

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit
von Frauen und Männern an den
Fachhochschulen 2008 bis 2011: Schlussbericht

zuhanden des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie BBT

Luzern, den 19. Dezember 2011

Franziska Müller (Projektleitung, Interface Luzern)
mueller@interface-politikstudien.ch

Jérôme Mabillard (Projektmitarbeit, evaluanda Genf)

Eric Zellweger (Projektmitarbeit, evaluanda Genf)

Prof. Dr. Andreas Balthasar (Qualitätssicherung, Interface Luzern)

INHALTSVERZEICHNIS

I	EINLEITUNG	3
1.1	Das Bundesprogramm Chancengleichheit an den Fachhochschulen 2008 bis 2010	3
1.2	Zweck und Gegenstand der Evaluation	4
1.3	Methodisches Vorgehen	5
1.4	Aufbau des Berichts	7
2	EVALUATION DER PROGRAMMKONZEPTION UND PROGRAMMABWICKLUNG	8
2.1	Hat sich die inhaltliche Ausrichtung des Programms bewährt?	8
2.2	Funktionieren die Programmstrukturen und Programmabläufe?	10
2.3	Wie verwenden die Fachhochschulen die Bundesbeiträge?	15
3	EVALUATION DER UMSETZUNG AN DEN FACHHOCHSCHULEN	19
3.1	Wie ist die Verankerung des Genderansatzes und die Sensibilisierung an den Fachhochschulen zu beurteilen?	19
3.2	Wurde die ausgewogene Vertretung der Geschlechter an den Fachhochschulen gestärkt?	29
4	ZUSAMMENFASSENDES FAZIT	49
4.1	Zielerreichung Output	49
4.2	Zielerreichung Impact	53
4.3	Zielerreichung Outcome	54
5	EMPFEHLUNGEN	56
	ANHANG	59
A1	Angaben zu den Einzelprojekten	59
A2	Angaben zur Analyse der BFS-Sekundärdaten	66
	IMPRESSUM	75

I EINLEITUNG

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an den Fachhochschulen (FH) ist in der Fachhochschulgesetzgebung verankert.¹ Seit 2000 unterstützt das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) die Chancengleichheit an den Fachhochschulen mit finanziellen Beiträgen.

1.1 DAS BUNDESPROGRAMM CHANCENGLEICHHEIT AN DEN FACHHOCHSCHULEN 2008 BIS 2010

Das Parlament hat im Oktober 2007 im Rahmen der Bundesbeschlüsse zur Botschaft vom 24. Januar 2007 über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2008 bis 2011 einem Kredit von 10 Millionen Franken zugestimmt, um

- Massnahmen für eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter bei den Studierenden, im Mittelbau, bei den Dozierenden sowie beim administrativen und technischen Personal an FH zu unterstützen,
- die Sensibilisierung der Studierenden, Dozierenden und Schulleitungen für Genderfragen voranzutreiben und
- die Verankerung des Genderansatzes im Unterricht, in der Forschung und in der Verwaltung zu etablieren (Gender Mainstreaming).

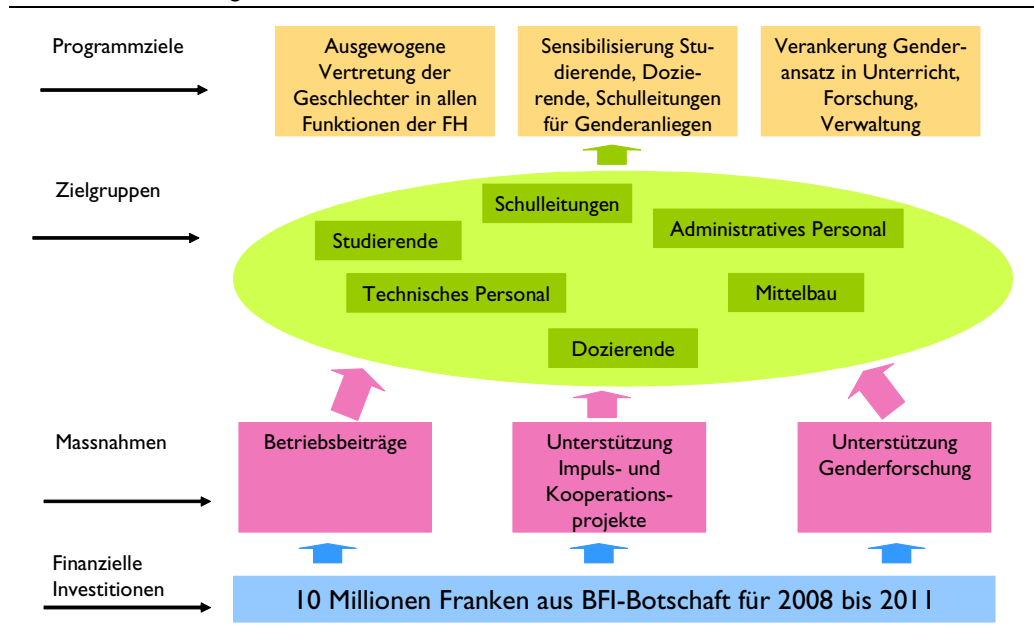
Zur Konkretisierung der Umsetzung dieser Zielsetzungen hat das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie einen Aktionsplan 2008 bis 2011 für das Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen ausgearbeitet.² Der Aktionsplan präzisiert die Zielsetzungen, die Zuständigkeiten, die Instrumente und die Wirkungsindikatoren des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen. Er hält auch fest, dass die Aktivitäten im Zeitraum 2008 bis 2011 stärker als in den beiden Laufzeiten zuvor auf die Integration und die nachhaltige Verankerung des Anliegens in den gesamten Leistungs- und Führungsauftrag ausgerichtet sein sollen. Die Erreichung der Ziele wurde mit drei Instrumenten angestrebt. Erstens wurden Betriebsbeiträge an FH für ihre eigenen Anstrengungen gemäss eigenem Programm und eigenen Schwerpunkten ausgerichtet. Zweitens wurden Impuls- und Kooperationsprojekte der FH gezielt unterstützt. Drittens standen finanzielle Mittel für die Genderforschung zur Verfügung.³

¹ Bundesgesetz vom 6. Oktober 1995 über die Fachhochschulen (FHSG), besonders im revidierten Fachhochschulgesetz (FHSG) vom 5. Oktober 2005 und in der Verordnung vom 11. September 1996 über Aufbau und Führung von Fachhochschulen (FHSV).

² Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2008): Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen. Aktionsplan für die Jahre 2008 bis 2011, Bern.

³ Gesuche um Mittel für Impuls- und Kooperationsprojekte sowie Forschungsprojekte können auch von der privaten Kalaidos Fachhochschule eingereicht werden.

D 1.1: Massnahmen, Zielgruppen und Zielsetzungen des Bundesprogramms Chancengleichheit FH



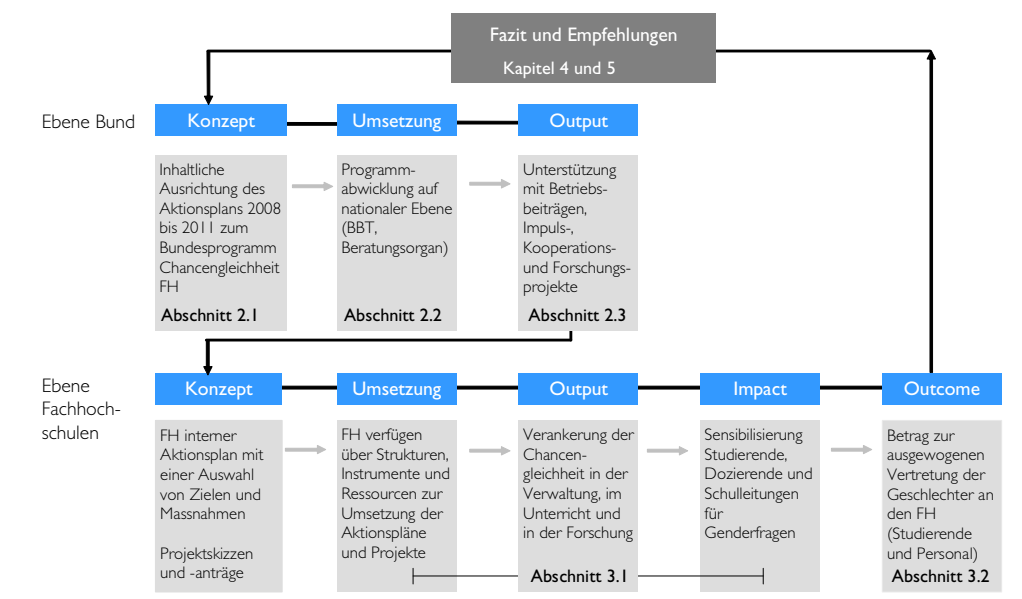
Quelle: Eigene Darstellung.

1.2 ZWECK UND GEGENSTAND DER EVALUATION

Interface Politikstudien Forschung Beratung hat zusammen mit evaluanda das Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen (2008 bis 2011) im Auftrag des Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) evaluiert. Der Hauptzweck dieser Evaluation lag darin, zu prüfen, ob sich das gewählte Vorgehen der letzten Jahre bewährt hat und welche zentralen Schlüsse im Hinblick auf die künftige Fortsetzung des Programms zu ziehen sind.

Die vorliegende Evaluation basiert auf einem Wirkungsmodell, welches in der Darstellung D 1.2 schematisiert aufgeführt ist. Hinsichtlich der massgeblichen Wirkungskette des Bundesprogramms Chancengleichheit an Fachhochschulen gilt es, zwischen der Programmebene auf nationaler Ebene und der Projektebene in den Fachhochschulen zu unterscheiden.

D I.2: Wirkungsmodell Evaluation Chancengleichheit an Fachhochschulen



Quelle: Eigene Darstellung.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit an den Fachhochschulen basiert auf konzeptionellen Vorgaben. Zuständig für die Abwicklung des Bundesprogramms sind das BBT sowie das Beratungsorgan.⁴ Die Vergabe von finanziellen Mitteln an die Betriebsbeiträge, die Impuls-, Kooperations- und Forschungsprojekte bezeichnen wir als Output auf Ebene des Bundes. Voraussetzung zum Bezug der Bundesbeiträge bilden die FH-Aktionspläne sowie die Erarbeitung von Projektskizzen und -anträgen. Zur Umsetzung dieser konzeptionellen Grundlagen benötigen die Fachhochschulen adäquate Strukturen und Prozesse. Es resultieren Massnahmen zur Verankerung der Chancengleichheit in der Verwaltung, im Unterricht und in der Forschung (Output). Mit diesen sollen spezifische Zielgruppen beeinflusst werden (Impact), was schliesslich längerfristig zu einer ausgewogeneren Vertretung der Geschlechter auf allen Stufen und in allen Fachbereichen der Fachhochschulen beitragen soll (Outcome).

I.3 METHODISCHES VORGEHEN

Die Evaluation basiert auf folgenden Datenquellen:

- *Leitfadengestützte Gespräche mit Expertinnen/Experten:* Zu Beginn der Evaluation führten wir leitfadengestützte Gespräche mit den Hauptakteurinnen und -akteuren der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen durch (Projektverantwortliche des Bundesprogramms, Präsidentin des Beratungsorgans, Präsident der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen [KFH], Präsidentin der Fachkommission Chancengleichheit [FchKFH] der KFH).

⁴ Das Beratungsorgan unterstützt als Gremium von Expertinnen und Experten aus den Bereichen Fachhochschule, Universität und Politik das BBT bei der Aufsicht über die Verwendung der Mittel im Sinne des Aktionsplans 2008–2011.

- *Auswertung Reporting:* Das BBT hat ausführliche Reportingunterlagen entwickelt. Diese wurden jährlich von den Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulen im Namen der Hochschulleitung zuhanden der Projektverantwortlichen des Bundesprogramms des BBT ausgefüllt und geben Auskunft über den Stand der Umsetzung der Aktionspläne an den einzelnen Fachhochschulen. Grundlage für die Erarbeitung des Schlussberichts bilden die Reportings der Jahre 2008, 2009 und 2010.
- *Online-Befragung an den Fachhochschulen:* Im Frühjahr 2010 wurde eine Online-Befragung an den Fachhochschulen durchgeführt. Sämtliche Lehr- und Forschungspersonen der öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen (Professorinnen und Professoren, übrige Dozierende, Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende, Bereichs- oder Fachverantwortliche) bilden die Grundgesamtheit der Umfrage. Das administrative und technische Personal wurde bei den Analysen nicht berücksichtigt, da die Massnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau nicht in erster Linie diese Personalgruppe betreffen. Die Grundgesamtheit der Umfrage umfasst somit ungefähr 27'000 Personen.⁵ Aus Datenschutzgründen stellte uns die KFH keine Adressen der Zielgruppe zur Verfügung, sodass wir nicht selbst die Stichprobenziehung und die Auswahl der Antwortenden vornehmen konnten. So haben wir den Kontaktpersonen jeder Fachhochschule den Auftrag erteilt, eine zufällige Stichprobe von 320 Personen aus der Zielgruppe ihrer Schule zu ziehen. Die Rücklaufquote betrug ungefähr 25 Prozent, was einer Anzahl von insgesamt 551 Antwortenden entspricht. Die ausführliche Darstellung der Ergebnisse der Online-Befragung ist im zweiten Teilbericht dokumentiert.⁶
- *Sekundäranalytische Auswertungen:* In der Analyse stützten wir uns auf die Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS). Das BFS erhebt im Rahmen des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) zahlreiche fachhochschulspezifische Daten. Die BFS-Indikatoren beziehen sich auf Vollzug, Output und Wirkungen im Hochschulbereich. Nähere Informationen sind im Anhang A2 aufgeführt.
- *Evaluationstagung mit Gleichstellungsbeauftragten und Beratungsorgan:* Zur Diskussion des Erreichten auf Ebene der Fachhochschulen sowie auf Ebene des Programms wurde mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulen sowie den Mitgliedern des Beratungsorgans eine Tagung durchgeführt. An der Tagung nahmen 17 Personen teil.
- *Dokumentenanalyse:* Schliesslich wurden in der Evaluation Dokumente (Programmunterlagen, Dokumente der Fachkommission Chancengleichheit der KFH) berücksichtigt.

⁵ Die statistischen Daten betreffend Personal der Fachhochschulen stammen aus Publikationen des Bundesamtes für Statistik (BFS) des Jahres 2008. <<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data.html>>, Rubrik Personal.

⁶ Müller, Franziska et al. (2011): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2008 bis 2011: Teilbericht 2, Luzern.

1.4 AUFBAU DES BERICHTS

Die inhaltliche Ausrichtung des Bundesprogramms sowie dessen Umsetzung auf Bundesebene sind Gegenstand des Kapitels 2. Kapitel 3 legt die Ergebnisse der Umsetzung der FH-Aktionspläne an den Fachhochschulen dar. In Kapitel 4 werden die Ergebnisse einem Fazit aus Sicht der Evaluation unterzogen. Kapitel 5 hält schliesslich Empfehlungen im Hinblick auf die künftige Ausgestaltung einer Programmfortsetzung fest. Diese richten sich an das BBT sowie an das Beratungsorgan.

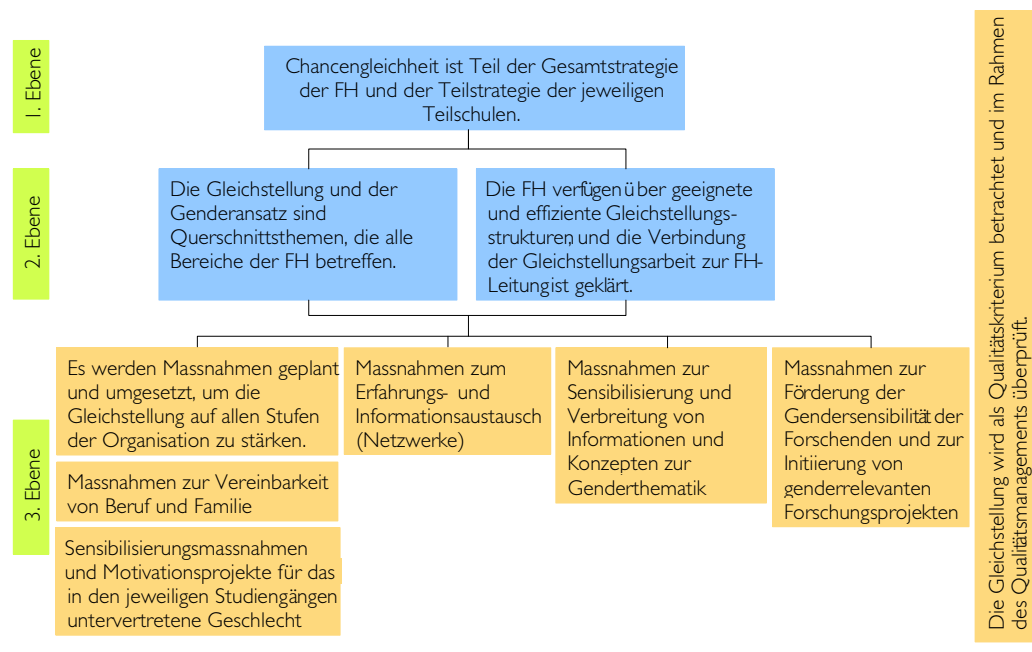
2 EVALUATION DER PROGRAMMKONZEPTION UND PROGRAMMABWICKLUNG

In diesem Abschnitt gehen wir der Frage nach, ob sich der inhaltliche Aufbau sowie die Strukturen und Prozesse zur Abwicklung des Programms bewährt haben. Dabei werden jeweils auch Folgerungen im Hinblick auf eine künftige Optimierung des Programms aufgeführt.

2.1 HAT SICH DIE INHALTLICHE AUSRICHTUNG DES PROGRAMMS BEWÄHRT?

Dieser Abschnitt thematisiert die inhaltliche Ausrichtung des Bundesprogramms und geht der Frage nach, ob sich diese bewährt hat. Darstellung D 2.1 zeigt den inhaltlichen Aufbau des Bundesprogramms auf.

D 2.1: Inhaltliche Programmausrichtung



Das Bundesprogramm Chancengleichheit ist von seiner inhaltlichen Ausrichtung her sehr breit angelegt. Im Vergleich zum Bundesprogramm Chancengleichheit an den Universitäten, welches auf drei Module fokussiert ist, unterscheidet das Bundesprogramm Chancengleichheit an den Fachhochschulen zwischen mehreren Ebenen und Massnahmenbereichen. Innerhalb dieser Massnahmenbereiche setzten die Fachhochschulen in den letzten Jahren zahlreiche, zum Teil sehr diverse Massnahmen im Rahmen ihrer FH-Aktionspläne um. Im Reporting führen die Fachhochschulen jährlich im Schnitt rund 30 Einzelmassnahmen auf.

Angesichts der breiten Ausrichtung des Bundesprogramms wurden an der Evaluations- tagung mit den Gleichstellungsbeauftragten und Mitgliedern des Beratungsorgans sowohl die Vor- als auch die Nachteile für eine stärkere Fokussierung eines künftigen Bundesprogramms diskutiert. Für eine stärkere inhaltliche Fokussierung würde gemäss der Diskussion sprechen, dass sich dadurch die FH-Aktionspläne besser profilieren könnten und diese in der Folge auch besser nach aussen kommuniziert werden könnten. Bisher taten sich die Fachhochschulen eher schwer, im Rahmen ihrer FH-internen Aktionspläne Schwerpunkte zu setzen. Angesichts der knappen Ressourcen, welche auf viele kleine Pensen und mehrere Teilschulen oder Departemente aufgeteilt sind, könnte ein gebündelter Einsatz der Ressourcen auf ausgewählte Bereiche einer Verzett- elung der Aktivitäten entgegenwirken und die Sichtbarkeit des Programms erhöhen. Dass diesbezüglich ein gewisser Bedarf besteht, darauf weisen die Ergebnisse der Onli- ne-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Fachhochschulen aus dem Jahr 2010 hin. Das Bundesprogramm respektive die FH-internen Aktionspläne werden in der FH-Öffentlichkeit kaum als gesamtstrategisches Massnahmenpaket wahrgenom- men. Drei Viertel der Befragten ist nicht oder nur geringfügig über das Bundespro- gramm informiert.

Eine Mehrheit der Tagungsteilnehmenden begrüsst jedoch die inhaltliche Breite des Bundesprogramms. Diese hat sich ihrer Meinung nach bewährt und sollte auch künft- ig beibehalten werden. Im Hinblick auf eine künftige inhaltliche Ausgestaltung des Bundesprogramms wurden drei zentrale Punkte diskutiert:

- *Bundesprogramm soll gemeinsame Stossrichtung definieren:* Das Bundespro- gramm soll auf der Ebene von Wirkungszielen weiterhin eine gemeinsame Stoss- richtung definieren. Dabei wird seitens der Gleichstellungsbeauftragten auf zwei Positionspapiere zuhanden des Beratungsorgans verwiesen, welches für die künft- ige Ausgestaltung des Bundesprogramms vier strategische Schwerpunkte festhält: 1. Nachwuchsförderung und Personalentwicklung von Mitarbeitenden und Do- zierenden; 2. Chancengleichheit im Rahmen der Internationalisierung; 3. Integra- tion von Gender- und Diversity-Aspekten; 4. Innovative Projekte in Forschung und Lehre.⁷
- *Bundesprogramm soll viel Handlungsspielraum für FH-interne Aktionspläne be- lassen:* Die inhaltliche Breite des Programms erlaubt den Fachhochschulen, ihre Aktionspläne vor dem Hintergrund unterschiedlicher Voraussetzungen und Gege- benheiten an den Fachhochschulen „masszuschneiden“. Dies erhöht die Chance, dass die Aktionspläne top-down auf ein stärkeres Commitment stossen. Mit einer Einschränkung der Themenvielfalt würde zudem die Kontinuität gewisser Mass- nahmen, welche sich in den letzten Jahren bewährt haben, gefährdet.

⁷ Vgl. Positionspapier für ein Bundesprogramm Chancengleichheit der Fachhochschulen BFI-Botschaft 2013–2016. Ein Dokument der Fachkommission Chancengleichheit KFH zuhanden des Beratungsorgans BBT (20. September 2010) sowie Positionspapier der Arbeitsgruppe „Gender und Wissenschaftspolitik“ im Hinblick auf die Förderperiode 2013–2016: Berücksichtigung der Gen- derdimension in Wissenschaft und Forschung – Für eine nationale Strategie der Schweizer Hochschulen und Forschungseinrich- tungen (8. Oktober 2010).

- *Bildung von FH-übergeordneten Strukturen (Netzwerke) stärken:* Neben Themenfeldern, welche aufgrund der Voraussetzungen vor Ort spezifische Vorgehensweisen erfordern, gibt es Themen, welche alle Fachhochschulen gleichermaßen betreffen. Parallel zu den FH-Aktionsplänen, sollten einzelne Themenschwerpunkte künftig stärker FH-übergreifend behandelt werden. In Anlehnung an die durch das KTI finanzierten FH-Forschungsnetzwerke könnten zwischen den FH-internen Aktionsplänen Strukturen geschaffen werden, die sich auf spezifische Fragen und Themen zur Gleichstellung konzentrieren. Die Vorstellungen zur konkreten inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung der Netzwerke gehen in der Diskussion auseinander und müssten noch eingehend geklärt werden. Einigkeit herrscht darüber, dass die Netzwerke aus eigener Kraft der Fachhochschulen entstehen sollten, und der Bund hierzu zwar Impulse setzen, aber keine Vorgaben machen soll. Die Zielsetzung einer Stärkung der FH-übergeordneten Strukturen ist eindeutig: Mit der stärkeren FH-übergeordneten Koordination und Kooperation:
 - soll erstens die Zielerreichung der Gleichstellung und Chancengleichheit innerhalb der Fachhochschulen auf einem vergleichbaren Niveau vorangebracht werden,
 - sollen zweitens die Hochschulen durch den Austausch von Good Practice voneinander profitieren können und
 - sollen drittens alle Hochschultypen gemeinsamen an einer nationalen Gender Policy für den Bereich der Hochschulbildung arbeiten können.⁸

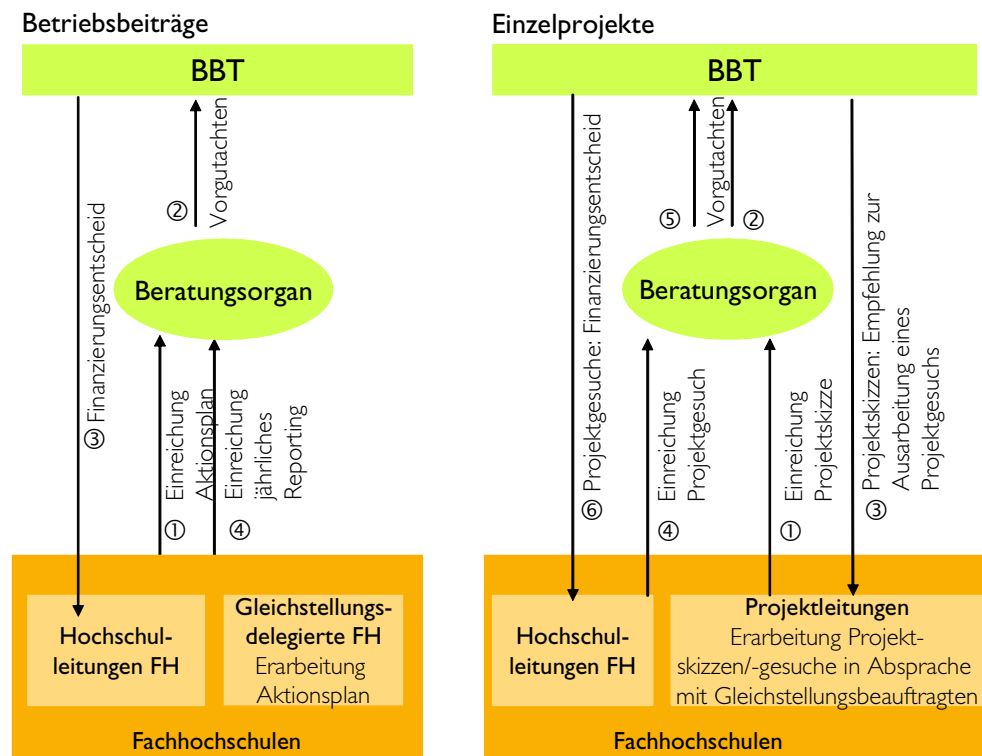
2.2 FUNKTIONIEREN DIE PROGRAMMSTRUKTUREN UND PROGRAMMABLÄUFE?

Mit der dritten Laufzeit der Bundesprogramms Chancengleichheit an den Fachhochschulen kam es zu einem Übergang von einer reinen Projektfinanzierung zu einer Mischform von Programmfinanzierung (Betriebsbeiträge an Aktionspläne) und Einzelprojektförderung. Die strategische Gesamtführung des Programms lag weiterhin beim BBT, während die Fachhochschulleitungen mit eigenen Aktionsplänen die Gesamtverantwortung in ihrem Bereich übernahmen. Seitens der Gleichstellungsbeauftragten wird der Übergang zur Programmfinanzierung sehr begrüßt, weil damit die Autonomie der Schulen verstärkt wurde. Auf diese Weise habe sich der Gedanke der Chancengleichheit nachhaltiger an den Schulen verankern lassen. Die oberste Führungsebene, welche sich mit den FH-Aktionsplänen und den jährlichen Reportings auseinandersetzen und diese letztlich unterschreiben muss, wurde dadurch stärker für die Thematik sensibilisiert. Gleichzeitig soll gemäss Rückmeldungen im Rahmen der Evaluationsstagung auch weiterhin ein Budgetposten für die Vergabe von Einzelprojekten festgelegt werden.

