

Evaluation

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

Schlussbericht

Autorinnen:

Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter,
Silvia Strub und Eveline Hüttner, Büro BASS AG, Bern

Im Auftrag von:

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT,
Programmleitung Chancengleichheit Fachhochschulen

Bern, im Oktober 2006

Inhaltsübersicht

1.	Einleitung.....	3
2.	Fachhochschullandschaft Schweiz	4
2.1.	Fachhochschulen in Bewegung	4
2.2.	Gleichstellung von Frauen und Männern an den Fachhochschulen	4
2.2.1.	Gleichstellungsarbeit im Rahmen der beiden Bundesprogramme Chancengleichheit	5
2.2.2.	Gleichstellungsarbeit im Rahmen der Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz.....	8
2.2.3.	Das Bundesprogramm Chancengleichheit nach 2007	8
3.	Untersuchungsgegenstand und methodisches Vorgehen	9
3.1.	Evaluationszweck und Hauptfragestellungen	9
3.2.	Methodisches Vorgehen	10
4.	Hat das Bundesprogramm Chancengleichheit die Strategieziele für die Periode 2004 – 2007 erreicht?.....	11
4.1.	Strategieziel 1	11
4.2.	Strategieziel 2	12
4.3.	Strategieziel 3	18
4.3.1.	Strategieziel 3a:	18
4.3.2.	Strategieziel 3b	20
4.4.	Strategieziel 4	23
4.5.	Strategieziel 5	25
4.6.	Strategieziel 6	30
5.	Zielerreichung und Stand der Gleichstellung an den Fachhochschulen.....	31
5.1.	Zielerreichung - Gesamteinschätzung	31
<i>Strukturelle Verankerung weit fortgeschritten.....</i>		31
<i>Der Aufwand für die Zielerreichung ist hoch.....</i>		32
<i>Zielerreichung nur auf gesellschaftlichem Hintergrund möglich.....</i>		33
5.2.	Stand der Gleichstellung an den Fachhochschulen	34
6.	Wie weiter mit der Gleichstellungsarbeit an den (Fach)hochschulen?	35
6.1.	Laufende Prozesse und Diskussionen in der Hochschulpolitik	35
6.2.	Zusammenarbeit der Hochschulen in der Gleichstellungsarbeit	36
6.3.	Das Positionspapier der AG Chancengleichheit und Gender Studies.....	38
7.	Empfehlungen	39
8.	Literaturhinweise	42
9.	Anhang	45
9.1.	Begriffe.....	45

1. Einleitung

Gegenstand des vorliegenden Berichts ist die Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004 bis 2007.¹ Sie wurde vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) der Arbeitsgemeinschaft bestehend aus dem Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS sowie den Sozialwissenschaftlerinnen/Evaluatorinnen Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter übertragen. Da die Evaluation u.a. auch Grundlagen für die Erarbeitung der BFI-Botschaft² liefern sollte, hatte das BBT das Mandat bereits im November 2004 ausgeschrieben - zu einem Zeitpunkt also, als die neue Kreditperiode knapp ein Jahr alt war. Damit die Evaluation einen breiteren Abschnitt der Beitragsperiode abdeckt, wurde die Durchführung etappiert. Ein erster Zwischenbericht – verfasst von Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter – wurde im Oktober 2005 fertiggestellt. Den zweiten Zwischenbericht erarbeiteten Eveline Hüttner und Silvia Strub vom Büro BASS; dieser wurde dem BBT im August 2006 unterbreitet.³ Das vorliegende Dokument ist nun der Schlussbericht, der durch alle vier Autorinnen verantwortet wird. Er basiert im Wesentlichen auf den beiden Zwischenberichten, setzt aber andere Schwerpunkte. Im Zentrum stehen die Strategieziele des Aktionsplans. Unter diesem Begriff läuft das Dokument, welches die Vergabe der Bundesmittel steuert.

Der erste Teil des Berichts beschreibt summarisch die Fachhochschullandschaft Schweiz (Abschnitt 2) sowie die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen im Rahmen der beiden bisherigen Bundesprogramme Chancengleichheit. Dieser einleitende Teil soll es Leserinnen und Lesern, die an Bildungs- und Gleichstellungspolitik interessiert, aber mit den Fachhochschulen nicht so vertraut sind, erlauben, sich kurz ins Bild zu setzen. Am Schluss des ersten Teils werden der Untersuchungsgegenstand und das methodische Vorgehen kurz erläutert (Abschnitt 3).

Die Ergebnisse der Evaluation folgen im zweiten Teil. Abschnitt 4 orientiert sich an den Strategiezielen des Aktionsplans und fragt, ob die Massnahmen, die ergriffen worden sind, geeignet waren bzw. sind, um die einzelnen Strategieziele zu erreichen. In Abschnitt 5 zieht das Evaluationsteam Bilanz, während Abschnitt 6 einige hochschulpolitische Prozesse und Diskussionen erwähnt, die die künftige Gleichstellungspolitik an den Fachhochschulen beeinflussen könnten. Den Bericht beschliessen sechs Empfehlungen, die sich in erster Linie an das BBT richten (Abschnitt 7).

Das Evaluationsteam dankt allen ganz herzlich, die zur Entstehung dieses Berichts beigetragen haben: dem Beratungsorgan, der beim BBT angesiedelten Programmleitung, den Gleichstellungs Koordinatorinnen der Fachhochschulen sowie weiteren Fachfrauen für Gleichstellung im Hochschulbereich. Den Leiterinnen und Leitern der Teilschulen sowie den Projektleiterinnen und Projektleitern der untersuchten Projekte möchten wir danken, dass sie sich an den Umfragen beteiligt haben. Und schliesslich gebührt Dank auch dem Bundesamt für Statistik, das die verfügbaren Daten jeweils leicht zugänglich macht.

Den eiligen Leserinnen und Lesern empfiehlt das Evaluationsteam, mit der Lektüre gleich bei Abschnitt 5 (Gesamteinschätzung, S. 31) einzusteigen.

¹ Bereits das erste Bundesprogramm Chancengleichheit 2000 bis 2003 war Gegenstand einer externen Evaluation. Diese wurde von Margrit Stamm und Charles Landert durchgeführt: Stamm, Margrit und Charles Landert (3. November 2003): Evaluation des Programms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen, Gesamtbericht, Aarau und Zürich. (Als PDF unter <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=de>)

² Die Botschaft über die Förderung von Forschung, Bildung und Innovation (früher Förderung von Forschung, Bildung und Technologie BFT) bildet die Basis für die Mittelvergabe des Bundes im Bildungsbereich.

³ Die beiden Teilberichte sind als PDF unter <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=de> verfügbar.

2. Fachhochschullandschaft Schweiz

2.1. Fachhochschulen in Bewegung

Im Herbst 1997 nahmen die sieben schweizerischen Fachhochschulen ihren Betrieb auf. Es sind dies die

- Berner Fachhochschule (BFH)
- Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)
- Fachhochschule Ostschweiz (FHO)
- Fachhochschule Zentralschweiz (FHZ)
- Haute école spécialisée de la Suisse occidentale (HES-SO)
- Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI)
- Zürcher Fachhochschule (ZFH)⁴

In den letzten neun Jahren sind die Fachhochschulen innerhalb der schweizerischen Bildungslandschaft zu wichtigen Akteurinnen geworden und haben ein eigenständiges Profil entwickelt. Ihre Aufgabe ist es, auf Hochschulstufe praxisnahe Ausbildungen zu vermitteln, anwendungsorientierte Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zu realisieren, den Wissenstransfer zum beruflichen und wirtschaftlichen Umfeld zu unterstützen und in ihren Fachbereichen Dienstleistungen zu erbringen. Um dieses Ziel zu erreichen, mussten in den vergangenen neun Jahren eine grosse Zahl eigenständiger Höherer Fachschulen zu regionalen Fachhochschulen zusammengefasst und die Studienangebote hochschultauglich gemacht werden.

Auf der Grundlage des im Oktober 2005 in Kraft getretenen revidierten Fachhochschulgesetzes werden bis 2008 laufend die bisher kantonal geregelten Studiengänge im Gesundheits-, Sozial- und Kunstbereich in Bundeskompetenz überführt. Für die bereits bestehenden Fachhochschulstudiengänge in kantonomer Kompetenz bedeutet dies lediglich neue rechtliche Zuständigkeiten. Andere Fachbereiche – wie etwa die Gesundheitsberufe – werden zurzeit noch aufgebaut.

Mit der Entwicklung von Curricula sind nicht nur die neuen Studiengänge befasst. Im Rahmen des Bologna-Prozesses ist das ganze Studienangebot der Fachhochschulen davon betroffen. Damit im Herbst 2005 die Diplombildungen durch die Bachelorstudiengänge abgelöst werden konnten, mussten die Fachhochschulen wiederum aufwändige Planungsarbeiten leisten. Parallel dazu sind die Entwicklungsarbeiten für die Masterstudiengänge am Laufen. Die ersten sollen ab Herbst 2008 angeboten werden. Mit der Bologna-Reform sind die Fachhochschulen daran, von Local Players, die sie noch vor nicht allzu langer Zeit waren, zu European Players aufzusteigen und sich in die europäischen Hochschullandschaft zu integrieren.

2.2. Gleichstellung von Frauen und Männern 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 Bundesgesetz über die Fachhochschulen sowie in der zugehörigen Verordnung verankert. Das Gesetz verpflichtet die Fachhochschulen, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für die

⁴ Der Aktionsplan Chancengleichheit richtet sich an die sieben Fachhochschulen mit öffentlicher Trägerschaft. Neben diesen gibt es seit 2005 die Kalaidos Fachhochschule, die einer privaten Trägerschaft untersteht.

tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu sorgen.⁵ Die Verordnung sieht vor, dass das zuständige Departement Massnahmen unterstützen kann, welche zur Förderung der Gleichstellung beitragen. Namentlich erwähnt werden

- Massnahmen zur Erhöhung des Anteils des jeweils untervertretenen Geschlechts auf der Ebene der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Dozierenden sowie des Personals, insbesondere durch die Einrichtung von Krippenplätzen, die Schaffung von Teilzeitstellen sowie das Angebot von Teilzeitstudien,
- Massnahmen zur Förderung der Genderkompetenzen sowie
- Massnahmen zur Förderung der Geschlechterforschung.⁶

2.2.1. Gleichstellungsarbeit im Rahmen der beiden Bundesprogramme Chancengleichheit

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, welche die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages der Fachhochschulen unterstützen sollen. Erstmals geschah dies im Rahmen der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie (BFT-Botschaft) für die Jahre 2000 bis 2003; in der darauf folgenden BFT-Botschaft für die Jahre 2004 bis 2007 wurde das Programm weitergeführt. Für beide Perioden wurden jeweils 10 Mio. Franken bereitgestellt. Vergleichbare Programme gibt es auch für die universitären Hochschulen sowie für die Eidgenössischen Technischen Hochschulen.

Für die Steuerung des Bundesprogramms Chancengleichheit im Bereich der Fachhochschulen ist das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie zuständig. Es hat dafür eine Programmleitung eingesetzt. Ihr steht ein Beratungsorgan zur Seite, in dem Fachpersonen aus bildungs- und gleichstellungspolitischen Kreisen aller drei Sprachregionen vertreten sind.⁷ Die Bundesprogramme Chancengleichheit orientieren sich in beiden Beitragsperioden an so genannten Aktionsplänen, die für die Mittelvergabe verbindliche Strategieziele definieren.

Der Aktionsplan für die Jahre 2004 bis 2007

Der Aktionsplan Chancengleichheit des BBT richtet sich an die sieben öffentlichen Fachhochschulen. Für die Periode 2004 – 2007 sieht er die folgenden Strategieziele vor:

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 *Genderkompetenz*. 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 Fachhoch-

⁵ Bundesgesetz über die Fachhochschulen (Fachhochschulgesetz, FHSG) vom 6. Oktober 1995 (Stand am 4. Oktober 2005), Artikel 3 Absatz 5 Buchstabe a.

⁶ Verordnung über Aufbau und Führung von Fachhochschulen (Fachhochschulverordnung, FHSV) vom 11. September 1996 (Stand am 4. Juli 2006), Artikel 16c^{bis}.

⁷ Vgl. dazu <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=de>.

schulen verbinden die Philosophie des Gender Mainstreaming mit einem gezielten *Gleichstellungscontrolling*.

7. Die Fachhochschulen unterstützen die *Geschlechterforschung* und berücksichtigen deren Ergebnisse.⁸

Neben den Fachhochschulen als Gesamtinstitutionen konnten bisher vor allem die Fachbereiche Technik, Wirtschaft und Design (TWD) in den Genuss von Fördergeldern kommen. Seit das revidierte Fachhochschulgesetz in Kraft getreten ist, gehören auch die Fachbereiche Gesundheit, Soziales und Kunst (GSK) unter die Regelungskompetenz des Bundes, wobei der Integrationsprozess noch nicht abgeschlossen ist. Der Aktionsplan konkretisiert die Strategieziele entlang der fünf Stichworte Vernetzung, Gender Mainstreaming und Gleichstellungscontrolling, Rahmenbedingungen, Sensibilisierung und Motivation sowie Geschlechterforschung. In diesen fünf Bereichen schlägt er mögliche Massnahmen vor, die als geeignet erscheinen, die Erreichung der Strategieziele zu unterstützen⁹. Seit dem Start der ersten Auflage des Bundesprogramms Chancengleichheit erhalten die Fachhochschulen im Wesentlichen finanzielle Unterstützung in drei Bereichen: beim Aufbau der Gleichstellungsorgane, bei Einzelprojekten sowie bei der Einrichtung von Kindertagesstätten. Wie Tabelle 1 zeigt, haben diese drei Schwerpunkte ein unterschiedliches Gewicht. Über den Zeitraum 2000 bis Mitte 2006 gesehen, stehen die Einzelprojekte mit einem Anteil von 61 Prozent klar im Vordergrund. An zweiter Stelle steht die Mitfinanzierung der Gleichstellungsorgane mit einem Anteil von insgesamt 36 Prozent. Die Kindertagesstätten haben an den Programmkrediten der beiden Bundesprogramme mit 3 Prozent einen kleinen Anteil.

Tabelle 1 Aufteilung des Programmkredits auf die Massnahmenbereiche (Stand Juni 2006, exkl. Aufwand Programmleitung BBT)

Laufzeit Programme	der Total Programm		Gleichstellungsorgane		Projekte		Kindertagesstätten	
	in Franken	in %	in Franken	in %	in Franken	in %	in Franken	in %
2000-2003	7'643'590	49%	1'941'700	35%	5'427'890	57%	274'000	63%
2004-2007	7'859'517	51%	3'618'900	65%	4'080'617	43%	160'000	37%
Total	15'503'107	100%	5'560'600	100%	9'508'507	100%	434'000	100%
Anteile Total	100%		36%		61%		3%	

Quelle: BBT Budget Finanzplan, 7. Juni 2006.

Nicht enthalten ist in dieser Aufstellung der Aufwand für die Programmleitung im BBT. Die Kosten belaufen sich – soweit dies jetzt schon abschätzbar ist – für die beiden Beitragsperioden insgesamt auf 2'099'360 Franken. In diesem Betrag sind Ausgaben für Löhne, Sitzungsgelder, externe Mandate, Expertisen, Öffentlichkeitsarbeit, Tagungen und Evaluationen enthalten.

Die Fachhochschulen tragen zur Finanzierung ihrer Gleichstellungsorgane 50 Prozent bei. Bei der Finanzierung der Projekte beträgt ihr Anteil zwischen 30 und 50, im Durchschnitt 46 Prozent.

Förderung der Gleichstellungsorgane der Fachhochschulen

Vergleichen wir in der Tabelle 1 die Gewichtung der Ausgaben zwischen dem ersten und dem zweiten Bundesprogramm, dann wird deutlich, dass sich in der zweiten Phase die Unterstützung der Gleichstellungsorgane fast verdoppelt hat. In den ersten Jahren waren die Gleichstellungsorgane erst im

⁸ Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen: Aktionsplan für die Jahre 2004 bis 2007 vom 1. Dezember 2003, S. 2f. Die kursiven Auszeichnungen sind aus der Vorlage übernommen. Der Aktionsplan findet sich unter <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=de>.

⁹ Ebenda

Aufbau begriffen. Der Evaluationsbericht zur ersten Auflage des Aktionsplanes Chancengleichheit¹⁰ sprach – mit Blick auf die Organisation der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen – von einem dezentralen und einem zentralen Modell. Er kam damals 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 mit kleinen Pensen an den einzelnen Teilschulen.

Projektbezogene Förderung

Wie die Tabelle 1 zeigt, kommt bei der Vergabe der Mittel den Einzelprojekten das grösste Gewicht zu. Sie decken inhaltlich ein breites Spektrum ab. Die Programmleitung des BBT teilt sie thematisch den folgenden Stichworten zu:

- Motivation (für ein Fachhochschulstudium, für einen Fachbereich sensibilisieren und motivieren; bisher betraf dies in erster Linie die technischen Studiengänge);
- Mentoring (den Austausch zwischen Nachwuchs und erfahrenen Berufsleuten fördern);
- Vernetzung (den Austausch von gleichstellungsrelevanten Erfahrungen fördern);
- Neue Studiengänge (Studiengänge entwickeln, die geeignet sind, das untervertretere Geschlecht anzusprechen);
- Gender Mainstreaming (die Verankerung des Gender Mainstreaming in den Führungsstrukturen unterstützen sowie die erforderlichen Genderkompetenzen fördern);
- Gender Studies (Resultate der Geschlechterforschung in die Lehre integrieren).¹¹

Mit den Mitteln der beiden Bundesprogramme wurden bisher 96 Projekte unterstützt. Wie die Tabelle 2 dokumentiert, geht fast die Hälfte der eingesetzten Projektfinanzierungen – nämlich 46 Prozent – an Motivationsprojekte. Zwischen 11 und 16 Prozent entfallen auf die Projektgruppen neue Studiengänge, Vernetzung und Mentoring. Die kleinsten Anteile weisen mit 6 bzw. 7 Prozent die Themenbereiche Gender Studies und Gender Mainstreaming auf.

Tabelle 2 Aufteilung des Programmkredits auf die Projektgruppen (Stand Juni 2006)

Aktionsplan	2000 bis 2003		2004 bis 2007		2000 bis 2007	
	Franken	Anteil	Franken	Anteil	Franken	Anteil
Motivation	1'771'769	33%	2'647'194	65%	4'418'963	46%
Mentoring	747'218	14%	776'551	19%	1'523'769	16%
Vernetzung	1'080'560	20%	177'669	4%	1'258'229	13%
Neue Studiengänge	978'876	18%	70'000	2%	1'048'876	11%
Gender Mainstreaming	522'052	10%	163'190	4%	685'242	7%
Gender Studies	327'415	6%	246'013	6%	573'428	6%
Total	5'427'890	100%	4'080'617	100%	9'508'507	100%

Quelle: BBT Projektdatenbank, Stand Juni 2006.

Vergleichen wir die beiden Beitragsperioden miteinander, stellen wir fest, dass die Motivationsprojekte in der zweiten Beitragsphase mit einem Anteil von fast zwei Dritteln noch dominanter geworden sind, als sie es bereits in der ersten gewesen waren, wo sie einen Drittel ausmachten. Auf einem viel tieferen Niveau haben auch die Mentoringprojekte an Finanzvolumen zugelegt. Alle weiteren Projektgruppen liegen in der zweiten Beitragsperiode deutlich unter 10 Prozent. Besonders augenfällig ist der

¹⁰ Vgl. Fussnote 1.

¹¹ Die einzelnen Projekte sind nach thematischen Schwerpunkten sowie nach Fachhochschulen unter <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=de> zu finden.

Rückgang der für die Entwicklung neuer Studiengänge eingesetzten Mittel. Er fiel von 18 auf 2 Prozent zurück. Ein massiver Rückgang ist auch im Bereich Vernetzungsprojekte zu verzeichnen: Ihr Anteil fiel im gleichen Zeitraum von 20 auf 4 Prozent.

Die Mittelvergabe richtet sich grundsätzlich an den Strategiezielen des Aktionsplanes aus, nimmt aber keine Gewichtung nach Projektkategorien vor. Die Verteilung der Gelder ergibt sich durch die Projektanträge, die von den Fachhochschulen eingereicht werden.

