



Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
Office fédéral de l'éducation et de la science
Ufficio federale dell'educazione e della scienza
Uffizi federal da scolaziun e scienza



Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten

**Bericht zu Umsetzung und Wirkungen
des Programms 2000 bis 2003**

**Ruth Bachmann, Christine Rothmayr,
Christine Spreyermann**

Das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft veröffentlicht in seiner "Schriftenreihe BBW" konzeptionelle Arbeiten, Forschungsergebnisse und Berichte zu aktuellen Themen in den Bereichen Bildung und Forschung, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen.

Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft wieder.

Bundesamt für Bildung und Wissenschaft BBW
Office fédéral de l'éducation et de la science OFES
Ufficio federale dell'educazione et della scienza UFES
Uffizi federal da scolaziun et scienza UFSS

Hallwylstrasse 4
3003 Bern

Tel. 031 322 96 86

Fax 031 322 78 54

<http://www.admin.ch/bbw>

© 2004 Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern

ISSN 1424-3342

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten

**Bericht zu Umsetzung und Wirkungen
des Programms 2000 bis 2003**

**Ruth Bachmann
Christine Rothmayr
Christine Spreyermann**

**Im Auftrag des Lenkungsausschusses Bundesprogramm Chancengleichheit
Bern, Juli 2004**

Adressen

Bestelladresse

Schweizerische Universitätskonferenz
Sennweg 2, 3012 Bern
info@cus.ch / www.cus.ch

Kontaktadressen Programmverantwortung

Dr. Gabriela Obexer-Ruff
Koordinatorin Bundesprogramm Chancengleichheit
Schweizerische Universitätskonferenz
Sennweg 2, 3012 Bern
Tel. 031 306 60 75, Fax 031 302 17 92, gabriela.obexer-ruff@cus.ch

Kontaktadressen Evaluation

Ruth Bachmann, lic. phil. I
Institut für Politikstudien Interface
Seidenhofstr. 12, 6003 Luzern
Tel. 041 412 07 12, Fax 041 410 51 82, Bachmann@interface-politikstudien.ch

Christine Rothmayr, Dr. phil.
resop
Laboratoire de recherches sociales et politiques appliquées
Université de Genève
Boulevard du Pont-d'Arve 40, 1211 Genève 4
Tel. 022 379 88 56, Fax 022 379 83 64, christine.rothmayr@politic.unige.ch

Christine Spreyermann, lic. phil. I (Koordination)
sfinx – Sozialforschung, Evaluationsberatung und Supervision
Maulbeerstr. 14, 3011 Bern
Tel. 031 398 34 35, Fax 031 398 34 36, christine.spreyermann@sfinx.ch

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:

Carole Appenzeller (Datenauswertung, Diagramme), sfinx Bern
Gianna Monaco (Datenerhebung und Datenauswertung), resop, Université de Genève
Franziska Müller (Datenerhebungsinstrumente, Datenauswertung, Darstellungen),
Institut für Politikstudien Interface Luzern
Claudia Willen (Datenerhebung und Datenauswertung), sfinx Bern

Experten/-innen des Lenkungsausschusses

Herr Prof. Hans-Dieter Daniel, Universität Zürich
Herr Sami Kanaan, Evaluanda Genf
Frau Prof. Sigrid Metz-Göckel, Universität Dortmund

Expertinnen des Evaluationsteams

Frau Marion Bredebusch, GMK Saarbrücken
Frau Kathrin Holenstein, BFS Neuchâtel
Frau Christine Roloff, Universität Dortmund

Französische Übersetzung

Sandrine Charlot Zinsli, Zürich

Dank

Die Evaluation in der vorliegenden Form konnten wir nur dank der tatkräftigen Unterstützung und Mitarbeit vieler Personen realisieren. Der Dank des Projektteams richtet sich an die Gleichstellungsbeauftragten, Projektverantwortlichen, Universitätsleitungen, Dekanatsleitungen und -mitarbeitenden, Präsidenten und Präsidentinnen von Berufungskommissionen und Teilnehmerinnen der Mentoring-Projekte, die uns in unterschiedlicher Form Auskunft über ihre Tätigkeiten, Erfahrungen und Ansichten gaben oder uns mit wertvollen Hinweisen zum Vorgehen unterstützten. Wir danken für die engagierte Unterstützung der Auftraggeberin, des Lenkungsausschusses und der Programmkoordination, namentlich Frau Katharina von Salis (Präsidentin) und Frau Maya Widmer (Programmkoordinatorin). Die vom Lenkungsausschuss eingesetzte und von Frau Elisabeth Maurer koordinierte wissenschaftliche Begleitgruppe begutachtete das Evaluationskonzept kritisch und diskutierte mit uns die Resultate in der Berichtsentwurfsphase. Wir bedanken uns bei Herr Hans-Dieter Daniel, Frau Sigrid Metz-Göckel und Herrn Sami Kanaan für ihren Input. Unser Dank geht auch an das Bundesamt für Statistik und im Speziellen an Frau Kathrin Holenstein. Sie hat unsere Auswertungen zu Modul 1 mit zahlreichen Detail-Auswertungen der BFS-Statistik unterstützt und uns bei den Sekundärdatenanalysen beraten. Schliesslich möchten wir uns auch bei unseren internen Expertinnen bedanken: Frau Christine Roloff und Frau Marion Bredebusch trugen mit ihrem erfahrenen Blick in unterschiedlichen Phasen der Evaluation zu deren erfolgreichem Abschluss bei.

Vorwort

Die gute Nachricht zuerst: das Bundesprogramm Chancengleichheit zeigt Wirkung.

Die schlechtere Nachricht muss aber auch gleich nachgeliefert werden: das Ziel der Verdopplung des Professorinnenanteils an den Universitäten von 7% im Jahr 1999 auf 14% im Jahre 2006 könnte verpasst werden, wenn sich die Universitäten nicht noch vehement dafür einsetzen.

Der vorliegende Bericht enthält eine Aussensicht auf das schweizerische Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten von 2000–2003. Der Auftrag für die Evaluation des Gesamtprogramms wurde Ende 2001 an das externe Team von Ruth Bachmann, Christine Spreyermann und Christine Rothmayr vergeben. Da die Evaluation auf Ende der Programmperiode vorliegen sollte, musste sie aus Sicht sowohl der Betroffenen wie auch der Evaluatorinnen zu einem etwas (zu) frühen Zeitpunkt vorgenommen werden. Andererseits musste das neue Bundesprogramm Chancengleichheit 2004–2007, das inzwischen angelaufen ist, zu einem Zeitpunkt geplant und eingegeben werden, als erst sehr vorläufige Resultate der Evaluation vorlagen. Die Empfehlungen des Berichtes werden deshalb im Lenkungsausschuss und bei den Gleichstellungsverantwortlichen der Universitäten noch eingehend diskutiert werden müssen, bevor sie gewichtet und umgesetzt werden können.

Wissen wir jetzt alles, was es zu wissen gibt, über das Bundesprogramm Chancengleichheit? Sicher nicht! Aus meiner Sicht braucht es weitere eigene Beobachtungen, Berechnungen und Recherchen der Projektbeauftragten und der Lenkungsausschussmitglieder. Man darf sich nicht auf der Evaluation sozusagen ausruhen, indem man die positiven und weniger positiven Gegebenheiten und die Empfehlungen zwar zur Kenntnis nimmt, aber dann sogleich zur eh schon überladenen Tagesordnung übergeht. Diese Gefahr ist dort besonders gross, wo die Empfehlungen Aspekte eines Moduls betreffen, die von den Betroffenen und den Lenkungsausschussmitgliedern bereits vor Beginn des Programms als problematisch erkannt wurden.

Nach dem Ende der ersten Periode des Bundesprogramms Chancengleichheit gilt es auch für die Präsidentin des Lenkungsausschusses kurz innezuhalten und Rückschau zu halten. Dass das Programm überhaupt zustande kam und ohne Pannen durchgeführt werden konnte, war keine Selbstverständlichkeit. Sehr ermutigend war, dass der Lenkungsausschuss im Spannungsfeld zwischen Wünschbarem und Machbarem immer wieder einen Konsens gefunden hat und dass damit nicht einfach ein paar geniale Projekte unterstützt, sondern an allen Universitäten Aktivitäten eingeleitet oder verstärkt werden konnten. Und es war schlichtweg fantastisch zu sehen, wie bereits vorhandenes Wissen und gemachte Erfahrungen freizügig geteilt und weitergegeben wurden.

Es bereitet mir deshalb grosse Freude, mich bei allen Beteiligten für ihren Beitrag zum Gelingen des „ersten Streichs“ ganz herzlich zu bedanken. Wir arbeiten bereits eifrig am „zweiten Streich“, dessen Evaluation wiederum zu spät vorliegen wird, um uns bei der bald beginnenden Vorbereitung des hoffentlich auch noch folgenden und ebenso notwendigen „dritten Streichs“ zu unterstützen. Um so intensiver werden wir – und Sie – den vorliegenden Bericht lesen und zu Rate ziehen.

Katharina von Salis

Präsidentin des Lenkungsausschusses

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
Teil 1 Programm und Evaluationskonzept	13
1 Einleitung	13
2 Ausgangslage	13
3 Evaluationsziele und Fragestellungen	16
4 Programm- und Evaluationskonzept	17
5 Methodisches Vorgehen zur Datenerhebung	23
Teil 2 Evaluationsergebnisse	25
1 Der Kontext des Bundesprogramms Chancengleichheit	25
A Evaluation des Moduls 1: das Anreizsystem	27
1 Ziele und Beschreibung des Moduls Anreizsystem	27
2 Evaluationsvorhaben	27
3 Ergebnisse der Evaluation des Anreizmoduls	32
4 Diskussion der Ergebnisse des Anreizmoduls und Empfehlungen	49
B Evaluation des Moduls 2: Mentoring	53
1 Modulbeschreibung	53
2 Evaluationsvorhaben	53
3 Ergebnisse	55
4 Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen	77
C Evaluation des Moduls 3: Kinderbetreuung	81
1 Modulbeschreibung	81
2 Evaluationsvorhaben	81
3 Ergebnisse	82
4 Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen	88
Teil 3 Bilanzierung und Empfehlungen	91
1 Bilanzierung und Ergebnisse des Gesamtprogramms	91
2 Empfehlungen	95
Bibliographie und Anhang	105
A Bibliographie	107
B Anhang	111
1 Abkürzungsverzeichnis	111
2 Anhang des Moduls 1	112
3 Anhang des Moduls 2	127
4 Anhang des Moduls 3	153

Zusammenfassung

Die Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten

Das Bundesprogramm „Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten“ soll den Anteil der Professorinnen bis zum Jahr 2006 von 7 auf 14 Prozent erhöhen! Das Programm, dessen erste Programmrunde von 2000 – 2003 dauert, setzt sich aus drei Modulen zusammen:

Modul 1 – Anreizsystem: 1.35 Millionen Franken pro Jahr sollen die Universitäten dazu motivieren, vermehrt Professorinnen zu berufen. Die Summe wird jährlich anteilmässig pro neu berufene Professorin an die Universitäten verteilt.

Modul 2 – Mentoring: Rund 1 Million Franken pro Jahr stehen für den Aus- und Aufbau von Betreuungs- und Vernetzungssystemen sowie für Beratungs- und Schulungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung.

Modul 3 – Kinderbetreuung: Eine weitere Million Franken pro Jahr wird in den Auf- und Ausbau der Kinderbetreuung investiert.

Die Evaluation der ersten Programmrunde informiert über Inhalte, Umsetzung und Ergebnisse einzelner Projekte und des ganzen Programms. Sie macht Aussagen über die Zielerreichung und nimmt eine Bewertung der eingeschlagenen Strategien zur Implementation und Verankerung des Programms vor. Sie soll zudem die künftige Programmsteuerung, den Wissenstransfer und den Austausch über Good Practices unterstützen. Auftraggeberin der Evaluation ist der Lenkungsausschuss der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) für das Bundesprogramm.

Evaluationsergebnisse

Erfolgreiche Strategien der Implementation und ihre Grenzen

Das Bundesprogramm wird dank mehrfacher Abstützung erfolgreich implementiert.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit fasst dank der Kombination dreier Themenfelder, der gewählten Verteilung von Entscheidungs- und Vollzugsverantwortung und der Kooperation zwischen Universitäten und Bundesprogramm bei der Finanzierung von Projekten erfolgreich Fuss:

- Die drei strategisch relevanten Themenfelder Berufungen, Nachwuchsförderung und Kinderbetreuung bieten für jede Universität einen Anknüpfungspunkt.
- Was die Entscheidungs- und Vollzugsverantwortung betrifft, verbindet es eine bottom-up (Konzeption) mit einer top-down Strategie (Programmauftrag), und vereinigt universitätsinterne und -externe Entscheidungsinstanzen.
- Das Bundesprogramm stellt in beachtlichem Umfang finanzielle Ressourcen zur Realisierung von Chancengleichheitsmassnahmen zur Verfügung, über welche die Universitäten teilweise selber entscheiden können. Sie können zudem beim Leitungsausschuss finanzielle Mittel für Projekte beantragen.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind die zentralen und unbestrittenen Akteurinnen bei der Implementation des Programms.

Das Programm ermöglicht die Schaffung von Gleichstellungsstellen und stärkt bereits bestehende Stellen. Es unterstützt damit die wichtigsten Promotorinnen des Programms innerhalb der Universitäten.

Chancengleichheit wird zum Thema auf höchster Ebene.

Die zentrale Rolle der Gleichstellungsstellen birgt die Gefahr, dass die Universitätsleitung diesen die Verantwortung für die Umsetzung der Chancengleichheitsanliegen überlässt. Das Programm erzielt jedoch einen Ausgleich zwischen Delegation und Einbindung. Die Tatsache, dass die Universitätsleitung verantwortlich zeichnet für Projektgesuche sowie Programmreportings und bei der Projektfinanzierung in der Regel 50 Prozent Eigenleistungen beisteuert, stellt sicher, dass das Thema punktuell immer wieder auf höchster Führungsebene behandelt wird.

Das Anreizsystem bietet ohne klaren Auftrag seitens der Universitätsleitung den Fakultäten wenig Anreiz zur Berufung von Frauen.

Das Anreizmodul erweist sich als Modul, dem sich niemand annehmen will. Die Universitätsleitungen begegnen ihm mit grosser Skepsis. An keiner Universität werden Strategien entwickelt oder propagiert, wie die Chancen erhöht werden können, dass Frauen berufen werden. Die Fakultäten, die am meisten Einfluss nehmen können auf die Berufungsverfahren und die Nachwuchsförderung, sind weder aufgefordert, für die Frauenanteile an der Fakultät Verantwortung zu übernehmen, noch profitieren sie direkt von den Anreiz-Geldern.

Das Programm stösst insgesamt auf breite Akzeptanz.

Das Konzept des Bundesprogramms mit den drei strategischen Ansätzen „Anreiz“, „Mentoring“ und „Kinderbetreuung“ ist attraktiv. Es bietet unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen Identifikationsmöglichkeiten. Grösste Akzeptanz genießt das Modul 3 - Kinderbetreuung.

Das Gesamtprogramm gibt wirkungsvolle Impulse

Das Ziel, den Professorinnenanteil bis 2006 von 7 auf 14 Prozent zu erhöhen wird voraussichtlich nicht erreicht.

Der Frauenanteil an den Berufungen beträgt vom 1.1.1999 bis 31.8.2003 mit 89 gewählten Professorinnen durchschnittlich 18 Prozent. Am 31.12.2002 beträgt der Professorinnenanteil an den Universitäten 8.9 Prozent. Gemessen am Programmziel erreichen nur die Universitäten GE, LU und NE und die Fachbereiche Geistes- und Sozialwissenschaften und Recht den Meilenstein 2002.

Modul 1 ermöglicht ein Gleichstellungscontrolling im Berufungsbereich.

Die Frauenanteile bei Berufungen und Professuren sind prominent veröffentlicht und sichtbar. Dies ist einer der grossen Verdienste des Moduls 1.

Modul 2 leistet einen klaren Beitrag zur Frauen-Nachwuchsförderung.

Modul 2 lanciert ein Angebot mit hoher Nachfrage. Die Mentoringprogramme leisten einen Beitrag zur Nachwuchsförderung, indem sie die Motivation für eine akademische Karriere klären und erhöhen und wesentliche Karriereschritte unterstützen. Eine systematische Verknüpfung oder Abstimmung der im Rahmen des Moduls 2 entwickelten Instrumente mit den bestehenden Nachwuchsförderungsmassnahmen der Universitäten bzw. des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) und des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft (BBW) fand noch nicht statt.

Innovative Instrumenten zur Nachwuchsförderung werden entwickelt.

Die Projekte von Modul 2 entwickeln Nachwuchsförderungsinstrumente, die ganz allgemein von Interesse für die personenbezogene Nachwuchsförderung an den Universitäten sind. Das Bundesprogramm ergänzt damit die bisher eher strukturellen Massnahmen von BBW und Nationalfonds in diesem Bereich.

Modul 3 verdoppelt das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen.

Das Bundesprogramm ermöglicht eine Diversifizierung des Angebotes und verdoppelt die Betreuungsplätze in Kinderkrippen.

Dank der Stärkung der Gleichstellungsstellen fliesst vermehrt Gleichstellungs-Know-how in Universitätsgeschäfte ein.

Alle zehn Universitäten verfügen heute über eine Gleichstellungsstelle. Im Verlaufe des Programms etablieren sich die Gleichstellungsstellen zunehmend als kompetente fachliche Beratungsinstanzen für chancengleichheitsrelevante Aspekte bei Gesamtuniversitätsthemen. Dank ihrer Expertise-Tätigkeit in verschiedenen Gremien können sich die Gleichstellungsstellen selbstbewusst in übergeordnete Universitätsgeschäfte einklinken. Ein Chancengleichheitsmainstreaming ist bisher jedoch an keiner Universität verankert.

Es besteht eine erhöhte Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit.

Die Existenz des Bundesprogramms Chancengleichheit rückt sensible Bereiche wie das Berufungsverfahren und die Nachwuchsförderung und -auswahl an den Universitäten beziehungsweise die damit verbundenen Macht- und Abhängigkeitsstrukturen ins Blickfeld.

Den Diskussionen wird auch von Seiten der Universitätsleitungen attestiert, dass sich in den vier Jahren Programmzeit in diesen Bereichen ein Stimmungswandel in Richtung mehr Offenheit gegenüber Gleichstellungsanliegen abzeichnet.

Die gesamtschweizerische Sicht wird gefördert und interuniversitäre Kooperation und Wettbewerb werden verstärkt.

Modul 1 bewirkt mit dem Auszahlungsmodus der Anreizgelder eine Art Ranking zwischen den Universitäten. Es entsteht eine gesamtschweizerische Sicht auf das Thema Geschlechtersegregation auf höchster universitärer Stufe. Modul 2 fördert einige Projekte, welche das interuniversitäre Angebot (sprachregionale und/oder fachspezifische Kooperationen) im Bereich Nachwuchsförderung erweitern.

Die nachhaltige Verankerung ist noch nicht erreicht.

Die neu geschaffenen Gleichstellungsstellen sind organisatorisch gut verankert, finanziell jedoch massgeblich von Geldern des Bundesprogramms abhängig. Der erfolgte Ausbau der Kinderkrippen erscheint an den meisten Universitäten nach Ablauf der zweiten Programmrunde gesichert. Die Zukunft der Projekte von Modul 2 ist ohne Bundesgelder ungewiss. Als neue Struktur innerhalb von Modul 1 wurde das Controlling der Neuberufungen geschaffen. In welcher Form dies unabhängig vom Bundesprogramm weitergeführt wird, ist nicht entschieden.

Die zweite Programmrunde von 2004 bis 2007 bietet Chancen zu weiteren Impulsen auf der einen Seite und zur Verankerung von Prozessen und Strukturen zur Förderung von Chancengleichheit auf der andern Seite.

Ein Chancengleichheitsmainstreaming für alle Universitätsgeschäfte ist an keiner Universität verankert.

Empfehlungen

Das Bundesprogramm Chancengleichheit hat sich in seiner Gesamtkonzeption bewährt. Bei der Ausgestaltung der Module ist Verbesserungspotenzial vorhanden.

Empfehlungen an den Lenkungsausschuss

Es sind neue Modelle für die Anreizprämien bei Modul 1 zu entwickeln. Diese sollen den unterschiedlichen Frauenanteilen in den Fachbereichen Rechnung tragen und entsprechende Massnahmen und Fortschritte der Fakultäten bei den Berufungen honorieren.

Die Ausrichtung der Projekte im Modul 2 ist im Hinblick auf Ziele, Zielgruppen und Wissenstransfer zu optimieren:

- Es sollen einerseits Projekte mit intensiver personenbezogener Nachwuchsförderung für eine akademische Karriere (Mentoring-Projekte) gefördert werden. Andererseits soll einer breiten Zielgruppe von Nachwuchswissenschaftlerinnen Beratung und Förderung für eine wissenschaftliche Karriere ermöglicht werden (Kurse, Gruppencoachings, Vorlesungen, Meetings usw.).
- Als Zielgruppen von neuen Projekten sind vermehrt Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Fachbereichen mit grossen Drop-out Raten und geringen Frauenanteilen anzustreben.
- Der Wissenstransfer zwischen Projekten der ersten und der zweiten Programmrunde ist sicherzustellen und Nachhaltigkeit der Projekte durch eine verstärkte intra- und interuniversitäre Kooperation anzuvisieren.

Modul 3 soll einen weiteren Ausbau an Betreuungsplätzen anstreben und dem universitären Kontext angepasste Formen der Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung ermöglichen. Das gegenwärtige Angebot an familienergänzenden Kinderbetreuungsplätzen deckt die Bedürfnisse nicht ab.

Das Reporting ist weiterzuführen. Nur die Weiterführung eines aussagekräftigen Reportings stellt die Grundlagen für eine Wirkungsüberprüfung im Rahmen der Schlussevaluation sicher.

Empfehlungen an die SUK

Die SUK soll Massnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung und der Gleichstellung vermehrt koordinieren. Bund, Nationalfonds und Universitäten engagieren sich zur Zeit mit Massnahmen zur Förderung des Nachwuchses und der Chancengleichheit. Diese sind aufeinander abzustimmen und zu koordinieren.

Die SUK soll ein nationales Chancengleichheits-Controlling entwickeln und implementieren. Dies ist dank den aktuellen BFS-Daten möglich. Mittelfristig sind gemeinsam mit den Universitätskantonen leistungsorientierte Finanzierungsmodelle im Bereich Chancengleichheit zu entwickeln.

Empfehlungen an die Universitätsleitungen

Die Universitätsleitungen sollen eine Chancengleichheitspolitik entwickeln. Die Kompetenzen, das Know-how und die zeitlichen Ressourcen der Gleichstellungsstellen an den Universitäten sollen so ausgestaltet sein, dass Gender Mainstreaming möglich ist, das heisst, dass das Prinzip der Chancengleichheit in allen strategisch relevanten Bereichen wie Berufungen, Nachwuchsförderung, Hochschulreformen oder Globalbudget garantiert wird.

Empfehlungen an die Erziehungsdirektionen

Die Kantone sollen Gleichstellungsziele in den Leistungsverträgen mit den Universitäten verankern. Nur dadurch wird die Chancengleichheit zu einem entscheidungsrelevanten Faktor.

Teil 1 Programm und Evaluationskonzept

1 Einleitung

Die Diskussion um die Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich hat sich im Verlaufe der letzten 10 Jahre intensiviert und unterschiedliche Programme und Massnahmen wurden entwickelt. Das Spektrum dieser Massnahmen reicht von universitären Fachstellen für Gleichstellungsfragen bis zur Formulierung von Zielquoten – etwa im Rahmen der Sondermassnahme zur Förderung des akademischen Nachwuchses des Bundes.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit nimmt im Rahmen bisheriger Politik zur Chancengleichheit an den Hochschulen eine besondere Stellung ein: Es handelt sich um ein eigentliches Programm koordinierter Massnahmenmodule mit übergreifender Zielsetzung, das gesamtschweizerisch konzipiert ist und explizit die Chancengleichheit der Geschlechter als zentrale Zielnorm definiert.

Die vorliegende Evaluation zieht nach vier Jahren Laufzeit (2000-2003) eine Bilanz zur Umsetzung des Programms und zu ersten Wirkungen. Die präsentierten Resultate sind dabei nicht nur für die Programmverantwortlichen auf Bundesebene und in den Universitäten sowie für Entscheidungsträger in den Kantonen von Interesse. Das Bundesprogramm leistet unter anderem einen Beitrag zur Innovation im Nachwuchsförderungsbereich und im Bereich des Gleichstellungscontrollings. Die Analyse richtet sich daher auch an Personen, die an Fragen der Nachwuchsförderung und des Hochschulmanagements allgemein interessiert sind.

Im Hinblick auf die Verlängerung des Programms formuliert die Evaluation konkrete Empfehlungen für die Anpassung und Fortführung der Massnahmen. Sie legt zudem die Basis für die geplante Schlussevaluation, bei der die Wirkungen in umfassenderer Weise untersucht werden können, als dies nach erst vier Jahren Laufzeit möglich war.

2 Ausgangslage

Das Bundesprogramm geht von der Feststellung aus, dass trotz gesellschaftlicher Veränderungen im Geschlechterverhältnis und verschiedener Massnahmen im Hochschulbereich augenscheinliche Unterschiede in der Verteilung der Geschlechter auf die Disziplinen und die Hierarchiestufen bestehen – was auch als horizontale und vertikale Segregation bezeichnet wird.

Während früher davon ausgegangen wurde, dass sich der Anteil der Frauen im Mittelbau wie bei den Professuren mit steigenden Studentinnenzahlen erhöhen würde, wird heute festgestellt, dass sogar in Disziplinen wie den Sozialwissenschaften, in denen Frauen bereits zu Beginn der 80er Jahre mehr Lizentiate und Diplome erhielten als Männer, der Anteil der Frauen mit steigenden Hierarchiepositionen nach wie vor stark abnimmt (Rothmayr und Maurer 2000).

In der Forschung werden verschiedene Erklärungen angeführt, weshalb Frauen seltener zur Professur gelangen und auch seltener eine akademische Karriere einschlagen.

Ein erster Erklärungsansatz basiert auf der Rollenteilung in der Familienarbeit, die nach wie vor zu einem grösseren Teil von Frauen geleistet wird. Hierbei wird von der Annahme ausgegangen, dass Frauen gerade in qualifikationsrelevanten Phasen wie der Promotion oder der Habilitation verstärkt Familien- und Reproduktionsarbeit leisten und aufgrund der nach wie vor ungleichen Arbeitsteilung für Frauen Beruf und Familie schwieriger zu vereinbaren sind als für Männer. Verbesserte Kinderbetreuungsangebote aber auch Spezialregelungen in Bezug auf Alterslimiten etwa bei Stipendien versuchen diesen Nachteil auszugleichen. Die Massnahmen des Moduls 3 zur Verbesserung der Kinderbetreuungssituation setzen hier an.

Das Programm definiert die Karrierehindernisse für Frauen jedoch nicht einfach als gesellschaftlich bedingt und ausseruniversitär (vgl. Wetterer 1998), sondern macht mittels der Module 1 und 2 die Ursachen auch an der Wissenschaft und ihren Institutionen fest:

Als Ursachen für die Untervertretung von Frauen in den oberen Hierarchiestufen wird die fehlende Unterstützung und Förderung durch das Establishment angesehen.

Die Diskriminierungsthese geht davon aus, dass die Wahrnehmung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb tradierten Mustern und Rollenvorstellungen folgt und dadurch den Status Quo festigt. Diese Perspektive wirft insbesondere die Frage auf, ob die Untervertretung der Frauen in den oberen Hierarchiestufen tatsächlich einfach als Ausdruck des Fehlens qualifizierter Kandidatinnen interpretiert werden kann, d.h. sie stellt die implizite Annahme, dass Frauen bei entsprechender Qualifikation auch automatisch die entsprechenden Professuren erhalten, in Frage. Zumindest teilweise zielt das Modul 1 mit seinem Anreizsystem darauf ab, in Mechanismen zur Reproduktion von bestehenden Geschlechterhierarchien einzugreifen. Die Massnahmen dieses Moduls dürften dementsprechend auch am umstrittensten sein und es stellt sich gerade hier die Frage, inwiefern sie auch unerwünschte Nebenwirkungen auf den Status von neugewählten Professorinnen haben können.

2.1 Vertikale und horizontale Segregation an den zehn Universitäten vor Programmbeginn

Das Programm interveniert in einen Kontext, in dem die Situation der Frauen je nach Hierarchiestufe, Fachbereich und Universität variiert. Die zehn Universitäten, an die sich das Bundesprogramm richtet, unterscheiden sich zunächst einmal im Hinblick auf die Zahl der Studierenden und den Anteil von Frauen an den Studierenden. An der kleinsten Hochschule studierten im Jahre 1999/2000 251 Studierende, an der grössten Universität waren es 20'360 Studierende (vgl. Darstellung 1). Der Anteil der Frauen an den Studierenden belief sich vor Programmbeginn (1999/2000) an den zehn am Bundesprogramm beteiligten Universitäten auf durchschnittlich 49 Prozent. An allen Universitäten mit Ausnahme der Hochschule St. Gallen und der neugeschaffenen Universität Luzern lag dabei der Frauenanteil an den Studierenden nahe bei oder über 50 Prozent. In Luzern betrug er 41 Prozent und in St. Gallen lediglich 24 Prozent. Der unterschiedlich hohe Frauenanteil hängt unter anderem mit der fachlichen Ausrichtung der Universitäten zusammen, denn die horizontale Segregation der Geschlechter nach Fachbereich ist stark (vgl. Darstellung 3).

Darstellung 1 Universitäten und Frauenanteil bei den Studierenden 1999/2000

Universität	Studierende	Anteil am Total der 10 Universitäten in Prozent	Anteil Frauen an den Studierenden in Prozent
BS	7'783	10	46
BE	10'127	13	47
FR	8'900	11	51
GE	12'873	16	57
LS	9'762	12	51
LU	251	0.3	41
NE	3'256	4	50
SG	4'549	6	24
ZH	20'360	26	50
USI	1'191	2	50
Total	79'052	100.3	49

Quelle: Bundesamt für Statistik - Studierende 1999/2000, Neuchâtel 2000; gerundete Prozentzahlen. Abweichungen vom Total von 100 Prozent in den Spalten ergeben sich aufgrund von Rundungen.

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Die vertikale Segregation ist ebenfalls ausgeprägt (vgl. Darstellung 2). Nach wie vor gilt, dass der Frauenanteil über die Hierarchie- und Qualifikationsstufen hinweg stark abnimmt. Während der Anteil der Assistentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 1999 bei durchschnittlich 38.4 Prozent lag, wiesen die zehn Universitäten lediglich 8.3 Prozent Professorinnen aus (Kategorie I, vgl. Teil 2A).

Der Anteil an Professorinnen, Dozentinnen und Assistentinnen ist je nach Universität verschieden hoch. Vor Beginn des Bundesprogramms, im Jahre 1999 variierte der Anteil der Assistentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zwischen 43.8 Prozent in Luzern und 22.7 Prozent in St. Gallen, der Professorinnenanteil zwischen 11.8 Prozent an der Universität Luzern und 2.6 Prozent an der Hochschule St. Gallen. Entsprechend waren einige Universitäten zu Programmbeginn schon näher an der gesetzten 14 Prozent Marke, andere noch deutlich davon entfernt.

Darstellung 2 Personal nach Geschlecht, Personalgruppe und Hochschule 1999

	Assistentinnen und wiss. Mitarbeiterinnen in Prozent	Übrige Dozentinnen in Prozent	Professorinnen Kat. I und II in Prozent
BS	37.0	16.5	8.8
BE	36.3	17.5	7.2
FR	34.7	19.7	5.9
GE	43.9	29.8	11.3
LS	38.6	22.5	9.4
LU	43.8	27.8	11.8
NE	30.3	23.4	7.8
SG	22.7	15.3	2.6
ZH	41.9	19.7	8.4
USI	37.7	31.6	4.0
Total	38.4	21.1	8.3
Quelle: Bundesamt für Statistik - Personal der universitären Hochschulen 1999, Neuchâtel 2000.			
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.			

Die Ausgangslage für die Implementierung des Bundesprogramms unterscheidet sich jedoch nicht nur nach Universität sondern auch nach Fachbereich.

Darstellung 3 zeigt, dass der Frauenanteil mit steigender Qualifikationsstufe konstant abnimmt. Der Frauenanteil unterscheidet sich auch deutlich je nach Fachbereich. In zwei Fachbereichen lag der Anteil an Professorinnen bereits zu Beginn des Programms nahe oder leicht über 14 Prozent. Es handelt sich um die Bereiche der Sozial- und Geisteswissenschaften und des Rechts. 1999 lag der Frauenanteil bei den Lizentiaten 1999 in den Sozial- und Geisteswissenschaften bei deutlich über 50 Prozent und im Recht bei 45 Prozent.

Der Fachbereich Medizin und Pharmazie weist ebenfalls einen hohen Anteil von Frauen bei den Lizentiaten auf, der Anteil der Professorinnen lag 1999 jedoch bei lediglich 4 Prozent. Die Bereiche der Exakten und Naturwissenschaften, der Wirtschaftswissenschaft und der Technischen Wissenschaften wiesen vor Programmbeginn bei den Studierenden Frauenanteile von weniger als 40 Prozent auf. In diesen Bereichen lag der Professorinnenanteil auch klar unter dem Durchschnitt von 8.3 Prozent der zehn Universitäten.

Darstellung 3 Frauenanteil an den Studierenden, Lizentiaten, Doktoraten, Habilitationen und Professorenschaft nach Fachbereich 1999

Fachbereich	Studierende in Prozent	Lizentiate in Prozent	Doktorate in Prozent	Habilitationen* in Prozent	Professorinnen in Prozent
Geistes- und Sozialwissenschaften	61	65	47	26	14
Wirtschaft	25	25	17	8	6
Recht	45	44	26	11	13
Exakte und Naturwissenschaften	35	34	29	10	5
Medizin, Pharmazie	52	50	43	11	4
Technische Wissensch.	36	27	11	0	0
Zentralbereich	—	—	—	—	11
Interdisziplinär, Andere	43	—	—	—	9

Quelle: Bundesamt für Statistik – Studierende 1998/1999; Abschlüsse 1999; Personal der universitären Hochschulen 1999, Neuchâtel 1999 und 2000.
 * Habilitationen ohne die Universitäten Genf, Lausanne, Neuchâtel und der italienischen Schweiz.

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Dieser kurze Überblick zeigt, dass der ‚Pool‘ an Nachwuchsfrauen je nach Fachbereich und Universität unterschiedlich gross ist. Er verdeutlicht aber auch, dass die vertikale Segregation eine Herausforderung für alle Universitäten und Fachbereiche darstellt.

3 Evaluationsziele und Fragestellungen

Die Evaluation soll Fragestellungen zur Implementierung, zur Umsetzung und zu den Wirkungen sowohl des Gesamtprogramms, als auch der einzelnen Module und zum Zusammenwirken der drei Module beantworten. Die Evaluation soll bei Modul 2 den unterschiedlichen Projekten Rechnung tragen. Die Fragestellungen werden im Rahmen des Evaluationskonzeptes gewichtet (vgl. Kapitel 4.5 und Darstellung 8).

Die Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit soll zudem Grundlagen liefern,

- um dem Lenkungsausschuss im Hinblick auf die Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2004 – 2007 anhand von Leitlinien Entscheidungen bezüglich der Fortsetzung des Programms zu ermöglichen. Insbesondere sollen aufgrund der Evaluation Eignung und Erfolg bzw. Misserfolg der modulspezifischen Massnahmen beurteilt werden.
- für Vorschläge zuhanden der SUK (und des BBW) für eine längerfristige Institutionalisierung der Massnahmen durch die wissenschaftspolitischen Bundesgremien bzw. für Vorschläge für nachhaltige Massnahmen seitens der Kantone und Universitäten einschliesslich der dazu notwendigen bzw. zu schaffenden Rahmenbedingungen.

Schliesslich soll sie im Hinblick auf künftige Evaluations- und Qualitätssicherungsinstrumente Grundlagen erarbeiten,

- um das BBW darin zu beraten, wie das Programm Chancengleichheit aus Gleichstellungssicht abschliessend angemessen evaluiert werden kann.
- um der SUK und dem BBW Vorschläge zu unterbreiten, mit welchen differenzierten Indikatoren die Wirkung des Bundesprogramms Chancengleichheit langfristig beobachtet werden kann (Orientierung an Bildungs- und Gleichstellungsindikatoren, Bundesamt für Statistik, SIDOS, Schweizer Haushaltpanel, Statistiken der Universitäten).

- um der SUK und dem BBW Vorschläge zu unterbreiten, wie die Chancengleichheitsthematik im Hochschulbereich im Sinne des Gender Mainstreaming in künftigen Evaluationen des Bundes, der Kantone und der Universitäten integriert werden kann.

4 Programm- und Evaluationskonzept

Im folgenden werden die Wirkungsmodelle des Bundesprogramms Chancengleichheit und der einzelnen Module dargestellt. Damit soll einerseits das Programmkonzept beschrieben und andererseits die Ansatzpunkte für die Evaluation verdeutlicht werden.

4.1 Konzept des Gesamtprogramms

Die Darstellung 4 zeigt das Wirkungsmodell für das gesamte Bundesprogramm Chancengleichheit.

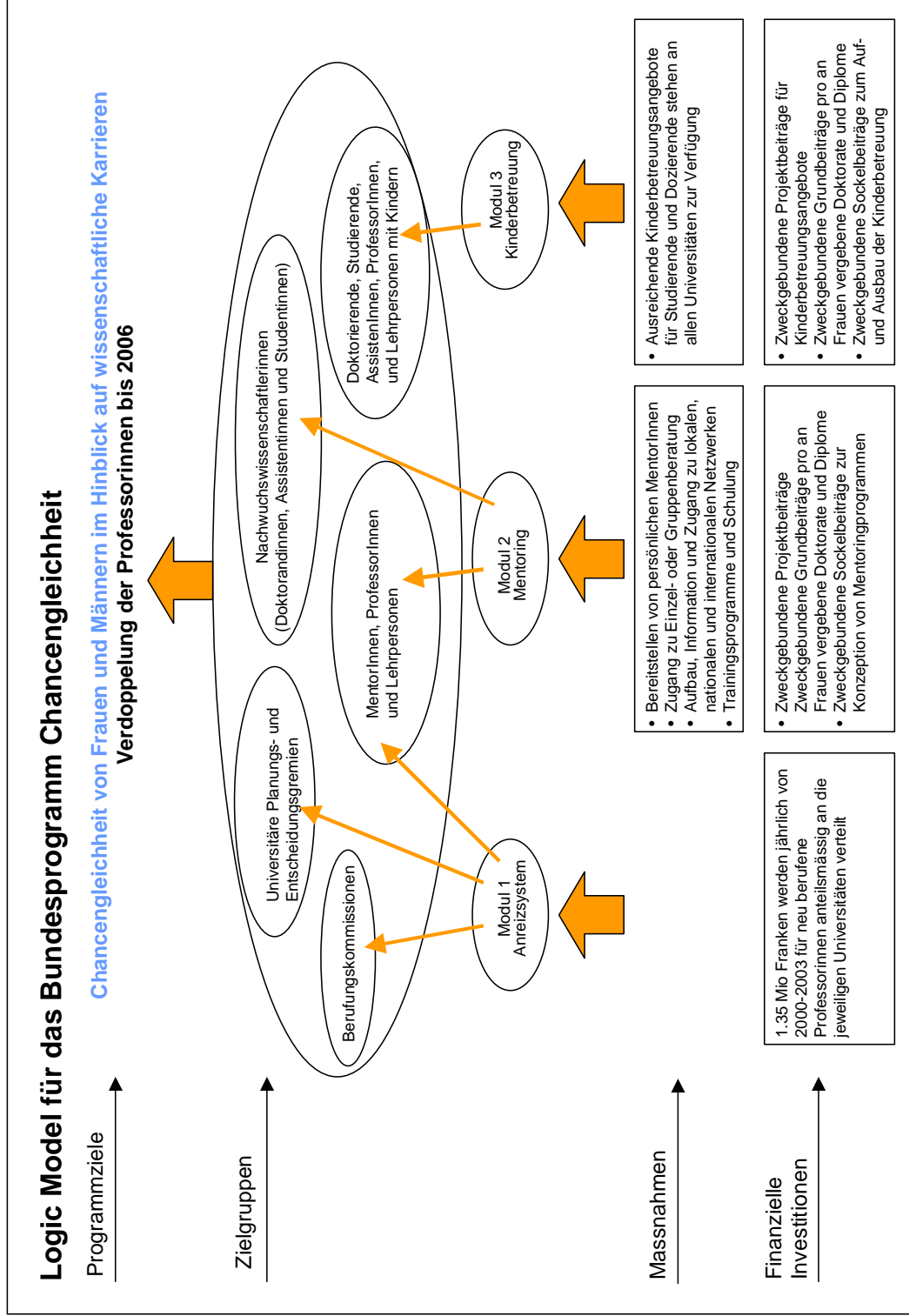
Das Bundesprogramm Chancengleichheit will die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im universitären Bereich unterstützen. Das übergeordnete Ziel des Programms ist die Verdoppelung des Professorinnenanteils von 7 auf 14 Prozent bis zum Jahr 2006. Die vorgesehenen Massnahmen gliedern sich in drei Module, welche an den Universitäten Basel, Bern, Freiburg, Genf, Lausanne, Neuenburg, St. Gallen, Zürich, Luzern und Tessin umgesetzt werden sollen. Modul 1, das Anreizsystem, soll die Universitäten dazu motivieren, vermehrt Professorinnen zu berufen. 1.35 Millionen Franken werden jährlich anteilmässig nach Anzahl neu berufener Professorinnen an die Universitäten verteilt. Das Modul 2, Mentoring, stellt jährlich rund eine Million für den Ausbau von Betreuungs- und Vernetzungssystemen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung. Das Modul 3, Kinderbetreuung, investiert eine weitere Million Franken pro Jahr in den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Das Programm fokussiert verschiedene Zielgruppen: universitäre Entscheidungsgremien, Professoren/-innen, oberer und unterer Mittelbau sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen der verschiedenen Ausbildungsstufen (Habilitationen, Doktorandinnen, Diplomandinnen und Studentinnen).¹

Als erwünschte Nebenwirkung des Programms gilt, wenn Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit an allen Universitäten strukturell verankert sind.