⁸ Vgl. Positionspapier für ein Bundesprogramm Chancengleichheit der Fachhochschulen BFI-Botschaft 2013–2016. Ein Dokument der Fachkommission Chancengleichheit KFH zuhanden des Beratungsorgans BBT (20. September 2010).

In der Darstellung sind die Programmabläufe grafisch dargestellt. Inwiefern sich diese aus Sicht der Programmakteurinnen und -akteure bewährt haben, wird in den folgenden Abschnitten erörtert.

D 2.2: Programmabläufe (Betriebsbeiträge und Einzelprojekte)



Quelle: Eigene Darstellung.

2.2.1 BETRIEBSBEITRÄGE

Die Programmabläufe bei den Betriebsbeiträgen umfasst die Erarbeitung und Bewilligung der FH-Aktionspläne sowie das jährliche Reporting der Fachhochschulen zum Stand der Umsetzung.

Erarbeitung und Überprüfung der FH-Aktionspläne

Im Frühjahr 2008 reichten die Fachhochschulen ihre FH-Aktionspläne beim BBT ein. Die Aktionspläne gaben Auskunft, in welcher Form die Fachhochschulen die Betriebsbeiträge über den Zeitraum 2008 bis 2011 verwenden wollten. Die Aktionspläne wurden vom Beratungsorgan mittels eines Kriterienrasters geprüft und bildeten die Grundlage für die Erarbeitung der Leistungsvereinbarungen zwischen dem BBT und den Fachhochschulen.⁹

Die Notwendigkeit der Erarbeitung von Aktionsplänen an den Fachhochschulen ist bei den Programmbeteiligten unbestritten. Der in der dritten Laufzeit neu gewählte Ansatz hat sich grundsätzlich bewährt. Sowohl für die Fachhochschulen als auch für die Programmbeteiligten auf Bundesebene brachte die Neuausrichtung neue Aufgaben und

⁹ Vgl. Kriterien zur Beurteilung des FH-internen Aktionsplans.

Veränderungen von gewohnten Abläufen mit sich. Die Erarbeitung der FH-Aktionspläne und deren Überprüfung gestalteten sich aus Sicht der Beteiligten zum Teil langwierig und zeitintensiv. Verschiedentlich kam es zu Verzögerungen, sodass gewisse Fachhochschulen erst sehr spät im 2008 mit ihren Umsetzungsaktivitäten beginnen konnten. Es ist davon auszugehen, dass im Hinblick auf eine nächste Programmphase die Erarbeitung und Überprüfung der FH-Aktionspläne weniger Aufwand bereiten werden, sofern die Programmakteurinnen und -akteure auf den Erfahrungen und dem Know-how der dritten Laufzeit aufbauen können. Wichtig wird sein, dass das Programmkonzept frühzeitig vorliegt, sodass die FH-Aktionspläne gut auf dieses abgestimmt werden können. Zudem benötigen die Fachhochschulen aufgrund ihrer verwaltungsinternen Abläufe zur Erarbeitung und Einreichung ihrer Aktionspläne genügend Vorlaufzeit.

Jährliches Reporting zuhanden des BBT

Jede Fachhochschule musste dem BBT jährlich ein Reporting einreichen. Darin dokumentierten die Fachhochschulen den Stand ihrer Aktivitäten entlang der verschiedenen Massnahmenbereiche. Gestützt auf die Prüfung der Reportings für die Jahre 2008 und 2009 entschied das BBT über die Verlängerung der Vereinbarung zu den Betriebsbeiträgen an Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann an den Fachhochschulen für die Jahre 2010 bis 2011.

Die Einführung eines kontinuierlichen Reportings, in welchem die Leistungen und Wirkungen anhand gesetzter Ziele überprüft werden, wird von den Programmbeteiligten (Gleichstellungsbeauftragte, Beratungsorgan) grundsätzlich als wichtig und sinnvoll erachtet. Das vorliegende Reportinginstrument hat sich in dieser, sehr detaillierten Form jedoch als wenig zweckmässig erwiesen. Aus Sicht der Fachhochschulen stellte es eine zeitintensive Alibiübung dar. Das Reporting wird zwecks Rechenschaftsablegung gegenüber dem BBT und nicht als internes Führungsinstrument genutzt. Aus Sicht des BBT und des Beratungsorgans (und auch aus Sicht der Evaluation) ist das Reportinginstrument zu output-orientiert. Es lässt keinen systematischen Vergleich zu den erreichten Wirkungen zu, was nicht zuletzt auch damit zusammenhängt, dass die verschiedenen Fachhochschulen das Reporting wenig konform ausgefüllt haben.

An der Evaluationstagung wurde das Reportinginstrument ebenfalls diskutiert. Die Beteiligten sind sich weitgehend einig, dass das Reporting inhaltlich grundsätzlich zu überarbeiten ist, sollte es den Fachhochschulen wie auch dem Bund künftig von grösserem Nutzen sein. Hierbei wurde insbesondere auf zwei inhaltliche Aspekte hingewiesen:

- *Das Reporting ist weniger massnahmen- und mehr wirkungsorientiert auszugestalten:* In der momentanen Form weist das Reporting einen „buchhalterischen Charakter“ auf, indem der Stand der Umsetzung jeder einzelnen Massnahme aufgelistet wird. Es wäre interessant, wenn das Reporting mehr Aussagen zu den erreichten Wirkungen zulassen würde. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass entsprechende Daten und Informationen an den Fachhochschulen auch erhoben und zugänglich gemacht werden. Es wäre sinnvoll, die Wirkungsmessung in eine qualitative Beurteilung einzubetten, welche den Zusammenhang zwischen den erreich-

ten/nicht erreichten Wirkungen (Impact/Outcome) und den umgesetzten Massnahmen (Output) erörtert und hinderliche respektive förderliche Faktoren beschreibt.

- *Das Reporting soll ein fachhochschulübergreifendes sowie ein fachhochschulspezifisches Set an Indikatoren beinhalten:* Von Interesse wäre es, ein gemeinsames, überschaubares Set an Indikatoren festzulegen, welches in allen FH-Aktionsplänen verwendet und im Rahmen des Reportings überprüft wird. Dies würde einen Vergleich zwischen den Fachhochschulen zulassen und fachhochschulübergreifend Informationen zum Stand der Chancengleichheit liefern (nationales Monitoring). Welche Indikatoren relevant sind, müsste jedoch noch eingehend diskutiert und festgelegt werden. Die Definition von Pflichtindikatoren seitens des BBT könnte helfen, fachhochschulintern einen gewissen Druck auszuüben, damit entsprechende Daten auch tatsächlich erhoben und zur Verfügung gestellt würden. Neben diesem gemeinsamen Indikatorenset, würden die Fachhochschulen weitere spezifisch auf ihre Aktionspläne zugeschnittene Indikatoren definieren.

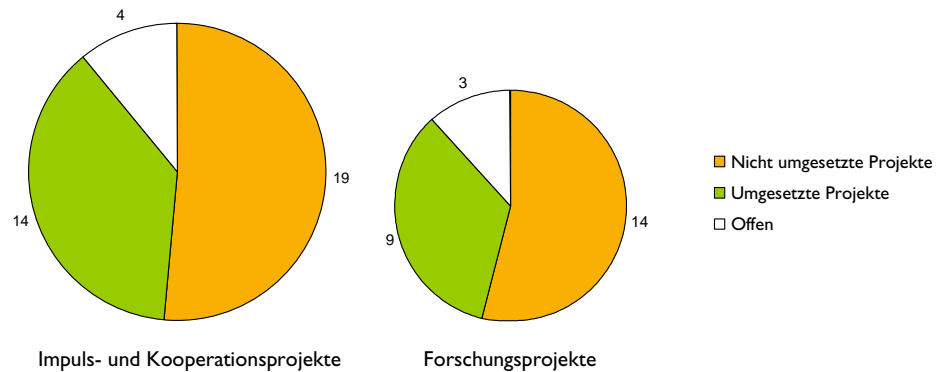
Weiter wurde eine Reihe von Fragen aufgeworfen, welche es noch zu klären gilt: Wie grenzt sich das Instrument von bestehenden FH-internen Controlling- und Monitoringinstrumenten ab? Wer ist für das Reporting verantwortlich? Wer wertet die Reportingunterlagen aus (FH-intern und auf Ebene Bund) und wie werden die Ergebnisse valorisiert?

2.2.2 EINZELPROJEKTE

Die FH haben die Möglichkeit, beim BBT eine Projektskizze einzureichen und in einem zweiten Schritt mit einem ausgearbeiteten Projektgesuch ans BBT zu gelangen oder sie können direkt ein Projektgesuch beim BBT einreichen. Projektskizzen oder Projektgesuche können jährlich zu vier Zeitpunkten eingereicht werden. Für die Projekteingabe stehen den Fachhochschulen diverse Dokumente zur Verfügung (Richtlinien, Gesuchsformular, Budgetvorlage, Raster für Projektdarstellung). Die Projekteingaben werden vom Beratungsorgan mittels eines Kriterienrasters geprüft.¹⁰ In den Sitzungen des Beratungsorgans wird über die Projektskizzen und -anträge beraten und entschieden. Die Verantwortlichen der bewilligten Projekte reichen zuhanden des Beratungsorgans ihren Zwischen- respektive Schlussbericht ein.

Die vorgesehenen Bundesbeiträge für Einzelprojekte wurden nicht ausgeschöpft (vgl. Abschnitt 2.3.2). Zum einen sind insgesamt wohl weniger Projekte eingereicht worden als erwartet wurde. Zum andern wurde ein recht grosser Anteil eingereicherter Skizzen und/oder Anträge seitens des Beratungsorgans nicht zur Ausarbeitung empfohlen respektive nicht bewilligt, weil sie entweder nicht den Vorgaben des Programms entsprachen oder qualitativ nicht zu überzeugen wussten. Darstellung D 2.3 zeigt auf, wie viele der eingereichten Projektideen schliesslich auch umgesetzt wurden.

¹⁰ Vgl. BBT (2009): Kriterien zur Beurteilung von Impuls- und Kooperationsprojekten – Checkliste; BBT (2009): Kriterien zur Projektbeurteilung anwendungsorientierter Genderforschung – Checkliste.

D 2.3: Eingereichte und umgesetzte Einzelprojekte¹¹

Quelle: Angaben des BBT (Stand September 2011).

Es gibt Gründe für die eher geringe Umsetzung von Einzelprojekten, welche fachhochschulintern angesiedelt sind. Auf diese wird in Abschnitt 3.1 eingegangen. An dieser Stelle sollen Gründe und Optimierungsvorschläge aufgeführt werden, welche die Ebene des Programms betreffen. Diese gehen aus der Diskussion im Rahmen der Evaluationsstangung hervor:

- *Finanzierungsinstrumente eindeutig voneinander abgrenzen:* Die Abgrenzung zwischen den verschiedenen Finanzierungsinstrumenten (Betriebsbeiträge, Impuls-, Kooperations- und Forschungsprojekte) wird von den Fachhochschulen nicht gut verstanden. In einigen Fällen war unklar, welche Aktivitäten mit welchem Finanzierungsinstrument unterstützt werden. Projektideen wurden beispielsweise abgewiesen mit dem Verweis, dass diese im Rahmen der Betriebsbeiträge zu finanzieren sind. Die Vorgaben müssen eindeutig formuliert und kommuniziert werden. Auf eine Unterscheidung zwischen Impuls- und Kooperationsprojekten sollte dabei verzichtet werden. Diskutiert wurde auch die Möglichkeit, fortan die Betriebsbeiträge wie bis anhin an die Fachhochschulen auszubehalten, während die Beiträge für Einzelprojekte neu an FH-übergeordnete Strukturen, welche als Projektträger auftreten (z.B. thematische Netzwerke, siehe Abschnitt 2.1), ausbezahlt werden könnten.
- *Vorgaben weniger restriktiv ausgestalten:* Die Vorgaben an die Einzelprojekte werden insbesondere von den Gleichstellungsbeauftragten, aber auch von Mitgliedern des Beratungsorgans als ziemlich restriktiv wahrgenommen. Erwähnt wurden folgende Aspekte:
 - Insbesondere die Suche nach Praxispartnern/-innen, welche 20 Prozent der Projektkosten übernehmen können, erweist sich bei den Forschungsvorhaben als schwierig.
 - An Kooperationsprojekten müssen sich mindestens drei Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen oder andere universitäre Hochschulen beteiligen.

¹¹ Es wird nicht unterschieden, ob es sich um Projektskizzen oder -anträge handelt.

Die Umsetzung dieser Vorgabe bereitet den Fachhochschulen in der Praxis gewisse Probleme, da bereits die Zusammenarbeit auf Ebene der verschiedenen Teilschulen respektive Abteilungen innerhalb einer Fachhochschule eine Herausforderung darstellt.

- *Rolle und Zusammensetzung des Beratungsorgans überdenken:* Die Anforderungen an das Beratungsorgan sind hoch. Neben weiteren Aufgaben muss es die Projekteingaben aus den verschiedenen Disziplinen prüfen. Seitens der Fachhochschulen wird verschiedentlich Kritik an der Beurteilungspraxis geäussert. Demnach werde bei der Prüfung der Eingaben zu sehr aus der Optik universitärer, sozialwissenschaftlicher Forschung beurteilt, was nicht zuletzt mit der Zusammensetzung des Beratungsorgans zusammenhänge. Grundsätzlich wurde die Frage aufgeworfen, ob das Beratungsorgan tatsächlich in der Lage sei, insbesondere Forschungsanträge aus den verschiedenen Disziplinen adäquat zu beurteilen oder ob es dazu nicht die Expertisen von Personen entsprechender Fachrichtungen brauche.

2.3 WIE VERWENDEN DIE FACHHOCHSCHULEN DIE BUNDESBEITRÄGE?

In diesem Abschnitt legen wir in einem groben Überblick dar, welche finanziellen Mittel des Bundesprogramms die Fachhochschulen im Zeitraum 2008 bis 2010 verwendet haben.

2.3.1 VERWENDUNG DER BETRIEBSBEITRÄGE 2008 BIS 2010

Zur Konsolidierung, Fortsetzung und Weiterentwicklung von Tätigkeiten, die sich in den beiden vorangegangenen Laufzeiten des Bundesprogramms (2000–2007) bewährt haben, leistete das BBT zwischen 2008 und 2011 den öffentlichen Fachhochschulen einen Beitrag an die Betriebskosten von Gleichstellungsmassnahmen, die in den FH-Aktionsplänen festgelegt sind. 6 der 10 Millionen Franken sollen gemäss dem Programm für die Betriebsbeiträge¹² verwendet werden. Folgende sieben Fachhochschulen werden unterstützt:

- | | |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------|
| - Zürcher Fachhochschule ZFH | (995'589 Fr.) |
| - Fachhochschule Ostschweiz FHO | (743'494 Fr.) |
| - Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW | (867'919 Fr.) |
| - Fachhochschule Zentralschweiz FHZ | (742'899 Fr.) |
| - Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana SUPSI | (667'519 Fr.) |
| - Berner Fachhochschule BFH | (783'833 Fr.) |
| - Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale HES-SO | (1'198'747 Fr.) |

¹² Der Beitrag für die einzelne Fachhochschule setzt sich aus einem Sockelbetrag und einem Betrag, der durch die Anzahl Studierenden im Bachelorstudium definiert wird zusammen.

Die Darstellung D 2.4 gibt Auskunft über die Gesamtausgaben für die Umsetzung der FH-Aktionspläne in den Jahren 2008 bis 2010. Grundlage für die Darstellung bilden die Reportingangaben der Fachhochschulen aus den Jahren 2008 bis 2010. Daraus geht auch die thematische Schwerpunktesetzung der einzelnen Fachhochschulen hervor.

D 2.4: Gesamtausgaben für die Umsetzung der FH-Aktionspläne in den Jahren 2008 bis 2010

Massnahmen	ZFH	FHO	FHNW	FHZ	SUPSI	BFH	HES-SO	Total
Stärkung der Gleichstellung allgemein	24%	20%	57%	4%	5%	27%	7%	19%
Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	31%	11%	7%	54%	16%	19%	23%	27%
Erhöhung des untervertretenen Geschlechts in einem Studiengang	7%	38%	9%	10%	39%	10%	36%	19%
Erfahrungs- und Informationsaustausch	3%	3%	2%	7%	8%	7%	10%	6%
Vermittlung von Genderkompetenzen	10%	4%	2%	6%	13%	10%	7%	8%
Förderung der anwendungsorientierten Genderforschung	11%	3%	2%	6%	4%	8%	4%	6%
Überprüfung der Gleichstellungstätigkeit	3%	3%	0%	1%	5%	2%	4%	2%
Weitere Kosten	11%	17%	21%	12%	9%	17%	9%	13%
Gesamtausgaben (2008–2010) in Mio. Fr.	2,85	1,16	1,11	2,24	0,90	1,38	1,78	11,43
Anteil Betriebsbeiträge an den Gesamtausgaben (2008–2010) in Mio. Fr.	0,748	0,476	0,516	0,388	0,414	0,576	0,899	4,019
Ausschöpfung maximaler Anspruch Betriebsbeiträge (2008–2010)	100%	85%	79%	70%	83%	98%	100%	89%

Quelle: Reporting 2008, 2009 und 2010.

Legende: dunkelorange = Bereich mit dem höchsten Ausgabenanteil; hellorange = Bereich mit dem zweithöchsten Ausgabenanteil.

Das BBT beteiligt sich mit maximal 50 Prozent an den Gesamtkosten der FH-internen Aktionspläne zur Förderung der Gleichstellung. Drei Fachhochschulen haben ihren

maximalen Anspruch an Betriebsbeiträgen für die Jahre 2008 bis 2010 bisher ausgeschöpft (ZFH, BFH, HES-SO). Der tiefste Ausschöpfungsgrad weist die FHZ auf. Im Schnitt beträgt die Ausschöpfung 89 Prozent.

Was die Schwerpunktsetzung über den Zeitraum 2008 bis 2010 insgesamt betrifft, lassen sich folgende Aspekte festhalten:

- Am meisten Ressourcen verwenden die Fachhochschulen in der Tendenz für die Bereiche „Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf“, „Erhöhung des untervertretenen Geschlechts in einem Studiengang“ sowie „Stärkung der Gleichstellung allgemein“. Auffallend wenige Ressourcen fliessen in die „Überprüfung der Gleichstellungstätigkeit“.
- Zwei Fachhochschulen (FHNW, FHZ) verfolgten zwischen 2008 und 2010 schwerpunktmässig einen Massnahmenbereich, das heisst, sie setzten mehr als die Hälfte der finanziellen Mittel in *einem* Massnahmenbereich um. Die ZFH, die FHO, die SUPSI und die HES-SO verwendeten mindestens die Hälfte der finanziellen Mittel für Massnahmen in *zwei* Bereichen. Die BFH fällt durch eine tendenziell ausgewogene Verteilung der Mittel auf die verschiedenen Bereiche auf.
- Die Verteilung der finanziellen Mittel auf die einzelnen Themenbereiche ist zwischen den Fachhochschulen äusserst heterogen. Dies hängt möglicherweise unter anderem damit zusammen, dass die Zuteilung der Massnahmen zu den einzelnen Bereichen etwas willkürlich erfolgte, da sich die Bereiche inhaltlich nicht eindeutig voneinander abgrenzen lassen.

2.3.2 VERWENDUNG DER BEITRÄGE FÜR EINZELPROJEKTE
Mittels Einzelprojekten will das Bundesprogramm Impuls- und Kooperationsprojekte sowie die anwendungsorientierte Genderforschung fördern. Hierzu stehen für die Jahre 2008 bis 2011 insgesamt 4 Millionen Franken zur Verfügung. Darstellung D 2.5 zeigt die Verwendung der Programmbeiträge für Impuls-, Kooperations- und Forschungsprojekte auf.

D 2.5: Impuls-, Kooperations- und Forschungsprojekte (Stand September 2011)

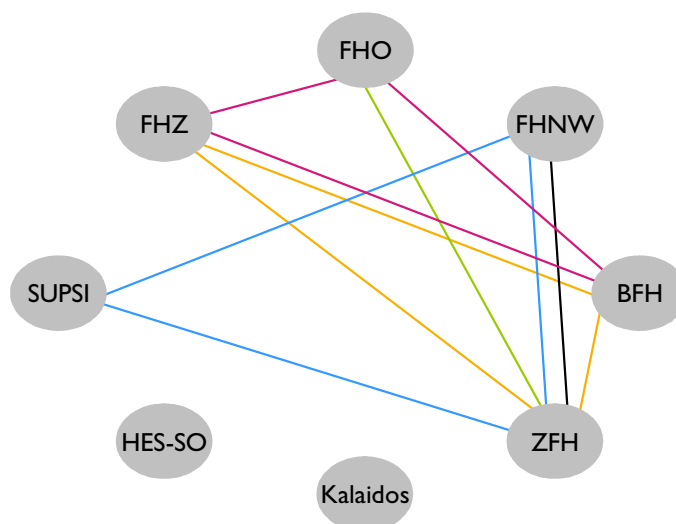
	Kalaidos	ZFH	FHO	FHNW	FHZ	SUPSI	BFH	HES-SO
Impuls-/Kooperationsprojekte (n = 14) 1'264'731 Franken		TTT PP	TTT P	T P	TT P	P	T PP	TTTTTT
Forschungsprojekte (n = 9) 875'354 Franken	T	T	T	TT				TTTT

Legende: T = FH ist Trägerin des Projekts; P = FH ist Projektpartnerin.

Bis September 2011 wurden erst 63 Prozent der finanziellen Mittel für Impuls- und Kooperationsprojekte ausgeschöpft. Ausser der SUPSI und der Kalaidos Fachhochschule sind alle übrigen Fachhochschulen Trägerinnen von einem oder mehreren Impuls- und/oder Kooperationsprojekten. Insgesamt wurden bis anhin 14 Impuls-

und/oder Kooperationsprojekte bewilligt (9 Impulsprojekte, 4 Kooperationsprojekte, 1 Impuls- und Kooperationsprojekt). Das aufgrund der bewilligten Kooperationsprojekte bestehende Netzwerk zwischen den Fachhochschulen ist in der nachfolgenden Darstellung aufgeführt. Weitere Kooperationspartnerinnen, wie zum Beispiel Pädagogische Hochschulen oder Universitäten, sind in der Darstellung nicht aufgeführt. Die ZFH ist an vier der fünf Kooperationsprojekte beteiligt und weist daher die grösste Vernetzung auf. Ausser der Fachhochschule Westschweiz HES-SO und der privaten Fachhochschule Kalaidos gehen sämtliche Fachhochschulen im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit Kooperationen untereinander ein. Die HES-SO verfügt über 35 Teilschulen in sieben Westschweizer Kantonen und weist daher in sich schon eine komplexe Kooperationsstruktur auf. Dies dürfte neben der Sprachhürde ein wesentlicher Grund für die fehlende Kooperation mit weiteren Fachhochschulen sein.

D 2.6: Kooperationsbeziehungen zwischen den Fachhochschulen
(n = 5 Kooperationsprojekte, Stand September 2011)



Quelle: Angaben des BBT (Stand September 2011).

Legende: Jedes der fünf Projekte ist mit einer eigenen Farbe gekennzeichnet.

Bei den Forschungsprojekten liegt die Ausschöpfungsquote noch tiefer. Sie beträgt im August 2011 lediglich 44 Prozent. Neun Forschungsprojekte wurden bis anhin bewilligt. An drei Fachhochschulen (FHZ, SUPSI und BFH) werden bis anhin keine Forschungsprojekte, welche mittels Beiträgen aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit mitfinanziert werden, umgesetzt. Nähere Informationen zu den Projektinhalten sind in den Abschnitten 3.1.3 und 3.1.4 sowie im Anhang aufgeführt.

3 EVALUATION DER UMSETZUNG AN DEN FACHHOCHSCHULEN

Welche Leistungen die Fachhochschulen in den letzten Jahren im Rahmen ihrer Gleichstellungsarbeit umgesetzt haben und inwiefern es dabei gelang, die Zielgruppen für das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit zu sensibilisieren wird im folgenden Abschnitt 3.1 thematisiert. Längerfristig sollen die Anstrengungen auf den verschiedenen Ebenen dazu führen, dass die Verteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Disziplinen und Hierarchiestufen ausgewogener wird. Auf diesen Aspekt gehen wir im Abschnitt 3.2 ein.

3.1 WIE IST DIE VERANKERUNG DES GENDERANSATZES UND DIE SENSIBILISIERUNG AN DEN FACHHOCHSCHULEN ZU BEURTEILEN?

In diesem Abschnitt dokumentieren wir die Errungenschaften der Fachhochschulen bei der Umsetzung ihrer FH-Aktionspläne. Gleichzeitig thematisieren wir die Herausforderungen, welche sich dabei den Fachhochschulen stellen. Wir unterscheiden vier Bereiche: die Verankerung auf der Ebene Strategie und Strukturen, die Verankerung auf der Ebene Verwaltung, die Verankerung auf der Ebene Lehre sowie die Verankerung auf der Ebene Forschung. Grundlage für die nachfolgenden Ausführungen bilden die Reportings der Fachhochschulen in den Jahren 2008, 2009 und 2010, Angaben zu den Einzelprojekten sowie die Rückmeldungen im Rahmen der Evaluationstagung 2011.

3.1.1 STAND DER VERANKERUNG AUF DER EBENE STRATEGIE UND STRUKTUREN

Darstellung D 3.1 listet die zentralen Errungenschaften und Herausforderungen im Bereich der strategischen und strukturellen Verankerung des Genderansatzes auf. Diese werden im Anschluss erläutert.

D 3.1: Errungenschaften und Herausforderungen auf der Ebene strategische und strukturelle Verankerung

	Errungenschaften	Herausforderungen
Strategie	Die Verankerung der Chancengleichheit in allgemeinen Strategiepapieren, Leitbildern, Reglementen und Richtlinien scheint weitgehend abgeschlossen.	Das Autonomiestreben einzelner Teilschulen/Departemente erschwert eine übergeordnete Strategieumsetzung auf der Ebene der Gesamtschulen.
	Verschiedentlich wurde eine Diskussion über die Integration und Positionierung der Gleichstellungsarbeit innerhalb eines umfassenderen Diversity-Ansatzes in Gang gesetzt (=> Forschungsprojekt).	Spezifische Gender-Policy-Papiere existieren bisher kaum. Ein Commitment auf Leitungsebene fehlt teilweise. Die Integration und Positionierung der Gleichstellungsarbeit innerhalb des Diversity-Ansatzes erweist sich als anspruchsvoller und zeitaufwändiger Prozess.
Strukturen	Wesentliche Fortschritte hinsichtlich des Ausbaus der Gleichstellungsstrukturen wurden bereits in den beiden ersten Laufzeiten erzielt. Tendenziell sind die Beschäftigungsgrade in den letzten Jahren etwas angestiegen. Der Austausch zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Leitungsebene wurde intensiviert.	Gleichstellungsbeauftragte verfügen über geringe Pensen angesichts der grossen Bandbreite an Aufgaben. Dadurch wird ein koordiniertes teilschulübergreifendes Vorgehen erschwert.

