimmt mit den Anforderungen des Pflichtenheftes überein.
------------------------	--

22. Können Sie mit den Ihnen zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen Ihre Aufgaben erfüllen?
23. Sind Sie besser/weniger gut gestellt als GS-Beauftragte an anderen FH?
24. Wie sollte die personelle Ausstattung (idealerweise, realistischerweise) an Ihrer FH aussehen?

Zuständigkeitsbereich	Die Tätigkeit des Gleichstellungsorgans kann sich auf alle Leistungsbereiche und Teilschulen/Departemente erstrecken.
-----------------------	---

25. Welches ist Ihr Zuständigkeitsbereich? Ist er genügend? Sollte er ausgedehnt bzw. eingeschränkt werden?
26. Können Sie auf alle Teilschulen/Departemente und auf alle Leistungsbereiche (gleichermaßen) „zugreifen“?
27. Haben Sie dabei Unterstützung des Direktors/Schulleiters?
28. Gibt es interessiertere und weniger interessierte PartnerInnen? Welche? Gibt es (noch) GegnerInnen?
29. Was machen Sie mit den Uninteressierten oder den Unwilligen?

Pflichtenheft	Die Mitarbeitenden des Gleichstellungsorgans haben ein Pflichtenheft
---------------	--

30. Verfügen Sie (und ihre MitarbeiterInnen) über ein Pflichtenheft?
31. Entspricht das Pflichtenheft Ihrem Aufgabenbereich?
32. Wurde das Pflichtenheft in den letzten Jahren (falls nötig) Ihrem (sich verändernden) Arbeitsbereich angepasst?

Kompetenzen	Die Kompetenzen des Gleichstellungsorgans sind klar geregelt.
	Das Gleichstellungsorgan ist in der Schulleitung vertreten.
	Das Gleichstellungsorgan ist in der Findungs- bzw. Berufungskommission vertreten.
	Das Gleichstellungsorgan wird zu allen wichtigen, die Fachhochschulen betreffenden Reformprojekten angehört.

33. Wie und wo sind Ihre Kompetenzen geregelt?
34. Sollten die Kompetenzen ausgeweitet bzw. eingeschränkt werden?
35. In welchen Organen sind Sie vertreten (Schulleitung, Berufungskommissionen, Reformprojektgruppen etc.)?
36. Gibt es Organe, in denen das GS-Organ unbedingt vertreten sein müsste, aber es nicht ist oder ihm die Vertretung verweigert wurde?
37. Können Sie in den Organen, in welchen Sie einsitzen, etwas bewirken?
38. Gibt es andere Vertretungen als persönliche Einsitznahme (z.B. schriftliche Stellungnahme, Gutachten, Anhörung, delegierte Person etc.)?

c) Fachhochschulen: Arbeit des Gleichstellungsorgans

Wirkung	Das Gleichstellungsorgan ist in der Schule gut vernetzt.
	Das Gleichstellungsorgan kommt mit allen Kategorien von Fachhochschulangehörigen regelmässig in Kontakt.
	Die Arbeit des Gleichstellungsorgans wird nachgefragt.

39. Fühlen Sie sich gut vernetzt in Ihrer FH?
40. Gibt es Bereiche, mit welchen Sie nicht in Kontakt sind?
41. Gibt es eine Kategorie von FH-Angehörigen, mit welchen Sie häufiger bzw. kaum/nie in Kontakt kommen (z.B. Forschende, Studierende, DozentInnen etc.)?
42. Mit welchen Anliegen gelangen die FH-Angehörigen an Sie?
43. Wie häufig?
44. Welche Kategorien von FH-Angehörigen treten am häufigsten mit irgendwelchen Anliegen an Sie?
45. Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit gefragt ist? Welche „Beweise“ haben Sie dafür?

Unterstützung	Die Arbeit des Gleichstellungsorgans wird durch die Programmleitung des BBT unterstützt.
	Die Arbeit des Gleichstellungsorgans wird innerhalb der Fachhochschule unterstützt.