Unerwünschte Nebenwirkungen sind zum einen, wenn Strukturen, die im Verlauf des Bundesprogramms auf- oder ausgebaut wurden, nach Ablauf des Programms nicht (mehr) überlebensfähig sind, und andererseits, wenn Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die im Rahmen des Programms Karriereschritte vollzogen oder Grundsteine für ihre Karriere erworben haben, fachlich abgewertet werden.

¹ Die Personengruppenbezeichnung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt nach zwei Logiken. Einerseits kann sie sich auf den Ausbildungsstand, andererseits auf die Anstellungsfunktion beziehen. Teilweise gibt es auch Überschneidungen.

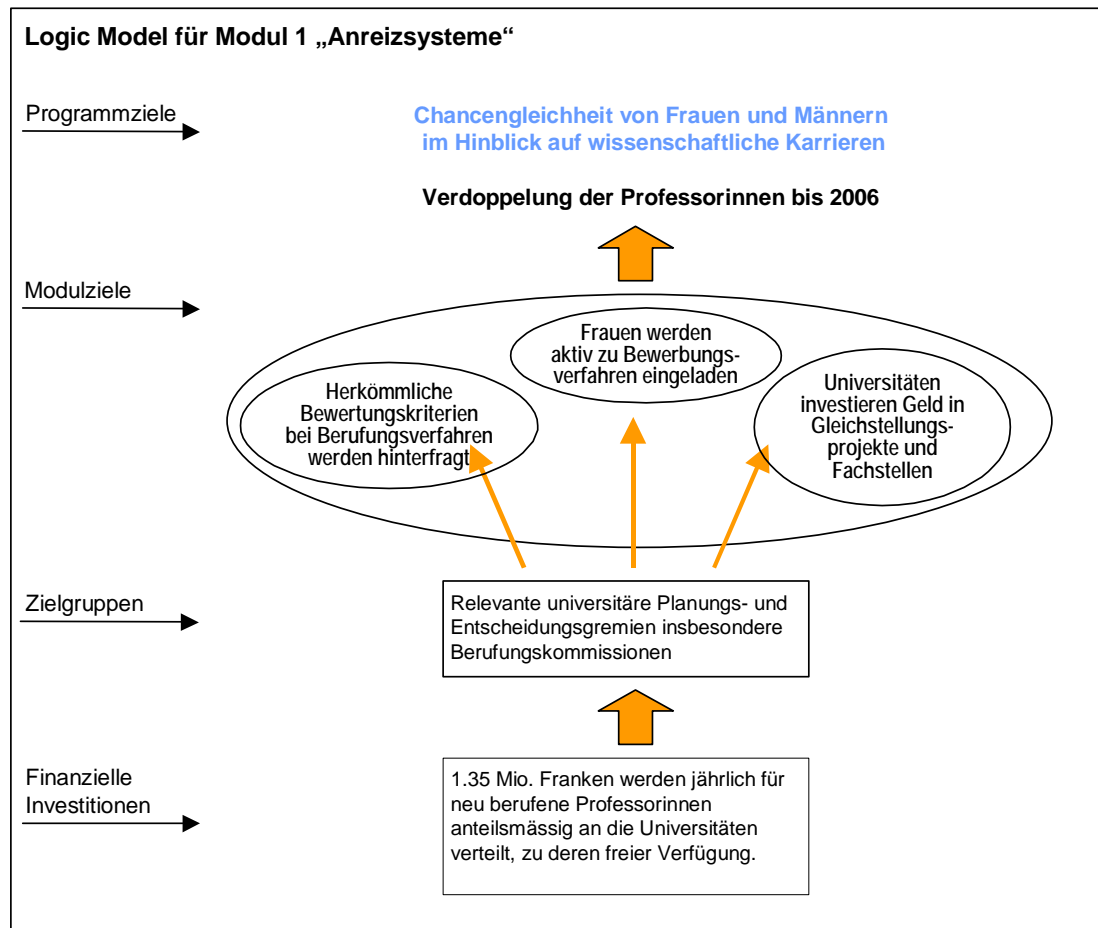
Darstellung 4 Wirkungsmodell des Bundesprogramms Chancengleichheit



4.2 Konzept des Moduls 1 „Anreizsystem“

Die Darstellung 5 zeigt das Wirkungsmodell für das Modul „Anreizsystem“. Das Modul soll die Universitäten veranlassen, mehr ordentliche und ausserordentliche Professorinnen anzustellen. Angestrebt wird, dass Berufungskommissionen vermehrt Frauen aktiv zu Bewerbungsverfahren einladen und dass herkömmliche Bewertungskriterien hinterfragt werden.

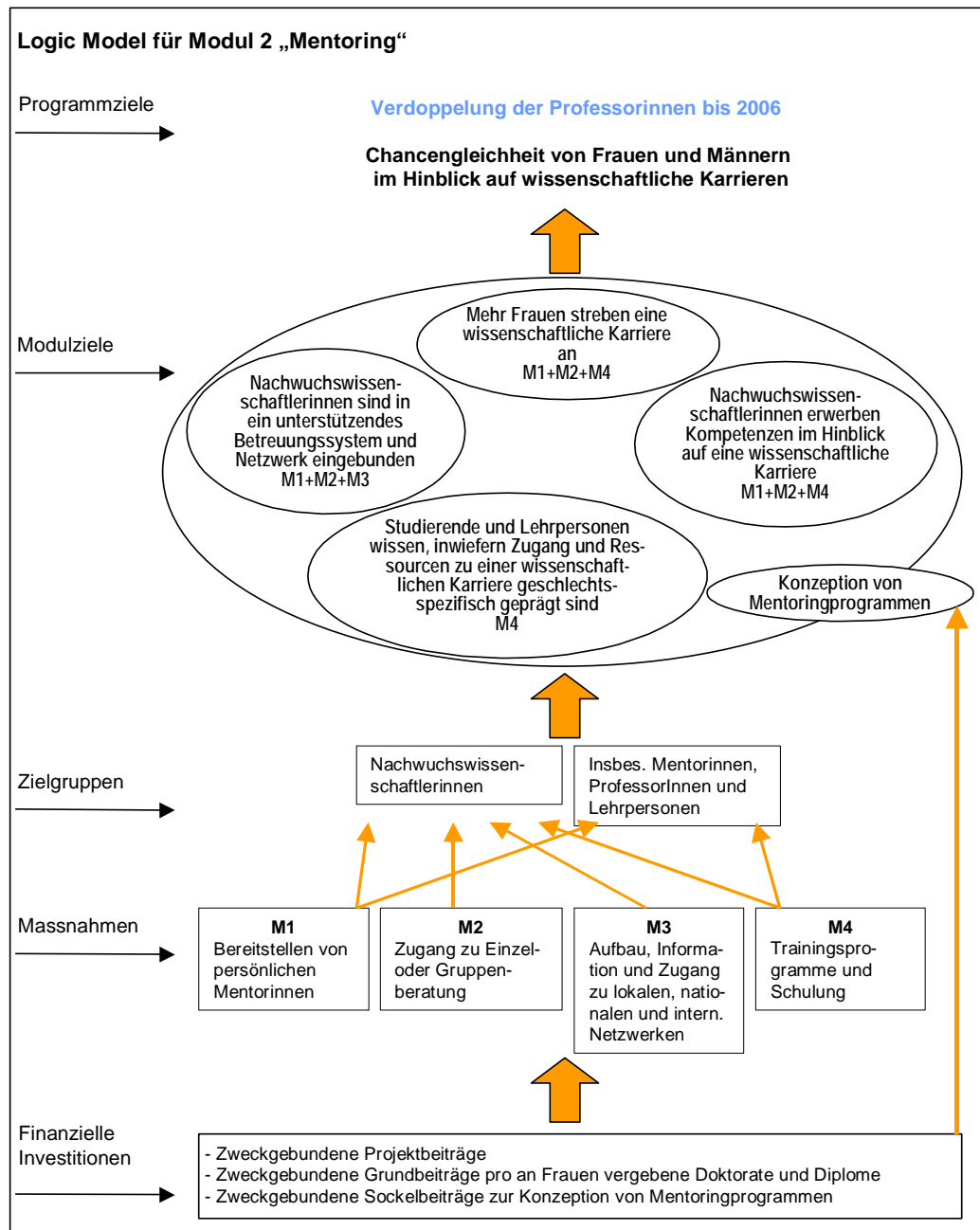
Darstellung 5 Logic Model für das Modul 1 „Anreizsystem“



4.3 Konzept des Moduls 2 „Mentoring“

Das Modul Mentoring wirkt als Betreuungssystem zur Vernetzung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Insbesondere sollen damit Nachwuchswissenschaftlerinnen in ein unterstützendes Betreuungssystem und Netzwerk eingebunden werden und ihre Kompetenzen im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere umgesetzt und ausgebaut werden.

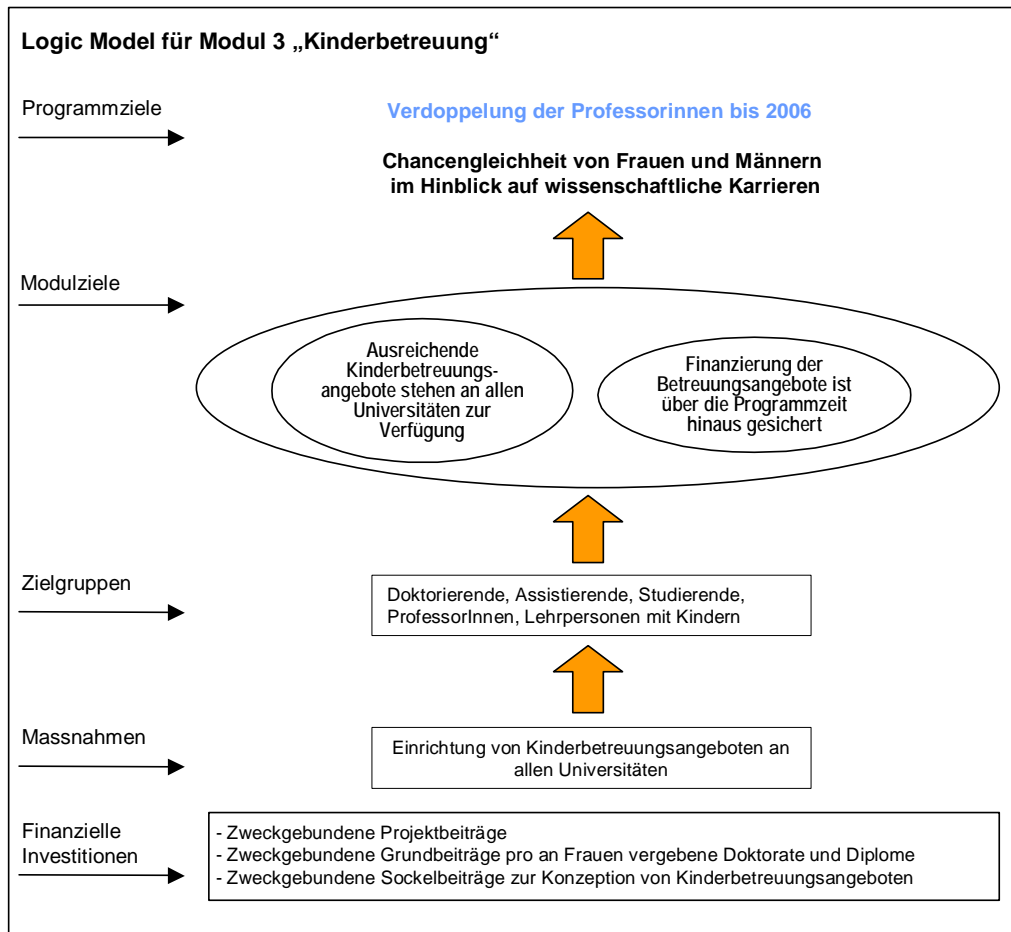
Darstellung 6 Logic Model für das Modul 2 „Mentoring“



4.4 Konzept des Moduls 3 „Kinderbetreuung“

Das Modul 3 stellt finanzielle Mittel zur Unterstützung von Kinderbetreuungseinrichtungen für Universitätsangehörige zur Verfügung. Es sollen günstige Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit geschaffen werden, indem ausreichende Kinderbetreuungsangebote an den Universitäten zur Verfügung stehen.

Darstellung 7 Logic Model für das Modul 3 „Kinderbetreuung“



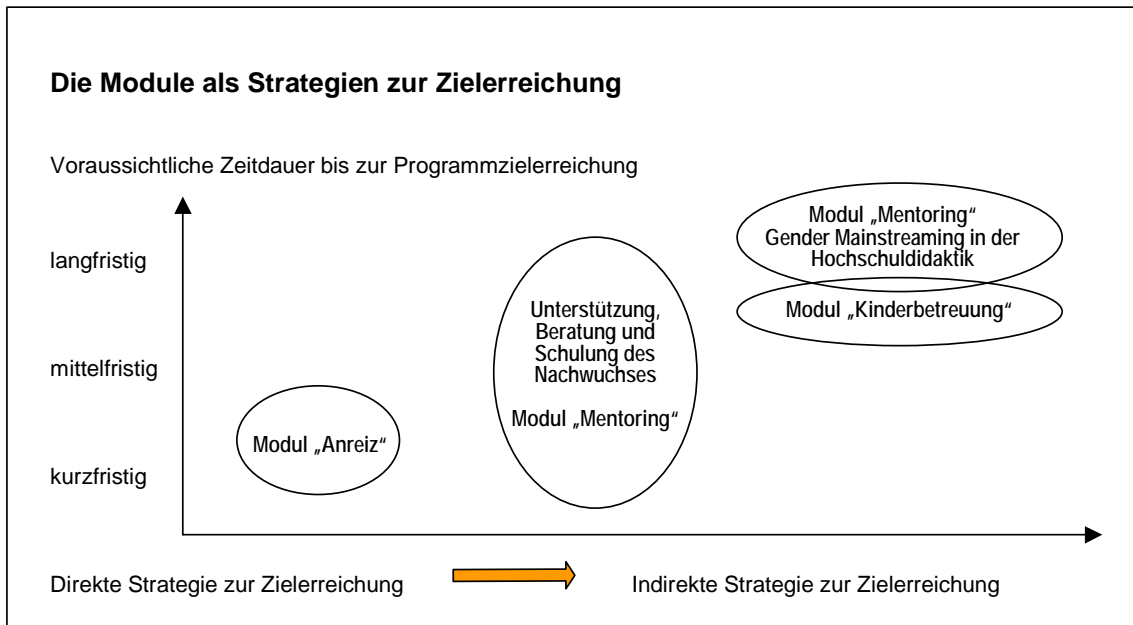
4.5 Gewichtung der Evaluationsfragestellungen

Das Bundesprogramm strebt als übergeordnetes Ziel, die Verdoppelung des Professorinnenanteils von 7 auf 14 Prozent bis zum Jahr 2006 an. Dieses Bestreben steht im Rahmen des allgemeinen Ziel des Programms die Chancengleichheit von Frauen und Männern im universitären Bereich zu fördern.

Die vorgesehenen drei Module des Programms streben die Programmziele unterschiedlich direkt an.

Wir sehen Modul 1 als direkte Strategie zur Erreichung des Programmziels „Verdoppelung des Professorinnenanteils“ und Modul 2 und 3 eher als Strategie im Zusammenhang mit dem allgemeineren Ziel „Chancengleichheit von Frauen und Männern im universitären Bereich“.

Darstellung 8 Strategien zur Zielerreichung



Die Evaluation gewichtet die Fragestellungen zu den drei Modulen entsprechend der voraussichtlichen Dauer bis zur Zielerreichung.

- Fragestellungen zu den Modulen 1 und 2 haben grosses Gewicht und sollen so umfassend wie möglich angegangen werden. Wir schreiben den beiden Modulen hohen Wirkungsgrad im Hinblick auf die Programmziele zu. Sie sind innovativ und von nationalem Interesse.
- Beim Modul 1 interessiert einerseits die unterschiedliche Implementation (Entscheidungsstrukturen), andererseits der Beitrag des Moduls zur Zielerreichung an den verschiedenen Universitäten und Fakultäten sowie die Verwendung der Gelder.
- Mentoring (Modul 2) wird im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit bewusst in einem weiten Sinne definiert. Mentoringprojekte im engeren Sinne (Aufbau von Förderbeziehungen zwischen Mentee und Mentor/-in oder innerhalb von Peer-Gruppen) und Projekte zur Schulung, Training von Kernkompetenzen bei der Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen werden im Rahmen von Modul 2 vorrangig behandelt.
- Bei Modul 3 interessiert die Frage, inwiefern es dank der Starthilfe gelingt, neue oder zusätzliche Angebote institutionell so zu verankern, dass ihr Überleben längerfristig und unabhängig vom Bundesprogramm gesichert ist.
- Fragestellungen zum Gesamtprogramm und zum Zusammenwirken der drei Module haben grosses Gewicht. Hier interessiert der Erfolg von Implementation und Umsetzung, das Ausmass der Zielerreichung und die langfristige Wirkung im Hinblick auf die Verankerung von Massnahmen zur Förderung von Chancengleichheit.
- Der Vorschlag für ein Indikatorensystem für künftige Evaluationstätigkeiten und Qualitätsmanagement im Bereich des Bundesprogramms und allgemein im Bereich der Chancengleichheitsthematik im Hochschulbereich wird ein zentrales Nebenprodukt der Evaluation sein.

5 Methodisches Vorgehen zur Datenerhebung

Das Bundesprogramm Chancengleichheit stellt mit den drei Modulen ein komplexes Wirkungsmodell dar. Sowohl auf der Implementierungsebene der Massnahmen als auch bezüglich der Zielgruppen sind verschiedene Akteurinnen und Akteure involviert. Gleichzeitig stellen bestimmte Personen, wie beispielsweise die Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, Schlüsselpersonen dar, die für nahezu alle Bereiche der Umsetzung des Programms eine zentrale Rolle spielen. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen und die vielfältigen Leistungen und Wirkungen des Programms erfassen zu können, wurden verschiedene Erhebungsinstrumente entwickelt. Die folgende Darstellung gibt eine Übersicht über die eingesetzten Instrumente und zu welchen Bereichen damit Daten erhoben wurden. Es wurden sowohl quantitative als auch qualitative Datenerhebungsinstrumente entwickelt. Eine detaillierte Beschreibung des methodischen Vorgehens und der Datenerhebungsinstrumente erfolgt im jeweiligen Berichtsteil zu den drei Modulen.

Darstellung 9 Eingesetzte Datenerhebungsinstrumente

	Kontext-analyse	Modul 1: Anreizsystem	Modul 2: Mentoring	Modul 3: Kinderbetreuung
Persönliche leitfadengestützte Interviews mit allen Gleichstellungsbeauftragten der zehn Universitäten	X	X	X	X
Persönliche leitfadengestützte Interviews mit Rektoren und weiteren Vertreter/-innen der Universitätsleitungen der zehn Universitäten	X	X	X	X
Dokumentenanalyse: Reportings der Universitäten zuhanden des Bundesprogramms, Jahresberichte der Universitäten, Universitätsreglemente, Projektdokumentationen usw.	X	X	X	X
Auswertung bestehender Statistiken: Statistik der Schweiz, Fachbereich Bildung und Wissenschaft, BFS, 1992 - 2003	X	X		
Schriftliche Befragung von Berufungskommissionspräsident/-innen		X		
Persönliche leitfadengestützte Interviews mit Projektleiter/-innen acht ausgewählter Mentoring-Projekte			X	
Schriftliche Befragung der Mentees der acht ausgewählten Mentoring-Projekte			X	
Schriftliche Befragung aller Personen , welche im Jahr 2002 ein Doktorat an einer CH-Universität abgeschlossen haben ²			X	
Schriftliche Befragung der Projektleiterinnen von Modul 3-Projekten				X
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.				

² Im Rahmen der Befragung von Neuabsolvent/-innen an universitären Hochschulen, welche alle zwei Jahre vom Bundesamt für Statistik (BFS) durchgeführt wird, konnten die Evaluatorinnen des Bundesprogramms Chancengleichheit mit einer eigenen Fragebatterie zur Situation der Nachwuchsförderung während des Doktorats mitwirken. Die Auswertungen werden Ende 2004 zur Verfügung stehen.

Teil 2 Evaluationsergebnisse

1 Der Kontext des Bundesprogramms Chancengleichheit

1.1 Zur Analyse des Kontexts

Das Bundesprogramm Chancengleichheit wird dezentral an zehn Universitäten realisiert. Die Universitäten und die für die jeweilige Umsetzung und Implementation verantwortlichen Akteure/-innen leisten ihre Arbeit unter ganz unterschiedlichen Bedingungen. Die Ausgestaltung der Module, die Entscheidungen im Hinblick auf die Anreizgelder, die Sockel- und Grundbeiträge, die definierten Massnahmen, die zur Implementation gewählten und realisierbaren Strategien, deren Erfolg und deren Nachhaltigkeit stehen in einer Abhängigkeit und Wechselwirkung zum Kontext der Universität. In Teil 1 (vgl. Ausgangslage) wurde bereits auf die Unterschiede im Hinblick auf die Grösse der Universitäten hingewiesen und die vertikale und horizontale Segregation aufgezeigt. In diesem Kapitel werden die zehn Universitäten im Hinblick auf zwei weitere Kontextaspekte dargestellt. Erstens wird die Institutionalisierung der für Gleichstellung spezialisierten Stellen und deren Entwicklung dank des Bundesprogramms präsentiert. Zweitens wird der Einfluss der Reformen im Hochschulbereich auf die Umsetzung des Bundesprogramms diskutiert.

Die Darstellung des Implementationskontexts beruht auf dem Reporting und auf Leitfadenterviews mit Schlüsselpersonen, d.h. der Universitätsleitung und den Gleichstellungsstellen. Die spezifisch für die einzelnen Module relevanten Kontextinformationen, wie beispielsweise die Organisation der Berufungsverfahren, werden in den jeweiligen Kapiteln präsentiert.

1.2 Die Rolle der Gleichstellungsstellen

Die Umsetzung des Bundesprogramms und die aktive Nutzung der für Projekte bereit gestellten Gelder ist nur mit den entsprechenden fachlichen Kompetenzen und Ressourcen möglich. Ein Ziel des Bundesprogramms ist es, auch kleinen Universitäten die Grundlagen zu geben, um effektiv vom Bundesprogramm zu profitieren. Die Schaffung bzw. Aufstockung von Gleichstellungsstellen mit Hilfe von Grund- und Sockelbeiträge soll auch einen Beitrag zur Verbesserung der organisatorischen Rahmenbedingungen im Gleichstellungsbereich leisten. Damit will das Programm der unterschiedlichen Ausgangslage je nach Universität Rechnung tragen und den Gleichstellungsauftrag auch an kleineren Universitäten verankern.

Vor Start des Bundesprogramms verfügen fünf Universitäten über eine Gleichstellungsstelle. Dies sind die Universitäten Bern, Basel, Fribourg, Genf und Zürich, wobei die Stelle an der Universität Genf seit mehreren Jahren nicht mehr besetzt ist. Diese Universitäten bezeichnen wir als Universitäten mit *etablierten Gleichstellungsstellen*. An den Universitäten Luzern, Lausanne, Neuchâtel, St. Gallen und der Universität der italienischen Schweiz fehlt eine entsprechende Stelle. Die Grund- und Sockelbeiträge des Bundesprogramms ermöglichen die Schaffung von Gleichstellungsstellen an diesen fünf Universitäten. Diese Universitäten bezeichnen wir in den Analysen zu den einzelnen Modulen als *Universitäten mit neueren Gleichstellungsstellen*.

Neben der Schaffung von Gleichstellungsstellen erlauben die Grund- und Sockelbeiträge den personellen Ausbau bzw. die Aufstockung der Gleichstellungsstellen. Gemäss Berechnungen der Programmkoordinatorin erhöht sich das Total der Stellenprozente bei den Gleichstellungsstellen dank des Programms von 1999 bis Ende 2002 von 445 Prozent auf 1'588 Prozent. Die neuen Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstellen bzw. die neu geschaffenen Gleichstellungsstellen werden mehrheitlich aus den Grund- und Sockelbeiträgen des Moduls 2 finanziert. Die Universität Luzern und die Universität der italienischen Schweiz nutzen da-

zu sowohl die Grund- und Sockelbeiträge des Moduls 2 wie des Moduls 3 (vgl. dazu auch Kapitel B und C zu Modul 2 und zu Modul 3).

Die Gleichstellungsstellen sind die zentralen Akteurinnen in der konkreten Umsetzung und Koordination des Programms, auch wenn an den meisten Universitäten die formellen Entschiede zur Verwendung der Gelder durch die Universitätsleitung getroffen werden. Aus den Interviews geht hervor, dass die Gleichstellungsstellen bei der Initiierung und der Organisation der Projekte in den Modulen 2 und 3 eine äusserst wichtige Stellung einnehmen. An verschiedenen Universitäten befassen sich die zusätzlich geschaffenen Mitarbeiterinnenstellen mit der Koordination des Bundesprogramms bzw. spezifisch mit einzelnen Projekten im Rahmen des Programms. Die Grund- und Sockelbeiträge ermöglichen an einigen Universitäten zusätzlich zu den Grundaktivitäten der Gleichstellungsstellen auch die Finanzierung spezifischer Aktivitäten wie beispielsweise Bedürfnisabklärungen und Projekte zum Thema der Gleichstellung an den Universitäten. Die Grund- und Sockelbeiträge leisten somit durch die Schaffung bzw. den Ausbau der Gleichstellungsstellen einen insgesamt nicht zu unterschätzenden Beitrag zur Umsetzung des Programms an den kleineren wie grösseren Universitäten.

Die Zukunft der neugeschaffenen Gleichstellungsstellen sowie der neugeschaffenen Stellen war zum Zeitpunkt der Interviews noch weitgehend offen: Es lässt sich festhalten, dass von Seiten der Universitätsleitung ein klarer Wille besteht, die neugeschaffenen Gleichstellungsstellen weiterzuführen und dass bei der Mehrheit der Universitäten mit neueren Gleichstellungsstellen auch davon ausgegangen wird, dass dies gelingt. Bei der Aufstockung bestehender Gleichstellungsstellen lässt sich aufgrund der Interviews keine eindeutige Aussage machen. An einigen Universitäten dürften die zusätzlich geschaffenen Stellen nach Beendigung des Programms nicht fortgeführt werden.

1.3 Reformen im Hochschulbereich

Das Bundesprogramm wird zu einem Zeitpunkt lanciert, an dem sich die schweizerische Hochschullandschaft in einer Umstrukturierungsphase befindet bzw. mit verschiedenen Reformvorhaben konfrontiert ist. Die Reformen betreffen die ‚Governance‘ der Universitäten (vgl. Grin et al. 2000), zu nennen wären hier beispielsweise die erhöhte Autonomie der Universitäten und die Steuerung durch Leistungsaufträge und Globalbudgets, aber auch die Reformen der Hochschulpolitik des Bundes. Der Stand der universitären Reformen ist je nach Universität unterschiedlich: teilweise sind sie bereits abgeschlossen, teilweise noch in Arbeit.

Es stellt sich die Frage, welche Synergien, Behinderungen und Beeinflussungen sich für das Programm durch andere Reformprozesse ergeben: Einige Universitäten haben in jüngerer Zeit ihre rechtlichen Grundlagen überarbeitet oder sind gegenwärtig daran diese zu revidieren. Das Programm trägt laut den Interviews in diesen Reformprozessen offenbar zur zusätzlichen Legitimation des Themas Gleichstellung bei. Im Rahmen der Universitätsreformen und der Bolognareform erweist sich die verstärkte Verankerung der Gleichstellungsstellen an allen Universitäten als wichtig: Die Gleichstellungsperspektive fliesst dadurch verstärkt in die Reformvorhaben ein. Behinderungen zwischen dem Bundesprogramm und Reformvorhaben werden keine genannt. Gleichzeitig lässt sich aber auch festhalten, dass gemäss Interviews im Hinblick auf die Nachwuchsförderung keine Synergien zwischen den laufenden Reformen und dem Bundesprogramm festzustellen sind.

A Evaluation des Moduls 1: das Anreizsystem

1 Modulbeschreibung

Das Modul 1 ist ein Anreizsystem zur Förderung der Anstellung von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen. Pro Jahr stehen 1.35 Mio. Franken zur Verfügung, die anteilmässig pro berufene Professorin an die Universitäten verteilt werden.

Das Ziel des Moduls 1 entspricht der Zielsetzung des Gesamtprogramms: die Verdoppelung des Professorinnenanteils von 7 auf 14 Prozent bis 2006.

Das Modul 1 soll insbesondere

- Berufungskommissionen motivieren, gezielt Wissenschaftlerinnen zu Bewerbungsverfahren für Professuren einzuladen.
- zur Diskussion und Anpassung der Bewertungskriterien bei Bewerbungsverfahren in Richtung Förderung der Chancengleichheit anregen.
- in den Universitäten ein aktiveres Engagement für die Förderung der Chancengleichheit bewirken.

2 Evaluationsvorhaben

2.1 Evaluationsfragestellungen

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht, welche Fragen wir für die Evaluation des Anreizmoduls beantworten und auf welche Datenquellen bzw. Datenerhebungsinstrumente wir dabei zugreifen:

Darstellung 10 Übersicht Evaluationsfragestellungen und Instrumente

Evaluationsgegenstand	Evaluationsfragestellungen und -kriterien	Datenerhebung / Datenquellen
Umsetzung der Massnahme	Qualitative Leistungen der Universitäten/Fakultäten	
	Mit welchen Mitteln und in welcher Art wurde das Anreizsystem von den Universitäten kommuniziert?	Schriftl. Befragung Berufungskommissionen
	Wie wurden die Anreizgelder von den Universitäten eingesetzt?	Reporting zuhanden SUK und BBW Interviews mit Schlüsselpersonen
	Wie und wo wurde über die Verwendung der Gelder entschieden?	Interviews mit Schlüsselpersonen
	Quantitative Leistungen der Universitäten/Fakultäten	
	In welchem Umfang sind Wissenschaftlerinnen gezielt zu Bewerbungsverfahren eingeladen worden?	Schriftl. Befragung Berufungskommissionen
	In welchem Umfang sind Wissenschaftlerinnen in die engere Auswahl im Bewerbungsverfahren einbezogen worden?	Schriftl. Befragung Berufungskommissionen
	In welchem Umfang sind Frauen berufen worden?	Reporting zuhanden SUK und BBW

Evaluationsgegenstand	Evaluationsfragestellungen und -kriterien	Datenerhebung / Datenquellen
Zielerreichung auf Modulebene	Qualitative Ergebnisse	
	Wurden in den Berufungsverfahren der einzelnen Universitäten / Fakultäten neue Bewertungskriterien angewendet, verabschiedet?	Schriftl. Befragung Berufungskommissionen
	Welche Projekte zur Gleichstellung profitierten von den Anreizgeldern? Wie profitierten die Gleichstellungsfachstellen von den Anreizgeldern?	Interviews mit den Gleichstellungsbeauftragten, Reporting zuhanden SUK und BBW
	Quantitative Ergebnisse	
	Ist es gelungen den Anteil Frauen auf Lehrstühlen der Schweizerischen Universitäten gezielt zu erhöhen (an welchen Fakultäten, an welchen Universitäten)?	Reporting zuhanden SUK und BBW
	Wie viele der erhaltenen Anreizgelder investierten die Universitäten ganz direkt zur Förderung der Chancengleichheit?	Reporting zuhanden SUK und BBW
Nebenwirkungen	Qualitative Beschreibung	
	Welche Diskussionen und Reaktionen hat dieses Modul bei den unterschiedlichen Entscheidungsgremien und gleichstellungsverantwortlichen Personen, bei Professoren/-innen, bei Berufungskommissionen, bei neu berufenen Professorinnen hervorgerufen und welchen Niederschlag haben die Diskussionen gefunden? (Reglemente, Informationsbroschüren, Q-Instrumente).	Schriftl. Befragung Berufungskommissionen Interviews mit den Schlüsselpersonen
	Quantitative Beschreibung	
	Wie haben sich Frauen und Männeranteile im Mittelbau verändert?	BFS-Statistiken
Längerfristige Wirkung	Was geschieht, wenn die Anreizgelder wegfallen?	Interviews mit den Schlüsselpersonen
	Wie wirkt sich dies auf Gleichstellungsstellen, auf Berufungsverfahren aus?	Interviews mit den Schlüsselpersonen Schriftl. Befragung Berufungskommissionen
	Wie wird die Entwicklung der Frauenanteile an den Universitäten längerfristig eingeschätzt?	Interviews mit den Schlüsselpersonen
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.		

2.2 Evaluationsdesign und methodisches Vorgehen

Auswertung bestehender Daten

Statistische Grundlagen des BFS und statistische Grundlagen der Universitäten wurden im Hinblick auf Frauenanteile an allen Fakultäten und Universitäten ausgewertet.

Von zentraler Bedeutung für die Evaluation von Modul 1 sind die Erhebungen der Anzahl Professoren/-innen von BFS und SUK. Eine Schwierigkeit für die Auswertung ergab sich dadurch, dass die beiden Erhebungen unterschiedliche Populationen³ erheben und dies zu unterschiedlichen Zeitpunkten (Akademisches Jahresende und Kalenderjahresende). Während die Daten vom BFS für die letzten 20 Jahre vorliegen, startete die SUK ihre Erhebungen zum

³ Die Bezeichnungen für unterschiedliche Kategorien (ordentlich, ausserordentlich, Assistenzprofessur u.a.) variieren von Universität zu Universität. Teilweise sind keine genau übereinstimmende Zuordnungen zu den vom BFS definierten Kategorien I und II möglich.

Gesamtbestand der Professoren/-innen erst 2002, also nach Programmstart. Wir verwenden deshalb für die effektiven Ernennungen die SUK-Daten und für die Entwicklung des Gesamtbestandes der Professoren/-innen die BFS-Daten, insbesondere die Daten der Kategorie I.⁴

Eigene Datenerhebung

Daten zu Umsetzung, Zielerreichung, Nebenwirkungen und längerfristigen Wirkungen wurden schriftlich für alle Universitäten und vertiefend mit Interviews an ausgewählten Universitäten erhoben. Unterschiede bezüglich Grösse, Sprachregion und Ausrichtung der Universitäten wurden bei der Auswahl für alle Datenerhebungen angemessen berücksichtigt.

1. Befragung der Berufungskommissionen

Schriftlich befragt wurden Personen, welche Berufungskommissionen präsiert haben, die im Zeitraum 2000 bis 2002 Berufungsverfahren abgeschlossen haben.

2. Befragung von „Schlüsselpersonen“

Rektoren, Gleichstellungsbeauftragte bzw. Programmverantwortliche aller Universitäten wurden als Schlüsselpersonen mit *leitfadengestützten Interviews* befragt.

3. Dokumentenanalyse

Diskussion und Darstellung des Anreizmoduls in offiziellen Universitätsorganen, in Ankündigungen von Veranstaltungen zum Anreizsystem, insbesondere universitätseigene Darstellungen, die über die offiziellen Programminformationen hinausgehen, wurden einer Literaturanalyse unterzogen. Wir berücksichtigten alle Universitäten.

2.2.1 Vorgehen bei der schriftlichen Befragung der Präsidenten und Präsidentinnen von Berufungskommissionen

Wichtig war uns, dass die Universitätsleitung das Vorgehen und die Befragung unterstützte und diese Unterstützung wenn möglich in Form eines offiziellen Begleitschreibens erfolgte. Und wichtig war uns, ein für beide Seiten praktikables Vorgehen für den Versand zu finden. Dabei stellte sich schnell heraus, dass kein einheitliches Vorgehen entwickelt werden konnte, das für alle Universitäten mit angemessenem Aufwand realisierbar wäre.

Im Hinblick auf den Untersuchungszeitraum bedeutete dies, dass wir von einigen Universitäten die Angaben zu den Berufungsverfahren in den *Kalenderjahren* 2000 – 2002 erhielten, von andern Universitäten zu den abgeschlossenen Verfahren in den entsprechenden *akademischen Jahren*.

Der Zugang zu den Adressen der Präsident/-innen von Berufungskommissionen erfolgte in einigen Universitäten zentral, in andern Universitäten ausschliesslich via Dekanate. Zwei Universitäten entschieden sich aus Datenschutzgründen dafür, den Versand selber zentral zu organisieren (ZH, FR). In den übrigen Universitäten bestimmten die Fakultäten das administrative Verfahren und liessen uns die Adressen zukommen oder organisierten den Versand selber, teilweise inkl. unterstützendem Begleitschreiben der Dekane.

Als besondere Herausforderung für die Befragung erwies sich der Umstand, dass in einigen Universitäten oder Fakultäten die Dekane das Präsidium für alle Berufungskommissionen einnahmen (GE, SG, USI, FR teilweise), während in andern Universitäten das Präsidium nicht funktionsgebunden vergeben wird. Dies bedeutete, dass diese Dekane im Untersuchungszeitraum mehrere Kommissionen präsierten und somit zu mehreren Verfahren befragt wurden. Aus Rücksicht auf die Arbeitsbelastung und die Memorierbarkeit baten wir, Fragen zu den letzten drei Verfahren zu beantworten und für die übrigen Verfahren wenn möglich andere Kommissionsmitglieder anzugehen. Wir waren uns bewusst, dass dennoch ein beträchtlicher Mehraufwand für die Dekane entstand.

⁴ Die für die Anreizprämie relevanten (und von der SUK erhobenen) Berufungen wurden so definiert, dass sie weder mit den BFS-Kategorien I noch I+II übereinstimmen. Sie entsprechen jedoch am ehesten der BFS-Kategorie I. Das BFS weist die Kategorie I in seinen Publikationen nicht separat aus. Es hat uns die entsprechenden Daten für die Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit zur Verfügung gestellt.

Eine weitere Herausforderung stellte der Umstand dar, dass die Fakultäten – im Gegensatz zu den gesamtschweizerisch vergleichbaren BFS-Fachbereichsgruppen – unterschiedlich strukturiert sind (Sozialwissenschaften bei den philosophisch-sozialwissenschaftlichen Fakultäten oder bei den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; Recht als eigene Fakultät oder als Teil der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften u.a.). Da Berufungsverfahren jedoch immanent mit den Fakultätsreglementen verbunden sind, haben wir im Fragebogen die Fakultätszugehörigkeit der befragten Person erhoben. Aus Datenschutzgründen haben wir den Fachbereich der Berufung nicht erhoben.

Rücklauf bzw. Abdeckung der Berufungsverfahren durch die schriftliche Befragung

Insgesamt bedeutet das individualisierte und an die Gegebenheiten der einzelnen Universitäten angepasste Vorgehen, dass Angaben zum Rücklauf der Fragebogen mit einigen Ungenauigkeiten versehen sind: die genaue Anzahl der verschickten Fragebogen ist nicht für alle Fakultäten bekannt; die genaue Anzahl der präsierten Verfahren ist nicht für alle Personen bekannt. Um dennoch einen Anhaltspunkt für den Rücklauf zu haben, beziehen wir uns auf die von der SUK erhobenen Daten zu den neuberufenen Professoren/-innen in den akademischen Jahren Herbst 1999 bis Herbst 2002. Die SUK-Daten orientieren sich am akademischen Jahr, unsere Befragung orientiert sich an den Kalenderjahren.

Da wir uns nicht auf die angeschriebenen Personen beziehen, sondern auf die effektiven Neuernennungen, sprechen wir deshalb nicht von Rücklauf sondern von der **Abdeckung der Berufungsverfahren** durch die schriftliche Befragung im Vergleich zu den Neuernennungen.

Darstellung 11 Abdeckung der Berufungsverfahren nach Universitäten

<i>Neuernennungen, Anzahl der antwortenden Personen, Anzahl der von den antwortenden Personen behandelten Verfahren, durchschnittliche Anzahl der pro Person behandelten Verfahren, Abdeckung gemessen an den Neuernennungen von Sept. 1999 – August 2002 (SUK-Daten)</i>											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Anzahl Neuernennungen	47	38	19	76	46	14	15	19	68	17	359
Anzahl antwortende Personen	20	22	6	18	10	5	8	3	31	2	125
Anzahl antwortende Frauen/Männer	1/19	3/19	1/5	1/17	0/9 ¹	0/5	1/7	0/3	4/27	0/2	11/113 ¹
Anzahl behandelte Verfahren	29	24	6	23	28	5	13	5	45	3	181
Pro Person behandelte Verfahren	1.5	1.1	1	1.3	2.8	1	1.6	1.7	1.5	1.5	1.4
Abdeckung gemessen an den Neuernennungen	62%	63%	32%	30%	61%	36%	87%	26%	66%	18%	50%

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

¹ Eine Person in Lausanne kreuzte beide Geschlechter an und kann damit nicht zugeordnet werden.

Wir können von einer hohen Arbeitsbelastung bei den befragten Personen ausgehen – eine Abdeckung von 50 Prozent übertrifft deshalb unsere Erwartungen. Die Abdeckung ist an denjenigen Universitäten tendenziell tiefer (GE, SG, USI, teilweise FR, LU), bei denen die Dekane automatisch das Präsidium von Berufungskommissionen innehaben. Eine Ausnahme stellt Lausanne dar, wo ein Dekan Rückmeldung zu 19 verschiedenen Verfahren macht (vgl. Darstellung 11).

Darstellung 12 Abdeckung der Berufungsverfahren nach Fachbereichen bzw. Fakultäten

Abdeckung der Berufungsverfahren durch die Befragung im Vergleich zu den Neuernennungen von September 1999 - August 2002: Anzahl der antwortenden Personen, Anzahl der behandelten Verfahren, Anzahl Neuernennungen (SUK-Daten).