Strategische Verankerung

Die Auswertung der Reportings zeigt auf, dass die Verankerung der Genderperspektive in der *Gesamtstrategie* der Fachhochschulen voranschreitet. Bereits zu Beginn des Jahres 2009 war der bundesgesetzliche Auftrag zur Förderung der Gleichstellung in allen sieben Fachhochschulen in den allgemeinen Grundsätzen der strategischen Führung der Gesamtschule integriert. Im Jahr 2005 war dies erst bei vier der sieben Fachhochschulen der Fall gewesen. Allerdings handelt es sich bei diesen Dokumenten naturgemäss um sehr generell gehaltene und sehr vage formulierte Leitlinien. In den letzten Jahren wurde der Aspekt Chancengleichheit zunehmend auch in verpflichtenderen Dokumenten wie Verordnungen, Reglementen und Richtlinien der Fachhochschulen aufgenommen. Die Fachhochschulen widmen sich dabei insbesondere der Ausarbeitung einer gendersensitiven Personalpolitik (vgl. Abschnitt 3.1.2).

Eines der Programmziele lautet, dass die Fachhochschulen bis zum Ende der dritten Laufzeit eine *Gender Policy* ausformulieren. Mit Ausnahme der ZFH verfügen die Fachhochschulen bis anhin über kein entsprechendes Dokument. Gemäss Rückmeldungen im Rahmen der Evaluationstagung gibt es hierfür im Wesentlichen drei Gründe:

- *Fehlendes Commitment der Hochschulleitung:* Die Notwendigkeit einer Genderpolitik ist bei einigen Hochschulleitungen auch nach mehreren Jahren noch immer

grundsätzlich umstritten. Entsprechend gestaltet sich der Aushandlungsprozess über Zielsetzungen, Inhalte und adäquates Vorgehen als sehr langwierig.

- *Widerspruch zwischen Gender Policy und Gender Mainstreaming:* Es gibt Fachhochschulen, in welchen die Erarbeitung einer spezifischen Gender Policy seitens der Hochschulleitung früh abgeblockt wurde, mit der Begründung diese würde dem Ansatz des Gender Mainstreamings widersprechen. An der ZFH wird jedoch die Gender Policy, in welcher top down Grundvereinbarungen und Zielformulierungen festgelegt sind, als ein fördernder Faktor zur Umsetzung eines eher bottom up ausgerichteten Gender Mainstreamings wahrgenommen. Auch was die Sensibilisierung der Hochschulleitung für das Thema Chancengleichheit betrifft, stellte die Erarbeitung der Gender Policy ein wichtiges Instrument dar.
- *Integration des Genderansatzes innerhalb eines umfassenderen Diversity-Managements:* Das Thema Diversity hat in den letzten Jahren an Bedeutung zugenommen. Mehrere Fachhochschulen befassen sich mit der Integration und Positionierung der Gleichstellungsarbeit innerhalb eines umfassenderen Diversity-Ansatzes. Die Diskussion über Gender und Diversity nimmt an den Fachhochschulen viel Zeit in Anspruch. Verschiedentlich sind konzeptionelle Grundlagen für ein Diversity-Management geplant oder sie wurden bereits erarbeitet (FHZ, ZFH, FHNW, FHO). Die FHNW hat zu diesem Thema ein Forschungsprojekt lanciert. Dieses soll Ergebnisse zu den Anforderungen an eine Diversity-Politik – in Kombination mit den Ansprüchen der Gleichstellung – liefern. Auch an der Evaluationstagung wurde die Integration der Genderthematik in den Diversity-Ansatz diskutiert. Dabei wurde auf Chancen wie auch auf Gefahren hingewiesen:
 - *Chancen:* Das Thema Diversität ist momentan in aller Munde. Es handelt sich um ein relativ neues Konzept, das breite Akzeptanz genießt und somit eine gewisse Mobilisierungswirkung entfalten könnte. Das Thema ist positiv besetzt – anders als die Genderthematik, welche in gewissen Kreisen auf eher negative Reaktionen stößt und gegen Vorurteile ankämpfen muss.
 - *Gefahren:* Bei der Genderthematik handelt es sich um ein fundiertes Konzept, welches spezifische theoretische und praktische Kenntnisse erfordert. Bei einer Zuordnung der Genderthematik zum übergeordneten Thema der Diversität besteht die Gefahr, dass die Genderthematik als eines von mehreren Themen an Gewicht verliert und die spezifischen theoretischen und praktischen Kenntnisse minimiert werden. Dieses Risiko besteht insbesondere dann, wenn bei einer Integration der Genderthematik in den Diversity-Ansatz keine zusätzlichen finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Strukturelle Verankerung

Auf struktureller Ebene wurden bereits in den beiden ersten Laufzeiten des Bundesprogramms wesentliche Fortschritte erzielt. Alle Fachhochschulen verfügen sowohl über eine Gleichstellungsbeauftragte für die Gesamtschule als auch über Gleichstellungsbeauftragte an einzelnen Teilschulen und deren Departementen. Mit Ausnahme einer Fachhochschule sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulleitung unterstellt. In der Regel kann die Gleichstellungsbeauftragte ihre Anliegen mittels Antrag der Fachhochschulleitung respektive der Rektorenkonferenz unterbreiten. Rückmeldungen seitens der Gleichstellungsbeauftragten weisen darauf hin, dass sich im

Zusammenhang mit der Ausarbeitung und der Umsetzung der FH-Aktionspläne der Austausch zwischen Gleichstellungsverantwortlichen und Leitungsebene intensiviert hat.

Die zeitlichen Ressourcen für die zu leistende Gleichstellungstätigkeit sind eher gering. Bei den Gleichstellungsbeauftragten der Gesamtschulen beträgt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad 2010 rund 70 Prozent, bei den Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen variieren die Pensen zwischen 5 und 22 Prozent. Tendenziell sind die Beschäftigungsgrade in den letzten Jahren etwas angestiegen. Die in der Regel kleinen Teilpensen der Gleichstellungsbeauftragten an den Teilschulen respektive Departementen stellt eine Herausforderung dar. Sie erschweren ein koordiniertes Vorgehen.

3.1.2 STAND DER VERANKERUNG AUF DER EBENE VERWALTUNG

In der Darstellung D 3.2 sind die zentralen Errungenschaften und Herausforderungen im Bereich der Verankerung des Genderansatzes auf der Ebene der Verwaltung aufgeführt. Dabei unterscheiden wir die beiden Bereiche Personalpolitik und Qualitätsmanagement.

D 3.2: Errungenschaften und Herausforderungen auf der Ebene Verwaltung

	Errungenschaften	Herausforderungen
Personalpolitik	Die Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragten und der Personalabteilung hat zugenommen. Personaldokumente wurden verschiedentlich überarbeitet/sind in Überarbeitung.	Gleichstellungsbeauftragte können Impulse setzen. Die konkrete, verbindliche Einflussnahme auf personalpolitische Entscheide ist aber gering (z.B. auf Rekrutierungsprozess).
	Die Rahmenbedingungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf wurden verbessert (insbesondere über den Ausbau von Betreuungsangeboten).	
Qualitätsmanagement	Die Vernetzung/Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragten und der Abteilung Qualitätsmanagement hat zugenommen. Gleichstellungsspezifische Fragen fließen verschiedentlich in Befragungsinstrumente ein.	Die Aufgabenteilung zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Qualitätsmanagementverantwortlichen muss geklärt werden.
	Eine Fachhochschule hat ein Personenkennzahlen-Reporting innerhalb des regulären Personalreportings integriert.	An den Fachhochschulen findet bisher keine systematische Anwendung eines Gleichstellungscontrollings statt. Die Vorstellungen über Inhalt und Zweck dieses Instruments sind sehr unterschiedlich.

Personalpolitik

Im Bereich der Personalpolitik kann festgestellt werden, dass die Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Vertretern/-innen der Personalabteilungen in verschiedenen Themenbereichen in den letzten Jahren zugenommen hat. Die umgesetzten Aktivitäten lassen sich grob drei Themenfeldern zuordnen:

- *Rekrutierung Personal:* Viele personalpolitischen Massnahmen konzentrieren sich auf den Rekrutierungsprozess. So wird beispielsweise die Rekrutierung neuer Mitarbeitender verstärkt geschlechtergerecht gestaltet, indem beispielsweise in Stellenausschreibungen das untervertretene Geschlecht speziell aufgefordert wird, sich zu bewerben oder indem Gleichstellungsbeauftragte bei der Besetzung einer Stelle einbezogen werden sollen. Allerdings weisen die Fachhochschulen in diesem Zusammenhang verschiedentlich darauf hin, dass sie zwar vermehrt Impulse setzen, jedoch kaum Einfluss auf konkrete, verbindliche personalpolitische Entscheide (insbesondere bezüglich der Personalrekrutierung) ausüben können. Ein Grund liegt darin, dass die Personalabteilungen ebenfalls über wenig Entscheidungsmacht verfügen. Erwähnt wird auch, dass Regelungen, wonach in Berufungskommissionen Frauen wie Männer vertreten sein sollen, in der Praxis teilweise keine Beachtungen finden. Das Bewusstsein von Führungskräften, dass Rekrutierungsverfahren nicht geschlechtsneutral ablaufen, ist gemäss Rückmeldung einiger Gleichstellungsbeauftragten noch wenig ausgeprägt oder wird ausgeblendet.
- *Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf:* Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium respektive Beruf stellten in den letzten Jahren in einigen Fachhochschulen einen Schwerpunkt dar. Es lassen sich zahlreiche Handlungsfelder unterscheiden.¹³ Zum einen wurde die Vereinbarkeit über die gleichstellungssensitive Ausgestaltung von Anstellungsbedingungen gefördert. Personaldokumente wurden überarbeitet respektive sind in Überarbeitung. Diese tragen zunehmend Aspekten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. über flexible Arbeitszeitmodelle) Rechnung. Fünf Fachhochschulen erwähnen in ihren Reportings explizit Massnahmen in diesem Bereich (FHNW, SUPSI, HES-SO, ZFH, BFH). Auf der Ebene der Studierenden bieten momentan einzelne Teilschulen oder Departemente von vier Fachhochschulen Studiengänge nach dem Modell F an (BFH, SUPSI, ZFH, HES-SO).¹⁴ Dabei handelt es sich um ein Modell, welches eine flexible Gestaltung des Studiums zulässt und damit bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium und Familie schafft. Daneben wurde die Vereinbarkeit aber vor allem auch dadurch verbessert, dass bestehende FH-interne Kinderbetreuungsangebote ausgebaut wurden oder die Fachhochschulen ihre Mitarbeitenden bei der Nutzung bestehender FH-externer Betreuungsangebote unterstützten. Alle Fachhochschulen waren in diesem Bereich aktiv.
- *Schutz vor Diskriminierung:* Ein weiteres Thema, zu welchem in den letzten Jahren Reglemente entstanden sind, ist der Schutz vor Diskriminierung und sexueller

¹³ Vgl. hierzu die Publikation der FHNW Lack, Carmen; Amstutz, Natalie; Meyerhofer, Ursula (2009): Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele. Eine Orientierung für die Umsetzung, Brugg.

¹⁴ Vgl. <<http://www.modellf.ch>>, Zugriff 24.11.2011.

Belästigung am Arbeitsplatz. Mehrere Fachhochschulen haben entsprechende Dokumente erarbeitet.

Qualitätsmanagement

Mit Blick auf die Verwendung der finanziellen Ressourcen bei der Umsetzung der Aktionspläne fällt auf, dass die Fachhochschulen nur sehr wenig Mittel im Bereich Qualitätsmanagement einsetzen (2% der Gesamtausgaben der Aktionspläne werden zur Überprüfung der Gleichstellungstätigkeit ausgegeben, vgl. D 2.4). Gemäss Reportings und Rückmeldungen seitens der Gleichstellungsbeauftragten hat sich aber auch im Bereich Qualitätsmanagement der Austausch mit den für diesen Bereich verantwortlichen Personen in den letzten Jahren intensiviert. Dadurch sind verschiedentlich auch Fragen bezüglich der Aufgabenteilung zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Qualitätsmanagementbeauftragten aufgetaucht, welche geklärt werden müssen. Was die Verankerung der Genderthematik im Qualitätsmanagement der Fachhochschulen betrifft, unterscheiden wir zwei Bereiche:

- *Implementierung der Genderthematik in Qualitätsmanagementprozess:* An mehreren Fachhochschulen lässt sich beobachten, dass gleichstellungsspezifische Fragen vermehrt in QM-Instrumente wie zum Beispiel Befragungsinstrumente für Studierende und/oder Personal einfließen. Wie aus Rückmeldungen im Rahmen der Evaluationstagung hervorgeht, wäre es aber wichtig, dass Gleichstellung und Chancengleichheit künftig systematisch als relevanter Bestandteil der Akkreditierungsprozesse verankert werden könnte. Hier besteht noch einiger Handlungsbedarf.¹⁵
- *Einführung eines Gleichstellungscontrollings:* Es ist ein explizites Ziel des Programms, dass die Fachhochschulen ein Instrument entwickeln, mit welchem sie die Leistungen und Wirkungen im Bereich der Gleichstellung regelmässig überprüfen und davon ausgehend Ziele und Massnahmen formulieren. Dieses Instrument sollte als Führungsinstrument verankert werden. Dieses Ziel wurde nicht umgesetzt. An den Fachhochschulen fand bisher keine systematische Anwendung eines Gleichstellungscontrollings statt. Die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit sind nicht Bestandteil des regulären Controllingprozesses der Fachhochschulen. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen die Daten bei den entsprechenden Stellen einfordern. Gemäss deren Einschätzung ist es dabei schwierig, an die relevanten Daten zu gelangen. Einzig die FHNW führt ein Personenkenntzahlen-Reporting, welches in das reguläre Personalreporting integriert ist, durch.

3.1.3 STAND DER VERANKERUNG AUF DER EBENE LEHRE

Darstellung D 3.3 listet die zentralen Errungenschaften und Herausforderungen der Verankerung des Genderansatzes auf der Ebene Lehre auf. Wir haben diese Kategorie explizit weit gefasst und verstehen darunter nicht nur die gendersensible Ausgestaltung der konkreten Lehrangebote, sondern auch Massnahmen, welche fachspezifisch gezielt den Nachwuchs, sowohl auf der Ebene (künftiger) Studierender als auch auf der Ebene des Mittelbaus an den Fachhochschulen fördern wollen.

¹⁵ Rektorenkonferenz der Fachhochschulen der Schweiz, Fachkommission Chancengleichheit: Empfehlungen für die Integration von Chancengleichheit und Gleichstellung in das Qualitätsmanagement an den Fachhochschulen.

D 3.3: Errungenschaften und Herausforderungen auf der Ebene Lehre

	Errungenschaften	Herausforderungen
Motivationsangebote für Studienrichtung	Bewährte Instrumente und Massnahmen zur Sensibilisierung und Motivation von Schülerinnen liegen vor. Der Fokus erweitert sich zunehmend auch auf die Zielgruppe der Männer.	Sensibilisierungs- und Motivationsmassnahmen können nicht einfach übernommen, sondern müssen an die Zielgruppe der Männer angepasst werden.
	Es werden 7 Impuls- und Kooperationsprojekte umgesetzt.	
Nachwuchsförderung	Zur gezielten Nachwuchsförderung werden 2 Impulsprojekte umgesetzt. Über die Aktionspläne werden v.a. Vernetzungsanlässe finanziert.	Nachwuchsförderung im Rahmen der Aktionspläne hat einen eher geringen Stellenwert.
Gendersensibles Lehrangebot	Die gendersensible Ausgestaltung des Lehrangebots nimmt punktuell zu (Integration Genderthematik in bestehende Module, Bereitstellen von Instrumenten wie Factsheets, Checklisten, Leitfäden usw.)	Das Interesse von Dozierenden an Massnahmen zur Förderung der Genderkompetenz ist bisher eher unter den Erwartungen. Massnahmen brauchen eine lange Anlaufzeit. Geringe Anstellungspensen der Dozierenden erschwert die Erreichbarkeit dieser Zielgruppe.
	Es werden 5 Impuls- und Kooperationsprojekte umgesetzt (davon 3 zwecks Aufbau eines neuen Lehrangebots).	

Motivationsangebote für Wahl der Studienrichtung

Massnahmen zur Sensibilisierung/Motivation von Schülerinnen für Studiengänge, in denen Frauen untervertreten sind, haben seit Jahren einen wichtigen Stellenwert. Die Fachhochschulen sind in diesem Bereich seit längerem sehr aktiv. Rund 20 Prozent der Gesamtausgaben für die FH-Aktionspläne werden in den Jahren 2008 bis 2010 für Massnahmen in diesem Bereich verwendet. Es liegen mittlerweile bewährte Konzepte ein- bis mehrtägiger Veranstaltungen vor (z.B. Technikschnuppertage, IT Summerschool für Gymnasiastinnen, Girls-Day, Girls Week usw.). Alle Fachhochschulen haben Motivationsveranstaltungen und -projekte umgesetzt. Bis anhin lag der Fokus vor allem auf der Motivation von jungen Frauen für jene Fachrichtungen, in denen sie untervertreten sind. Zunehmend findet nun in den Bereichen der sozialen Arbeit und Gesundheit ein Transfer der Massnahmen auf die Zielgruppe der jungen Männer statt. Hier zeigt sich, dass bestehende Konzepte nicht einfach übertragen werden können, sondern einer adäquaten Anpassung bedürfen.

In Ergänzung zu den Massnahmen, welche im Rahmen der FH-Aktionspläne umgesetzt werden, setzen insgesamt sieben Impuls- und Kooperationsprojekte Aktivitäten zur Motivation und Sensibilisierung von potenziellen, zukünftigen Studierenden um. Fünf Projekte richten sich explizit an junge Frauen, zwei eher neue Projekte an der FHO fokussieren nun auf die Zielgruppe der jungen Männer (vgl. Darstellungen DA 1 und DA 2 im Anhang).

Nachwuchsförderung

Zur gezielten Nachwuchsförderung werden zwei Impulsprojekte umgesetzt (HES-SO und BFH/FHO). Über die Aktionspläne werden primär Vernetzungsanlässe für den wissenschaftlichen Nachwuchs finanziert. Es fällt auf, dass die Nachwuchsförderung im Vergleich zu anderen Bereichen im Rahmen der Aktionspläne oder auch im Vergleich zu den Universitäten einen sehr geringen Stellenwert aufweist. Beispielsweise bietet gemäss Reporting nur eine Fachhochschule (ZFH) ein BBT-unterstütztes Mentoringprojekt an. Es besteht Handlungsbedarf. Dies geht sowohl aus der Diskussion im Rahmen der Evaluationstagung als auch aus Dokumenten der Gleichstellungsbeauftragten hervor.¹⁶

Gendersensibles Lehrangebot

Im Hinblick auf die gendersensible Ausgestaltung des Lehrangebots konnten die Fachhochschulen punktuell Erfolge erzielen. Insbesondere wurden Informationsmaterialien und -instrumente erarbeitet (Factsheets, Checklisten, Leitfäden). Allmählich werden Genderinhalte auch in bestehende Unterrichtsmodule integriert. Zudem werden fünf Impuls- und Kooperationsprojekte umgesetzt, welche die gendersensible Ausgestaltung des Lehrangebots als Ziel verfolgen. Drei dieser Projekte zielen konkret auf den Aufbau eines neuen Lehrangebots ab (vgl. Darstellungen DA 1 und DA 2 im Anhang).

Im Rahmen der Umsetzung der FH-internen Aktionspläne finden verschiedene Schulungsmassnahmen zur Steigerung der Genderkompetenz von Dozierenden statt. Es zeigt sich in der Tendenz, dass das Interesse von Dozierenden an diesen Massnahmen bisher eher unter den Erwartungen blieb. Ein Grund, welcher verschiedentlich erwähnt wird, ist der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten an den Fachhochschulen. Viele Dozentinnen und Dozenten an den Fachhochschulen haben nur ein kleines Lehrpensum (vgl. Abschnitt 3.2.6). Dieser Umstand erschwert die Erreichbarkeit der Zielgruppe wesentlich, da diese Personen oft keine Zeit für Weiterbildungen aufbringen können und wollen. Entscheidend für die bisher eher geringe Teilnahmebereitschaft dürfte aber insbesondere das fehlende Problembewusstsein der Mitarbeitenden sein. Rund die Hälfte der 2010 online-befragten FH-Angestellten ist der Ansicht, dass die aktuelle Situation hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen keine besonderen Massnahmen erfordere und die Genderperspektive in der Lehre genügend integriert sei.¹⁷

Gemäss Rückmeldungen der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Evaluationstagung braucht es weitere Anstrengungen für eine stetige Sensibilisierungsarbeit in Form von konkreten Weiterbildungen. Solche Massnahmen brauchen erfahrungsgemäss eine lange Anlaufzeit. Das Potenzial ist noch nicht ausgeschöpft. Nach Ansicht

¹⁶ Vgl. Positionspapier für ein Bundesprogramm Chancengleichheit der Fachhochschulen BFI-Botschaft 2013–2016. Ein Dokument der Fachkommission Chancengleichheit KFH zuhanden des Beratungsorgans BBT (20. September 2010) sowie Positionspapier der Arbeitsgruppe „Gender und Wissenschaftspolitik“ im Hinblick auf die Förderperiode 2013–2016: Berücksichtigung der Genderdimension in Wissenschaft und Forschung – Für eine nationale Strategie der Schweizer Hochschulen und Forschungseinrichtungen (8. Oktober 2010).

¹⁷ Für nähere Angaben siehe Müller, Franziska et al. (2011): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2008 bis 2011. Teilbericht 2, Luzern.

einiger Beteiligten der Evaluationstagung müssten Massnahmen zur Steigerung der Genderkompetenz künftig einen verpflichtenderen Charakter aufweisen. Beispielsweise, indem der Besuch entsprechender Weiterbildungen im Pflichtenheft der Angestellten verankert würde.

3.1.4 STAND DER VERANKERUNG AUF DER EBENE FORSCHUNG

Schliesslich legen wir in der Darstellung D 3.4 die Errungenschaften und Herausforderungen der Verankerung des Genderansatzes in der Forschung dar.

D 3.4: Errungenschaften und Herausforderungen auf ebene der Forschung

	Errungenschaften	Herausforderungen
Förderung Rahmenbedingungen	Sensibilisierungs- und Vernetzungsarbeit zur Stärkung der Genderforschung an den Fachhochschulen schreitet voran. Die Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Forschungsabteilungen nimmt zu.	Der Leistungsbereich Forschung generell hat an den Fachhochschulen eher einen untergeordneten Stellenwert. Genderforschung verfügt insgesamt über einen geringen Institutionalisierungs- und Vernetzungsgrad. Das Bewusstsein der Forschungsverantwortlichen zu Möglichkeiten und Nutzen angewandter Genderforschung (je nach Fachbereich) ist noch wenig ausgeprägt.
Umsetzung Forschungsprojekte	Es werden momentan 9 BBT-unterstützte Forschungsprojekte umgesetzt – die vorhandenen finanziellen Mittel werden jedoch nicht ausgeschöpft.	Fachhochschulinterne Abklärungen hinsichtlich einer möglichen Projektinitiierung sind langwierig und zeitintensiv (u.a. Suche nach Projektpartner/-innen). Die Qualität der Projektskizzen/Eingaben ist zum Teil mangelhaft.

Förderung der Rahmenbedingungen

Die Sensibilisierungs- und Vernetzungsarbeit zur Stärkung der Genderforschung an den Fachhochschulen schreitet voran. Kooperationen zwischen Gleichstellungsbeauftragten und den Forschungsabteilungen haben zugenommen. Im Vergleich zu anderen Massnahmebereichen fliessen aber eher wenig Mittel aus den FH-Aktionsplänen in die Förderung der Genderforschung. Insgesamt wurden über die Jahre 2008 bis 2010 durchschnittlich 6 Prozent der Mittel aus den FH-Aktionsprogrammen für die Stärkung der Genderforschung (ohne Projektbeiträge) ausgegeben. Finanziert wurden damit Vernetzungsanlässe von Forschungsinteressierten, die Vergabe von Förderpreisen sowie Beratungs- und Sensibilisierungsleistungen. Die Gleichstellungsbeauftragten sehen jedoch noch ein grosses Potenzial hinsichtlich der Förderung der Genderforschung. Im Rahmen der Evaluationstagung wurden strukturelle und inhaltliche Herausforderungen diskutiert, welche sich den Fachhochschulen diesbezüglich stellen:

- *Generell geringer Stellenwert der Forschung an den Fachhochschulen:* Im Vergleich zu den Universitäten hat der Leistungsbereich Forschung an den Fachhoch-

schulen generell einen geringeren Stellenwert. Die Universitäten stecken 53 Prozent ihrer gesamten Personalressourcen in die Forschung und Entwicklung, bei den Fachhochschulen sind es 18 Prozent.¹⁸ Die Forschungstradition an den Fachhochschulen ist noch wenig verankert. Die Dozierenden der Fachhochschulen sind aufgrund der weitgehenden Trennung von Lehre und Forschung nur in geringem Masse in der Forschung engagiert und haben in der Regel keine universitäre Laufbahn als Forschende mit den jeweiligen formalen Passagen hinter sich (Dissertation und postdoktorale Qualifikation).¹⁹ Die Verankerung der Forschung generell und der Genderforschung im Speziellen stellt die Fachhochschulen vor eine Herausforderung. Die Genderforschung nimmt dabei innerhalb der Forschung eine Aussenseiterrolle ein. Ausser an einer Fachhochschule – der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW – gibt es keine strukturell verankerten Forschungseinheiten, welche explizit angewandte Genderforschung betreiben. Ein institutionalisiertes Netzwerk, wie es dies beispielsweise im universitären Bereich gibt, existiert auf der Ebene der Fachhochschulen ebenfalls nicht.

- *Rolle und Inhalt anwendungsorientierter Genderforschung unklar:* Während an den Universitäten primär Grundlagenforschung betrieben wird, praktizieren die Fachhochschulen hauptsächlich anwendungsorientierte Forschung. Die Fachhochschulen müssen gewissermassen „Produkte“ entwickeln. Dieser Umstand wird von den Beteiligten des Evaluationsworkshops unterschiedlich wahrgenommen. Während die einen der Meinung sind, es sei schwieriger, die Genderperspektive innerhalb der anwendungsorientierten Forschung als innerhalb der Grundlagenforschung zu verankern, sehen andere im Praxisbezug eine Chance für die Genderforschung. Hierfür müssten aber die jeweiligen Forschungsverantwortlichen noch verstärkt ein Bewusstsein über die Möglichkeiten und den Nutzen angewandter Genderforschung entwickeln respektive noch verstärkt entsprechende Expertinnen und Experten hinzuziehen. Dies trifft insbesondere auf die naturwissenschaftlichen und technischen Fachbereiche zu, in welchen spezifische Genderkompetenzen weniger verbreitet sind als in den sozialwissenschaftlichen Fachbereichen.