2.2.2. Gleichstellungsarbeit im Rahmen der Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz

Zweifellos hatten die beiden bisherigen Bundesprogramme eine prägende Wirkung auf die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen. Auch die Vernetzung der Gleichstellungsorgane der Fachhochschulen untereinander ist teilweise ein Resultat der Bundesprogramme. Diese geschieht aber parallel dazu auch im Rahmen der Konferenz der Fachhochschulen (KFH). Die Konferenz wurde 1999 mit dem Ziel gegründet, die Interessen der Fachhochschulen gegenüber dem Bund und den Kantonen sowie anderen bildungs- und forschungspolitischen Institutionen und der Öffentlichkeit zu vertreten. Neben anderen Gremien setzte die KFH auch die Fachkommission Chancengleichheit ein. In dieser Kommission sind alle Fachhochschulen mit ihrer Gleichstellungskoordinatorin vertreten. Einsitz haben mittlerweile auch das Generalsekretariat der KFH sowie die Programmleiterin des Bundesprogramms Chancengleichheit. 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.¹²

Die Fachkommission verfasst auch Positionspapiere: Bisher hat sie sich zum Bologna-Prozess und zu den Anstellungsbedingungen geäussert sowie Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen erarbeitet. Das letztgenannte Dokument¹³ findet sich auf der Website der KFH unter der Rubrik *Empfehlungen* und hat somit einen verbindlicheren Charakter. Erstmals wurden 2004 auch gemeinsame Projekte geplant, die von den meisten Fachhochschulen übernommen wurden.

2.2.3. Das Bundesprogramm Chancengleichheit nach 2007

Zurzeit ist die Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in Vorbereitung. Sie wird den Zeitraum 2008 bis 2011 abdecken und sollte 2007 vom Parlament verabschiedet werden. Zuhanden dieser Botschaft haben die Gleichstellungsorgane der durch den Bund unterstützten Hochschulen und Forschungseinrichtungen gemeinsam ihre Vorstellungen zu Gleichstellung und Genderforschung formuliert.¹⁴ Die für dieses Positionspapier verantwortliche Arbeitsgruppe stellt fest, dass es sinnvoll sei, die Bundesprogramme Chancengleichheit für die Fachhochschulen, die Universitäten und

¹² Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz: Mandat für die Fachkommission Chancengleichheit. Das Dokument findet sich unter www.kfh.ch und stammt aus dem Jahr 2002.

¹³ Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen. Es ist unter www.kfh.ch zu finden.

¹⁴ Positionspapier der AG Chancengleichheit und Gender Studies in Hinblick auf die Botschaft Bildung, Forschung und Innovation BFI 2008-2011 vom Oktober 2005.

den ETH-Bereich sowie die Nachwuchsförderungsprogramme weiterzuführen. Für die Unterstützung der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen werden 12 Mio. Franken beantragt. Die Erhöhung des Budgets um 2 Mio. Franken gegenüber dem aktuell laufenden Bundesprogramm Chancengleichheit wird mit der Integration des GSK-Bereichs begründet. Zusätzlich beantragen die Fachhochschulen neu 2 Mio. Franken für angewandte Genderforschung. In welcher Form und mit welchem Finanzrahmen die BFI-Botschaft diese Anliegen aufnehmen wird, bleibt abzuwarten.

3. Untersuchungsgegenstand und methodisches Vorgehen

3.1. Evaluationszweck und Hauptfragestellungen

Der Evaluationszweck, an dem sich sowohl die beiden Teilberichte wie auch der hier vorliegende Schlussbericht ausrichten, lautet:

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?

Die Beantwortung der Fragestellungen 1 und 2 war Gegenstand des ersten Teilberichts. Der zweite Teilbericht konzentrierte sich auf die Fragestellungen 3 und 4. Die Fragestellung 5 wird im vorliegenden Schlussbericht behandelt. Im Zentrum des Schlussberichts stehen, wie erwähnt, die Strategieziele des Aktionsplans (vgl. Abschnitt 2.2.1). Hier werden Einschätzungen gemacht, ob und inwieweit die Strategieziele erreicht worden sind. Er enthält zudem Empfehlungen an das BBT als Steuerungsorgan des Bundesprogramms. Aktuelle hochschulpolitische Dokumente, die für den weiteren Verlauf der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen von Interesse sein dürften, wurden für die Diskussion beigezogen.

3.2. Methodisches Vorgehen

Folgende Datenquellen wurden im Rahmen der Evaluation (Teilberichte 1 und 2) erhoben und ausgewertet. Diese sind auch Grundlagen für den Schlussbericht.

Dokumentenanalyse.

Die Dokumentenanalyse bezog sich einerseits auf die gesetzlichen Grundlagen sowie – soweit greifbar - auf Leitbilder und strategische Dokumente der Fachhochschulen, zum andern auf Unterlagen der Gleichstellungsorgane (Konzepte, Pflichtenhefte etc.). Sie dienten beim ersten Zwischenbericht in erster Linie der Vorbereitung der Interviews. Für die Metaanalyse im Rahmen des zweiten Teilberichts wurden für die Auswahl von acht Einzelprojekten und deren Evaluation die entsprechenden Dossiers beim BBT eingesehen.

Interviews

Das Hauptgewicht der ersten Phase der Evaluation lag bei den Interviews. Gespräche wurden u.a. geführt mit der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit, zwei Mitgliedern des Beratungsorgans sowie mit den Gleichstellungskordinatorinnen der sieben Fachhochschulen. In der zweiten Evaluationsphase wurden die Verantwortlichen der für die Evaluation ausgewählten Projekte befragt.

Umfrage

Für den ersten Zwischenbericht wurde den Leitungspersonen der Teilschulen ein kurzer Text über die Gleichstellungsarbeit zur Beurteilung und Kommentierung vorgelegt. Dieser Text basierte seinerseits auf zwei ausführlichen Interviews mit je einem Teilschulleiter der deutschen und der französischen Schweiz. Die Resultate dieser Umfrage hatten die Funktion, die Sicht der Führungspersonen auf die Gleichstellungsarbeit an ihren jeweiligen Institutionen aufzuzeigen.

Sekundärdatenanalyse

Der zweite Zwischenbericht enthält eine Sekundärdatenanalyse, die sich auf Daten des Hochschulindikatorensystems des Bundesamtes für Statistik (BFS) abstützt. Die Erhebungen des BFS basieren teils auf jährlich durchgeführten Vollerhebungen (z.B. zu den Studierenden und den Abschlüssen), teils auf repräsentativen Befragungen (z.B. AbsolventInnenbefragungen).

4. Hat das Bundesprogramm Chancengleichheit die Strategieziele für die Periode 2004 – 2007 erreicht?

Der Aktionsplan für die Jahre 2004 bis 2007, das Instrument zur Umsetzung des Bundesprogramms Chancengleichheit an den Fachhochschulen, hat mehrere Strategieziele definiert, die innerhalb dieses Zeitraums erfüllt werden sollen. In diesem Kapitel wird eine Einschätzung für jedes einzelne Ziel¹⁵ vorgenommen. Eine Gesamtbewertung folgt im Abschnitt 5. Die Aussagen erfolgen auf der Basis der beiden Teilberichte vom Oktober 2005 und August 2006.

4.1. Strategieziel 1

Die Chancengleichheit an den Fachhochschulen ist bis 2007 strukturell verankert und auch über diesen Zeitraum hinaus garantiert.

Die strukturelle Verankerung der Chancengleichheit wird hier daran gemessen, ob die sieben Fachhochschulen Gleichstellungspersonal eingesetzt haben, mit welchen Ressourcen die entsprechenden Stellen versehen sind und mit welchen Kompetenzen die Inhaberinnen der Stellen ausgestattet worden sind. Die strukturelle Verankerung liesse sich auch an andern Kriterien messen, z.B. am Einbezug der Gleichstellungsziele in die Gesamtstrategie der Fachhochschule und deren Überprüfung im Rahmen des Controlling und Reporting. Diese Kriterien werden bei der Behandlung des Strategieziels 5 zum Zuge kommen.

Organisation der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen

Im Oktober 2006 gibt es an allen sieben Fachhochschulen ein Gleichstellungsorgan bestehend aus einer Gleichstellungskordinatorin und mehreren Gleichstellungsbeauftragten an den Teilschulen. Die Gleichstellungskordinatorin ist Ansprechperson für die Führungsebene und die weiteren Fachhochschulangehörigen. Sie initiiert und koordiniert die Gleichstellungsaktivitäten an ihrer Fachhochschule. Gleichzeitig vertritt sie die Gleichstellungsanliegen der Institution nach aussen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind Vertreterinnen und Vertreter der Fachbereiche. Sie sind zuständig für die Gleichstellungsprojekte an ihren jeweiligen Teilschulen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind an den meisten Fachhochschulen in einem Gremium zusammengeschlossen, das von der Koordinatorin geleitet wird. Die Gleichstellungsorgane konnten in den letzten Jahren mit der Einsetzung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter personell aufstocken. Hier ist also eine wesentliche Verbesserung gegenüber der Förderungsperiode 2000-2003 eingetreten. Was die personellen Ressourcen betrifft, so beträgt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Gleichstellungskordinatorinnen 60 Prozent, bei den Gleichstellungsbeauftragten bewegt er sich um die 15 Prozent. Letztere sind neben ihrem Gleichstellungsmandat in der Regel DozentInnen.

Finanzielle Ressourcen

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. Die Fachhochschulen tragen im Durchschnitt etwa 50 Prozent von den Kosten für die Gleichstellungsorgane. Längerfristig sind die Stellen im jetzigen Rahmen nicht gesichert, sollte die Finanzierung durch das BBT wegfallen. Die Gleichstellungskordinatorinnen äussern sich in dieser Hinsicht zweckoptimistisch bis skeptisch. Sie gehen davon aus, dass die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen auch ohne Subventionierung durch das BBT weitergehen würde. Dies schon deshalb, weil die gesetzlichen Grundlagen die Fachhochschulen dazu verpflichten. In welchem Masse dies geschehen würde,

¹⁵ Mit Ausnahme der Strategieziele 5 und 6, die wegen materieller Überschneidung zusammengefasst und neu als ein Ziel formuliert wurden (ursprüngliche Formulierung: siehe Kap. 2.2.1).

war für die Gleichstellungskordinatorinnen zum Zeitpunkt der Interviews jedoch schwer einzuschätzen.

Kompetenzen

Die Gleichstellungskordinatorinnen sind – mit Ausnahme der HES-SO – den Fachhochschulleitungen oder einem ihrer Mitglieder unterstellt. Keine ist jedoch selbst Mitglied der Schulleitung. Sie haben in der Regel die Möglichkeit, Anträge an die Fachhochschulleitung zu stellen und diese dort persönlich zu vertreten.

Die Gleichstellungsorgane arbeiten auf der Basis von Pflichtenheften und Konzeptpapieren, die den Rahmen ihrer Arbeit abstecken. Die Konzepte gewähren den Gleichstellungsorganen einen recht grossen Spielraum in der Definition ihrer Aktivitäten. Hingegen sind die Kompetenzen nicht oder nur sehr summarisch geregelt.

Zielerreichung

Es darf als Erfolg angesehen werden, dass alle Fachhochschulen heute über strukturell gut integrierte Gleichstellungsorgane verfügen. Das Strategieziel 1 ist somit erreicht. Die personellen und finanziellen Ressourcen erlauben den Gleichstellungsorganen, beachtliche Aktivitäten zu entfalten.

Allerdings sind folgende Einschränkungen zu machen:

Die Finanzierung im heutigen Rahmen – unabhängig von der Unterstützung des BBT - ist nicht gesichert. Eine Reduzierung auf den durch die Fachhochschulen finanzierten Teil, d.h. praktisch auf die Hälfte, würde die Gleichstellungsarbeit ernsthaft gefährden.

Die Gleichstellungsorgane können sich in einem weiten Aktionsrahmen bewegen, sie haben aber keine eigentlichen Durchsetzungskompetenzen.

4.2. Strategieziel 2

Die Fachhochschulen sind bestrebt, den Studentinnenanteil in den Studienrichtungen Technik und Wirtschaft zu erhöhen.

Zur Beantwortung der Frage, ob sich der Studentinnenanteil in den Fachbereichen Technik und Wirtschaft erhöht habe, wurden Daten ausgewertet, die das Bundesamt für Statistik (BFS) im Rahmen der amtlichen Statistik erhebt. Mit diesen Daten lässt sich die Frage beantworten, ob und welche Veränderungen in Bezug auf die Frauenanteile an den Studierenden festzustellen sind. Es lässt sich jedoch nicht ablesen, ob Veränderungen auf Massnahmen im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit zurückzuführen sind. Im Folgenden beschränken wir uns nicht auf die sekundärstatistische Analyse der im Strategieziel 2 explizit genannten Fachbereiche Technik und Wirtschaft, sondern untersuchen den gesamten Bereich Technik, Wirtschaft und Design, auch TWD-Bereich genannt. Zum Vergleich wurde die Entwicklung in den seit der Revision des Fachhochschulgesetzes ebenfalls unter Bundeskompetenz stehenden Fachbereichen Gesundheit, Soziale Arbeit und Kunst – der so genannte GSK-Bereich – herangezogen.¹⁶ Zusätzliche Erkenntnisse zu quantitativen Entwicklungen gründen auf der Metaevaluation von ausgewählten Projekten, die im Rahmen des Bundesprogrammes realisiert wurden.

¹⁶ Der TWD-Bereich umfasst die Fachbereiche Architektur, Bau- und Planungswesen; Technik und IT; Chemie und Life Sciences; Land- und Forstwirtschaft; Wirtschaft und Dienstleistungen sowie Design. Zum GSK-Bereich gehören die Fachbereiche Musik, Theater und andere Künste; Angewandte Linguistik; Soziale Arbeit; Angewandte Psychologie sowie Gesundheit. Der Aufbau des GSK-Bereichs ist noch nicht abgeschlossen. Die Fachbereiche fassen jeweils eine Reihe von Studiengängen zusammen. Der Fachbereich Sport wird auch vom Bund geregelt, ist aber nicht dem BBT, sondern dem Departement Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) unterstellt. Der Aktionsplan Chancengleichheit und die vorliegende Evaluation beziehen sich nur auf die dem BBT zugeordneten Fachbereiche.

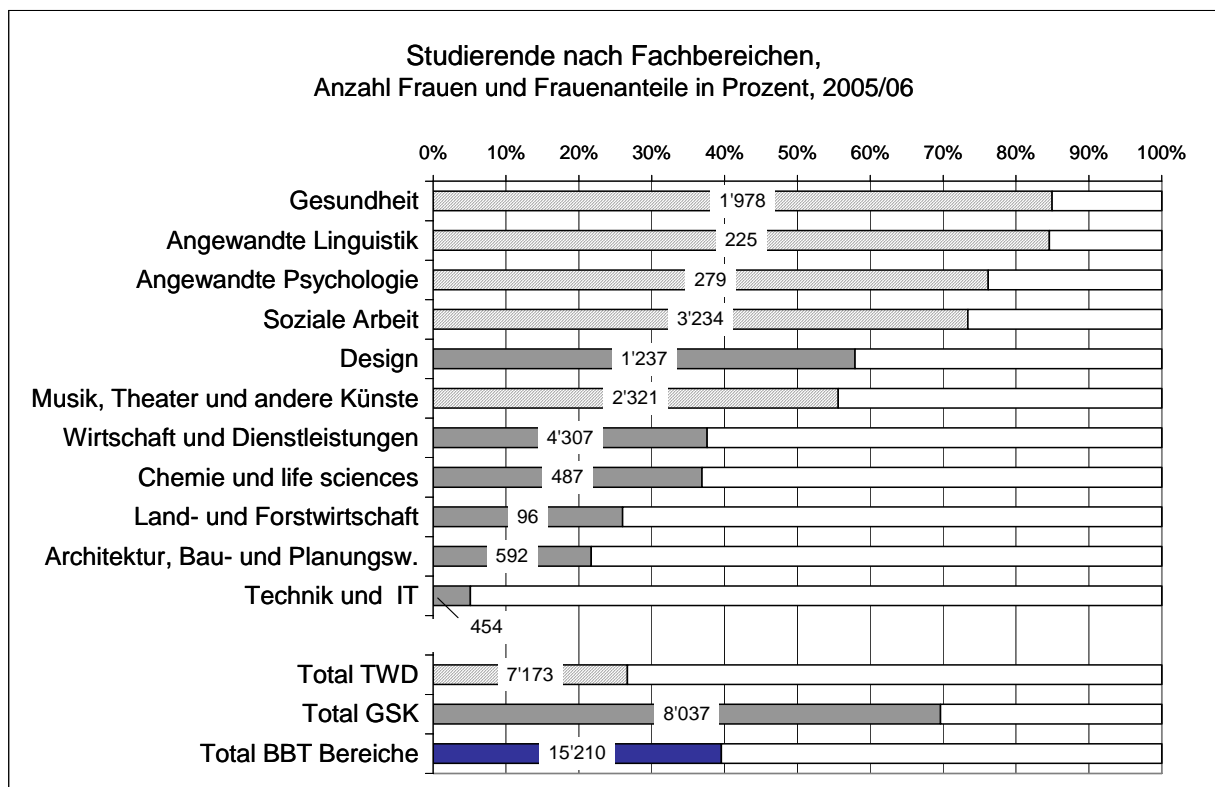
Die Ergebnisse der quantitativen Analysen lassen sich nicht einfach auf einen Nenner bringen. Erkennbar ist eine nach wie vor starke horizontale Segregation der Geschlechter nach Studiengängen und Fachbereichen. Auf's Ganze gesehen holen die Frauen aber auf. Ein beträchtlicher Teil ihres wachsenden Anteils an den Studierenden ist der Integration der GSK-Bereiche zu verdanken. Aber auch im TWD-Bereich sind die Frauen insgesamt zunehmend besser vertreten. Allerdings verläuft die Entwicklung je nach Fachbereich und Studiengang unterschiedlich. Im Fachbereich Technik und IT, in welchem die Segregation am grössten ist, stagniert die Entwicklung auf einem nach wie vor sehr tiefen Niveau. Im Folgenden werden die Entwicklungen in einzelnen Fachbereichen noch etwas detaillierter dargestellt.

Aktueller Stand

Im Wintersemester 2005/2006 waren 40 Prozent der Studierenden in den Diplom- bzw. Bachelorstudiengängen an den Fachhochschulen Frauen. Bei den Erstsemestrigen betrug ihr Anteil 41 Prozent.

Am schlechtesten sind die Frauen nach wie vor im Fachbereich Technik und IT vertreten. Ihr Anteil an den Studierenden beträgt lediglich 5.1 Prozent. Am anderen Ende der Skala liegt – wie die Abbildung 1 zeigt – der Fachbereich Gesundheit mit einem Frauenanteil von 85 Prozent.

Abbildung 1 Anteil und Anzahl der Studentinnen nach Fachbereichen



Quelle: Bundesamt für Statistik; Darstellung BASS.

Unterschiede sind nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Fachbereiche – auf der Ebene der Studiengänge – festzustellen. Am augenfälligsten sind sie innerhalb des Fachbereichs Wirtschaft und Dienstleistungen. Sind die Frauen im Studiengang Information und Dokumentation mit rund 71 Prozent vertreten, so haben sie im Studiengang Wirtschaftsinformatik lediglich einen Anteil von rund 13 Prozent. Etwas kleiner aber doch beachtlich sind die Unterschiede innerhalb des Fachbereichs Architektur, Bau- und Planungswesen. Die Frauenanteile liegen je nach Studiengang zwischen knapp 3 Prozent (Holztechnik) und rund 38 Prozent der Studierenden (Landschaftsarchitektur). Im Bereich Technik und IT machen Frauen zwischen 2.1 Prozent (Elektrotechnik sowie Automobiltechnik) und

16.5 Prozent der Studierenden aus (Medieningenieurwesen). Auch in den übrigen TWD- und den GSK-Fachbereichen unterscheiden sich die Geschlechterverhältnisse je nach Studiengang mehr oder weniger stark (vgl. Tabelle im Anhang).