	Geistes- u. Sozial	Wirt- schaft	Recht	Naturw. Technik	Medizin Pharm.	Interdis. Zentralb. Unbekannt	Total
Anzahl Neuernennungen	97	54	27	66	93	22 ¹	359
Anzahl antwortende Personen	48	26	8	9	34		125
Anzahl antwortende Frauen/Männer	7/41	2/23 ²	1/7	0/9	1/33		11/113 ²
Anzahl in der Befragung behandelte Verfahren	57	31	17	38	38		181
Pro Person behandelte Verfahren	1.2	1.2	2.1	4.2	1.1		1.4
Abdeckung gemessen an den Neuernennungen	59%	57%	63%	57%	41%	0%	50%

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

¹ Bei 9 Verfahren, die zwischen 1999 und 2001 abgeschlossen wurden, ist nicht bekannt, zu welchem Fachbereich sie gehören.

² Eine Person aus dem Fachbereich Wirtschaft kreuzte beide Geschlechter an und kann damit nicht zugeordnet werden.

Die Abdeckung beträgt in allen Fachbereichen über 50 Prozent mit Ausnahme des medizinischen / pharmazeutischen Fachbereiches (vgl. Darstellung 12).

Im Hinblick auf die Abdeckung gilt es zu beachten, dass es sich bei den effektiven Ernennungen um den Fachbereich der Neuernennung handelt, während es sich bei den antwortenden Personen und behandelten Verfahren um die Fakultätszugehörigkeit der antwortenden Person handelt. Dies erklärt auch, warum für den Zentralbereich und Interdisziplinäre zwar Ernennungen, aber keine Zahlen zu Personen und Verfahren vorliegen.

Analysekategorien bei der Auswertung der schriftlichen Befragung

Das Bundesprogramm Chancengleichheit zielt auch auf organisatorische Veränderung. Es interveniert mit seinen drei Modulen auf struktureller, kultureller und personeller Ebene in den Universitäten als Organisationen. Wir gehen davon aus, dass es im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit relevant ist, ob eine Gleichstellungsstelle an der Universität schon länger institutionalisiert ist oder erst neu mit dem Bundesprogramm geschaffen wurde. Ausserdem vermuten wir, dass das Anreizmodul in den universitären Organisationseinheiten bzw. Fakultäten unterschiedlich wahrgenommen wird und diese entsprechend den unterschiedlichen Wahrnehmungen anders auf das Programm reagieren. Dabei gehen wir davon aus, dass die kulturellen Unterschiede an den Fakultäten u.a. durch die Disziplinen und durch die Frauenanteile bei den Studierenden und den Professoren/-innen geprägt sind. Und jede organisatorische Veränderung und Implementation braucht Zeit, bis sie greifen kann.

Wir haben uns aus den oben genannten Gründen für folgende drei Analysekategorien entschieden.

- a) Dauer der Institutionalisierung der Gleichstellungsstellen (GS):
- Gruppe 1: **Unis mit etablierten GS:** Diese Universitäten verfügten bereits vor der Lancierung des Bundesprogramms Chancengleichheit über eine etablierte Gleichstellungsstelle. Es sind dies Basel, Bern, Fribourg, Genf und Zürich.
- Gruppe 2: **Unis mit neuen GS:** Die Universitäten schufen mit der Lancierung des Bundesprogramms Chancengleichheit neue Gleichstellungsstellen. Es sind dies Lausanne, Luzern, Neuenburg, St.Gallen und USI im Tessin.

- b) Fachbereichsgruppen⁵ entsprechend den durchschnittlichen Frauenanteilen bei Studierenden und Professoren/-innen in den BFS-Fachbereichen:
Gruppe 1: **Soz-Phil-Jus 50/10**: Dazu gehören die Fachbereiche Sozial- und Geisteswissenschaften, Theologie und Recht. Sie weisen einen Frauenanteil bei den Studierenden von annähernd und mehr als 50 Prozent und bei den Professoren/-innen von über 10 Prozent auf.
Gruppe 2: **Med-Pharm 50/5**: Dazu gehören die Fachbereiche Human-, Zahn- und Veterinärmedizin sowie die Pharmazie. Sie weisen bei den Studierenden einen Frauenanteil von über 50 Prozent und bei den Professoren/-innen von weniger als 5 Prozent auf.
Gruppe 3: **BW-Nat-Tech 40/5**: Dazu gehören die Fachbereiche Volks- und Betriebswirtschaft, Naturwissenschaften und Technik. Sie weisen einen Frauenanteil bei den Studierenden von weniger als 40 Prozent und bei den Professoren/-innen von weniger als 5 Prozent auf.
- c) Zeitpunkt des Berufungsverfahrens:
Gruppe 1: Berufungsverfahren, die **bis Ende 2001** abgeschlossen wurden, also noch vor oder während der Lancierung des Bundesprogramms.
Gruppe 2: Berufungsverfahren, die **2002** abgeschlossen wurden, also mindestens 1½ Jahre nach Programmstart.

Detaillierte Angaben zur Auswertung der empirischen Daten befinden sich im Anhang Modul 1.

3 Ergebnisse

3.1 Die Implementation des Anreizmoduls

3.1.1 Mit welchen Mitteln und in welcher Art wurde das Anreizsystem kommuniziert?

Gemäss den Interviews mit Schlüsselpersonen (Rektoren, Gleichstellungsbeauftragten) gehört die Information über das Modul 1 in die Zuständigkeit der Universitätsleitung. Die meisten Universitäten haben allgemein über das Programm informiert und keine eigene Informationsstrategie für das Modul 1 angewendet. Wichtigste Zielgruppe für Informationen von Seiten der Universitätsleitung – oft in mündlicher Form – waren die Dekane sowie die Universitätsversammlung (Senat o.ä.). Die Informationen haben in den meisten Fällen rein informativen und keinen appellativen Charakter, es geht nicht darum eine bestimmte Haltung zu transportieren. Die Rektoren betonen ihre Zurückhaltung – um nicht den Eindruck von Einmischung zu wecken, gilt es doch die Autonomie der Fakultäten bei den Nominationen so weit als möglich zu wahren. Die mündliche Information an Universitätsversammlungen wird von den befragten Personen selber als wenig nachhaltig eingeschätzt, da der Personenkreis selbst an kleineren Universitäten oft ändert.

Keine Universitätsleitung entwickelt im Rahmen von Modul 1 gezielte Aktionen, um Chancengleichheit im Rahmen des Berufungsverfahrens zu thematisieren. „Man wusste einfach, dass es irgendwelche Geldmittel gibt. Man stellte sich eher die Frage, was machen wir jetzt mit dem Geld, und nicht, wie sorgen wir dafür, dass mehr Professorinnen gewählt werden,“ charakterisieren einige Personen die Situation. An einigen Universitäten ergreifen die Gleichstellungsstellen gezielte Massnahmen. Die Gleichstellungsstelle der Universität SG erstellt mit Unterstützung der Universitätsleitung eine Broschüre zu Chancengleichheit im Berufungsverfahren. Sie informiert im Senat über das Anreizsystem und stellt die Broschüre vor, die gemäss Senatsbeschluss ab sofort an jedes Berufungskommissionsmitglied abgegeben wird.

⁵ Die befragten Personen wurden aufgrund ihrer Fakultätszugehörigkeit einem Fachbereich zugeordnet.

Die schriftliche Befragung der Präsidenten und Präsidentinnen von Berufungskommissionen zeigt, dass diese nur vereinzelt in ihrer Funktion direkt über das Anreizsystem informiert wurden und dass sie kaum Weisungen oder Anregungen von Seiten der Universitätsleitung im Zusammenhang mit dem Anreizsystem erhalten haben. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Universität mit etablierter Gleichstellungsstelle handelt oder nicht, oder um welchen Fachbereich es sich handelt (vgl. Darstellung 13). Insgesamt ein Drittel hat schriftliche Informationen über das Anreizsystem erhalten, in unterschiedlichen Funktionen (z.B. als Dekan, als Kommissionspräsident/in, als Universitäts- oder Fakultätsmitglied). 14 Personen (11 Prozent) kommentieren die Frage mit dem Hinweis, dass sie durch die Befragung zum ersten Mal etwas über das Anreizmodul hören.

Darstellung 13 Wie haben die Universitäten das Anreizsystem kommuniziert?

<i>Wie wurden die Präsidenten und Präsidentinnen der Berufungskommissionen an Universitäten mit etablierten bzw. mit neuen Gleichstellungsstellen informiert? Haben Sie Kenntnis über die Verwendung der Anreizgelder?</i>				
	Unis m. etabl. GS	Unis mit neuen GS	Signifikanz	Total
	N = 97	N = 28		N = 125
Als Kommissionspräsident/-in schriftlich informiert (md=15)	10%	7%		10%
Insgesamt Erhalt einer schriftlichen Information (md=0)	33%	39%		34%
Erhalt von Weisungen zum Anreizsystem (md=6)	17%	18%		17%
Wissen über die Verwendung der Anreizgelder (md=13)	14%	29%	*	18%
N = Anzahl Fälle, md = missing data, **** = sehr starker Einfluss, *** = starker Einfluss, ** = leichter Einfluss, * = tendenziell möglicher Einfluss der Variablen				
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.				

Lesebeispiel: Zwischen Universitäten mit etablierten Gleichstellungsstellen und Universitäten mit neuen Gleichstellungsstellen gibt es in bezug auf schriftliche Informationen über das Modul 1 keine signifikanten Unterschiede. Das Alter der Gleichstellungsstellen hat also keinen Einfluss auf die Informationspraxis. In der Tendenz hat das Alter der Gleichstellungsstellen jedoch einen Einfluss darauf, ob die Befragten wissen, wie die Anreizgelder verwendet werden. Personen an Universitäten mit neuen Gleichstellungsstellen sind darüber eher informiert.

Knapp ein Fünftel der antwortenden Präsidenten und Präsidentinnen weiss, wie die Anreizgelder an der Universität oder Fakultät verwendet werden; in Universitäten mit neuen Gleichstellungsstellen liegt der Anteil deutlich höher. Umgekehrt haben die Kommissionspräsidenten/-innen nur in 10 Prozent der Verfahren sichergestellt, dass die Kommissionsmitglieder über das Anreizsystem und in 2 Prozent der Verfahren, dass die Kommissionsmitglieder über die Verwendung der Anreizgelder informiert sind (vgl. Darstellung 14). An einigen Universitäten erfolgt eine mündliche Information durch die anwesende Gleichstellungsbeauftragte. Die Informationspraxis ist unabhängig vom jeweiligen Zeitpunkt der Kommissionsarbeit.

Darstellung 14 Wie informierten die Präsidenten und Präsidentinnen die Kommissionsmitglieder?

<i>Information über Anreizmodul und die Verwendung der Anreizgelder innerhalb der Kommission</i>			
	Zeitpunkt Abschluss des Berufungsverfahrens		
	1999 - 2001	2002	Alle 1999 - 2002
N = 181	N = 98	N = 70	N = 168; md = 13
Informationen an die Kommission über das Anreizmodul		13%	10%
Informationen an die Kommission über die Verwendung der Gelder	3%	1%	2%
<small>N = Anzahl Fälle, md = missing data, **** = sehr starker Einfluss, *** = starker Einfluss, ** = leichter Einfluss, * = tendenziell möglicher Einfluss der Variablen © Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.</small>			

Genauso wenig wie die Kommissionspräsidenten/-innen von der Universitätsleitung im Hinblick auf eine gemeinsame Haltung gegenüber dem Anreizmodul unterstützt werden, genauso wenig erhalten die einzelnen Kommissionsmitglieder Anhaltspunkte, was das Anreizmodul für die Kommissionsarbeit bedeutet – das Anreizmodul ist innerhalb der Kommissionen kein Thema, ein gemeinsamer Ausgangspunkt im Hinblick auf die Bedeutung des Anreizmoduls für die Kommissionsarbeit wird entweder implizit vorausgesetzt oder als nicht notwendig erachtet.

3.1.2 Entscheidungsorgane und Entscheidungswege

Wie wurde an den Universitäten über die Verwendung der Gleichstellungsgelder entschieden? Welche Entscheidungswege wurden für die Anreizgelder neu geschaffen?

Grundsätzlich entscheidet an allen Universitäten die Universitätsleitung / das Rektorat über die Verwendung der Gelder, meistens auf Antrag oder nach Absprache mit der Gleichstellungsstelle oder der Gleichstellungskommission. Die folgende Darstellung zeigt, welchen Personen oder Organisationen oder Gremien die Gelder zur Verfügung gestellt werden und mit welchem Verwendungszweck.

Alle Universitäten folgen der Empfehlung des Bundesprogramms zum Modul 1, die Gelder zur Förderung der Chancengleichheit einzusetzen. Sie tun dies insbesondere indem sie Gremien Mitsprache- oder Entscheidungskompetenzen über die Verwendung der Gelder einräumen, die sich aufgrund ihrer Zweckbestimmung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern oder für Geschlechterforschung einsetzen oder indem die Universitäten entsprechende Richtlinien zur Verwendung der Gelder verabschieden.

Darstellung 15 Entscheidungsorgane und Zweckbestimmung

	Instanzen, denen die Entscheidung über die Verwendung der Gelder anvertraut ist	Zweckbestimmung Chancengleichheit grundsätzlich festgelegt	Andere oder keine Zweckbestimmung
BS	Berufene Professorinnen Über die Restgelder entscheidet das Rektorat.	Empfehlung des Rektorates an die Professorinnen, Geld für Förderung der Chancengleichheit einzusetzen. Restgelder Rektorat: Teilweise bestimmt für die Umsetzung von Massnahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit, bzw. des universitätseigenen Chancengleichheitsprogramms Balance	Restgelder Rektorat: Teilweise bestimmt für die Umsetzung von Massnahmen des Mittelbauberichtes
BE	Interdisziplinäres Zentrum für Frauen und Geschlechterforschung	Zweckbestimmung durch Zentrum für Geschlechterforschung	
FR	Graduiertenkolleg „Shifting Gender Culture“	Zweckbestimmung durch Graduiertenkolleg	
GE	Universitätsleitung (50%) Fakultäten mit Frauenberufungen (50%)	Vorarbeiten für den Vierjahresbericht Chancengleichheit zuhanden Staatsrat Entlastungsstunden für die Délégation aux questions féminines	Fakultätsgelder
LS	Rektorat	Ja, unterschiedliche Projekte	
LU	Rektorat gemeinsam mit Gleichstellungskommission	Ja, unterschiedliche Projekte	
NE	Gleichstellungsstelle	Zweckbestimmung durch Gleichstellungsstelle	
SG	Frauenkommission	Zweckbestimmung gemäss von Rektorat und Gleichstellungsstelle definierten Richtlinien	
ZH	Berufene Professorinnen Über die Restgelder entscheidet das Rektorat	Restgelder auf Antrag der Gleichstellungskommission	Professorinnen: Zum Aufbau des Lehrstuhls und der beruflichen Vernetzung
USI	Universitätsrat		
Quellen: Interviews mit Schlüsselpersonen, Reporting der Universitäten an die SUK © Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.			

3.1.3 Wie wird das Anreizmodul beurteilt?

70 Prozent der Befragten finden das Anliegen des Moduls "Die Erhöhung des Professorinnenanteils" berechtigt. Fast 60 Prozent versprechen sich jedoch wenig Wirkung vom Modul. Für 44 Prozent ist es eine Ermutigung zu mehr Chancengleichheit. 35 Prozent stimmen der Meinung zu, dass es zur Erreichung von Chancengleichheit verbindlichere Zielvorgaben brauchen würde (z.B. Quoten). 55 Prozent finden, dass das Anreizsystem der akademischen Gemeinschaft schadet und für 30 Prozent ist das Anreizsystem stigmatisierend für die neu gewählten Frauen und damit kontraproduktiv.

Für Veränderungen braucht es Gruppen, welche die neuen Massnahmen unterstützen. Wir haben anhand der Zustimmung zu den obenstehenden Aussagen versucht, Gruppen mit unterschiedlich starker Unterstützung zu identifizieren.

Darstellung 16 Meinungen über die Ziele und Wirkungen des Anreizmoduls

Wie wird das Anreizmodul beurteilt? Zustimmung zu Aussagen über die Ziele und Wirkungen des Anreizmoduls. Mehrfachnennungen	
	N = 125
Anreizmodul ist berechtigt (md = 8)	71%
Weder nützlich noch schädlich (md = 12)	58%
Modul ist eine Ermutigung (md = 8)	44%
Es braucht für Chancengleichheit verbindlichere Zielvorgaben (md=14)	35%
Stigmatisierend für berufene Frauen (md = 10)	30%
Schadet der akademischen Gemeinschaft (md = 7)	55%
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.	

Lesart: 71% von 125 Befragten finden das Anliegen des Anreizmoduls (Erhöhung des Professoren/-innenanteils) berechtigt. 8 Personen (md = 8) äussern sich dazu nicht.

Profil 1 (N=17): das Anreizmodul ist **„unnötig und kontraproduktiv“**. Personen in dieser Gruppe finden das Anliegen des Moduls nicht berechtigt. Das Anreizmodul ist in ihren Augen stigmatisierend für die neu gewählten Professorinnen und schädlich für die akademische Gemeinschaft.

Profil 2 (N=15): **„berechtigt doch kontraproduktiv“**. Diese Personen halten das Anliegen für berechtigt. Das Anreizmodul leiste dem Anliegen aber einen schlechten Dienst. Sie finden das Modul stigmatisierend für die neu gewählten Professorinnen und schädlich für die akademische Gemeinschaft.

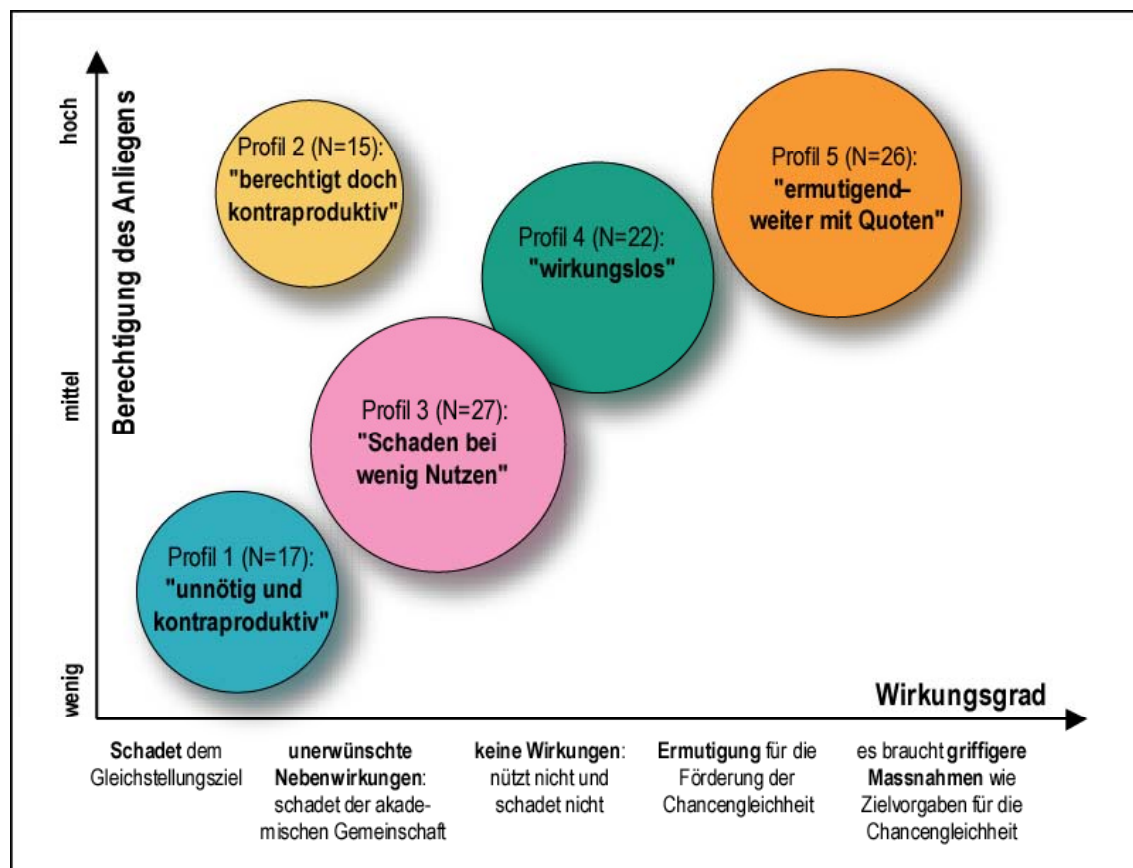
Profil 3 (N=27): **„Schaden bei wenig Nutzen“**. Für die Personen in dieser Gruppe ist das Anliegen des Moduls berechtigt. Das Anreizmodul schade jedoch in erster Linie der akademischen Gemeinschaft und tue dabei wenig für die Chancengleichheit.

Profil 4 (N=22): **„wirkunglos“**. Diese Personen betrachten das Modul als berechtigt. Sie finden, dass es weder schade noch nütze.

Profil 5 (N=26): **„ermutigend – weiter mit Quoten“**. Diese Gruppe kann sich umfassend mit dem Modul identifizieren. Für sie ist das Anliegen berechtigt und in seiner Wirkung ermutigend, Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu ergreifen. Sie betont zudem die Notwendigkeit von verbindlichen Zielvorgaben zur Förderung der Chancengleichheit. Sie macht einen Fünftel der Befragten aus.

18 antwortende Personen (14 Prozent) sind keinem Profil zugeordnet, da sie sich nicht zu allen Items geäussert haben. Von den übrigen 86 Prozent der antwortenden Personen umfasst die eindeutig unterstützende Gruppe etwa ein Viertel (24 Prozent). Zusammen mit der Gruppe, welche die Zielsetzung befürwortet und sich im Hinblick auf die Wirkungen des Moduls indifferent zeigt, bedeutet dies Unterstützung von 45 Prozent der antwortenden Personen. Ihnen stehen drei eher skeptische Gruppen (55 Prozent) gegenüber. Die Gruppe „berechtigt doch kontraproduktiv“ (14 Prozent) wäre am ehesten als unterstützende Gruppe zu gewinnen, da sie durchaus auch den ermutigenden Charakter des Moduls anerkennt. Eine relativ kleine Gruppe (16 Prozent) ist stark ablehnend, sowohl was Anliegen als auch mögliche Wirkungen betrifft (unnötig und kontraproduktiv) (vgl. Darstellung 17).

Darstellung 17 Verteilung der Antwortprofile



Uns interessierte, wie die Antwortprofile innerhalb der verschiedenen Fachrichtungen vertreten sind (vgl. Darstellung 18). Dabei zeigen sich zwei Unterschiede. Die unterstützende Gruppe (ermutigend – weiter mit Quoten) ist in den sozialwissenschaftlichen, philosophischen und juristischen Fachbereichen am grössten (33 Prozent versus 22 Prozent und 14 Prozent), während bei den medizinischen, naturwissenschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Fachbereichen die Gruppe am grössten ist, welche das Modul zwar als berechtigt, jedoch als schädigend für die akademische Gemeinschaft sieht (Schaden bei wenig Nutzen: 30 Prozent und 31 Prozent versus 18 Prozent).

Darstellung 18 Verteilung der Antwortprofile auf Fachbereiche

Wie wird das Anreizmodul beurteilt? Verteilung der Antwortprofile auf Fachbereiche				
	Soz-Phil-Jus 50/10 N=45	Med-Pharm 50/5 N=27	BW-Nat-Tech 40/5 N=35	Total N=107 ¹
Profil 1 (N=17): Anreizmodul „unnötig und kontraproduktiv“	13%	19%	17%	16%
Profil 2 (N=15): Anreizmodul „berechtigt doch kontraproduktiv“	13%	15%	14%	14%
Profil 3 (N=27): Anreizmodul „Schaden bei wenig Nutzen“	18%	30%	31%	25%
Profil 4 (N=22): Anreizmodul „wirkungslos“	22%	15%	23%	21%
Profil 5 (N=26): Anreizmodul „ermutigend – weiter mit Quoten“	33%	22%	14%	24%

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

¹ 18 Personen beantworteten nicht alle Items für die Profilbildung und wurden keinem Profil zugeordnet.

Die Beurteilung der Rektoren zum Modul 1 reicht von „willkommenes Geld“, „berechtigt aber unmoralisch“, „berechtigt aber unästhetisch“, „berechtigt jedoch naiv und wirkungslos“ bis zu „berechtigt und das Effizienteste für die Chancengleichheit“. Die Aussage eines Rektors „Wir sind gegen das Modul, aber wir lassen uns nicht zu einer Abwehrreaktion verleiten“ erklärt und verdeutlicht die grosse Zurückhaltung der Universitäten bei der Informationspolitik zu Modul 1. Für die Gleichstellungsstellen ist das Modul vor allem „ermutigend“ und von „symbolischer Bedeutung“, weil es die Zahlen auf den Tisch bringt.

3.2 Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren

3.2.1 Strukturelle Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren an den Universitäten

Die Berufsreglemente unterscheiden sich sowohl zwischen den Universitäten als auch innerhalb der Universitäten von Fakultät zu Fakultät.

Als wichtigste Massnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit erwähnen die als Schlüsselpersonen befragten Rektoren und Gleichstellungsstellungsbeauftragten: die explizite Aufforderung zur Bewerbung von Frauen in der Ausschreibung, der Einsitz einer Gleichstellungsdelegierten auf Fakultäts- oder Universitätsebene, die Einsicht in das Kommissionsdossier durch eine Gleichstellungsdelegierte, die Verpflichtung, im Kommissionsbericht Stellung zu nehmen zu Bewerbungen von Frauen, die „gesetzliche“ Verankerung, dass bei gleichen Qualifikationen Frauen der Vorzug zu geben ist (Präferenzregel). Die folgende Darstellung 19 zeigt, welche Mittel die Universitäten zur Gewährleistung der Chancengleichheit im Berufungsverfahren einsetzen.

Darstellung 19 Strukturelle Massnahmen zur Förderung von Chancengleichheit im Berufungsverfahren

Uni	Aufforderung in Stelleninseraten ¹	Kompetenzen von Gleichstellungsstellen und Kommissionen im Verfahren	Präferenzregel / Chancengleichheitsziele	Anderes
BS	ja	keine		Berufsberichte nehmen explizit zu geschlechtsspezifischen Aspekten Stellung
BE	ja	Einsitzrecht der GS ohne Stimme; Mitbericht der GS an Rektorat und Erziehungsdirektion (Reglement für Frauenförderung und Universitätsstatut)	Ja, Präferenzregel im Reglement für Frauenförderung Fakultäten und Institute müssen Jahresziele bezüglich Frauenförderung erstellen	GS informiert potentielle Kandidatinnen aus Datenbanken über Ausschreibungen Broschüre: Empfehlungen zur Mitarbeit in Berufungskommissionen für Studierende und Mittelbau
FR	nein			Gleichstellungskommission soll sicherstellen, dass Kandidatinnen bei Berufungsverfahren angemessen berücksichtigt werden
GE	ja	Einsitz von Délégation du rectorat aux questions féminines	Ja, Präferenzregel im Universitätsgesetz	Zielvorgaben in 4-Jahresplänen für alle Anstellungskategorien
ZH	nein	Neu: Recht der GS zum Nachfragen, kein Einsitz, kein Mitbericht	Präferenzregel in einzelnen Fakultäten	Rektorat fragt nach, wenn Frauen nicht auf Platz 1 gesetzt sind

Uni	Aufforderung in Stelleninseraten ¹	Kompetenzen von Gleichstellungsstellen und Kommissionen im Verfahren	Präferenzregel / Chancengleichheitsziele	Anderes
LS / neue GS	ja	Einsicht in Berufungsunterlagen, Recht zur Stellungnahme gegenüber Fakultät u. Rektorat		Geplant: Schriftliche Empfehlungen von Rektorat und GS zuhanden der Berufungskommissionen
LU / neue GS	ja	Einsitz von Delegierten der Frauenkommission ohne Stimmrecht, in der Praxis Einsitz der GS; Mitbericht an Fakultät und Senat		Fakultäten achten auf angemessenen Frauenanteil der Berufungskommissionsmitglieder; Information über die Rolle der GS im Berufungsverfahren
NE / neue GS	nein ²			
SG / neue GS	ja	Keine; Gleichstellungsinteressen werden durch ein designiertes stimmberechtigtes Kommissionsmitglied wahrgenommen, das der Kommissionspräsident bestimmt.		Broschüre „Empfehlungen für die Arbeit in den Berufungskommissionen“ geht an alle Kommissionsmitglieder zu Beginn eines Verfahrens. Berichtspflicht der Kommission gegenüber dem Rektorat, u.a. über aktive Kontaktaufnahme mit potentiellen Bewerberinnen. Beachtung des Geschlechterverhältnisses in der Kommission
USI / neue GS	nein ³	Einsitz von Delegierten der Frauenkommission ohne Stimmrecht		Auf Empfehlung der GS potentielle Bewerberinnen kontaktieren
Quellen: Interviews mit Schlüsselpersonen, Universitätsgesetze, Reporting der Universitäten an die SUK, schriftliche Befragung der Berufungskommissionen				
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.				

GS = Gleichstellungsstellen

- ¹ Ja, wenn in der schriftlichen Befragung 80 und mehr Prozent der befragten Präsidenten und Präsidentinnen angeben, dass die Ausschreibung mit einer Aufforderung zu Frauenkandidaturen erfolgte.
- ² Gemäss Reporting des Rektorats der Universität Neuenburg an die SUK enthalten die Stellenausschreibungen eine spezielle Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben.
- ³ Gemäss Reporting des Rektorats der USI an die SUK enthalten die Stellenausschreibungen eine spezielle Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben.

Es sind vor allem die Universitäten, die schon vor der Lancierung des Bundesprogramms über eine Gleichstellungsstelle verfügten, in denen Mittel zur Förderung der Chancengleichheit systematisch verankert sind. Unabhängig vom Bundesprogramm Chancengleichheit haben einige Universitäten (BE, BS, GE, ZH) intensive Diskussionen zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren geführt und auch Neuregelungen getroffen. Die Universität Bern ist die einzige Universität, die von allen Fakultäten und Instituten verlangt, dass sie Chancengleichheitsziele und -massnahmen formulieren.

3.2.2 Praxis zur Gewährleistung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Wir befragten die Kommissionspräsidenten und -präsidentinnen detailliert zur Praxis in den Berufungsverfahren, und dabei besonders zu chancengleichheitsrelevanten Aspekten.

Ausschreibung

In 70 Prozent aller durch die Befragung abgedeckten Verfahren werden Frauen in der Stellenausschreibung zu einer Bewerbung explizit aufgefordert (vgl. Darstellung 20). Ein Hinweis auf Möglichkeit zu Jobsharing findet sich in 15 Prozent der Ausschreibungen. Deutliche Unterschiede zeigen sich vor allem bei den medizinischen Fakultäten. Jobsharing ist bei den Ausschreibungen kein Thema (vgl. Darstellung 20). Oft sind nicht die Berufungskommissionen für die Ausschreibung verantwortlich, sondern vorab entscheidende „Strukturkommissionen“.

Aktivitäten der Kommission

In 18 Prozent der Verfahren entscheidet sich die Kommission, geeignete Kandidaten/-innen explizit zu einer Bewerbung einzuladen. Dies geschieht etwa gleich oft, um einen Mann bzw. um eine Frau aufzufordern. Allerdings werden gerade in den Fachbereichen Med-Pharm und BW-Nat-Tech mit besonders niedrigen Professorinnenanteilen öfter Männer zur Bewerbung aufgefordert (vgl. Darstellung 20). Für die Option eines Jobsharing sprechen sich Kommissionen in 10 Prozent der Verfahren aus, und für die Bevorzugung einer Frau bei gleichwertiger Qualifikation in 52 Prozent. In 53 Prozent der Verfahren werden Diskussionen über genderspezifische Karrieremuster geführt. Dies ist in Universitäten mit neuen Gleichstellungsstellen etwas öfter der Fall (63 Prozent versus 49 Prozent, vgl. Darstellung 21). Wenn es jedoch darum geht, Frauen zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen bzw. auf die Dreierliste zu setzen, ist das Verhältnis umgekehrt und in Universitäten mit etablierten Gleichstellungsstellen öfter der Fall.

Wünsche der Bewerbenden

Wünsche nach Jobsharing oder nach Anstellung des Partners sind bei Frauen und Männern selten (10 Prozent, vgl. Darstellung 20).

Bewerbungen

In fast 90 Prozent der Verfahren liegen Bewerbungen von Frauen vor (vgl. Darstellung 20). In 62 Prozent der Verfahren werden Frauen zu einem Bewerbungsgespräch bzw. zu einem Probenvortrag eingeladen. Und in 38 Prozent der Verfahren sind Frauen auf der Dreierliste. Deutliche Unterschiede zeigen sich vor allem bei den medizinischen Fakultäten. Es melden sich weniger Frauen – vielleicht gerade wegen der hohen Arbeitspensen. Wenn sich Frauen bewerben, haben sie gute Chancen eingeladen zu werden, und die Chancen, auf die Dreierliste⁶ gesetzt zu werden sind gleich hoch wie bei „Soz-Phil-Jus“. Die Hürden, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen oder gar gewählt zu werden, scheinen bei den „BW-Nat-Tech“ am höchsten zu sein. Der Rektor der Universität Zürich erwähnt im Interview eine interne Statistik wonach der Frauenanteil bei den Bewerbungen 13 Prozent und bei Einladungen zu einem Vortrag 34 Prozent beträgt.

Die SUK-Daten zeigen, dass in 18 Prozent aller Verfahren von September 1999 bis August 2002 eine Frau gewählt wurde. Aufgrund der Gespräche mit den Rektoren erhielten wir den Eindruck, dass oft gar keine qualifizierten Bewerbungen von Frauen vorliegen. Die Ergebnisse der Befragung zeigen jedoch ein anderes Bild. In 88 Prozent der Berufungsverfahren liegt mindestens eine Frauenkandidatur vor. Eine mögliche Erklärung ist, dass der Anteil Verfahren, bei denen qualifizierte Frauen beteiligt sind, in unserer Befragung besonders gut vertreten sind. Ein Vergleich mit den SUK-Daten zeigt, dass im Erhebungszeitraum effektiv 69 bzw. 18.7 Prozent Frauen gewählt wurden. Wenn in unserer Befragung kein Bias vorliegt, was die Beteiligung qualifizierter Frauen am Verfahren betrifft, würde dies bedeuten, dass Frauen, wenn sie einmal auf eine Dreierliste gesetzt sind, eine 50 Prozent-Chance haben, effektiv gewählt zu werden. Dies erscheint durchaus plausibel.

⁶ Nicht alle Universitäten präsentieren der letzten Ernennungsinstanz eine 3-er-Liste.

Darstellung 20 Gestaltung des Berufungsverfahrens im Hinblick auf Chancengleichheit in den Fachbereichen

<i>Wie werden Mittel zur Gewährung der Chancengleichheit in den Berufungsverfahren der unterschiedlichen Fachbereiche genutzt? Welche Chancen bieten sich gemessen an den Bewerbungen von Frauen?</i>						
	Soz-Phil- Jus 50/10	Med- Pharm 50/5	BW-Nat- Tech 40/5	Signifi- kanz	Alle %	Tota Anzahl
	N=75	N=38	N=68		N=181	
Ausschreibung						
Frauen speziell zur Bewerbung aufgefordert (md=6)	77%	53%	77%	**	72%	130
Hinweis auf Jobsharing (md=5)	17%	0%	3%	****	8%	14
Aktivitäten der Kommission						
Mann durch Kontaktaufnahme zu Bewerbung aufgefordert (md=5)	11%	26%	21%	*	18%	33
Frau durch Kontaktaufnahme zu Bewerbung aufgefordert (md=6)	13%	21%	15%		16%	29
Ja der Kommission zu Option des Jobsharing (md=9)	17%	8%	3%	**	10%	18
Ja der Kommission zu Frau bei gleichwertiger Qualifikation (md=12)	47%	34%	47%		44%	80
Diskussion über genderspezifische Karrieremuster (md=11)	57%	47%	52%		53%	96
Wünsche der Bewerbenden						
Wunsch nach Jobsharing von Frauen (md=14)	11%	0%	7%		7%	13
Wunsch nach Jobsharing von Männern (md=7)	11%	0%	7%		7%	13
Wunsch nach Anstellung des Partners von Frauen (md=10)	3%	21%	4%	****	7%	13
Wunsch nach Anstellung der Partnerin von Männern (md=6)	1%	29%	9%	****	10%	18
Bewerbungen und Selektion						
Bewerbungen von Frauen liegen vor (md=4)	99%	66%	90%	****	88%	160
Frauen werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen (md=6)	83%	47%	46%	****	62%	113
Frauen sind auf der Dreierliste (md=14)	55%	29%	25%	****	38%	69
Anzahl Verfahren mit Frauen auf der Dreierliste (md=14)	41	11	17			69
SUK-Daten von Sept. 99 bis Aug. 02, bei 337 Verfahren¹						
Anzahl gewählte Professorinnen	36	17	11			64
Anteil gewählte Frauen in %	29%	14.2%	11.8%		19%	
Hypothetisch: Anzahl gewählte Frauen bei 181 Verfahren ²	22	5	8			35
Hypothetisch: Chancen, bei Platzierung auf Dreierliste gewählt zu werden	53%	49%	47%		50%	
Hypothetisch: Chancen, nach Bewerbung gewählt zu werden	29%	22%	13%		21%	

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

¹ Von den 359 Verfahren ist bei 9 Verfahren nicht bekannt, zu welchem Fachbereich sie gehören. 13 Verfahren betreffen interdisziplinäre Studien und den Zentralbereich. Berücksichtigt sind deshalb nur 337 Verfahren.

² Mit der Befragung wurden 181 Verfahren erfasst.

Wenn wir die Antworten zwischen Universitäten mit etablierten Gleichstellungsstellen und neuen Gleichstellungsstellen vergleichen, zeigen sich insgesamt ganz wenige Unterschiede. Tendenziell finden an Universitäten mit neuen Gleichstellungsstellen eher Diskussionen über genderspezifische Aspekte statt (z.B. unterschiedliche Publikationsvolumen angesichts eines unterschiedlichen Verlaufs der Biographie durch Familienphasen oder universitätsexterne Erwerbsphasen). An Universitäten mit etablierten Gleichstellungsstellen werden Frauen häufiger zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen; bei der Platzierung auf die Dreierliste zeigt sich kein signifikanter Unterschied (68 Prozent versus 50 Prozent; 42 Prozent versus 30 Prozent; vgl. Darstellung 21).

Darstellung 21 Gestaltung des Berufungsverfahrens im Hinblick auf Chancengleichheit an Universitäten mit etablierten bzw. neuen Gleichstellungsstellen

<i>Wie werden Mittel zur Gewährung der Chancengleichheit in den Berufungsverfahren genutzt? Welche Chancen bieten sich gemessen an den Bewerbungen von Frauen?</i>					
	Unis mit etabl. GS N = 127	Unis mit neuen GS N = 54	Signifikanz	Total % 100%	Anzahl total N = 181
Aktivitäten der Kommission					
Diskussion über genderspezifische Karrieremuster (md=11)	49%	63%	*	53%	96
Bewerbungen und Selektion					
Bewerbungen von Frauen liegen vor (md=4)	87%	91%		88%	160
Frauen werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen (md=6)	68%	50%	**	62%	114
Frauen sind auf der Dreierliste (md=14)	42%	30%		38%	69
Anzahl Verfahren mit Frauen auf der Dreierliste (md=14)	53	16			69
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.					

3.2.3 Beurteilung der Berufsreglemente und der Verfahren

Aufgrund ihrer Erfahrungen sind 50% der als Präsident/-innen einer Berufungskommission der Meinung, dass die aktuell geltenden Richtlinien und Bestimmungen für Berufungsverfahren Chancengleichheit voll gewährleisten. Nur 20 Prozent sind der Ansicht, dass die geltenden Richtlinien Chancengleichheit nicht gewährleisten, 30 Prozent sehen die Chancengleichheit teilweise gewährleistet. An den Universitäten, an denen Gleichstellungsstellen länger etabliert sind und an denen auch bereits früher konkrete Massnahmen ergriffen wurden, ist der Anteil derjenigen, welche die Chancengleichheit durch die aktuellen Reglemente voll gewährleisten sehen, deutlich höher (57 Prozent versus 28 Prozent; vgl. Darstellung 22).

Darstellung 22 Beurteilung der aktuellen Berufsreglemente nach Fachbereichen

<i>Wie beurteilen die Präsidenten und Präsidentinnen der Berufungskommissionen, wie gut die aktuell geltenden Berufsreglemente Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berufungsverfahren gewährleisten?</i>				
	Unis mit etabl. GS N = 90	Unis mit neuen GS N = 25	Signifikanz	Total N = 115
(md=11)				
Reglemente gewährleisten Chancengleichheit voll	57%	28%	**	50%
Reglemente gewährleisten Chancengleichheit teilweise	26%	44%	**	30%
Reglemente gewährleisten Chancengleichheit nicht	17%	28%		20%
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.				

Als Schwierigkeiten bei der Gewährleistung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren nennen die befragten Personen:

- Fehlende Konzepte und fehlender Wille zur Ausschreibung von Teilzeitlehrstühlen
- Intransparente Evaluation der Ausschreibungskriterien, einseitige Privilegierung einzelner Anforderungskriterien
- Fehlende Leitbilder und fehlende fachspezifische Zielsetzungen zur Förderung der Chancengleichheit
- Faktoren ausserhalb der Berufungsverfahren wie fachspezifischer Mangel an qualifizierten Frauen, fehlende Nachwuchsförderungskonzepte für Frauen, fehlende Konzepte und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Berufskarriere

Während für einige der befragten Personen Chancengleichheit eher durch Nachwuchsförderung als durch zusätzliche Reglemente und Richtlinien für die Berufungsverfahren angestrebt werden soll, äussern sich andere deutlich zu Gunsten von universitären Rahmenrichtlinien und Zielvorstellungen zu Chancengleichheit, Richtlinien zur Kommissionszusammensetzung, Richtlinien für Teilzeitprofessuren und von Empfehlungen für Kommissionsmitglieder zur differenzierten Evaluation von gleichwertigen Qualifikationen.