Umsetzung Forschungsprojekte

Momentan werden neun BBT-unterstützte Forschungsprojekte umgesetzt. Wie bereits erwähnt, werden die budgetierten Mittel nicht ausgeschöpft. Gründe hierfür, welche das Programm betreffen, wurden bereits in Kapitel 2 aufgeführt.

Die oben erwähnten Rahmenbedingungen an den Fachhochschulen beeinflussen die Lancierung respektive konkrete Umsetzung von Genderforschungsprojekten. Aus den Reportings geht hervor, dass die fachhochschulinternen Abklärungen hinsichtlich einer möglichen Projektinitiierung angesichts der knappen Ressourcen langwierig sind und sich insbesondere die Suche nach Projektpartnern/-innen aus der Praxis aufwändig gestaltet. Dies hindert einige Fachhochschulen daran, die Lancierung eines Forschungsvorhabens in Angriff zu nehmen. Kommt hinzu, dass, gemäss Rückmeldungen im Rahmen der Evaluationstagung, die Möglichkeiten und Bedingungen beim BBT

¹⁸ BFS/SHIS, Personal der schweizerischen Hochschulen 2010.

¹⁹ Weber, Karl et al. (2010): Gleichwertig aber andersartig? Zur Entwicklung der Fachhochschulen in der Schweiz, Basel/Bern 2010.

finanzielle Mittel für Forschungsprojekte zu erhalten, nicht bei allen Forschenden genügend bekannt sind.

Kommt es schliesslich doch zu einer Initiierung eines Forschungsvorhabens, haben einige Fachhochschulen die Erfahrung gemacht, dass ihre Skizzen respektive Anträge abgelehnt wurden. Grund hierfür ist nach Rückmeldung von Mitgliedern des Beratungsorgans, dass die Qualität einiger eingereichter Projektskizzen und -anträge nicht ausreicht. Es komme beispielsweise vor, dass Projektträger/-innen beabsichtigen, die Genderperspektive nur sehr oberflächlich in ihr Untersuchungsdesign zu integrieren. Verantwortlich für die Qualität der Projekteingaben sind die Fachhochschulen. Daher müsste nach Ansicht der Beteiligten der Evaluationstagung fachhochschulintern noch stärker darauf geachtet werden, dass eine geeignete Instanz die Eingaben vorgängig begutachtet. Allenfalls könnte der Bund die Fachhochschulen zusätzlich unterstützen, indem er ein entsprechendes Beratungsangebot bereitstellt (z.B. in Form einer Schulung).

3.2 WURDE DIE AUSGEWOGENE VERTRETUNG DER GESCHLECHTER AN DEN FACHHOCHSCHULEN GESTÄRKT?

Das Bundesprogramm Chancengleichheit verfolgt letztlich das Ziel, die ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Stufen und Funktionen der Fachhochschulen zu stärken. In diesem Abschnitt zeigen wir anhand der aktuellsten zur Verfügung stehenden statistischen Daten den Stand der Vertretung der Geschlechter an den Fachhochschulen (Studierende und Mitarbeitende).

3.2.1 EINLEITUNG

Fragen und Analyseplan

Wir präsentieren die Ergebnisse anhand des Verlaufs einer „Karriere“, zunächst von Studentinnen und Studenten und danach von Mitarbeitenden einer Fachhochschule. Diese Darstellung ermöglicht es, die verschiedenen Herausforderungen im Hinblick auf die Gleichstellung entlang klar abgrenzbarer Etappen (vgl. Darstellung DA 4) zu verdeutlichen.

Die Sekundäranalyse der Daten liefert Informationen zu folgenden Fragen:

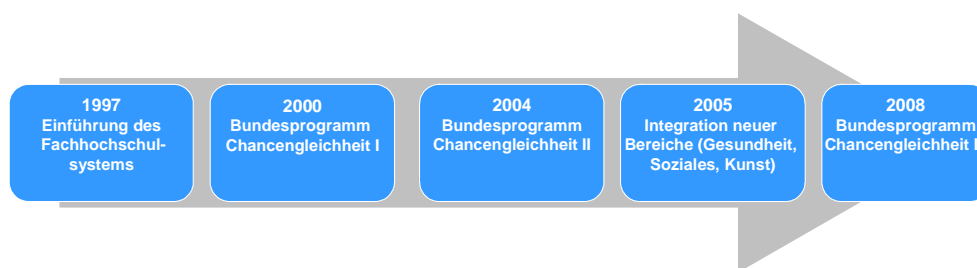
D 3.5: Untersuchungsfragen

Abgrenzung/Basisfragen	
Beratung und Studienbeginn an der Fachhochschule	- Ist die Berufsorientierung/die Studienwahl zwischen den Geschlechtern unterschiedlich?
Studium in der Fachhochschule	- Wie ist die Situation bezüglich der Gleichstellung? - Hat sich die Situation verändert? - Wie ist die Situation bezüglich der Vereinbarkeit von Studium und Familie?
Studienerfolg und Abschlussprüfungen	- Gibt es Unterschiede im Studienablauf zwischen den Geschlechtern? - Ist der Studienerfolg je nach Geschlecht unterschiedlich?
Berufseinstieg nach dem Fachhochschulstudium	- Unterscheidet sich die berufliche Integration zwischen Männern und Frauen?
Fachhochschulpersonal	- Wie ist die Situation bezüglich der Gleichstellung? - Ist die Verteilung bezüglich der Hierarchie oder der Art der Tätigkeit ungleich (<i>vertikale Segregation</i>)? - Hat sich die Situation verändert?

Die Fachhochschulen im Kontext

Bei der Analyse der Daten ist es wichtig, den zeitlichen Ablauf der Einführung des Systems Fachhochschule und die einzelnen Etappen im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit durch den Bund einzubeziehen. Die folgende Darstellung zeigt die beiden Aspekte auf:

D 3.6: Einführung des Fachhochschulsystems und Lancierung des Bundesprogramms Chancengleichheit



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Zahl der Studierenden an Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen hat sich seit der Einführung dieses Systems im Jahr 1997 stark erhöht. Derzeit sind rund 75'000 Personen in den verschiedenen Fachhochschulen eingeschrieben. Dies ist ein

Drittel der Studierenden der Hochschulen (einschliesslich Universitäten). Dieses Wachstum erklärt sich zum Teil aufgrund der Aufnahme neuer Lehramtsstudiengänge in das System der Fachhochschulen, insbesondere der pädagogischen Hochschulen.

Bezüglich der Mitarbeitenden zeigt die letzte Erhebung (2010), dass etwa 45'400 Personen an den verschiedenen Fachhochschulen beschäftigt sind. Bei den Fachhochschulmitarbeitenden gibt es 13'727 Vollzeitstellen. Ein Grossteil der Lehrkräfte (19'000) sind aber Personen mit einer Lehrverpflichtung von einigen Stunden (die Arbeitszeit entspricht weniger als 5%).

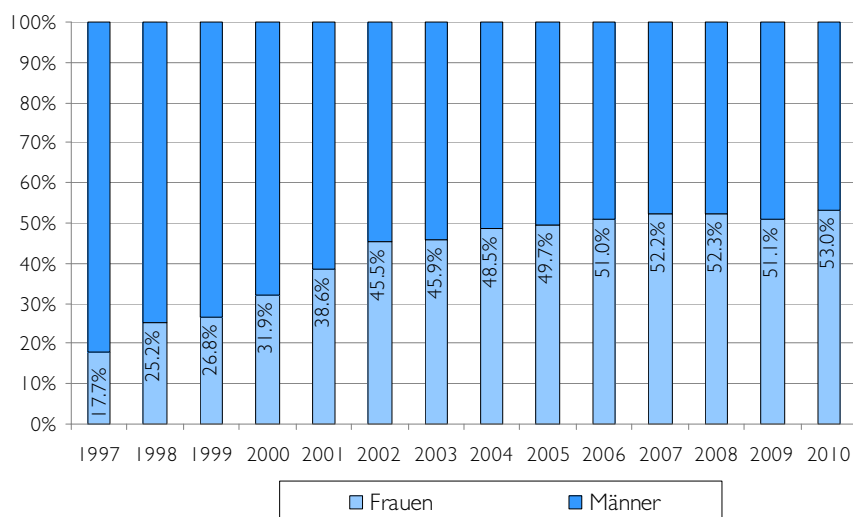
3.2.2 STUDIENWAHL UND EINTRITT IN DIE FACHHOCHSCHULE

Studienanfänger/-innen

Die folgenden Informationen zeigen die Entwicklung der Zahl der Studienanfänger/-innen und die Geschlechterverteilung auf. Sie liefern somit Hinweise, wie sich die Massnahmen zur Sensibilisierung und die Projekte zur Motivation für das unterrepräsentierte Geschlecht in den verschiedenen Studiengängen ausgewirkt haben.

D 3.7: Eintritte auf Stufe Diplom und Bachelor der Fachhochschulen nach Geschlecht 1997 bis 2010

	1997	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	4'876	8'479	14'240	15'416	15'099	16'398	16'891	18'360	18'945
Männer	4'011	5'772	7'330	7'748	7'395	7'841	8'064	8'984	8'896
Frauen	865	2'707	6'910	7'668	7'704	8'557	8'827	9'376	10'049



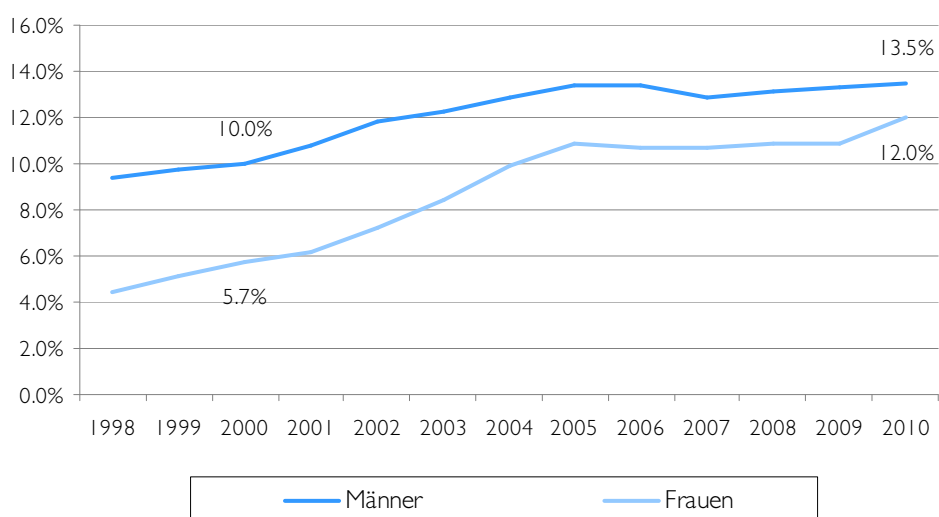
Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

Die Betrachtung der Entwicklung der Zahl der Studienanfänger/-innen macht zwei Aspekte sichtbar: erstens die Erhöhung der Gesamtzahl der Studienanfänger/-innen durch die Integration der neuen Studiengänge in das Fachhochschulsystem und zweitens eine Veränderung in der Struktur dieser Personengruppe.

Der Anteil der Studienanfängerinnen ist stark angestiegen. Bis zum Jahr 2000 machten Frauen weniger als ein Drittel der Studierenden aus. Der Anteil stieg auf 48,5 Prozent im Jahr 2004 und seit 2006 schreiben sich etwas mehr Frauen als Männer an den Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen ein. Auch wenn dieser Anstieg teilweise auf die Integration neuer Studiengänge zurückgeht (vgl. Darstellung D 3.6), spiegelt er doch eine signifikante Entwicklung in Richtung tatsächlicher Gleichstellung wider. Seit dem Beginn der Umsetzung des dritten Aktionsplans ist der Anteil stabil geblieben.

Die langjährige Unterrepräsentation von Frauen an Fachhochschulen lässt sich unter anderem durch den Kontext erklären. Die Erlangung der Berufsmaturität war nämlich weitgehend nach Geschlechtern getrennt. Im Jahr 2000 betrug der Anteil der Männer bei der Berufsmaturität 10 Prozent gegenüber 5,7 Prozent bei den Frauen. Seitdem verringert sich der Unterschied, was sich auch bei den Studienanfänger/-innen der Fachhochschulen zeigt.

D 3.8: Abschlüsse Berufsmaturität nach Geschlecht 1998 bis 2010



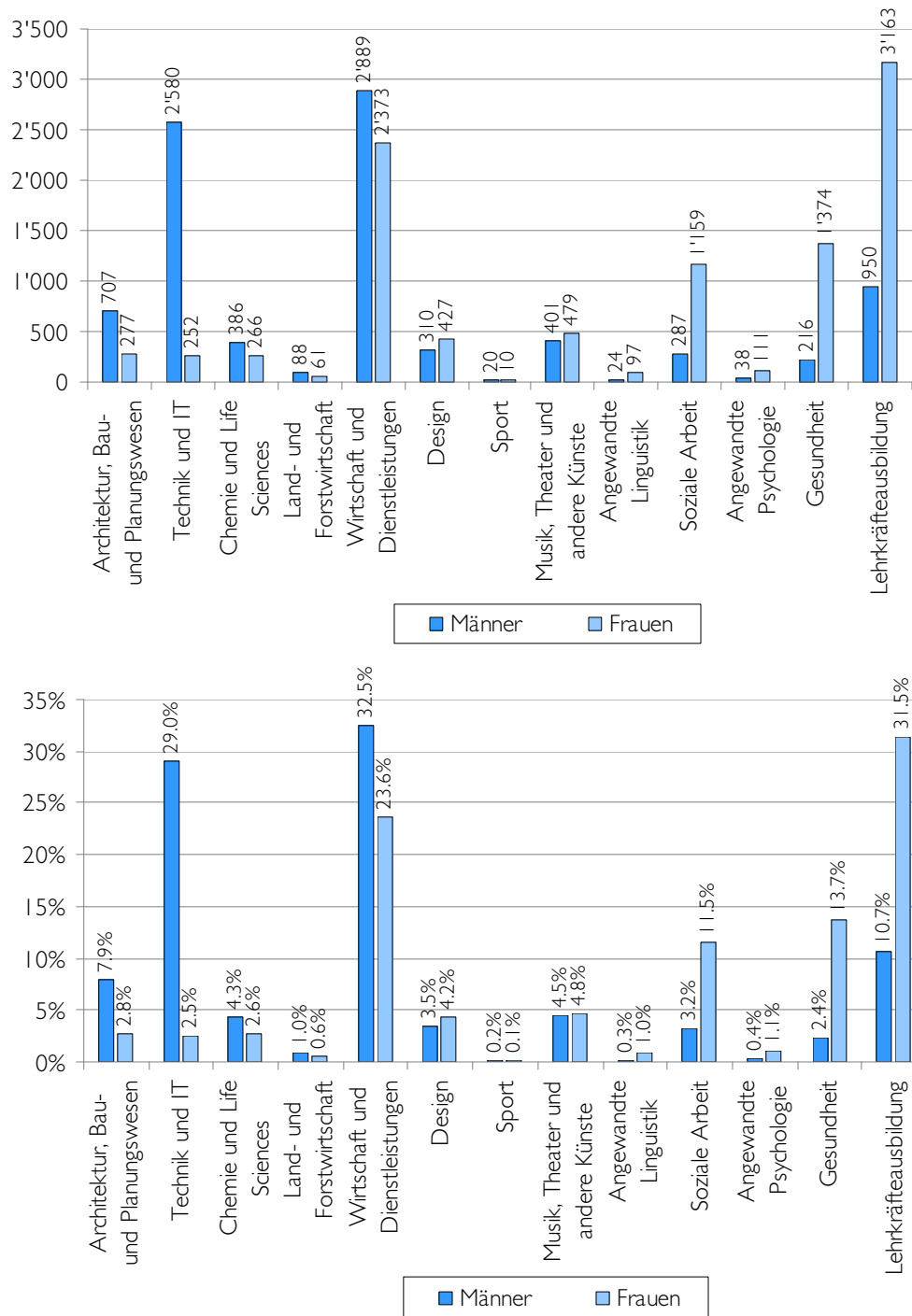
Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

Diese Zahlen verweisen auf eine gute Repräsentation beider Geschlechter in den Fachhochschulen. Jedoch gibt es grosse Unterschiede bei den Studienfächern. Ebenso bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Studienniveaus, die später noch erläutert werden.

Studienwahl bei Studienbeginn

Die folgende Darstellung zeigt die Verteilung der Studienanfänger/-innen auf die verschiedenen Fachbereiche auf.

D 3.9: Eintritte auf Stufe Diplom und Bachelor der Fachhochschulen 2010, Verteilung nach Fachbereich und Geschlecht



Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

Bei den Männern sind *Wirtschaft und Dienstleistungen* (32,5% der Studienanfänger) sowie *Technik und IT* (29% der Studienanfänger) die quantitativ wichtigsten Fachbereiche mit mehr als je 2'500 Studienanfängern. Bei den Frauen schreiben sich zirka 3'200 (31%) für eine *Lehrkräfteausbildung* und 2'400 (23,6%) für *Wirtschaft und*

Dienstleistungen ein. Die Fachbereiche *Gesundheit* und *Soziale Arbeit* zählen ebenfalls mehr als je 1'000 neue Studentinnen.

Der Fachhochschuleintritt ist nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt. Zum Beispiel wählen 13,7 Prozent der Studentinnen den Fachbereich *Gesundheit* gegenüber nur 2,4 Prozent der Studenten. Umgekehrt schreiben sich lediglich 2,5 Prozent der Studentinnen für den Fachbereich *Technik und IT* ein, während es bei den Männern wie oben erwähnt 29 Prozent sind. Die Entwicklung der Studienwahl bei den Studienanfänger/-innen ist im Anhang aufgeführt (vgl. Darstellung DA 6 im Anhang).

3.2.3 STUDIUM

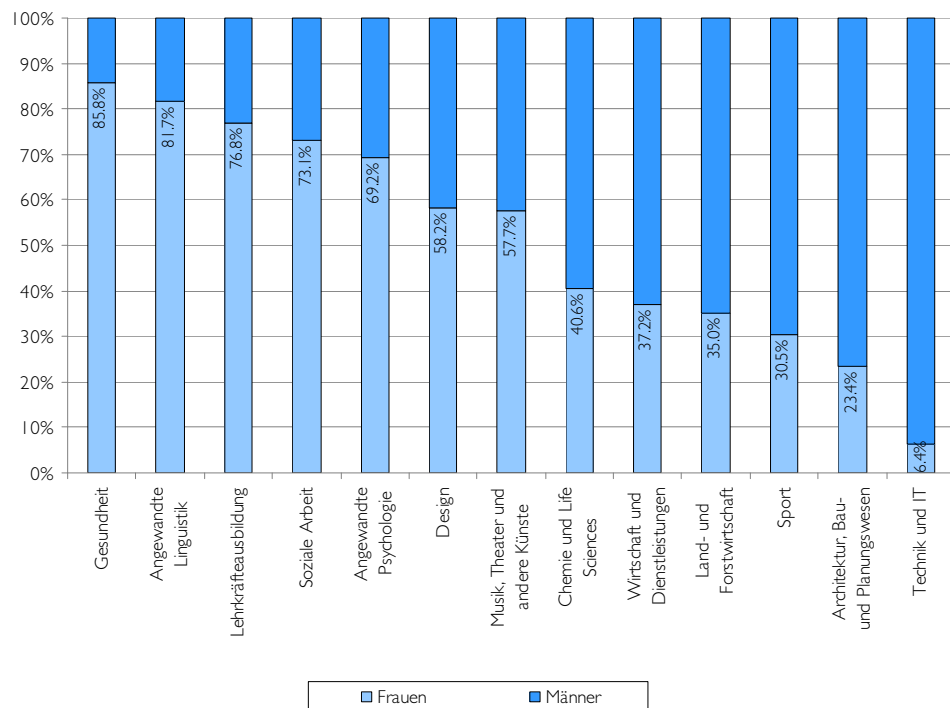
Allgemeine Situation und Entwicklung

Die Erkenntnisse zur Verteilung der Frauen und Männer unter den Studierenden sowie die Entwicklung der Verteilung deckt sich mit der Analyse bezüglich der Studienanfänger/-innen im vorhergehenden Kapitel. Langfristig gesehen ist – was die Gesamtzahl der Studierenden betrifft – eine deutliche Entwicklung hin zu einer ausgewogeneren Verteilung der Geschlechter festzustellen: Der Anteil der Frauen an den Studierenden ist von 17,7 im Jahr 1997 auf 25,9 Prozent im Jahr 2000 gestiegen und erreichte im Jahr 2008 49,5 Prozent. Seit Beginn der Umsetzung des dritten Aktionsplans hat sich dieser Anteil auf 50,8 Prozent erhöht.

Verteilung nach Fachbereichen

Evaluationen der ersten beiden Laufzeiten des Bundesprogramms Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an den Fachhochschulen weisen auf die zum Teil stark unausgewogene Vertretung der Geschlechter in bestimmten Fachbereichen hin. Der Anteil der Frauen reicht von 6,4 bis 85,8 Prozent (Angaben von 2008, Beginn der dritten Laufzeit des Bundesprogramms).

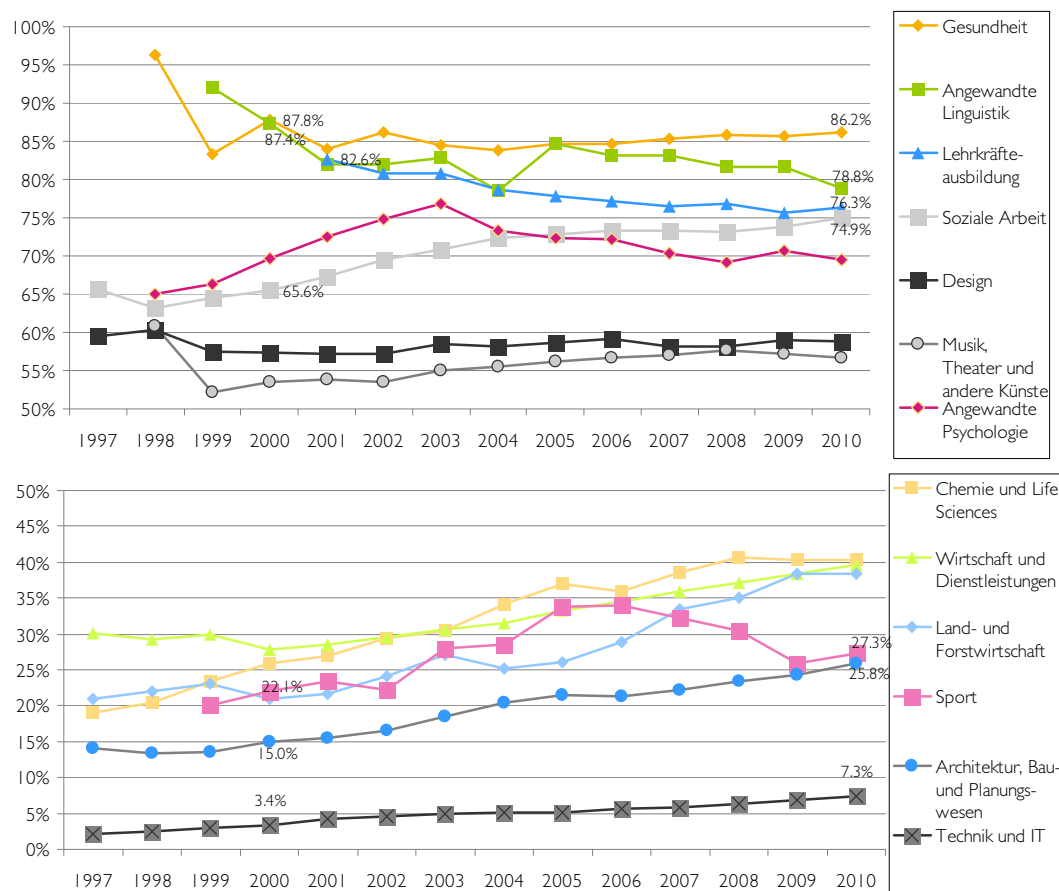
D 3.10: Studierende an Fachhochschulen nach Geschlecht und Fachbereich 2008



Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS). Gesundheit (N=3'968), Angewandte Linguistik (N=524), Lehrkräfteausbildung (N=12'068), Soziale Arbeit (N=6'435), Angewandte Psychologie (N=731), Design (N=2'356), Musik, Theater und andere Künste (N=5'014), Chemie und Life Sciences (N=1'706), Wirtschaft und Dienstleistungen (N=18'457), Land- und Forstwirtschaft (N=18'457), Sport (N=131), Architektur, Bau- und Planungswesen (N=2'992), Technik und IT (N=9'005).

Das Bundesprogramm legt den Mindestanteil eines Geschlechts auf 30 Prozent fest, damit ein Fachbereich als relativ ausgewogen gelten kann. Gemäss den Angaben aus dem Jahr 2010 (vgl. Darstellung D 3.11) sind demnach in folgenden Fachbereichen die Männer nach wie vor stark unterrepräsentiert (alle Fachhochschulen zusammengefasst): *Angewandte Linguistik*, *Soziale Arbeit*, *Gesundheit* und *Lehrkräfteausbildung*. Bei den folgenden beiden Fachbereichen sind die Frauen unterrepräsentiert: *Sport*, *Architektur, Bau- und Planungswesen* sowie *Technik und IT*.

D 3.11: Studierende an Fachhochschulen, Anteil Frauen nach Fachbereich 1997 bis 2010



Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS). In jenen Fachbereichen, in welchen der Anteil Frauen im Jahr 2010 unter 30% respektive über 70% liegt, sind die Prozentwerte aufgeführt.

Langfristig betrachtet, ist eine Entwicklung der Situation hin zu mehr Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern festzustellen. In den Fachbereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, wie *Technik und IT* oder *Architektur, Bau- und Planungswesen*, vergrösserte sich der Anteil der Studentinnen innerhalb der letzten zehn Jahren kontinuierlich. Allerdings sind die Frauen auch im Jahr 2010 in diesen beiden Bereichen noch stark unterrepräsentiert. Bei den Fachbereichen, in welchen die Frauen übervertreten sind, hat sich die Situation unterschiedlich entwickelt. Beim Fachbereich *Gesundheit* kam es kaum zu einer Veränderung in der Verteilung, während andere Fachbereiche bei den Studenten immer grösseren Zuspruch finden (*Lehrkräfteausbildung*, *Angewandte Linguistik*). Im Fachbereich *Soziale Arbeit* schliesslich verringerte sich der Anteil Männer über die Jahre hinweg kontinuierlich.