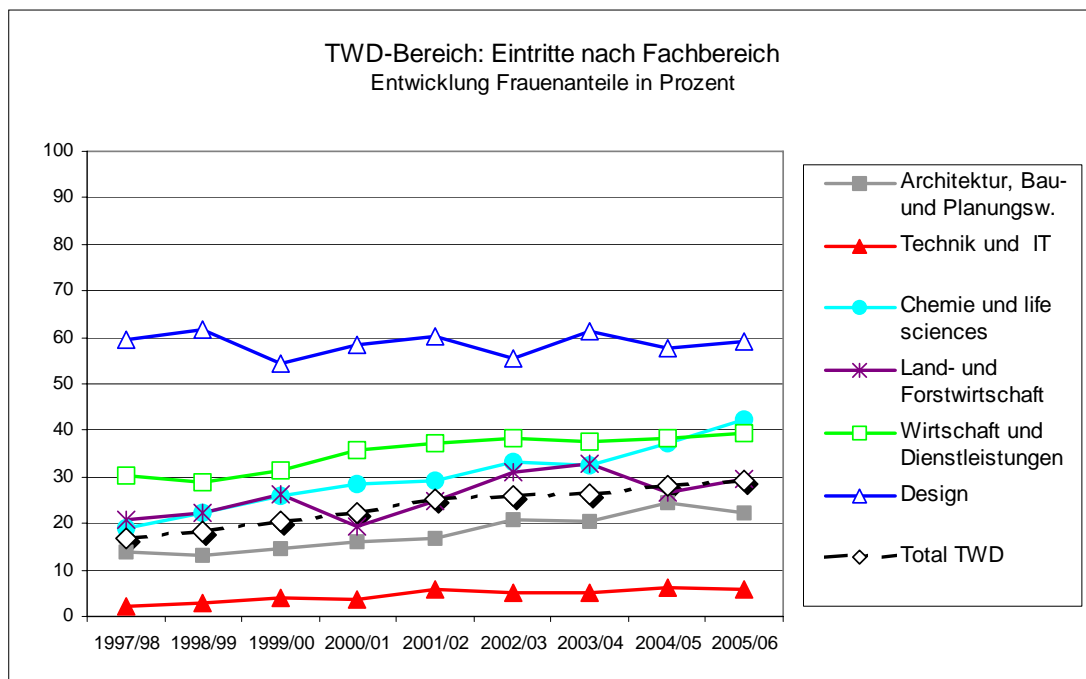
Entwicklung im TWD-Bereich auf gesamtschweizerischer Ebene

Der Aktionsplan hat sich bis zum Inkrafttreten des revidierten Fachhochschulgesetzes primär an den TWD-Bereich gerichtet. Deshalb steht er im Zentrum, wenn es darum geht, die Veränderungen während der letzten Jahre festzustellen.

Die Auswertungen zeigen, dass die Frauen in den TWD-Fachbereichen auf diversen Ebenen zugelegt haben:

- Ihr Anteil an den Studierenden hat im gesamten TWD-Bereich von knapp 17 Prozent (1997/98) auf rund 20 Prozent zum Zeitpunkt der Lancierung des ersten Bundesprogrammes Chancengleichheit (2000/01) zugenommen und sich seither weiter erhöht. Im Wintersemester 2005/06 betrug er bei den Studierenden knapp 27 Prozent.
- Zuwächse lassen sich in fast allen Fachbereichen feststellen. Eine Ausnahme ist der Bereich Design, der einzige TWD-Bereich in welchem Frauen die Mehrheit der Studierenden stellen. Ihr Anteil liegt relativ konstant zwischen 57 und 60 Prozent.
- Mehr oder weniger kontinuierliche Zunahmen lassen sich auch auf der Ebene der folgenden Studiengänge feststellen: Betriebsökonomie (Fachbereich Wirtschaft und Dienstleistungen); Architektur sowie Bauingenieurwesen (Fachbereich Architektur, Bau-, Planungswesen); Informatik, Mikrotechnik, Telekommunikation und Systemtechnik (Fachbereich Technik und IT) sowie in einigen kleineren Studiengängen mit sehr geringen Studierendenzahlen.¹⁷ Ein Beispiel dafür ist das Bauprozessmanagement.

Abbildung 2 Entwicklung des Frauenanteils bei Erstsemestrigen in den Fachbereichen des TWD-Bereichs



Quelle: Bundesamt für Statistik; Darstellung BASS.

¹⁷ Die Geschlechteranteile eines Studiengangs mit wenigen Studierenden sind insofern mit Vorsicht zu beurteilen, als hier einzelne Studierende statistisch gesehen ein grosses Gewicht haben.

Entwicklung im TWD-Bereich an den einzelnen Fachhochschulen

Wie die Tabelle 3 zeigt, gibt es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Fachhochschulen. Das gilt sowohl bezüglich der aktuellen Vertretung der Frauen in den einzelnen Fachbereichen wie auch bezüglich der Veränderung in den letzten fünf Jahren.

Tabelle 3 TWD-Studierende nach Fachbereich, Fachhochschule und Geschlecht, 2005; Anzahl Personen total und Frauen, Frauenanteile in Prozent, Veränderung gegenüber 2000 in Prozentpunkten

		BFH	HES-SO/S2	FHNW	FHZ	SUPSI	FHO	ZFH	Andere FH*	Total alle FH
Architektur, Bau-, Planungswesen	Ntot.	450	753	255	258	174	470	369	0	2'729
Frauen	N	77	188	49	58	37	105	77	0	591
Frauenanteil in %	%	17.1	25.0	19.2	22.5	21.3	22.3	20.9	0.0	21.7
Veränderung Frauenanteil zu 2000 **	+/-%	4.3	10.4	2.3	9.6	14.0	2.5	4.1		6.7
Technik und IT	Ntot.	1'272	2'746	1'355	618	456	1'330	1'125	0	8'902
Frauen	N	64	161	76	25	38	37	52	-	453
Frauenanteil in %	%	5.0	5.9	5.6	4.0	8.3	2.8	4.6	-	5.1
Veränderung Frauenanteil zu 2000	+/-%	1.2	2.4	2.1	1.4	6.0	0.8	0.3	-10.3	1.7
Chemie und Life Sciences	Ntot.	26	488	110			0	697		1'321
Frauen	N	6	183	17			0	282		488
Frauenanteil in %	%	23.1	37.5	15.5			0.0	40.5		36.9
Veränderung Frauenanteil zu 2000	+/-%	7.1	11.0	-1.8			-33.3	11.2		12.5
Wirtschaft und Dienstleistungen	Ntot.	825	3'417	1'482	766	643	1'067	2'738	516	11'454
Frauen	N	270	1'404	499	330	237	434	988	140	4'302
Frauenanteil in %	%	32.7	41.1	33.7	43.1	36.9	40.7	36.1	27.1	37.6
Veränderung Frauenanteil zu 2000	+/-%	18.6	3.7	2.2	29.5	10.3	16.4	6.6	16.8	9.8
Design	Ntot.	151	525	432	230	173		625		2'136
Frauen	N	105	334	221	155	107		315		1'237
Frauenanteil in %	%	69.5	63.6	51.2	67.4	61.8		50.4		57.9
Veränderung Frauenanteil zu 2000	+/-%	-1.9	5.2	2.8	2.2	10.5		-8.2		0.6
Total TWD (exkl. Land-, Forstwirt.)	Ntot.	2'724	7'929	3'634	1'872	1'446	2'867	5'554	516	26'542
Frauen	N	522	2'270	862	568	419	576	1'714	140	7'071
Frauenanteil in %	%	19.2	28.6	23.7	30.3	29.0	20.1	30.9	27.1	26.6
Veränderung Frauenanteil zu 2000	+/-%	8.1	5.0	2.7	17.0	9.6	8.3	5.4	16.8	7.4

* „Andere FH“ im Jahr 2005 = Kalaidos FH; im Jahr 2000 = Fernfachhochschule Schweiz, Brig.

** Veränderung Frauenanteile zu 2000 in Prozentpunkten: Vergleich mit Frauenanteilen Studierende 2000.

Quelle: Bundesamt für Statistik; Darstellung BASS.

Die Zahlen für die stark männergeprägten Fachbereiche Architektur, Bau-, und Planungswesen, Technik und IT sowie für den Fachbereich Wirtschaft und Dienstleistungen werden hier genauer betrachtet:

- Im Fachbereich Architektur, Bau- und Planungswesen liegen die aktuellen Frauenanteile bei den Studierenden in einer relativ engen Bandbreite zwischen 17 Prozent (BFH) und 25 Prozent (HES-SO). Die SUPSI verzeichnete den stärksten Zuwachs und konnte den Frauenanteil von rund 7 Prozent (2000) auf 21.3 Prozent im Jahr 2005 steigern (plus 14 Prozentpunkte). Ebenfalls stark zugelegt haben die HES-SO und die FHZ (je plus 10 Prozentpunkte). In den anderen Fachhochschulen waren die Zuwächse unterdurchschnittlich. Dabei darf nicht übersehen werden, dass die Frauen unter den Studierenden an der FHO bereits im Jahr 2000 vergleichsweise gut vertreten waren (mit fast 20%, aktuell 22.3%).
- Im Fachbereich Technik und IT bewegen sich die Frauenanteile zwischen knapp 3 und gut 8 Prozent. Die FHO weist mit 2.8 Prozent den tiefsten Frauenanteil auf und hat auch nur einen geringen Zuwachs zu verzeichnen (plus 0.8%). Ebenfalls unterdurchschnittlich sind die Studentinnenanteile in den technischen Fachbereichen der FHZ (4%; plus 1.4%), der ZFH (4.6%; plus 0.3%) und der BFH (5%; plus 1.2%). Deutlich aufgeholt hat hingegen die SUPSI. Sie verzeichnete den stärksten Anstieg im Frauenanteil (plus 6%) und weist nun anteilmässig am meisten Frauen in den technischen Studiengängen auf (8.3%).

- Im Fachbereich Wirtschaft und Dienstleistungen machen die Frauen je nach Fachhochschule zwischen knapp 33 (BFH) und 43 Prozent (FHZ) der Studierenden aus. Die FHZ verzeichnete mit einem Plus von fast 30 Prozentpunkten den mit Abstand grössten Zuwachs seit dem Jahr 2000. Kaum verändert haben sich die Verhältnisse an der FHNW. Der Frauenanteil hat um lediglich gut 2 Prozentpunkte zugenommen und liegt nun mit knapp 34 Prozent im hinteren Drittel.

Ob die unterschiedlichen Entwicklungen an den Fachhochschulen dadurch erklärt werden können, dass nicht alle Fachhochschulen die gleichen Studiengänge anbieten, konnte im Rahmen der Sekundärdatenanalyse nicht beantwortet werden.

Die Situation im Fachbereich Technik und IT

Trotz Zuwächsen in vielen Bereichen besteht insofern kein Grund zur Euphorie, als die Entwicklung der Eintrittszahlen der letzten Jahre darauf hindeutet, dass der Trend zu einer weiterhin zunehmenden Vertretung der Frauen im TWD-Bereich nicht unbedingt anhalten wird. Im Fachbereich Technik und IT etwa geht die Aufweichung der Geschlechtersegregation nur sehr harzig vor sich. Nach ersten Fortschritten in den Anfangsjahren der Fachhochschulen stagnieren die Frauenanteile bei den StudienanfängerInnen in den letzten vier Jahrgängen im Bereich von 5 bis 6 Prozent. In den meisten technischen Studiengängen liegen die Frauenanteile durchwegs unter der 10-Prozentmarke und teilweise (je nach Studienrichtung und Jahrgang) auch bei Null. Nur in wenigen technischen Studiengängen wird die 10-Prozentmarke bei den Neueintritten wenigstens ab und zu erreicht oder gar übertroffen. Das gilt für die Studiengänge Medientechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Mechatronik und Gebäudetechnik. In der Informatik ist die Zahl der Studienanfängerinnen in den letzten drei Jahren zurückgegangen. Der Frauenanteil liegt aktuell noch bei 6.3 Prozent. Lediglich in den Studiengängen Mikrotechnik, Telekommunikation und Systemtechnik zeigt sich ein relativ steter Trend zu einer Erhöhung des Frauenanteils, allerdings auf nach wie vor tiefem Niveau.

Frauen, die ein Studium im Bereich Technik und IT begonnen haben, wechseln besonders häufig die Studienrichtung und schliessen danach in einem anderen Bereich ab. Oder sie geben das Studium ganz auf. Die Studienabbruchquote ist bei den Technik- und IT-Studentinnen mit Abstand am höchsten.

Potenzielle Studentinnen

Wenn es darum geht, den Anteil von Frauen in einzelnen Fachbereichen bzw. Studiengängen zu erhöhen, dann stellt sich die Frage, ob es überhaupt ein zusätzliches Potenzial gibt. Ein solches Potenzial stellen primär die Inhaberinnen einer Berufsmaturität und in zweiter Linie die Inhaberinnen einer gymnasialen Maturität dar.

Der Frauenanteil an den InhaberInnen einer Berufsmaturität hat in den letzten Jahren ganz generell zugenommen und lag zuletzt bei 44 Prozent. Aber nur wenige Frauen nutzen ihren Maturitätsausweis für ein Fachhochschulstudium. Die Übertrittsquote von Frauen ist mit rund 30 Prozent nicht einmal halb so gross wie diejenige der Männer, welche sich zu 70 Prozent an einer Fachhochschule einschreiben. Die Evaluation gibt auch Hinweise auf regionale Unterschiede. So liegt beispielsweise die Übertrittsquote von Inhaberinnen einer Berufsmaturität im Tessin über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt. Mangels geschlechtsspezifischer Daten konnten diese Unterschiede aber nicht systematisch untersucht werden.

Die horizontale Segregation beginnt schon mit der Berufswahl und der damit zusammenhängenden Fachrichtung der Berufsmaturität. Sie ist dort aber weniger stark ausgeprägt als an den Fachhochschulen. So liegt zum Beispiel der Frauenanteil bei den Berufsmaturitätsabschlüssen technischer Richtung bei 12 Prozent, derjenige der StudienanfängerInnen im Fachbereich Technik und IT jedoch

nur bei 6 Prozent. Demnach wäre in den technischen Studiengängen ein Wachstumspotenzial hinsichtlich des Frauenanteils vorhanden. Das gleiche gilt auch für die weiteren Fachbereiche.

Eine weitere Möglichkeit, den Frauenanteil in Fachhochschulstudiengängen zu erhöhen, liegt bei den InhaberInnen einer gymnasialen Maturität. Hier liegt insofern ein grosses Potenzial, als die Frauen bei den gymnasialen Maturitätsschulabschlüssen seit 1995 die Mehrheit stellen: Von den rund 16'500 verliehenen Maturitätszeugnissen gingen 2005 57 Prozent an Frauen.

Zielerreichung

Eine Zielerreichung ist insofern festzustellen, als in diversen Studiengängen und Fachbereichen des TWD-Bereichs die Frauenanteile an den Studierenden gewachsen sind. Inwieweit diese stetige Zunahme jedoch auf die Projektaktivitäten des Bundesprogrammes Chancengleichheit zurückgeht, ist schwer einzuschätzen. Gegen einen Zusammenhang spricht, dass die überwiegende Mehrheit der durchgeführten Motivationsprojekte – wie z.B. die Technikschnuppertage – sich an ein Zielpublikum richtete bzw. richtet, das sich auf den Studentinnenanteil an Fachhochschulen noch gar nicht auswirken konnte. Die in den ersten Jahren (2001/02) erreichten Sekundarschülerinnen stehen im besten Fall erst heute vor dem Entscheid für ein Fachhochschulstudium.

Andere Projekte hingegen weisen auf einen direkten Zusammenhang zwischen den Massnahmen und dem Frauenanteil hin. So kann rund ein Viertel der Studentinnen im Bauingenieurwesen auf den Erfolg des Projekts „Bauingenieurinnen plus“ zurückgeführt werden. Dieses Beispiel zeigt, dass sich Frauen eher für ein technisches Studium motivieren lassen, wenn Themen wie etwa Umweltfragen in den Studiengang integriert sind.

Dass sich nicht mehr Frauen für einen technikorientierten Studiengang entscheiden, liegt nicht daran, dass es nicht mehr Frauen hätte, welche die Anforderungsbedingungen erfüllen. Zum einen gehen nicht alle InhaberInnen einer technischen Berufsmaturität an die Fachhochschule, zum andern bilden auch alle weiteren InhaberInnen einer Berufs- oder gymnasialen Maturität ein Rekrutierungsfeld. Letztere müssen jedoch mit der mindestens einjährigen Berufserfahrung in einem dem Studiengang verwandten Gebiet eine zusätzliche Hürde überwinden. Damit sind wir bei der Frage nach dem Potenzial. In diesem Zusammenhang ist „Future ingénieure“ ein Vorzeigebispiel: Das Vorbereitungsjahr für Frauen mit einer nicht technischer Berufsausbildung ermöglicht es, die Berufserfahrung in einem angemessenen Rahmen nachzuholen. Da über achtzig Prozent der Teilnehmerinnen danach ein Technikstudium an einer Fachhochschule wählen, ist auch hier ein direkter Zusammenhang zwischen der Massnahme und dem Frauenanteil zu belegen.

Betrachtet man jedoch die gesamtschweizerischen absoluten Zahlen im Studiengang Bauingenieurwesen, so haben in den letzten drei Jahren zwischen 25 und 30 Frauen dieses Fach studiert. Damit wird deutlich, auf welcher dünnen Basis sich der Erfolg abstützt und wie leicht sich der Trend auch wieder wenden kann.

4.3. Strategieziel 3

Der Anteil von Frauen im Lehrkörper und in leitenden Positionen an Fachhochschulen ist erhöht. Die Rahmenbedingungen ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

4.3.1. Strategieziel 3a:

Der Anteil von Frauen im Lehrkörper und in leitenden Positionen an Fachhochschulen ist erhöht.

Anhand der BFS-Daten wurde die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse bei den Dozierenden und im Mittelbau untersucht. Was die Leitungsfunktionen betrifft, so gibt es dazu keine BFS-Daten. Tatsache ist, dass es auf den höheren Leitungsebenen (Fachhochschulen oder Teilschulen) nur ein paar wenige Frauen hat.

Allgemeine Entwicklung

Die Frauen sind im Mittelbau und bei den Dozierenden mit je rund 30 Prozent insgesamt schlechter vertreten als bei den Studierenden (40%). Der Frauenanteil ist – anders als etwa bei den Universitäten – unter den Dozierenden mit 31.4 Prozent sogar etwas höher als im Mittelbau (30%). Auf beiden Ebenen haben die Frauenanteile seit dem Start des ersten Bundesprogrammes Chancengleichheit zugenommen. Diese Entwicklung hängt vor allem mit der Integration des GSK-Bereichs zusammen, in welchem die Geschlechterverteilung unter den Dozierenden sehr ausgewogen ist. Im Mittelbau sind die Frauen sogar in der Mehrheit.

Dozentinnen im TWD-Bereich

Insgesamt hat sich der Dozentinnenanteil im TWD-Bereich seit 2001 von 16 auf 18.6 Prozent erhöht. Die Frauenanteile haben in sämtlichen männergeprägten Fachbereichen zumindest leicht zugenommen. Auf der Ebene der einzelnen Fachbereiche sind die folgenden Entwicklungen festzustellen (Tabelle 4):

- Nennenswerte Verbesserungen zeigen sich vor allem in den Bereichen Chemie/Life Sciences sowie Land- und Forstwirtschaft (je plus 5 Prozentpunkte).
- Im grössten Fachbereich Wirtschaft und Dienstleistungen hat sich die Zahl der Dozierenden insgesamt in den letzten fünf Jahren fast verdoppelt. Die Erhöhung basiert auf dem Ausbau der Fachhochschulen und der Einrichtung von neuen Studiengängen. Von ihr konnten die Frauen aber nur unwesentlich profitieren. Der Frauenanteil hat um lediglich einen Prozentpunkt zugenommen.
- Auch in den Fachbereichen Technik und IT sowie Design waren nur minimale Zuwächse in den Frauenanteilen zu verzeichnen (weniger als 1 Prozentpunkt im Vergleich zu 2001).