3.3 Welche unmittelbaren Auswirkungen hat das Modul Anreizsystem an den Universitäten und in den Berufungsverfahren?

Die Hälfte der befragten Personen gibt an, dass das Modul an ihrer Fakultät Anlass zu Diskussionen über Chancengleichheit im Berufungsverfahren gab; ein Sechstel antwortet, dass diese Diskussionen zu Neuregelungen im Berufungsverfahren führte. Dies ist am häufigsten an den medizinischen Fakultäten der Fall. Zu den häufigsten Neuregelungen gehört die Zusammensetzung der Berufungskommission. Zwischen den Universitäten mit etablierten Gleichstellungsstellen bzw. mit neuen Gleichstellungsstellen gibt es keine Unterschiede (vgl. Darstellung 23).

Darstellung 23 Anregung zu Reflexionen über das Berufungsverfahren oder Neuregelungen im Berufungsverfahren nach Fachbereichen

<i>Gab das Modul Anreizsystem Anlass zu Reflexionen über das Berufungsverfahren oder zu Neuregelungen auf Fakultäts-ebene?</i>				
	Soz-Phil-Jus 50/10	Med-Pharm 50/5	BW-Nat-Tech 40/5	Total
	N = 56	N = 34	N = 35	N = 125
Reflexionen über Chancengleichheit im Berufungsverfahren	43%	68%	49%	51%
Neuregelungen im Berufungsverfahren zur Gewährung von Chancengleichheit	11%	32%	11%	17%
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.				

3.3.1 Berufene Professorinnen seit Programmbeginn

Seit 1. September 1999 bis 31. August 2003 wurden an den Schweizer Universitäten 89 Professorinnen und 409 Professoren berufen. Der Frauenanteil beträgt bei den Berufungen in diesem Zeitraum durchschnittlich 18 Prozent (26 Prozent im Berichtsjahr 2000; 14 Prozent im Berichtsjahr 2001; 17 Prozent im Berichtsjahr 2002, 16 Prozent im Berichtsjahr 2003).

Darstellung 24 Ernennungen vom 1. 9. 1999 bis 31. 8. 2003 nach Universitäten

Neuernennungen gemäss Erhebungen der SUK seit 1. September 1999 bis 31. August 2003											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Anzahl Berufungen	61	59	32	107	65	16	18	25	92	23	498
Anzahl berufene Frauen	15	13	9	16	10	4	3	2	16	1	89
% berufene Frauen	24.6%	22%	28.1%	15%	15.4%	25%	16.7%	8%	17.4%	4.3%	17.9%
% Professorinnen am 31.8. 03	9.1%	10.3%	4.7%	12.7%	9.5%	18.5%	10.1%	3.9%	9.1%	2.4%	9.6%
Gesamtbestand ¹ Professorinnen am 31.8.03	26	28	7	52	31	5	12	3	32	1	197

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

¹ Der Gesamtbestand der Professoren und Professorinnen wird von der SUK erst seit 2002 erhoben. Es sind deshalb keine Aussagen über den Stand bei Programmstart möglich.

Einzig Luzern hat mit 18.5 Prozent bereits jetzt das Ziel von 14 Prozent Professorinnenanteil erreicht. Zu berücksichtigen gilt, dass die Universitäten unterschiedliche Profile haben. Die Universität Genf bietet als einzige Studien in allen Fachbereichen an und BS, BE, LS und ZH bieten Studien in allen Fachbereichen ausser Technische Wissenschaften an. Während LU mit Rechtswissenschaften und Geistes- und Sozialwissenschaften auf Fachbereiche mit traditionell hohen Frauenanteilen spezialisiert ist, sind USI und SG spezialisiert auf Studienbereiche mit eher geringen Frauenanteilen (technische Wissenschaften bzw. Wirtschaft). Wenn man allerdings den Frauenanteil von SG und USI bei den Ernennungen und beim Gesamtbestand der Professor/innen mit den schweizerischen fachbereichsspezifischen Frauenanteilen vergleicht, so liegen sowohl SG mit 8 Prozent bzw. 3.9 Prozent als auch USI mit 4.3 Prozent bzw. 2.9 Prozent deutlich unter dem schweizerischen Fachbereichsdurchschnitt für Wirtschaftswissenschaften. Dieser beträgt bei den Ernennungen 14 Prozent und beim Gesamtbestand 7.6 Prozent (vgl. Darstellung 25 und Darstellung 27). Luzern liegt hingegen über dem schweizerischen Durchschnitt der Fachbereiche Geistes- und Sozialwissenschaften und Recht. Luzern und USI haben die Chancen von jüngeren Universitäten (nämlich von Beginn weg Chancengleichheitsanliegen bei den Berufungen berücksichtigen zu können) unterschiedlich genutzt.

Darstellung 25 Ernennungen vom 1. 9. 1999 bis 31. 8. 2003 nach Fachbereichsgruppen

Neuernennungen gemäss Erhebungen der SUK seit 1. September 1999 bis 31. August 2003									
	Geistes + Soziale	Wirtschaft	Recht	Exakte + Natur	Medizin + Pharm	Technik	Zentralbereich	Interdisz.	Total
Anzahl Ernennungen 00-03	138	73	42	93	122	8	10*	12	498
Anzahl berufene Frauen 00-03	40	10	12	8	16	1	1*	2	89
% berufene Frauen 00-03	29%	14%	29%	9%	13%	0%	0%	17%	18%

© Spreyermann C. / Bachmann R. / Rothmayr C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

* Uni Neuenburg nur Daten der Jahre 2000 und 2002 vorhanden pro Fakultät, Neuernennungen 2001 unter Zentralbereich aufgeführt

3.3.2 Prozentuale und absolute Anteile im Vergleich zu den Zielvorgaben

In den Ausführungen der Präsidentin der KOFRAH zur Botschaft 2000-2003 vom 22. Nov. 1999 ist als Ausgangslage für Modul 1 beschrieben, dass innerhalb von 7 Jahren bis Ende 2006 mindestens 194 Frauen (inkl. ETHZ / EPFL) berufen werden müssen, wenn der Professorinnenanteil von 7 auf 14 Prozent verdoppelt werden soll. Ohne ETHZ und EPFL sind am 31.12.1999 vor Programmstart 137 ordentliche und ausserordentliche Professorinnen tätig (7.4 Prozent von 1855 Professoren/-innen der Kategorie I⁷). Wenn wir davon ausgehen, dass im Jahr 2006 an den Universitäten ohne ETHZ / EPFL 1950 Professoren/-innen tätig sind, bedeutet ein 14 Prozent-Frauenanteil 273 Professorinnen. Per 31.12.2002 sind an den Universitäten 168 Professorinnen tätig. Nun müssten von 2003 bis 2006 mindestens 105 Frauen berufen werden, vorausgesetzt dass in diesem Zeitraum keine Frauen zurücktreten. Bei ca. 120 Berufungen pro Jahr bedeutet dies, dass in diesen vier Jahren jeweils zu mindestens 21 Prozent Professorinnen berufen werden müssen, um dieses Ziel zu erreichen. In den vergangenen vier Jahren wurden durchschnittlich 18 Prozent Professorinnen berufen.

Darstellung 26 Zielvorstellungen berufene Professoren/-innen 2006 und Zwischenstand 31. 12. 2002

<i>Entwicklung Anzahl Professorinnen Kategorie I nach BFS¹ innerhalb von 7 Jahren (Ende 1999 bis Ende 2006)</i>											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
IST 31.12. 99	20	20	5	37	15	2	9	2	27	0	137
SOLL 31.12. 2002 (10%)	24	27	19	33	23	3	12	13	34	3	189*
IST 31.12. 2002	22	25	12	39	17	5	12	5	30	1	168
IST 31.12.2002 in %	9.3%	9.1%	6.3%	12%	7.4%	16.7%	10.4%	4%	9%	3.2%	8.9%
Zwischensoll erreicht	nein	nein	nein	ja	nein	ja	ja	nein	nein	nein	nein
Entwicklung 99 - 02											
Zuwachs an % Frauen	1.7%	1.5%	3.3%	0.8%	0.6%	4.9%	3.3%	1.4%	1.6%	3.2%	1.5%
Prozentualer Zuwachs Frauen	10%	25%	140%	5%	13%	150%	33%	150%	11%		23%
Prozentualer Zuwachs Frauen und Männer	- 10%	5%	15%	- 2%	4%	77%	- 10%	62%	-9%	48%	2%
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.											

¹ Vgl Fussnote 7

* Rundungsdifferenz

⁷ Die BFS-Kategorien I und II entsprechen nicht den Kategorien, für deren Berufungen die Universitäten mit dem Anreizsystem belohnt werden. Den Ausgangspunkt für das Bundesprogramm bilden jedoch die BFS-Daten, nur mit ihnen kann der Zuwachs über die ganze Programmzeit bestimmt werden. Die BFS-Kategorie I entspricht am ehesten den Professuren, welche durch das Anreizsystem honoriert werden. Dank der Unterstützung durch das BFS können wir die Professuren der Kategorie I separat ausweisen, während in den Publikationen des BFS die Kategorien I und II gemeinsam aufgeführt werden.

Darstellung 27 Zielvorstellungen und Entwicklung nach Fachbereichen

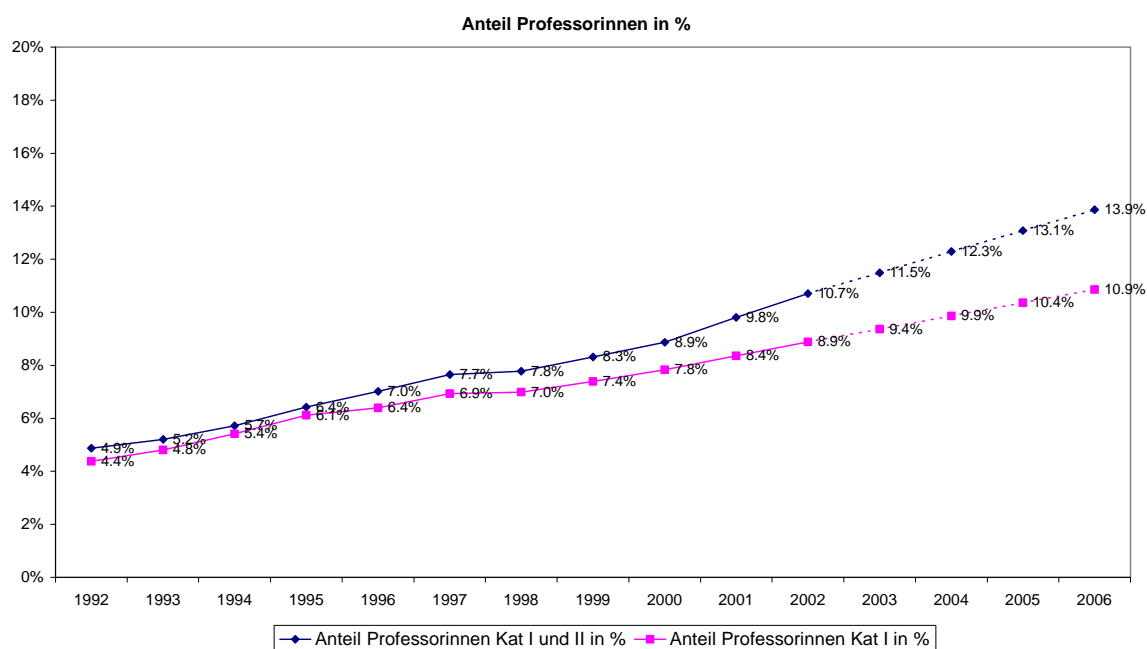
Entwicklung Anzahl Professorinnen Kategorie I nach BFS ¹ innerhalb von 7 Jahren (Ende 1999 bis Ende 2006)									
	Geistes + Soziale	Wirt- schaft	Recht	Exakte + Natur	Medi- zin + Pharm	Tech- nik	Zentral- bereich	Inter- disz.	Total
IST 31.12. 99	70	11	18	16	20	0	0	2	137
SOLL 31.12. 2002 (10%)	60	28	18	35	44	2	1	2	189*
IST 31.12. 2002	78	21	26	19	22	0	0	2	168
IST 31.12.2002 in %	13%	7.6%	14.5%	5.5%	5%	0%	0%	12.5%	8.9%
Zwischensoll erreicht	ja	nein	ja	nein	nein	nein	nein	ja	nein
Entwicklung 99 - 02									
Zuwachs an % Frauen	1%	2.5%	3.1%	1.3%	0.7%	0%	0%	3%	1.5%
Prozentualer Zuwachs Frauen	11%	90%	44%	19%	10%	0%	0%	0%	23%
Prozentualer Zuwachs Frauen und Männer	- 3%	27%	14%	- 10%	- 5%	21%	0%	- 24%	2%
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.									

¹ Vgl Fussnote 7

* Rundungsdifferenz

Spitzenreiter im Fachbereich Wirtschaft sind mit über 10 Prozent GE, LS und ZH. Spitzenreiter in Medizin und Pharmazie ist mit 7 Prozent Basel. Die höchsten Frauenanteile in den Exakten und Naturwissenschaften haben BE, GE und NE mit 7 Prozent.

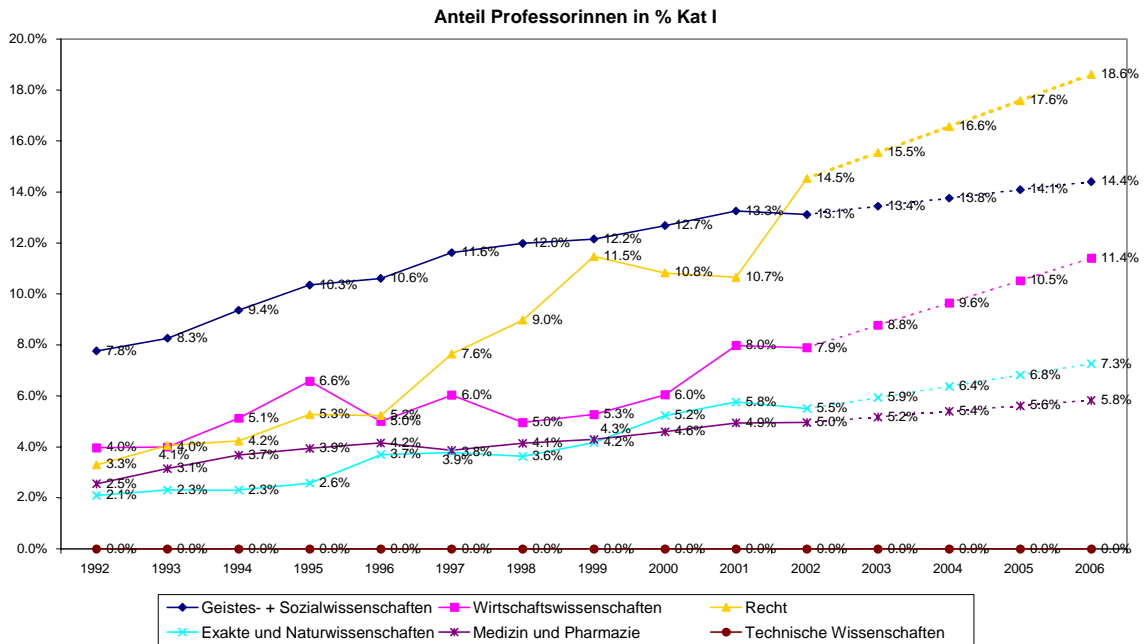
Darstellung 28 Gesamtschweizerische Frauenanteile der BFS-Kategorien I und II von 1992 - 2006



Die Daten von 2003 bis 2006 wurden mit der durchschnittlichen Wachstumsrate zwischen 1999 bis 2002 extrapoliert.

Die Frauenanteile in den Kategorien I und II nehmen von 1992 bis 2002 kontinuierlich zu, auch bei einer zunehmend wachsenden Professoren/-innenschaft (vgl. Darstellung 28). Der Zuwachs an Professoren/-innen von 1999 bis 2002 beträgt total 6 Prozent und bei den Frauen 37 Prozent (durchschnittlich 2 Prozent bzw. 12 Prozent pro Jahr). In den Jahren 1992 bis 1998 beträgt der Zuwachs total nur 1 Prozent und bei den Frauen 62 Prozent (durchschnittlich 0.2 Prozent bzw. 10 Prozent). Der jährliche Zuwachs während der letzten 10 Jahre beträgt insgesamt 1 Prozent und bei den Frauen 14 Prozent.

Darstellung 29 Gesamtschweizerische Frauenanteile der BFS-Kategorien I von 1992 – 2006 nach Fachbereichen



Die Daten von 2003 bis 2006 wurden mit der durchschnittlichen Wachstumsrate zwischen 1999 bis 2002 extrapoliert.

Den grössten Zuwachs an Professorinnen der Kategorie I hat der Fachbereich Recht, und während der letzten vier Jahre auch der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften.

3.4 Welche indirekten Auswirkungen hat das Anreizmodul?

3.4.1 Wie werden die Anreizgelder an den Universitäten eingesetzt? Inwiefern kommen die Gelder Gleichstellungsanliegen zu Gute?

Uns interessierte, inwieweit die Gelder effektiv im Sinne der Botschaft von Modul 1 eingesetzt wurden. Wir haben folgende Kategorien unterschieden:

- Berufungsverfahren: Die Gelder werden eingesetzt, um Einfluss auf das Berufungsverfahren zu nehmen.
- Forschungsförderung: Die Gelder werden für die thematische Auseinandersetzung zur Chancengleichheit oder Geschlechterforschung eingesetzt.
- Personenbezogene Förderung: Die Gelder stehen einzelnen Frauen im Hinblick auf ihre wissenschaftliche Karriere zu Verfügung (Stipendium, Entlastung, Lehrstuhlaufbau).
- Strukturelle Massnahmen: Die Gelder werden für den Aufbau von Gleichstellungsstellen verwendet.

Darstellung 30 Verwendung der Anreizgelder

Uni	Chancengleichheitsmassnahmen, Frauenförderung oder Geschlechterforschung				anderes
	Berufungsverfahren	Forschungsförderung, Gender oder Gleichstellung	Personenbezogene Förderung	Strukturelle Massnahmen / Gendercontrolling	
BS	Gelder, welche an die neu berufenen Professorinnen gehen, sollen Anreiz zu einer Bewerbung sein		Gelder gehen an die berufenen Professorinnen	Statistische Erhebungen	
BE		Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung			
FR		Doktoratsstipendien zur Promotion am Zentrum für Geschlechterforschung	7-monatige Entlastungsassistenz an eine Habilitandin zur Fertigstellung der Habilitation		
GE	Rektoratsgelder zur Entschädigung der Délégation du rectorat aux questions féminines u.a. zur Begleitung von Berufungsverfahren	Fakultätsgelder für Forschungsprojekt „Frauenkarrieren an der Fakultät“	Gelder gehen an berufene Professorin	Rektoratsgelder: Mandat zur Erstellung des von den kant. Behörden verlangten Chancengleichheitsberichtes.	Fakultätsgelder zurückgewiesen für ein Symposium zur Verfassungsmässigkeit von Anreizprämien
LS			An Nachwuchswissenschaftlerin zur Teilnahme an Konferenzen	Aufbau der Gleichstellungsstelle; Unterstützung von Association d'étudiantes en fac. méd.	
LU		Buchvernissage	Coaching für Professorinnen	Vorfinanzierung Krippenprojekt	
NE				Aufbau der Gleichstellungsstelle	
SG	Broschüre mit Empfehlungen für die Arbeit in den Berufungskommissionen erstellt und an jede neu zusammengestellte Kommission verteilt				
ZH	Gelder, welche an die neu berufenen Professorinnen gehen, sollen Anreiz zu einer Bewerbung sein		Gelder gehen an die berufenen Professorinnen zum Aufbau des Lehrstuhls und zur beruflichen Vernetzung		
USI	Keine Anreizgelder erhalten				
Quelle: Reporting der Universitäten an die SUK © Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.					

Alle Universitäten sind der Empfehlung des Moduls 1 gefolgt und setzten den grössten Teil der erhaltenen Anreizgelder zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein. Zwei Universitäten nennen Aktivitäten im Hinblick auf die Berufungsverfahren: Genf und St. Gallen. Basel und Zürich sprechen eine fixe Summe der Anreizgelder den neuberufenen Professorinnen zu. Die Universitäten sehen diese Praxis auch als möglichen Anreiz für weitere Frauen, sich für eine Professur zu bewerben.

Die Rechtsfakultät in Genf hat die Gelder zurückgewiesen mit der Empfehlung, ein nationales Symposium zur Verfassungsmässigkeit von Anreizprämien zu organisieren.⁸ Dies ist der einzige Hinweis im Reporting der Universitäten auf grundsätzliche Diskussionen über das Modul 1.

3.5 Bilanzierung und längerfristiger Nutzen des Moduls Anreizsystem für die Chancengleichheit aus Sicht der Befragten

Darstellung 31 Nutzen des Anreizmoduls zur Förderung der Chancengleichheit

<i>Wie schätzen die Präsidenten und Präsidentinnen der Berufungskommissionen den Nutzen des Moduls „Anreizsystem“ zur Förderung von Chancengleichheit ein?</i>			
	Unis mit etabl. GS	Unis mit neuen GS	Total
(md=11)	N = 88	N = 26	N = 114
Eher negativer Einfluss	15%	8%	13%
Kein Einfluss	63%	65%	63%
Eher positiver Einfluss	23%	27%	24%

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Einen positiven Einfluss spricht dem Modul nur gerade ein Viertel der Befragten zu. Diese 24 Prozent entsprechen etwa der Grösse der Gruppe mit dem Antwortprofil „ermutigend – weiter mit Quoten“ (vgl. Darstellung 17 und Darstellung 31).

13 Prozent sehen einen eher negativen Einfluss. Es zeigen sich keine Unterschiede in der Beurteilung bei Personen aus Universitäten mit etablierten bzw. neuen Gleichstellungsstellen oder nach Fachbereichen.

In den Interviews mit den Schlüsselpersonen wird der Nutzen von Modul 1 von den Gleichstellungsstellen bedeutend höher eingeschätzt als von den Rektoraten. Sie unterstreichen, dass nun unter den Universitäten eine Art Ranking in Bezug auf Chancengleichheit von Frauen und Männern entsteht. Positiv erwähnt wird auch, dass die Anreizgelder in ansehnlicher Höhe an Organisationen / Gremien mit Chancengleichheitszielen überwiesen werden. Diese Organisationen können über die Gelder autonom entscheiden, was ihnen Handlungsspielraum verschafft. Ganz generell stehen Gelder für Chancengleichheitsziele zu Verfügung, was Aktionen ermöglicht, die sonst vielleicht schon alleine an den finanziellen Ressourcen scheitern würden (z.B. Broschüre für Berufungskommissionen zur Gewährleistung von Chancengleichheit im Berufungsverfahren).

4 Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen

4.1 Diskussion der Ergebnisse des Anreizmoduls im Hinblick auf die Zielerreichung

Programmziel: Den Professorinnenanteil von 7 auf 14 Prozent erhöhen

Der Professorinnenanteil nimmt nicht im gewünschten Ausmass zu. Am 31.12.2002 sind 8.9 Prozent der Professoren/-innen der Kategorie I Frauen. Wenn Frauen von 2003 bis 2006 in ähnlichem Umfang berufen werden wie in den Jahren 1999 - 2003, kann das Programmziel nicht erreicht werden. Im Rahmen des Programms wurden durchschnittlich 18 Prozent Frau-

⁸ Ein entsprechender Band mit den gesammelten Tagungsbeiträgen ist bei der SUK in Vorbereitung.

en berufen. Zwischen den Universitäten und den Fachbereichen bestehen erhebliche Differenzen.

Modulziel 1: Berufungskommissionen motivieren, gezielt Wissenschaftlerinnen zu Bewerbungsverfahren einzuladen

Gemäss Befragung der Berufungskommissionspräsidenten/-innen werden in 16 Prozent der Fälle gezielt Frauen im Hinblick auf eine Bewerbung angesprochen und motiviert. Gerade die Fachbereiche (Naturwissenschaften, Betriebswirtschaft und Medizin), in denen das Angebot an Frauen knapp ist, kontaktieren eher seltener Frauen. Insgesamt werden gleich oft Männer kontaktiert wie Frauen.

Flexiblere Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeitprofessuren) werden kaum erwogen (10 Prozent der Berufungen), um gezielt Frauen anzusprechen. Dies obwohl in der Praxis durchaus von erfolgreichen Teilzeitprofessuren gesprochen werden kann, wenn die zahlreichen zusätzlichen ausseruniversitären Mandate einzelner Professoren berücksichtigt werden. Darüber hinaus würden gerade Teilzeitprofessuren kleineren Instituten ermöglichen ihr Profil mit einer breiteren Palette an Spezialisierungen zu optimieren.

Die hohe Anzahl an Berufungen mit Frauenbewerbungen (88 Prozent) lässt vermuten, dass das Anreizmodul und das Bundesprogramm dennoch grundsätzlich einen gewissen Motivationseffekt hatten.

Es gibt im Hinblick auf das Anreizmodul oder die Berufungen zu Beginn des Programms keine offiziellen Devisen der Universitäten und der Fakultäten. Einige wenige Universitäten entwickeln im Verlaufe des Programmes auf Initiative der Gleichstellungsstellen Empfehlungen für die Arbeit der Berufungskommissionen. Das Programm bildete in diesem Sinne bei den Universitäten kaum einen Anreiz, um mit gezielten Massnahmen die Chancen für die Berufung von Frauen zu erhöhen.

Modulziel 2: Zur Diskussion und Anpassung der Bewertungskriterien bei Bewerbungsverfahren im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit anregen

Die ersten Diskussionen zum Anreizmodul drehten sich eher darum, was die Universitäten mit dem Geld machen sollen, wer über das Geld verfügen soll als darüber wie der Berufungsprozess bzw. die Zielsetzung des Moduls besser unterstützt werden könnte. Die Befragung der Kommissionspräsidenten/-innen ist an einigen Universitäten die erste „Mission“ in Bezug auf das Anreizmodul.

Diskussionen haben an den Fakultäten und in den Berufungskommissionen stattgefunden und vereinzelt zu konkreten Massnahmen geführt (Zusammensetzung der Berufungskommission, Merkblätter für Kommissionsmitglieder).

Nur 20 Prozent der befragten Kommissionspräsidenten/-innen finden, dass die geltenden Reglemente die Chancengleichheit nicht gewährleisten, umgekehrt finden nur 50 Prozent der Befragten, dass die geltenden Reglemente die Chancengleichheit voll gewährleisten. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Universitäten mit neuen Gleichstellungsstellen und Universitäten mit länger etablierten Gleichstellungsstellen. Es scheint, dass die Existenz von Gleichstellungsstellen massgeblich zur strukturellen Verankerung von chancengleichheitsfördernden Massnahmen beitragen (Einsatz in Berufungskommissionen oder Mitbericht an die Universitätsleitung, Präferenzregel, Aufforderung in Ausschreibungen, Formulierung von Chancengleichheitszielen nach Fachbereichen).

Universitäten mit länger etablierten Gleichstellungsstellen laden Frauen tendenziell eher zu einem Vorstellungsgespräch ein, bei gleichzeitig weniger Diskussionen um Chancengleichheit. Eine Schlussfolgerung ist, dass die Etablierung der Gleichstellungsstellen eine grössere Selbstverständlichkeit im Umgang mit der Förderung der Chancengleichheit bewirkt, sei es als Haltung, sei es durch eine bessere strukturelle Verankerung von Chancengleichheitsreflexionen im Bewerbungsablauf.

Eine generelle Diskussion über Anreizsysteme zur Förderung von Chancengleichheit wurde durch die Rechtsfakultät in Genf angeregt. Sie stellte die erhaltenen Anreizgelder für eine Tagung zum Thema zur Verfügung.

Modulziel 3: In den Universitäten ein aktiveres Engagement im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit bewirken

Keine Universitätsleitung und keine Fakultät hat Aktionen im Zusammenhang mit dem Modul Anreizsystem ergriffen. Obwohl als Modul top-down konzipiert, haben es sich die obersten Führungsetagen der Universität nicht angeeignet. Die Aussage eines Rektors „Wir sind gegen das Modul, aber wir lassen uns nicht zu einer Abwehrreaktion verleiten“ verdeutlicht die Zurückhaltung und den fehlenden

Leaderanspruch der Rektoren in Sachen Chancengleichheit. Gerade die grosse Zurückhaltung auf Universitätsleitungsebene in Sachen Chancengleichheit zeigt, wie wichtig alle strukturellen Verankerungen des Themas sind.

Das Modul 1 hat ein Legitimitätsproblem. 50 Prozent der befragten finden, das Modul sei schädlich für die akademische Gemeinschaft. Eine eindeutige Erhöhung der Anzahl Berufungen von Frauen würde die Berufungskommissionen dem Verdacht aussetzen, dass sie Frauen bis jetzt übergangen haben bzw. dass die neuen Frauen den wissenschaftlichen Kriterien nicht genügen. Wieso sollten sich die Berufungskommissionen diesem Verdacht aussetzen, ohne deutliche Zielvorgaben und Stellungnahmen von Universitäts- oder Fakultätsleitung?

Trotz der Skepsis von Universitätsleitungen und Berufungskommissionen gegenüber Modul 1 birgt das Anreizmodul eine grosse Chance als erster Stein für ein Chancengleichheitscontrolling. Im Hinblick auf das kommende Programm wäre es wünschenswert, weitere Indikatoren im Zusammenhang mit den Berufungen zu erheben (Bewerbungen, Einladungen, Dreierliste, Ernennung).

Einzelne Aktionen entstanden im Verlaufe der Zeit auf Initiative der Gleichstellungsstellen. Im Rahmen des Anreizmoduls wurden für 89 Ernennungen über 5 Mio. Franken an die Universitäten verteilt. Dieses Geld wurde fast ausschliesslich zur Förderung der Chancengleichheit eingesetzt. Über einen grossen Teil dieser Gelder konnten Frauen(-Gremien) verfügen.

4.2 Empfehlungen

Fachbereichsspezifische Modelle für die Anreizprämien

Der Lenkungsausschuss soll in Zusammenarbeit mit den Rektoren neue Modelle für die Anreizprämien bei Modul 1 entwickeln. Diese sollen nicht mehr den Universitäten als gesamtes, sondern neu den Leistungen der Fakultäten im Bereich Berufungen von Frauen Rechnung tragen. Der Wettbewerb soll unter den Fachbereichen angeregt werden, z.B. mit einer proportionalen Preissumme von 50'000 Franken pro 10'000 Studenten-/innen in den Fachbereichen Geistes- und Sozialwissenschaften und Recht, 60'000 Franken pro 10'000 Studenten-/innen in den Fachbereichen Wirtschafts-, Exakte und Technische Wissenschaften und 70'000 Franken pro 10'000 Studenten-/innen im Fachbereich Medizin, Veterinärmedizin und Pharmazie. Der Preis geht an die Fakultät, welcher der Fachbereich angehört, der den höchsten Anteil an berufenen Frauen aufweist. Weiter sollen die Universitäten und Fachbereiche mit Grund- und Sockelbeiträgen für bisherige Leistungen / absolute Frauenanteile bei den Professoren/-innen der Kategorie I gewürdigt werden.

Aktiveres Engagement für die Förderung der Chancengleichheit an den Fakultäten

Die Universitäten bzw. Fakultäten sollen fachbereichsspezifische Instrumente zur Unterstützung von gendergerechten Berufungsverfahren entwickeln, wo solche nicht bestehen.

Die Universitätsleitungen sollen fachbereichsspezifische Zielsetzungen im Hinblick auf adäquate Frauenanteile auf allen Hierarchiestufen verlangen. Mittelfristig sind diese Zielsetzungen relevant für eine leistungsabhängige Finanzierung.

Teilzeitmodelle und -richtlinien für Professuren

Die Universitäten sollen Richtlinien zur Teilzeitstellenbesetzung entwickeln. Die SUK soll ausserdem Anreize für Teilzeitmodelle entwickeln, z.B. indem sie ein Projekt „Teilzeitpensionierungen für Männer dank Teilzeitassistentenprofessuren für Frauen“ entwickelt. Ein solches Modell ermöglicht einerseits Frauen, die für eine Wissenschaftskarriere relevanten Qualifikationsschritte zu machen, und erlaubt andererseits Instituten, früher interessante Diversifizierungen vorzunehmen.

Vereinheitlichung der Datenerhebungen für ein nachhaltiges Chancengleichheitscontrolling

Das Chancengleichheitscontrolling im Bereich der Ernennungen und der Professoren/innen-Anteile soll vereinheitlicht und auf Nachhaltigkeit angelegt werden. Eine Vereinheitlichung ist insbesondere im Hinblick auf die erhobenen Kategorien als auch im Hinblick auf den Erhebungszeitpunkt sinnvoll. BFS und SUK sollen sich auf ein System einigen, das langfristig beibehalten werden kann. Das Controlling der Berufungsverfahren soll differenziert werden, indem nicht nur die Neuernennungen, sondern neu auch die Anzahl der Bewerbungen, der Einladungen zu Probevorlesungen und die Platzierung auf der Liste für die letzte Entscheidungsinstanz geschlechtsspezifisch erhoben werden.

B Evaluation des Moduls 2: Mentoring

1 Modulbeschreibung

Mit dem Modul 2 strebt das Bundesprogramm Chancengleichheit die Verbesserung der Bedingungen und Voraussetzungen für die akademische Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den zehn Schweizer Universitäten an. Als Strategie zur Zielerreichung fördert das Programm Projekte, welche Betreuungs- und Vernetzungssysteme sowie Beratungs- und Schulungsangebote für Diplomandinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen aufbauen. Damit fokussiert das Programm den Bereich Nachwuchsförderung an den Universitäten.

Die für das Modul 2 vorgesehenen 4.8 Millionen Franken wurden aufgeteilt in Beiträge für Projekte (2.8 Millionen) und in fixe Sockel- und variable Grundbeiträge (2 Millionen) zum Aufbau und zur Konzeption von Mentoring-Projekten. In den ersten drei Jahren der Programmlaufzeit wurde pro Universität jährlich ein Sockelbeitrag von 20'000 Franken für das Modul 2 ausgerichtet. Im vierten und letzten Jahr waren es noch 10'000 Franken. Die Grundbeiträge berechneten sich aus den in den letzten Jahren erfolgten Abschlüssen (Diplome, Lizentiate und Dokorate) von Frauen an den einzelnen Universitäten. Sie variierten zwischen 2'197 Franken für die Universität der italienischen Schweiz und 334'941 Franken für die Universität Zürich für die gesamte Programmlaufzeit.

Die Programmverantwortlichen verstehen Modul 2 als ein breites Gefäss innerhalb des Gesamtprogramms. Mit den 2.8 Millionen Franken für Projekte wurden die verschiedensten Umsetzungsformen zur Zielerreichung unterstützt. Dabei strebten die Verantwortlichen gezielt die Förderung von innovativen Projekten an, um ein breites Lernfeld an Strategien zu ermöglichen. Die schliesslich bewilligten 32 Projekte (davon neun Fortsetzungsprojekte) sind in der Folge sehr vielfältig was die Form, die Inhalte und die Zielgruppen anbelangt.⁹ Bei allen bewilligten Projekten waren die Universitäten verpflichtet, in der Regel eine Eigenleistung von 50 Prozent zu erbringen.

2 Evaluationsvorhaben

Vier Jahre Programmlaufzeit bedeuten für die Erfassung der Wirkungen von Projekten bezüglich des Programmziels „Erhöhung des Frauenanteils auf den höchsten akademischen Stufen“ eine äusserst kurze Zeit. Hinzu kommt, dass erstens das Programm aus verschiedenen Gründen, wie im Folgenden aufgezeigt wird, nicht Anfang 2000 starten konnte. Zweitens erforderten auch der Aufbau der nötigen Stellen sowie die Konzeption und Organisation der Projekte die entsprechende Zeit. Der effektive Start der ersten Projekte erfolgte erst Ende 2000. Vor diesem Hintergrund fragt die Evaluation von Modul 2 einerseits danach, welche Instrumente in welchem Umfang aufgebaut werden konnten, und andererseits nach den erzielten Wirkungen im Hinblick auf die Verbesserung der Voraussetzungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine akademische Karriere. Die Resultate sollen der Entwicklung der Projekte im Rahmen der 2. Programmlaufzeit dienen. Ebenso sollen die Erkenntnisse einen Beitrag leisten für Überlegungen im Hinblick auf das längerfristig an den einzelnen Universitäten und gesamtschweizerisch anzustrebende Angebot an Massnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

⁹ Vgl. ausführlich dazu: Bachmann R., Rothmayr Ch., Spreyermann Ch. (2002): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit, Zwischenbericht auf der Basis des Reportings der Universitäten 2001.

2.1 Fragestellungen

Die konkreten Fragestellungen der Evaluation lassen sich fünf Evaluationsgegenständen zuordnen:

Initiierung und Umsetzung des Moduls:

- Wie war der Stand vor dem Programm?
- Von wem wurden die Projekte initiiert, von wem umgesetzt?
- Wären die Projekte ohne Programm aufgebaut worden?
- Haben die Grund- und Sockelbeiträge zur Einrichtung/Ausbau der Gleichstellungsstellen beigetragen?

Leistungen des Moduls (Output):

- Welche Formen von Angeboten sind aufgebaut worden?
- Welche Ziele verfolgen die Angebote?
- An welche Zielgruppen und Einzugsgebiete richten sich die Angebote?
- Wie gross ist die Kapazität der Angebote und wie gross ist die Nachfrage?

Zielerreichung auf Modulebene (Impact):

- Welche Zielgruppen erreichen die Projekte?
- Wie werden die Mentoring-Kontakte durchgeführt?
- In welchen Bereichen erhalten die Teilnehmerinnen Unterstützung?
- Wie sind die Wirkungen auf wissenschaftliche Qualifizierungsschritte und die akademische Karriere?

Längerfristige Wirkungen (Outcome):

- Ist die Nachhaltigkeit der Projekte gewährleistet?
- Welches Transferpotenzial ist vorhanden?

2.2 Evaluationsdesign

2.2.1 Vergleichsebenen

Im Rahmen der Evaluation von Modul 2 werden Soll-Ist-Vergleiche erstellt. Mit den Soll-Ist-Vergleichen werden die Ziele, die auf politischer Ebene sowie im Umsetzungsprozess mit den Aktivitäten angestrebt wurden, den tatsächlichen Ergebnissen gegenübergestellt.

2.2.2 Auswahl für die Projektevaluation

Die grosse Vielfalt der unterstützten Projekte erfordert für die Beantwortung der Fragen zu den Wirkungen bei den Teilnehmerinnen eine Fokussierung auf bestimmte Projekte mit ähnlicher Ausrichtung. Die Evaluation legt den Fokus auf die Kategorie Mentoring-Projekte (One-to-one-Mentoring und Peer-Mentoring). Acht der insgesamt neun geförderten Mentoring-Projekte wurden ausgewählt.¹⁰ Bei allen diesen Projekten handelt es sich um mehr oder weniger verbindliche Förderbeziehungen zwischen Mentor/-innen und Mentees oder zwischen Peers einerseits und wissenschaftlichen Beirät/-innen andererseits (Peer-Mentoring). Bei den Teilnehmerinnen der ausgewählten Projekte wurden die Leistungen und Wirkungen der Projektteilnahme untersucht. Die Teilnehmerinnenzahlen der einzelnen Projekte erlauben keine systematischen Auswertungen nach Projekten.

2.2.3 Datenerhebung

Im Rahmen der Evaluation des Moduls 2 wurden qualitative und quantitative Datenerhebungsmethoden eingesetzt. Erstens wurden im Rahmen der *Leitfaden-Interviews* mit allen Gleichstellungsbeauftragten und Rektoren spezifische Fragen zu Modul 2 und den diesbezüg-

¹⁰ Insgesamt förderte das Bundesprogramm neun Mentoring-Projekte im engeren Sinne (One-to-one oder Peer-Mentoring). Das Projekt „Mentoring Geografie“ startete erst im Verlaufe 2002 und konnte deshalb nicht in die Projektevaluation aufgenommen werden.

lichen Aktivitäten der Universität gestellt. Zusätzlich wurden die Projektleiterinnen der acht ausgewählten Projekte interviewt (bei einigen Projekten überschneiden sich diese Personengruppen).

Zweitens wurden verschiedene *Dokumente ausgewertet*. In erster Linie waren dies die offiziellen Reportings der Universitäten und Projekte (2001 und 2002) sowie auch Projektgesuche und weitere Dokumentationen und Internetauftritte zu den Projekten.

Auf der Ebene der Zielgruppen wurde drittens eine *schriftliche Befragung* aller Teilnehmerinnen der acht für die Projektevaluation ausgewählten Mentoring-Projekte durchgeführt. Von den 263 angeschriebenen Teilnehmerinnen haben 156 den Fragebogen ausgefüllt zurückgeschickt, was einer sehr guten Rücklaufquote von 60.1 Prozent entspricht.

3 Ergebnisse

3.1 Initiierung und Umsetzung von Modul 2

3.1.1 Situation bei Programmstart

Vor welchem Hintergrund entstanden die Aktivitäten der Universitäten im Bereich von Modul 2? Die Geschichte des Programms zeigt, wie kurz der Zeitraum zwischen Parlamentsentscheid und Programmstart war. Erst im Herbst 1999 erfolgte die Zustimmung zu einem Förderungsprogramm (2000 bis 2003) durch die Eidgenössischen Räte, worauf die Schweizerische Hochschulkonferenz (heute Schweizerische Universitätskonferenz SUK) und das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (BBW) ein konkretes Programm ausarbeiteten und einen Lenkungsausschuss zu dessen Umsetzung einsetzten. Bereits im März 1999 fand jedoch – initiiert vom Verein Feministische Wissenschaft Schweiz – an der Universität Zürich eine Fachtagung statt zum Thema „Karriere von Akademikerinnen: Bedeutung des Mentorings als Instrument der Nachwuchsförderung“.¹¹ Die Tagung richtete sich an Fachpersonen im Chancengleichheitsbereich und weitere Interessierte und hatte zum Ziel, diese über das Konzept Mentoring zu informieren. Der offizielle Start des Bundesprogramms war im März 2000 und die erste Projektausschreibung erfolgte im Mai 2000. Der Termin für die Projekteingabe war auf den 20. Juni 2000 angesetzt. Der zeitliche Ablauf des Programmstarts zeigt, dass die Frist für die Einreichung der ersten Projektskizzen sehr kurz angelegt war. Zu diesem Zeitpunkt verfügten lediglich vier der zehn Schweizer Universitäten über eine Gleichstellungsbeauftragte (BS, BE, FR und ZH). An den meisten der anderen sechs Universitäten waren mehr oder weniger aktive Gleichstellungskommissionen tätig oder Zuständige für Gleichstellungsfragen bestimmt.