Seit Beginn der dritten Laufzeit des Bundesprogramms weist die Entwicklung auf eine Zunahme des Frauenanteils in einigen Fachbereichen hin. Dies trifft auf folgende Fachbereiche zu: *Architektur, Bau- und Planungswesen* (+ 2,4 Prozentpunkte), *Technik und IT* (+ 1 Prozentpunkt), *Land- und Forstwirtschaft* (+ 3,4 Prozentpunkte),

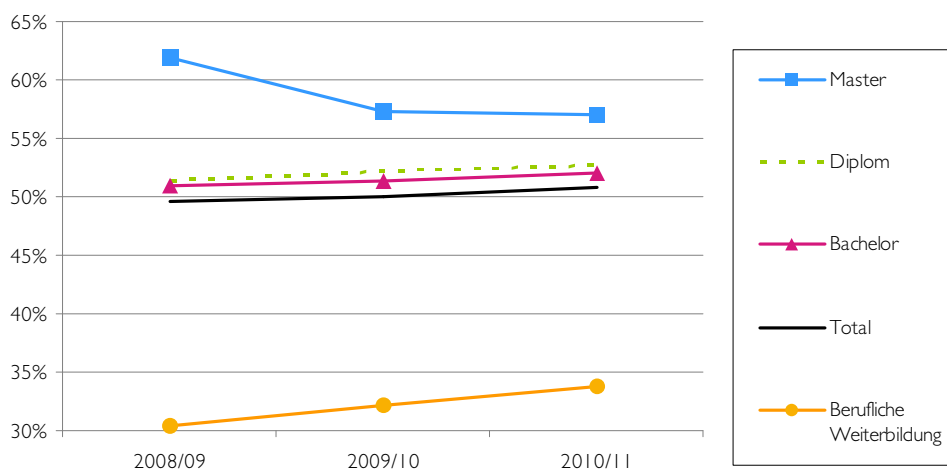
Wirtschaft und Dienstleistungen (+ 2,5 Prozentpunkte) und *Angewandte Linguistik* (+ 2,9 Prozentpunkte).

Verteilung nach Studienniveau

Die Struktur der Studienniveaus in den Fachhochschulen hat sich seit der Einführung des Bachelors und Masters im Jahr 2005 stark verändert. Daher zeigen wir im Folgenden nur die Daten seit 2008 auf.

D 3.12: Studentinnen an den Fachhochschulen nach Studienniveau 2008 bis 2011

Anzahl Frauen	2008/09	2009/10	2010/11
Master	3'844	7'051	8'616
Diplom	7'246	3'835	2'508
Bachelor	46'159	51'619	56'437
Berufliche Weiterbildung	6'497	7'171	7'474
Total	63'746	69'676	75'035



Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

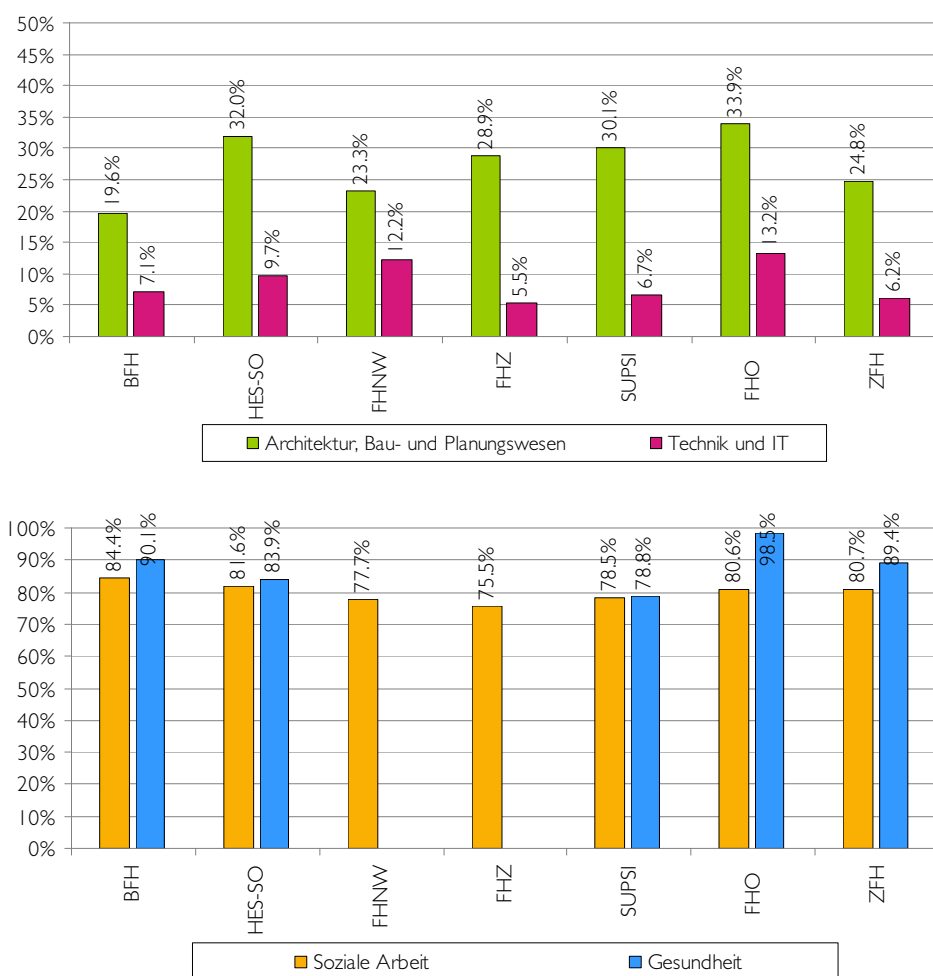
Derzeit variiert die Verteilung der Studierenden auf die Studienniveaus sehr stark. Auf die Grade Bachelor und Diplom entfallen 52 Prozent beziehungsweise 52,8 Prozent Frauen und beim Master gibt es eine grosse Mehrheit an Frauen (57,1%). Seit 2008 ist der Anteil der Frauen im Masterstudium rückläufig, während er sich beim Bachelor- und Diplomstudium leicht erhöht hat.

Bei der beruflichen Weiterbildung gibt es grosse Unterschiede nach Geschlecht: Hier machen die Männer zwei Drittel an der Gesamtzahl aus. Jedoch kann eine Entwicklung hin zu einer stärkeren Vertretung von Frauen in der beruflichen Weiterbildung festgestellt werden. Die Daten vor 2008 zeigen einen signifikant geringeren Anteil der Frauen auf; seit Beginn des Aktionsplans 2008 bis 2011 hat sich dieser Anteil um drei Prozentpunkte erhöht.

Unterschiede zwischen den Fachhochschulen

Der Anteil der Frauen unter den Studierenden ist je nach Fachhochschule sehr unterschiedlich. In den sieben öffentlichen Fachhochschulen reicht er von 35,8 bis 51,9 Prozent (vgl. Darstellung DA 8 im Anhang). Die beobachteten Unterschiede sind vor allem auf die zur Verfügung stehenden Studienangebote an den Fachhochschulen zurückzuführen. Zum Vergleich zeigen wir die unterschiedlichen Frauenanteile am Beispiel einiger unausgewogener Fachbereiche auf.

D 3.13: Studierende an den Fachhochschulen, Anteil Frauen nach Fachbereich und Fachhochschule 2010



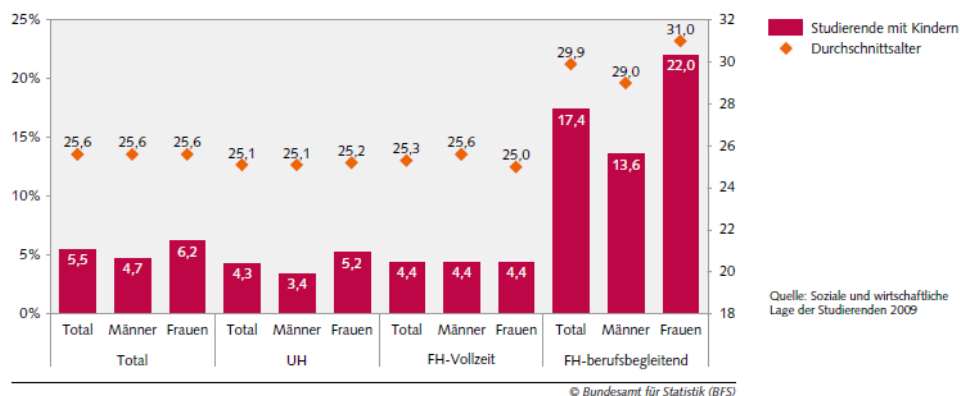
Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

Bei den Fachbereichen, in welchen die Frauen unterrepräsentiert sind, zeigen sich doch recht deutliche Unterschiede zwischen den Fachhochschulen. Der Anteil der Frauen reicht je nach Fachhochschule im Fachbereich *Architektur, Bau- und Planungswesen* von 19,6 bis 33,9 Prozent. Im Fachbereich *Technik und IT* sind die Männer stark übervertreten. Der Anteil der Frauen variiert zwischen 5,5 (FHZ) und 13,2 Prozent (FHO). Hingegen zeigen sich bei den Fachbereichen, in welchen die Männer deutlich unterrepräsentiert sind praktisch keine Unterschiede zwischen den Fachhochschulen.

Vereinbarkeit von Studium und Familie

Das Thema der Vereinbarkeit wird mit den Daten des Bundesamts für Statistik nicht direkt erhoben. Eine punktuelle Umfrage zur sozialen und wirtschaftlichen Situation der Studierenden legt jedoch sowohl Fakten als auch subjektive Eindrücke zu dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und Studium an den Fachhochschulen dar.²⁰

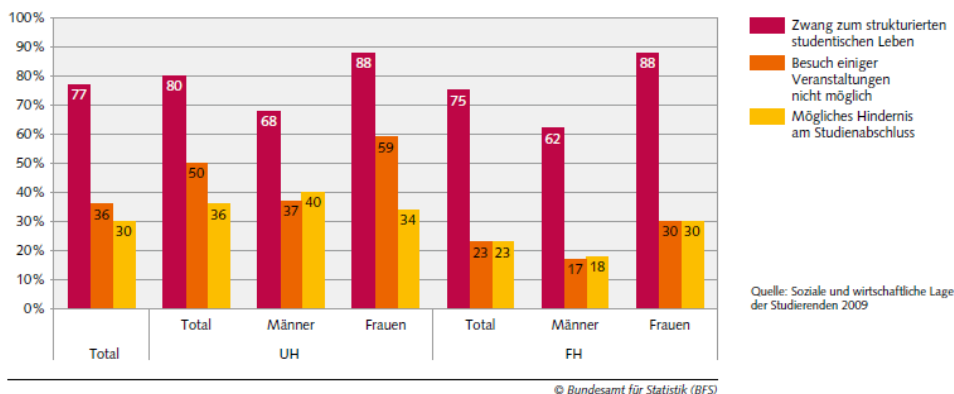
D 3.14: Studierende mit Kindern nach Hochschultyp, Ausbildungsform und Geschlecht 2009



Quelle: Bundesamt für Statistik. UH = Universität, FH = Fachhochschule.

Der Anteil der Studierenden an Fachhochschulen, welche Vollzeit studieren und Kinder haben, ist vergleichbar mit jenem an universitären Hochschulen (4,4% bzw. 4,3%). Bei den Fachhochschulstudierenden, welche ihr Studium berufsbegleitend absolvieren, ist der Anteil mit Kindern deutlich höher. Die Möglichkeit berufsbegleitend zu studieren, bietet offensichtlich gute Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Studium. Dabei zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. 13,6 Prozent der Männer haben Kinder, während es bei den Frauen 22 Prozent sind.

D 3.15: Konsequenzen der Kinderbetreuung nach Hochschultyp und Geschlecht



Quelle: Bundesamt für Statistik. UH = Universität, FH = Fachhochschule.

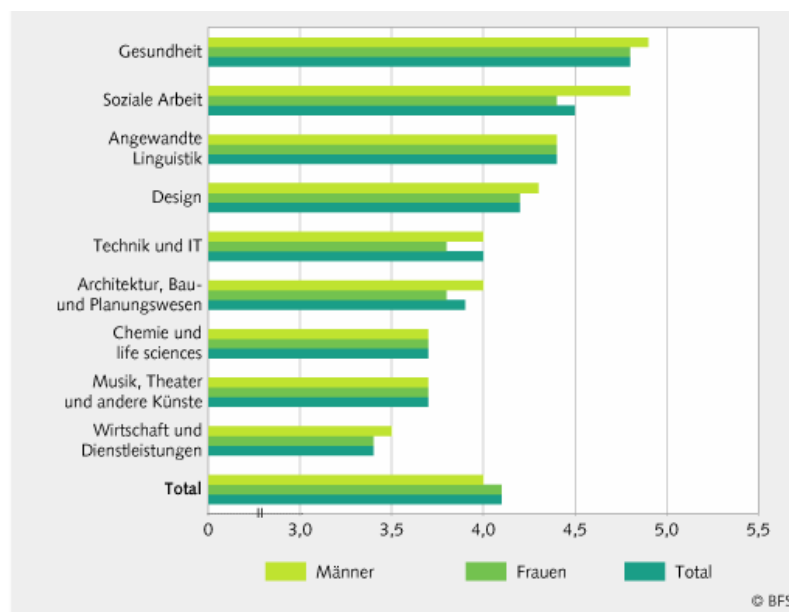
²⁰ Bundesamt für Statistik (2010): Studieren gemäss dem Bologna-Prozess. Hauptbericht der Untersuchung zur sozialen und wirtschaftlichen Situation der Studierenden an Schweizer Hochschulen 2009, Neuenburg.

Gemäss den Umfrageergebnissen wird der Umstand Kinder zu haben, von Studierenden an Fachhochschulen weniger einschränkend wahrgenommen als von Studierenden an Universitäten. Dennoch weist auch an Fachhochschulen die Mehrheit der Studierenden mit Kindern auf Einschränkungen hin. Dabei fällt auf, dass die Frauen mit Kindern die Einschränkungen jeweils höher einstufen als die Männer mit Kindern.

3.2.4 ERFOLG BEIM STUDIUM UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Was den Ablauf des Studiums betrifft, ist es von Interesse, ob die durchschnittliche Studiendauer je nach Geschlecht unterschiedlich ausfällt.

D 3.16: Studiendauer an Fachhochschulen nach Geschlecht und Fachbereich, 2009, Mittelwert in Jahren



Quelle: Bundesamt für Statistik.

Betrachtet man Fachbereich für Fachbereich, so scheinen Frauen in der Tendenz etwas weniger lang zu studieren als Männer. Aufgrund methodischer Einschränkungen (z.T. sehr kleine Anzahl Studierende in einzelnen Fachbereichen) ist dieses Ergebnis jedoch mit Vorbehalt zu interpretieren.

Nachfolgende Darstellung gibt Auskunft darüber, wie erfolgreich Studierende der Fachhochschulen im Vergleich zu Studierenden an den Universitäten ihr Studium absolvieren.

D 3.17: Studienerfolgs-, und Studienabbruchquoten nach Hochschultyp und Geschlecht 2009

	UH-Lizenziat/Diplom, Kohorte 1999			FH-Diplom, Kohorte 2004		
	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen
Studienerfolgsquote	70,5%	71,2%	69,8%	76,5%	73,3%	79,9%
Studienabbruchquote	26,1%	25,5%	26,8%	18,3%	20,9%	15,5%

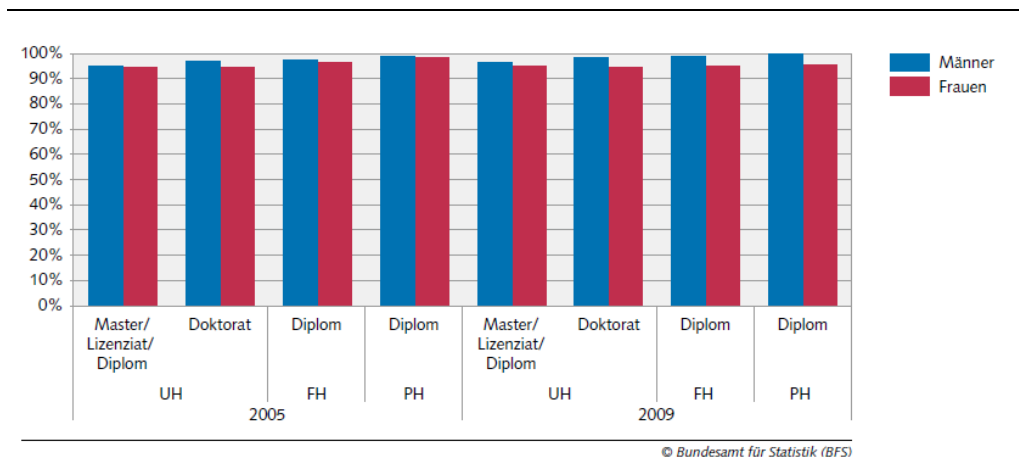
Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

Studierende an Fachhochschulen schliessen ihr Studium häufiger erfolgreich ab als Studierende an Universitäten. Entsprechend ist auch die Abbruchrate an Fachhochschulen geringer. Dabei zeigt sich, dass Studentinnen an Fachhochschulen ihr Studium erfolgreicher abschliessen und weniger abbrechen als ihre männlichen Kollegen. An den Universitäten gibt es diesbezüglich kaum geschlechtsspezifische Unterschiede. Die Gründe für den Studienabbruch an den Fachhochschulen sind vor allem Zweifel am Sinn des Studiums, Stress und Überlastung, nicht bestandene Prüfungen (vgl. Darstellung DA 9 im Anhang).

3.2.5 BERUFSEINSTIEG

Die Daten bezüglich des Berufseinstiegs der Fachhochschulabsolventen/-innen stammen von Befragungen, die bei ehemaligen Fachhochschulstudierenden durchgeführt wurden. Diese wurden ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss befragt.

D 3.18: Erwerbsquote der Hochschulabsolventen/-innen ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss, nach Hochschultyp, Examenstufe und Geschlecht, Kohorte 2004

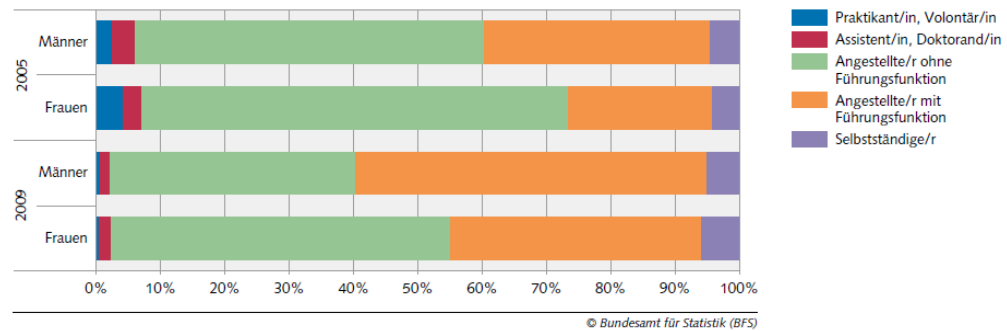


Quelle: Bundesamt für Statistik.

Die Ergebnisse weisen auf geringe geschlechtsspezifische Unterschiede beim Berufseinstieg hin. Die Frauen, die eine Fachhochschule oder pädagogische Hochschule absolviert haben, sind auf dem Arbeitsmarkt weniger präsent als ihre männlichen Kollegen. Dieser Unterschied zeigt sich vor allem langfristig (nach 5 Jahren), während er ein Jahr nach Studienabschluss sehr gering ausfällt. Dieses Ergebnis gibt jedoch nur Auskunft über den quantitativen Aspekt des Berufseinstiegs. Von Interesse ist aber auch die Frage nach dem qualitativen Aspekt des Berufseinstiegs, bei dem die Angemessenheit

der beruflichen Tätigkeit gegenüber dem Niveau der Ausbildung und dem beruflichen Status betrachtet wird. Unter den Fachhochschulabsolvierenden, die einen Arbeitsplatz haben, welcher ein Hochschulabschluss erfordert, ist der Anteil der Frauen (74,8%) 7 Prozentpunkte niedriger als jener der Männer (81,9%).

D 3.19: Berufliche Stellung der Diplomabsolventen/-innen an Fachhochschulen ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss, nach Geschlecht, Kohorte 2004



Quelle: Bundesamt für Statistik.

Auch in qualitativer Hinsicht zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen sind häufiger an Arbeitsplätzen ohne leitende Funktion tätig. Dieser Unterschied kann wohl hauptsächlich mit der Familiengründung und den dadurch entstehenden Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erklärt werden. Nach wie vor sind es vor allem die Frauen, welche infolge der Familiengründung eine Reduktion ihrer Erwerbstätigkeit (mit den entsprechenden Folgen auf ihre Karriere) in Kauf nehmen.

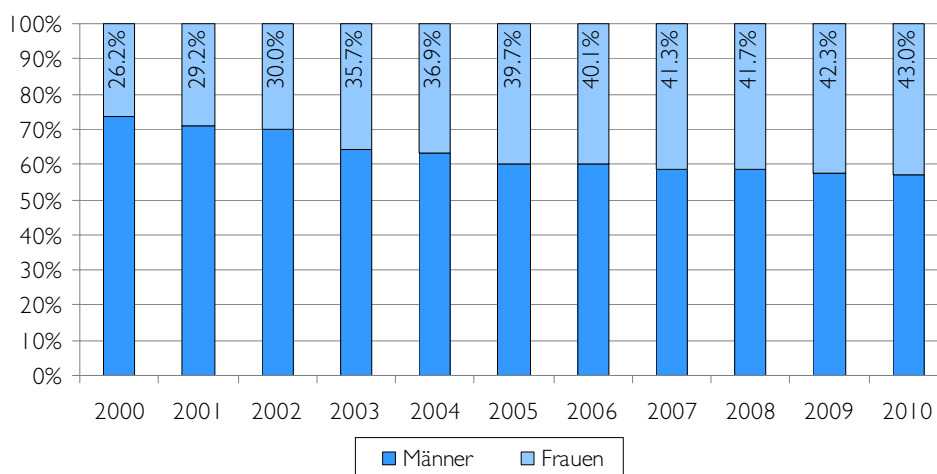
3.2.6 MITARBEITENDE DER FACHHOCHSCHULEN

In diesem Abschnitt befassen wir uns mit der Situation der Mitarbeitenden an den Fachhochschulen und weisen dabei auf geschlechtsspezifische Unterschiede hin.

Entwicklung der Situation

Nachfolgende Darstellung legt die Entwicklung des Fachhochschulpersonals in geschlechtsspezifischer Hinsicht dar.

D 3.20: Charakteristik des Fachhochschulpersonals: Anteil Frauen von 2000 bis 2010



Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

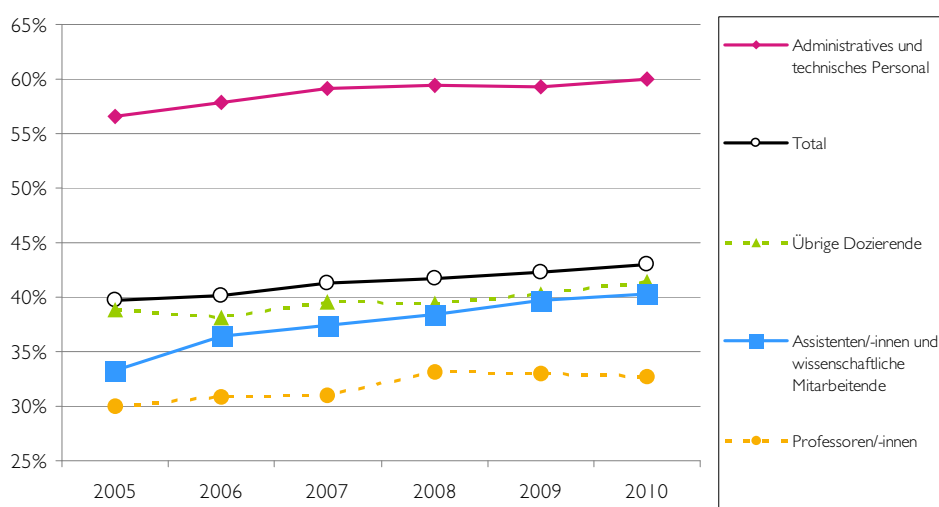
Der Anteil der Frauen unter den Mitarbeitenden der Fachhochschulen hat sich seit 2000, dem Beginn des ersten Bundesprogramms bis Anfang 2008, dem Beginn der dritten Programmphase stark erhöht und zwar von 26,2 auf 41,3 Prozent. Dieser Anstieg resultiert im Wesentlichen aus der Einführung von Fachbereichen, in welchen die Frauen stark übervertreten sind. Der Anteil ist in der Folge noch weiter gestiegen und beträgt bei den ungefähr 45'000 Angestellten im Jahr 2010 43 Prozent.

Vertikale Segregation

Was die Funktion innerhalb der Fachhochschulen betrifft, zeigen die Ergebnisse grosse geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Unter den Professoren/-innen sind die Frauen mit einem Anteil von 32,7 Prozent vertreten. Bei den übrigen Lehrkräften, Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden beträgt der Anteil der Frauen rund 40 Prozent. Beim Verwaltungs- und Fachpersonal sind die Frauen deutlich in der Mehrheit.

D 3.21: Anteil Frauen am Fachhochschulpersonal nach Funktion 2010

	Total	Professoren/ Professorinnen	Übrige Dozierende	Assistenten/ Assistentinnen, wissenschaftliche Mitarbeitende	Administratives und technisches Personal
Personal	45'422	6'981	25'457	5'670	7'314
Frauen (N)	19'515	2'285	10'557	2'284	4'389
Frauen (%)	43%	32.7%	41.5%	40.3%	60%



Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

Seit 2005 ist eine leichte Zunahme des Frauenanteils, vor allem in den Kategorien der Assistenten und wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu verzeichnen. Dieser Trend zeigt sich in einer Verschiebung hin zu einer grösseren Gleichstellung für das wissenschaftliche Personal und den Lehrkörper. Eher ungleich bleibt die Situation jedoch bei den Professoren/-innen, welche eine Hauptzielgruppe der FH-Aktionspläne darstellt. Der Anteil der Professorinnen stieg zwischen 2005 und 2008 auf 33 Prozent an. Seither stagniert dieser Anteil auf diesem Niveau.

Zwischen den Fachhochschulen variiert der Anteil Frauen am Total der Angestellten zwischen 34.1 und 44.9 Prozent. Auf Stufe Professur zeigen sich noch deutlichere Unterschiede. Hier variiert der Anteil Frauen zwischen 14.4 und 36.2 Prozent (vgl. Darstellung DA 13 im Anhang).

Für das administrative und technische Personal werden in den FH-Aktionsplänen keine quantitativen Zielvorgaben gemacht. Es kann aber beobachtet werden, dass sich diese Kategorie tendenziell feminisiert und sich also von einer ausgewogenen Verteilung der Geschlechter entfernt.