Der TWD-Bereich an den einzelnen Fachhochschulen

Betrachten wir den Dozentinnenanteil im TWD-Bereich an den einzelnen Fachhochschulen, ergibt sich für das Jahr 2005 das folgende Bild: An der Spitze steht mit 22.8 Prozent die ZFH, relativ dicht gefolgt von der HES-SO, der SUPSI, der FHNW und der FHZ. Die BFH und die FHO erreichen zu diesem Punkt lediglich 12.7 bzw. 11 Prozent, also nur rund die Hälfte der Zürcher Werte.

Welche Veränderungen sind in den vergangenen Jahren festzustellen? Wie die folgenden Beispiele zeigen, ergibt sich kein einheitliches Bild. Während einige Fachhochschulen bedeutende Fortschritte hinsichtlich einer besseren Vertretung der Frauen erzielten, gibt es andere, in denen die Entwicklung stagniert oder die Frauenanteile in einzelnen Fachbereichen bzw. bei den DozentInnen insgesamt sogar rückläufig sind. Die FHZ verzeichnete seit 2001 insgesamt die stärkste Zunahme am Dozentinnen-Anteil für den TWD-Bereich (+5%), während umgekehrt an der FHO der Frauenanteil in den letzten Jahren in sämtlichen angebotenen TWD-Fachbereichen abgenommen hat (-3%). Im Fachbereich Technik und IT war der Zuwachs in der BFH am grössten, während die SUPSI in diesem Bereich

mit 12 Prozent Frauen zwar immer noch Spitzenreiterin ist, aber einen deutlichen Rückgang im Frauenanteil aufweist. Hier hat seit 2001 nur die Zahl der männlichen Dozierenden zugenommen, diejenige der Frauen ist konstant geblieben. Gleichzeitig ist an der SUPSI der Frauenanteil im Bereich Architektur am stärksten gewachsen. Im Bereich Wirtschaft zeigt sich unter den sieben öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen die deutlichste Zunahme bei der FHNW.

Tabelle 4 TWD-Dozierende nach Fachbereich, Fachhochschule und Geschlecht, 2005; Anzahl Personen total und Frauen, Frauenanteile in Prozent, Veränderung gegenüber 2001 in Prozentpunkten

		BFH	HES-SO/S2	FHNW	FHZ	SUPSI	FHO	ZFH	Andere	Total alle FH
Architektur, Bau-, Planungswesen	Ntot.	261	186	160	144	67	152	113	-	1'083
Frauen	N	16	31	21	13	9	16	18	-	124
Frauenanteil in %	%	6.1	16.7	13.1	9.0	13.4	10.5	15.9	-	11.4
Veränderung Frauenanteil zu 2001 *	+/-%	-2.3	+8.2	+3.9	+5.9	+8.8	-3.6	+2.7		+2.1
Technik und IT	Ntot.	323	579	507	182	107	313	278	-	2'289
Frauen	N	28	58	43	11	13	20	15	-	188
Frauenanteil in %	%	8.7	10.0	8.5	6.0	12.1	6.4	5.4	-	8.2
Veränderung Frauenanteil zu 2001	+/-%	+3.4	+0.8	-0.5	+1.0	-7.0	-1.2	-1.6		+0.4
Chemie und Life Sciences	Ntot.	20	144	56	-	-	-	88	-	308
Frauen	N	5	17	6	-	-	-	24	-	52
Frauenanteil in %	%	25.0	11.8	10.7	-	-	-	27.3	-	16.9
Veränderung Frauenanteil zu 2001	+/-%	+13.9	+8.8	-0.4				-8.7		+5.1
Land- und Forstwirtschaft	Ntot.	183	40	-	-	-	-	-	-	223
Frauen	N	33	8	-	-	-	-	-	-	41
Frauenanteil in %	%	18.0	20.0	-	-	-	-	-	-	18.4
Veränderung Frauenanteil zu 2001	+/-%	+7.4	+6.9							+4.4
Wirtschaft und Dienstleistungen	Ntot.	385	766	775	1'117	192	493	375	169	4'272
Frauen	N	52	232	198	204	48	70	92	22	918
Frauenanteil in %	%	13.5	30.3	25.5	18.3	25.0	14.2	24.5	13.0	21.5
Veränderung Frauenanteil zu 2001	+/-%	+1.8	-0.3	+5.3	+4.2	+3.7	-7.0	+0.4	+6.3	+1.2
Design	Ntot.	45	377	176	235	87	-	334	-	1'254
Frauen	N	20	115	58	91	22	-	122	-	428
Frauenanteil in %	%	44.4	30.5	33.0	38.7	25.3	-	36.5	-	34.1
Veränderung Frauenanteil zu 2001	+/-%	+13.0	+4.9	+2.5	-2.8	+8.6		-4.9		+0.4
Total TWD (alte BBT-Bereiche)	Ntot.	1'217	2'092	1'674	1'678	453	958	1'188	169	9'429
Frauen	N	154	461	326	319	92	106	271	22	1'751
Frauenanteil in %	%	12.7	22.0	19.5	19.0	20.3	11.1	22.8	13.0	18.6
Veränderung Frauenanteil zu 2001	+/-%	+3.6	+2.6	+3.9	+4.7	+4.3	-3.0	+0.7	+3.0	+2.6

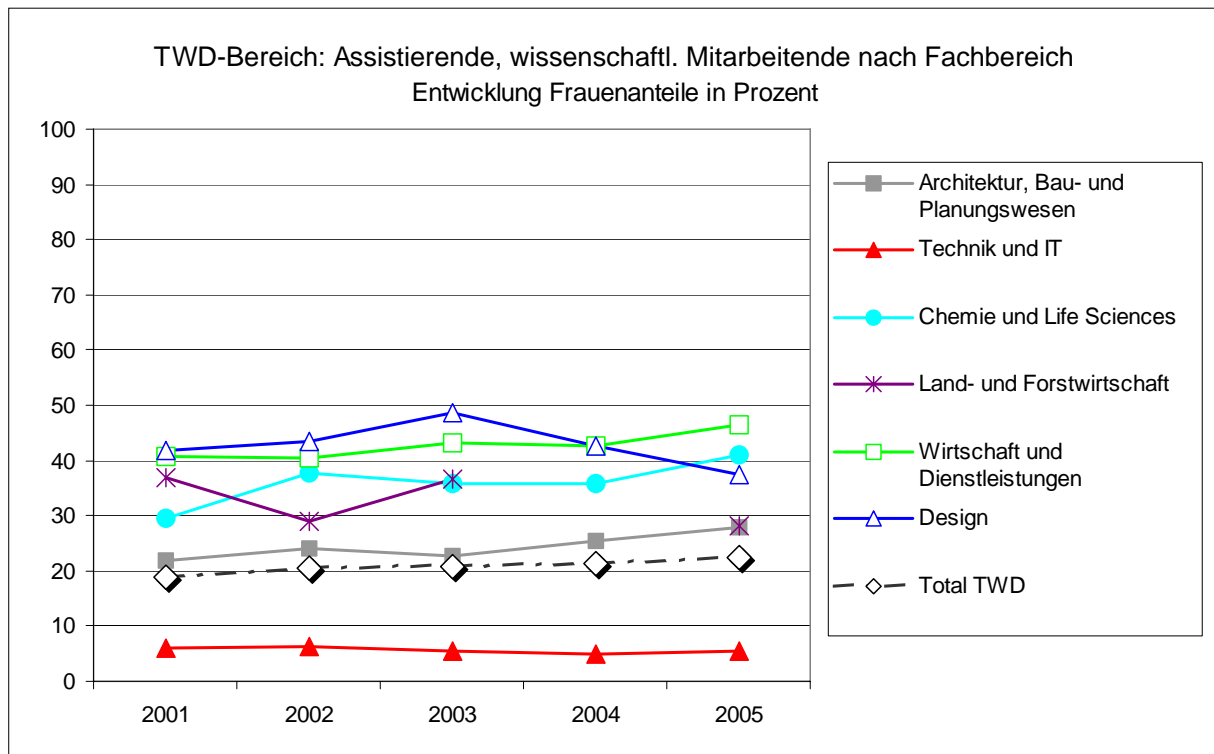
* Veränderung Frauenanteile zu 2001 in Prozentpunkten: Vergleich mit Frauenanteilen Dozierende 2001 (Barben/Ryter 2003, 15). Exkl. DozentInnen, die mehrere Fachbereiche unterrichten bzw. sonst nicht zuordenbar sind.

Quelle: Bundesamt für Statistik; Darstellung BASS.

Mittelbau im TWD-Bereich

Im Mittelbau haben die Frauenanteile in den Bereichen Chemie, Wirtschaft und Architektur zugenommen. Im Bereich Wirtschaft beträgt das Geschlechterverhältnis im Mittelbau nun fast 50 zu 50. In den Bereichen Design sowie Technik und IT hingegen haben die Frauenanteile seit 2001 abgenommen (Abbildung 3).

Abbildung 3 Entwicklung des Frauenanteils im Mittelbau nach Fachbereichen des TWD-Bereichs



Quelle: Bundesamt für Statistik; Darstellung BASS.

4.3.2. Strategieziel 3b

Die Rahmenbedingungen ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Eine konkrete Aussage darüber, ob dieses Ziel erreicht worden ist, fällt nicht leicht. Eine systematische Datenerhebung gibt es zu diesem Punkt nicht. Aus den vorhandenen Daten sowie aus früheren Untersuchungen¹⁸ lassen sich jedoch einige Schlüsse ziehen. Es gibt zwei Gründe zur Annahme, dass die Vereinbarkeit einer Dozentur an der Fachhochschule mit Familienaufgaben grundsätzlich gegeben ist:

- Erstens sind ein Grossteil der Dozierendenstellen an den Fachhochschulen Teilzeitstellen (2001 hatten 72% der Dozierenden einen Beschäftigungsgrad von weniger als 50%).
- Zweitens sprechen die quantitativen Daten aus dem GSK-Bereich für sich: Der Frauenanteil an den Dozierenden beträgt dort nahezu 50 Prozent. Wieviele der DozentInnen Beruf und Familie vereinbaren (müssen oder wollen), ist bis jetzt nicht untersucht worden.

Wenn also von der Erhöhung des Frauenanteils an den Dozierenden und von den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Rede ist, geht es – unausgesprochen – einerseits um den Bereich TWD und andererseits um die Besetzung von einflussreichen DozentInnenstellen und Leitungsfunktionen. Einfluss ist verbunden mit Präsenz. Je höher der Beschäftigungsgrad, je eher bieten sich auch die Möglichkeiten zur Übernahme von zusätzlichen Aufgaben (Vertretungen der Fachhochschule oder der Teilschule gegen aussen, Einsitz in Kommissionen, Teilnahme an und Leitung von Projekten etc.), desto grösser wird die Möglichkeit der Einflussnahme.

¹⁸ Vgl. v.a. folgende Publikation: Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter (2003): Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen! Empfehlungen und Handlungsvorschläge, hg vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.

Die Gleichstellungskordinatorinnen schätzen die Lage, weitgehend übereinstimmend, etwa folgendermassen ein: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei bei den Anstellungen an den Fachhochschulen kein ‚offizielles‘ Thema. Teilzeitarbeit sei aber – bis etwa ins mittlere Kader – kein Problem. Individuelle flexible Lösungen seien möglich. Bei höheren Führungsjobs und auf ProfessorInnenebene tendiere man jedoch eher zu 100-Prozent-Stellen.

Einflussmöglichkeiten der Gleichstellungsorgane auf die Personalpolitik

Welchen Einfluss und welche Handlungsmöglichkeiten haben die Gleichstellungsorgane in dieser Frage? Die Forderung nach Vereinbarkeit von Beruf (bzw. Studium) und Familie ist – mutatis mutandis – in allen Konzepten oder Pflichtenheften der Gleichstellungsorgane enthalten. Eine systematische Umsetzung dieser Forderung gibt es aufgrund der vorliegenden Daten nicht, diese geben aber einige Hinweise auf die Praxis.

Die Würfel über die Personalpolitik auf der strategischen Ebene fallen in den Leitungsgremien der Fachhochschulen. Dort sind 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 Findungsgremien vorbereitet. Dort geschehen die Weichenstellungen. Bis jetzt sind die Gleichstellungsorgane, mit einigen wenigen Ausnahmen, in diesen Gremien nicht vertreten. Es besteht aber andererseits auch – verständlicherweise – eine gewisse Zurückhaltung seitens der Gleichstellungskordinatorinnen selber: Würde die Forderung, an allen Berufungsverfahren 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 Gleichstellungskordinatorinnen einschlagen wollen, um ihren Einfluss zu stärken, sind deshalb unterschiedlich. Tendiert die FHO auf die Ausbildung von internen und externen Gleichstellungsfachpersonen, setzen andere eher auf eine konsequente gleichstellungsgerechte Ausgestaltung der Prozesse von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren allgemein. Zum Zeitpunkt der Interviews waren dies jedoch erst Absichtserklärungen.

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 21.2.2006 werden die rund 30 Betreuungsplätze an sechs der sieben Fachhochschulen mitfinanziert. Bei den Betreuungsangeboten handelt es sich nicht um eigene Kindertagesstätten der Fachhochschulen, sondern um Plätze in bestehenden Einrichtungen. Gefragt sind dezentrale Plätze an den Standorten der jeweiligen Teilschulen. Nach Aussage der Gleichstellungskordinatorinnen sind die Angebote knapp ausreichend bis ungenügend. Sie werden nach deren Einschätzung etwa halbe-halbe von Mitarbeitenden und Studierenden der Fachhochschulen beansprucht.

Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten sowie bei den Kinderbetreuungsplätzen können sich im Übrigen die Gleichstellungsfachpersonen der Fachhochschulen und der Universitäten/ETH gemeinsame Projekte und Einrichtungen vorstellen. Gerade hier müsste mehr auf Zusammenarbeit gesetzt werden. Bei der Fachhochschule Zentralschweiz gibt es heute bereits ein gemeinsames Kinderbetreuungsangebot. Die SUPSI hat eine eigene Krippe auf die Beine gestellt (SUPSInido).

Im Laufe der Interviews äusserten sich mehrere Stimmen dahin, dass Kinderbetreuungseinrichtungen eine Aufgabe der Fachhochschule sein sollten und nicht ein Gleichstellungsprojekt. Mit anderen Worten: Sie stellten die Mitfinanzierung des BBT in diesem Punkt in Frage.

Gleiche Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer an den Fachhochschulen?

Anders als an den Universitäten, wo sich die akademische Laufbahn an einem bekannten Muster orientiert (Erstabschluss, Doktorat, Habilitation, Professur), gibt es keine rein fachhochschulinternen Karrieremöglichkeiten. Der Praxisbezug und die ausserhochschulische Berufserfahrung sind an den Fachhochschulen unabdingbar. Das muss andererseits nicht bedeuten, dass FachhochschulabsolventInnen für die Lehrtätigkeit für immer verloren sein müssen.¹⁹ Laufbahnplanung ist jedoch an den Fachhochschulen gegenwärtig noch ein Stiefkind oder im besten Fall im Aufbau begriffen. Einen Schritt in die richtige Richtung macht in diesem Zusammenhang das „mefista“-Mentoring Programm der FHNW, das erste Mentoringprojekt für Mittelbaufrauen an einer schweizerischen Fachhochschule. Zum Zeitpunkt der Evaluation konnte noch keine Auswirkung auf den Anteil der Frauen an den Dozierenden festgestellt werden. Dafür war es eindeutig zu früh. Die Reaktionen der Frauen, die am Programm teilgenommen haben, waren weitgehend positiv. Das Potenzial an Mittelbaufrauen an der FHNW ist zu klein, um das Programm regelmässig durchzuführen. Es wird deshalb überlegt, ob es auch für Männer geöffnet werden soll. Eine Alternative wäre ein fachhochschulübergreifendes Angebot.

Auf die generelle Frage, ob Frauen und Männer 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, weil diese meist weniger gut vernetzt seien als ihre männlichen Kollegen.

Zielerreichung

Die Fachhochschulen sind dem Ziel, den Frauenanteil im Lehrkörper zu erhöhen, ein kleines Stück näher gekommen. Der grösste Teil der Zunahme geht auf die Integration des GSK-Bereichs zurück, der entsprechend seinem hohen Studentinnenanteil auch vergleichsweise viele Frauen im Lehrkörper aufweist. Der Ausbau der Fachhochschulen in den letzten Jahren hätte die Möglichkeit geboten, den Frauenanteil stärker zu erhöhen als dies real geschehen ist. Das zeigt sich eindrücklich am Fachbereich Wirtschaft und Dienstleistungen. Obwohl sich hier der Lehrkörper in den letzten fünf Jahren fast verdoppelt hat, hat der Frauenanteil lediglich um einen Prozentpunkt zugenommen. Auch gibt es beträchtliche Unterschiede je nach Fachhochschule und Fachbereichen. Zum Teil war die Entwicklung in den vergangenen Jahren gar rückläufig: So etwa an der FHO in sämtlichen TWD-Fachbereichen. In anderen Fachhochschulen ist diese Entwicklung nur in einzelnen Fachbereichen festzustellen.

Wenn der Wille vorhanden ist, im TWD-Bereich den Dozentinnenanteil wesentlich zu erhöhen, müssten konkretere und systematischere Anstrengungen unternommen werden, als dies bis jetzt der Fall war. Diese Aufgabe kann jedoch nicht den Gleichstellungsorganen überlassen werden. Hier müssten die Schulleitungen aktiv werden und konkrete, von den aktuellen Zahlen abgeleitete realistische Zielvorgaben machen. Was auf welchen Ebenen unternommen werden könnte, wurde im erwähnten Bericht „Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen!“ bereits detailliert aufgezeigt.

Zur Entwicklung des Frauenanteils in leitenden Positionen waren im Rahmen der Evaluation keine Angaben möglich, da die entsprechenden Daten bisher nicht erhoben werden. Diese Lücke müsste unbedingt geschlossen werden. Notwendig wären Daten zu den Geschlechterverhältnissen auf den

¹⁹ Ebenda

verschiedenen Leitungsebenen, die den unterschiedlichen Strukturen der Fachhochschulen Rechnung tragen und dennoch aussagekräftige Vergleiche ermöglichen.

Grundsätzlich sind die Arbeits- und Anstellungsbedingungen an den Fachhochschulen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht ungünstig. Trotzdem kann das Ziel als nur teilweise erfüllt betrachtet werden, denn eine konsequente Personalpolitik, die sich mit der Vereinbarkeitsproblematik schwerpunktmässig befasst, ist nirgends festzustellen. Genaue Daten, z.B. darüber, ob die fast 50 Prozent Dozentinnen im GSK-Bereich von der Vereinbarkeitsproblematik betroffen sind und wie sie damit umgehen, gibt es (unseres Wissens) nicht. Im Übrigen sollte die Vereinbarkeitsproblematik nicht ein ausschliessliches Frauenthema sein.

4.4. Strategieziel 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.

Zunächst ist zu klären, worum es sich bei Genderkompetenzen handelt. Mit *Gender* werden die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern bezeichnet. Diese sind erlernt und damit auch veränderbar. Die Genderperspektive auf die verschiedensten Wissensgebiete anwenden heisst zum Beispiel, die Wissensbestände auf ihre geschlechtlichen Konnotationen und deren Wirkungen abzuklopfen. Hintergrundwissen über Gender ist aber nur ein Teil der Genderkompetenz. Genderkompetenzen als Handlungskompetenzen bilden sich durch Reflexion, Beobachtung, Wahrnehmung, konstantes Ausprobieren und Anwenden der Genderperspektive auf das eigene Handeln und dasjenige der Zielgruppen in verschiedensten Situationen und Handlungsfeldern. Genderkompetenz ist also eine Mischung aus Hintergrundwissen, Erfahrung, Wahrnehmung und sozialen Fähigkeiten.