3.1.2 Implementierung

Grundsätzlich lassen sich auf Grund dieser Ausgangssituation zwei verschiedene Implementierungsarten von Modul 2 feststellen. An Universitäten mit bereits installierten Gleichstellungsstellen wird den Gleichstellungsbeauftragten von der Universitätsleitung die aktive Rolle zur Umsetzung von Modul 2 delegiert. Die Rolle der Universitätsleitung beschränkt sich mehr oder weniger auf die Begutachtung und Genehmigung von Projektvorschlägen.¹² Diese Gleichstellungsbeauftragten hatten zum Teil auch bereits im Rahmen der KOFRAH (Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen) an der konkreten Ausgestaltung des Programms mitgearbeitet und befanden sich zum Zeitpunkt des Programmstart „in den Startlöchern“, wie eine befragte Person meint. Die Gleichstellungsbeauftragten dieser Universitäten reichten in der ersten Ausschreibungsrun-

¹¹ Die Fachtagung wurde vom Verein Feministische Wissenschaft Schweiz, der UniFrauenstelle Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich und der Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann an der ETH Zürich organisiert.

¹² Nur die Universitäten konnten gemäss Programm Projekte eingeben, da von ihnen in der Regel 50 Prozent Eigenmittel verlangt wurden.

de zum Teil mehrere Projekte ein. Darunter sind auch die zwei regionalen Mentoring-Netzwerke. An den Universitäten ohne Gleichstellungsstellen wurden im Verlaufe des Jahres 2000 (z.T. 2001) mit den Grund- und Sockelbeiträgen Gleichstellungsstellen geschaffen und besetzt. Bei der Ausarbeitung der Stellenprofile und der Besetzung spielten die Gleichstellungskommissionen eine zentrale Rolle. Zum Aufgabengebiet dieser neuen Stelleninhaberinnen gehörte unter anderem ebenfalls die Umsetzung des Bundesprogramms Chancengleichheit. Die neuen Gleichstellungsbeauftragten reichten in der zweiten oder dritten Ausschreibungsrunde ihre ersten Projektgesuche ein. Eine Ausnahme bildete die Universität St. Gallen. Hier wurde die Gleichstellungsstelle bereits auf den Februar 2000 besetzt, sie reichte ein Projekt in der ersten Ausschreibungsrunde ein. An den Universitäten Lausanne, Luzern und Neuchâtel¹³ wurden einzelne Institute aktiv und reichten ebenfalls in der ersten Runde Projekte ein. An der Universität Genf beteiligte sich das Rektorat mit einer Projektskizze.

3.1.3 Wie erfolgt die Umsetzung von Modul 2 heute? Welche Rolle haben die Gleichstellungsstellen dabei?

An allen Universitäten ist die Umsetzungsverantwortung von Modul 2 heute an die Gleichstellungsstellen delegiert. Diese Feststellung machen in den Interviews sowohl die Rektoren als auch die Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsstellen arbeiten meist eng mit den Gleichstellungskommissionen oder weiteren Stellen zusammen. Die Hauptarbeit liegt jedoch klar bei den Gleichstellungsstellen, da die Mitglieder der Kommissionen kaum über die entsprechenden Zeitressourcen verfügen. Stellvertretend für die Aussagen der interviewten Gleichstellungsbeauftragten veranschaulicht das folgende Zitat die Umsetzungspraxis: „In der Realität hat das Rektorat bei der Umsetzung wenig die Fäden gezogen. Es war eher so, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Absprache mit der Gleichstellungskommission Vorschläge zur Umsetzung gemacht hat, die das Rektorat dann beurteilt und genehmigt hat.“ Zur Umsetzung von Modul 2 gehören gemäss den befragten Gleichstellungsbeauftragten drei Bereiche: die Initiierung eigener Projekte, die Information, Motivation und Beratung von Instituten und anderen Stellen für deren Projekte und schliesslich die Koordination der Aktivitäten auf gesamtuniversitärer Ebene. Insbesondere die neuen Gleichstellungsbeauftragten mussten sich an der Universität erst bekannt machen beziehungsweise Akzeptanz verschaffen. Dieser Prozess ist zum Teil immer noch im Gange.

3.1.4 Wären die Projekte ohne Bundesprogramm lanciert worden?

Vor dem Start des Programms existierten keine Mentoring-Projekte (one-to-one oder peer) an den Universitäten. Die Interviews mit Vertretern der Universitätsleitungen machen deutlich, dass auf dieser Ebene das Konzept Mentoring zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Programmbeginn neu war. Ebenso bot ausser der Universität Bern keine Universität explizite Kurse im Bereich Karriereunterstützung für Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Das Thema Nachwuchsförderung allgemein und speziell für Frauen scheint damals bei den meisten Universitäten nicht auf der Prioritätenliste gestanden zu sein. Nachwuchsförderung wurde in erster Linie als Aufgabe der Fakultäten und Institute betrachtet. Anders war die Situation bei den schon bestehenden Gleichstellungsstellen. Hier war Nachwuchsförderung von Frauen bereits ein Thema, respektive es wurden bereits in kleinem Umfang konkrete Aktivitäten lanciert. Weiterführende Aktivitäten waren geplant oder existierten als Ideen, konnten jedoch auf Grund fehlender finanzieller und/oder zeitlicher Ressourcen nicht umgesetzt werden. Mit dem Programm standen nun einerseits diese fehlenden Mittel zur Verfügung und zusätzlich eine politische Willensbekundung des Bundesrates und des Parlamentes. Beides unterstützte die Gleichstellungsbeauftragten in der Zusammenarbeit mit den Universitätsleitungen für die Umsetzung der Projektideen. Ein Vertreter einer Universitätsleitung meint in diesem Zusammenhang: „Die Mentoring-Projekte würden wir ohne das Programm nicht machen. Hier bringt das Programm sehr viel. Es ermöglicht Aktivitäten, auf die wir selber weder gestossen wären, noch hätten wir sie umsetzen können.“

¹³ Dieses Projekt wird vom Lenkungsausschuss schliesslich abgelehnt.

3.1.5 Haben die Grund- und Sockelbeiträge zur Einrichtung / zum Ausbau von Gleichstellungsstellen und Gleichstellungsaktivitäten beigetragen?

Die Grund- und Sockelbeiträge sollen auch kleineren Universitäten und Universitäten ohne Gleichstellungsstelle ermöglichen, Projekte oder Massnahmen zu den Modulen 2 und 3 zu entwickeln. In der Folge haben alle Universitäten mit diesen Beiträgen die Fachstellen für Gleichstellung personell aufgestockt oder, falls noch keine Stelle vorhanden war, die entsprechenden Strukturen aufgebaut (zum Teil auch mit Beiträgen aus Modul 3: BE, LU, USI). Ebenso haben die jährlichen Grund- und Sockelbeiträge allen Universitäten ermöglicht, Aktivitäten im Modul 2 überhaupt erst einzuleiten. Rund vier Fünftel der Beiträge wurden dementsprechend zur Finanzierung von Stellen oder Stellenprozenten verwendet, welche sich mit der Organisation und Durchführung von Projekten befassen oder weitere gleichstellungsrelevante Aktivitäten an der Universität bearbeiten. Diese reichen von Informationstätigkeiten über Bedürfnisabklärungen und Beiträge an Reisen. Die Universitäten Basel, Bern, Genf und Neuenburg verwenden einen Teil der Beiträge auch für Kursangebote oder zusätzliche Projekte im Mentoringbereich. Die Universitäten Genf und Freiburg finanzierten mit den Grund- und Sockelbeiträgen wissenschaftliche Studien zur Situation und Karrieremöglichkeiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen an ihrer Universität.

3.2 Leistungen des Moduls

Von den insgesamt seit Programmbeginn eingereichten 47 Projekten wurden 32 bewilligt, davon sind neun Fortsetzungen von bereits genehmigten Projekten. Die Projekte bilden ein breites Innovationsfeld im Bereich Nachwuchsförderung, beziehungsweise der Förderung der Chancengleichheit an den Universitäten. Im Zwischenbericht wurden Unterscheidungskriterien entwickelt und eine Einteilung der verschiedenen geförderten Projekte von Modul 2 vorgenommen.¹⁴ Zu den vier zentralen Unterscheidungskriterien, die an dieser Stelle wieder aufgenommen werden, gehören: *Form*, *Ziele* und *Zielgruppen* sowie das Kriterium des *Zugangs* zu den verschiedenen Angeboten.

3.2.1 Welche Angebotsformen sind aufgebaut worden?

Um eine Übersicht und eine Vergleichbarkeit der vielfältigen Projekte zu erreichen, bilden wir fünf Projektkategorien. Die Einteilung basiert einerseits auf dem Kriterium „Art des Settings“ und andererseits auf dem Kriterium „Qualität des Kontaktes“ (Dimensionen, Verbindlichkeit, Intensität und Kontinuität“). Die Projekte lassen sich vor diesem Hintergrund zu folgenden Gruppen zusammenfassen:

Darstellung 32 Übersicht der Projekte nach Projektkategorien (Stand Ende 2003)

Projektkategorien	Anzahl Projekte ****	Anzahl Teilnehmerinnen*	Programmbeiträge in Fr.**
Mentoring-Projekte (One-to-one- und Peer-Mentoring)	9	ca. 380	1'747'973
Kurse und Coachings von Gruppen	7	ca. 520	506'375
Vorlesungen und Meetings	3	ca. 600***	90'000
Informationstage für Gymnasiastinnen	2	ca. 550	112'200
Kommunikations- und Vernetzungsplattform, sowie Datenbankaufbau	2	-	363'556
TOTAL	23	ca. 2'050	2'820'104

* Quelle: Reporting der Projekte, 2001, 2002.

** Von den Universitäten wurde in der Regel 50 Prozent Eigenleistung verlangt.

*** Inkl. Teilnehmer (nicht alle Zahlen sind vorhanden).

**** Ohne die 9 Folgeprojekte.

¹⁴ Vgl. dazu: Bachmann R., Rothmayr Ch., Spreyermann Ch. (2002) Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit, Zwischenbericht auf der Basis des Reportings der Universitäten 2001.

Mentoring-Projekte

Unter Mentoring-Projekte (als Kategorie innerhalb der verschiedenen Projekte von Modul 2) werden diejenigen neun Projekte gezählt, die auf organisierten und institutionalisierten Beziehungssystemen basieren. Im Rahmen dieser Beziehungssysteme sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem akademischen Karriereweg unterstützt und in Netzwerke eingeführt werden. Unter den geförderten Projekten sind zwei grundsätzlich verschiedene Mentoring-Formen aufgebaut worden. Zum einen das Paar-Mentoring (one-to-one), mit einer (berufs-) erfahrenen Wissenschaftlerin oder einem Wissenschaftler (Mentor/in) und einer weniger (berufs-) erfahrenen Nachwuchswissenschaftlerin (Mentee). Die meisten dieser Projekte verfügen zusätzlich über ein Rahmenprogramm für die Mentees. Es dient insbesondere der Vorbereitung und Begleitung der Kontakte und der Vernetzung der Mentees untereinander. Zum andern wurde an der Universität Zürich ein Peer-Mentoring-Projekt mit neun Peergruppen aufgebaut. Diese Form basiert auf institutionalisierten Netzwerken zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen derselben oder ähnlicher Qualifikationsstufen mit gleichen Anliegen und institutionalisierter Begleitung durch wissenschaftliche Beiräte/Beirätinnen. Es baut auf das Prinzip der Selbstorganisation von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf. Grundsätzlich streben die beiden Mentoringformen dieselben Ziele an.

Kurse und Coachings für Gruppen

Die Universitäten Bern, Basel, Zürich, Luzern und St. Gallen haben ein mehr oder weniger ausgebautes Kursangebot, beziehungsweise Angebote für Gruppencoachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgebaut. Die Kurse dauern zwischen einem und drei Tagen. Neben der Vernetzung, welche bei allen diesen Angeboten ein zentrales Anliegen ist, lassen sich drei Zielbereiche unterscheiden:

- Methodenkompetenz: z.B. Rhetorik, Projektmanagement, Führungskompetenz, Bewerbungstraining, eine Dissertation schreiben
- Sachkompetenz (laufbahnspezifisches Wissen): Akademische Laufbahninformation, wissenschaftliche Karriere und Familie
- Selbstkompetenz: Selbstmanagement, Mitarbeiter/-innengespräch, laufbahnspezifische Reflexion und Planung, Konflikt- und Stressmanagement

Vorlesungen und Meetings

Die Vorlesungen (oder Vorlesungsreihen) und Meetings befassen sich mit denselben Themen wie die Kurse oder sie beinhalten fachspezifische Themen im Bereich Gender Studies. Auch diese Veranstaltungen zielen gleichzeitig die Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Zum Teil wird dies mit einem entsprechenden Rahmenprogramm unterstützt. Einige Veranstaltungen vertiefen die Inhalte mit einem Kurstag oder Seminar für Interessierte.

Informationstage für Gymnasiastinnen

Zwei Universitäten haben Informationstage für Gymnasiastinnen aufgebaut. Diese Schnuppertage richten sich an Mittelschülerinnen und haben zum Ziel, diese für ein frauenuntypisches Studienfach zu motivieren.

Kommunikations- und Vernetzungsplattformen

Ein gefördertes Projekt hat ein interuniversitäres Labor für Gender Studies aufgebaut. Das Netzwerk mit Website, Newsletter, jährlichem Guide zum Thema und Zeitschrift unterstützt Personen, die eine Genderperspektive in ihr wissenschaftliches Projekt integrieren möchten. Ein weiteres durch das Bundesprogramm unterstütztes Projekt ist die Schweizer Expertin-

nendatenbank „femdat“. Universitäten, Forschungseinrichtungen, Kommissionen usw., welche Fachfrauen suchen, können die Website nutzen.¹⁵

In Darstellung 33, (s. S. 60) beschreiben wir die Projekte hinsichtlich der Ziele, der Zielgruppen und der regionalen Abdeckung. Die Beschreibung basiert auf den Hauptaktivitäten der Projekte. Einige bestehen aus zusätzlichen Teilaktivitäten, diese wurden nicht in die Übersicht aufgenommen.

3.2.2 Welche Ziele verfolgen die Angebote?

Vier Grobziele lassen sich unterscheiden: die laufbahnspezifische Unterstützung, die fachspezifische Unterstützung, der Aufbau von Genderkompetenz und die Motivierung für eine Studienwahl eines Faches mit geringem Frauenanteil. 19 Projekte streben in erster Linie die laufbahnspezifische Unterstützung an, indem Vernetzung gefördert und/oder Selbst- und Methodenkompetenz sowie Sachkompetenz bezüglich einer akademischen Laufbahn vermittelt wird. Bei zwei dieser Projekte steht ebenso zentral die fachspezifische Unterstützung im Zentrum (Mentoring Pflegewissenschaften und LIEGE). Ein Projekt fokussiert die Genderkompetenz bei den Dozierenden (Das Feld eröffnen).

3.2.3 An welche Zielgruppen und Einzugsgebiete richten sich die Angebote?

Qualifikation: Das aufgebaute Angebot richtet sich in erster Linie an Doktorandinnen und Habilitandinnen (18 Projekte). Fünf davon sind zusätzlich auch für Dozierende und/oder Studentinnen zugänglich. Von den vier Projekten, welche sich nicht an Doktorandinnen und Habilitandinnen richten, ist eines ein Projekt, welches Studentinnen ein One-to-one-Mentoring anbietet. Hier übernehmen Assistentinnen oder fortgeschrittene Studentinnen die Rolle von Mentorinnen. Ein Kursprojekt richtet sich an Dozierende und zwei Projekte bieten Informationstage für Gymnasiastinnen an.

Geschlecht: Die aufgebauten Projekte richten sich grundsätzlich an Frauen. Die Vorlesungsprojekte waren jedoch für Männer zugänglich. Eine Peer-Mentoring-Gruppe hat auch Teilnehmer aufgenommen.

Einzugsgebiet: Sechs Projekte sind als universitätsübergreifende Projekte konzipiert und richten sich explizit an Teilnehmerinnen mehrerer (oder aller) Universitäten. Dabei handelt es sich um die beiden Mentoring-Projekte Deutschschweiz und Westschweiz und das Projekt der Kommunikations- und Vernetzungsplattform (LIEGE) (sprachregionale Abdeckung), das elektronische Mentoring (nationale Abdeckung), die Mentoring-Projekte „Geografie“ und „Physik ist mein Fach“ (universitätsübergreifende Kooperation in einem Fach).

¹⁵ Das Projekt „Femdat“ wird in den nachfolgenden Beschreibungen der Projekte nicht mehr erwähnt, da sich seine Zielausrichtung grundsätzlich von den anderen Projekten unterscheidet.

Darstellung 33 Ziele, Zielgruppen und Zugang zu der Projekten Modul 2

Projekte	Unterscheidungskriterien											Spezifische Charakteristik
	Primäre Projektziele			Zielgruppen				Zugang				
	Laufbahnspez. Unterstützung (Vernetzung, Selbst-Methodenkompetenz)	Gender-Kompetenz	Studienwahl	Fachspezifische Unterstützung	Dokt., Habilitar-dinnen	DozentInnen	StudentInnen	GymnasiastInnen	Institut/Fakultät	Universität	Region	
Mentoring Projekte												
Nachwuchsförderung für die Pflegewissenschaften, BS	X			X	X				X			One-to-one
Mentoring Deutschschweiz, BE	X				X						X	One-to-one
WoMentoring, BE	X						X			X		One-to-one, MentorInnen sind AssistentInnen und fortgeschrittene StudentInnen
Mentoring Geografie, BE	X				X						X	One-to-one
Réseau romand de mentoring pour femmes, FR	X				X						X	One-to-one
Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes, GE	X				X					X		One-to-one, als MentorInnen wirken zwei ProfessorInnen der Univ. GE
Elektronisches Mentoring, LU	X				X						X	One-to-one, Kontaktnahme, Matching, und Vermittlung funkt. elektr.
Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università, USI	X				X				X			One-to-one
Mentoring-Werkstatt, ZH	X				X				X			Peer-Mentoring, Begleitung durch wissenschaftliche BeirätInnen und GastreferentInnen
Kurse und Gruppen-Coachings, Kursdauer zwischen 1 bis 3 Tagen												
Das Feld eröffnen, BS		X				X				X		
Karriereplanung für Frauen im Medizinstudium, BS	X				X				X			
Kursangebot für weibliche Nachwuchskräfte, BS	X				X					X		
Kursangebot für weibliche Nachwuchskräfte, BE	X				X					X		
Kurse und Workshops, LU	X				X					X		
Coaching und Laufbahnplanung, SG	X				X					X		
ProWiss (Kurse und Vorlesungen), ZH	X				X	X	X			X		
Vorlesungen und Meetings												
Physik ist mein Fach, BS	X				X		X				X	Meetings mit dem Ziel: Vernetzung und Bildung von Mentoring-Paaren
Körpersinne, LU	X			X	X	X	X			X		Thematik: Genderstudies
Plattform Gender, SG	X			X	X	X	X			X		Thematik: Genderstudies
Kommunikations- und Vernetzungsplattformen und Datenbanken												
LIEGE, LS	X			X	X		X				X	Vernetzung von ForscherInnen im Bereich Gender Studies, 230 Mitglieder
Femdat, BE											X	ExpertInnendatenbank: 1900 Einträge
Informationstage für GymnasiastInnen												
Warum nicht Mathematikerin, BE			X					X	X			
WINS, FR			X					X	X			

3.2.4 Wie gross ist die Kapazität der Angebote und die Nachfrage?

Insgesamt haben an den unterstützten 32 Projekten (inklusive der neun Folgeprojekte) bis Ende der 2003 rund 2000 (zukünftige) Akademikerinnen teilgenommen (vgl. Darstellung 32). An Mentoring-Projekten nahmen zirka 380 Frauen teil (rund 240 machten bei einem One-to-one-Mentoring mit, rund 140 beim Peer-Mentoring). Die Kurse und das Gruppencoaching verzeichneten rund 520 Teilnehmerinnen. Dabei handelt es sich um ein- bis dreitägige Kurse. Vorlesungen und Meetings besuchten mindestens 600 Personen. Nicht alle Zahlen der Vorlesungsteilnehmer/-innen sind jedoch bekannt. Es ist anzunehmen, dass die effektive Zahl noch etwas höher ist. Mit den Informationstagen konnten rund 550 Gymnasiastinnen angesprochen werden.

Werden nur die Teilnehmerinnen von Mentoring-Projekten, Kursen/Gruppencoachings und Vorlesungen/Meetings gezählt (ohne Informationstage für Gymnasiastinnen), kann davon ausgegangen werden, dass Modul 2 im Laufe der vierjährigen Programmlaufzeit rund 1'500 Nachwuchswissenschaftlerinnen erreicht hat. Zum Vergleich: Im Jahr 2000 haben 557 Frauen an einer der zehn Universitäten der Schweiz ein Doktorat abgeschlossen.¹⁶ Nicht mitgezählt sind Doktorate in Medizin. Als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Assistentinnen waren im selben Jahr an allen zehn Universitäten insgesamt 5'624 Frauen tätig.¹⁷ Hypothetisch könnte man somit davon ausgehen, dass das Programm über einen Drittel der potenziellen Nachwuchswissenschaftlerinnen, welche eine universitäre Tätigkeit ausüben, erreicht hat.

Die Auswertungen der Zahlen zur Nachfrage zeigen, dass die Mentoring-Projekte in der ersten Ausschreibungsrunde auf eine sehr grosse Nachfrage stiessen. Bei Projekten, bei denen bereits eine zweite Ausschreibungsrunde erfolgte, hat die Nachfrage zum Teil erheblich nachgelassen. Für die interviewten Projektleiterinnen ist dies ein Signal, dass die aufgebauten Kapazitäten der aktuellen Nachfrage angepasst sind und dass der Rhythmus der Ausschreibungen bestehender Projekte nicht erhöht werden muss. Allerdings ist es für die meisten interviewten Projektleiterinnen schwierig, mit der heutigen kurzen Projekterfahrung abzuschätzen, wie sich die Nachfrage entwickelt. Vorstellbar wäre durchaus, dass sich mit steigendem Bekanntheitsgrad und mit allfälligen neuen Ausrichtungen der Projekte mittelfristig neue Zielgruppen für Mentoring-Projekte interessieren. Auch die meisten aufgebauten Kursangebote stiessen, abgesehen von Angeboten kleinerer Universitäten, auf eine grosse Nachfrage. Einige interviewte Projektleiterinnen weisen jedoch darauf hin, dass die Nachfrage nach Kursen zum Teil schwierig abzuschätzen sei und diesbezüglich längerfristig Erfahrungswerte gesammelt werden müssen.

3.3 Wirkungen des Moduls für die Zielgruppen – Resultate der Teilnehmerinnenbefragung von Mentoring-Projekten

3.3.1 Fragestellung, methodisches Vorgehen und Rücklauf

Die Aussagen zu den Wirkungen von Modul 2 auf die Zielgruppen basieren auf der schriftlichen Befragung aller Teilnehmerinnen von acht Mentoring-Projekten (vgl. dazu Abschnitt 2.2.2, Auswahl für die Projektevaluation).

Die folgenden Fragen stehen im Zentrum:

- Welche Zielgruppen wurden mit den Mentoring-Projekten erreicht?
- Wie wurden die Mentoring-Kontakte durchgeführt?
- In welchen Bereichen haben die Teilnehmerinnen Unterstützung erhalten?
- Wie sind die Wirkungen auf wissenschaftliche Qualifizierungsschritte und die akademische Karriere?

¹⁶ Quelle: Bundesamt für Statistik, Abschlüsse der universitären Hochschulen 2000, Neuchâtel 2001. Es existieren keine statistischen Daten zur Anzahl Doktorand/-innen und Habilitand/-innen.

¹⁷ Quelle: Bundesamt für Statistik, Personal der universitären Hochschulen 2000, Neuchâtel 2001.

Weitere Resultate beziehungsweise detailliertere Auswertungen zu den Gründen für die Teilnahme an einem Mentoring, zur Organisation und Durchführung der Kontakte, zu den Unterstützungsbereichen der Kontakte und den Einschätzungen der eigenen Zukunftsperspektiven der Teilnehmerinnen befinden sich im Anhang zu Modul 2.

Alle acht ausgewählten Mentoring-Projekte starteten spätestens im ersten Quartal 2002 und dauerten ein Jahr (vgl. Darstellung 34). Das Peer-Mentoring (MentoringWerkstatt) stellt eine Ausnahme dar, da die Laufzeit auf zwei Jahre festgelegt war. Den Teilnehmerinnen wurde zwei bis vier Monate nach offiziellem Projektende ein schriftlicher Fragebogen zugeschickt. Der Rücklauf beträgt 60.1 Prozent, die Rücklaufquote nach Projekt zeigt Darstellung 34.¹⁸

Darstellung 34 Mentoring-Projekt, Rücklauf

<i>An welchem der folgenden Mentoring-Projekte haben Sie teilgenommen?</i>			
	Versand ¹	Rücklauf ²	Quote
Mentoring Deutschschweiz, BE, Duo	44	32 (4)	72.7
Réseau romand de mentoring pour femmes, FR, Duo	20	14 (2)	70.0
E-Mentoring, LU, Duo	24	14	58.3
Mentoring-Werkstatt, ZH, Peer	136	82 (5)	60.3
Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes, GE, Duo	16	8 (1)	50.0
WoMentoring, BE, Duo	16	8	50.0
Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università, USI, Duo	6	0	0
Nachwuchsförderung für die Pflegewissenschaften, BS, Duo	2	2	100.0
Fehlende Angabe (Projekt)		4	
Total	263	158	60.1

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

¹ 14 Fragebogen, welche nicht zugestellt werden konnten, wurden in den Versandangaben abgezogen.

² In Klammern sind jene Personen aufgeführt, welche an zwei Projekten teilgenommen haben. Diese sechs Personen werden für die Berechnung des Gesamtrücklaufs nur einfach gezählt (164-6).

3.3.2 Beschreibung der Mentoring-Projekte

Mentoring Deutschschweiz: Das One-to-one-Mentoring-Projekt wird von der Gleichstellungsstelle der Universität Bern durchgeführt. Partnerinstitutionen sind die Universitäten Basel, Freiburg, Luzern, St. Gallen, Zürich sowie die ETH Zürich. Zur Zielgruppe des Projektes gehören deshalb grundsätzlich alle Nachwuchswissenschaftlerinnen der Deutschen Schweiz. Die Projektleitung wählt die Mentees aus, vermittelt einen Mentor oder eine Mentorin in der Schweiz oder im Ausland und bietet ein Rahmenprogramm für die Teilnehmerinnen an. Das Projekt wurde zweimal durchgeführt, beide Male mit 40 bis 50 Teilnehmerinnen.

¹⁸ Sechs der acht Projekte sind mit einer Rücklaufquote zwischen 72.8 und 50 Prozent vertreten. Beim Projekt „Nachwuchsförderung für die Pflegewissenschaften“, welches mit zwei Teilnehmerinnen durchgeführt wurde, konnte ein Rücklauf von 100 Prozent erzielt werden. Das Projekt „Mentorato per la promozione delle carriere delle donne“ konnte in den folgenden Auswertungen nicht aufgenommen werden, da keine Rücksendungen der Fragebogen erfolgte. Bezüglich der Fachbereiche und Qualifikationsstufen kann, nach Rücksprache mit den Projektleiterinnen, davon ausgegangen werden, dass keine systematischen Ausfälle vorliegen.

Réseau romand de mentoring pour femmes: Das Pendant zum Mentoring Deutschschweiz sind die Projekte Réseau romand für die französischsprachige Schweiz und das **Mentorato per la promozione delle carriere delle donne** der italienischen Schweiz. Das Mentoring der französischen Schweiz führt die Universität Freiburg durch, Kooperationspartner sind die Universitäten Genf, Lausanne und Neuenburg sowie Besançon und die EPF Lausanne. Zielgruppe sind alle französischsprachigen Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das Projekt wurde zweimal durchgeführt mit je rund 20 Teilnehmerinnen. Die Projektleitung wählt die Mentees aus, vermittelt einen Mentor oder eine Mentorin in der Schweiz oder im Ausland und bietet ein Rahmenprogramm für die Teilnehmerinnen an.

E-Mentoring: An einem Mentoring-Kontakt interessierte Nachwuchswissenschaftlerinnen können mittels Online-Formular Angaben zur Person, zum Fachgebiet sowie zu ihren Wünschen an die Mentor/-innen in der Datenbank hinterlegen. Die Projektleitung vermittelt daraufhin einen entsprechenden Kontakt. Die gebildeten Mentoring-Duos werden im weiteren Verlauf nicht mehr begleitet. Das Projekt wurde von der Universität Luzern aufgebaut und richtet sich an alle Nachwuchswissenschaftlerinnen der Schweiz.

Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes: Das Projekt beinhaltet individuelle Mentoringbeziehungen für rund 20 Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Genf mit einem der zwei Professor/-innen der Universität, welche als Mentor/-in wirken. Die Teilnehmerinnen können zusätzlich an einem Rahmenprogramm teilnehmen.¹⁹

Mentoring Pflegewissenschaften: Die Pflegewissenschaft ist im deutschsprachigen Raum eine noch junge Disziplin. Das einzige Institut für Pflegewissenschaft in der Schweiz ist an der Universität Basel. Das Institut hat mit zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Mentoring-Projekt durchgeführt. Zwei Professorinnen aus den USA haben als Mentorinnen gewirkt. Integriert ins Mentoring-Projekt waren auch Aufenthalte an den Instituten der Mentorinnen in den USA.

Mentoring Geografie: Die Geografischen Institute der Universitäten Bern und Freiburg haben gemeinsam ein One-to-one-Mentoring-Projekt zur Unterstützung von Diplomandinnen an den beiden Instituten aufgebaut. Das Projekt bietet einerseits die Begleitung durch einen Mentor oder eine Mentorin sowie ein Rahmenprogramm für die Teilnehmerinnen an.

WoMentoring ist ein Mentoring-Projekt von und für Studentinnen an der Universität Bern. 16 Studentinnen wurden während zehn Monaten von je einer Assistentin oder Doktorandin begleitet und unterstützt. Das Projekt bietet ein Rahmenprogramm für die Studentinnen.

MentoringWerkstatt: Das Projekt MentoringWerkstatt der Universität Zürich basiert auf Peergruppen von Nachwuchswissenschaftlerinnen verschiedener Qualifikationsstufen und Disziplinen. Im Zentrum stehen Selbstorganisation, der Aufbau und die Pflege von Netzwerken und die Motivation zur wissenschaftlichen Laufbahn. Den Gruppen steht ein Jahresbudget zur Verfügung, das gemäss fachspezifischer Erfordernisse zur Aneignung von Schlüsselqualifikationen und zur Vernetzung eingesetzt werden kann. Der Austausch mit dem selbstgewählten „Wissenschaftlichen Beirat“, bestehend aus Professorinnen und Professoren, soll der Gruppe informelles Wissen über Regeln in der scientific community vermitteln. Das Projekt besteht aus neun Peergruppen mit insgesamt 140 Teilnehmerinnen. Zielgruppen sind insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Zürich.

3.3.3 Erreichte Zielgruppen

Welche Zielgruppen wurden mit den Projekten erreicht? Die Angaben zur Erreichung der Zielgruppen basieren auf den Resultaten der Befragung. Da die Fallzahlen der einzelnen Fachbereichsgruppen sehr klein sind, wurden einzelne Fachbereiche, wie sie das Bundesamt für Statistik führt, für die folgenden Auswertungen nochmals zusammengefasst. Die Auswertungen zeigen, dass knapp 60 Prozent der Befragten aus Geistes- und Sozialwissenschaften stammen (im Folgenden phil. I Fächer genannt, vgl. Darstellung 35). Die Befragten aus Exak-

¹⁹ Das Projekt besteht zusätzlich aus einem Volet B: Hier werden 10 Nachwuchswissenschaftlerinnen, welche kurz vor ihrem Doktorat stehen, während sechs Monaten von ihren Lehrveranstaltungen entlastet.

ten und Naturwissenschaften, aus Technischen und Interdisziplinären Wissenschaften sowie Medizin und Pharmazie stehen mit 26 Prozent an zweiter Stelle (im Folgenden phil. II Fächer genannt).²⁰ Nur 17 Prozent kommen aus den Fächern Recht und Wirtschaftswissenschaften. Ein Vergleich mit den Anteilen an Abschlüssen von Frauen (Lizentiate und Diplome) in den drei Fächergruppen zeigt, zumindest was die phil. I Fächer anbelangt, ähnliche Werte. Im Jahr 2000 waren 56 Prozent aller Abschlüsse von Frauen in einem phil. I Fach, 14 Prozent haben in einem phil. II Fach und 30 Prozent in den Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften abgeschlossen.²¹ Dies zeigt, dass sich Frauen aus phil. II Fächern verglichen mit ihrem Anteil an Abschlüssen stärker am Mentoring beteiligt haben als Frauen mit einem Abschluss in Recht oder Wirtschaftswissenschaften.

49 Prozent aller Befragten stehen auf einer Qualifikationsstufe nach der Promotion. Rund ein Drittel sind Doktorandinnen. Im Unterschied zu One-to-one-Mentoring-Projekten richtet sich das Peer-Mentoring deutlich stärker an Doktorandinnen.

Darstellung 35 Fachbereiche und Qualifikationsstufen

<i>Welches ist Ihr Fachbereich und Ihre Qualifikationsstufe?</i>								
		Phil I	Phil II	RWW	Studentinnen Lizentiat/Diplom	Doktorandinnen	Promovierte	Habilitandinnen Habilitierte
Total N= 153	%	58	26	17	15	37	22	27
Teilnehmerinnen One-to-one-Mentoring (N=70)	%	57	26	17	18	28	31	24
Teilnehmerinnen Peer-Mentoring (N=76)	%	59	22	18	13	47	16	25

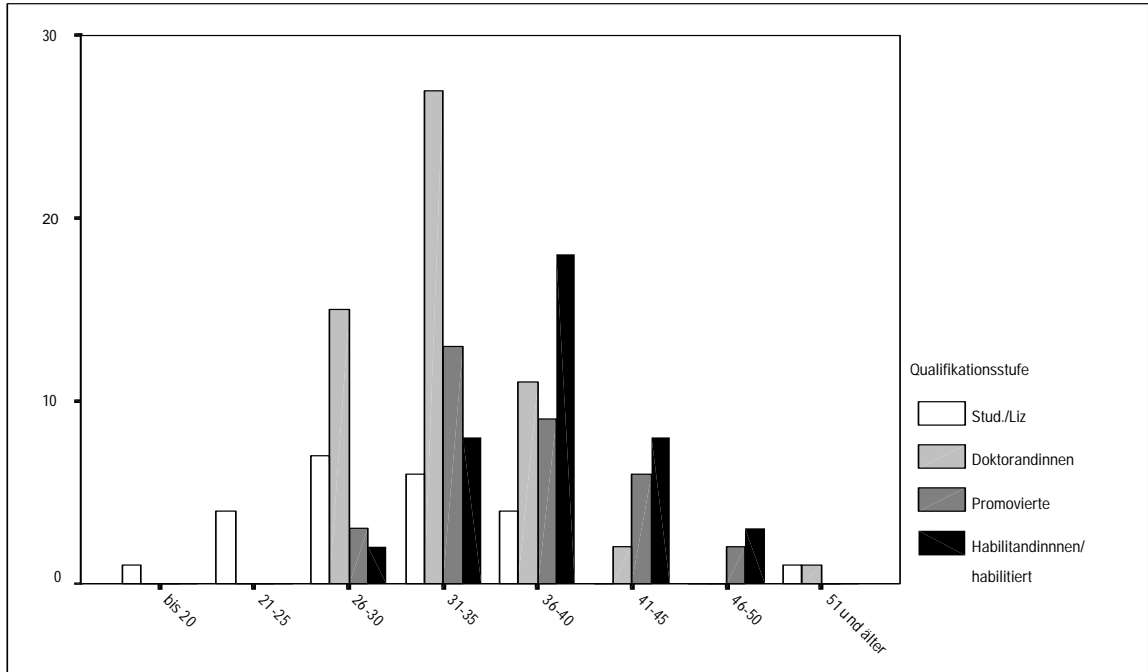
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

²⁰ In dieser Gruppe sind die Teilnehmerinnen aus den Exakten und Naturwissenschaften die grösste Gruppe (38 Teilnehmerinnen), aus Medizin, Pharmazie und den Technischen Wissenschaften kommen lediglich drei Befragte, aus Interdisziplinären Wissenschaften (vorwiegend Umweltnaturwissenschaften) kommen sechs Befragte.

²¹ Quelle: Bundesamt für Statistik, Abschlüsse der universitären Hochschulen 2000, Neuchâtel 2001.

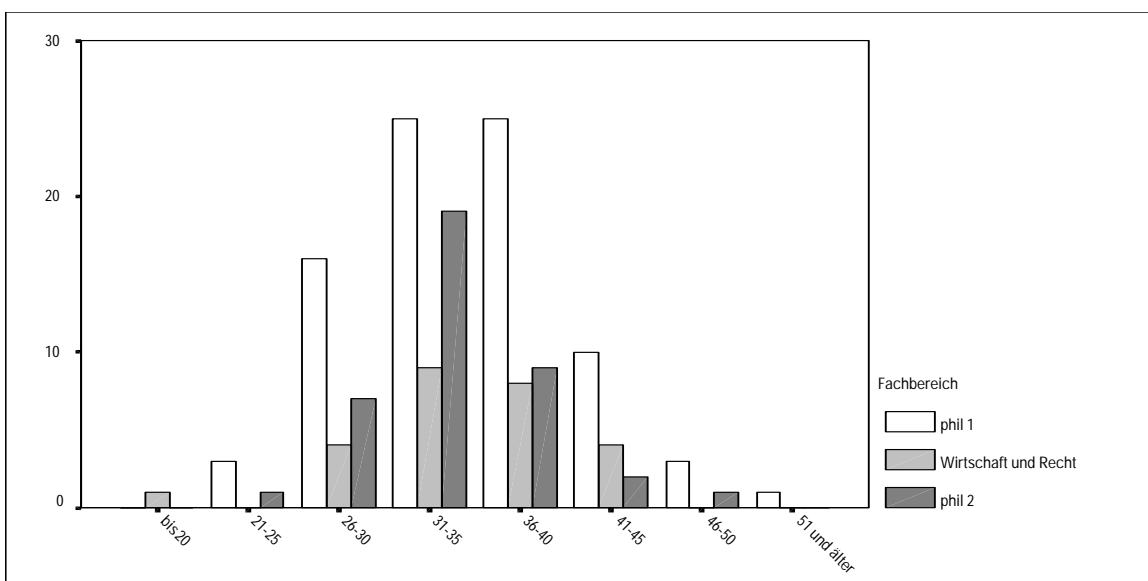
Darstellung 36 zeigt die Altersverteilung im Vergleich mit den Qualifikationsstufen. Erwartungsgemäss verschiebt sich die Verteilung mit höherer Qualifikation. Insgesamt ist der mittlere Altersdurchschnitt der Teilnehmerinnen bei 35 Jahren (Minimum: 20, Maximum: 55). Bei den Doktorandinnen liegt der Mittelwert bei 33, bei den Teilnehmerinnen nach der Promotion bei 36 und bei den Habilitandinnen bei 38 Jahren.

Darstellung 36 Altersverteilung nach Qualifikationsstufe



Ein Vergleich der Altersverteilung der Fachgruppen zeigt, dass die Teilnehmerinnen aus phil. I Fächern älter sind (vgl. Darstellung 37). Der Mittelwert dieser Gruppe liegt bei 35 Jahren, während er bei den Teilnehmerinnen aus phil. II Fächern und den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bei 34 Jahren liegt.

Darstellung 37 Altersverteilung nach Fachbereich



Darstellung 38 zeigt, dass 76 Prozent aller Teilnehmerinnen vor dem Start des Mentoring-Projektes an einer Universität tätig waren. 10 Prozent waren nicht erwerbstätig, 14 Prozent gingen einer Tätigkeit ausserhalb der Universität nach. Nur knapp ein Drittel aller Teilnehmerinnen hat Kinder. 24 Prozent haben Kinder unter fünf Jahren. 24 Prozent haben Kinder unter fünf Jahren. 24 Prozent haben Kinder unter fünf Jahren.

Darstellung 38 Erwerbstätigkeit und familiäre Situation

	Prozentanteile aller Antwortenden N= 151/155 %
Nichterwerbstätig	10
Erwerbstätig an der Universität (und allenfalls ausserhalb der Universität)	76
Erwerbstätig ausschliesslich ausserhalb der Universität	14
Keine Kinder	71
Kinder, im Alter zwischen 0 und 5 Jahren	24
Kinder, älter als 6 Jahre	5
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.	

3.3.4 Wie wurden die Mentoring-Kontakte durchgeführt?

Darstellung 39 zeigt die Art des Matchings der Mentoring-Kontakte. Rund zwei Drittel der Mentorinnen sind Frauen. Bei einem Viertel sind Mentee und Mentor/-in an derselben Universität und bei rund der Hälfte an einer anderen Schweizer Universität tätig. Ein Viertel der Mentoring-Kontakte verbinden Mentees mit Mentoren oder Mentorinnen im Ausland. Knapp 70 Prozent der Matchings verbinden Personen mit gleichem fachlichem Hintergrund.

Darstellung 39 Art des Matchings (ohne MentoringWerkstatt Zürich)

Bitte geben Sie die Art des Matchings beim Mentoring-Kontakt an.	
	Prozentanteile aller Antwortenden N= 63-66 %
Same Gender	70
Cross Gender	30
Intrauniversitär	26
Interuniversitär (CH)	49
International	25
Gleiche Fachdisziplin	69
Andere Fachdisziplin	31
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.	