46. Wie sind Ihre Kontakte zur Programmleitung (PL) BBT?
47. Erleben Sie die Arbeit der PL BBT als Unterstützung oder als (zu hohe) Anforderung/Belastung?
48. Wie erleben Sie die Unterstützung (allenfalls die Behinderung) in Ihrer eigenen FH?
49. Gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachbereichen?
50. Wie äussert sich die Unterstützung (verbal, Nachfrage nach Dienstleistungen, gemeinsame Auftritte mit Vorgesetzten etc. etc.)?

d) Fachhochschulen: Einbindung des Gleichstellungsauftrags (Gender Mainstreaming)

Commitment	Die FH verpflichtet sich in ihren Führungspapieren dem Gender Mainstreaming. Die FH definiert Gleichstellung als Führungs- und als Querschnittsaufgabe.
	Gleichstellung ist ein Qualitätskriterium in allen Leistungsbereichen der FH.
	Gleichstellung ist Gegenstand des Qualitätsmanagement.
	Gleichstellung ist Gegenstand des Controllings.
	Gleichstellung hat Auswirkung auf das tägliche Handeln der Fachhochschulangehörigen.
Steuerungsinstrumente	Die FH gestalten ihre Steuerungsinstrumente gleichstellungsgerecht aus.

51. Verpflichtet sich die FH in ihren Führungspapieren zu Gleichstellungspolitik?
52. Falls ja: Hat diese Verpflichtung Auswirkungen in der Praxis?
53. Würden Sie sagen, dass Gleichstellung an Ihrer FH als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird?
54. Falls nein: Weshalb ist es (bisher) nicht gelungen, den Gleichstellungsauftrag in den Führungspapieren zu verankern?
55. Ist Gleichstellung im Qualitätsmanagement und im Controlling integriert?
56. Welchen Stellenwert hat an Ihrer FH das Gender Mainstreaming: Sind die Leitungspersonen damit vertraut?
57. Wo und wie lässt sich Gleichstellungshandeln innerhalb der FH feststellen? Können Sie dazu ein paar konkrete Beispiele machen?

Belohnungen / Sanktionen	Für (Nicht)einhaltung des Gleichstellungsauftrags können Belohnungen bzw. Sanktionen ausgesprochen werden.
--------------------------	--

58. Wäre es in Ihren Augen wünschbar, die Einhaltung bzw. Nichteinhaltung des Gleichstellungsauftrags zu belohnen bzw. zu sanktionieren?

Work Life Balance	Die FH verfügt über ein Kinderbetreuungsangebot für Dozierende und Studierende. Die FH bietet Arbeitszeitmodelle an, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulassen. Die Studiengänge sind so organisiert, dass sie die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienpflichten zulassen.
-------------------	---

59. Gibt es ein Kinderbetreuungsangebot an der FH?
60. Wird es genutzt?
61. Ist die Frage der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie ein Thema an Ihrer FH?
62. Was wird dafür getan?
63. Was müsste zusätzlich noch getan werden?

Entwicklungsmöglichkeiten	Männer und Frauen haben an der FH die gleichen Karrieremöglichkeiten.
---------------------------	---

64. Gibt es an Ihrer Fachhochschule eine definierte Karriere- und Laufbahnplanung für Dozierende, Mittelbauangehörige?
65. Falls ja: trägt sie den unterschiedlichen Lebenszusammenhängen von Männern und Frauen bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung?
66. Wie ist Ihre persönliche Einschätzung: Haben Männer und Frauen an Ihrer FH die gleichen Karrieremöglichkeiten?
67. Positiven/negative Beispiele?

Sprache	Die Publikationen der FH sind in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst.
---------	--

68. Ist die geschlechtergerechte Sprache ein Thema an Ihrer FH?

69. Wo wird sie verwendet/nicht verwendet:
 In offiziellen Publikationen, Website etc?.
 In internen Dokumenten wie Protokollen, internen Weisungen etc.
 70. Wie steht es mit den Anforderungen an die Studierenden?
 71. Gibt es Unterschiede zwischen den Fachbereichen?

d) Fachhochschulen: Genderkompetenzen

Angebote	An der FH können Genderkompetenzen erworben werden.
	An der FH ist bekannt, wo Genderkompetenzen abgerufen werden können.
	Das Gleichstellungsorgan wird für die Vermittlung von Genderkompetenzen beigezogen.

72. Gibt es an Ihrer FH bzw. an einer Teilschule/in einem Fachbereich ein Angebot zu Gender?
 73. Sind die Genderkompetenzen explizit Thema oder sind sie implizit Teil des Angebots?
 74. Kommt es vor, dass Sie, z.B. für die genderechte Ausgestaltung eines Studienangebots, beigezogen bzw. nach ExpertInnen gefragt werden?
 75. Werden andere GleichstellungsexpertInnen angefragt bzw. beigezogen (z.B. die Gleichstellungsbeauftragten an den einzelnen Schulen)?

2. (Wie) werden im Bereich Gleichstellung fachhochschulintern, fachhochschulübergreifend und hochschulübergreifend Synergien genutzt bzw. (wie) könnten im Hochschulbereich unter Berücksichtigung der einzelnen Hochschultypen Kooperationen eingegangen und die Kooperation verbessert werden?