Auf dem Hintergrund dieser Beschreibung wird die Antwort nicht leicht fallen, inwiefern dieses Strategieziel erreicht worden ist bzw. was der Aktionsplan dazu beigetragen hat, um sich diesem Ziel anzunähern. Der Erwerb von Genderkompetenzen ist ein Prozess, der nicht mit einem Fragebogen oder in einem Interview abgefragt werden kann. Eher überprüfbar wäre die Forderung, dass Dozierende, Führungskräfte und Studierende mit den Resultaten der Geschlechterforschung konfrontiert werden sollen. Und schwieriger wird es wieder, wenn abgeschätzt oder sogar festgestellt werden soll, ob und wie die angesprochenen Zielgruppen als Folge davon in der Lage sind, ihren Blick für die Wahrnehmung von Differenzen, von unterschiedlichen Handlungsweisen und Lebensentwürfen von Frauen und Männern zu schärfen sowie – das müsste ja der Sinn sein – Konsequenzen für ihr eigenes Handeln davon abzuleiten. Mit anderen Worten: In diesem umfassenden Sinn kann die Erreichung des Strategieziels 4 nicht beurteilt werden. Es lassen sich aber Teilantworten generieren.

Nachfrage nach Genderkompetenz

Das Evaluationsteam geht davon aus, dass die Gleichstellungsorgane, jedenfalls die Gleichstellungskoordinatorinnen, über Genderkompetenzen verfügen, und zwar genau über diese Mischung von Hintergrundwissen, Erfahrung, Wahrnehmung und sozialen Fähigkeiten. Diese setzen sie in ihrer Arbeit ein und entwickeln sie dadurch weiter. Ausgehend von dieser Annahme stellte das Evaluationsteam den Gleichstellungskoordinatorinnen die Frage, ob sie jeweils beigezogen würden, um Prozesse oder Projekte aus der Genderperspektive zu begleiten, ob bei ihnen genderrelevante Literatur nachgefragt werde oder ob sie schon nach externen Genderexpertinnen aus bestimmten Fachgebieten gefragt worden seien. Laut ihren eigenen Aussagen werden ihre Fachkenntnisse eher selten nachgefragt, einige sagen sogar, sie seien noch nie angefragt worden. Die Gleichstellungskoordinatorinnen betonten, dass sie über umfassendes Material zu verschiedensten gleichstellungsrelevanten Themen verfü-

gen, das für die Fachhochschulangehörigen interessant sein könnte (z.B. zu Frauen und Technik, Berufswahl, Personalentwicklung). Auch hier ist das Interesse schwach, ebenso wie bei der Nachfrage nach Expertinnen aus bestimmten Fachgebieten. Mit anderen Worten: Genderkompetenz wird (zu) selten nachgefragt.

Direkter und indirekter Erwerb von Genderkompetenz durch Projektarbeit

Die direkte Förderung von Genderkompetenz mittels aktiver Vermittlung von Genderwissen in Form von Kursen scheint auf unterschiedliche Akzeptanz zu stossen. Ein positives Beispiel ist „Future ingénieure“. Bei diesem Projekt der Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud (HEIG-VD) handelt es sich um ein Vorbereitungsjahr für angehende Technikstudentinnen mit einer gymnasialen Matur oder einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis einer technikfernen Berufsausbildung. Das Vorbereitungsjahr ersetzt die von diesen Studienanwärterinnen gemäss Fachhochschulgesetz verlangte einjährige Berufspraxis. Die Förderung von Genderkompetenz ist Bestandteil des Konzepts: Wer im Projekt „Future ingénieure“ unterrichten will, muss den angebotenen Genderkurs besuchen. Es scheint, dass dieser Kurs von den Dozierenden geschätzt wird. Diese Weiterbildung soll in Zukunft auf freiwilliger Basis allen Dozierenden der HEIG-VD offen stehen.

Diese hohe Akzeptanz ist aber keine Selbstverständlichkeit. Sowohl ProjektleiterInnen als auch Gleichstellungsbeauftragte weisen darauf hin, dass obligatorische Weiterbildungen in Genderkompetenz als Begleitmassnahme von Gleichstellungsprojekten heikel sein können. Sie sind eine zusätzliche Belastung des Lehrkörpers und können zur Ablehnung des Programms führen. Es wird deshalb ange-regt, Genderaspekte in die generellen Weiterbildungsangebote (Hochschuldidaktik etc.) einfließen zu lassen.

Die Teilnahme an Projekten kann zur Sensibilisierung von Fachhochschulangehörigen für Genderanliegen beitragen, insbesondere Projekte, welche direkt zu höheren Studierendenzahlen führen wie „Future ingénieure“. Aber auch Motivationsprojekte, wie die Technikschnuppertage für Mädchen können eine sensibilisierende Wirkung haben, indem alle, die daran beteiligt sind, sich bestimmte Gedanken machen *müssen*: z.B. darüber, warum Techniktage für Mädchen überhaupt nötig sind. Von da aus sind Überlegungen zur geschlechtsspezifischen Berufswahl von Mädchen und Jungen generell oder zur Technikdistanz von Mädchen nicht mehr fern.

(Studien)angebote zu Gender?

Wie steht es nun bei den Studierenden, die in diesem Strategieziel ebenfalls angesprochen sind? Haben sie Gelegenheit, im Laufe ihres Studiums Genderkompetenzen zu erwerben? Mit Ausnahme der HES-SO verfügen die Gleichstellungskoordinatorinnen über keinen vollständigen Überblick, ob und wo an ihren Fachhochschulen 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 Gleichstellungskoordinatorinnen, dass die Dimension Gender in den Ausbildungsgängen der Hochschulen für Soziale Arbeit berücksichtigt werde. Im Weiterbildungsbereich wurde im Frühjahr 2006 ein gemeinsames Angebot der Zürcher Fachhochschule, der Pädagogischen Hochschule Zürich und der Universität Bern *Genderkompetenz an Hochschulen* (Dauer: ein Jahr) ausgeschrieben. Das vollständige Angebot konnte mangels TeilnehmerInnen nicht durchgeführt werden. Immerhin stiessen zwei kürzere Module zum gleichen Thema auf Interesse und schlossen mit positiven Rückmeldungen seitens der Teilnehmenden ab. Ob und wann sie erneut ausgeschrieben werden, steht im Moment noch nicht fest.

Sporadische Veranstaltungen zu genderrelevanten Themen aus unterschiedlichen Fachbereichen gibt es wahrscheinlich an allen Fachhochschulen. Als Beispiel sei hier das Gender Training für Studierende an der FHNW erwähnt, das 2004 erstmals mit grossem Erfolg durchgeführt und 2005 wiederholt wurde.

Schnittmenge Förderung der Genderkompetenz

Die Förderung der Genderkompetenz, vor allem bei den Dozierenden, steht bei den Gleichstellungs-koordinatorinnen oben auf der Prioritätenliste, wenn es um die zukünftige Gleichstellungsarbeit geht. Im Vordergrund stehen für sie die Dozierenden deshalb, weil den Gleichstellungskoordinatorinnen die geschlechtergerechte Ausgestaltung der Studiengänge am Herzen liegt. Interessant – und eine gute Ausgangslage für die Zukunft – ist, dass die Leiterinnen und Leiter der Teilschulen der sieben Fachhochschulen, die sich an der Umfrage zur Gleichstellungsarbeit beteiligten, die Förderung der Gleichstellungskompetenzen, neben der Erhöhung der Frauenanteile in ihren Fachbereichen, ebenfalls für eines der wichtigen Zukunftsthemen halten.

Zielerreichung

Dieses Strategieziel ist sehr umfassend formuliert. Aufgrund der Evaluationsergebnisse können einige positive und negative Trends festgestellt werden:

Das Evaluationsteam hat beobachtet, dass die Genderkompetenz der Hochschulangehörigen zunimmt, je mehr sie selbst in Gleichstellungsprojekte involviert sind. Die Akzeptanz der Gleichstellungsanliegen generell und der Gleichstellungsorgane im besonderen wächst in dem Masse, in welchem erfolgreiche Gleichstellungsprojekte indirekt das Image der Fachhochschulen stärken (Beispiel. Motivationsprojekte) oder direkt positive Auswirkungen haben (z.B. auf die Studierendenzahlen).

Nicht nur die Gleichstellungskoordinatorinnen, sondern auch die TeilschulleiterInnen halten die Förderung der Genderkompetenzen als eines der in Zukunft prioritär zu verfolgenden Anliegen.

Gleichzeitig hat das Evaluationsteam aber auch festgestellt, dass die Genderkompetenzen der Gleichstellungsorgane eher wenig nachgefragt werden und dass es vielen Dozierenden und Führungskräften nach wie vor nicht leicht fällt, Genderkompetenz als Fachkompetenz anzuerkennen. Sie wird oft eher mit einer individuellen mehr oder weniger offenen Einstellung gleichgesetzt. Auch die Tatsache, dass bisher nur wenige Projekte im Bereich Förderung von Genderkompetenzen beim Bundesprogramm Chancengleichheit eingereicht worden sind, zeigt, dass das Bewusstsein des Nutzens von Genderkompetenzen noch weiter entwickelt werden muss.

Das Evaluationsteam glaubt aber trotzdem die Aussage wagen zu können, dass durch die Arbeit der Gleichstellungsorgane und die Beteiligung einer grösseren Zahl von Mitarbeitenden an den Gleichstellungsprojekten der Boden für die Erhöhung der Genderkompetenzen zunehmend besser vorbereitet wird.

4.5. Strategieziel 5

Die Fachhochschulen verfolgen in ihrer Führungsstrategie ein konsequentes Gender Mainstreaming, indem sie bei allen Projekten und Prozessen das Qualitätskriterium Chancengleichheit einbeziehen und einem konsequenten Gleichstellungscontrolling unterziehen.²⁰

Auch dieses Strategieziel ist sehr weit gefasst. Es verlangt von den Fachhochschulen innerhalb von vier Jahren etwas, was sehr wahrscheinlich noch kein Unternehmen, keine Verwaltung in der Schweiz in dieser Konsequenz vollständig geschafft hat: ein durchgehendes, alle Prozesse umfassendes (Top-Down) Gender Mainstreaming auf der strategischen Ebene und – als Folge davon – die Berücksichtigung des Qualitätskriteriums Chancengleichheit in allen Prozessen und Projekten der Fachhochschule und ihrer Teilschulen auf der operativen Ebene, laufend überprüft über ein konsequentes Controlling-system. Angesichts der Tatsache, dass die Umsetzung der Chancengleichheit in den letzten Jahren nicht zuoberst auf der Prioritätenliste der Fachhochschulen stand, ist es verständlich, dass dieser „Idealzustand“ innerhalb der gesetzten Zeit nirgends erreicht werden konnte. Die Fachhochschulen

²⁰ Dieses Strategieziel 5 fasst die Strategieziele 5 und 6 im Aktionsplan 2004-2007 zusammen. Ursprüngliche Formulierung siehe Abschnitt 2.2.1.

hatten mit ihrem eigenen Auf- und Ausbau, der Einführung des Bologna-Modells in allen Studiengängen und der Vorbereitung der Master-Ausbildungen mehr als genug zu tun.

Rufen wir uns aber im Zusammenhang mit der Erreichung dieses Ziels auch noch einmal in Erinnerung, was das Ziel des Bundesprogramms Chancengleichheit und damit der Gegenstand der Evaluation ist. Das Bundesprogramm *ist* nicht die Chancengleichheit an den Fachhochschulen, sondern das Bundesprogramm stellt – unter gewissen Umständen – Mittel zur Verfügung, um die Fachhochschulen bei der Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrages zu unterstützen. Es setzt die Mittel für jene Vorhaben und Projekte ein, die in die Richtung der gesetzten Strategieziele gehen. Der gesetzliche Auftrag heisst: „Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben sorgen die Fachhochschulen namentlich für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.“ Mit oder ohne Bundesprogramm sind die Fachhochschulen also gefordert, für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu sorgen. Und es sei auch nochmals in Erinnerung gerufen, dass sowohl die Strukturen, d.h. die Gleichstellungsorgane, wie auch die Projekte im besten Fall zu 50 Prozent über das Bundesprogramm finanziert werden können, die restlichen finanziellen Mittel müssen die Fachhochschulen selber aufbringen. Mit andern Worten: Die Fachhochschulen sind in zweierlei Hinsicht gefordert, das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung anzustreben:

- Einmal können sie, wenn sie Massnahmen und Projekte in Richtung Gleichstellung initiieren und durchführen, von den Mitteln des Bundesprogramms profitieren und
- andererseits sind sie daran interessiert, dass die Mittel, die sie selber investieren, sinnvoll genutzt werden.

Unter diesem Aspekt stellt die Evaluation folgende Fragen:

Auf der strategischen Ebene:

- Haben die Fachhochschulen das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung in irgendeiner Form in ihre Führungs-, Strategiepapiere, Leitbilder oder ähnlich hochrangige Leitdokumente aufgenommen? D.h.: Haben sie sich, explizit oder implizit, zum Gender Mainstreaming verpflichtet?

Auf der operativen Ebene:

- Wurde/wird das Qualitätskriterium Chancengleichheit in alle Prozesse oder Projekte einbezogen? Im Zusammenhang mit dem Aktionsplan stellen sich hier z.B. folgende Fragen: Wurden Projekte gemacht oder Instrumente eingesetzt, die den Einbezug der Gleichstellung fördern, erklären, aufzeigen? Wurden Expertinnen (Gleichstellungskoordinatorinnen oder -beauftragte, Externe) beigezogen? Wurden Gleichstellungskompetenzen erworben, abgerufen, eingekauft? Die Evaluation überprüfte den Einbezug der Dimension Gleichstellung an zwei Beispielen: dem Qualitätsmanagement und dem Bologna-Projekt.

Aus der Sicht der Führungspersonen:

- Wie beurteilen Führungspersonen – konkret: die LeiterInnen der Teilschulen – die Gleichstellungsarbeit an ihrem Umfeld? Wie beziehen sie selber das Qualitätskriterium Chancengleichheit in ihre Arbeit mit ein? Kennen sie die Möglichkeiten, die ihnen das Bundesprogramm Chancengleichheit – z.B. über den Einbezug ihrer Gleichstellungsorgane – bietet? Die Reaktionen der Schulleiterinnen und Schulleiter– als Teil der Führungsebene und gleichzeitig nahe an den operativen Prozessen – sind sozusagen ein Gradmesser für die Akzeptanz oder den Erfolg der Gleichstellungsarbeit.

Anhand dieser Fragen kann die Evaluation eine Einschätzung machen, ob die Fachhochschulen auf dem Weg zur Zielerreichung 5 sind.

Die Verankerung der Gleichstellung in den strategischen Führungspapieren

Welche Voraussetzungen sind nötig, damit die Fachhochschulleitungen ein Gender Mainstreaming implementieren können? Im Sinne des Top down Gender-Mainstreaming-Ansatzes müsste ein entsprechender Grundsatz in das Leitbild oder ein anderes hochrangiges Führungspapier Eingang finden. Das Evaluationsteam hat die verfügbaren Führungspapiere näher angeschaut. Es stützte sich auf Dokumente, die im Internet abrufbar sind oder die ihm von den Gleichstellungskoordinatorinnen zur Verfügung gestellt wurden. Im Oktober 2006 hat es bei den Gleichstellungskoordinatorinnen noch einmal nachgefragt, ob sich gegenüber dem Vorjahr wesentliche Änderungen ergeben hätten. Soweit Antworten eingetroffen sind, wurden diese berücksichtigt. Die Überprüfung der Führungspapiere erhebt aber nicht Anspruch auf Vollständigkeit, zumal diese ja auch nicht alle öffentlich sind.

Vier Fachhochschulen (FHO, FHZ, SUPSI, ZFH) integrieren die Gleichstellung der Geschlechter in einen allgemeinen Werteparagraphen. Als ein Beispiel sei der Leitsatz der FHO zitiert: „Die Leistungen der Teilschulen messen sich an einem hohen *ethischen* Anspruch, der *Gleichstellung* von Mann und Frau und der allgemeinen *Solidarität*“. Ähnlich vereint auch die ZFH Ethik, Gleichstellung und Solidarität in einer Leitlinie, während das Strategiepapier der SUPSI unter dem Titel *Valori* gleiche Rechte und Verhinderung von Diskriminierung unter Einbezug der Genderdimension als Ziel nennt. Die FHZ schliesslich führt unter dem Titel *Ethik* aus, dass ihr die Gleichstellung von Frau und Mann sowie von Personen unterschiedlicher Kultur oder Religion ein besonderes Anliegen sei. Die BFH erwähnt *Geschlechtergerechtigkeit* unter den Grundsätzen des Qualitätsmanagements.

Die FHNW, deren Zusammenschluss erst Ende 2005 abgeschlossen werden konnte, hat ihre Führungspapiere aus Kapazitätsgründen noch nicht dem neuen Status angepasst. Der Gleichstellungsgrundsatz ist aber im Staatsvertrag zur FHNW verankert. In der HES-SO arbeitet man auf eine gemeinsame Konvention der HES-SO und HES-S2 hin. Sie wird voraussichtlich erst 2009 in Kraft treten. In der heute noch geltenden Konvention gibt es keinen Gleichstellungsgrundsatz.

Erstes Fazit: Die Aussagen zur Gleichstellung der Geschlechter sind in den dem Evaluationsteam zur Verfügung stehenden Dokumenten stufenkonform sehr pauschal: Die Absicht, ein Modell des Gender Mainstreaming einzuführen, kann daraus nicht abgelesen werden. Die Mehrheit der Fachhochschulen macht aber mit diesen Aussagen einen ersten Schritt. Weitere Schritte wie verpflichtendere Vorgaben in nachgeordneten Grundlagen (Richtlinien, Verordnungen) müssten nun folgen.

Der Einbezug des Qualitätskriteriums Chancengleichheit auf operativer Ebene

Wie das Strategieziel 5 suggeriert, sollte das Qualitätskriterium Chancengleichheit in alle Prozesse und Projekte der Fachhochschulen einbezogen werden. Das war in den vergangenen Jahren nicht der Fall. Diese Aussage wagt das Evaluationsteam, ohne sie im Einzelnen überprüft zu haben.

Das Evaluationsteam hat aber in den Interviews mit den Gleichstellungskoordinatorinnen diese nach ihrer Beteiligung bzw. der Berücksichtigung der Gleichstellungsdimension in zwei Schlüsselprojekten gefragt:

Qualitätsmanagement

Ein solches Schlüsselprojekt ist das Qualitätsmanagement, denn Qualitätsmanagement ist ein auf die gesamte Organisation bezogenes Verfahren, das sich um Erhaltung und Verbesserung der Qualität der Institution bemüht, immer mit Blick auf die EndabnehmerInnen seiner Produkte. Wenn Gleichstellung Teil des Qualitätsmanagements ist, müssen entsprechende Prüfkriterien erarbeitet werden, die ihrerseits dann Gegenstand des Controlling wären. In den Interviews wurden die Gleichstellungskoordinatorinnen deshalb gefragt, wie Gleichstellung in das Qualitätsmanagement ihrer Fachhochschule einbezogen sei bzw. wie sie selber daran beteiligt seien. Die Antworten der Gesprächspartnerinnen können folgendermassen zusammengefasst werden:

- In den meisten Fachhochschulen 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 Gleichstellungs Koordinatorinnen haben z.T. erste Kontakte zu den Qualitätsverantwortlichen geknüpft, sie überlegen sich den Einsitz in die entsprechenden Kommissionen und halten das Qualitätsmanagement für einen wichtigen Schwerpunkt ihrer zukünftigen Arbeit.

Die Gespräche, denen diese Informationen entstammen, wurden im Sommer 2005 geführt. Falls sich im Laufe des letzten Jahres weitere Entwicklungen ergeben haben, so können sie in diesem Bericht nicht abgebildet werden.

Aktuellere Informationen liegen für die FHNW vor. Dort besteht eine Absichtserklärung des Direktionspräsidenten, im Rahmen des strategischen Controlling auch ein Gleichstellungs-Controlling einzuführen. Massgeblich dazu beigetragen hat das Projekt „Chancengleichheit als Qualitätskriterium“, welches sich über zwei Programmphasen erstreckte.²¹ Wie die Evaluation des Projekts zeigte, wäre es sinnvoll, wenn die Entwicklung von Zielgrössen und Massnahmen von Anfang an von der Führungsebene in die geplanten Qualitätsmanagementprozesse eingebettet würde. Die FHNW wird nach Wegen suchen, die Gleichstellungsmerkmale in das neu zu schaffende Qualitätsmanagement der Fachhochschule zu integrieren.