Uns interessierte weiter, welche Kommunikationsformen eingesetzt wurden und wie häufig die verschiedenen Kontaktformen stattfanden (vgl. Darstellung 40). Die wichtigsten Kontaktformen sind persönliche Treffen (79 Prozent) und E-mails (84 Prozent). Telefonischen Kontakt hatten lediglich 41 Prozent aller Mentees. Bei rund vier Fünftel haben persönliche Treffen zwischen Mentee und Mentorin oder Mentor stattgefunden. Davon haben sich 42 Prozent ein- oder zweimal getroffen. Ein weiterer Drittel hat ungefähr alle drei Monate ein Treffen durchgeführt. Ein Fünftel hat sich jeden Monat getroffen. Von den 84 Prozent, die sich per E-mail ausgetauscht haben, geben 47 Prozent an, sich ein- oder mehrmals pro Monat per E-mail ausgetauscht zu haben.

Darstellung 40 Formen und Häufigkeiten des Kontaktes

Bitte geben Sie die Formen und die Häufigkeit des Kontaktes an.					
	Prozentanteile aller Antwortenden (Mehrfachantworten) N=63 %	Falls ein Kontakt statt fand: Angaben zur Häufigkeit			
		davon 2x jährlich oder weniger %	davon etwa alle 3 Monate %	davon etwa 1x monatlich %	davon mehrmals monatlich %
E-mail (N=53)	84	25	28	32	15
Telefonischer Kontakt (N=26)	41	31	42	19	8
Persönliche Treffen (N=50)	79	42	34	20	4

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

* Personen, die das One-to-one-Mentoring abgebrochen haben, wurden in dieser Auswertung ausgeschlossen.

Die allermeisten Mentoring-Beziehungen haben auf einer intensiven Kontaktbasis stattgefunden. 43 Prozent aller Mentees geben an, dass sie mindestens einmal pro Monat mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor einen Kontakt in irgendeiner Form hatten. Ein Drittel hat sich alle drei Monate kontaktiert. Bei praktisch allen hat in der einjährigen Projektzeit mindestens einmal ein persönliches Treffen stattgefunden. Schliesst man die Teilnehmerinnen des E-Mentorings aus, so gibt nur eine Person an, dass sie sich nie mit der Mentorin oder dem Mentor getroffen habe.

Darstellung 41 Kontakthäufigkeit

	Kontakthäufigkeit N= 63 %
2x jährlich oder weniger	19
Mind. alle 3 Monate	33
Mind. 1x monatlich	43
Keine Kontakte/ Keine Angabe	5

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

* Personen, die das One-to-one-Mentoring abgebrochen wurden in dieser Auswertung ausgeschlossen.

Die Zeitinvestitionen für das Mentoring unterscheiden sich zwischen den Teilnehmerinnen eines One-to-one-Projektes oder eines Peer-Mentoring-Projektes erheblich (vgl. Darstellung 42). Während 96 Prozent der Teilnehmerinnen eines One-to-one-Projektes zirka eine bis zwei Stunden pro Woche für das Mentoring aufgewendet haben, sind dies beim Peer-Mentoring nur 68 Prozent. 22 Prozent der Teilnehmerinnen von Peergruppen haben mehr als zwei und bis zu vier Stunden pro Woche in das Projekt investiert.

Darstellung 42 Zeitinvestition

Wieviel Zeit haben Sie für das Mentoring-Projekt eingesetzt? (nur bis offizielles Projektende)			
	1 bis 2 Stunden pro Woche	Mehr als 2, bis 4 Stunden pro Woche	Mehr als 4 Stunden pro Woche
	%	%	%
Total N= 121*	80	12	7
Teilnehmerinnen One-to-one-Mentoring (N=55)	96	-	4
Teilnehmerinnen Peer-Mentoring (N=59)	68	22	10

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

* 7 Personen konnten keinem Mentoringtyp zugeordnet werden, weil sie entweder kein Projekt angegeben haben oder an einem Peer- und einem One-to-one-Mentoring teilgenommen haben

3.3.5 Leistungen der Mentoring-Projekte (One-to-one/Peer)

Die Teilnehmerinnen mussten auf einer Liste mit insgesamt 19 möglichen Leistungen des Mentorings die drei für sie wichtigsten Bereiche nennen. Die Auswertung dieser Nennungen ist in den Darstellungen 43 und 44 zusammengestellt. Die Bereiche, welche von über einem Drittel genannt wurden, sind mit zwei Punkten markiert. Nennungen zwischen 20 und 32 Prozent sind mit einem Punkt versehen. Die Teilnehmerinnen eines One-to-one-Projektes nennen an erster Stelle die Klärung der Karriereabsichten, weiter als wichtig eingeschätzt wird der Austausch und die Vernetzung mit Frauen der eigenen Qualifikationsstufe und mit Professor/-innen, wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere sowie zielgerichtetes wissenschaftliches Arbeiten und Selbstsicherheit. Werden die als am wichtigsten eingestuft Leistungen nach Fach und Qualifikationsstufen differenziert, zeigen sich Profile, die sich zum Teil deutlich unterscheiden.

Für Teilnehmerinnen aus *phil. I Fächern* waren neben den oben genannten Bereichen die Information über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems und das Feedback zu den eigenen Karrieremöglichkeiten wichtig. Die Teilnehmerinnen aus *phil. II Fächern* weichen am wenigsten von den Gesamtnennungen ab. Für sie war lediglich zusätzlich die Vernetzung auf Stufe Professor/-innen wichtig. Teilnehmerinnen aus *Rechts- und Wirtschaftswissenschaften* unterscheiden sich deutlich von den anderen beiden Gruppen. Sie stufen Karrierestrategien und die Unterstützung für zielgerichtetes Arbeiten als besonders wichtig ein. Weiter nennen sie gleichgewichtig den Einblick in den Karrierealltag, die Funktionsweise des Wissenschaftsbetriebs, die Vernetzung mit Professor/-innen sowie Kenntnisse über Eintritt in die scientific community.

Studentinnen und Lizientierten ermöglichte das Mentoring insbesondere Klärung der Karriereabsichten und erhöhte Selbstsicherheit. Die Klärung der Karriereabsichten steht auch für *Doktorandinnen und Promovierte* deutlich im Vordergrund. Zielgerichtetes wissenschaftliches

Arbeiten und Feedbacks zu den eigenen Qualifikationen und akademischen Möglichkeiten sind ebenfalls wichtige Bereiche. *Habilitandinnen/Habilitierte* nennen mit grosser Priorität den Austausch mit Professor/-innen, Informationen zu Karrierestrategien und (informellem) Wissen über das Wissenschaftssystem sowie das zielgerichtete wissenschaftliche Arbeiten.

Während die Mentoring-Projekte mit hoher und mittlerer Verbindlichkeit bezüglich der Inhalte und Kontakte kaum von den Gesamtnennungen abweichen, unterscheiden sich Kontakte mit geringer Verbindlichkeit deutlich. Hier scheint das Mentoring insbesondere im Bereich Vernetzung mit Professor/-innen die Hauptleistung gebracht zu haben. Zusätzlich genannt wird Information über bestehende Netzwerke und die Vernetzung mit Frauen der gleichen Qualifikationsstufe.

Darstellung 43 Wichtigste Leistungen des Projekts nach Art des Mentorings (Teilnehmerinnen an einem One-to-one-Mentoring)

Nennen Sie die drei wichtigsten der folgenden Leistungen (1-19) des Mentoring-Projektes
(● = Anzahl Nennungen zwischen 20 und 32 Prozent, ●● = Anzahl Nennungen ab 33 Prozent, Mehrfachantworten)

	Gesamt N=65 (One-to-one)	Phil I N=34	Phil II N=17	RW N=12	Studierende/ Lizentiate/ Doktorandinnen N=30	Promovierte/ Habilitationen/ Habilitierte N=35	Hohe Verbindlichkeit* N=23	Mittlere Verbindlichkeit N=25	Geringe Verbindlichkeit N=17
Die Teilnahme am Mentoring-Projekt ermöglichte mir...	●	●●	●		●	●	●	●●	●
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe				●		●		●●	●●
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren	●		●			●●			●●
Kenntnisgewinn über bestehende wissenschaftliche Netzwerke				●					
bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten Kontakte in der Scientific Community aufzubauen									
andere konkrete Veränderungen im Bereich der Vernetzung									
Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere				●					
Zugang zu (informellem) Wissen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems		●		●		●●		●	●
bessere Informationen über wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere	●	●	●	●●		●●	●	●	●
Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akad. Karriere		●			●	●		●	
eine Klärung meiner Karriereabsichten	●●	●●	●●	●	●●	●●	●●	●	●
zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere	●	●	●	●●	●	●●	●	●	
Selbstsicherheit	●	●	●		●●	●●	●	●	
andere konkrete Veränderungen im Bereich der persönlichen Unterstützung					●				
fachliche Unterstützung für die Durchführung eines Forschungsprojektes									
fachliche Unterstützung für die Entwicklung eines Forschungsprojekts									
fachliche Unterstützung bei einer Publikation									
andere fachliche Unterstützung									

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

* Definition Verbindlichkeit (Auswertungen im Anhang): **Hohe Verbindlichkeit** = Inhalt und Form des Mentoringkontakts wurden zu Beginn festgelegt und entsprechend durchgeführt.

Mittlere Verbindlichkeit = Inhalt oder Form des Mentoringkontakts wurden zu Beginn festgelegt und entsprechend durchgeführt. **Geringe Verbindlichkeit** = Inhalt und Form des Mentoringkontakts haben sich im Laufe des Kontaktes ergeben, respektive Inhalt und Form wurden zu Beginn festgelegt, aber in der Folge nicht entsprechend umgesetzt.

Darstellung 44 Wichtigste Leistungen des Projekts nach Art des Mentorings (Teilnehmerinnen an einem Peer-Mentoring)

Nennen Sie die drei wichtigsten der folgenden Leistungen (1-19) des Mentoring-Projekts
(● = Anzahl Nennungen zwischen 20 und 32 Prozent, ●● = Anzahl Nennungen ab 33 Prozent, Mehrfachantworten)

	Gesamt (Peer) N=64	PhD I N=39	PhD II N=16	RW N=8	Lizentierte/ Doktorandinnen N= 41	Promovierte/ Habilitationen/ Habilitierte N= 23
Die Teilnahme am Mentoring-Projekt ermöglichte mir...	●●	●●				
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe	●●	●●	●●	●●	●●	●●
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren			●			●
Kenntnisgewinn über bestehende wissenschaftliche Netzwerke				●	●	
bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten Kontakte in der Scientific Community aufzubauen				●		●
Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere			●		●	●●
Zugang zu (informellem) Wissen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems	●●	●	●●	●	●●	●●
bessere Informationen über wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere						●
Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akad. Karriere						
eine Klärung meiner Karriereabsichten		●			●	
zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere				●		
Selbstsicherheit					●●	●
Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit					●	●
fachliche Unterstützung für die Durchführung eines Forschungsprojektes	●		●	●●	●●	●
fachliche Unterstützung bei einer Publikation						●
andere fachliche Unterstützung						●

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Im Unterschied zu den One-to-one-Projekten nennen die Teilnehmerinnen eines Peer-Mentorings prioritär die Vernetzung mit Frauen der eigenen Qualifikationsstufe. Für sie ist es zudem das (informelle) Wissen über das Wissenschaftssystem und die fachliche Unterstützung, welche sie als besonders wichtig erachten.

Für die *Teilnehmerinnen aus phil. I Fächern* steht neben der Vernetzung mit Frauen der eigenen Qualifikationsstufe und dem (informellen) Wissen über das Wissenschaftssystem nicht die fachliche Unterstützung, sondern die Klärung der Karriereabsichten im Vordergrund. Die *Teilnehmerinnen aus phil. II Fächern* sehen als wichtige Leistungen die Vernetzung mit Professor/-innen sowie den Einblick in den Werdegang und den Alltag einer akademischen Karriere. Bei den *Teilnehmerinnen aus den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften* stehen die Vernetzung mit Frauen der gleichen Qualifikationsstufe und die fachliche Unterstützung eindeutig im Vordergrund. Zusätzlich als wichtig erachten sie die Information zu wichtigen Netzwerken, zu den Möglichkeiten Kontakte zu knüpfen und zu (informellem) Wissen über das Wissenschaftssystem. Die Klärung der Karriereabsichten, das zielgerichtete Arbeiten und die Unterstützung bei einer Publikation wird ebenfalls als wichtig eingeschätzt.

Werden die Nennungen nach Qualifikationsstufe unterschieden, steht neben der Vernetzung mit Frauen der eigenen Qualifikationsstufe und dem (informellen) Wissen über das Wissenschaftssystem bei den *Doktorandinnen* die fachliche Unterstützung im Vordergrund. Ebenso werden die Kenntnisse zu Netzwerken, die Klärung der Karriereabsichten und die Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit genannt. Für die *Teilnehmerinnen nach der Promotion* steht zudem der Einblick in den Werdegang und den Alltag einer akademischen Karriere im Vordergrund. Zusätzlich nennen sie zahlreiche weitere wichtige Unterstützungsbereiche wie die Vernetzung auf Stufe Professor/-innen, die Informationen über Möglichkeiten des Kontaktaufbaus und zu wirkungsvollen Karrierestrategien, Selbstsicherheit und Selbsteinschätzung, Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit sowie die Unterstützung beim Publizieren.

Darstellung 45 zeigt, dass 57 Prozent den Kontakt mit der Mentorin oder dem Mentor auch nach Ablauf des offiziellen Projektendes weiterführen. Dieses Resultat macht deutlich, dass es im Rahmen der Mentoring-Projekte beim grössten Teil der Mentees gelungen ist, eine Förderbeziehung aufzubauen, die auch längerfristig als Unterstützung bereitsteht. Rund ein Viertel beendete den Kontakt nach einem Jahr, bei 15 Prozent wurde der Kontakt vor Ablauf des Projektendes abgebrochen.

Darstellung 45 Beendigung des Kontaktes (ohne MentoringWerkstatt)

Wie haben Sie und die Mentorin/der Mentor den Kontakt beendet?	
Der Kontakt wurde...	Prozentanteile aller Antwortenden N = 68 %
mit Ablauf des offiziellen Projektendes beendet .	28
nach Ablauf des offiziellen Projektendes weitergeführt .	57
vor Ablauf des offiziellen Projektendes abgebrochen .	15

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

3.3.6 Wirkungen auf die akademische Karriere

Vor dem Hintergrund des Programmziels, der Erhöhung des Frauenanteils in höheren und höchsten Positionen im Wissenschaftssystem, interessierte uns, welche konkreten Karriere-

schritte die Teilnehmerinnen während der Projektlaufzeit umsetzen und ob die Teilnahme an einem Mentoring-Projekt dazu einen Beitrag geleistet hat (vgl. Darstellung 46).²²

51 Prozent haben eine **wichtige Etappe hin zur nächsten Qualifikationsstufe erreicht**. Davon geben drei Viertel dazu an, dass das Mentoring einen Beitrag geleistet hat.

Ebenfalls 51 Prozent konnten **eine wissenschaftliche Arbeit publizieren**. Es sind insbesondere Teilnehmerinnen nach dem Doktorat. Bei 52 Prozent davon hat das Mentoring dabei einen Beitrag geleistet.

Eine **Einladung für eine Präsentation von Arbeiten an einer Konferenz** haben im Verlaufe des Projektjahres 50 Prozent erhalten. Differenzierte Auswertungen zeigen, dass es sich dabei insbesondere um Habilitandinnen und Habilitierte handelt. Davon geben 59 Prozent an, dass das Mentoring einen Beitrag geleistet hat.

Eine **wissenschaftliche Forschungskooperation mit Dritten** konnten 35 Prozent aufbauen. Für 50 Prozent war der Beitrag des Mentorings wichtig.

Ebenfalls 35 Prozent geben an, dass sie im Verlaufe der **Projektzeit ein eigenes Forschungsprojekt initiiert** hätten. Hier sind es insbesondere die Teilnehmerinnen nach dem Doktorat. Rund die Hälfte davon gibt an, dass das Mentoring einen Beitrag dazu geleistet hat.

Immerhin 30 Prozent haben die **nächste formale Qualifikationsstufe erreicht** und über die Hälfte davon gibt an, dass das Mentoring für diesen Schritt einen Beitrag geleistet hat.

Die Auswertungen zeigen, dass in grossem Umfang Karriereschritte erfolgten. Der Anteil derjenigen, die dem Mentoring einen Beitrag daran zumessen, ist zwar unterschiedlich. Bei den meisten erreichten Stufen ist jedoch die Hälfte der Teilnehmerinnen überzeugt, dass das Mentoring einen Beitrag geleistet hat. Da Erfolge immer auf verschiedene Ursachen zurückzuführen sind, scheint der Einfluss der Mentorings beachtlich. Nur 18 der rund 140 Antwortenden geben an, dass das Mentoring bei den erfolgten Schritten keinen Beitrag geleistet hat.

²² Für die Bestimmung des Projektbeitrags wurden die Kategorien „einen ausschlaggebenden Beitrag“, „einen grossen Beitrag“ und „einen kleinen Beitrag“ zusammengefasst.

Darstellung 46 Karriereschritte

Welche konkreten Schritte haben Sie im vergangenen Jahr umgesetzt und wie schätzen Sie den Beitrag des Mentoring-Projektes ein? (Mehrfachantworten möglich)*		
	Prozentanteile aller Antwortenden (Mehrfachantworten) N=129** - 139 %	Falls Schritt erfolgt: Mit Beitrag des Projekts %
Erreichung wichtiger Etappe hin zur nächsten Qualifikationsstufe	51***	75
Publikation von Arbeiten	51	52
Einladung/Präsentation von Arbeiten an Konferenzen/Tagungen	50	59
Aufbau wissenschaftlicher Forschungs Kooperation mit Dritten	35	50
Initiierung eines eigenen Forschungsprojektes	35	52
Erreichung der nächsten formalen Qualifikationsstufe**	30	54
Stipendium erhalten	27	29
Forschungsaufenthalt an einer Universität im Ausland erhalten	24	24
Neu ein Beschäftigungsverhältnis an einer Universität	22	30
Qualifizierteres Beschäftigungsverhältnis an einer Universität	21	24
Erhalt eines wissenschaftlichen Preises	15	12
Anderes****	12	69

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

- * Personen, welche das One-to-one-Mentoring abgebrochen haben, sowie Studierende, wurden in dieser Auswertung ausgeschlossen
- ** ohne Personen mit Habilitation
- *** Lesehilfe: 51 Prozent aller Antwortenden geben an, im vergangenen Jahr eine Etappe zur nächsten formalen Qualifikationsstufe erreicht zu haben. 75 von diesen 51 Prozent sind der Meinung, dass dabei die Teilnahme am Mentoring-Projekt einen Beitrag geleistet hat.
- **** Die Antworten unter der Kategorie „Anderes“ lassen sich zu folgenden Gruppen zusammenfassen: Weiterqualifizierung (7), Veränderung bzgl. Arbeitsstelle (4), Fachspezifische (Re-)Orientierung (4)

80 Prozent der antwortenden Mentees konnten ihre Karriereziele im Verlaufe des Mentorings klären. 81 Prozent kennen ihre eigenen Chancen für eine akademische Karriere nach Projektende besser. Die Hälfte gibt an, das Mentoring hätte ihre Motivation, eine akademische Karriere anzustreben, erhöht. Darstellung 47 zeigt weiter, dass sich Klärungen bezüglich der eigenen Karriereziele insbesondere bei unteren Qualifikationsstufen ergeben haben. Für alle Qualifikationsstufen erscheint in hohem Masse eine Klärung der akademischen Karrierechancen erfolgt zu sein. Auf allen Stufen gibt rund die Hälfte an, heute eine höhere Motivation für eine akademische Karriere zu haben.

Darstellung 47 Persönlicher Nutzen für eine akademische Karriere

Persönlicher Nutzen der Teilnahme am Mentoring-Projekt für eine akademische Karriere? (Prozentanteile für Nennungen „trifft zu“ respektive „trifft teilweise zu“)*			
	Mehr Klarheit bzgl. akademischer Karriereziele %	Mehr Klarheit bzgl. akad. Karriere-chancen %	Grössere Motivation eine akad. Karriere anzustreben %
Total N= 131 - 136	80	81	50
Studierende/Lizenzierte (N= 20)	95	80	50
Doktorandinnen (N= 49-50)	86	80	48
Promovierte (N= 26-29)	86	85	52
Habilitandinnen/Habilitierte (N= 36)	58	81	50

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

* Personen, welche das One-to-one-Mentoring abgebrochen haben, wurden in dieser Auswertung ausgeschlossen

Die Teilnahme an einem Mentoring hat für 89 Prozent keine negativen Wirkungen für ihre akademische Karriere (vgl. Darstellung 48). Für 11 Prozent entstanden negative Wirkungen durch die Teilnahme. Diese betreffen vor allem den Konflikt zwischen dem Zeitaufwand für das Mentoring versus demjenigen für die unmittelbare wissenschaftliche Qualifizierung (nur beim Peer-Mentoring genannt), Beziehungskonflikte und die Ernüchterung bezüglich der akademischen Karriere.

Darstellung 48 Negative Wirkungen für akademische Karriere

Hatte die Teilnahme am Mentoring-Projekt negative Wirkungen für Ihre akademische Karriere?	
	Prozentanteile aller Antwortenden N= 147 %
Nein	89
Ja*	11

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

* Negative Konsequenzen: Zeitverlust/zu grosser Aufwand (9, nur Peer-Mentoring), Konflikte mit Beirat respektive Gruppe (3), Konflikte mit MentorIn (2), Ernüchterung bezüglich akademischer Karriere (3); Anderes (3)

Wie schätzen die Teilnehmerinnen den Nutzen des Mentorings für ihre wissenschaftliche Karriere rückblickend insgesamt ein? Die Antworten wurden hinsichtlich der Variablen Zukunftsperspektive bezüglich der eigenen Tätigkeit in zwei Jahren, Qualifikationsstufe, Erwerbstätigkeit, Fach, Art des Matchings und Verbindlichkeit des Mentoring-Kontaktes ausgewertet.²³ Deutlich wird in der Darstellung, dass Teilnehmerinnen, welche für sich eine ausseruniversitäre Zukunftsperspektive sehen, den Nutzen deutlich geringer sehen, als diejenigen, die planen im universitären Rahmen tätig zu sein. Den Nutzen als sehr gross oder eher gross beurteilen insbesondere Studierende/Lizenzierte (65 Prozent) und Promovierte (59 Prozent).

²³ Auswertungen bezüglich der einzelnen Mentoring-Projekte befinden sich im Anhang.

Habilitandinnen/Habilitierte (46 Prozent) und Doktorandinnen (51 Prozent) sind eher skeptischer. Vor allem nicht Erwerbstätige schätzen den Nutzen deutlich grösser ein als Erwerbstätige an einer Universität. Teilnehmerinnen aus phil. II Fächern bewerten den Nutzen des Mentorings für ihre wissenschaftliche Karriere mit 67 Prozent deutlich besser als die anderen beiden Fächergruppen. Ebenfalls deutlich sichtbar wird, dass Teilnehmerinnen, deren Mentoring-Kontakt mit mittlerer bis höherer Verbindlichkeit durchgeführt wurde, den Nutzen besser beurteilen.

Darstellung 49 *Einschätzung des Nutzens für wissenschaftliche Karriere*

<i>Wenn Sie Ihre Teilnahme am Mentoring-Projekt insgesamt betrachten, wie beurteilen Sie den Nutzen für Ihre wissenschaftliche Karriere?*</i>		
	Sehr gross Eher gross %	Eher klein Sehr klein %
Total N= 142	54	46
Zukunftsperspektive universitäre Tätigkeit (N= 80)	60	40
Zukunftsperspektive ausseruniversitäre Tätigkeit (N= 64)	46	54
Studierende/Lizenzierte (N= 20)	65	35
Doktorandinnen (N= 51)	51	49
Promovierte (N= 32)	59	41
Habilitandinnen/Habilitierte (N= 39)	46	54
Nicht Erwerbstätige (N= 14)	71	29
Erwerbstätige an Universität (N= 107)	51	49
Erwerbstätige ausserhalb Universität (N= 20)	55	45
Phil I (N= 81)	51	49
Phil II (N= 33)	67	33
Wirtschaft und Recht (N= 25)	40	60
Same gender (N= 107)	56	44
Cross gender (N= 23)	48	52
Hohe Verbindlichkeit (N= 25)**	64	36
Mittlere Verbindlichkeit (N= 21)**	71	29
Geringe Verbindlichkeit (N= 12)**	58	42
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.		

* Personen, welche das One-to-one-Mentoring abgebrochen haben, wurden in dieser Auswertung ausgeschlossen

** ohne Teilnehmerinnen MentoringWerkstatt Zürich

4 Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen

4.1 Diskussion der Ergebnisse im Hinblick auf die Zielerreichung

Mit dem Modul 2 will das Bundesprogramm die Bedingungen und Voraussetzungen für die akademische Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den zehn Schweizer Universitäten verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, fördert das Programm Projekte, die Vernetzungs-, Beratungs- und Betreuungsangebote von Nachwuchswissenschaftlerinnen aufbauen.

Welche Angebote sind aufgebaut worden – in welchem Umfang?

Modul 2 hat ein vielfältiges Angebot an Nachwuchsförderungsinstrumenten für Frauen initiiert. Insgesamt wurden 32 Projekte durch das Bundesprogramm unterstützt.²⁴ Die Projekte lassen sich in fünf Hauptkategorien zusammenfassen: Mentoring-Projekte (9 Projekte), Kurse und Coachings von Gruppen (7 Projekte), Vorlesungen und Meetings (3 Projekte), Informationstage für Gymnasiastinnen (2 Projekte) sowie Kommunikations- und Vernetzungsplattformen und Datenbanken (2 Projekte).

Die beträchtliche Zahl von rund 2'000 Nachwuchswissenschaftlerinnen konnten insgesamt mit den geförderten Projekten erreicht werden. An Mentoring-Projekten nahmen rund 380 Mentees teil. Die Kurse und das Gruppencoaching verzeichneten rund 520 Teilnehmerinnen. Dabei handelt es sich um ein- bis dreitägige Kurse. Vorlesungen und Meetings besuchten mindestens 600 Personen. Mit den Informationstagen konnten rund 550 Gymnasiastinnen angesprochen werden.

Das mit den Mitteln des Programms aufgebaute Angebot ermöglicht heute allen Nachwuchswissenschaftlerinnen an den zehn Schweizer Universitäten prinzipiell den Zugang zu einem der drei sprachregionalen Mentoring-Projekte (One-to-one-Mentoring) oder zum gesamtschweizerischen E-Mentoring-Projekt. Zusätzlich sind intrauniversitäre, fächerübergreifende (BE, GE, ZH) oder fachspezifische (BE, BS, FR) Mentoring-Angebote entwickelt worden. Über Kurs- und Gruppencoaching-angebote verfügen heute in unterschiedlichem Umfang alle deutschsprachigen Universitäten.

Vor dem Start des Bundesprogramms existierten keine Mentoring-Projekte an den Universitäten und nur vereinzelt Kurs- und Coachingangebote oder Vorlesungen mit spezifischer Ausrichtung auf Frauen im Wissenschaftssystem. Das Bundesprogramm hat hier auf eindrückliche Weise Impulse gesetzt und Aktivitäten ausgelöst. In der vierjährigen Laufzeit des Bundesprogramms ist wie oben beschrieben ein breites und umfangreiches Angebot an spezifischen Nachwuchsförderungsinstrumenten aufgebaut worden. Eine grosse Zahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen konnte in der Folge in den vergangenen vier Jahren gefördert werden.

Der Aufbau der Projekte hat gleichzeitig zu einem profunden Know-how-Aufbau und Vernetzung im Bereich Nachwuchsförderung bei den Projektleiterinnen und insbesondere bei den Gleichstellungsstellen geführt. Hier ist ein grosses Transferpotenzial vorhanden. Die Wirkungen von Modul 2 können vervielfacht werden, wenn diese Erfahrungen und das Wissen in der zweiten Programmlaufzeit für neue Projekte nutzbar gemacht werden.

Die Grund- und Sockelbeiträge sind im Sinne des Moduls 2 verwendet worden. Sie ermöglichen den Auf- und Ausbau der Gleichstellungsstellen und in der Folge die Entwicklung und Durchführung von Projekten im Modul 2. Sie führten zusätzlich zu weiteren Aktivitäten im Rahmen des Moduls 2. Die Grund- und Sockelbeiträge trugen somit massgeblich zur Zielerreichung im Modul 2 bei.

Was sind die Wirkungen für die Teilnehmerinnen von Mentoring-Projekten?

Die Auswertung der Befragung der Teilnehmerinnen von Mentoring-Projekten zeigt, dass die Projekte bereits kurzfristig wichtige Beiträge zur Erreichung von Qualifikations- und Karrie-

²⁴ Davon sind neun Folgeprojekte. Sie werden im Folgenden nicht mehr aufgeführt.

reschritten geleistet haben. 51 Prozent der Teilnehmerinnen haben im Verlaufe des einjährigen Mentorings²⁵ eine wichtige Etappe hin zur nächsten Qualifikationsstufe erreicht. Ebenfalls 51 Prozent konnten eine wissenschaftliche Arbeit publizieren. Eine Einladung für eine Präsentation von Arbeiten an einer Konferenz haben im Verlaufe des Projektjahres 50 Prozent erhalten. Eine wissenschaftliche Forschungskooperation mit Dritten haben im Laufe des Projektjahres 35 Prozent aufgebaut. Ebenfalls 35 Prozent geben an, dass sie im Verlaufe der Projektzeit ein eigenes Forschungsprojekt initiiert hätten. 30 Prozent haben die nächste formale Qualifikationsstufe erreicht.

75 Prozent all jener, die die nächste wichtige Etappe hin zur nächsten Qualifikationsstufe erreicht haben, geben explizit an, dass das Mentoring zur Erreichung einen Beitrag geleistet hat. Bei der Mehrheit der anderen oben genannten Schritte wird von rund 50 Prozent ein Einfluss durch das Mentoring angegeben. Erfolge sind immer auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Unter dieser Voraussetzung scheint der Einfluss der Mentorings beachtlich.

Die Auswertungen zeigen, dass bei den One-to-one-Mentorings die Klärung der eigenen Karriereabsichten im Vordergrund steht. Als weitere wichtige Unterstützungsleistungen werden die Vernetzung mit Professor/-innen und Frauen der eigenen Qualifikationsstufe, die Informationen zu Karrierestrategien, das zielgerichtete wissenschaftliche Arbeiten sowie Selbsteinschätzung und Sicherheit genannt. Bei den Peer-Mentorings sind es neben der Vernetzung, die als am weitaus wichtigsten eingeschätzt wird, der Zugang zu Informationen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems sowie auch die fachliche Unterstützung beim eigenen Forschungsvorhaben.

Das Mentoring erweist sich als Instrument mit hoher Flexibilität, was die Unterstützungsbereiche angeht. Werden die als wichtig eingestuften Leistungen des Mentorings nach Fach- und Qualifikationsstufe differenziert, zeigen sich sehr unterschiedliche Gewichtungprofile. Je nach Fachkultur und Qualifikationsphase werden andere Bereiche zu wichtigen Inhalten der Mentoring-Kontakte. Dieses Resultat legt nahe, dass bei Projektkonzeptionen die Zielgruppendefinition sowie die fach- und qualifikationsphasenspezifisch angepasste Begleitung (Rahmenprogramm) der Mentoring-Kontakte wichtig ist.

Wer hat an den Mentoring-Projekten teilgenommen?

Die Teilnehmerinnen der Mentoring-Projekte kommen zu 60 Prozent aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, zu 17 Prozent aus den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften und zu 26 Prozent aus den Exakten und Naturwissenschaften, den Technischen und Interdisziplinären Wissenschaften sowie Medizin.²⁶

49 Prozent aller Teilnehmerinnen stehen auf einer Qualifikationsstufe nach der Promotion. Rund ein Drittel sind Doktorandinnen. Im Unterschied zu One-to-one-Mentoring-Projekten richtete sich das Peer-Mentoring deutlich stärker an Doktorandinnen. Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen liegt relativ hoch bei 35 Jahren. Nur 29 Prozent der Teilnehmerinnen haben Kinder. Die Analyse der Charakteristika der Teilnehmerinnen gibt einerseits eindrückliche Hinweise darauf, wie gross bei Programmstart die Nachfrage nach Unterstützung bei Frauen auf höheren Qualifikationsstufen und mit langjähriger Verweildauer im Mittelbau war.

Die laufenden Mentoring-Projekte erreichen zurzeit verschiedene Zielgruppen noch nicht, beziehungsweise sie sind auf diese Gruppen nicht ausgerichtet.

Ist die Nachhaltigkeit der Projekte gewährleistet?

Die nachhaltige Implementierung ist noch bei keinem der Mentoring-Projekte gesichert. Zum Teil sind Aktivitäten im Gang, insbesondere wird mit Nachwuchsförderungsstellen der Universitäten die Zusammenarbeit gesucht. Auf Grund der Angaben aus den Interviews wird die langfristige Implementierung an den Universitäten jedoch als eher schwierig eingeschätzt, dies vor allem bei universitätsübergreifenden Projekten.

²⁵ Beim Peer-Mentoring-Projekt waren es zwei Jahre.

²⁶ Zur Definition der Fachbereichsgruppen und den Gründen für diese Zusammenfassung vgl. Kapitel 3.3.3)

4.2 Empfehlungen

Die nachfolgenden Empfehlungen beziehen sich auf die zukünftige Projektförderung innerhalb von Modul 2, die konkrete Konzeption neuer Projekte innerhalb von Modul 2 und die Aktivitäten im Zusammenhang mit der Implementierung der Projekte und dem aufgebauten Wissen im Bereich der Nachwuchsförderung allgemein und speziell von Frauen.

Innerhalb von Modul 2 ist ein Projektangebot anzustreben, welches einerseits gesamtschweizerisch den Zugang zu Projekten mit *intensiver personenbezogener Nachwuchsförderung* für eine akademische Karriere (Mentoring-Projekte) sicherstellt und andererseits einer *breiten Zielgruppe von Nachwuchswissenschaftlerinnen* Beratung und Förderung für eine wissenschaftliche Karriere ermöglicht (Kurse, Gruppencoachings, Vorlesungen, Meetings usw.).

Intensive personenbezogene Nachwuchsförderungsprojekte (Mentoring-Projekte) sollen Statuspassagen fokussieren, beispielsweise Abschluss Doktorat und Übergang zur nächsten Qualifikationsstufe oder Abschluss Lizentiat und Beginn eines Doktorates. Die anvisierten Statuspassagen sollten fachspezifisch festgelegt werden und von der Drop-out-Rate von Frauen in den verschiedenen Statuspassagen abhängig sein. Zusätzlich sind als Zielgruppen neuer Mentoring-Projekte vermehrt Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Fachbereichen mit geringer Frauenquote auf Stufe Studierende und/oder Doktorierende zu fokussieren. Dies legt Projekte mit fachspezifischer Ausrichtung, welche allenfalls auf einer interuniversitären Zusammenarbeit von Instituten basieren, nahe. Diese Projekte sollten explizit auf die Unterstützung für eine akademische Karriere konzipiert sein. Als konkrete Inhalte dieser Förderbeziehungen eignen sich insbesondere Themen wie: Verwertung der eigenen wissenschaftlichen Arbeit, Aufbau eines Publikationsdossiers, individuelle Strategien zur Akquirierung von Forschungsprojekten, Entwicklung eines akademischen Profils und Entwicklung eines nationalen und internationalen persönlichen Vernetzungsprofils. Der Information über die Ziele dieser Förderungsprojekte und der Auswahl der Teilnehmerinnen ist grosses Gewicht beizumessen.

Projekte zur *breiten* Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine wissenschaftliche Karriere (Kurse, Gruppencoaching, Vorlesungen) sollten den Fokus insbesondere auf Karriereklärung, Peervernetzung, Motivation und Unterstützung für eine akademische Karriere sowie auf Informationen zu karrierespezifischem Wissen und zum Wissenschaftssystem allgemein setzen. Sie sollten für Frauen aller Fachrichtungen und verschiedener akademischer Qualifikationsstufen zugänglich sein.

Im Zusammenhang mit dem Projektaufbau in der ersten Programmlaufzeit ist bei den entsprechenden Projektleiterinnen und/oder den Gleichstellungsstellen ein grosser Wissensschatz bezüglich akademischer Nachwuchsförderung allgemein und speziell von Frauen entstanden. In der zweiten Programmlaufzeit gilt es, den Wissenstransfer zwischen bestehenden und neuen Projekten des Bundesprogramms sicherzustellen. Damit es für alle Beteiligten attraktiv ist, dieses Wissen einzuholen beziehungsweise weiterzugeben, empfehlen wir, dass in den Projektgesuchen entsprechende Finanzen für den Einkauf dieses Wissens (Beratung) eingesetzt werden müssen. Das Programm kann insgesamt von den Transferleistungen profitieren.

Ebenso ist die Nachhaltigkeit der aufgebauten und erprobten Instrumente zur Nachwuchsförderung speziell von Frauen an den Universitäten anzustreben. Neue Projekte sollen aus diesem Grund ihre Strategien mit überprüfbaren Meilensteinen zur nachhaltigen Verankerung planen und auf diesem Hintergrund geprüft werden. Der Aufwand dazu ist auch als Budgetposten in den Gesuchen aufzuführen. Grundsätzlich sind Projekte zu bevorzugen, welche mit Kooperationspartner/-innen im Bereich der Nachwuchsförderung an den Universitäten zusammenarbeiten (z.B. Nachwuchsförderungs-, Weiterbildungs-, Beratungsstellen oder Fakultäten und Institute). Damit soll einerseits die Nachhaltigkeit der Projekte sowie andererseits die Integration der Genderperspektive in die Nachwuchsförderungspolitik der Universitäten in die Wege geleitet werden.

C Evaluation des Moduls 3: Kinderbetreuung

1 Modulbeschreibung

Das Modul 3 stellt finanzielle Mittel zur Unterstützung von Kinderbetreuungseinrichtungen für Universitätsangehörige zur Verfügung. Es sollen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit günstige Rahmenbedingungen geschaffen werden, indem an den Universitäten ein ausreichendes Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung steht.

Im Rahmen des Moduls 3 wurde den Universitäten ein Betrag von Fr. 3.4 Mio. als Sockel- und Grundbeiträge für die Umsetzung entsprechender Massnahmen zugesprochen. Die Sockelbeiträge belaufen sich auf Fr. 120'000 für die erste Runde, die Grundbeiträge wurden anteilmässig nach Abschlüssen von Frauen aufgeteilt. Sie reichen von Fr. 3'756 (für die drei ersten Jahre) für die Universität der italienischen Schweiz bis zu Fr. 568'240 für die Universität Zürich. Insgesamt standen den Universitäten zwischen Fr. 123'756 (Universität der Italienischen Schweiz) und Fr. 688'240 (Universität Zürich) an Grund- und Sockelbeiträgen zur Verfügung.

Die Universitäten konnten im Rahmen des Moduls 3 Projekte eingeben. Es wurden drei Runden ausgeschrieben, und es standen insgesamt Fr. 1.4 Mio. an Projektgeldern zur Verfügung. Es wurden 11 Projekte bewilligt. Die einzelnen Projektbeiträge reichten von Fr. 15'000 für das kleinste Projekt bis Fr. 208'875 für das grösste Projekt. Wie beim Modul 2 waren die Universitäten auch beim Modul 3 verpflichtet eine Eigenleistung von in der Regel 50 Prozent der Gesamtprojektkosten zu erbringen. Die durchschnittliche Kostenbeteiligung der Universitäten lag laut Reporting bei rund 67 Prozent, d.h. deutlich über den verlangten 50 Prozent.

2 Evaluationsvorhaben

2.1 Fragestellung

In Absprache mit der Auftraggeberin liegt das Schwergewicht der Evaluation auf den Modulen 1 und 2. Die Fragestellung für das Modul 3 beschränkt sich auf die wichtigsten Evaluationsfragestellungen im Hinblick auf die Ziele des Gesamtprogramms. Die Evaluationsfragestellung gliedert sich entlang dreier Evaluationsgegenstände:

Zielerreichung auf Modulebene

- Welches Kinderbetreuungsangebot besteht an den Universitäten? Inwiefern konnte das Betreuungsangebot an den Universitäten auf- und ausgebaut werden?
- Wie viele Plätze werden von welchen Zielgruppen (neu) beansprucht?
- Wie viele Plätze stehen an den Universitäten (neu) zur Verfügung?
- Inwiefern ermöglichten die Grund- und Sockelbeiträge die Entwicklung von Projekten zur Zielerreichung von Modul 3?

Längerfristige Wirkungen

- Inwiefern ist es gelungen, das Kinderbetreuungsangebot strukturell zu verankern und längerfristig abzusichern?

Nebenwirkungen

- Welche Bedürfnisse bezüglich Kinderbetreuungsangeboten zur Unterstützung der Chancengleichheit im Universitätsbetrieb können neu formuliert werden?

2.2 Evaluationsdesign

Die Evaluationsfragestellung wird mittels folgender Analyseschritte beantwortet, die auf der Auswertung vorhandener sowie der Erhebung eigener Daten beruhen:

- Es wird erstens das Reporting der Universitäten zum Bundesprogramm ausgewertet.
- Zweitens basiert die Analyse auf den mit den Universitätsleitungen und den Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Leitfadengesprächen.
- Schliesslich wurde bei den Projektverantwortlichen im Frühjahr 2003 eine standardisierte schriftliche Befragung zu quantitativen und qualitativen Ergebnisse bezüglich der Projekte durchgeführt. Diese Befragung baute auf den Erkenntnissen der Dokumentenanalyse und den Leitfadengesprächen auf.