Stichworte für Fragen	Indikatoren
<i>a) organisatorische Aspekte</i>	
Gremien	Es findet fachhochschulintern eine Zusammenarbeit in Gleichstellungsfragen statt bzw. es gibt ein entsprechendes Organ.
	Es findet fachhochschulübergreifend eine Zusammenarbeit in Gleichstellungsfragen statt bzw. es gibt ein entsprechendes Organ.
	Es findet hochschulübergreifend eine Zusammenarbeit statt bzw. es gibt ein entsprechendes Organ.
Institutionalisierung	Die übergreifenden Organe sind im Organigramm verankert.
	Die Kompetenzen, Mitspracherechte etc. sind geregelt.
<i>c) Zusammenarbeit</i>	
Zusammenarbeitsformen	Es bestehen gemeinsame Projekte / Aktionen / Aktivitäten: <ul style="list-style-type: none"> • fachhochschulintern • fachhochschulübergreifend • hochschulübergreifend.
AkteurInnen / InitiantInnen	Gleichstellungsorgane der FH arbeiten zusammen. Projektleitungen einzelner Projekte arbeiten zusammen.
Bewertung	Die Zusammenarbeit fachhochschulintern funktioniert gut. Die Zusammenarbeit fachhochschulübergreifend funktioniert gut. Die Zusammenarbeit hochschulübergreifend funktioniert gut.
Planung / Zukunft	Die Zusammenarbeit fachhochschulintern wird ausgebaut bzw. eingeschränkt. Die Zusammenarbeit fachhochschulübergreifend wird ausgebaut bzw. eingeschränkt. Die Zusammenarbeit hochschulübergreifend wird ausgebaut bzw. eingeschränkt.

Zusammenarbeit

Fachhochschulinterne Zusammenarbeit

76. Wie ist die Gleichstellungsarbeit innerhalb der FH organisiert? Gibt es Delegierte an allen Teilschulen? Welche Zusammenarbeitsformen gibt es?
 77. Ist die Zusammenarbeit punktuell/sporadisch oder regelmässig/institutionalisiert?
 78. Wie würden Sie die fachhochschulinterne Zusammenarbeit bewerten? Funktioniert sie gut? Wo könnte sie allenfalls noch verbessert werden?
 79. Sollte die FH-interne Zusammenarbeit Ihrer Meinung nach ausgebaut (oder eingeschränkt) werden? Mit welchen Zielen und Zwecken?

Fachhochschulübergreifende Zusammenarbeit

80. Fachhochschulübergreifend gibt es die Fachkommission Chancengleichheit der KFH. (Wie) sind Sie daran beteiligt?
81. Gibt es im Gleichstellungsbereich weitere fachhochschulübergreifende Gremien?
82. Was bringt Ihnen diese Zusammenarbeit?
83. Arbeiten Sie ausserhalb von Gremien mit einzelnen FH enger zusammen?
84. Wie würden Sie die fachhochschulübergreifende Zusammenarbeit bewerten?
85. Sollte die fachhochschulübergreifende Zusammenarbeit ausgebaut (oder eingeschränkt) werden? Mit welchen Zielen und Zwecken?

Hochschulübergreifende Zusammenarbeit

86. Haben Sie (sporadische, institutionalisierte) Kontakte zu universitären Hochschulen?
87. Sind Sie in einem Organ der Universität(en)/ETH vertreten bzw. gibt es gegenseitige Vertretungen zwischen FH und Universität(en)/ETH?
88. Falls eine hochschulübergreifende Zusammenarbeit stattfindet: Welche Themen werden besprochen? Welchen Nutzen ziehen Sie daraus? Wie bewerten Sie diese?
89. Sollte die hochschulübergreifende Zusammenarbeit ausgebaut (oder eingeschränkt) werden? Mit welchen Zielen und Zwecken?
90. Wie sieht es mit der internationalen Zusammenarbeit aus? Gibt es eine solche? Wenn ja, mit wem und in welchem Bereich/zu welchen Themen?

Zusammenarbeit mit anderen Organisationen/Institutionen

91. Arbeiten Sie zusammen mit Gleichstellungseinrichtungen ausserhalb der Hochschulen, z.B. mit kantonalen Gleichstellungsbüros?
92. Wie funktioniert die Zusammenarbeit? Welche Themen werden besprochen? Gibt es gemeinsame Projekte? Welchen Nutzen ziehen Sie daraus?
93. Sollte die Zusammenarbeit mit hochschulexternen Gleichstellungseinrichtungen ausgebaut (oder eingeschränkt) werden? Mit welchen Zielen und Zwecken?