Zweites Fazit: Der Einbezug der Geschlechterdimension ins Qualitätsmanagement ist bis jetzt schwach. Die Kompetenzen der Gleichstellungsorgane wurden wenig nachgefragt. Unterstützung über das Bundesprogramm Chancengleichheit – in Form von entsprechenden Projekten – wurde nur in einigen wenigen Fällen angefordert.

Bologna-Projekt

In den letzten Jahren haben die Fachhochschulen ihre Studiengänge auf das Bologna-Modell umgestellt. Im Studienjahr 2005 begannen die neu konzipierten Bachelor-Ausbildungen, bis 2008 müssen auch die Master-Ausbildungen entwickelt sein.²² (Wie) konnten die Gleichstellungs Koordinatorinnen und Gleichstellungsbeauftragten auf das Bologna-Projekt Einfluss nehmen? (Wie) wurden sie in die entsprechenden Gremien einbezogen?

Die Gleichstellungs Koordinatorinnen haben die Wichtigkeit dieses Projekts erkannt und sich bereits im Jahr 2002 damit auseinandergesetzt. Die Fachkommission Chancengleichheit der KFH erarbeitete dazu ein Positionspapier²³, welches sie an die entsprechenden Instanzen verteilte. Eine Vertreterin der Fachkommission konnte in der 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 einzubringen. 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). Die Stellungnahme²⁴ wurde allen Gleichstellungs koordi-

²¹ Im Projekt wurde eine Arbeitsgrundlage entwickelt, welche einen Kriterienkatalog mit 5 Kernzielen umfasst. Die operationalisierten Qualitätsmerkmale sind nach Leistungsbereich und Handlungsebene gegliedert. Das dazu gehörige Handbuch macht für alle Bereiche Vorschläge, wie die Qualitätsmerkmale realisiert werden könnten. Vgl. Barben, Marie-Louise und Elisabeth Ryter (2003): Handbuch zur Gleichstellung. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen, hg. Von der FHNW.

²² Bericht des Bundesrates über die Fachhochschulen und das Bologna Modell in Erfüllung des Postulates 02.3627, eingereicht von Rudolf Strahm (4.10.2002), (2005).

²³ Bologna Deklaration, Positionspapier der Fachkommission Chancengleichheit KFH vom 22. September 2002.

²⁴ 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.

natorinnen 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 Fachhochschulen stellte die Fachkommissionsexpertin die Genderanliegen vor. Generell war aber der Einbezug der Gleichstellungsorgane schwach und die Gleichstellungskordinatorinnen wurden schlecht bis gar nicht über den Fortgang des Bologna-Prozesses informiert.

Drittes Fazit: Die Gleichstellungskordinatorinnen sind selber aktiv geworden und haben ihre Genderkompetenzen zur Verfügung gestellt, indem sie ihre Position dargelegt und in den Gremien mitgearbeitet oder die Mitarbeit jedenfalls angeboten haben. Dieses Angebot hätte von den Fachhochschulen noch besser genutzt werden können.

Die Gleichstellungsarbeit aus der Sicht der Führungspersonen

Das Evaluationsteam hat im Sommer 2005 mit je einem Teilschulleiter aus der deutschen und der französischen Schweiz ein ausführliches Interview geführt. Folgende Themen kamen dabei zur Sprache:

- die Organisation der Gleichstellungsstrukturen an ihrer Teilschule sowie deren Eignung,
- die Themen und Ziele der Gleichstellung und deren Prioritäten,
- die noch bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern,
- der Erfolg und die Zukunft der Gleichstellungsarbeit.

Die beiden Interviews wurden zu einem Statement verarbeitet und die Autorisierung zur Weiterverwendung bei den Gesprächspartnern eingeholt. Anschliessend wurde es an alle 69 LeiterInnen der Teilschulen der sieben Fachhochschulen verschickt mit der Frage, ob sie mit den Aussagen einverstanden seien und mit der Bitte um Ergänzungen. 31 Personen haben geantwortet, alle waren mit den Aussagen im Wesentlichen (23) oder teilweise (8) einverstanden. Die ergänzenden Kommentare lassen sich inhaltlich wie folgt zusammenfassen:

- Allgemeine Zustimmung findet die Notwendigkeit der Konstanz und Kontinuität der Gleichstellungsarbeit. Auch darüber, dass Gleichstellungsverantwortung Cheflinnensache sei, herrscht weitgehend Einigkeit.
- Mehrere Stimmen sprechen sich für konkrete basisnahe Projekte aus. Die Struktur des Gleichstellungsorgans soll den Projekten angepasst sein, nicht umgekehrt.
- Es gibt Antwortende, die fordern, dass der Diversity-Ansatz dem Gender-Ansatz vorzuziehen sei.²⁵
- Einige KommentatorInnen, die selber in der Gleichstellungsarbeit aktiv sind, halten diese für ungenügend. Generell müsse die Durchdringung aller Leistungsbereiche mit dem Gleichstellungsaspekt viel weiter vorangetrieben werden.
- Für die Zukunft geben die Antwortenden der Weiterentwicklung von Genderkompetenzen eine hohe Priorität.
- Es gibt auch Kritik. Sie bezieht sich beispielsweise auf die Kosten für die Gleichstellungsarbeit generell oder auf die Teilpensen der Gleichstellungsbeauftragten an den Teilschulen, die als überflüssig eingeschätzt werden.

Viertes Fazit: Die hohe Zustimmung zu den Aussagen im erwähnten Statement sind erfreulich, denn es enthält immerhin ein paar wichtige Aussagen für die Zukunft der Gleichstellungsarbeit: So werden Kontinuität und Konstanz als notwendig erachtet, die Verantwortung für die Implementierung bei der Führung scheint unbestritten und auch, dass Gleichstellungsarbeit etwas kosten darf, können wir dem Statement entnehmen. Die TeilschulleiterInnen scheinen ihre Gleichstellungskordinatorinnen und

²⁵ Diversity Management ist ein Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Beschäftigten bezüglich objektiver und subjektiver Unterschiede (nebst dem Geschlecht z.B. Ethnie, Alter, körperliche Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil) beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte.

-beauftragten zu kennen und sie gegebenenfalls beizuziehen. Es ist dem Evaluationsteam bewusst, dass die Verbindlichkeit dieser Aussagen nicht sehr hoch ist und dass wohl eher die SympathisantInnen als die KritikerInnen geantwortet haben.

Zielerreichung

Es wurde eingangs dieses Abschnitts bereits erwähnt, dass es hier nicht um die Bewertung gehen kann, ob das Strategieziel 5 vollständig erreicht wurde oder nicht, sondern vielmehr um eine Einschätzung, ob sich die Fachhochschulen auf dem (richtigen) Weg dorthin befinden und ob sie den Aktionsplan nutzen, um ans Ziel zu gelangen. 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.

Als positive Anzeichen können beispielsweise gewertet werden, dass sich der Gleichstellungsgedanke in einigen Führungspapieren niedergeschlagen hat oder dass es eine wachsende Zahl von Führungspersonen gibt, die sich der Wichtigkeit des Themas bewusst sind. Eine verbindliche, zusammenhängende, in der Verantwortung der Führung liegende Gleichstellungspolitik ist aber noch nicht zu erkennen.

Werfen wir einen Blick zurück auf die Tabelle 2 (S. 7), sehen wir, dass in der laufenden Beitragsperiode nur 4 Prozent der finanziellen Mittel, bzw. 7 Prozent seit dem Jahr 2000, für Projekte zum Thema Gender Mainstreaming abgerufen wurden, darunter das bereits erwähnte Projekt „Chancengleichheit als Qualitätskriterium“, aus welchem u.a. das „Handbuch zur Gleichstellung“ der FHNW entstanden ist²⁶. Dieses wurde von der SUPSI übernommen und führte dort zu einem Gender-Mainstreaming-Projekt. Der Transfer von Projektergebnissen und Projekten ist wünschbar und sollte noch besser genutzt werden.

4.6. Strategieziel 6

Die Fachhochschulen unterstützen die Geschlechterforschung und berücksichtigen deren Ergebnisse.

Dieses Strategieziel ist zwar im Aktionsplan 2004 – 2007 enthalten. Bei der Beschreibung der Massnahmenbereiche im selben Dokument wird aber ausgeführt, dass den Fachhochschulen für die Gender Studies kein gesonderter Kredit zur Verfügung stehe.²⁷ Dies betonte auch die Präsidentin des Beratungsorgans: Über den Aktionsplan werden keine eigentlichen Forschungsprojekte unterstützt. Hingegen könnten – zur Erreichung dieses Strategieziels – Projekte zur Vermittlung von Resultaten von Gender Studies oder zur Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen für die Ziele und Ergebnisse von Gender Studies unterstützt werden. Unter diesem Aspekt wurde in der laufenden Kreditperiode die Fachstelle Gender Studies der Zürcher Fachhochschule mitfinanziert. Diese nimmt explizit Vernetzung- und Vermittlungsaufgaben wahr, sie fördert die Zusammenarbeit von Forschenden im Bereich Gender Studies oder entwickelt Weiterbildungsveranstaltungen für Dozierende und Führungskräfte. Eigentliche Forschung macht sie selber nicht.²⁸

Auf diesem Hintergrund waren die Gender Studies auch kein Schwerpunkt der Evaluation. Das Thema wurde in den Interviews mit den Gleichstellungskoordinatorinnen gestreift und zwar im Zusammenhang mit der zukünftigen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen.

²⁶ Vgl. Barben/Ryter (2003): Handbuch, a.a.O.

²⁷ Vgl. Aktionsplan, a.a.O., S. 8

²⁸ Zu den Aufgaben und Zielen der Fachstelle Gender Studies siehe www.genderstudies.zfh.ch/fachstelle.htm

Die Meinungen der Befragten gingen 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.

Zielerreichung

In der laufenden Periode des Bundesprogramms gingen bisher 6 Prozent an Projekte zu Gender Studies. Dies betrifft vor allem die Beiträge an die Fachstelle Gender Studies der ZFH. Die Botschaft, dass ein Strategieziel zu den Gender Studies Teil des laufenden Aktionsplans war, gleichzeitig aber ein Konsens bestand, dass keine eigentlichen Forschungsprojekte bewilligt würden, war offenbar schwierig zu verstehen. Demzufolge gab es auch keine Projekte zu Vermittlung von Gender Studies oder zur Diffundierung der Resultate. Dieses Strategieziel muss neu überdacht werden.

5. Zielerreichung und Stand der Gleichstellung an den Fachhochschulen

5.1. Zielerreichung - Gesamteinschätzung

Auf dem Weg zur Erreichung der Strategieziele sind überall Fortschritte erzielt worden. Die über den Aktionsplan gesprochenen Mittel wurden verantwortungsbewusst eingesetzt.

Das Mass der Zielerreichung ist aber sehr unterschiedlich. Das hat unter anderem damit zu tun, dass die Strategieziele von sehr unterschiedlicher Reichweite sind. Es lassen sich drei Kategorien unterscheiden, denen die Ziele zugeordnet werden können:

- Die Zielerreichung kann von den Fachhochschulen beeinflusst und mit den finanziellen Mitteln des Aktionsplanes unterstützt werden. *Dieser Kategorie sind die Strategieziele 1, 3b und z.T. 3a zuzuordnen.*
- Die Zielerreichung kann von den Fachhochschulen zwar beeinflusst und mit den finanziellen Mitteln unterstützt werden, aber der Aufwand ist hoch; es werden zeitliche und finanzielle Ressourcen der Fachhochschulen in Anspruch genommen. *Unter diese Kategorie fallen die Strategieziele 4, 5 und 6*
- Die Zielerreichung ist nicht allein von den Fachhochschulen abhängig, es spielen gesamtgesellschaftliche Dimensionen mit hinein. Die Fachhochschule kann – u.a. mit Unterstützung über den Aktionsplan – einen Beitrag zur gesellschaftlichen Veränderung oder jedenfalls zur Sensibilisierung leisten. *Die Strategieziele 2 und zum Teil 3a sind dieser Kategorie zuzurechnen.*

Strukturelle Verankerung weit fortgeschritten

Der markanteste Erfolg zeigt sich in der strukturellen Verankerung der Gleichstellungsorgane an den sieben Fachhochschulen (Strategieziel 1). Hier war das Ziel im Aktionsplan definiert: eine Anlaufstelle pro Fachhochschule für alle Gleichstellungs- und Chancengleichheitsanliegen, besetzt mit einer entsprechenden Fachperson. Zur besseren Vernetzung *innerhalb* der Fachhochschulen erwies sich zudem die Einsetzung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Departementen/ Teilschulen als wünschbar. Dank der finanziellen Beteiligung über das Bundesprogramm Chancen-

gleichheit von 50 Prozent an den zentralen und den dezentralen Strukturen, bewegt sich der Aufwand für die Fachhochschulen in einem vertretbaren Rahmen. Zudem haben die Fachhochschulen nun Ansprechpersonen und können alle Anliegen, die im Bereich Chancengleichheit an sie herangetragen werden, an die neu geschaffenen Strukturen weiterleiten.

Einschränkend ist zu bemerken,

- dass die finanzielle Absicherung ohne Unterstützung durch ein Bundesprogramm längerfristig noch nicht geklärt ist;
- dass die Gefahr besteht, dass nun die Gleichstellungskordinatorin/das Gleichstellungsorgan für die Gleichstellung an der Fachhochschule (allein) verantwortlich ist.

Was die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft (Strategieziel 3b), so sind diese an den Fachhochschulen grundsätzlich nicht ungünstig. Über Lösungen im Einzelfall hinaus sollte dieser Frage aber mehr Beachtung geschenkt werden, indem im Personalmanagement systematisch überprüft wird, mit welchen Massnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden könnte (beispielweise Jahresarbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote, Kinderbetreuungseinrichtungen, Job Sharing etc.). Ein attraktives Angebot in diese Richtung könnte bei der Besetzung von neuen Dozenturen als „Werbemittel“ eingesetzt werden. Hier kann jede Fachhochschule aktiv werden. Um die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, muss – einmal abgesehen von den Beiträgen für die Kindertagesstätten – nicht zwingend auf Bundesmittel zurückgegriffen werden.

Das Strategieziel 3a – die Erhöhung des Frauenanteils im Lehrkörper – hat zwei Aspekte, wovon einer unter diese Kategorie fällt, der andere unter die Kategorie 3 (siehe unten). Wie in Abschnitt 4.3 beschrieben, beträgt der Frauenanteil an den Dozierenden insgesamt rund 30 Prozent. Diese ansehnliche Zahl ist vor allem dem GSK-Bereich zu verdanken. Im TWD-Bereich sind knapp 19 Prozent der Dozierenden Frauen, wobei sich auch hier – wie bei den Studentinnen – grosse Unterschiede zwischen den Fachbereichen zeigen (zwischen 8%, Technik/IT, und 34%, Design). Bei der Besetzung von Dozenturen ist der Handlungsspielraum der Fachhochschulen aber ziemlich hoch; er könnte für die Erhöhung des Frauenanteils noch besser genutzt werden, auch im Fachbereich Technik und IT. Im Bericht „Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen!“²⁹ sind mögliche Massnahmen ausführlich beschrieben.

Der Aufwand für die Zielerreichung ist hoch

In den Fachhochschulen gibt es mittlerweile eine *punktueller* Diskussion über Genderkompetenzen (Strategieziel 4). Es besteht allerdings noch kein Konsens darüber, wie Genderkompetenzen ausgewiesen werden können, wozu sie notwendig sind, was sie nützen und ob sie zur Verbesserung der Fachhochschulen im weitesten Sinn (Lehre, Führungsprozesse, Qualitätsmanagement etc.) beitragen. Die Genderkompetenzen der Gleichstellungsorgane werden kaum abgeholt. Eine unbeantwortete Frage ist auch, wie die Einsicht in die Notwendigkeit, sie zu erwerben, erhöht werden könnte. Die Evaluationsergebnisse legen andererseits nahe, dass die Sensibilisierung für Genderfragen in dem Masse wächst, wie Fachhochschulangehörige sich mit ihnen befassen (müssen).

In der Überzeugung, dass die Genderdimension auch in Zukunft aus Lehre, Forschung und Management nicht mehr wegzudenken ist, werden die Fachhochschulen ein Interesse daran haben, zu diesem Thema selber aktiv zu werden.

Über die Einschätzung, inwieweit an den Fachhochschulen ein konsequentes Gender Mainstreaming mit allen Konsequenzen (Strategieziel 5) bereits eingeführt worden ist und in welchem Rahmen diese Zielerreichung generell gesehen werden muss, haben wir uns im Abschnitt 4.5 ausführlich geäussert.

²⁹ Vgl. Barben/Ryter (2003): Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen!, a.a.O.

Das Evaluationsteam ist zum Schluss gekommen, dass zwar positive Ansätze an verschiedenen Orten festzustellen sind, dass aber an den meisten Fachhochschulen ein konsequentes und stringentes Vorgehen fehlt – ob aus Mangel an Zeit, an Kenntnissen, an politischem Willen, an Einsicht in die Nützlichkeit und/oder Notwendigkeit kann das Evaluationsteam nicht beantworten. Mit Blick auf die zukünftige Entwicklung der Fachhochschulen – erwähnt sei hier als Beispiel der Akkreditierungsprozess – wird die Dimension der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe Thema bleiben. Darauf werden wir im folgenden Kapitel sowie bei den Empfehlungen eingehen. Mit Produkten aus bereits durchgeführten Projekten wie z.B. dem Handbuch zur Gleichstellung der FHNW ist der Diskussionsrahmen gesetzt und der Boden vorbereitet.

Bisher wurden über das laufende Bundesprogramm keine Forschungsprojekte unterstützt. (Strategieziel 6). Zur Berücksichtigung der Forschungsergebnisse aus den Gender Studies hat das Bundesprogramm insofern beigetragen, als dass über den Aktionsplan die Schaffung der Fachstelle Gender Studies vorangetrieben und gesichert werden konnte. Sie existiert seit 2003 und hat seither bereits vielfältige Aktivitäten entfaltet. Wenn das Strategieziel Förderung der Geschlechterforschung/Gender Studies in Zukunft beibehalten werden soll, muss ein anderer Weg eingeschlagen werden. Dazu äußert sich das Evaluationsteam in Abschnitt 7.

Zielerreichung nur auf gesellschaftlichem Hintergrund möglich

Bestrebungen, die Studentinnenanteile in den technischen Studienrichtungen zu erhöhen (Strategieziel 2), wurden unternommen. Ihre Anteile haben sich im gesamten TWD-Bereich von knapp 17 Prozent im Wintersemester 1997/98 auf knapp 27 Prozent im Wintersemester 2005/06 erhöht. Im Fachbereich Technik und IT beträgt der Frauenanteil an den Studierenden aktuell 5.1 Prozent. Seit der Lancierung des ersten Bundesprogrammes hat er um 1.7 Prozent zugenommen. Oder anders gesagt: Die Zunahme geht in diesem Fachbereich nur harzig voran.

Viel Arbeit und Geld wurden in den vergangenen Jahren in Projekte gesteckt, welche Mädchen im Berufswahlalter für technische Berufe motivieren sollen. Alle Fachhochschulen führten in der einen oder andern Weise erfolgreich Mädchentechniktage durch. Ob die Studentinnenzahlen in den technischen Studiengängen längerfristig durch solche Projekte erhöht werden, wird schwer nachzuweisen sein. Sind die Motivationsprojekte bzw. deren Unterstützung über das Bundesprogramm gerechtfertigt, obschon der Zusammenhang zur Erhöhung der Studentinnenzahlen nicht zwingend gegeben ist?