3 Ergebnisse

Im Folgenden wird zunächst der Frage nachgegangen, welches Kinderbetreuungsangebot Mitte 2003 an den Universitäten besteht (3.1) und inwiefern sich unterschiedliche Strategien zur Erweiterung des Kinderbetreuungsangebotes unterscheiden lassen (3.2). Aufgrund der Beschreibung der verschiedenen Strategien gehen wir anschliessend der Frage nach, wie viel neue Krippenplätze geschaffen (3.3) und von wem diese neuen Plätze in Anspruch genommen wurden (3.4). Der fünfte Abschnitt fasst zusammen, welchen Beitrag die Grund- und Sockelbeiträge zu diesem Ausbau geleistet haben (3.5). Anschliessend wird diskutiert, welche Bedürfnisse bezüglich der Kinderbetreuungsangebote an den Universitäten formuliert werden können (3.6). Die Darstellung der Ergebnisse schliesst mit einer Bilanz, inwiefern es gelungen ist, das Kinderbetreuungsangebot strukturell zu verankern und längerfristig abzusichern (3.7).

3.1 Ausgangslage

Die Ausgangslage vor Start des Bundesprogramms unterschied sich je nach Universität im Hinblick auf die Beteiligung der Universitäten an der Trägerschaft und die Zielgruppen des bestehenden Kinderbetreuungsangebotes (vgl. Darstellung 50). An den drei Universitäten Luzern, Neuchâtel und der Universität der italienischen Schweiz bestand gar kein Angebot im Bereich der Kinderbetreuung. An sieben Universitäten bestand ein Angebot an Betreuungsplätzen, jedoch nicht in allen Fällen mit Beteiligung der Universität an der Trägerschaft. In Bern, Basel, Genf, Lausanne und Fribourg war die Universität Teil der Trägerschaft. Im Falle Basels war sie alleinige Trägerin, wobei der Betrieb an einen Verein delegiert wurde. An den Universitäten Zürich und St. Gallen erbrachte die Universität Leistungen im Bereich der Infrastruktur für Krippen, die von privater Seite betrieben wurden. Die Universitäten waren jedoch nicht in der Trägerschaft vertreten. Mit Ausnahme der Universität Zürich, wo sich das Angebot lediglich an Studierende richtete, standen die Betreuungsplätze allen Kategorien von Universitätsangehörigen offen. Das Angebot richtete sich an Säuglinge und Kinder im Vorschulalter, in Genf auch an Kinder im Schulalter. In Fribourg stand kein Angebot für Säuglinge zur Verfügung.

Darstellung 50 Ausgangslage Kinderbetreuungsplätze

Angebot an Betreuungsplätzen	Universität
<i>Vorhanden:</i> Universität Teil Trägerschaft oder Trägerin	Bern, Basel, Genf, Lausanne und Fribourg
<i>Vorhanden:</i> Universität nicht Teil der Trägerschaft	St. Gallen, Zürich (nur für Studierende)
<i>Kein Angebot</i> an Betreuungsplätzen	Luzern, Neuchâtel, Universität der italienischen Schweiz

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Das Thema Kinderbetreuung war zum Zeitpunkt der Lancierung des Bundesprogramms an der Mehrzahl der Universitäten aktuell. Teilweise lagen Bedürfnisabklärungen, konkrete Ausbauwünsche oder Projekte vor. Ohne das Bundesprogramm jedoch wäre der Auf- und Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes, wie nachstehend ausgeführt, nicht im erfolgten Masse möglich gewesen.

3.2 Auf- und Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes: welche Strategien?

Die grosse Mehrheit der Projekte bzw. Ausbauvorhaben wurde auf Initiative der Gleichstellungsstellen hin ergriffen. Es lassen sich dabei verschiedene Strategien zur Verbesserung des Angebotes im Bereich der Kinderbetreuung unterscheiden (vgl. Darstellung 51).

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass die Mehrzahl der Universitäten Bedürfnisabklärungen in unterschiedlicher Form durchführten und ein mehr oder weniger umfassendes Konzept für den Auf- und Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes erarbeiteten. Sie legten dadurch die Basis für den Ausbau des Betreuungsangebotes und zur Schaffung der entsprechenden Trägerschaft.

Mit Ausnahme der Universität der italienischen Schweiz bauten alle Universitäten das Angebot an Betreuungsplätzen aus bzw. schufen neu ein Angebot an Betreuungsplätzen, bei dem die Universität an der Trägerschaft beteiligt ist. Luzern und Zürich kauften sich zusätzlich bei anderen bestehenden Betreuungsangeboten ein. Lausanne und Fribourg nutzten die Beiträge auch zur Erweiterung der zeitlichen Verfügbarkeit des Betreuungsangebotes. Zürich baute ferner sein Informations- und Vermittlungsangebot aus. Die Bundesmittel ermöglichten an einigen Universitäten auch eine Verbesserung des bestehenden Angebotes, beispielsweise durch die Schaffung eines Mittagstisches.

Eine grundsätzlich andere Strategie hat die Universität der italienischen Schweiz eingeschlagen, um ihrer spezifischen Ausgangslage (mehrere Standorte) und den von den Betroffenen geäusserten Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Sie bietet finanzielle Unterstützung für Betreuungsplätze in nicht-universitären Betreuungseinrichtungen.

Darstellung 51 Massnahmen zur Erweiterung des Angebotes

Universität	Schaffung neuer Plätze	Einkauf	Anderes
BS	ja		
BE	ja		
FR	ja: neu 7 Säuglingsplätze		Erweiterung der zeitlichen Verfügbarkeit des Betreuungsangebotes; Mittagstisch; Erhalt der bisherigen 35 Plätze
GE	ja		
LS	ja		Erweiterung der zeitlichen Verfügbarkeit des Betreuungsangebotes
LU	ja	ja	
NE	ja		
SG	ja		
ZH	ja	ja	Ferienangebot, Vernetzung Krippen Hochschulquartier; Informations- und Vermittlungsangebot
USI			Finanzielle Unterstützung für Betreuungsplätze

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Beim Auf- und Ausbau wurde auf bestehende Zusammenarbeit und Trägerschaften aufgebaut: Genf und Lausanne kooperieren mit der Stadt Genf bzw. der EPFL und der Stadt Lausanne, an der Universität Fribourg wird die Krippe vom Verein „Crèche de l'Université“ mit Beteiligung der Universität und der Stadt getragen, Basel arbeitet mit dem Basler Frauenverein zusammen und Luzern mit anderen Bildungsinstitutionen vor Ort. Die Universität Zürich setzt auf eine Vernetzung mit anderen privaten wie öffentlichen Trägerschaften unter anderem im Hochschulquartier und schuf für die Universitätskrippe eine neue Stiftung als Trägerschaft.

3.3 Verbesserung und Ausbau des Betreuungsangebotes

Die Betreuungsplätze für Universitätsangehörige konnten im Rahmen des Bundesprogramms bis zum Ende der ersten Programmrunde verdoppelt werden. Die exakte Bezifferung der Anzahl neugeschaffener Plätze sowie des Bestandes vor Beginn des Programms ist mit verschiedenen Schwierigkeiten verbunden. Nicht alle im Reporting aufgelisteten Plätze stehen Universitätsangehörigen zur Verfügung und die Angaben zur Nutzung durch Universitätsangehörige sind ungefähre Angaben. Dasselbe trifft auf die Angaben zur Zahl der neugeschaffenen Plätze zu. Die Angaben erfolgten ferner nicht für alle Universitäten in vergleichbarer, standardisierter Form. Schliesslich werden Plätze teilweise auch von Ehemaligen in Anspruch genommen, und es bestehen Angebote in Form von Studentinnenkrippen, die in den Zahlen nicht eingeschlossen sind. Bei der Zahl der neugeschaffenen Betreuungsplätze handelt es sich dementsprechend um eine Annäherung an die Anzahl effektiv für Universitätsangehörige zur Verfügung stehender Plätze. Dasselbe trifft für die Kapazität Ende der ersten Programmrunde zu. Letztere schliesst die Studentinnenkrippen der Universität Zürich nicht ein. Die Halbtagesplätze der Universität St. Gallen werden separat ausgewiesen, ebenso die finanzielle Unterstützung für Betreuungsplätze in nicht-universitären Einrichtungen durch die Universität der italienischen Schweiz.

Es lässt sich festhalten, dass im Rahmen des Programms ungefähr 131 neue Betreuungsplätze sowie 30 neue Halbtagesplätze (St. Gallen) pro Woche geschaffen wurden. 35 bestehende Plätze konnten dank des Programms langfristig gesichert und den aktuellen Bedürfnissen durch die Schaffung von sieben Säuglingsplätzen angepasst werden (Fribourg). Ferner erlaubte das Programm Beiträge an acht Betreuungsplätze an nicht-universitären Betreuungseinrichtungen. Entsprechend konnte das Angebot an Betreuungsplätzen für Universitätsangehörige verdoppelt werden (vgl. Darstellung 52).

Der Ausbau richtete sich mit Ausnahme der Universität Zürich an keine spezifische Gruppe von Eltern innerhalb der Universitätsangehörigen. In Zürich richtete sich das Angebot spezifisch an den Mittelbau. In Neuchâtel und Lausanne visierte der Ausbau in erster Linie Mütter an, an den anderen Universitäten sowohl Väter wie Mütter an. In Zürich, Neuenburg und Fribourg beinhaltete der Ausbau als Zielgruppe insbesondere auch Säuglinge bis 15 Monate.

Das Programm hat nicht nur durch die Schaffung neuer Plätze, sondern auch durch die Erweiterung der zeitlichen Verfügbarkeit des Betreuungsangebotes und den Ausbau des Informations- und Vermittlungsangebotes zur Verbesserung des Betreuungsangebotes beigetragen.

Darstellung 52 Neugeschaffene Krippenplätze und Kapazität am Ende der ersten Programmrunde

Universität	Kapazität vorher ¹	neue Plätze	Kapazität nachher	Bemerkungen
<i>Neugeschaffene Plätze</i>				
BS	22	10	32	Zahl Plätze für Universitätsangehörige
BE	30	15	45	Zahl Plätze für Universitätsangehörige
FR	35	7	42	neu: Säuglingsplätze, langfristige Sicherung der 35 bisherigen Plätze dank Programm
GE	ca. 30 Uni (60)	ca. 33 Uni (57)	ca. 63 Uni (125)	Zahl Plätze insgesamt in Klammern
LS	ca. 19 Uni (39)	ca. 18 Uni (35)	ca. 37 Uni (74)	Zahl Plätze insgesamt in Klammern: Nutzung Uni / EPFL ungefähr ausgeglichen
LU	0	8 ²	6	Zahl Plätze für Universitätsangehörige
NE	0	20	20	Zahl Plätze für Universitätsangehörige
ZH	0	20	20	Die Studentinnenkrippen sind in diesen Zahlen nicht eingeschlossen
Total Plätze Universitätsangehörige	136	131	265	Zahl neue Plätze inkl. Weiterführung bestehender Plätze Fribourg
<i>Halbtagesplätze (HP) und Finanzielle Unterstützung für Betreuungsplätze (FU)</i>				
SG	180 HP	30 HP	210 HP	Angaben in Halbtagesplätzen pro Woche, standardisierte Angaben nicht erhältlich Angabe der Gesamtkapazität, stehen nicht nur Universitätsangehörigen zur Verfügung
USI	0	8 FU	8 FU	Finanzielle Unterstützung für Betreuungsplätze
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.				

¹ Diese Zahlen wurden teilweise aus Angaben zur Kapazität am Ende der ersten Programmrunde und den Angaben zu neugeschaffenen Plätzen aus dem Reporting errechnet, da keine Angaben zu Platzzahlen vor dem Projektstart vorlagen.

² Es wurden zuerst 3 Plätze in einer externer Krippe geschaffen. Dann entstand neu die Campus Krippe mit 6 Plätzen und die externen Krippenplätze wurden gleichzeitig auf 2 reduziert. Die externen Plätze werden in absehbarer Zeit abgegeben, so dass letztlich 6 neue Plätze zur Verfügung stehen.

3.4 Nutzung der Kinderbetreuungsplätze

Das Reporting 2002 erfasst die Nutzung, indem die Kinder aufgrund der Tätigkeit des Vaters bzw. der Mutter an der Universität einer der folgenden Kategorien zugeordnet werden: Studierende; Doktorierende; Mittelbau und Dozierende; Verwaltungsangestellte; Andere. Daraus geht hervor, dass Studierende und Doktorierende eine gewichtige Gruppe der Nutzenden bilden (vgl. Darstellung 53).

Es stehen uns für einige Universitäten aus dem Fragebogen auch Informationen zur Nutzung der Betreuungsplätze nach Arbeitsort der Mutter zur Verfügung. Die Universitäten Luzern (70 Prozent), Basel (51 Prozent), Neuenburg (52 Prozent) und Zürich (74 Prozent) geben an, dass mehr als die Hälfte der Plätze für Universitätsangehörige von *Müttern*, die an der Uni-

versität arbeiten oder studieren, genutzt werden. In Basel und in Neuenburg sind zusätzlich bei 13 Prozent bzw. 16 Prozent der Plätze beide Elternteile an der Universität tätig, in Zürich ist dies bei knapp 9 Prozent der Fall. In St. Gallen arbeitet bei der Hälfte der von Universitätsangehörigen belegten Plätze der Vater an der Universität, bei 35 Prozent die Mutter und bei 15 Prozent sind es beide Elternteile. Die anderen Universitäten verfügen nicht über die entsprechenden oder nur über unvollständige Informationen. Bei den Universitäten, die bereits vorher über ein eigenes Angebot verfügten, liegen uns keine Angaben vor, inwiefern sich die Verteilung der neugeschaffenen Plätze von der Aufteilung der Gesamtkapazität unterscheidet.

Darstellung 53 Nutzung der Plätze (Zahl Kinder gemäss Reporting 2002)

Universität Total	Studierende	Doktorierende	Mittelbau Dozierende	Verwaltung Andere	Bemerkungen
BS: 39-43	23	9	4	7	
BE: 106	47	25	13	21	Doktorierende und Mittelbau zusammen
FR: 80	28	Keine Angaben	28	24	
GE: 102	48	31	12	11	Nur Universitätsangehörige
LS: 102	22	14	6	50	Gesamtzahl ETH und Uni LS zusammen
LU: 13	8	1	4	–	
NE: 26	8	Keine Angaben	6	12	
SG: 74	10	1	24	39	Gesamtzahl Uni SG und Quartier zusammen
ZH	Zahlen im Reporting 2002 beziehen sich auf lediglich 2 Plätze, d.h. auf die Situation vor dem Ausbau auf 20 Plätze in 2003				
USI: 6	3	–	2	1	Angaben gemäss Reporting für 2002, vor Ausbau auf 8 Kinder in 2003
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.					

Im Falle der Universität der italienischsprachigen Schweiz handelt es sich bei je einem Fünftel der unterstützten Universitätsangehörigen um Väter bzw. um Paare, bei denen beide Elternteile an der Universität tätig sind. Bei drei Fünfteln der Unterstützten handelt es sich um an der Universität tätige Mütter.

Stellt man die Frage direkt, welche Gruppe von Universitätsangehörigen in erster Linie vom Ausbau an Betreuungsplätzen profitieren konnte, so geben fünf Universitäten an, dass vor allem Mittelbauangehörige profitierten, zwei nennen Studierende. Drei Universitäten geben ferner an, dass Doktorandinnen und Mittelbaufrauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen verstärkt vom Ausbau des Angebotes profitieren konnten (Luzern, Basel und Lausanne). In St. Gallen war dies nicht der Fall. Die anderen Universitäten konnten dazu keine Angaben machen.

Die Kriterien der Vergabe der Betreuungsplätze variieren. Im Hinblick auf die Förderung des akademischen Nachwuchses lässt sich festhalten, dass nur bei zwei von neun Universitäten (ohne USI) die Zugehörigkeit zum Nachwuchs als eines der vier wichtigsten Vergabekriterien genannt wurde (Neuchâtel, Zürich) und nur bei zwei Universitäten das Kriterium, dass die

Mutter an der Universität arbeitet, aufgeführt wird (Lausanne, Neuchâtel). Schliesslich nennt nur eine Projektverantwortliche das Kriterium der Nachwuchsfrage als für die Vergabe relevant (als drittes von vier Kriterien). Keine Universität, die bereits vor der Schaffung des Programms über Betreuungsplätze verfügte, gibt an, dass die Kriterien für die Vergabe der neu geschaffenen Plätze von den bisherigen abweichen.

3.5 Grund- und Sockelbeiträge

Der dargestellte Auf- und Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes erfolgte sowohl aufgrund von Projektbeiträgen als auch mittels der Grund- und Sockelbeiträge. Die Grund- und Sockelbeiträge wurden im Rahmen des Moduls 3 in erster Linie für die Betriebskosten des Kinderbetreuungsangebotes verwendet. Daneben wurden Infrastrukturen sowie Vermittlungs- und Informationstätigkeiten finanziert.

Sieben Universitäten verwendeten die Grund- und Sockelbeiträge aus dem Modul 3 ausschliesslich zur Finanzierung des Ausbaus des Betreuungsangebotes (BS, BE, FR, GE, LS, NE, SG, vgl. Darstellung 54). Die Universität Zürich setzte Grund- und Sockelbeiträge zur Teilfinanzierung einer Verwaltungsassistenz der Gleichstellungsstelle ein. Die Universität der italienischen Schweiz und die Universität Luzern verwendete die Grund- und Sockelbeiträge nur indirekt für die Finanzierung von Aktivitäten im Rahmen des Moduls 3: Die Gelder flossen in die Gleichstellungsstellen, die sich um die Ausarbeitung und Realisierung des Krippenprojektes kümmern. Die Grund- und Sockelbeiträge leisteten auch einen Beitrag zur Abklärung der Bedürfnisse und der Ausarbeitung der Konzepte, namentlich über die Finanzierung der Gleichstellungsstellen.²⁷

Lediglich die Hochschule St. Gallen hatte auf die Eingabe eines Projektes verzichtet. Sie erweiterte das Angebot an Betreuungsplätzen mittels Grund- und Sockelbeiträgen.

Darstellung 54 Verwendung der Grund- und Sockelbeiträge im Rahmen von Aktivitäten des Moduls 3 (Reporting 2000, 2001, 2002)

Universität	Verwendung im Rahmen von Aktivitäten im Modul 3
BS	Betriebskosten Krippe, Umbau
BE	Betriebskosten Krippe
FR	Betriebskosten, Umbau und Umzug
GE	Betriebskosten Krippe
LS	Betriebskosten Krippe; Kontaktkaffee
LU	—
NE	Betriebskosten Krippe
SG	Betriebskosten Krippe, Infrastruktur Krippe
ZH	Mitgliederbeitrag Childcare Service Zürich; Aufbausponsoring und Defizitbeiträge Krippenplätze, Website Kinderbetreuung (Beitrag)
USI	—
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.	

²⁷ Die konzeptuellen Vorarbeiten sind in der Tabelle nicht aufgeführt, da der Detaillierungsgrad der Angaben dazu im Reporting stark variiert.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Grund- und Sockelbeiträge im Sinne des Moduls 3 verwendet wurden. Sie flossen nicht nur in Projekte im Modul 3 ein, sondern erlaubten die Finanzierung zusätzlicher Aktivitäten im Rahmen des Moduls. Die Grund- und Sockelbeiträge trugen daher wesentlich zur Zielerreichung im Modul 3 bei.

3.6 Bedürfnisse bezüglich Kinderbetreuungsangeboten

Zum Befragungszeitpunkt standen an fünf Universitäten gar keine freien Plätze zur Verfügung, an vier Universitäten lediglich in geringem Umfang. Wobei letzteres teilweise auch mit der noch laufenden Vergabe der stufenweise neu geschaffenen Plätze zusammenhing. Nur in Luzern bestand zum Zeitpunkt der Befragung keine Warteliste. Drei Universitäten konnten keine Angaben zur Dauer der Wartezeit machen, bei den anderen fünf betrug die Wartezeit zwischen sechs und zwölf Monaten. Es ergibt sich eine durchschnittliche theoretische Wartezeit von etwas mehr als *zehn* Monaten.

Daher ist es nicht erstaunlich, dass trotz der Verdoppelung der Betreuungsplätze acht von zehn Projektleiterinnen das gegenwärtige Angebot als nicht ausreichend beurteilen. Lediglich im Tessin (Beiträge) und in Luzern wird die Kapazität zum Befragungszeitpunkt (April/Mai 2003), jedoch nicht langfristig, als ausreichend beurteilt. Massnahmen werden insbesondere in folgenden Bereichen von einer Mehrheit der Befragten als Bedürfnis eingeschätzt: zusätzliche Betreuungsplätze und die Erweiterung der zeitlichen Verfügbarkeit des Betreuungsangebotes, insbesondere während der Schulferien. Ferner wird der Ausbau des Informations- und Vermittlungsangebotes (4 Nennungen), die Schaffung eines Angebotes für Kinder im Schulalter (3) und für Spezialsituationen (kranke Kinder, Notfallsituationen und Kongresse) (3) als Bedürfnis genannt.

3.7 Längerfristige Wirkungen

Gemäss Interviews und dank der grossen Akzeptanz der Krippenprojekte bei der Universitätsleitung kann damit gerechnet werden, dass der erfolgte Ausbau von Dauer ist. Die Langfristigkeit des Ausbaus der Betreuungsplätze ist gemäss Fragebogen an vier Universitäten gesichert, nämlich in Bern, Luzern, Genf und Fribourg. In Zürich, St. Gallen und Basel ist er teilweise gesichert. In Neuchâtel ist dies nicht der Fall: Die Fortführung der Krippe wird in den Interviews jedoch als wahrscheinlich eingeschätzt. Für Lausanne liegen aus dem Fragebogen keine Angaben vor, in den Interviews wurde die langfristige Absicherung des Angebotes von Seiten der Universitätsleitung jedoch als gesichert eingestuft. Im Tessin sind die Unterstützungsbeiträge an die Eltern ebenfalls gesichert, ebenso das Informations- und Vermittlungsangebot in Zürich. Die Erweiterung der Betreuungszeiten scheint in Lausanne und in Fribourg ebenfalls langfristig verankert zu sein.

4 Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen

Das Modul 3 trug in hohem Masse zur Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes an den Universitäten bei, namentlich durch die Verdoppelung²⁸ der zur Verfügung stehenden Betreuungsplätze, aber auch durch die Erweiterung der Betreuungszeiten, den verstärkten Fokus auf Säuglingsplätze, den Ausbau von Vermittlungs- und Informationsangeboten sowie die finanzielle Unterstützung von Kinderbetreuungsplätzen in nicht-universitären Angeboten. Zudem erlaubte das Programm eine sorgfältige Abklärung der Bedürfnisse und Ausarbeitung adäquater Konzepte. Ein gleich grosser und sorgfältiger Ausbau in so kurzer Zeit wäre ohne das Programm nicht machbar gewesen. Das Ziel der Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes an den Universitäten liess sich mittels des Moduls 3 erfolgreich verwirklichen.

²⁸ Bezieht man die schon vorher bestehenden Studentinnenkrippen der Universität Zürich ein, dann ist der prozentuale Zuwachs geringer.

Die langfristige Absicherung des gegenwärtigen Angebotes scheint bei fast allen Universitäten gesichert. Gleichzeitig wird das bestehende Angebot an praktisch allen Universitäten als nach wie vor ungenügend eingeschätzt. Zur Zeit der Befragung bestanden an acht Universitäten Wartelisten mit einer Wartezeit von durchschnittlich zehn Monaten. Mit steigendem Anteil der Frauen bei den Universitätsangehörigen wird sich der Druck auf Betreuungsangebote in Zukunft noch erhöhen. Ferner besteht ein Bedürfnis nach Betreuungsmöglichkeiten während der Schulferien, und mit dem gegenwärtigen Angebot kann auch nicht auf die Spezifika des wissenschaftlichen Alltags, etwa Betreuungsbedürfnisse bei Kongressbesuchen, eingegangen werden.

Es ist davon auszugehen, dass sich die Verbesserung des Angebotes langfristig positiv auf die Chancengleichheit und die Erhöhung des Professorinnenanteils auswirken wird. An drei Universitäten wurde angegeben, dass Doktorandinnen und Mittelbaufrauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen verstärkt vom Ausbau des Angebotes profitieren konnten. An zwei Universitäten sind es zudem zu zwei Dritteln Mütter, die an der Universität tätig sind, die das Angebot nutzen. Die Mehrheit der Universitäten kann nicht ausweisen, in welchem Masse die für das Programmziel relevante Zielgruppe erreicht wurde. Zudem findet sich bei den formalen Vergabekriterien bei der Mehrzahl der Unis kein expliziter Hinweis, ob namentlich Doktorandinnen/Mittelbaufrauen gegenüber Doktoranden/-Mittelbaumännern bei der Vergabe Priorität haben.

Aufgrund dieser Resultate lassen sich für die Weiterführung des Programms folgende Empfehlungen formulieren:

- Die Weiterführung des Moduls 3 ist in der zweiten Programmrunde unerlässlich, da die finanzielle Absicherung der neugeschaffenen Angebote nicht überall vollständig gesichert ist.
- Das gegenwärtige Angebot deckt die Bedürfnisse nicht ab, ein weiterer Ausbau an Betreuungsplätzen und dem universitären Kontext angepasste Formen der Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung sind anzustreben. Es wäre wünschenswert, dass die Grund- und Sockelbeiträge in der zweiten Programmrunde nicht nur zum Erhalt des Neugeschaffenen, sondern auch zur weiteren Verbesserung des Betreuungsangebotes eingesetzt werden. Die Rahmenbedingungen setzen den weiteren Ausbaumöglichkeiten auch Grenzen: Es muss die nötige Infrastruktur und das entsprechende Personal gefunden werden, und wo die Langfristigkeit des erfolgten Ausbaus noch nicht gesichert ist, hat diese vor der Schaffung neuer Plätze Priorität.
- Ein künftiges Reporting sollte vermehrt der Nutzung und Vergabep Praxis Rechnung tragen, und es soll effektiv Aussagen zur Erreichung der eigentlichen Zielgruppe des Programms machen. Namentlich Angaben zum Anteil der an der Universität tätigen Mütter, welche die neugeschaffenen Plätze nutzen, wäre von Interesse. Ein Teil der Universitäten kann dazu bereits Angaben machen. Parallel zur Präferenzregel bei der Besetzung von Stellen, wie sie bei einigen Universitäten Anwendung findet, könnte auch eine Präferenzregel für die über die Bundesmittel neu geschaffenen Plätze diskutiert werden. Eine solche Präferenzregel würde bedeuten, dass bei gleichen Voraussetzungen (z.B. Anmeldetermin, ob schon Geschwister oder nicht etc.), dem unterrepräsentierten Geschlecht Vorzug gegeben würde, d.h. zurzeit dass bei der Platzvergabe die an der Universität tätigen Mütter gegenüber den Vätern unter gleichen Voraussetzungen bevorzugt würden. Einige Universitäten führen dieses Kriterium bei der Vergabe der Plätze bereits explizit an. Aus praktischen Gründen dürfte dies im Falle der Universitäten, die beim Betreuungsangebot mit anderen Trägerschaften kooperieren, eher schwer umzusetzen sein. Eine solche Präferenzregel würde jedoch einen direkten Bezug zum Programmziel der Verdoppelung des Professorinnenanteils herstellen.

Schliesslich stellt sich noch die Frage, inwiefern zwischen der Anstossfinanzierung des Bundes für familienergänzende Kinderbetreuung und dem Bundesprogramm für Chancengleichheit nicht eine Konkurrenzsituation besteht. Die genaue Vergabep Praxis des Bundes bei den

136 eingegangenen Gesuchen ist noch nicht bekannt. Aufgrund der Ausschreibung der Anstossfinanzierung lassen sich folgende Anmerkungen machen:

- Erstens ist darauf zu verweisen, dass die finanzielle Absicherung der neugeschaffenen Betreuungsplätze noch nicht überall erfolgt ist, und erst in der zweiten Programmrunde abschliessend erfolgen wird. Die Absicherung bereits geschaffener Angebote ist über die Anstossfinanzierung des Bundes nicht möglich.
- Zweitens sind die Rahmenbedingungen der Anstossfinanzierung zu nennen, die lediglich eine Finanzierung von zwei Jahren und eine minimale Erhöhung um zehn Plätze, oder eine Erweiterung der Öffnungszeiten um mindestens einen Drittel pro Jahr verlangen. Die Anstossfinanzierung ist daher nur bedingt eine Alternative für die Universitäten: Die Hürde der Finanzierung ist mit der kurzen Frist von zwei Jahren für Universitäten sehr hoch und die Vorgaben erlauben nur in bedingtem Masse die Anpassung bestehender Betreuungsangebote an die Bedürfnisse der Universitäten, für welche nicht in jedem Fall die Schaffung von zehn neuen Plätzen oder die genannte Erweiterung der Öffnungszeiten im Vordergrund stehen.

Teil 3 Bilanzierung und Empfehlungen

1 Bilanzierung und Ergebnisse des Gesamtprogramms

1.1 Erfolgreiche Strategien bei der Implementation und ihre Grenzen

Mehrfach abgestützte Umsetzung in den Universitäten

Das Bundesprogramm Chancengleichheit fasste an allen Universitäten Fuss. Die Implementation involviert in Bezug auf die thematischen Schwerpunkte, die Entscheidungs- und Vollzugsverantwortung und die Finanzierung unterschiedliche Akteure und greift dadurch auf mehreren Ebenen.

Thematisch verbindet sich das Bundesprogramm mit den drei für die gesamtuniversitäre Entwicklung strategisch relevanten Themenfeldern Berufungen, Nachwuchsförderung und Kinderbetreuung.

Was die Entscheidungs- und Vollzugsverantwortung betrifft, vereinigt es eine bottom-up mit einer top-down Strategie. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen entwickelte das Programm universitätsübergreifend bottom-up. Der Bund bewilligte und finanzierte dann das Programm und beauftragte die SUK top-down mit der Programmverantwortung. Das Programm vereinigt universitätsinterne und -externe Entscheidungsinstanzen. Die Gesamtprogrammverantwortung liegt bei der SUK universitätsextern, gesteuert wird es von einem paritätisch zusammengesetzten universitätsübergreifenden Lenkungsausschuss mit Delegierten aller Universitäten und einem universitätsexternen Präsidium. Die Verantwortung für die Ausgestaltung der Umsetzung liegt universitätsintern bei den einzelnen Universitäten.

Eine Mehrfachstrategie zeigt sich auch im Hinblick auf die Finanzierung. So fliessen jeder Universität in Form von Grund- und Sockelbeiträgen zweckgebundene finanzielle Mittel zu, über welche die Universitätsleitung entscheiden kann. Über die Verwendung der nicht-zweckgebundenen Anreizgelder entscheidet ebenfalls die Universitätsleitung. Ausserdem kann die Universitätsleitung für Projekte finanzielle Mittel beantragen, sofern sie sich mit 50 Prozent Eigenleistung an der Finanzierung beteiligt – die Entscheidungskompetenz über die Projektgesuche liegt beim Lenkungsausschuss, der die selektierten Projekte der SUK zur Bewilligung vorlegt. Das Bundesprogramm stellt also finanzielle Ressourcen in beachtlichem Umfang zur Realisierung von Massnahmen zur Verfügung. Die Universitäten können dank dem Finanzierungsmodell Chancengleichheitsmassnahmen ergreifen, für die sie keine bis max. 50 Prozent eigene finanzielle Ressourcen mobilisieren müssen.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind die zentralen und unbestrittenen Akteurinnen bei der Implementation des Programms

Mit der Bewilligung des Programms sind die Universitäten gefordert, über das Programm zu informieren, Entscheidungen über die Verwendung der erhaltenen Anreizgelder und Grund- und Sockelbeiträge zu treffen und Projekte für die Module 2 und 3 (Mentoring und Kinderbetreuung) zu entwickeln. Projekte des Moduls 2 könnten auch direkt von interessierten Dritten (z.B. einzelne Institute) entwickelt werden, solche gilt es zu informieren und zu gewinnen. Diese Arbeit leisten in erster Linie die Gleichstellungsbeauftragten, im Auftrag und in Absprache mit der Universitätsleitung, in Zusammenarbeit mit Gleichstellungskommissionen.

An denjenigen Universitäten, an denen zu Beginn des Programms noch keine Gleichstellungsstellen existieren, ermöglichen die Grund- und Sockelbeiträge die Schaffung von Gleichstellungsstellen. Es zeigt sich denn auch, dass Universitäten ohne Gleichstellungsstellen

len vermehrt erst in der zweiten Ausschreibungsrunde Projektgesuche einreichen. Abgesehen von den Gleichstellungskommissionen etablieren sich auch an diesen Universitäten keine andern Organisationseinheiten (Fakultäten, Institute, Studierendenberatungsstellen) als Akteure, welche die Führung beanspruchen und übernehmen.

Die Gleichstellungsstellen haben eine zentrale Rolle, indem sie konzipieren, koordinieren und die Umsetzung universitätsintern überwachen. Von den meisten Universitäten sind sie zudem in den Lenkungsausschuss delegiert. Sie sind damit darüber informiert, wie sich das Programm an den andern Universitäten entwickelt, und sie entscheiden mit, welche Projekte der Lenkungsausschuss bewilligt.

Zwischen Gleichstellungsstellen und Universitätsleitung entsteht eine heikle Balance zwischen Delegation und Einbindung

Die zentrale Rolle der Gleichstellungsstellen birgt die Gefahr, dass die Universitätsleitung diesen auch die ganze Verantwortung für das Thema Chancengleichheit überlässt. Die Programmkonzeption und die Implementation in den Universitäten ermöglicht jedoch einen Ausgleich zwischen Delegation und Einbindung. Die Delegation der Programmverantwortung an die Gleichstellungsstellen sorgt für hohe Sachkompetenz in Bezug auf Chancengleichheitsförderung. Die Tatsache, dass alle Projektgesuche, die Liste der Neuberufungen und alle finanziellen und inhaltlichen Rechenschaftsberichte vom Universitätsrektor unterzeichnet werden müssen, stellt sicher, dass das Thema punktuell immer wieder auf höchster Führungsebene behandelt wird. Eine Einbindung ist auch dadurch sichergestellt, dass die Universität bei Projektgesuchen in der Regel 50 Prozent Eigenleistung ausweisen muss. Einige Gleichstellungsstellen haben sich sehr dafür eingesetzt, dass die Universitätsleitung in den Lenkungsausschuss delegiert wird.

Das Anreizsystem bietet ohne klaren Auftrag von Universitätsleitungen und Fakultäten wenig Anreiz

Das Anreizsystem ist das einzige Modul, das einen Auftrag formuliert, dem sich aufgrund struktureller Bedingungen und der heiklen Thematik niemand so recht annehmen will. Die Gleichstellungsstellen haben in den Berufungsverfahren als Verwaltungsstellen eine periphere Stellung und wenig Kompetenzen. Die Universitätsrektoren haben das Modul mit einiger Skepsis entgegengenommen. Sie verweisen auf die Zuständigkeit der Fakultäten in den Berufungsverfahren oder auf die Verankerung der Chancengleichheit in den rechtlichen Grundlagen der Universität. Das top-down konzipierte Modul geht an Universitätsleitung und den Fakultäten vorbei – es wird von ihnen nicht angeeignet, zu unterschiedlich sind die Voraussetzungen der einzelnen Fachbereiche. Die Universitätsleitung beschränkt sich zu Beginn des Programms an den meisten Universitäten darauf, dafür zu sorgen, dass die Verteilung der Gelder geregelt ist und dass sie chancengleichheitsfördernd eingesetzt werden. Angesichts der Zurückhaltung von Universitätsleitung und Fakultätsleitung berufen sich die einzelnen Berufungskommissionen zu recht auf ihren Auftrag, wissenschaftliche Exzellenz ungeachtet des Geschlechts zu berufen. Das Anreizmodul erweist sich als Modul, das kaum Anreiz bietet, sich Strategien zu überlegen, wie die Chancen erhöht werden können, dass Frauen berufen werden. Denn diejenigen, die am meisten Einfluss nehmen können auf Nachwuchsförderung, Ausschreibung von neuen Professuren und auf die Gestaltung der Berufungsverfahren, profitieren selten direkt von den Geldern und noch seltener sind sie aufgefordert, für die Frauenanteile an der Fakultät Verantwortung zu übernehmen.

1.2 Wirkungen des Gesamtprogramms

Das Programm stösst insgesamt auf breite Akzeptanz

Universitätsleitungen, Umsetzungsverantwortliche und weitere relevante Akteure und Akteurinnen an den Universitäten stellen sich grundsätzlich hinter die Strategien und insbesondere die Zielsetzungen des Programms. Der Umstand, dass das Thema Gleichstellung

letztlich von aussen an die Universitäten getragen wurde, verleiht dem Anliegen zusätzlich Legitimation und eine neue Selbstverständlichkeit.

Alle Universitäten haben im Sinne des Programmes zahlreiche Aktivitäten unternommen. Das Konzept des Bundesprogramms mit den drei strategischen Ansätzen „Anreiz“, „Mentoring“ und „Kinderbetreuung“ ist attraktiv. Es bietet ganz unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen Identifizierungsmöglichkeiten. Es erfahren zwar nicht alle Module die gleiche Akzeptanz, das Programm als Ganzes ist jedoch unbestritten. Während das Anreizmodul teilweise erheblich kritisiert wird, werden insbesondere die Aktivitäten im Bereich familienexterne Kinderbetreuung als eine Möglichkeit zur Umsetzung von seit längerem geplanten Vorhaben sehr geschätzt. Ebenso wird Modul 2 attestiert, in einem für die Universitäten zentralen Bereich – der Nachwuchsförderung – wichtige Impulse zu setzen.

Das Programm wurde insgesamt gut implementiert, selbst dann, wenn dessen Konzeptualisierung als wenig adäquat für die eigene geographische Situation oder die eigene fachliche Ausrichtung beurteilt wurde.

Und das Programm wurde gut implementiert, obwohl Reformen und andere Bundesprogramme ebenfalls finanzielle und zeitliche Ressourcen beanspruchen. Denn jede Implementation verlangt Anpassungsleistungen (Verantwortlichkeiten definieren, Entscheidungsprozesse, Konzeptionsarbeiten), welche das Engagement der aktuellen Schlüsselpersonen beanspruchen, ohne dass deren Kapazitäten kurzfristig ausgebaut werden können. Die finanzielle Situation und damit auch die personelle Situation der Universitäten ist seit längerem prekär, so dass kaum Reserven für solche kurzfristigen Sonderleistungen bestehen.

Stärkung der Gleichstellungsstellen durch das Programm

Alle zehn Universitäten verfügen über eine Gleichstellungsstelle. Diese wurden mit den Mitteln der Grund- und Sockelbeiträge auf- beziehungsweise ausgebaut. Zusätzlich sind über die Projektstellen von Modul 2 und 3 weitere Personenressourcen aufgebaut worden. Teilweise fliessen auch die Gelder aus Modul 1 in die Budgets der Gleichstellungsstellen.

Die grösseren Personenressourcen, die finanziellen Mittel und wichtige Kompetenzen bei der Umsetzung des Programms erweitern das Handlungsspektrum der Gleichstellungsstellen, was sich auch in konkreten Produkten zeigt (z.B. Broschüren, Internetauftritt). Die Projektaktivitäten führen zweitens zu einem Wissensaufbau in den entsprechenden Bereichen. Drittens bauen die Gleichstellungsstellen Interaktion und Vernetzung universitätsintern aus. Als Folge davon hat sich der Kunden/-innenkreis diversifiziert und die Nachfrage nach Leistungen der Gleichstellungsstellen vergrössert.

Im Verlaufe des Programms etablieren sich die Gleichstellungskommissionen zunehmend als wichtige strategische und fachliche Beratungsinstanzen für chancengleichheitsrelevante Aspekte bei fast allen Gesamtuniversitätsthemen.

Erhöhte Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit

Die Existenz des Bundesprogramms Chancengleichheit rückt sensible Bereiche wie das Berufungsverfahren an den Universitäten oder die Macht- und Abhängigkeitsstrukturen im Zusammenhang mit der Nachwuchsbetreuung ins Blickfeld.

Den Diskussionen wird auch von Seiten der Universitätsleitungen attestiert, dass sich in den vier Jahren Programmlaufzeit ein Stimmungswandel in Richtung mehr Offenheit gegenüber Gleichstellungsanliegen abzeichnet.

Gleichstellungs-Know-how fliesst vermehrt in Universitätsgeschäfte ein – ein systematisches Gender Mainstreaming fehlt jedoch

Die Expertise-Tätigkeit der Gleichstellungsstellen und die Mitarbeit in verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen führt dazu, dass die Universitätsleitungen vermehrt die Gleichstellungsstellen zur Lösung anstehender Aufgaben beiziehen und dies wiederum legitimiert,

dass sich die Gleichstellungsstellen selbstbewusst in übergeordnete Universitätsgeschäfte einzuklinken versuchen. Ein Chancengleichheitsmainstreaming für alle Universitätsgeschäfte ist an keiner Universität verankert.

Gesamtschweizerische Sicht gefördert, interuniversitäre Kooperation und Wettbewerb verstärkt

Modul 1 bewirkt eine gesamtuniversitäre Sicht auf das Thema Geschlechtersegregation auf höchster universitärer Stufe an den Schweizer Universitäten. So erstellt der Lenkungsausschuss mit dem Auszahlungsmodus der Anreizgelder eine Art Ranking zwischen den Universitäten. Die Gleichstellungsstellen konzipieren einige Projekte im Modul 2 mit Blick auf das gesamtuniversitäre Angebot im Bereich Nachwuchsförderung. So sind zahlreiche Projekte sprachregionale und/oder fachspezifische Kooperationen von zwei oder mehreren Universitäten.

Das Netz von Ansprechpartnerinnen für die Gleichstellungsbeauftragten umfasst neu alle zehn Universitäten, was zu mehr Austausch und zu mehr Wettbewerb führt. Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsstellen im Lenkungsausschuss und in der KOFRAH ermöglicht, die neu geschaffenen Gleichstellungsstellen schnell in die nationalen Netzwerke und den Know-how-Austausch zu integrieren.

Entwicklung von innovativen Instrumenten zur Nachwuchsförderung

Die Projekte von Modul 2 entwickeln Nachwuchsförderungsinstrumente, die ganz allgemein von Interesse für die personenbezogene Nachwuchsförderung an den Universitäten sind. Das Bundesprogramm ergänzt damit die bisher eher strukturellen Eingriffe von BBW und Nationalfonds zur Nachwuchsförderung.