Fragen zur hochschulpolitischen Gleichstellungspolitik

94. Welchen Stellenwert hat der Aktionsplan für Sie?
95. Finden Sie es sinnvoll, den Aktionsplan weiter zu schreiben?
96. Welche Themen würden Sie im nächsten Aktionsplan neu dazu nehmen?
97. Welche Themen würden Sie im nächsten Aktionsplan weglassen?
98. Wo holen Sie sich Anregungen zu Theorie und Praxis der Gleichstellung?

Fragen zu den Projekten³⁹

Projekte mit Modellcharakter

99. Welches sind im Rahmen der Aktionspläne *an den Fachhochschulen* realisierte Projekte, die für Sie Modellcharakter aufweisen bzw. die Sie als besonders erfolgreich/wirksam einschätzen?
 - an Ihrer Fachhochschule
 - an anderen Fachhochschulen
 - fachhochschulübergreifend
100. Weshalb weisen diese Projekte Modellcharakter auf (weshalb erfolgreich/ wirksam)?
101. Sollten diese Projekte weitergeführt werden? Falls ja: in der gleichen Form?

³⁹ Die Auswertung der Antworten auf die Fragen zu den Projekten fliesst in den zweiten Zwischenbericht ein.

Nicht erfolgreiche / nicht wirksame Projekte

102. Welches sind an Ihrer FH realisierte Projekte, die Sie als *nicht* besonders erfolgreich/wirksam einschätzen?
103. Weshalb bzw. inwiefern sind diese *nicht* erfolgreich/ wirksam?
104. Kennen Sie die Projekte des Bundesprogramms Chancengleichheit an den Universitäten?
105. Falls ja: Wie schätzen Sie im Vergleich zu den Chancengleichheits-Projekten an den Fachhochschulen die Projekte der Universitäten ein?
106. Sind sie Ihrer Meinung nach auf die Fachhochschulen übertragbar/nichtübertragbar? Warum? Warum nicht?

Abschluss

107. Wenn Sie die Möglichkeit hätten, bezüglich der Gleichstellungsarbeit an FH drei Wünsche zu tun, was würden Sie sich wünschen?

10.5 Liste der InterviewpartnerInnen

Beratungsorgan und Programmleitung

Ruth Grossenbacher, Präsidentin Beratungsorgan

Ursula Hirt, Programmleitung Bundesprogramm Chancengleichheit an den Fachhochschulen

Sylvie Villa, Déléguée à l'égalité HES-SO, Mitglied des Beratungsorgans

Fachhochschulen

Brigitte Bachelard, Direktorin der HE-ARC, Präsidentin der Commission égalité der HES-SO

Sophie Barbaza, Cheffe des missions HES-SO

Ursula Bolli, Gleichstellungskordinatorin ZFH, Präsidentin Fachkommission Chancengleichheit KFH,
Mitglied des Beratungsorgans

Walter Dettling, Direktor Departement Wirtschaft, FHBB

Ruth Freiburghaus, Gleichstellungskordinatorin FHNW

Rosmarie Müller-Hotz, Gleichstellungskordinatorin FHO

Gabriela Niederberger, Gleichstellungskordinatorin FHZ

Michel Rast, Direktor der Hochschule für Technik und Architektur Freiburg HEF

Heidi Rebsamen, Gleichstellungskordinatorin BFH

Ariane Rudaz, Gleichstellungskordinatorin HES-SO

Danuscia Tschudi, Gleichstellungskordinatorin SUPSI

Sylvie Villa, Déléguée à l'égalité HES-SO, Mitglied des Beratungsorgans

Universitäre Hochschulen und weiteres Umfeld

Katharina Belser, Geschäftsführerin der Arbeitsgruppe Chancengleichheit und Gender Studies

Brigitte Manz-Brunner, Gleichstellungsbeauftragte ETHZ

Elisabeth Maurer, Gleichstellungsbeauftragte Universität Zürich, stellvertretendes Mitglied Lenkungs-
ausschuss

Farnaz Moser, Gleichstellungsbeauftragte der ETHL

Gabriela Obexer, Programmleitung Bundesprogramm Chancengleichheit

Brigitte Schnegg, Geschäftsführerin des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterfor-
schung (IZFG) an der Universität Bern

Maya Widmer, Gleichstellungsbeauftragte "Forschungsförderung", Schweizerischer Nationalfonds

Unser Dank geht an alle Interviewpartnerinnen und -partner, an Martine Chaponnière, die uns bei den Interviews in der Westschweiz unterstützt hat, sowie an Brigitte Said-Crettol, die die Interviewleitfäden ins Französische übersetzt hat.