Die Motivationsprojekte sind ein Versuch, das seit langem bekannte Problem der geschlechtersegregierten Berufswahl von Jungen und Mädchen zu entschärfen. Über den Aktionsplan kann es nicht gelöst werden, das ist allen Beteiligten klar. Die Motivationsprojekte haben aber günstige Nebeneffekte, wie auch die Evaluation zum Teil gezeigt hat:

- Sie machen die Fachhochschulen in Kreisen bekannt (z.B. bei den Eltern der Mädchen, die an den Techniktage teilnehmen), die sonst eventuell nicht mit ihnen in Berührung kommen.
- Sie verändern möglicherweise die Einstellungen und Haltungen von Dozenten und Studenten, die sich an den Techniktage als Lehrende und Begleitende beteiligen. Diese erfahren auf anschauliche Weise, dass Mädchen in technischen Dingen interessiert und kreativ sind, dass sie andere Fragen stellen als Jungen oder dass sie die Aufgaben anders angehen.
- Die Mädchen ihrerseits machen positive Erfahrungen, indem sie sich selber in einem Umfeld als kompetent erleben, in welchem sie sich bisher wenig zugetraut haben.
- Die die Projekte begleitende Öffentlichkeitsarbeit präsentiert die Fachhochschulen als moderne, aufgeschlossene Institutionen.

In der laufenden Periode hat der Aktionsplan die Motivationsprojekte als unterstützungswürdig zugelassen, die Fachhochschulen sind darauf eingestiegen und haben sie erfolgreich durchgeführt. Sie waren in dieser Phase nötig und wichtig, wenn sie auch nicht oder noch nicht zur Erhöhung der Stu-

dentinnenzahlen geführt haben. Ob solche Projekte weiterhin in demselben Ausmass über Bundesgelder finanziert werden sollen, muss neu überlegt werden.

Wie eingangs dieses Abschnitts erwähnt, fällt das Strategieziel 3a zum Teil auch unter diese Kategorie. Da nämlich, wo wir uns in einem ähnlichen Problemfeld bewegen wie bei den Studentinnen. Frauen wählen weniger Grundausbildungen in technisch-naturwissenschaftlichen Richtungen, immerhin sind die Zahlen aber steigend, auch diejenigen der Berufsmaturitätsabsolventinnen. Frauen, die eine Berufsmaturität in der Tasche haben, beginnen jedoch in der Folge wesentlich seltener ein Fachhochschulstudium als die Männer (70% der Männer vs. 30% bei den Frauen). Vom Abschluss eines Fachhochschulstudiums bis zu einer Fachhochschuldozentur ist zudem noch ein weiter Weg. Auch hier liegt die Erreichung des Strategieziels also nicht allein in der Hand der Fachhochschulen. Mentoringprogramme oder andere Projekte, die die interne Nachwuchsförderung als Schwerpunkt haben, tragen dazu bei, die Attraktivität der Berufsperspektive Fachhochschuldozentin zu erhöhen. Die Unterstützung über den Aktionsplan kann hier einen entscheidenden Beitrag leisten.

5.2. Stand der Gleichstellung an den Fachhochschulen

Der Institutionalisierungsprozess der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen hat einen ersten Abschluss gefunden. An jeder der sieben Fachhochschulen gibt es mittlerweile ähnlich organisierte Gleichstellungsorgane. Das ist ein grosser Fortschritt, der in diesem Masse nur dank der Unterstützung der Bundesmittel zustande gekommen ist. Diese Mittel sind gut investiert, denn über diese Strukturen wird die Kontinuität der Gleichstellungsarbeit garantiert. Die Koordinatorinnen sorgen dafür, dass die Chancengleichheit im Gespräch bleibt, sie initiieren Projekte, sind Ansprechpersonen und stellen ihr Fachwissen zur Verfügung. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass den Gleichstellungskordinatorinnen mit ihren durchschnittlich 60 Prozent Beschäftigungsgrad, ihren vielen Pflichten und nicht allzu gut ausgebauten Kompetenzen sowie den Gleichstellungsbeauftragten mit ihren kleinen Teilzeitpenssen die Verantwortung für die gesamte Gleichstellungsarbeit überbürdet wird.

Die Hochschulleitungen der verschiedenen Hierarchieebenen müssen in Zukunft ihre Führungsverantwortung in Sachen Gleichstellung noch konsequenter wahrnehmen. In den letzten Jahren haben der Zusammenschluss der Teilschulen und die Umstellung auf das Bologna-Modell einen Grossteil der Kräfte gebunden. Dass die Gleichstellungsarbeit parallel dazu oben auf der Prioritätenliste gewesen wäre, ist eine unrealistische Vorstellung. Das hat sich unter anderem auch darin gezeigt, dass Ansätze, die viele Ressourcen binden, wie Gender Mainstreaming oder der konsequente Aufbau von Genderkompetenzen, in der laufenden Förderungsperiode noch keine grossen Realisierungschancen hatten. Die Erfahrungen aus 20 Jahre institutionalisierter Gleichstellungsarbeit zeigen aber auch, dass es die Gleichstellung nie auf Platz 1 der Prioritätenliste schaffen wird. Die pragmatische Lösung heisst: dran bleiben und weitermachen.

Dank der Bundeshilfe konnten in den letzten Jahren erfolgreiche Projekte durchgeführt werden, welche zur Sensibilisierung und Öffnung gegenüber Genderfragen beigetragen haben, vor allem bei denen, die direkt daran beteiligt waren oder davon profitierten. Im Falle der Motivationsprojekte wurden viele finanzielle Mittel in Projekte investiert, bei denen die Wirkung – mehr Studentinnen in technischen Fachbereichen – nicht unmittelbar festgestellt werden kann bzw., die im besten Fall auf einer indirekten Ebene – Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit – Wirkung entfalten können. In einer Konsolidierungsphase, in der die Gleichstellungsarbeit gegenwärtig steckt, waren solche Projekte wichtig. In Zukunft sollen aber die finanziellen Mittel in Prozesse gesteckt werden, die die tatsächliche Gleichstellung konkret voranbringen.

Dabei sind, dessen ist sich das Evaluationsteam bewusst, in der Gleichstellungsarbeit keine Wunder zu erwarten. Der Output an messbaren, zählbaren, feststellbaren Aktivitäten – Projekte, Broschüren, Techniktage, Veranstaltungen, Kurse, Studiengänge – kann nicht in einen direkten Zusammenhang mit einem messbaren Outcome gesetzt werden. Das haben wir an den unterschiedlichen Dimensionen der Strategieziele aufgezeigt.

Die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen darf noch nicht sich selbst überlassen werden. In der Mitfinanzierung durch den Bund liegt die Chance, dass er, dank seiner Steuerungsfunktion über die finanziellen Mittel, Akzente setzen kann. In einer neuen Förderungsperiode müssen daher die Schwerpunkte und Gewichtungen unter Berücksichtigung der zukünftigen Entwicklungen in der Hochschulpolitik neu überdacht werden.

6. Wie weiter mit der Gleichstellungsarbeit an den (Fach)hochschulen?

6.1. Laufende Prozesse und Diskussionen in der Hochschulpolitik

Die Neuordnung des Hochschulraumes beschränkt sich nicht auf die Bologna-Reform, sie steht auch auf nationaler Ebene auf der Traktandenliste. Mit dem Projekt "Hochschullandschaft Schweiz" verfolgen Bund und Kantone das Ziel, mit einem Hochschulrahmengesetz eine einheitliche gesetzliche Grundlage für die zehn kantonalen Universitäten, die sieben Fachhochschulen sowie die beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen zu schaffen.

Grundlage für die künftige Ordnung der Hochschullandschaft bildet der Artikel 63a der Bundesverfassung, der am 21. Mai 2006, zusammen mit anderen Bestimmungen über die Bildung, von Volk und Ständen klar angenommen wurde. Der neue Verfassungsartikel sieht vor, dass Bund und Kantone über Verträge und mittels Übertragung von Kompetenzen an gemeinsame Organe für die Koordination im Hochschulwesen sorgen. Das Ziel ist eine gesamtschweizerische Systemsteuerung und Finanzierung des ganzen Hochschulbereichs. Weitere Ziele sind Qualitätssicherung und damit auch die Sicherung des Standortes Schweiz im europäischen Hochschulraum.

Darüber, wann das Hochschulrahmengesetz in Kraft treten wird, kann zurzeit nur spekuliert werden. Vorgesehen ist, dass ein Entwurf des Bundesrates im Jahr 2007 in Vernehmlassung geht. Mit Sicherheit wird das neue Gesetz aber noch nicht zur Verfügung stehen als rechtliche Grundlage für die BFI-Botschaft, mit der das Parlament steuert, wieviele Bundesmittel im Zeitraum 2008 bis 2011 für welche Aufgaben zur Verfügung gestellt werden.

Im Zusammenhang mit den Koordinationsbestrebungen wird auch wieder darüber diskutiert, wie die Bildungsverwaltung auf Hochschulebene künftig zu organisieren sei. Bisher war sie auf zwei Departemente verteilt. Ob und in welcher Form die für die universitären Hochschulen und die Fachhochschulen zuständigen Verwaltungseinheiten zusammengefasst werden, ist noch offen.

Die Hochschulen ihrerseits vertreten die Position, dass sie den künftigen Anforderungen nur dann gewachsen seien, wenn sie ihre Autonomie vergrössern können. Sie brauchen – so ihre Meinung – mehr Spielraum, um sich im nationalen und internationalen Wettbewerb zu positionieren und zu profilieren. Dass diese Autonomiebestrebungen in einem Spannungsfeld zu den Koordinationsbestrebungen stehen, ist nicht zu übersehen.

Ein anderes Thema sind die Wechselwirkungen und Abhängigkeiten zwischen nationaler und internationaler oder zumindest europäischer Hochschulpolitik. Ein schönes Beispiel dafür ist die Qualitätssicherung. Im Rahmen der Bologna-Deklaration hat sich die Schweiz dafür ausgesprochen, systematisch organisierte Akkreditierungs- und Qualitätssicherungssysteme im Hochschulbereich einzurichten. Die Schaffung einer entsprechenden rechtlichen Grundlage war einer der Gründe für die Revision des Fachhochschulgesetzes von 1995. Zuständig für die Akkreditierung von Fachhochschulen und Stu-

diengängen ist das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement EVD. Gemäss Fachhochschulgesetz kann das Departement mit den Kantonen vereinbaren, die Prüfung der Akkreditierungsgesuche und – auf Gesuch in begründeten Fällen – die Akkreditierung einzelner Studiengänge Dritten zu übertragen. Der Entwurf zu den Akkreditierungsrichtlinien ist zurzeit in Diskussion.³⁰

6.2. Zusammenarbeit der Hochschulen in der Gleichstellungsarbeit

Auf dem Hintergrund dieser hochschulpolitischen Diskussionen stellt sich die Frage, ob es auch auf der Gleichstellungsebene eine Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen gibt, wie sie funktioniert, auf welche Themen sie sich bezieht und ob sich Gemeinsamkeiten und/oder Differenzen abzeichnen. Je nach Resultat liegt die Anschlussfrage nicht fern, ob ein gemeinsames Bundesprogramm Chancengleichheit für beide/alle Hochschultypen Sinn machen würde. Diesen Fragen ist auch die Evaluation nachgegangen (siehe Teilbericht 1). Sie werden hier insofern kurz erläutert, als dass sie für die künftige Entwicklung – hier im Besonderen für die Formulierung der Empfehlungen – relevant sind.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit der Universitäten

Wie für die Fachhochschulen gibt es auf der Basis der BFT-Botschaft auch ein Bundesprogramm Chancengleichheit für die universitären Hochschulen. 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 der Universitäten wird von einer Programmleiterin koordiniert. Sie ist bei der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) angesiedelt.³¹ Das Gremium auf der strategischen Ebene heisst hier Lenkungsausschuss. Dieser besteht hauptsächlich aus den Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten. Konkretisiert wird das Bundesprogramm im Ausführungsplan³², der im Wesentlichen auf drei Zielsetzungen basiert: der Nachwuchsförderung, der Erhöhung des Frauenanteils in der Lehre sowie der Förderung von Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familienpflichten.

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 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.

Austausch auf der regionalen Ebene

Eine Zusammenarbeit gibt es aber auch auf der regionalen Ebene: Mit Ausnahme der Ostschweiz pflegen alle Gleichstellungskordinatorinnen 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. Am engsten sind die Kontakte im Raum Luzern und im Tessin. In der Zentralschweiz manifestiert sie sich in der gemeinsamen Planung und Durchführung von Projekten und Veranstaltungen.

³⁰ Vgl. dazu <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00176/00179/index.html?lang=de>.

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

³² Vgl. dazu Schweizerische Universitätskonferenz / Generalsekretariat: Ausführungsplan zum Bundesprogramm Chancengleichheit 2004-2007 (http://www.cus.ch/wDeutsch/beitraege/chancengleichheit/Programminformationen/Ausplan_def2_04-07.pdf).

Im Tessin werden Projekte der beiden Hochschulen durch den gemeinsamen Dienst USI-SUPSI erleichtert. Ein Beispiel ist das Mentoring-Projekt Wisegirls.

Besonders intensiv sind die Zusammenarbeitsformen also dort, wo die Fachhochschulen und die Universitäten räumlich nahe beieinander liegen.

Ein gemeinsames Bundesprogramm Chancengleichheit?

In den Gesprächen mit den Gleichstellungskordinatorinnen und Fachfrauen aus dem Bereich der universitären Hochschulen wurde die Frage, ob eine nächste Programmgeneration die bisher für die Fachhochschulen und die Universitäten getrennt laufenden Bundesprogramme zusammenfassen sollte, fast ausnahmslos verneint. Beide Seiten begründen ihre Haltung in erster Linie mit den unterschiedlichen Kulturen der beiden Hochschultypen wie auch den unterschiedlichen Aufgaben und Zielsetzungen. Bei den Fachhochschulen steht die Berufs- und Praxisorientierung im Vordergrund, bei den Universitäten zunehmend die Profilierung im Forschungsbereich.

Die Vertreterinnen der Fachhochschulen betonen zudem, 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 Frage der Zusammenlegung der beiden Programme sollte frühestens dann gestellt werden, wenn die beiden Hochschultypen innerhalb der Bildungsverwaltung zusammengefasst würden, was möglicherweise in nicht mehr allzu grosser Ferne liegt.

Situationsadäquate Zusammenarbeit

Eben so deutlich, wie die getrennte Weiterführung gefordert wird, ist gleichzeitig der Wunsch nach Zusammenarbeit zwischen den beiden Programmen. Dabei kommt dem Informationsaustausch eine zentrale Rolle zu.

Wie steht es mit der programmübergreifenden Realisierung von Projekten? Dazu gibt es erste punktuelle Erfahrungen wie etwa bei den gesamtschweizerischen Vernetzungsprojekten Gender Campus und FemDat, der Krippe in Luzern, dem Mentoring-Projekt Wisegirls im Tessin sowie vereinzelt bei der Durchführung von Technikschnuppertagen.

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

Die wenigen Befürworterinnen einer Zusammenlegung der beiden Programme argumentieren primär damit, dass die sich überschneidenden oder gemeinsam interessierenden Themenbereiche zahlreicher seien als die trennenden. Die Befürworterinnen stellen die inhaltlichen Bezüge in den Vordergrund und gewichten die unterschiedlichen Kulturen der beiden Hochschultypen weniger stark.

Pragmatische Ausrichtung

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.

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.

6.3. Das Positionspapier der AG Chancengleichheit und Gender Studies

Ein geglücktes Beispiel von – pragmatischer – Zusammenarbeit sind die gemeinsamen Vorarbeiten aller an einer effizienten Gleichstellungshochschulpolitik interessierten Organe im Hinblick auf den Einbezug der Chancengleichheit und der Gender Studies in die BFI-Botschaft 2008-2011. Unter dem Vorsitz der Direktorin des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann vereinte die Arbeitsgruppe VertreterInnen aller Hochschultypen (strategische und operative Ebene) sowie des Schweizerischen Nationalfonds und des Staatssekretariats für Bildung und Forschung. Das Positionspapier beschreibt neben den beiden Bundesprogrammen die weiteren Massnahmen, die im Hochschulbereich zur Förderung der Chancengleichheit in den letzten Jahren ergriffen worden sind. Diese beziehen sich vor allem auf Nachwuchs- und Forschungsförderung im universitären Bereich. Um dem Ziel der Chancengleichheit in Hochschulbildung und Forschung näher zu kommen – so die Arbeitsgruppe –, müssten die bisher eingesetzten Instrumente vorderhand weitergeführt werden. Das soll aber nicht ausschliessen, dass sie allenfalls angepasst werden. Ohne Begründung wird auch empfohlen, die Bundesprogramme Chancengleichheit getrennt nach Hochschultypus weiter zu führen.

Was den Bereich Fachhochschulen betrifft, gibt das Positionspapier bezüglich der Umsetzung des Bundesprogramms zwei unterschiedliche Standpunkte wieder.³³ Das Beratungsorgan des BBT schlägt vor, die Strategieziele des aktuell geltenden Aktionsplanes weiterzuverfolgen und dabei die strukturelle Verankerung und Positionierung der Gleichstellungsorgane in den Organisationsstrukturen der Fachhochschulen prioritär zu unterstützen. Ein weiteres zentrales Anliegen ist die Förderung des Gleichstellungscontrolling, das die Erfüllung der Gleichstellungsziele, welche sich die Fachhochschulen setzen, regelmässig überprüft. Weitere Schwerpunkte bleiben die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für die Angehörigen der Fachhochschulen sowie die Motivationsarbeit. Für gezielte Massnahmen, welche für die Umsetzung der Strategieziele als förderlich erscheinen, können beim BBT weiterhin Projektmitfinanzierungen beantragt werden.

Der Vorschlag der KFH geht dahin, dass das BBT künftig nicht mehr Gleichstellungsorgane und Projekte direkt unterstützt, sondern dass sich die Fachhochschulen, auf der Grundlage von Gleichstellungsprogrammen mit einer vierjährigen Laufzeit, beim BBT um Mittel bewerben können. Als Grundlage der Mittelvergabe sieht die KFH eine Leistungsvereinbarung zwischen dem BBT und den einzelnen Fachhochschulen vor. Die KFH strebt damit einen Paradigmawechsel von der Projekt- zur Programmförderung an, den sie u.a. mit den Autonomieansprüchen der Fachhochschulen begründet. Das Beratungsorgan begrüsst den Übergang zur Programmförderung im Grundsatz, hält ihn aber für verfrüht.

³³ Positionspapier der AG Chancengleichheit und Gender Studies in Hinblick auf die Botschaft Bildung, Forschung und Innovation BFI 2008-2011 vom Oktober 2005, S. 21ff.

7. Empfehlungen

Ausgangspunkt: Ein Bundesprogramm Chancengleichheit für die Jahre 2008-2011

Bereits im Teilbericht 1 ist das Evaluationsteam zur Überzeugung gelangt, es sei notwendig, ein weiteres Bundesprogramm aufzulegen, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an den Fachhochschulen zu verwirklichen und die bisherige Arbeit nicht zu gefährden. Gestützt auf die Gespräche mit unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren im Umfeld der Fachhochschulen hielt der Teilbericht 1 weiter fest, die Hauptziele für die kommenden Jahre seien wieder in einem Aktionsplan festzulegen und dieser auf die spezifischen Bedürfnisse der Fachhochschulen auszurichten.

Im erwähnten Positionspapier der AG Chancengleichheit und Gender Studies, bei dessen Erarbeitung alle Hochschultypen vertreten waren, kommt diese Meinung ebenfalls zum Ausdruck.

Die folgenden Empfehlungen beziehen sich auf die Ausgestaltung und die Funktion eines nächsten Aktionsplans. Sie gehen von der Überlegung aus, was und wie das BBT über das Bundesprogramm Chancengleichheit steuern kann. Sie richten sich also nicht, bzw. nur indirekt, an die Fachhochschulen selber.

Es wurde absichtlich keine Empfehlung formuliert, die explizit die Erhöhung des Männeranteils in den neuen GSK-Fachbereichen zum Inhalt hat. Es ist für das Evaluationsteam selbstverständlich, dass Gleichstellung von Frauen und Männern, ausgehend von einer sorgfältigen Standortbestimmung, immer auf eine zunächst ausgewogene und letztlich paritätische Verteilung der Geschlechter zielt. Alle Empfehlungen können unter diesem Standpunkt betrachtet werden.

Empfehlung 1

Der laufende Aktionsplan wird, u.a. im Licht der Evaluationsergebnisse, einer sorgfältigen Prüfung unterzogen. Die jetzt geltenden Strategieziele sind zu überdenken.