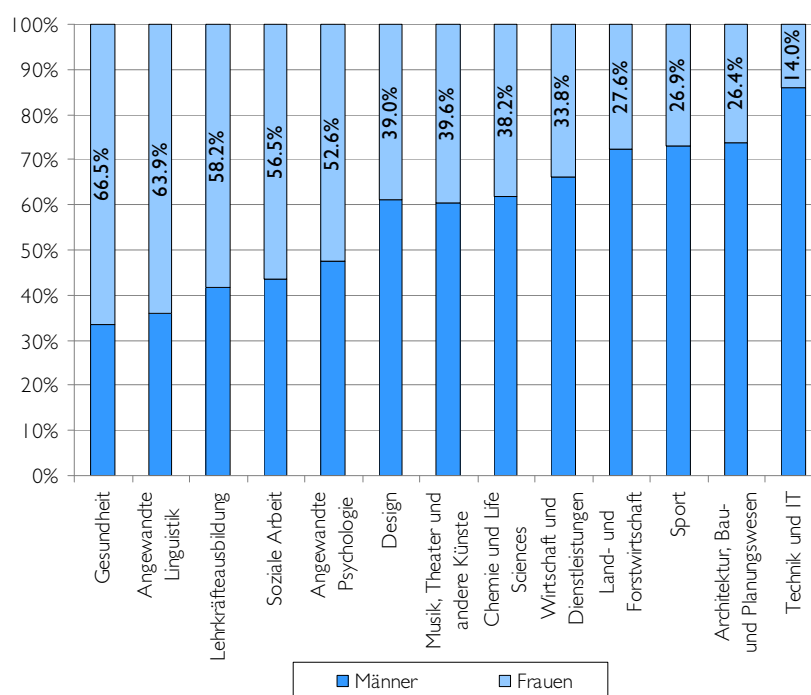
Wie wir bereits weiter oben bei der Studienwahl der Studierenden gesehen haben, ist die Situation bezüglich Verteilung der Geschlechter je nach Fachbereich sehr unterschiedlich. Aus diesem Grund definierte das Programm Ziele für spezifische Fachberei-

che und nicht für die allgemeine Verteilung der Geschlechter nach Funktion.²¹ Die zur Verfügung stehenden Daten sind jedoch zu wenig detailliert, um die Zielerreichung pro Fachhochschule zu beurteilen.²² Im Folgenden zeigen wir daher die Gleichstellungssituation an den Fachhochschulen auf globaler Ebene und nicht getrennt nach Fachhochschulen auf.

Horizontale Segregation

Das Personal an den Fachhochschulen unterscheidet sich innerhalb der Fachbereiche in geschlechtsspezifischer Hinsicht erheblich.

D 3.22: Charakteristik des Fachhochschulpersonals: Anteil Frauen nach Fachbereich 2010



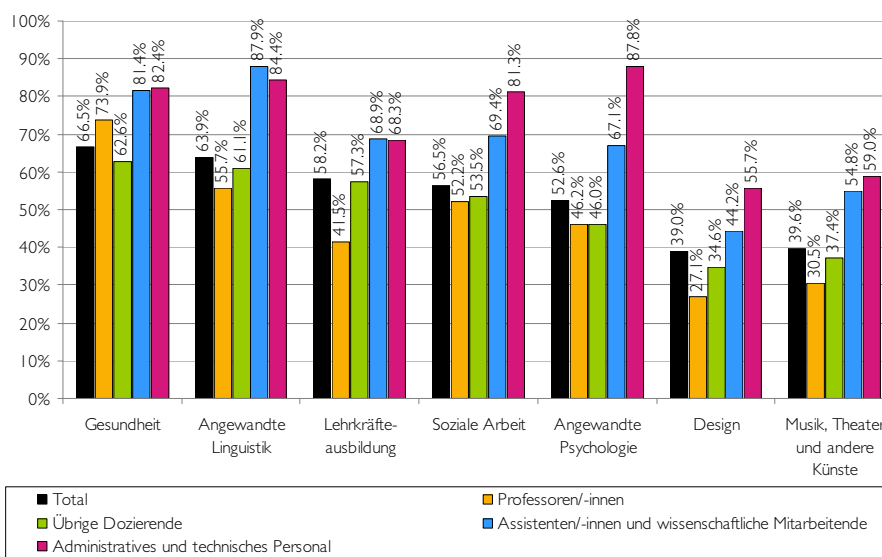
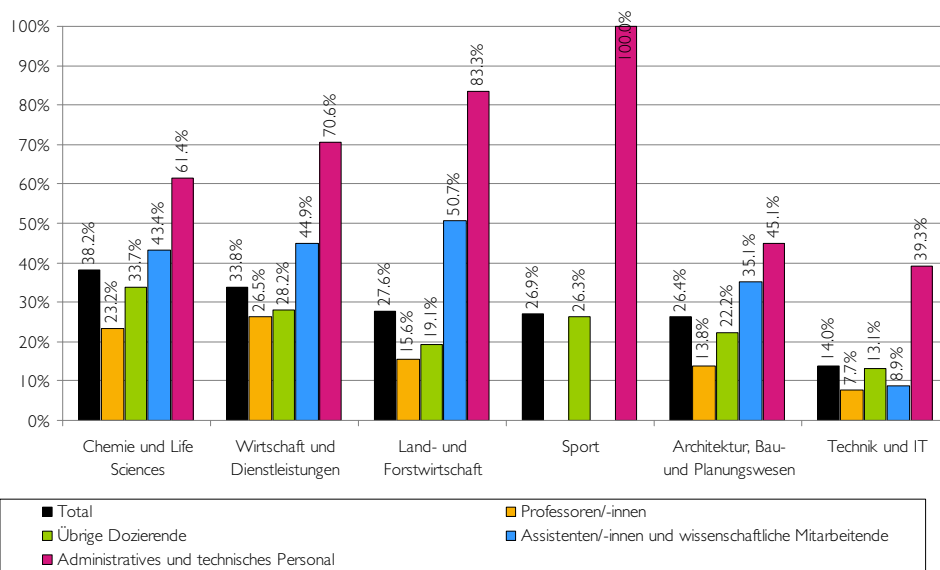
Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS). Gesundheit (N=4'553), Angewandte Linguistik (N=391), Lehrkräfteausbildung (N=7'077), Soziale Arbeit (N=4'165), Angewandte Psychologie (N=548), Design (N=2'307), Musik, Theater und andere Künste (N=5'285), Chemie und Life Sciences (N=1'617), Wirtschaft und Dienstleistungen (N=7'720), Land- und Forstwirtschaft (N=297), Sport (N=216), Architektur, Bau- und Planungswesen (N=2'318), Technik und IT (N=5'527).

²¹ Zur Erinnerung: Der Aktionsplan definiert insbesondere die zwei folgenden Punkte als Indikatoren für den Erfolg der Massnahmen der Fachhochschulen: a) In mindestens 50 Prozent der Fachbereiche besteht eine ausgewogene Geschlechterverteilung bei den hauptamtlichen Dozierenden (Anstellungsanteil + 50%); b) In mindestens 60 Prozent der Fachbereiche besteht eine ausgewogene Geschlechterverteilung bei den Assistierenden und den wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

²² Die Verteilung von Frauen und Männern kann auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten nicht nach Fachbereichen, Funktion der Angestellten und Fachhochschule untersucht werden.

Der Anteil der Frauen im Fachbereich *Technik und IT* liegt bei 14 Prozent. In Fachbereichen, in welchen die Frauen mehr als 50 Prozent der Studierenden ausmachen, variiert der Anteil der Mitarbeiterinnen zwischen 39 und 66,5 Prozent. Die Darstellung D 3.23 und gibt zusätzlich Auskunft über die Funktion der Angestellten in den verschiedenen Fachbereichen.

D 3.23: Charakteristik des Fachhochschulpersonals: Anteil Frauen nach Fachbereich und Funktion 2010



Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS). Gesundheit (N=4'553), Angewandte Linguistik (N=391), Lehrkräfteausbildung (N=7'077), Soziale Arbeit (N=4'165), Angewandte Psychologie (N=548), Design (N=2'307), Musik, Theater und andere Künste (N=5'285), Chemie und Life Sciences (N=1'617), Wirtschaft und Dienstleistungen (N=7'720), Land- und Forstwirtschaft (N=297), Sport (N=216), Architektur, Bau- und Planungswesen (N=2'318), Technik und IT (N=5'527).

In sieben Fachbereichen liegt der Frauenanteil innerhalb der Kategorie „Professoren/-innen“ unter 30 Prozent und kann somit als sehr unausgewogen beurteilt werden: *Chemie und Life Sciences*; *Wirtschaft und Dienstleistungen*; *Land- und Forstwirtschaft*; *Architektur, Bau- und Planungswesen*; *Technik und IT*; *Design* und *Sport*. Seit Beginn der dritten Programmphase im Jahr 2008 hat sich die Situation in der Mehrheit dieser Fachbereiche geringfügig verbessert (vgl. Darstellung DA 14 im Anhang). Der Anteil Frauen stieg mit Ausnahme der Fachbereiche *Technik und IT* (+0,6 Prozentpunkte), *Design* (-1,3 Prozentpunkte) und *Sport* (0 Prozentpunkte) um ein bis vier Prozentpunkte an. Im Fachbereich *Gesundheit* ist die Situation umgekehrt: Mit einem Männeranteil von lediglich 26,1 Prozent bei den Professoren/-innen kann die Geschlechterverteilung auch hier als ungleich betrachtet werden. Dieser Anteil blieb in den letzten Jahren stabil.

In der Kategorie „Übrige Dozierende“ ist die Verteilung zwischen Frauen und Männern etwas ausgeglichener. In diese Kategorie fallen hauptsächlich Mandate für eine beschränkte Anzahl Unterrichtsstunden. Diese Anstellungsform bietet flexiblere Arbeitsbedingungen und daher bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit. Dies dürfte mit ein Grund sein, weshalb in dieser Kategorie der Anteil der Frauen höher ist, als in der Kategorie „Professoren/-innen“.

Auf der Ebene des Mittelbaus haben sich einige Bereiche hin zu einer ausgewogeneren Verteilung entwickelt. Im Fachbereich *Architektur, Bau- und Planungswesen* lag der Frauenanteil bei den Assistenten/-innen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Jahr 2005 noch bei 27,8 Prozent, gegenwärtig beträgt dieser 35,1 Prozent.²³ Der Bereich *Technik und IT* ist hingegen noch sehr weit von einer ausgeglichenen Verteilung entfernt, auch wenn der Frauenanteil von 5,3 Prozent im Jahr 2005 auf aktuell 8,9 Prozent gestiegen ist. Insgesamt geht aus der Darstellung D 3.23 hervor, dass 2010 in drei Fachbereichen eine unausgewogene Verteilung auf der Ebene des Mittelbaus vorliegt. Das heisst, dass in den Fachbereichen *Technik und IT*, *Gesundheit* und *Angewandte Linguistik* ein Geschlecht weniger als zu 30 Prozent vertreten ist. Im Fachbereich *Gesundheit* ist der Anteil Männer auf Stufe Mittelbau seit 2008 gar rückläufig, von 20,6 auf 18,6 Prozent (vgl. Darstellung DA 14 im Anhang).

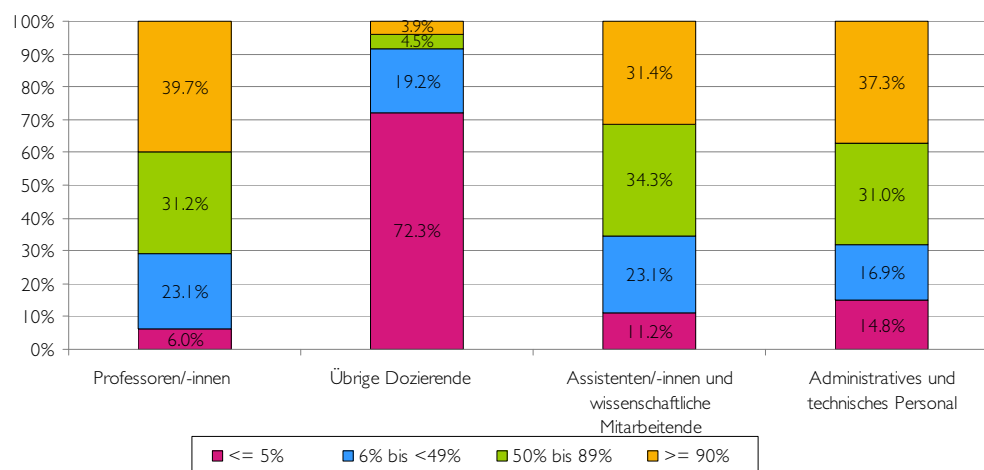
Wie weiter oben schon betont, beziehen sich diese Zahlen auf die Gesamtsituation der Schweizer Fachhochschulen. Dabei zeigt sich längerfristig eine Tendenz hin zu einer ausgewogeneren geschlechtsspezifischen Repräsentation unter den Angestellten der verschiedenen Fachbereiche. Allerdings stellt der Bereich *Technik und IT* immer noch eine Herausforderung dar. Die Situation entwickelt sich nur langsam hin zu einer besseren Vertretung von Frauen bei den Mittelbaustellen und bei den Professoren/-innen. Bis zur tatsächlichen Gleichstellung ist der Weg noch lang. Weiter sollte im Auge behalten werden, dass auch Bemühungen nötig sind, um eine bessere Vertretung von männlichen Angestellten im Fachbereich *Gesundheit* sicherzustellen.

²³ Büro Bass (2006): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004–2007. Teilbericht 2, Bern.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Schweizerische Hochschulinformationssystem erfasst nur wenige Daten, welche Informationen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Fachhochschulmitarbeitenden zulassen. Die folgenden Informationen betreffen die Teilzeitanstellung für die verschiedenen Funktionen.

D 3.24: Personal an den Fachhochschulen nach Funktion und Anstellungsgrad 2010



Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS). Professoren/-innen (N=6'981), übrige Dozierende (N=25'457), Assistenten/-innen und wissenschaftliche Mitarbeitende (N=5'670), Administratives und technisches Personal (N=7'314).

Teilzeitarbeit ist unter den Fachhochschulmitarbeitenden weit verbreitet. Damit schaffen die Fachhochschulen gute Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Rund 40 Prozent der Professoren/-innen arbeiten Vollzeit. Die Kategorie der übrigen Dozierenden setzt sich zum grössten Teil aus Lehrverpflichtungen zusammen, die zeitlich sehr begrenzt sind und weniger als 5 Prozent betragen. Auch im Mittelbau ist die Teilzeitarbeit sehr verbreitet (mehr als 78%). Betrachtet man die Angaben zum Anstellungsgrad nach Geschlecht (vgl. Darstellung DA 15 im Anhang), zeigt sich, dass die Frauen überproportional Teilzeit arbeiten und zwar in allen Funktionen (Arbeitszeit zwischen 50% und 89%).

In diesem Abschnitt ziehen wir entlang der Programmziele ein zusammenfassendes Fazit.

4.1 ZIELERREICHUNG OUTPUT

Im Programmaktionsplan des BBT sind die Ziele des Bundesprogramms explizit aufgeführt.²⁴ Bei den aufgeführten Zielen handelt es sich im Wesentlichen um eine Bilanz, welche sich auf den *Output* der FH bezieht und daher die Leistungen der Gleichstellungsbemühungen betreffen.

Bereits in den Zwischenberichten zu den Umsetzungsjahren 2008 und 2009 haben wir jeweils entlang nachfolgender Ziele ein Fazit gezogen. Bei einigen Themen ergaben sich seit der letzten Berichterstattung keine grundlegend neuen Erkenntnisse. Deshalb handelt es sich an einigen Stellen um eine Wiederholung der Erkenntnisse des zweiten Zwischenberichts. Verschiedentlich werden diese nun aber aufgrund der Reportingdaten 2010 sowie den Ergebnissen der Evaluationstagung 2011 ergänzt respektive vertieft.

4.1.1 BETRIEBSBEITRÄGE

Das Bundesprogramm verfolgt mit der Finanzierung von Betriebsbeiträgen an die Fachhochschulen drei übergeordnete Ziele.

Ziel 1: Die Strukturen und die Politik der Fachhochschulen sind auf eine angemessene Genderperspektive ausgerichtet.

Bereits in den beiden ersten Laufzeiten des Bundesprogramms wurden hinsichtlich der strukturellen Verankerung der Genderperspektive wesentliche Fortschritte erzielt. Es ging damals darum, an allen Gesamt- und Teilschulen Stellen für Gleichstellungsbeauftragte aufzubauen. In der ersten Programmhälfte der dritten Laufzeit konnte dieser Prozess nun weitgehend abgeschlossen werden. Die entsprechenden Stellen sind nun überall eingerichtet. In der Tendenz sind die Arbeitspensen für die Gleichstellungsbeauftragten im Laufe der letzten Jahre etwas angestiegen. In der zweiten Programmhälfte lag der Fokus verstärkt auf dem Austausch und der Vernetzung zwischen den Gleichstellungsbeauftragten mit andern FH-internen Gremien und Abteilungen (z.B. Qualitätsmanagement, Didaktik, Personal).

In der Gesamtstrategie der Fachhochschulen ist der Aspekt der Chancengleichheit mittlerweile überall verankert. Dabei handelt es sich um generelle Leitsätze. Verschiedentlich folgte in der dritten Laufzeit nun auch eine Erarbeitung respektive Überarbeitung von verpflichtenderen Dokumenten. Die Genderperspektive wurde verstärkt in die Personalpolitik und die entsprechenden reglementarischen Grundlagen integriert.

²⁴ Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2008): Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen. Aktionsplan für die Jahre 2008 bis 2011, Bern.

Handlungsbedarf besteht jedoch weiterhin, insbesondere was die Einflussnahme auf den Prozess der Personalrekrutierung betrifft.

Die kohärente Strategieumsetzung im Bereich der Chancengleichheit und Gleichstellung wird zudem durch den Umstand erschwert, dass die Gesamtschulen in mehrere Teilschulen oder Departemente aufgegliedert sind, an welchen jeweils Gleichstellungsbeauftragte mit zum Teil sehr kleinen Pensen tätig sind.

Ziel 2: Die Fachhochschulen verfügen über eine ausformulierte Genderpolitik und ein eigenes Programm unter Berücksichtigung der bisherigen Projekte.

Nur eine Fachhochschule verfügt über eine ausformulierte gender policy. Der Aushandlungsprozess über die Inhalte der gender policy gestaltet sich vielerorts als sehr aufwändig. Offensichtlich ist die Relevanz und Notwendigkeit einer entsprechenden Policy auf der Leitungsebene der Fachhochschulen auch nach zehnjähriger Gleichstellungstätigkeit verschiedentlich umstritten. Ein weiterer Grund, wieso die Fachhochschulen über keine eigenständige gender policy verfügen, ist, dass in den letzten Jahren die Gleichstellungsarbeit zunehmend unter Berücksichtigung des Diversity-Ansatzes diskutiert wird. Entsprechende Konzepte sind verschiedentlich in Erarbeitung. Es zeichnet sich ab, dass sich die Gleichstellungstätigkeit in Zukunft innerhalb dieses Ansatzes neu positionieren wird. An einer Fachhochschule wird im Hinblick auf die Zukunft der Gleichstellungsmassnahmen das Thema Diversity in der Form eines Forschungsprojekts aufgegriffen. Die Ergebnisse dieser Studie dürften für alle Fachhochschulen von Bedeutung sein.

Die Formulierung von FH-internen Gleichstellungsprogrammen war eine Grundvoraussetzung für den Erhalt von Bundesbeiträgen. Alle Fachhochschulen verfügen daher über eigene Aktionspläne. Diese sind thematisch sehr breit angelegt und zeichnen sich durch eine Vielzahl verschiedenster Massnahmen aus. Schwerpunktässig befassten sich die Fachhochschulen in der dritten Laufzeit mit Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, mit Massnahmen zur Sensibilisierung des untervertretenen Geschlechts in einem Studiengang sowie mit Massnahmen, welche auf die Stärkung der Gleichstellung allgemein fokussierten.

Ziel 3: Ein Gleichstellungscontrolling zur regelmässigen Auswertung der Zielerreichung bei der Einführung einer tatsächlichen Chancengleichheit für Frauen und Männer ist eingeführt.

Keine der Fachhochschulen hat bis Mitte 2011 ein systematisches Gleichstellungscontrolling eingeführt. Nur eine Fachhochschule hat ein Personenkenzahlen-Reporting ins reguläre Personalreporting integriert. Die Anwendung eines Gleichstellungscontrollings ist eine Führungsaufgabe. Basierend auf der Überprüfung von erbrachten Leistungen und Wirkungen sollen in verschiedenen Bereichen Ziele und Zielwerte formuliert werden. Offensichtlich fehlt hierzu bis anhin aber das Commitment der Führungskräfte. Generell sind die Ausgaben, welche die Fachhochschulen im Rahmen ihrer Aktionspläne zur Überprüfung der Gleichstellungstätigkeit verwenden als eher gering einzustufen. Sie umfassen über die Jahr 2008 bis 2010 lediglich 3 Prozent der Gesamtausgaben. Angemessen wäre aus Sicht der Evaluation und aufgrund von Erfahrungen anderer Programme ein Betrag zwischen 5 und 10 Prozent. Die Mehrheit der

Fachhochschulen begnügt sich damit, das Thema Gleichstellung in die jährliche Berichterstattung der FH einfließen zu lassen, zum Teil unter Einbezug geschlechterdifferenzierter Statistiken. Vermehrt wird auch der Kontakt zum Bereich Qualitätsmanagement gesucht.

Das Reporting, welches die Fachhochschulen zuhanden des BBT jährlich ausfüllen, hat sich in der vorliegenden Form als wenig taugliches Instrument zur Überprüfung der Gleichstellungstätigkeit und deren Wirkungen erwiesen. Es findet innerhalb der Fachhochschulen kaum Beachtung. Das Instrument ist sehr massnahmenorientiert aufgebaut. In den einzelnen Themenbereichen sind keine einheitlichen Indikatoren definiert, was eine vergleichende Evaluation der Leistungen und Wirkungen erschwert.

4.1.2 IMPULS- UND KOOPERATIONSPROJEKTE

Im Bereich Impuls- und Kooperationsprojekte verfolgt das Programm ebenfalls drei Zielsetzungen. Der Stand der Umsetzung wird nachfolgend erläutert.

Ziel 1: Neue Instrumente zur Umsetzung des Gender Mainstreamings sind entwickelt und getestet.

Mit den Impuls- und Kooperationsprojekten verfolgt das Programm das vorrangige Ziel, die Entwicklung von neuen Instrumenten zur Umsetzung eines integrierten Gleichstellungs- und Genderansatzes in Organisation, Lehre, Forschung und Weiterbildung zu fördern. Im Sinne eines Gender Mainstreamings soll die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu einem Querschnittsthema werden.

Seit Programmstart bis kurz vor Programmende (September 2011) wurden insgesamt 14 Impuls- und Kooperationsprojekte bewilligt. Der budgetierte Beitrag von rund 2 Millionen Franken wurde bisher nur zu rund 63 Prozent ausgeschöpft. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass viele eingereichte Skizzen und Projektanträge abgelehnt wurden. Die Ablehnungsquote liegt bei annähernd 60 Prozent. Die abgelehnten Gesuche konnten entweder qualitativ nicht überzeugen oder entsprachen nicht den definierten Förderkriterien. Letzteres deutet darauf hin, dass die Zielsetzung dieses Förderinstruments sowie die Vergabekriterien zu wenig eindeutig festgelegt und zu wenig klar kommuniziert wurden.

Fünf der 14 bisher bewilligten Impuls- und Kooperationsprojekte richten sich an beide Geschlechter. Hauptsächlich handelt es sich dabei um Projekte, welche auf die gendersensible Ausgestaltung von Lehrgängen abzielen und damit unmittelbar einen Beitrag zur Förderung des Gender Mainstreamings in der Lehre leisten. Bei der Hälfte der unterstützten Projekte handelt es sich um gezielte Frauenfördermassnahmen. Neu hinzu kamen im letzten Jahr nun auch zwei Projekte, welche sich explizit an Männer richten. Frauenförderung oder Männerförderung sind Instrumente, welche die Strategie des Gender Mainstreamings ergänzen respektive aufgrund dieser Strategie ergriffen werden. Der Blick auf die Verteilung der Studierenden nach Fachbereichen zeigt, dass Männer in mehr Fachbereichen deutlich unterrepräsentiert sind als Frauen. Angesichts dieser Situation wurde die Zielgruppe der Männer im Rahmen der Impuls- und Kooperationsprojekte noch zu wenig berücksichtigt.

Ziel 2: Die Zusammenarbeit in Genderfragen zwischen mehreren Hochschulen ist entwickelt und zeigt positive Ergebnisse.

Die Evaluation zeigt auf, dass viele Fachhochschulen mit denselben Herausforderungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit konfrontiert sind (z.B. starke horizontale Segregation bei der Studienwahl, geringe Einflussnahmen auf Rekrutierungsprozess, Schwierigkeiten bei der Stärkung von Genderkompetenzen bei den Dozierenden und Forschenden usw.). Angesichts dieser gemeinsamen Herausforderungen, kann der Kooperationsgrad zwischen den Fachhochschulen als eher gering bezeichnet werden. Bis September 2011 wurden lediglich fünf Kooperationsprojekte bewilligt. Die Kooperationsbeziehungen, welche über die Kooperationsprojekte gefördert wurden, sind insgesamt betrachtet als eher gering einzustufen. Zudem fällt auf, dass über die Kooperationsprojekte kaum eine Vernetzung mit Universitäten erfolgt ist. Aus Sicht der Evaluation besteht weiterhin ein Handlungsbedarf bezüglich des Aufbaus stabiler, längerfristiger Kooperationsformen zwischen den Fachhochschulen sowie zwischen Fachhochschulen und universitären Hochschulen, die sich gemeinsam genderrelevanten Themen widmen.

Ziel 3: Schulungsmassnahmen zum Aufbau von Genderexpertise sind erfolgreich durchgeführt.

Fünf Impuls- und/oder Kooperationsprojekte verfolgen das Ziel, die Verankerung von Genderkompetenzen in der Lehre zu fördern. Dazu sind Massnahmen zur Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden der Fachhochschulen (Dozierende, Führungskräfte, Mittelbau) vorgesehen. Ob und wie erfolgreich entsprechende Massnahmen umgesetzt wurden, kann jedoch aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten nicht beantwortet werden. Im Rahmen der Umsetzung der FH-internen Aktionspläne finden zusätzlich diverse Schulungsmassnahmen zur Steigerung der Genderkompetenz von FH-Angestellten statt. Auch hier handelt es sich insbesondere um Massnahmen zur Integration von Genderaspekten in der Lehre. Einige Angebote befinden sich noch im Aufbau. Es zeigt sich, dass einige dieser Angebote Mühe haben, ihre Zielgruppe zu erreichen (vgl. Abschnitt 4.2).

4.1.3 ANWENDUNGSORIENTIERTE PROJEKTE DER GENDERFORSCHUNG

Auch im Förderbereich der anwendungsorientierten Genderforschung formuliert das Programm drei Ziele.

Ziel 1: Forschung zu angewandten Genderfragen ist an den Fachhochschulen entwickelt.

Das Bundesprogramm stellte in der dritten Laufzeit 2 Millionen Franken zur Unterstützung von Projekten im Bereich der Genderforschung bereit. Dieser Beitrag wurde bis September 2011 bei weitem nicht ausgeschöpft. Mittlerweile werden im Rahmen des Bundesprogramms neun Forschungsprojekte mit einem Volumen von rund 900'000 Franken unterstützt. Die Verankerung der Forschung generell und der Genderforschung im Speziellen stellt die Fachhochschulen vor eine Herausforderung. Im Vergleich zu den Universitäten hat die Forschung in den Fachhochschulen einen viel geringeren Stellenwert. Ausser an einer Fachhochschule ist die Genderperspektive nach

wie vor nicht in institutionalisierter Form verankert und es gibt keine Forschungseinheiten, welche explizit angewandte Genderforschung betreiben. Das Bundesprogramm leistete jedoch einen wichtigen Beitrag, dass die Fachhochschulen punktuell Erfolge auf dem Weg zu einem stärkeren Einbezug der Genderperspektive im Bereich der Forschung erzielen konnten.