Wie die Evaluation gezeigt hat, sind die im laufenden Aktionsplan genannten Strategieziele sowohl von unterschiedlicher Reichweite wie z.T. inhaltlich überlappend. Ob diese Ziele erreicht werden können, liegt bei einigen nur in beschränkter Masse in der Möglichkeit der Fachhochschulen. Andere sind so umfassend formuliert, dass ihre Erreichung innerhalb von vier Jahren nicht realistisch ist. Es wäre zu überlegen, wie ermutigende, erreichbare, anspornende, innerhalb des genannten Zeitraums und mit den zur Verfügung stehenden Mitteln erreichbare Ziele gesetzt werden könnten.

Empfehlung 2

Ein künftiger Aktionsplan orientiert sich bei der Themensetzung an den revidierten gesetzlichen Grundlagen (Fachhochschulgesetz, Fachhochschulverordnung) sowie an den Akkreditierungsrichtlinien und -standards.

Fachhochschulgesetz, Fachhochschulverordnung und Akkreditierungsrichtlinien bilden, zusammen mit einem darauf abgestimmten Aktionsplan 3, eine gute und handlungsorientierte Grundlage, um in den nächsten Jahren wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit zu betreiben. Sie lassen aber immer noch genügend Spielraum, damit Fachhochschulen ihre Präferenzen in den Vordergrund stellen können. Art. 3 Abs. 5 lit.a des Fachhochschulgesetzes (FHSG) enthält einen allgemeinen, aber sehr weitreichenden Auftrag: Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben sorgen die Fachhochschulen für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Fachhochschulverordnung (FHSV) nennt in Art. 16c^{bis} Abs. 2 entsprechende Massnahmen: namentlich solche, die zur Erhöhung des jeweils untervertretenen Geschlechts bei den Studierenden, Dozierenden und des Personals führen, solche, die die Entwicklung von Genderkompetenzen fördern sowie die Geschlechterforschung. Zu letzterer siehe Empfehlung 6. Basierend auf Art. 17 FHSG, der die Akkreditierung und Qualitätssicherung an den Fachhochschulen regelt, hat das EVD einen Richtlinienentwurf für die Akkreditierung von Fachhochschulen und Stu-

diengängen vorgelegt. Diesem ist eine umfassende Liste von Standards angehängt, aufgrund welcher die Fachhochschulen und die Studiengänge geprüft werden. Diese Standards enthalten weitreichende und umfassende Gleichstellungskriterien.³⁴ Laut Richtlinien wird die Prüfung im Rahmen einer dreistufigen Begutachtung durchgeführt werden, wobei Begutachtergruppen zusammengestellt werden sollen. Dieses ganze Verfahren hat ein hohes Gleichstellungspotenzial, das unbedingt genutzt und fachkundig begleitet werden muss.

Empfehlung 3

Über das Bundesprogramm werden die Gleichstellungsstrukturen konsolidiert und längerfristig gesichert.

Die Evaluation hat gezeigt, dass der grösste Erfolg in der laufenden Förderungsperiode bei der Verankerung der Gleichstellungsstrukturen an den sieben Fachhochschulen verzeichnet werden konnte. Wenn die Fachhochschulen dem Gesetzesauftrag, für die tatsächliche Gleichstellung zu sorgen, nachkommen wollen, brauchen sie diese Gleichstellungsstrukturen. An diese hat das Bundesprogramm 50 Prozent der finanziellen Mittel beigesteuert. Das ist eine grosse und gewichtige Unterstützung. Die Gleichstellungskordinatorinnen haben sich skeptisch gezeigt, was die Weiterfinanzierung im gleichen Umfang betrifft, wenn die Bundesbeiträge wegfallen würden. Es sollte jedoch das Ziel sein, dass die Posten der Gleichstellungsorgane im Laufe der nächsten vier Jahre in die ordentlichen Stellenpläne der Fachhochschulen aufgenommen werden. Um den Übergang von der 50-prozentigen Finanzierung zur vollständigen Eigenfinanzierung nicht zu abrupt zu gestalten, könnten die Beiträge über das Bundesprogramm 2008-2011 degressiv ausgerichtet werden.

Empfehlung 4

Die Mittelvergabe über das Schwerpunktprogramm wird gewichtet.

Für die kommende Förderungsperiode legt das Schwerpunktprogramm fest, für welche Förderbereiche welche Mittel eingestellt werden sollen. Entsprechend den oben genannten Grundlagen (FHSV, Akkreditierungsrichtlinien) sowie basierend auf den Ergebnissen der Evaluation werden die Bereiche Gender Mainstreaming und Förderung von Genderkompetenzen prioritär behandelt. Zur Unterstützung von Gleichstellungskordinatorinnen und -beauftragten sowie weiterer Fachhochschulangehöriger, die Projekte zu diesen Schwerpunkten einreichen wollen, bietet die Programmleitung Workshops, Kurse oder Begleitung an. Das würde bedeuten, dass die Förderungsberechtigung von Projekten, jedenfalls in dieser Kategorie, nicht an einen Pilot- oder Innovationscharakter gebunden wäre. Im Gegenteil: Transferleistungen sollte – wie schon in der laufenden Periode – hohe Priorität zukommen. Projektförderung in anderen Bereichen soll weiterhin möglich sein. Es wäre zu überlegen, ob, entsprechend der Unterstützung bei der Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen, fixe Beiträge festgelegt werden könnten.³⁵

Empfehlung 5

Gender-Mainstreaming-Projekte enthalten Zielvorgaben und müssen zwingend einem Reporting und Controlling unterzogen werden.

Gender Mainstreaming ist bereits ein Schwerpunkt des jetzt gültigen Aktionsplans, allerdings in einer einerseits sehr umfassenden, andererseits sehr vagen Formulierung³⁶. Wie die Evaluation zeigt, wur-

³⁴ Vgl. Richtlinien des EVD für die Akkreditierung von Fachhochschulen und Studiengängen, Entwurf vom 21. August 2006, z.B. S.4: Die Fachhochschule sorgt bei der Erfüllung aller Aufgaben für die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau. Sie hat zur Umsetzung ihrer Gleichstellungspolitik entsprechende Ziele gesetzt, Programme entwickelt und überprüft deren Wirkung.

³⁵ Z.B. bestimmte Beträge pro Mädchentechniktag, Entwicklung eines neuen Studienganges etc.

³⁶ Vgl. Abschnitt 2.2.1, S. 5: Aktionsplan 2003-2007, ursprüngliche Strategieziele 5 und 6

den nur wenige Projekte in dieser Kategorie eingereicht. In einer nächsten Periode sollten deshalb die Anforderungen tiefer und höher gleichzeitig sein. Was ist damit gemeint? Tiefer: Der Gender-Mainstreaming-Ansatz kann sich beispielsweise auf ein bestimmtes Projekt, einen Prozess, ein Departement etc. beziehen und nicht gleich umfassend auf alle Prozesse und Projekte der Fachhochschule als Ganzes. Höher: Das Gender-Mainstreaming-Projekt muss konkrete innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu erfüllende Zielvorgaben enthalten. Reporting und Controlling müssen eingerichtet werden. Das Nichterfüllen der Zielvorgaben muss Folgen haben.

Empfehlung 6

Das Bundesamt schreibt an den Fachhochschulen ein Forschungsprogramm zu angewandter Geschlechterforschung aus. Die ausgewählten Projekte werden zu 100 Prozent finanziert.

Es herrscht noch kein Konsens darüber, ob Gender Studies auch an den Fachhochschulen angeboten werden sollen, was angewandte Geschlechterforschung den Fachhochschulen nützen könnte, auf welche Fachbereiche sie anwendbar wäre – auf die Soziale Arbeit oder auch auf die Automobiltechnik beispielsweise? Über das laufende Bundesprogramm wurden ausschliesslich die Vermittlung und Verbreitung von Resultaten aus der Genderforschung unterstützt, jedoch keine eigenen Forschungsprojekte. Das war wohl insofern richtig, als dass es für die Fachhochschulen sehr schwierig (gewesen) wäre, die notwendigen Eigenmittel aufzubringen. Das Evaluationsteam schlägt deshalb vor, einen bestimmten Betrag (2 Mio. Franken) für ein Anschubprogramm Genderforschung an den Fachhochschulen zu reservieren und geeignete Projekte, mindestens in einer ersten Phase, voll zu finanzieren.

8. 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): Handbuch zur Gleichstellung. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen, hg. von der Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Barben, Marie-Louise und Elisabeth Ryter (2003): Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen!, Empfehlungen und Handlungsvorschläge, hg. vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.
- Barben, Marie-Louise und Elisabeth Ryter (Dezember 2005): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit an den Fachhochschulen 2004 – 2007. Teilbericht 1: Rahmenbedingungen und Formen der Zusammenarbeit, Bern.
- Beratungsorgan zum Programm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen (22. April 2004): Folgerungen des Beratungsorgans aus der Evaluation und Handlungsvorschläge für die Umsetzung 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 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).
- Bundesamt für Statistik: Hochschulindikatoren sowie die ihnen zu Grunde liegenden Datenquellen (www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infotek/erhebungen__quellen/blank/blank/hi/01.html).
- Bundesamt für Statistik: Maturitäten und Übertritte an Hochschulen 2005, Neuchâtel 2006.
- Bundesgesetz über die Fachhochschulen (FHSG) vom 6. Oktober 1995.
- 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.
- Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den schweizerischen Fachhochschulen: Bewilligte Projekte (www.bbt.admin.ch).
- Eidgenössische Fachhochschulkommission EFHK: Konzeptevaluation der Bachelor-Studiengänge an Fachhochschulen (KEVA), Bericht der EFHK vom 9. Mai 2006.
- 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.

- Hüttner, Eveline und Silvia Strub (2006): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit an den Fachhochschulen 2004 – 2007. Teilbericht 2: Projektwirkung und Fortschritte in der ausgewogenen Verteilung der Geschlechter, Bern, Oktober 2006.
- 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.
- Koellreuter, Isabel und Colette Peter (2004): Bericht über die Evaluation des ersten Jahres des Programms „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen.“
- Kommission für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule (2005): Handbuch für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule.
- Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz: Mandat für die Fachkommission Chancengleichheit FCh (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.
- Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz / Fachkommission Chancengleichheit (6. Juli 2004): Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen (www.kfh.ch)
- 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)
- Positionspapier der AG Chancengleichheit und Gender Studies in Hinblick auf die Botschaft Bildung, Forschung und Innovation BFI 2008-2011 vom Oktober 2005, S. 21ff.
- Reglement über die Gleichstellung von Frauen und Männern der Berner Fachhochschule (18.8.2005).
- Richtlinien des EVD für die Akkreditierung von Fachhochschulen und Studiengängen, Entwurf vom 21. August 2006
- Schulz, Hans-Rudolf (2005): Evaluation Gleichstellung an der Fachhochschule Nordwestschweiz, Basel.
- 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 et al. (2004): Bestandesaufnahme zur Situation der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Projektbericht Teil 1, Fachhochschule Nordwestschweiz.

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.

9. Anhang

9.1. Begriffe

Nach Alphabet geordnet:

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.

BFT-Botschaft

In der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologien (BFT-Botschaft) erfolgt die strategische Ausrichtung und finanzielle Planung des Bundesrates für den Bildungsbereich der jeweiligen vierjährigen Planungsperiode. Die nächste entsprechende Botschaft bezieht sich auf die Jahre 2008-2011. Sie wird neu Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI-Botschaft) heissen.

Chancengleichheit / Gleichstellung

Diese Begriffe werden vom Evaluationsteam synonym verwendet (Bundesprogramm Chancengleichheit; Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen, Gleichstellungscontrolling etc.).

Dozierende

Statistisch fassen wir unter dem Begriff Dozierende die BFS-Kategorien ProfessorInnen sowie übrige Dozierende zusammen. Damit sind sämtliche Personen zusammengefasst die an einer Fachhochschule unterrichten, unabhängig von ihrem Status.

Fachbereiche / GSK-Bereich / TWD-Bereich

Mit dem im Oktober 2005 in Kraft getretenen teilrevidierten Fachhochschulgesetz (FHSG) wurden die Fachbereiche Gesundheit, Soziale Arbeit und Kunst (GSK) neu in Bundeskompetenz überführt. Zuvor waren sie kantonal geregelt.³⁷

Die Fachbereiche Musik, Theater und andere Künste sowie Gesundheit, Soziale Arbeit, Angewandte Linguistik, Angewandte Psychologie werden im vorliegenden Bericht unter dem Begriff „GSK-Bereich“ zusammengefasst.

Vor Überführung der GSK-Bereiche in Bundeskompetenz war das BBT lediglich für die Fachbereiche Bauwesen, Technik, Chemieingenieurwesen, Landwirtschaft, Wirtschaft sowie Gestaltung (Design) zuständig.³⁸ Diese werden unter dem Begriff „TWD-Bereich“ (analog Terminologie des Bundesamtes für Statistik) zusammengefasst.

Fachhochschule (FH)

Der Begriff Fachhochschule bezeichnet die regionale Institution. Es gibt in der Schweiz sieben (bzw. seit 2005 acht) Fachhochschulen.³⁹ Gegenstand der Evaluation sind (mit Ausnahme der Sekundärdatenanalysen) die sieben bisherigen, öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen.

³⁷ Kantonalem Recht unterliegen nunmehr nur noch die Studiengänge der Lehrkräfteausbildung inklusive pädagogische Spezialausbildungen.

³⁸ Der Fachbereich Sport wird auch vom Bund geregelt, ist aber nicht dem BBT, sondern dem Departement Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) unterstellt. Der Aktionsplan Chancengleichheit und die vorliegende Evaluation beziehen sich nur auf die BBT-Bereiche.

³⁹ 2005 nahm die Kalaidos Fachhochschule ihren Betrieb auf. Es ist dies die erste dem Bund unterstellte Fachhochschule mit privater Trägerschaft, die die gleichen Bedingungen erfüllen muss wie die öffentlich rechtlichen Fachhochschulen. Diese private Hochschule entstand aus dem Zusammenschluss eines Teils der Privaten Hochschule für Wirtschaft (PHW) und der AKAD Hochschule für Berufstätige. Letztere wurde bis 2004 in den

Gender / Geschlecht

Mit Gender werden die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern bezeichnet (Genderkompetenzen, Gender Studies etc.) und nicht das biologische Geschlecht. Der Begriff Geschlecht wird in diesem Bericht jedoch in derselben Weise verwendet wie Gender (z.B. Geschlechterforschung).

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming besteht in der (Re)organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.

Genderkompetenz

Genderkompetenz zeigt sich in der Haltung, im Fachwissen und in der Handlungskompetenz. Sie ist eine Mischung aus Hintergrundwissen, Erfahrung, Wahrnehmung und sozialen Fähigkeiten.

Gendersensibilität

Die Wahrnehmung der Geschlechterverhältnisse und (potenzieller) Diskriminierungsstrukturen.

Gleichstellungsbeauftragte

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

Gleichstellungskordinatorin

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.

Gleichstellungsorgan

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

Mittelbau

Der Begriff Mittelbau umfasst Assistierende und wissenschaftliche MitarbeiterInnen.

Programm

Den Begriff Programm verwenden wir für die Gesamtheit der Massnahmen und Projekte, die im Rahmen der zwei Aktionspläne durch das BBT mitfinanziert wurden. Im Programm ist die Mitfinanzierung sowohl der Gleichstellungsorgane wie der Gleichstellungsprojekte enthalten.

Projekte

Der Begriff Projekt bezieht sich auf alle von den Fachhochschulen bzw. Hochschulen beantragten und vom BBT bewilligten und mitfinanzierten Projekte.

BFS-Statistiken zusammen mit der FH Nordwestschweiz ausgewiesen. Einige Hochschulen in den Bereichen Musik, Theater und andere Künste sowie der Sozialen Arbeit sind nicht, oder noch nicht, in eine der acht FH integriert. Sie werden in der Sekundärdatenanalyse ebenso wie die Kalaidos FH in der Rubrik „Andere FH“ zusammengefasst.

Teilschule / Hochschule / Departement

Eine Fachhochschule besteht aus verschiedenen Teilschulen, bzw. Hochschulen oder Departementen unterschiedlicher Fachrichtungen. Im Bericht wird hauptsächlich der Begriff Teilschule verwendet.

Tabelle Studierende 2005/06

Tabelle A1 Studierende nach Fachbereich bzw. Studiengang und Geschlecht (Diplom und Bachelor), 2005/06

	Total	Frauen	Frauenanteil
TWD-Bereich			
Architektur, Bau- und Planungswesen	2 681	586	21.9
Architektur	1 048	291	27.8
Bauingenieurwesen	778	90	11.6
Raumplanung	79	13	16.5
Landschaftsarchitektur	418	160	38.3
Geomatik	221	28	12.7
Holztechnik	137	4	2.9
Technik und IT	8 902	453	5.1
Elektrotechnik	1 877	40	2.1
Informatik	2 923	181	6.2
Telekommunikation	400	27	6.8
Mikrotechnik	467	34	7.3
Systemtechnik	883	31	3.5
Maschinentechnik	1 485	58	3.9
Technisches Projektmanagement in Mechatronik	38	4	10.5
Automobiltechnik	144	3	2.1
Wirtschaftsingenieurwesen	380	33	8.7
Medieningenieurwesen	218	36	16.5
Gebäudetechnik	87	6	6.9
Chemie und life sciences	1 321	488	36.9
Biotechnologie	125	50	40.0
Lebensmitteltechnologie	156	66	42.3
Life sciences	175	78	44.6
Chemie	351	74	21.1
Oenologie	72	21	29.2
Umweltingenieurwesen	442	199	45.0
Land- und Forstwirtschaft	369	96	26.0
Landwirtschaft	333	91	27.3
Forstwirtschaft	36	5	13.9
Wirtschaft und Dienstleistungen	11 454	4 302	37.6
Betriebsökonomie	8 235	2 921	35.5
International Business Management	88	39	44.3
Wirtschaftsinformatik	897	119	13.3
Facility Management	188	103	54.8
Hotellerie	862	433	50.2
Tourismus	161	102	63.4
Information und Dokumentation	338	241	71.3
Kommunikation	463	250	54.0
Wirtschaftsrecht	222	94	42.3
Design	2 136	1 237	57.9
Visuelle Kommunikation	1 003	534	53.2
HyperWerk	80	21	26.3
Produkt- und Industriedesign	731	438	59.9
Innenarchitektur	183	132	72.1
Konservierung-Restaurierung	139	112	80.6
GSK-Bereich:			
Musik, Theater und andere Künste	4 175	2 323	55.6
Bildende Kunst allgemein	627	368	58.7
Bildnerisches Gestalten	56	43	76.8
Aesthetische Erziehung	58	46	79.3
Lehrerbildung für Kunstfächer allgemein	281	216	76.9
Musikpädagogik (instrumental und vokal)	866	443	51.2
Interpretation/Performance	1 124	621	55.2
Schul- und Kirchenmusik	251	163	64.9
Dirigieren	78	16	20.5

	Total	Frauen	Frauenanteil
Spezialausbildungen in Musik	260	123	47.3
Musik allgemein	396	183	46.2
Theaterschaffen in den darstellenden Künsten	132	70	53.0
Bewegungs-, Sprech- und Stimmerziehung	22	17	77.3
Theater allgemein	24	14	58.3
Angewandte Linguistik	266	225	84.6
Übersetzen allgemein	252	213	84.5
Dolmetschen allgemein	14	12	85.7
Soziale Arbeit	4 406	3 236	73.4
Sozialarbeit	1 523	1 159	76.1
Sozialpädagogik	1 745	1 275	73.1
Soziokulturelle Animation	419	262	62.5
Allgemeine Soziale Arbeit	719	540	75.1
Angewandte Psychologie	366	279	76.2
Angewandte Psychologie allgemein	366	279	76.2
Gesundheit	1 626	1 383	85.1
Pflege	991	858	86.6
Hebamme	101	100	99.0
Physiotherapie	214	159	74.3
Ergotherapie	103	100	97.1
Psychomotorische Therapie	61	57	93.4
Ernährungsberatung	59	54	91.5
Medizinische Radiologie	97	55	56.7

Quelle: Bundesamt für Statistik; Darstellung BASS.