Ziel 2: Ergebnisse der Genderforschung fliessen in die Lehre, Organisation und Führung der Fachhochschulen ein.

Die Frage, ob und inwiefern Ergebnisse von Projekten zur Genderforschung in die Lehre, Organisation und Führung der Fachhochschulen eingeflossen sind, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt sowie auf der Basis der verfügbaren Unterlagen nicht beantworten. In vielen Projekten liegen noch keine Ergebnisse vor. Anders als an den Universitäten besteht an den Fachhochschulen eine stärkere organisatorische und personelle Trennung von Lehre und Forschung. Der Wissenstransfer zwischen Forschung und Lehre stellt daher eine besondere Herausforderung dar. Einige Fachhochschulen haben im Rahmen ihrer Aktionen Massnahmen ergriffen, welche die Diffusion von Forschungsergebnissen besser gewährleisten sollen.

Ziel 3: Ein Netzwerk von Experten/-innen in der Genderforschung ist aufgebaut.

Im Rahmen ihrer Aktionspläne haben die Fachhochschulen verschiedene Anstrengungen unternommen, um an Genderforschung interessierte Personen besser zu vernetzen. Es handelt sich dabei insbesondere um punktuelle FH-interne und FH-übergreifende Anlässe. Ein institutionalisiertes Netzwerk, wie es dies beispielsweise im universitären Bereich in Form des Netzwerks LIEGE gibt, existiert auf der Ebene der Fachhochschulen jedoch nicht.²⁵ Da sich die Lancierung von Forschungsprojekten innerhalb der Fachhochschulen als sehr aufwändig erweist, wäre es sinnvoll, wenn die Fachhochschulen vermehrt stabile, längerfristige Kooperationen untereinander eingehen würden.

4.2 ZIELERREICHUNG IMPACT

Das Programm verfolgt nicht nur das Ziel, Gleichstellungsbemühungen auszulösen. Es will Studierende, Dozierende und Schulleitungen zunehmend für Genderfragen sensibilisieren. Nachfolgend ziehen wir ein Fazit zur Zielerreichung im Bereich des *Impacts*. Dabei muss festgehalten werden, dass der Evaluation in systematischer Form keine Daten zur Beurteilung der Wirkungsentfaltung bei den Zielgruppen vorliegen. Dennoch lassen Angaben aus den Reportings, Rückmeldungen im Rahmen der Evaluationsstagung sowie Ergebnisse aus der Online-Befragung eine generelle Beurteilung des Programmimpacts zu.

²⁵ Das Netzwerk LIEGE hat verschiedene Anliegen; es möchte Genderstudien sichtbar machen, erweitern und durch die Institutionalisierung legitimieren. Zudem bietet es eine interuniversitäre und interdisziplinäre Plattform der Reflexion an. Das Netzwerk dient dem Austausch und der Präsentation von Projekten rund um feministische und Gender-Theorien, vgl. <<http://www.gendercampus.ch/d/Studies/08/default.aspx>>. Obschon sich dieser Plattform auch Fachhochschulen anschliessen könnten, existiert bis anhin lediglich eine Kooperation zwischen der HES-SO und dem Netzwerk LIEGE.

Impactziel: Studierende, Dozierende und Schulleitungen kennen und nutzen die Massnahmen und sind für Genderfragen sensibilisiert.

Im Bereich der Sensibilisierung von (künftigen) Studierenden verfügen die Fachhochschulen über ein häufig bereits langjährig erprobtes Angebot, das auf Anklang stösst. Dies trifft insbesondere auf Angebote für Frauen zu. Die Zielgruppe der Männer wird über die Aktionspläne bis anhin noch wenig erreicht. Bewährte Instrumente für die Zielgruppe der Frauen lassen sich nicht direkt auf die Zielgruppe der Männer anwenden, sondern bedürfen einer entsprechenden Adaption.

Ein wirksames Gender Mainstreaming ist darauf angewiesen, dass Personen mit Genderwissen und Genderkompetenzen möglichst breit in verschiedenen Funktionen innerhalb einer Organisation tätig sind. Die entsprechende Sensibilisierung von Mitarbeitenden der Fachhochschulen stellt eine Herausforderung dar. Beratungs- und Weiterbildungsangebote zur Stärkung der Genderkompetenzen stossen bis anhin tendenziell auf eher wenig Anklang. Entscheidend hierfür dürfte insbesondere sein, dass viele Mitarbeitende der Ansicht sind, dass die heutige Situation an den Fachhochschulen keine spezifischen Massnahmen im Bereich der Gleichstellung bedürfen und die Genderperspektive bereits genügend berücksichtigt wird.

Die neue Konzeption des Bundesprogramms hat offensichtlich dazu beigetragen, dass die Schulleitungen und Führungskräfte verstärkt für die Anliegen der Gleichstellungsarbeit sensibilisiert werden konnten. Verschiedentlich haben genderrelevante Themen innerhalb der Fachhochschule mehr Gewicht und Beachtung erhalten. Dennoch fällt auf, dass auch nach mehr als zehnjähriger Programmtätigkeit, die Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit bei einigen Führungskräften keine Selbstverständlichkeit darstellt.

Insgesamt fällt auf, dass das Bundesprogramm in der FH-Öffentlichkeit eher wenig Bekanntheit geniesst. Trotzdem kennen aber die Mitarbeitenden der Fachhochschule einzelne Massnahmen der FH-Aktionspläne. Sie nehmen diese jedoch häufig nicht als Teil einer Gesamtstrategie wahr.

4.3 ZIELERREICHUNG OUTCOME

Letztlich will das Programm einen Beitrag zur ausgewogenen Vertretung der Geschlechter an den Fachhochschulen leisten. Hinweise zur Beurteilung der Repräsentation der Geschlechter an den Fachhochschulen, liefert die Analyse der vorhandenen Daten des Bundesamts für Statistik.

Outcomeziel: Die Vertretung der Geschlechter bei den Studierenden, im Mittelbau, bei den Dozierenden und beim administrativen und technischen Personal ist ausgewogen.

In sieben der 13 aufgeführten Fachbereiche ist die Verteilung der Studierenden nach Geschlecht – gesamthaft über alle Fachhochschulen betrachtet – auch im Jahr 2010 noch stark unausgewogen. Das heisst, der Anteil eines Geschlechts ist kleiner als 30 Prozent. Stark untervertreten sind die Frauen insbesondere im Fachbereich *Technik und IT* (7,3% im Jahr 2010), obschon hier längerfristig betrachtet die Tendenz in

Richtung Zunahme des Frauenanteils weist. Weiter stagniert der Männeranteil in den frauendominierten Fachbereichen *Gesundheit* und *Soziale Arbeit* oder ist sogar rückläufig.

Bezüglich des Mittelbaus haben sich einige Fachbereiche in den letzten Jahren hin zu einer ausgewogeneren Vertretung der Geschlechter entwickelt. Drei der 13 Fachbereiche weisen 2010 noch eine starke Unterrepräsentation eines Geschlechts auf Stufe Mittelbau auf: Bei den Frauen ist dies der Fachbereich *Technik und IT*, bei den Männern sind es die Fachbereiche *Gesundheit* und *Angewandte Linguistik*, wobei letzteres aufgrund der geringen Anzahl betroffener Personen von weniger Relevanz ist.

Professuren an den Fachhochschulen stellen insgesamt betrachtet nach wie vor eine Männerbastion dar. Seit 2008 stagniert der Frauenanteil in dieser Kategorie auf einem Niveau von rund 33 Prozent. Die Situation ist insbesondere in den Fachbereichen *Technik und IT*; *Architektur*, *Bau- und Planungswesen* sowie *Land- und Forstwirtschaft* sehr unausgewogen. Frauen haben hier weniger als 16 Prozent der Professuren inne. Umgekehrt ist im Fachbereich *Gesundheit* lediglich rund ein Viertel Männer als Professoren tätig.

Basierend auf den Ergebnissen der Evaluation formulieren wir nachfolgend fünf Empfehlungen, welche sich im Hinblick auf die Ausgestaltung der nächsten Programmphase an das BBT und das Beratungsorgan richten.

Empfehlung 1: Die Erarbeitung der konzeptionellen Grundlagen des Bundesprogramms Chancengleichheit 2013 bis 2016 sollte frühzeitig in einem partizipativen Prozess mit den Fachhochschulen erfolgen.

Die Erfahrungen der dritten Programmphase haben aufgezeigt, dass die Vorbereitung der konzeptionellen Grundlagen auf Programmebene, die Erarbeitung der Aktionspläne an den Fachhochschulen sowie deren Beurteilung durch das BBT und das Beratungsorgan viel Zeit beanspruchen. Einige Fachhochschulen konnten erst verspätet mit der Umsetzung ihrer Aktivitäten starten. Ende 2011 läuft die dritte Programmphase des Bundesprogramms Chancengleichheit an den Fachhochschulen aus. 2012 wird im Zeichen der Erarbeitung der Grundlagen für die nächste Programmphase ab 2013 stehen.

Wir empfehlen dem BBT und dem Beratungsorgan, die Erarbeitung des Nachfolgeprogramms frühzeitig und in enger Zusammenarbeit mit Vertretenden der Fachhochschulen zu gestalten. Die Programmgrundlagen sollten bis Mitte 2012 bereitstehen, sodass die Fachhochschulen genügend Zeit haben, ihre Aktionspläne zu erarbeiten. Für die inhaltliche Ausgestaltung des Programms schlagen wir zwei Workshops mit Vertretenden der Fachhochschulen sowie dem BBT und dem Beratungsorgan vor. In einem ersten Workshop im März 2012 soll die inhaltliche Ausrichtung des Bundesprogramms diskutiert und festgelegt werden. Das daraufhin zu erarbeitende Programmkonzept sollte an einem zweiten Workshop vor den Sommerferien verabschiedet werden. Zu diesem Zeitpunkt könnte auch das neue Reportinginstrument (vgl. Empfehlung 4) sowie die überarbeiteten Vergabekriterien für Einzelprojekte vorgestellt und diskutiert werden. Zudem müssen die Anforderungen an die FH-Aktionspläne kommuniziert werden.

Empfehlung 2: Das Programmkonzept sollte auf einem Wirkungsmodell, welches zentrale gleichstellungsrelevante Leistungs- und Wirkungsdimensionen der Fachhochschulen beschreibt, basieren. Dabei sollen bestimmte Leistungsdimensionen als Pflichthandlungsfelder vorgeschrieben werden.

Das Bundesprogramm 2008 bis 2012 war inhaltlich sehr breit angelegt. Diese Breite gilt es grundsätzlich beizubehalten, erlaubt sie doch den Fachhochschulen, ihre Aktivitäten jeweils den Begebenheiten vor Ort anzupassen.

Wir empfehlen dem BBT und dem Beratungsorgan, die Kontur des Programms zu schärfen, indem gleichstellungsrelevante Leistungs- und Wirkungsdimensionen exakt definiert werden. Wir empfehlen zudem, gewisse Leistungsdimensionen als Pflichthandlungsfelder vorzugeben, während Aktivitäten in andern Leistungsdimensionen den Fachhochschulen offen stehen. Folgende Leistungsdimensionen sind aufgrund der

Ergebnisse der dritten Laufzeit aus Sicht der Evaluation prioritär zu behandeln: *Nachwuchsförderung* (v.a. in den Bereichen IT und Technik, Gesundheit und Soziale Arbeit), *Personalpolitik* (v.a. Rekrutierung von Frauen in Führungspositionen), *Curriculum und Forschung* (Verankerung Genderwissen, Projektförderung) und *institutionalisierte Gleichstellungspolitik* (v.a. Verankerung Monitoring/Controlling als Führungsinstrumente). Innerhalb der einzelnen Leistungs- und Wirkungsdimensionen sollte ein Set verbindlicher (quantitativer und/oder qualitativer) Indikatoren definiert werden, anhand derer sich die Entwicklung der Gleichstellung und Chancengleichheit an den Fachhochschulen vergleichend beurteilen lässt (vgl. Empfehlung 4).

Empfehlung 3: Das Bundesprogramm sollte den Aufbau stabiler, fachhochschulübergreifender Kooperationen fördern.

Die Evaluation zeigt, dass die Fachhochschulen trotz unterschiedlicher Begebenheiten vor Ort, häufig mit vergleichbaren genderrelevanten Herausforderungen konfrontiert sind. Die Kooperation zwischen den Fachhochschulen konnte Dank dem dritten Bundesprogramm zwar punktuell zwischen einzelnen Fachhochschulen gestärkt werden, insgesamt fehlen aber stabile, genderbezogene Netzwerke zwischen den Fachhochschulen sowie zwischen Fachhochschulen und universitären Hochschulen.

Wir empfehlen dem BBT und dem Beratungsorgan, im Rahmen des Nachfolgeprogramms die fachhochschulübergreifende Kooperation noch stärker zu fördern. Die Hochschulen sollten verstärkt von den Erfahrungen der andern Schulen profitieren können und gemeinsam gleichstellungsrelevante Themen voranbringen. Zwar muss die Initiative für den Aufbau von Kooperationen primär von den Fachhochschulen selbst ausgehen, der Bund kann dabei aber Impulse setzen und insbesondere den Wissenstransfer (lessons learned) gezielt fördern. Gerade im Bereich der Forschung hat sich gezeigt, dass die Lancierung von Projekten fachhochschulintern sehr zeitaufwändig ist. Der Rückgriff auf bestehende Netzwerke könnte die erfolgreiche Initiierung und Umsetzung von Forschungsprojekten begünstigen.

Empfehlung 4: In enger Anlehnung an die neue Programmkonzeption soll ein praktisches und aussagekräftiges Reportinginstrument entwickelt werden.

Das im Rahmen der dritten Laufzeit angewandte Reportinginstrument hat sich kaum bewährt. Für die Fachhochschulen stellt es eine Alibiübung dar, für das Programm liefert es wenig vergleichbare und aussagekräftige Ergebnisse.

Wir empfehlen dem BBT und dem Beratungsorgan, das Reportinginstrument grundlegend zu überarbeiten. Es ist wichtig, dass das Reporting den Fachhochschulen einen möglichst grossen Nutzen bringt. Das Instrument sollte ihnen erlauben, ihre Leistungen und Wirkungen in relevanten Bereichen jährlich zu erfassen und zu beurteilen, sowie darauf aufbauend ihre Ziele für das jeweils kommende Jahr zu formulieren respektive anzupassen. In Abweichung zum Reportinginstrument der dritten Laufzeit, sollte diese Beurteilung nicht entlang einzelner Massnahmen der Fachhochschulen, sondern entlang einem Set einheitlicher Leistungs- und Wirkungsindikatoren, welche für alle Fachhochschulen gelten, erfolgen (vgl. Empfehlung 2). Zusätzlich hätten die Fachhochschulen die Möglichkeit, weitere fachhochschulspezifische Indikatoren zu definieren und zu erfassen. Die Orientierung an einem überschaubaren Set einheitli-

cher Indikatoren würde es den Programmverantwortlichen ermöglichen, jährlich im Sinne eines Monitorings die Entwicklung der Gleichstellung und Chancengleichheit vergleichend zu beurteilen und gegen Programmende eine Bilanzierung im Hinblick auf die Erreichung der Programmziele vorzunehmen.

Empfehlung 5: Die Zielsetzung der Einzelprojekte und deren Vergabepraxis sollte angepasst werden.

Die Aufteilung der finanziellen Mittel auf einen Anteil für Betriebsbeiträge sowie einen Anteil für Einzelprojekte hat sich grundsätzlich bewährt. Das Budget für Einzelprojekte wurde jedoch nicht ausgeschöpft. Dies nicht zuletzt, weil die Projekteingaben die erforderlichen Kriterien nicht erfüllten.

Wir empfehlen dem BBT und dem Beratungsorgan, auch weiterhin finanzielle Mittel für die Vergabe von Einzelprojekten bereitzustellen. Auf eine Unterscheidung zwischen Impuls- und Kooperationsprojekte kann dabei verzichtet werden. In Zusammenarbeit mit den Fachhochschulen sollten die Beurteilungskriterien für die Vergabe der Projekte überarbeitet werden. Zusätzlich sollte geprüft werden, ob der Bund Massnahmen ergreifen soll, welche einen Beitrag leisten könnten, die Qualität der Projekteingaben zu verbessern (z.B. Informationsangebot, -veranstaltung).

ANHANG

A I ANGABEN ZU DEN EINZELPROJEKTEN

DA I: Übersicht Impulsprojekte (Stand September 2011)

Projektname Projektdauer Bundesbeitrag	Träger	Zielsetzung Primäre Zielgruppe	Innovation
L'informatique, un métier d'hommes! Juli 09–Juni 10 44'598 Fr.	HES-SO, HES- SO Valais	<i>Motivation/Sensibilisierung Berufswahl</i> Mädchen und junge Frauen (14–20 Jahre alt)	Methodik und Diffu- sionskanal zur Errei- chung der Zielgruppe (Erstellung und Dif- fusion eines Films und Plakaten)
CAS Gender und Diversity in Bau und Planung Mai 09–11 79'805 Fr.	FHZ/Hoch- schule Luzern – Technik und Architektur	<i>Entwicklung gendersensibles Lehrangebot</i> Baufachfrauen, Bauträger- schaften, Nutzende von (gen- der- und diversitygerechten) Bauwerken	Produkt (neues Lehr- angebot)
Nachwuchs- förderung von Frauen in Lehre und Forschung Okt. 09–Dez. 11 199'575 Fr.	BFH, FHO	<i>Nachwuchsförderung</i> Potenzielle Doktorandinnen, Postdoktorandinnen	Methodik zur Nach- wuchsförderung Zusammenarbeit Universität und Fach- hochschulen
Vers une ingénierie cohérente en Suisse occidentale Aug. 10–Dez.11 338'733 Fr.	HES-SO	<i>Motivation/Sensibilisierung Berufswahl</i> Junge, technikinteressierte Frauen (16–25 Jahre alt) Ingenieurstudentinnen der HES-SO	Methodik

Projektname Projektdauer Bundesbeitrag	Träger	Zielsetzung Primäre Zielgruppe	Innovation
L'Egalité des chances: qu'en pensent les étudiant-e-s ? Feb. 10–Jan. 11 18'365 Fr.	HES-SO	<i>Auseinandersetzung und Reflexion bzgl. Chancengleichheitsthematik fördern</i> Studierende des HES-SO/GE, Mitarbeitende der FH, welche durch die Arbeit der Studierenden sensibilisiert werden	Methodik
Le réseautage: un appui spécifique pour construire un Projet de carrière dans la sante Sept. 10–Dez. 11 21'540 Fr.	HES-SO	<i>Nachwuchsförderung</i> Studierende	Methodik zur Nachwuchsförderung (Online-Plattform, Mentoring)
Horlog'ère Jan. 11–Juni 11 9'060 Fr.	HES-SO	<i>Motivation/Sensibilisierung Berufswahl</i> Junge Frauen (potenziell Studierende)	Methodik zur Erreichung der Zielgruppe junger Frauen (Informationsveranstaltung inkl. Ateliers)
Parents à l'école Feb. 11–Nov 11 16'000 Fr.	HES-SO	<i>Motivation/Sensibilisierung Berufswahl</i> Junge Frauen (potenziell Studierende im Bereich Technik und IT) und deren Eltern	Methodik zur Erreichung der Zielgruppe junger Frauen (Ateliers für junge Frauen und deren Eltern)
St. Galler Boys'Day 2012: D'Jungs packet's a“. Impulse für eine erweiterte Berufsorientierung in Gesundheit und Sozialer Arbeit. Sept. 11–Aug. 12 38'030 Fr.	FHO	<i>Motivation/Sensibilisierung Berufswahl</i> Junge Männer (potenziell Studierende im Bereich Gesundheit und Sozialer Arbeit)	Methodik zur Erreichung der Zielgruppe junger Männer

DA 2: Übersicht Kooperationsprojekte (Stand September 2011)

Projektname Projektdauer Bundesbeitrag	Träger Kooperationspartner	Zielsetzung Primäre Zielgruppe	Innovation
Female Band Workshops – national April 08–Juli 09 68'000 Fr.	<i>FHZ/Hochschule Luzern – Musik</i> BFH/Hochschule der Künste, ZFH/Zürcher Hochschule der Künste, Musik-Akademie der Stadt Basel/Hochschule für Musik, Musikschule Stadt Luzern	<i>Motivation/Sensibilisierung Berufswahl</i> Mädchen und junge Frauen (13–22 Jahre alt), Musikhochschulen, Musikschulen	Transfer/Zusammenarbeit Musikhochschulen–Musikschulen Neues Angebot für neue Zielgruppe
CAS Kooperation und Innovation: Gender und Diversity in der Organisationspraxis Aug. 08–Dez. 11 169'450 Fr.	<i>FHNW/Hochschule für Wirtschaft</i> ZFH/Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Universität Basel/Zentrum für Gender Studies, Humboldt Universität/Genderkompetenz-Zentrum	<i>Entwicklung gendersensibles Lehrangebot</i> Studierende (CAS-Teilnehmende)	Neues Lehrangebot aufgrund Zusammenwirken der Kernkompetenzen, Erfahrung und Netzwerke der beteiligten Institutionen
Fachhochschulstudiengänge für Frauen und Männer attraktiv gestalten – Genderkompetenz in den Fachkulturen und in der Lehre Juni 09–Aug. 10 58'300 Fr.	<i>ZFH/Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften</i> Pädagogische Hochschule Zürich, ZFH/Zürcher Hochschule der Künste, FHO	<i>Entwicklung gendersensibles Lehrangebot</i> Studiengangsleitende, Mittelbau, Dozierende, Forschende, Gleichstellungsbeauftragte, Führungskräfte	Empfehlungen für fachkulturspezifische, gendergerechte Ausgestaltung von Studiengängen und geschlechtergerechter Lehre an FH

Projektname Projektdauer Bundesbeitrag	Träger Kooperationspartner	Zielsetzung Primäre Zielgruppe	Innovation
Genderspezifische Designmethoden Juni 09–Dez. 10 97'000 Fr.	ZFH/Zürcher Hochschule der Künste SUPSI, FHNW/Hochschule für Gestaltung und Kunst	Entwicklung gendersensibles Lehrangebot Studierende, Mittelbau, Dozierende	Entwicklung gendersensibles Lehrangebot
Sozial tätige junge Männer – ein ungenutztes Potenzial für das Studium der Sozialen Arbeit und der Lehrberufe Jan. 11–Nov. 12 117'850 Fr.	FHO BFH, FHZ, Pädagogische Hochschule St.Gallen, Pädagogische Hochschule Zug	Motivation/Sensibilisierung Berufswahl Junge Männer (potenziell Studierende)	Methodik zur Erreichung der Zielgruppe junger Männer Transfer/Zusammenarbeit mehrerer Hochschulen

DA 3: Übersicht Forschungsprojekte (Stand September 2011)

Projektname Projektdauer Bundesbeitrag	Träger Praxispartner	Zielsetzung Primäre Zielgruppe
ImmigrAction – Entrepreneurship von Frauen mit Migrationshintergrund Juli 08–Juni 10 180'573 Fr.	Stiftung Kalaidos Fachhochschule Frauen mit Migrationshintergrund, die ein eigenes Unternehmen gründen möchten	Generierung von Wissen über die berufliche Selbstständigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund; Erstellung eines Praxishandbuchs Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund (Aktionsforschung als unterstützende Begleitung) Öffentlichkeit

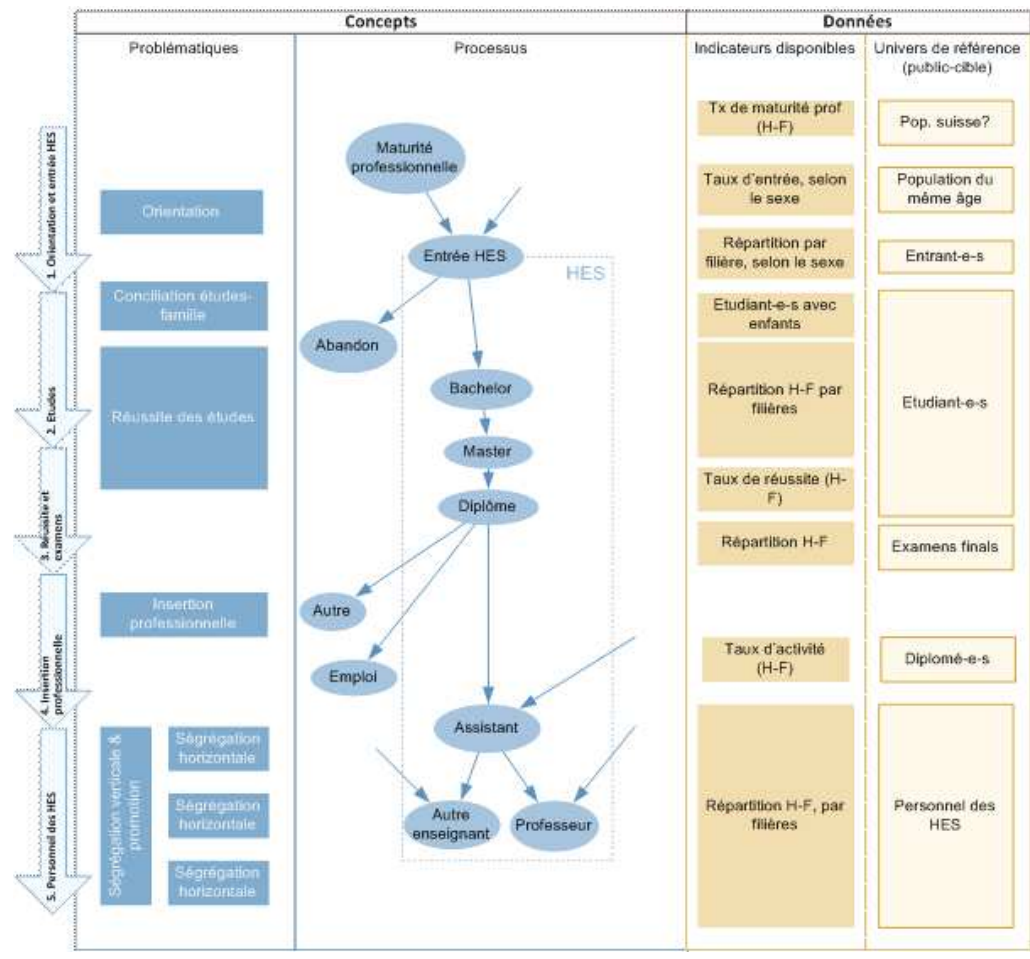
Projektname Projektdauer Bundesbeitrag	Träger Praxispartner	Zielsetzung Primäre Zielgruppe
Karrierekonzeption von Frauen aus Wirtschaft, Technik, Sozialer Arbeit und Gesundheit Sept. 09–Dez. 11 226'652 Fr.	<i>FHO/Fachhochschule St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften</i> St. Galler Kantonalbank, Schweizerischer Ingenieur- und Architektenverein SIA, AvenirSocial Ostschweiz, Kantonsspital St.Gallen	<i>Erstellung einer Typologie von Karrierevorstellungen von Frauen in Abhängigkeit von Geschlecht, Fachkultur und Berufsalter; Entwicklung von Förderinstrumenten zur Karriereplanung von Frauen</i> HR-Abteilungen und Personalverantwortliche aus Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Non-Profit-Organisationen
Gender und Diversity als Herausforderung: ein neuer Gleichstellungsansatz für Hochschulen und Gleichstellungsbeauftragte März 10–Okt. 11 97'120 Fr.	<i>FHNW</i> Kant. Gleichstellungsfachstellen (BL, BS, BE, ZH), Universität Luzern und Freiburg, Pädagogische Hochschule Bern, Eidgenössisches Hochschulinstitut Berufsbildung EHB, Eidgenössisches Personalamt, Equality, Organisationsberatung, Pink-Cross, Fachstelle UND, Novartis, Swiss Re	<i>Formulieren von Anforderungen an eine Diversity-Politik besonders an Hochschulen, eine allgemeine Verständnispolitik und die Darlegung der Folgen einer Kombination von Gleichstellung und Diversity-Ansprüchen</i> <i>Zur Verfügung stellen einer Plattform und Etablierung eines Netzwerks von Expertinnen und Experten</i> Direktionen, Leitungspersonen von Hochschulen, HR-Verantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltungen, kant. Fachstellen, Verantwortliche für die Konzipierung von Hochschulpolitik
Ingenieurabsolventinnen im Beruf Okt. 09–Nov. 10 81'381 Fr.	<i>ZFH/Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften</i> Feller AG, IBM Switzerland, Technopark	<i>Generierung von Wissen, wie schweizerische, technische Betriebe ihre Unternehmenskultur gender- und diversitygerecht ausgestalten können</i> Unternehmen mit technischer Ausrichtung (HR-Verantwortliche, Führungskräfte, Geschäftsleitungen)

Projektname Projektdauer Bundesbeitrag	Träger Praxispartner	Zielsetzung Primäre Zielgruppe
Genre et ségrégation horizontale dans les professions de la santé: le partage de la pratique quotidienne Jan. 10–Juni 11 131'328 Fr.	<i>HES-SO</i> <i>HECVSanté</i> Universitätsspital Waadt CHUV	<i>Generierung von Wissen über die Mechanismen der horizontalen Geschlechtersegregation in der Praxis zweier Gesundheitsberufe</i> Ausbildungsverantwortliche, Dozierende der Fachhochschulen, Studierende, Gleichstellungverantwortliche
Formation continue et problématique genre: Parcours de formation et disparités de situations entre femmes et hommes des les domaines de la santé et du travail social Jan. 10–Feb. 11 51'000 Fr.	<i>HES-SO</i> AvenirSocial, Association et institutions de la santé et du travail social	<i>Generierung von Wissen über geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausübung von Weiterbildungen in den Bereichen Gesundheit und Sozialarbeit; Erarbeitung von Empfehlungen zur Verbesserung der Weiterbildungsgänge</i> Berufstätige Frauen und Männer aus dem Gesundheits- und Sozialbereich. Weiterbildungsinstitutionen, Arbeitgeber aus dem Gesundheits- und Sozialbereich
Archigenre: Architecture et genre Sept. 10–Aug. 11 70'550 Fr.	<i>Haute école fribourgeoise</i> HEP Fribourg, spax/Strategische Planung und Architektur, Architektkontor Katarina Bonnevier (SWE), Association Crèche Pérollino, Mariève Prudat	<i>Förderung der Gleichstellung und Erarbeitung förderlicher Bedingungen für den Einbezug der Geschlechterthematik in den Architekturstudiengang der FH</i> Studierende und Dozierende der Fachhochschulen in den Bereichen Architektur und Pädagogik, praktizierende Architekten/-innen

Projektname Projektdauer Bundesbeitrag	Träger Praxispartner	Zielsetzung Primäre Zielgruppe
Gender Transgressionen – historische Aufführungspraxis im Spannungsfeld von Wissenschaft, Praxis und Öffentlichkeit Mai 11–Herbst 12 70'000 Fr.	<i>FHNW/Musik-Akademie Basel</i> FrauenMusikForum Schweiz, Radio DRS2, Semperoper Dresden	
D'étudiant à professionnelle: un décollage réussi. Mai 11–Jan. 12 38'000 Fr.	<i>HES-SO</i>	

A2 ANGABEN ZUR ANALYSE DER BFS-SEKUNDÄR-DATEN

DA 4: Analyseschema



Methodische Anmerkungen

Die Datenbank zum Personal der Fachhochschulen (FH) wird vom Bundesamt für Statistik (BFS) im Rahmen des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) betreut. Das SHIS ist eine Institution, in der Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulen und Fachhochschulen, der Hochschulkantone und des Bundes zusammenarbeiten, um gesamtschweizerische Hochschulstatistiken zu erstellen.

Das SHIS stellt Daten aus öffentlichen Fachhochschuleinrichtungen und den zwei privaten Fachhochschulen (Kalaidos Fachhochschule und Fachhochschule Les Roches-Gruyère) zusammen. Die Kategorie „Andere Fachhochschulen“ betrifft die nicht integrierten Fachhochschulen.

Die Resultate der Pädagogischen Hochschulen und Institutionen der Lehrkräfteausbildung sind unter der Rubrik „PH-I“ zusammengefasst, welche folgende Hochschulen umfasst: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich; Haute école pédagogique

que BEJUNE; Haute école pédagogique Lausanne; Pädagogische Hochschule Wallis; Pädagogische Hochschule Freiburg; Pädagogische Hochschule Bern; Pädagogische Hochschule Zentralschweiz; Schweizer Hochschule für Logopädie Rorschach; Pädagogische Hochschule Thurgau; Pädagogische Hochschule Schaffhausen; Pädagogische Hochschule Graubünden; Hochschule des Kantons St. Gallen; Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung.

In den Resultaten der FHNW, der ZFH sowie der SUPSI ist auch die jeweilige Pädagogische Hochschule enthalten.

Gemäss des SHIS sind diejenigen Personen Studenten/Studentinnen, die im Herbstsemester des Studienjahres in einer Schweizer Hochschule immatrikuliert sind (Universität, Fachhochschule und pädagogische Hochschule). Die Kategorie Studierende in Diplom-, Bachelor- oder Master-Studiengängen umfasst alle Personen, die studieren, um ein Fachhochschuldiplom in einem Fachhochschulbachelor oder Fachhochschulmaster zu erhalten. Die Studierenden in beruflicher Weiterbildung sind jedoch nicht enthalten.

Als Eintritt gilt eine Person, die sich in einem Herbstsemester erstmals auf einer bestimmten Studienstufe (für die FH: Diplom, Bachelor, Master, Weiterbildung) eines bestimmten Hochschultyps (universitäre Hochschule, Fachhochschule) immatrikuliert. Eine Person kann im Verlauf ihrer Studienbiografie mehrmals als Eintritt auf unterschiedlichen Studienstufen und in unterschiedlichen Hochschultypen erfasst werden.

Im Rahmen des SHIS werden die folgenden Fachbereiche berücksichtigt:

DA 5: Fachbereiche

Architektur, Bau- und Planungswesen
Technik und IT
Chemie und Life Sciences
Land- und Forstwirtschaft
Wirtschaft und Dienstleistungen
Design
Sport
Musik, Theater und andere Künste
Angewandte Linguistik
Soziale Arbeit
Angewandte Psychologie
Gesundheit
Lehrkräfteausbildung
Weiterbildung nicht zuteilbar

Datenquellen und Bibliografie

Schweizerische Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

BFS (2011): *Studierende an den Fachhochschulen 2010/11*, Bundesamt für Statistik (BFS), Neuchâtel.

BFS (2010): *Personal der Fachhochschulen 2009*, Bundesamt für Statistik (BFS), Neuchâtel.

BFS (2011): *Abschlüsse der Fachhochschulen 2010*, Bundesamt für Statistik (BFS), Neuchâtel.

BFS (2011): *Studieren unter Bologna. Hauptbericht der Erhebung zur sozialen und wirtschaftlichen Lage der Studierenden an den Schweizer Hochschulen 2009*, Bundesamt für Statistik (BFS), Neuchâtel.

BFS (2010): *Von der Hochschule ins Berufsleben. Erste Ergebnisse der Hochschulabsolventenbefragung 2009*, Bundesamt für Statistik (BFS), Neuchâtel.

BFS (2011): *Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen auf dem Arbeitsmarkt. Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2009*, Bundesamt für Statistik (BFS), Neuchâtel.

BFS: *Personalressourcen FH/PH, letzte Änderung: 31.08.2011*
<<http://www.edukation-stat.admin.ch>>.

Büro Bass (2006): *Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004-2007. Teilbericht 2*, Bern.

Ergänzende Darstellungen

DA 6: Eintritte auf Stufe Diplom und Bachelor der Fachhochschulen, Verteilung nach Fachbereich und Geschlecht, 1997 bis 2010

Jahr	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Männer	4'011	4'858	5'267	5'772	5'986	7'075	7'269	7'330	7'748	7'395	7'841	8'064	8'984	8'896
Architektur, Bau- und Planungswesen	606	590	532	578	527	495	580	553	646	595	651	650	758	707
Technik und IT	1'970	2'095	2'188	2'351	2'352	2'560	2'608	2'290	2'345	2'260	2'106	2'335	2'513	2'580
Chemie und Life Sciences	184	248	193	172	184	179	220	247	257	313	297	353	378	386
Land- und Forstwirtschaft	72	66	76	88	70	87	115	71	55	67	70	69	78	88
Wirtschaft und Dienstleistungen	1'046	1'351	1'566	1'506	1'791	1'993	2'150	2'158	2'202	2'151	2'474	2'579	2'895	2'889
Design	101	137	189	196	198	242	224	253	295	277	259	262	305	310
Sport			28		13		11	11	17	20	26	23	20	20
Musik, Theater und andere Künste		178	298	675	437	703	479	506	483	468	473	441	389	401
Angewandte Linguistik			4	12	15	17	16	17	16	25	24	18	21	24
Soziale Arbeit	32	171	168	185	186	266	278	300	337	305	332	329	320	287
Angewandte Psychologie		21	16	9	10	23	11	30	27	23	25	22	33	38
Gesundheit		1	9			71	91	104	1	143	190	211	214	216
Lehrkräfteausbildung					203	439	486	790	1'067	748	914	772	1'060	950
Männer (in %)														
Architektur, Bau- und Planungswesen	15.1%	12.1%	10.1%	10.0%	8.8%	7.0%	8.0%	7.5%	8.3%	8.0%	8.3%	8.1%	8.4%	7.9%
Technik und IT	49.1%	43.1%	41.5%	40.7%	39.3%	36.2%	35.9%	31.2%	30.3%	30.6%	26.9%	29.0%	28.0%	29.0%
Chemie und Life Sciences	4.6%	5.1%	3.7%	3.0%	3.1%	2.5%	3.0%	3.4%	3.3%	4.2%	3.8%	4.4%	4.2%	4.3%
Land- und Forstwirtschaft	1.8%	1.4%	1.4%	1.5%	1.2%	1.2%	1.6%	1.0%	0.7%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	1.0%
Wirtschaft und Dienstleistungen	26.1%	27.8%	29.7%	26.1%	29.9%	28.2%	29.6%	29.4%	28.4%	29.1%	31.6%	32.0%	32.2%	32.5%
Design	2.5%	2.8%	3.6%	3.4%	3.3%	3.4%	3.1%	3.5%	3.8%	3.7%	3.3%	3.2%	3.4%	3.5%
Sport			0.5%		0.2%		0.2%	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%
Musik, Theater und andere Künste		3.7%	5.7%	11.7%	7.3%	9.9%	6.6%	6.9%	6.2%	6.3%	6.0%	5.5%	4.3%	4.5%
Angewandte Linguistik		0.0%	0.1%	0.2%	0.3%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%	0.3%
Soziale Arbeit	0.8%	3.5%	3.2%	3.2%	3.1%	3.8%	3.8%	4.1%	4.3%	4.1%	4.2%	4.1%	3.6%	3.2%
Angewandte Psychologie		0.4%	0.3%	0.2%	0.2%	0.3%	0.2%	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%
Gesundheit		0.0%	0.2%			1.0%	1.3%	1.4%	0.0%	1.9%	2.4%	2.6%	2.4%	2.4%
Lehrkräfteausbildung					3.4%	6.2%	6.7%	10.8%	13.8%	10.1%	11.7%	9.6%	11.8%	10.7%
Frauen	865	1'634	1'927	2'707	3'762	5'895	6'156	6'910	7'668	7'704	8'557	8'827	9'376	10'049
Architektur, Bau- und Planungswesen	99	90	91	112	107	131	150	179	184	176	213	214	266	277
Technik und IT	44	64	90	86	144	142	146	150	144	137	156	171	222	252
Chemie und Life Sciences	43	71	67	68	76	89	107	147	189	177	230	246	227	266
Land- und Forstwirtschaft	19	19	27	21	23	39	56	26	23	36	41	41	49	61
Wirtschaft und Dienstleistungen	451	543	710	838	1'071	1'243	1'291	1'336	1'427	1'609	1'879	2'037	2'311	2'373
Design	148	221	226	277	298	301	353	346	431	381	416	371	433	427
Sport			7		6		9	7	13	9	6	9	3	10
Musik, Theater und andere Künste		276	269	804	513	855	647	627	633	631	605	602	474	479
Angewandte Linguistik			58	69	45	72	77	70	87	121	129	104	94	97
Soziale Arbeit	61	285	313	390	426	716	800	894	955	1'003	1'020	1'021	1'069	1'159
Angewandte Psychologie		39	39	42	44	67	41	85	87	87	86	86	75	111
Gesundheit		26	30			442	478	512	18	886	1'129	1'291	1'365	1'374
Lehrkräfteausbildung					1'009	1'798	2'001	2'531	3'477	2'451	2'647	2'634	2'788	3'163
Frauen (in %)														
Architektur, Bau- und Planungswesen	11.4%	5.5%	4.7%	4.1%	2.8%	2.2%	2.4%	2.6%	2.4%	2.3%	2.5%	2.4%	2.8%	2.8%
Technik und IT	5.1%	3.9%	4.7%	3.2%	3.8%	2.4%	2.4%	2.2%	1.9%	1.8%	1.8%	1.9%	2.4%	2.5%
Chemie und Life Sciences	5.0%	4.3%	3.5%	2.5%	2.0%	1.5%	1.7%	2.1%	2.5%	2.3%	2.7%	2.8%	2.4%	2.6%
Land- und Forstwirtschaft	2.2%	1.2%	1.4%	0.8%	0.6%	0.7%	0.9%	0.4%	0.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.6%
Wirtschaft und Dienstleistungen	52.1%	33.2%	36.8%	31.0%	28.5%	21.1%	21.0%	19.3%	18.6%	20.9%	22.0%	23.1%	24.6%	23.6%
Design	17.1%	13.5%	11.7%	10.2%	7.9%	5.1%	5.7%	5.0%	5.6%	4.9%	4.9%	4.2%	4.6%	4.2%
Sport			0.4%		0.2%		0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%
Musik, Theater und andere Künste		16.9%	14.0%	29.7%	13.6%	14.5%	10.5%	9.1%	8.3%	8.2%	7.1%	6.8%	5.1%	4.8%
Angewandte Linguistik		0.0%	3.0%	2.5%	1.2%	1.2%	1.3%	1.0%	1.1%	1.6%	1.5%	1.2%	1.0%	1.0%
Soziale Arbeit	7.1%	17.4%	16.2%	14.4%	11.3%	12.1%	13.0%	12.9%	12.5%	13.0%	11.9%	11.6%	11.4%	11.5%
Angewandte Psychologie		2.4%	2.0%	1.6%	1.2%	1.1%	0.7%	1.2%	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	0.8%	1.1%
Gesundheit		1.6%	1.6%			7.5%	7.8%	7.4%	0.2%	11.5%	13.2%	14.6%	14.6%	13.7%
Lehrkräfteausbildung					26.8%	30.5%	32.5%	36.6%	45.3%	31.8%	30.9%	29.8%	29.7%	31.5%

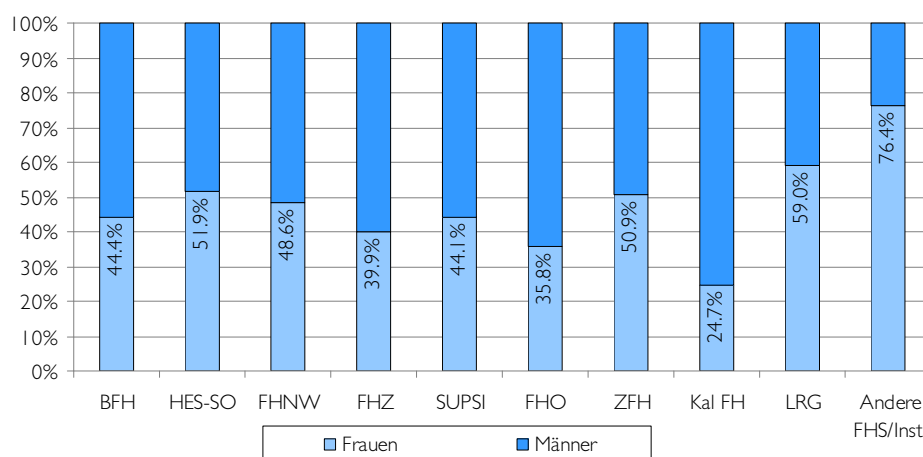
Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

DA 7: Studierende, Anteil Frauen nach Studienniveau, Entwicklung 1997 bis 2010

	1997/98	2000/01	2005/06	2008/09	2009/10	2010/11
Master (N)	0	0	723	3'844	7'051	8'616
Diplom (N)	4'876	21'944	33'579	7'246	3'835	2'508
Bachelor (N)	0	0	13'825	46'159	51'619	56'437
Berufliche Weiterbildung (N)	0	3'193	6'013	6'497	7'171	7'474
TOTAL (N)	4'876	25'137	54'140	63'746	69'676	75'035
Master			79,3%	61,9%	57,3%	57,1%
Diplom	17,7%	27,7%	43,0%	51,3%	52,2%	52,8%
Bachelor			55,4%	50,9%	51,3%	52,0%
Berufliche Weiterbildung		13,5%	23,3%	30,4%	32,1%	33,8%
Total	17,7%	25,9%	44,4%	49,5%	50,0%	50,8%

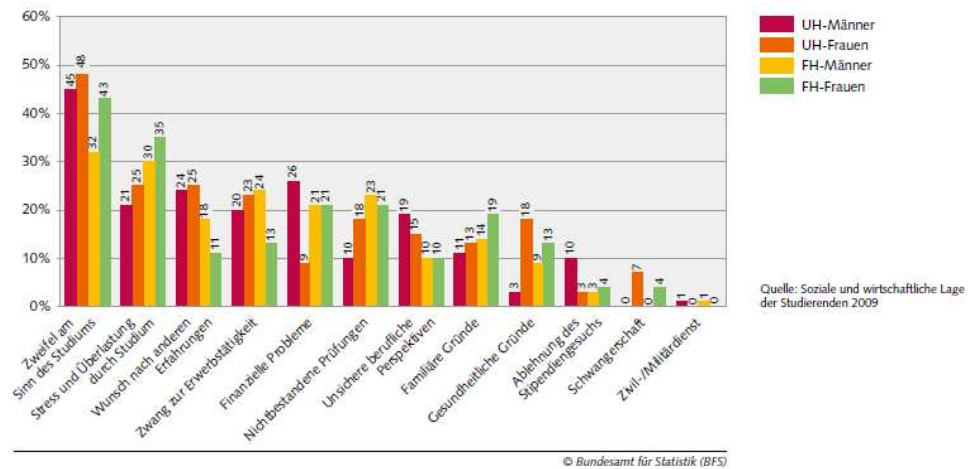
Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

DA 8: Studierende, Anteil Frauen nach Fachhochschulen 2010



Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

DA 9: Gründe für den Studienabbruch nach Hochschultyp und Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Soziale und wirtschaftliche Lage der Studierenden 2009, Bundesamt für Statistik.

DA 10: Abschlussprüfungen an Fachhochschulen (Bachelor) nach Geschlecht und Fachbereich, 2010

Fachbereich	Total (N)	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
Architektur, Bau- und Planungswesen	656	155	501	23,6%	76,4%
Technik und IT	1'617	101	1'516	6,2%	93,8%
Chemie und Life Sciences	372	166	206	44,6%	55,4%
Land- und Forstwirtschaft	94	39	55	41,5%	58,5%
Wirtschaft und Dienstleistungen	2'465	976	1'489	39,6%	60,4%
Design	544	318	226	58,5%	41,5%
Sport	30	5	25	16,7%	83,3%
Musik, Theater und andere Künste	659	371	288	56,3%	43,7%
Angewandte Linguistik	121	104	17	86,0%	14,0%
Soziale Arbeit	823	637	186	77,4%	22,6%
Angewandte Psychologie	94	71	23	75,5%	24,5%
Gesundheit	1'053	903	150	85,8%	14,2%
Lehrkräfteausbildung	1'946	1'705	241	87,6%	12,4%
Total	10'474	5'551	4'923	53,0%	47,0%

Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

DA 11: Abschlussprüfungen an Fachhochschulen (Diplom) nach Geschlecht und Fachbereich, 2010

Fachbereich	Total (N)	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
Architektur, Bau- und Planungswesen	9	0	9	0,0%	100,0%
Technik und IT	50	5	45	10,0%	90,0%
Chemie und Life Sciences	2	1	1	50,0%	50,0%
Land- und Forstwirtschaft					
Wirtschaft und Dienstleistungen	397	213	184	53,7%	46,3%
Design	3	2	1	66,7%	33,3%
Sport					
Musik, Theater und andere Künste	252	151	101	59,9%	40,1%
Angewandte Linguistik	15	12	3	80,0%	20,0%
Soziale Arbeit	287	212	75	73,9%	26,1%
Angewandte Psychologie	12	10	2	83,3%	16,7%
Gesundheit	23	21	2	91,3%	8,7%
Lehrkräfteausbildung	974	493	481	50,6%	49,4%
Total	2'024	1'120	904	55,3%	44,7%

Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

DA 12: Abschlussprüfungen an Fachhochschulen (Master) nach Geschlecht und Fachbereich, 2010

Fachbereich	Total (N)	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
Architektur, Bau- und Planungswesen	59	26	33	44,1%	55,9%
Technik und IT	79		79	0,0%	100,0%
Chemie und Life Sciences					
Land- und Forstwirtschaft					
Wirtschaft und Dienstleistungen	206	65	141	31,6%	68,4%
Design	106	68	38	64,2%	35,8%
Sport	22	9	13	40,9%	59,1%
Musik, Theater und andere Künste	780	437	343	56,0%	44,0%
Angewandte Linguistik					
Soziale Arbeit	7	5	2	71,4%	28,6%
Angewandte Psychologie	21	19	2	90,5%	9,5%
Gesundheit					
Lehrkräfteausbildung	801	612	189	76,4%	23,6%
Total	2'081	1'241	840	59,6%	40,4%

Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

DA 13: Anteil Frauen am Fachhochschulpersonal nach Funktion und Fachhochschule 2010

	Total	Professo- ren/-innen	Übrige Dozierende	Assistenten/ Assistentinnen, wissenschaftliche Mitarbeitende	Administratives und technisches Personal
BFH	39.3%	26.5%	36.6%	36.6%	60.2%
HES-SO	43.0%	33.9%	45.1%	34.4%	55.8%
FHNW	43.8%	23.2%	41.9%	45.3%	59.5%
FHZ	37.0%	24.1%	34.7%	25.8%	62.2%
SUPSI	34.4%	23.7%	33.0%	36.4%	50.2%
FHO	34.1%	14.4%	30.9%	24.6%	56.1%
ZFH	44.9%	36.2%	41.6%	47.1%	61.3%
Kaleidos	30.7%	38.9%	24.2%	53.8%	75.8%
Les Roches- Gruyère	33.3%	36.7%		16.7%	
Andere Pädagogische Hochschulen	58.7%	42.8%	59.4%	68.5%	67.7%
Total	43.0%	32.7%	41.5%	40.3%	60.0%

Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

DA 14: Anteil Frauen am Fachhochschulpersonal nach Funktion und Fachbereich 2008

	Total	Professo- ren/-innen	Übrige Dozierende	Assistenten/ -innen, wiss. Mitarbei- tende	Administra- tives und technisches Personal
Chemie und Life Sciences	36.0%	19.2%	21.3%	39.7%	59.9%
Wirtschaft und Dienstleistungen	31.2%	25.1%	23.6%	44.9%	70.6%
Land- und Forstwirtschaft	20.9%	11.4%	16.8%	36.4%	50.0%
Sport	28.9%	0.0%	27.6%	0.0%	100.0%
Architektur, Bau- und Planungs- wesen	22.1%	11.9%	14.5%	29.4%	46.2%
Technik und IT	13.1%	7.1%	10.8%	7.9%	37.1%
Gesundheit	61.8%	73.9%	56.8%	79.4%	80.3%
Angewandte Linguistik	64.4%	54.4%	100.0%	84.6%	83.3%
Lehrkräfteausbildung	57.8%	43.6%	58.7%	65.5%	67.7%
Soziale Arbeit	56.2%	54.7%	52.3%	67.6%	80.9%
Angewandte Psychologie	61.7%	55.4%	43.2%	57.4%	88.0%
Design	39.7%	28.4%	36.5%	42.0%	61.5%
Musik, Theater und andere Künste	39.5%	29.6%	36.6%	51.0%	61.1%

Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

Rot: Anteil Frauen unter 30%, blau: Anteil Frauen über 70%.

DA 15: Angestellte an den Fachhochschulen nach Funktion und Anstellungsgrad
2010

		Professoren/-innen	Übrige Dozierende	Assistenten/ Assistentinnen, wissenschaftliche Mitarbeitende	Administratives und technisches Personal	Total
Total		6'981	25'457	5'670	7'314	45'422
	Anteil Frauen in %	32,7%	41,5%	40,3%	60,0%	43,0%
<= 5%		418	18'411	637	1'086	20'552
	Anteil Frauen in %	30,6%	42,6%	44,6%	51,1%	42,8%
6% bis <49%		1'610	4'887	1'308	1'233	9'038
	Anteil Frauen in %	32,3%	38,5%	47,8%	67,2%	42,7%
50% bis 89%		2'179	1'157	1'947	2'269	7'552
	Anteil Frauen in %	46,2%	48,0%	48,1%	75,7%	55,8%
>= 90%		2'774	1'002	1'778	2'726	8'280
	Anteil Frauen in %	22,7%	28,5%	24,7%	47,2%	31,9%

Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

IMPRESSUM

INTERFACE

Politikstudien Forschung Beratung
Seidenhofstr. 12
CH-6003 Luzern
Tel +41 (0)41 226 04 26
Fax +41 (0)41 226 04 36
www.interface-politikstudien.ch

evaluanda

Hugo-de-Senger 3
CH-1205 Genève
Tel +41 (0)22 705 11 50
Fax +41 (0)22 807 03 19
www.evaluanda.ch

PROJEKTREFERENZ

Luzern, 19. Dezember 2011
Projektreferenz: P09-10