Den Professorinnenanteil bis 2006 von 7 auf 14 Prozent erhöhen: Die Zielerreichung ist eher unwahrscheinlich.

Der Frauenanteil an den Berufungen beträgt vom 1.1.1999 bis 31.8.2003 durchschnittlich 18 Prozent. Insgesamt werden 89 Professorinnen gewählt. Am 31.12. 2002 beträgt der Professorinnenanteil an den Universitäten 8.9 Prozent (BFS Kategorie I)²⁹. Der Zuwachs an Frauen der Kategorie I beträgt während der Programmzeit 23 Prozent, der Zuwachs von Männern und Frauen der Kategorie I insgesamt 2 Prozent. Gemessen am Programmziel wurde der Meilenstein 2002 von 10 Prozent für die Kategorie I nur von den Universitäten GE, LU und NE und gesamtschweizerisch von den Fachbereichen Geistes- und Sozialwissenschaften, Recht und Interdisziplinäre (u.a. Gender Studies) erreicht.

Modul 1 bietet wenig Anreiz - ermöglicht jedoch Gleichstellungscontrolling und fördert Management durch Visualisierung

Die Frauenanteile an den Berufungen und Professuren sind prominent veröffentlicht und sichtbar. Die Universitäten stehen damit in einem gesamtschweizerischen Ranking. Dies ist einer der grossen Verdienste des Moduls 1. Allerdings gibt das Anreizmodul nur an wenigen Universitäten einen Anreiz, Strategien zu entwickeln, um die Chancen für die Berufung von Frauen zu erhöhen. Es hat keinen Einfluss auf die Entscheidungen in den Berufungskommissionen. Es führt vereinzelt zu Aktivitäten im Bereich Nachwuchsförderung.

Modul 2 leistet einen klaren Beitrag zur Frauen-Nachwuchsförderung

Modul 2 lanciert ein Angebot, dessen Nachfrage deutlich macht, in welchem Ausmass Frauennachwuchsförderung in den letzten Jahren versäumt wurde. Die Mentoring-Projekte leisten einen klaren Beitrag zur Nachwuchsförderung, indem sie die Motivation für eine akademische Karriere klären und erhöhen und wesentliche Karriereschritte unterstützen. Dieser

²⁹ Für die BFS-Kategorien I und II sind es 10.7 Prozent Frauen. Werden ausschliesslich diejenigen ProfessorInnen berücksichtigt, die für die Anreizprämie relevant sind, dann sind per 31.8.2003 9.5 Prozent Frauen als Professorinnen an den Universitäten.

Beitrag wird sich mittelfristig positiv auf die Zeilerreichung auswirken. Als kritisch erachten wir die ausschliessliche Verankerung der aufgebauten Instrumente der Nachwuchsförderung an den Gleichstellungsstellen, weil dies einerseits die Nachhaltigkeit der Projekte und andererseits die Integration der Genderperspektive in die Nachwuchsförderungspolitik der Universitäten erschwert. Zudem haben die Gleichstellungsstellen keinen Einfluss auf karriererelevante Entscheidungen im Wissenschaftsbetrieb.

Modul 3 verdoppelt das Angebot an Betreuungsplätzen

Das Bundesprogramm ermöglicht eine Diversifizierung des Angebotes und verdoppelt die Betreuungsplätze. Wartelisten bestehen an einzelnen Universitäten weiterhin. Der seit Jahren geforderte Ausbau konnte in diesem beachtlichen Ausmass nur dank des Bundesprogramms realisiert werden. Das Modul leistet daher einen Beitrag zur generellen Förderung der Chancengleichheit.

Die nachhaltige Verankerung ist noch nicht erreicht

Die neu geschaffenen Gleichstellungsstellen sind organisatorisch gut verankert, finanziell jedoch massgeblich von Geldern des Bundesprogrammes abhängig. Eine Überführung in die ordentlichen Budgets hat mehrheitlich noch nicht stattgefunden.

Der erfolgte Ausbau der Kinderkrippen erscheint an den meisten Universitäten nach Ablauf der zweiten Programmrunde gesichert – dies umso mehr als die Projekte hohe Akzeptanz geniessen. Die Zukunft der Projekte von Modul 2 ist ohne Bundesgelder ungewiss. Eine Verbindung und Kooperation zur allgemeinen Nachwuchsförderung an den Universitäten wäre wichtig. Erschwerend wirkt sich für diesen Schritt jedoch aus, dass zurzeit keine Universität über eine kohärente Nachwuchsförderungspolitik mit klar definierten Zielen und Massnahmen verfügt.

Als neue Struktur innerhalb von Modul 1 wurde das Controlling der neuen Berufungen geschaffen. In welcher Form dies unabhängig vom Bundesprogramm weitergeführt wird, ist nicht entschieden.

Das Bundesprogramm war mit einer ersten Runde von 2000 bis 2003 wichtiger Impulsgeber. Die zweite Programmrunde von 2004 bis 2007 bietet Chancen zu weiteren Impulsen auf der einen Seite, und zur Verankerung von Prozessen und Strukturen zur Förderung von Chancengleichheit auf der andern Seite.

2 Empfehlungen

2.1 Empfehlungen an die relevanten Akteure

Das Bundesprogramm Chancengleichheit hat sich in seiner Gesamtkonzeption bewährt. Bei der Ausgestaltung der Module sowie einzelner Projekte besteht jedoch Verbesserungspotenzial. Im Folgenden nehmen wir die Empfehlungen aus den Berichtsteilen zu den drei Modulen zuhanden des Lenkungsausschusses, der SUK und des BBW wieder auf. Darüber hinaus adressieren wir weitere Empfehlungen an für das Thema Chancengleichheit an den Universitäten entscheidende Akteure und Akteurinnen, d.h. an die Universitätsleitungen, die Gleichstellungsstellen und die Erziehungsdirektionen.

2.1.1 Empfehlungen an den Lenkungsausschuss

Neue Modelle für die Anreizprämien bei Modul 1 entwickeln

Die Anreizprämien sollen neu den Leistungen der Fakultäten (Fachbereiche) bei der Berufung von Frauen Rechnung tragen. Künftig soll ein Wettbewerb zwischen den Fachbereichen stattfinden. 950'000 Franken werden entsprechend der Grösse der Fachbereiche als Preis-

summe ausgeschrieben. Sie geht pro Fachbereich an diejenige Fakultät, welche im entsprechenden Fachbereich den grössten Anteil an Professorinnen der Kategorie I berufen hat.

Analog zu den Grund- und Sockelbeiträgen für Modul 2 und 3 sollen auch für Modul 1 fixe Beiträge an die Universitäten ausbezahlt werden. Die Sockelbeiträge honorieren den absoluten ProfessorInnenanteil der Universität. Sie sind bestimmt zur Schaffung von Instrumenten zur Unterstützung von gendergerechten Berufungsverfahren bzw. zur Einführung von Chancengleichheitsstrategieberichten, in denen Fakultäten / Fachbereiche angepasste Ziele und Massnahmen zur Förderung von Chancengleichheit formulieren.

Projekte von Modul 2 an Zielgruppen und strategischen Schwerpunkten orientieren

Innerhalb von Modul 2 ist ein Projektangebot anzustreben, welches einerseits gesamtschweizerisch den Zugang zu Projekten mit intensiver personenbezogener Nachwuchsförderung für eine akademische Karriere (Mentoring-Projekte) sicherstellt und andererseits einer breiten Zielgruppe von Nachwuchswissenschaftlerinnen Beratung und Förderung für eine wissenschaftliche Karriere ermöglicht (Kurse, Gruppencoachings, Vorlesungen, Meetings usw.).

Intensive personenbezogene Nachwuchsförderungsprojekte (Mentoring-Projekte) sollen Statuspassagen fokussieren, beispielsweise Abschluss Doktorat und Übergang zur nächsten Qualifikationsstufe oder Abschluss Lizentiat und Beginn eines Doktorates. Die anvisierten Statuspassagen sollten fachspezifisch festgelegt werden und von der Drop-out-Rate von Frauen in den verschiedenen Statuspassagen abhängig sein. Zusätzlich sind als Zielgruppen neuer Mentoring-Projekte vermehrt Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Fachbereichen mit geringer Frauenquote auf Stufe Studierende und/oder Doktorierende zu fokussieren. Dies legt Projekte mit fachspezifischer Ausrichtung nahe, welche allenfalls auf einer interuniversitären Zusammenarbeit von Instituten basieren. Sie sollen Folgendes thematisieren: Verwertung der eigenen wissenschaftlichen Arbeit, Aufbau eines Publikationsdossiers, individuelle Strategien zur Akquirierung von Forschungsprojekten, Entwicklung eines akademischen Profils und Entwicklung eines nationalen und internationalen persönlichen Vernetzungsprofils.

Projekte zur breiten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen den Fokus insbesondere auf Karriereklärung, Peervernetzung, Motivation und Unterstützung für eine akademische Karriere sowie karrierespezifisches Wissen setzen.

Wissenstransfer zwischen Projekten der ersten und der zweiten Programmrunde sicherstellen und Nachhaltigkeit der Projekte anvisieren

Der Wissenstransfer zwischen bestehenden und neuen Projekten soll sichergestellt werden. Damit es für alle Beteiligte attraktiv ist, dieses Wissen einzuholen bzw. weiterzugeben, empfehlen wir, dass in den Projektgesuchen entsprechende Finanzen für den Einkauf dieses Wissens (Beratung) reserviert sein müssen. Das Programm kann insgesamt von den Transferleistungen profitieren.

Die nachhaltige Implementierung der Projekte an den Universitäten soll konkret in die Wege geleitet werden. Insbesondere sollen Kooperationspartner/-innen an der Universität gewonnen werden (z.B. Nachwuchsförderungsstellen, Weiterbildungsstellen, Beratungsstellen).

Intra- und interuniversitäre Kooperationen sollen auch im Hinblick auf Wissenstransfer, Nachhaltigkeit und Wirksamkeit der Projekte forciert werden. Wir versprechen uns davon auch modellbildendes Potential für die Schweizer Universitäten. Kooperationen ermöglichen auch innerhalb der kleinen schweizerischen Universitätslandschaft ein diversifiziertes Angebot.

Kinderbetreuungsangebote an den Universitäten sicherstellen und weiter ausbauen

Die Weiterführung des Moduls 3 ist in der zweiten Programmrunde unerlässlich, da die finanzielle Absicherung der neugeschaffenen Angebote nicht überall vollständig gesichert ist.

Das gegenwärtige Angebot an familienergänzenden Kinderbetreuungsplätzen deckt die Bedürfnisse nicht ab, ein weiterer Ausbau an Betreuungsplätzen und dem universitären Kontext angepasste Formen der Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung sind anzustreben. Es wäre wünschenswert, dass die Grund- und Sockelbeiträge in der zweiten Programmrunde nicht nur zum Erhalt des Neugeschaffenen, sondern auch zur weiteren Verbesserung des Betreuungsangebotes eingesetzt werden.

Aussagekräftiges Reporting als Grundlage für eine Wirkungsüberprüfung im Rahmen der Schlussevaluation weiterführen

Das Reporting soll auch künftig eine wichtige Grundlage für die Programmsteuerung bilden. Die Anregungen aus der Evaluation der drei Module sollen integriert werden (vgl. Teil 2 A-C, Kapitel 4). Das Reporting soll den zeitlichen Projektabläufen Rechnung tragen.

2.1.2 Empfehlungen an die SUK

Koordination und nationales Chancengleichheits-Controlling

Der Bund und der Nationalfonds engagieren sich zurzeit mit Massnahmen zur Förderung des Nachwuchses und der Chancengleichheit an den Universitäten. Die SUK soll die Frage klären, wie sich die verschiedenen Massnahmen ergänzen, beziehungsweise welche Lücken und welcher Koordinationsbedarf zur Zeit bestehen.

Ein gesamtschweizerisches Controlling im Bereich Chancengleichheit an den Universitäten ist zu implementieren (vgl. nachstehenden Vorschlag zu einem Gleichstellungscontrolling). Dies ist dank den aktuellen BFS-Daten möglich. Die Erhebungen der SUK sollen mit den BFS-Erhebungen optimal koordiniert werden, sowohl was die Qualität der erhobenen Daten als auch den Zeitpunkt der Erhebungen betrifft. Das gesamtschweizerische Controlling soll auf langfristige Sicherung hin angelegt werden. Die SUK soll die Daten regelmässig auswerten, die Öffentlichkeit über den aktuellen Stand informieren und Entwicklungsziele zuhanden der Universitäten und des BBW vorschlagen.

Mittelfristig sind gemeinsam mit den Universitätskantonen leistungsorientierte Finanzierungsmodelle im Bereich Chancengleichheit zu entwickeln.

Schaffung zusätzlicher Assistenzprofessuren

Die SUK soll in Zusammenarbeit mit den Universitäten ein Projekt entwickeln, welches frühzeitige Teilzeitpensionierungen von Professoren zu Gunsten von Assistenzprofessuren für Frauen vorsieht.

2.1.3 Empfehlungen an das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft

Der Stand der Umsetzung und die Wirkungen des Programms sollen mit einer Schlussevaluation überprüft werden. Dies setzt jedoch ein wirkungsvolles Reportingsystem voraus, das inhaltlich den Programmzielsetzungen und formal optimal den Erfordernissen der Programmabläufe Rechnung trägt. So soll sich insbesondere das Projektreporting zeitlich an Projektmeilensteinen und nicht am Jahresrhythmus orientieren.

2.1.4 Empfehlungen an die Universitätsleitungen

Eine Chancengleichheitspolitik entwickeln

Die Universitätsleitungen sollen strategische Ziele und Massnahmen für das Thema Chancengleichheit formulieren und für deren Umsetzung die Ressourcen des Bundesprogrammes nutzen.

Die Kompetenzen, das Know-how und die zeitlichen Ressourcen der Gleichstellungsstellen an den Universitäten sollen so ausgestaltet sein, dass Gender Mainstreaming möglich ist, das

heisst, dass das Prinzip der Chancengleichheit in allen strategisch relevanten Bereichen wie Berufungen, Nachwuchsförderung, Hochschulreformen oder Globalbudget garantiert wird.

Die Universitätsleitungen sollen veranlassen, dass die frauenspezifischen Nachwuchsförderungsangebote im Sinne von Modul 2 des Bundesprogramms Bestandteil der generellen universitätsinternen Nachwuchsförderungsaktivitäten sowie der Weiterbildung werden.

Das Angebot an familienergänzenden Kinderbetreuungsplätzen soll weiter ausgebaut werden. Dem universitären Kontext angepasste Formen der Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung sind anzustreben.

Teilzeitanstellungen für Professoren/-innen sollen geregelt und propagiert werden.

2.1.5 Empfehlungen an die Gleichstellungsverantwortlichen

Die Nachhaltigkeit der aufgebauten und erprobten Instrumente zur Nachwuchsförderung speziell von Frauen an den Universitäten ist anzustreben. Grundsätzlich sind Projekte aufzubauen, welche Kooperationspartner im Bereich der Nachwuchsförderung an den Universitäten einbindet (z.B. Nachwuchsförderungs-, Weiterbildungs-, Beratungsstellen oder Fakultäten). Damit soll einerseits die Nachhaltigkeit der Projekte sowie andererseits die Integration der Genderperspektive in die Nachwuchsförderungspolitik der Universitäten in die Wege geleitet werden.

2.1.6 Empfehlungen an die Erziehungsdirektionen

Die Kantone sollen Gleichstellungsziele in den Leistungsverträgen mit den Universitäten verankern.

Sie sollen mit den Universitäten ein Projekt entwickeln, welches frühzeitige Teilzeitpensionierungen von Professoren zu Gunsten von Assistenzprofessuren für Frauen vorsieht.

2.2 Empfehlungen für ein Gleichstellungscontrolling

2.2.1 Gleichstellungscontrolling

Bei der Diskussion der Ergebnisse der drei Module haben wir bereits verschiedene Empfehlungen zur Verbesserung des programmspezifischen Controllings formuliert. Dieses Kapitel präsentiert einen Vorschlag zum Gleichstellungscontrolling für die einzelnen Universitäten und aus gesamtschweizerischer Sicht für die SUK. Dieses Gleichstellungsreporting soll den Universitäten ermöglichen ein Qualitätsmanagement im Hinblick auf die Geschlechtergleichheit zu entwickeln. Gleichzeitig liefert es Grunddaten, die für die konkrete Ausgestaltung von Massnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit und der akademischen Karrierechancen von Frauen von Bedeutung sind. Ein solches Gleichstellungscontrolling muss:

- die vertikale und horizontale Segregation auf allen Qualifikationsstufen erfassen und über die Selektionsprozesse für akademische Stellen Auskunft geben (vgl. Suter 2003),
- die Anstellungsbedingungen und Ressourcenausstattung der Stellen auf verschiedenen Qualifikationsstufen unter die Lupen nehmen, auch im Sinne der Erfassung eines ‚Pay-Gap‘,
- die Erfolgsquoten für Förderungsinstrumente Dritter (Forschungsförderung, Personenförderung) untersuchen,
- Rechenschaft über die Kinderbetreuungssituation an den Universitäten ablegen und zu einer verstärkten Koordination und Kooperation der verschiedenen an der Datenproduktion und -auswertung beteiligten Institutionen beitragen, namentlich der SUK, des BFS, des SNF und der Universitäten.

Ein wirksames Controlling sollte den Verantwortlichen den intra- wie auch inter-universitären Vergleich und Wettbewerb ermöglichen. Die nachstehenden Controllingindikatoren formulieren daher auch Vorschläge, auf welcher Ebene die Daten zu aggregieren bzw.

zu vergleichen sind. Um einen Vergleich zwischen den Universitäten zu ermöglichen, werden die Daten erstens pro Universität dargestellt. Zweitens werden die Daten auf der lokalen Ebene nach Fakultäten ausgewertet, und drittens erfolgt die Auswertung gesamtschweizerisch nach Fachbereich (vgl. BFS Hochschulindikatoren). Die für die vorgeschlagenen Indikatoren nötigen Daten werden teilweise bereits erhoben (vgl. insbesondere Hochschulindikatoren des BFS). Teilweise sind sie neu zu erheben oder es müssten bestehende Daten, z.B. zu Abschlüssen und Personal, zusammengeführt oder neu im Hinblick auf das Geschlecht ausgewertet werden. Die Erhebung neuer Daten könnte auch das Ergebnis von Forschungsprojekten zur Chancengleichheit an den Universitäten sein.

Aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen machen Jahresschritte nicht überall Sinn, sondern es muss mit Mehrjahresdurchschnitten (z.B. Vierjahres Durchschnitten) gearbeitet werden. Die Operationalisierung der Indikatoren ist eine weitere offene Frage, die von den spezialisierten Stellen beim BFS, den Universitäten und dem Schweizerischen Nationalfonds geklärt werden muss. Schliesslich stellt sich mit der Bolognaform auch das Problem der langfristigen Vergleichbarkeit der Daten.

2.2.2 Horizontale und vertikale Segregation: Studierende und Habilitierende

Die horizontale (Verteilung auf Disziplinen) und die vertikale Segregation (Verteilung auf verschiedene Hierarchiestufen) sollte für alle Stufen universitärer Abschlüsse und Qualifikationen erfasst werden.

Darstellung 55 Indikatoren Studierende (Lizentiate, Diplome und Doktorate)

Indikatoren	Erhebung / Auswertung	Fakultät	Fachbereich	Universität
Studierende nach Geschlecht (Erstabschluss und Diplom für Westschweiz)	Vorhanden	X	X	X
Lizentiate (Diplome) nach Geschlecht	Vorhanden	X	X	X
Erfolgsquote Lizentiate / Diplome nach Geschlecht	Neu auswerten, Daten vorhanden	X	X	X
Studiendauer (bis Lizentiat, Diplom) nach Geschlecht	Vorhanden	X	X	X
Doktorate nach Geschlecht	Vorhanden	X	X	X
Doktoratsdauer nach Geschlecht (Dauer seit Erstabschluss)	Vorhanden	X	X	X
Doktoratsquote nach Geschlecht (Vergleich Anteil an Lizentiaten / Diplomen mit Anteil an Doktoraten)	Neu auswerten, Daten vorhanden	X	X	X

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Neben dem Anteil der Frauen an den *Studierenden*, den *Lizentiaten*, *Diplomen* und *Doktoraten* ist von Interesse, wie häufig Frauen und Männer ihr Studium abbrechen, und ob die Erfolgsquote³⁰ der Frauen bei den Lizentiaten und Diplomen höher oder tiefer liegt als diejenige der Männer. Diese Daten geben wichtige Hinweise auf die allenfalls je nach Geschlecht unterschiedliche Integration der Studierenden in den universitären Betrieb (vgl. Darstellung 55; vgl. auch BFS-Daten zu Studierenden, Studienabschlüssen, Studienanfänger/innen). Die Studiendauer bis zum Erstabschluss bzw. bis zum Doktorat ist für den weiteren Karriereverlauf

³⁰ Die Erfolgsquote erfasst den Anteil an Studienanfänger/-innen, die ihr Studium auch abschliessen. Es handelt sich also nicht um die Erfassung des Prüfungserfolgs.

und für den ausseruniversitären Berufseinstieg von Bedeutung und sollte nach Geschlecht ausgewertet werden. Da die effektiv für das Doktorat benötigte Zeitspanne unter den aktuellen Bedingungen kaum zu erfassen ist, wird bei der Doktoratsdauer auf die Zeitspanne zwischen Erstabschluss und Abschluss des Doktorats abgestützt. Im Zuge der Bologna-Reform und der Vereinheitlichung des Doktoratsstudiums dürfte sich die Erfassung der effektiven Dauer allenfalls vereinfachen. Schliesslich ist für die Chancengleichheitsfrage von Relevanz, wie stark der Frauenanteil von der Lizentiats- zur Diplom- bzw. Doktoratsstufe abnimmt (Doktoratsquote nach Geschlecht, vgl. Darstellung 55 und BFS-Daten zu Studienabschlüssen). Dies gibt Auskunft darüber, wie gut es gelingt, Frauen für eine Fortsetzung des Studiums und eine akademische Laufbahn zu motivieren. Mit der Bologna-Reform sind diese Indikatoren an die Dreiteilung in Bachelor, Master und Doktorat anzupassen.

Neben diesen Indikatoren stehen uns für die Doktoratsphase Informationen zur Qualität der Betreuung zur Verfügung. Alle zwei Jahre führt das Bundesamt für Statistik in Zusammenarbeit mit anderen Bundesämtern sowie der SUK und der CRUS die sogenannte ‚Absolvent/-innenstudie‘ durch. Es handelt sich um einen Fragebogen zum Berufseinstieg von Absolventinnen und Absolventen der universitären Hochschulen und Fachhochschulen. Im Rahmen des Evaluationsprojekts konnte diese Absolvent/-innenstudie durch Fragen zum Doktorat ergänzt werden. Die Fragen erlauben es, Aussagen über die finanziellen Unterstützungsformen von Nachwuchswissenschaftler/innen und zu fachlichen und laufbahnspezifischen Unterstützungen (Bundesprogramme) nach Geschlecht zu machen. Ferner erlaubt der Fragebogen Aussagen dazu, ob die Befragten ihre Stelle an der Universität angeboten bekamen oder sich bewerben mussten, und liefert uns damit Informationen zum Zugang zu Assistenzstellen nach Geschlecht. Die Daten des neugestalteten Fragebogens werden voraussichtlich Anfang 2004 vorliegen. Da die Befragung alle zwei Jahre wiederholt wird, sind diese Daten vor allem auch aus der Längsschnittperspektive und im Zusammenhang mit der Fortsetzung des Bundesprogramms Chancengleichheit von Interesse.

Darstellung 56 *Indikatoren Habilitationen*

Indikatoren	Erhebung / Auswertung	Fakultät	Fachbereich	Universität
Habilitationen nach Geschlecht	Vorhanden	X	X	X
Einreichung nach Geschlecht	Neu zu erheben	X	X	X
Annahmequote nach Geschlecht (Vergleich Einreichung / Annahme)	Neu zu erheben	X	X	X
Habilitationsdauer nach Geschlecht (Dauer seit Doktorat)	Vorhanden	X	X	X
Habilitationsquote nach Geschlecht (Vergleich Doktorate / Habilitationen)	Neu auswerten, Daten vorhanden	X	X	X

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Für die *Deutschweizer* Universitäten mit Habilitationssystem empfiehlt es sich, neben dem Frauenanteil an *Habilitationen* und der Habilitationsdauer auch die Einreichung und die Annahme der Habilitation nach Geschlecht zu erheben (vgl. Darstellung 56). Ferner ist auch von Interesse, ob und wie stark der Frauenanteil vom Qualifikationsschritt des Doktorats bis zum Qualifikationsschritt der Habilitation abnimmt (Habilitationsquote).

2.2.3 Vertikale Segregation: Selektion des Hochschulpersonals

Die Selektion des Hochschulpersonals ist für die Chancengleichheit an den Universitäten ein Schlüsselement und sollte für Mittelbaustellen wie für Lehrstühle (Kategorie I und II des BFS)³¹ erfasst werden.

Die Verteilung von *Mittelbaustellen* (oberer und unterer Mittelbau) nach Geschlecht und Fachbereich ermöglicht einen Vergleich mit dem Frauenanteil an den Lizentiaten bzw. den Doktoraten und entsprechend Aussagen darüber, inwiefern es gelingt, Frauen für universitäre Mittelbaustellen und möglicherweise für eine akademische Laufbahn zu gewinnen (vgl. Daten BFS zum Hochschulpersonal). Daten zur Ausschreibung der Stellen und zu den eingegangenen Bewerbungen nach Geschlecht wären bereits für Mittelbaustellen von Interesse.

Neben der Verteilung der *Lehrstühle* nach Geschlecht sollten für sämtliche Lehrstühle die Zahl der Bewerbungen, der Einladungen zur Probevorlesung bzw. zum Bewerbungsgespräch und die Wahl nach Geschlecht erhoben werden. Von Interesse ist auch die Auswertung der Wahlvorschläge, die oft in Form von 3er-Listen erfolgen (vgl. Darstellung 57). Zusätzlich empfiehlt sich eine Erhebung der Vertretung von Frauen in den wichtigsten Entscheidungsorganen der Universitäten.

Darstellung 57 Indikatoren Selektion Hochschulpersonal

Indikatoren	Erhebung / Auswertung	Institut / Fakultät	Fachbereich	Universität
Mittelbaustellen nach Geschlecht	Vorhanden	X	X	X
Bewerbungen auf Mittelbaustellen nach Geschlecht	Neu zu erheben	X		X
Erfolgsquote Bewerbungen Mittelbaustellen nach Geschlecht	Neu zu erheben	X		X
Verbleibquote nach Geschlecht (Vergleich Anteil Abschlüsse mit Anteil an Mittelbaustellen)	Neu auswerten, Daten vorhanden*	X	X	X
Lehrstühle nach Geschlecht	Vorhanden	X	X	X
Bewerbungen nach Geschlecht	Neu zu erheben	X	X	X
Einladungen nach Geschlecht	Neu zu erheben	X	X	X
Wahlvorschläge nach Geschlecht (3er Listen)	Neu zu erheben	X	X	X
Erfolgsquote Bewerbung Lehrstühle nach Geschlecht (Vergleich Einladungen mit Wahl)	Neu zu erheben	X	X	X
Vertretung Frauen in Entscheidungsorganen	Neu zu erheben SNF bereits vorhanden	X		X

© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

*Auswertung ist auf der Ebene von Individualdaten nicht möglich.

2.2.4 Pay-Gap: Anstellungsbedingungen, Ressourcenausstattung

Die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen von Angehörigen des Mittelbaus sollten aus der Geschlechterperspektive ins Controlling miteinbezogen werden. Von Interesse sind der Anstellungsgrad, die Art der Stelle (Kanton, Drittmittel, Vertragsdauer und -bedingungen, z.B.

³¹ BFS Datenerhebung und Lehrstuhldatenbank der SUK sollten koordiniert bzw. zusammengeführt werden.

im Hinblick auf Mutterschaftsurlaub) und die Arbeitsbelastung durch Lehre, Forschung und Administration. Ob und in welchem Ausmass eine nach Geschlecht unterschiedliche strukturelle Verankerung an der Universität und unterschiedliche Möglichkeiten der Weiterqualifikation auf Mittelbaustellen bestehen, ist für die Nachwuchsförderung von Interesse. Für Lehrstühle wäre entsprechend die Erfassung der Ressourcenausstattung, d.h. der Personal-, Finanz- und Infrastrukturressourcen, nach Geschlecht von Interesse, soweit eine Zuordnung zu einzelnen Lehrstühlen überhaupt möglich ist (vgl. Darstellung 58).

Darstellung 58 Indikatoren Anstellungsbedingungen und Ressourcenausstattung

Indikatoren	Erhebung / Auswertung	Institut / Fakultät	Fachbereich	Universität
Art der Mittelbaustelle nach Geschlecht (Anstellungsgrad, Kanton/Drittmittel, Vertragsdauer)	vorhanden, Vertragsdauer neu erheben	X	X	X
Arbeitsbelastung des Mittelbaus in Bezug auf Lehre, Forschung und Dienstleistungen nach Geschlecht	Detaillierter erheben ¹	X	X	X
Ausstattung Lehrstühle nach Geschlecht (Personal und Finanzen)	Neu erheben	X	X	X
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.				

¹ Gegenwärtig erheben die Universitäten die Tätigkeitsanteile meist pro Organisationseinheit (keine Differenzierung nach Geschlecht). Damit eine verlässliche Auswertung nach Geschlecht möglich ist, müssten künftig alle Universitäten das Personal individuell befragen.

2.2.5 Förderung durch Dritte: Personenförderung und Projektförderung

Schliesslich ist im Rahmen des Gleichstellungscontrollings auch auf die vom SNF zur Verfügung stehenden Daten zur Personenförderung und zur Projektförderung³² zu verweisen. Bei der Personenförderung ist namentlich an die Vergabe von Stipendien für angehende Forscher/innen, für fortgeschrittene Forscher/innen, die Marie-Heim-Vögtlin Beiträge sowie die Förderprofessuren zu denken. Diese sind für das Gleichstellungscontrolling der Universitäten nicht nur wegen des Gewichts der Personenförderung des Nationalfonds in der Nachwuchsförderung von Bedeutung, sondern auch weil die Vergabe eines Teils der Stipendien durch die Universitäten erfolgt (Stipendien für angehende Forscher/-innen) und die Unterstützung durch die Alma mater bzw. die Gastinstitution für den Erfolg der Kandidat/innen von Bedeutung ist. Dies ist namentlich bei den Förderungsprofessuren ein für den Erfolg wichtiger Faktor. Allfällige Stipendien universitärer Stiftungen sollten ebenfalls systematisch Teil des universitären Gleichstellungscontrollings sein (vgl. Darstellung 59).

³² Freie (Abteilung I-III) und orientierte Forschung (NFP, SPP, NFS).

Darstellung 59 Indikatoren Personen- und Forschungsförderung Dritter

Indikatoren	Erhebung / Auswertung	Fachbereich	Universität
Anträge Personenförderung nach Geschlecht	Vorhanden, neu Auswertung nach Uni / Fachbereich	X	X
Bewilligte Personenförderung nach Geschlecht	Vorhanden, neu Auswertung nach Uni / Fachbereich	X	X
Erfolgsquote Personenförderung nach Geschlecht (Vergleich Anträge / Bewilligungen)	Vorhanden, neu Auswertung nach Uni / Fachbereich	X	X
Anträge Projektförderung nach Geschlecht (Gesuchsteller: Haupt, Zweit, Dritt)	Vorhanden Abteilung I bis III, jedoch nicht IV, neu Auswertung nach Uni / Fachbereich	X	X
Bewilligte Projektförderung nach Geschlecht	Vorhanden Abteilung I bis III, jedoch nicht IV, neu Auswertung nach Uni / Fachbereich	X	X
Erfolgsquote Projektförderung nach Geschlecht (Vergleich Gesuche / Bewilligungen)	Vorhanden Abteilung I bis III, jedoch nicht IV, neu Auswertung nach Uni / Fachbereich	X	X
Bewilligter Projektbetrag Forschungsförderung nach Geschlecht	Neu zu erheben	X	X
Kürzungsrate Forschungsbeitrag nach Geschlecht (Vergleich eingereichter mit bewilligtem Betrag)	Neu zu erheben	X	X
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.			

Die Vergabe von Forschungsmitteln nach Geschlecht, d.h. die Projektförderung des Schweizerischen Nationalfonds, sollte in das universitäre Controlling ebenfalls einbezogen werden. Die Zahl der Projektanträge, der bewilligten Projekte, die Erfolgsquote, der gesprochene Projektbetrag und die Kürzungsrate nach Geschlecht sind gleichstellungsrelevante Indikatoren nicht nur für die Vergabep Praxis des Nationalfonds, sondern auch für das universitätsinterne Controlling. Sie geben Auskunft über ein allenfalls nach Geschlecht unterschiedliches Verhalten bei der Einreichung von Gesuchen und über die Selektionspraxis des SNF, die primär durch ‚Peers‘ erfolgt.

2.2.6 Kinderbetreuung für Universitätsangehörige

Dank des Bundesprogramms konnte die Betreuungssituation an den Universitäten verbessert werden. Nach wie vor bestehen jedoch Wartelisten. Mit der weiteren Erhöhung des Frauenanteils an den Universitätsangehörigen ist mit einer steigenden Nachfrage zu rechnen. Wir empfehlen daher, das Angebot an Betreuungsplätzen für Universitätsangehörige sowie die Wartefristen ebenfalls ins universitäre Gleichstellungscontrolling zu integrieren.

Darstellung 60 Indikatoren Kinderbetreuung

Indikatoren	Erhebung / Auswertung	Universität
Kinderbetreuungsplätze pro Universitätsangehörige mit Kindern im Betreuungsalter	Neu zu erheben	X
Wartefristen	Neu zu erheben	X
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.		

2.2.7 Gleichstellungscontrolling an den Universitäten

Die hier präsentierte Liste von Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling mag auf den ersten Blick lang erscheinen. Es ist jedoch zu bedenken, dass erstens ein Teil der Daten bereits durch das BFS in Zusammenarbeit mit den Universitäten und des Nationalfonds erhoben wird. Zweitens lässt sich auch mit den bereits erhobenen Daten ein solides Gleichstellungscontrolling durchführen. Einige Indikatoren werden unserer Kenntnis nach bisher nicht genutzt bzw. die dazu nötigen Daten nicht erhoben. Es handelt sich dabei in erster Linie um das Controlling bei der Besetzung von Mittelbaustellen und Lehrstühlen.

Damit das Gleichstellungscontrolling auch Wirkung zeigt, muss die Sichtbarkeit der Controllingdaten erhöht werden und sie sollten Entscheidungsrelevanz haben:

- Ein Gleichstellungscontrolling kann nur dann Wirkungen zeigen, wenn die entsprechenden Daten an die relevanten Entscheidungsträger ‚zurückgespielen‘ werden. Wir denken dabei insbesondere auch an die Fakultäten bzw. Fachbereiche, die bei der Nachwuchsförderung und Besetzung von Stellen eine wichtige Rolle spielen und von denen konkrete Massnahmen zu entwickeln und umzusetzen sind.
- Eine verstärkte Koordination und Kooperation der verschiedenen an der Datenproduktion und -auswertung beteiligten Institutionen wäre wünschenswert. Resultat dieser Kooperation könnte eine jährliche Publikation der gleichstellungsrelevanten Daten für alle Universitäten einschliesslich Personen- und Forschungsförderung des SNF sein.
- Gleichstellungsindikatoren sollten integraler Bestandteil des Hochschulmanagements sein. Die Controllingdaten sollten Teil der Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten werden und für die Verteilung der Finanzmittel auf Kantons- wie Bundesebene Relevanz erlangen.

Bibliographie und Anhang

A Bibliographie

- Akert, Konrad, Benno G. Frey und Othmar Baeriswyl. 1993. *Untersuchung 1992 über Erfolge und Misserfolge bei der Förderung des Akademischen Nachwuchses in der Schweiz. Befragung der Empfängerinnen und Empfänger von Stipendien des Schweizerischen Nationalfonds für fortgeschrittene Forscher 1980-1986*, Hochschulbildung FU 11/1993. Bern: Schweizerischer Wissenschaftsrat.
- Allmendinger, Jutta, Nina von Stebut, Stefan Fuchs und Marion Hornung. 1998. *Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. In Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft*, hrsg. von I. Stadtbergen, I. München und S. Berlin. Frankfurt: Campus.
- Aström, Gertrud. 1999. Mainstreaming in Schweden: Gleichstellung bei den lokalen Behörden. *Frauenfragen* 22 (1): 47-50.
- Batisweiler, Claudia, Elisabeth Lembeck und Mechtild Jansen, Hrsg. 2001. *Geschlechtspolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming*. Opladen: Leske und Budrich.
- Bauer, Annemarie, Katharina Gröning, Sibylle Hartmann und Gabriele Hausen. 1993. *Die Regel der Ausnahme: Hochschulfrauen. Eine empirische Untersuchung über Lebensumstände von Wissenschaftlerinnen an den Universitäten des Landes Baden-Württemberg*. Frankfurt: Peter Lang.
- Bieri, Sabine. 2001. Zwischen Freundschaft und Karrieresprung. Eine Begleitstudie zum Mentoringprogramm "von Frau zu Frau" der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände SAJV. *Frauenfragen* 24 (1): 43-52.
- Braun, Dietmar. 1997. *Die politische Steuerung der Wissenschaft. Ein Beitrag zum "kooperativen Staat"*. Frankfurt: Campus.
- Bundesamt für Statistik. 1999. *Studierende 1998/1999. Vol. 15, Bildung und Wissenschaft*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik. 2000. *Abschlüsse der universitären Hochschulen 1999. Vol. 15, Bildung und Wissenschaft*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik. 2000. *Personal der universitären Hochschulen 1999. Vol. 15, Bildung und Wissenschaft*. Neuenburg: BFS.
- Bundesamt für Statistik. 2000. *Studierende 1999/2000. Vol. 15, Bildung und Wissenschaft*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik. 2001. *Abschlüsse der universitären Hochschulen 2000. Vol. 15, Bildung und Wissenschaft*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik. 2001. *Personal der universitären Hochschulen 2000. Vol. 15, Bildung und Wissenschaft*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik. 2001. *Studierende 2000/2001. Vol. 15, Bildung und Wissenschaft*. Neuchâtel: BFS.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. ohne Jahr. *EVALuation. Qualität hat ein Geschlecht*. Berlin/Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2001. *Total E-Quality-Prädikat. Selbstbewertungsinstrument für Hochschulen und Forschungseinrichtungen*. mimeo.
- Bussmann, Hadumod und Katrin Lange, Hrsg. 1996. *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*. München: Frauenoffensive.

- Europarat, Hrsg. 1998. *Gender mainstreaming: konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken: Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)*. Wien: Bundesministerium für Frauen Angelegenheiten und Verbraucherschutz.
- Färber, Christine. 1994. Gleichstellungspolitik an der Hochschule. Zwischen gesetzlicher Regelung, Institutionen und dem Anspruch auf Veränderung. In *Gleichstellungspolitik - Totem und Tabus*, hrsg. von E. Beisler et. al. Frankfurt: Campus.
- Färber, Christine. 2000. *Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung*. Politik der Geschlechterverhältnisse Vol. 15, Frankfurt: Campus.
- Fluder, Robert, and Thomas Hildebrand. 1997. *Funktionswandel des Mittelbaus am Beispiel der Universität Zürich*, Arbeitsdokument FS-DT 3/1997. Bern: Schweizerischer Wissenschaftsrat.
- Grin, François, Yuko Harayama und Luc Weber. 2000. *Responsiveness, responsibility and accountability: an evaluation of university governance in Switzerland*. mimeo.
- Grisard, Dominique. 2001. Mentoring - Einführung ins Schwerpunktthema. *Frauenfragen* 24 (1): 29-30.
- Gügler, Brigitte. 2000. Sexuelle Belästigung an der Universität. Eine spezifische Form der Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb. In *Auftrag Gleichstellung an der Universität Zürich. Eine Querschnittsaufgabe in Reflexion und Arbeit*, hrsg. von B. Gügler und E. Maurer. Zürich: UniFrauenstelle.
- Heintz, Bettina et al. 1997. *Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt: Campus.
- Hoecker, Beate. 1995. Politische Partizipation von Frauen. Ein einführendes Studienbuch. Opladen: Leske + Budrich.
- Hoffman-Lun, Irene, Simone Schönfeld und Nadja Tschirner. 1999. Mit Mentoring auf Erfolgskurs. *Zeitschrift für Frauenforschung* 4 :67-79.
- IHA GfM, Hrsg. 1993. Akademische Nachwuchsförderung. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft. Hergiswil: IHA GfM (mimeo).
- King, Norbert. 1993. Situation und Perspektiven von Frauen in Wissenschaft und Forschung. *Wissenschaftspolitik* Beiheft 59: 79-84.
- Kleiber, Charles. ohne Jahr. *Die Universität von morgen. Visionen, Fakten, Einschätzungen*. Bern.
- Krais, Beate. 2000. *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt: Campus.
- Kuark, Julia K. 2003. *Das Modell TopSharing: Gemeinsam an der Spitze*. Netzwerk Arbeitsgesellschaft.
- Leeman, Regula und Julia und Elisabeth Maurer. 2000. *Graduiertenkollegs aus Gleichstellungssicht. Zwei Basisinstrumente zur internen Prozessevaluation: Interdisziplinarität und die Gleichstellung von Frau und Mann als Qualitätsdimensionen des Forschens Lernens*, SOWI-Disslabor. Zürich: UniFrauenstelle.
- Leeman, Regula Julia. 2002. *Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen*. Chur: Rüegger.
- Leemann, Regula Julia. 2000. Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung von Networking und Mentoring als Instrumente der Frauenförderung an den Hochschulen. In *Auftrag Gleichstellung an der Universität Zürich. Eine Querschnittsaufgabe in Reflexion und Arbeit*, hrsg. von B. Gügler und E. Maurer. Zürich: UniFrauenstelle.

- Leitner, Andrea und Angela Wroblewski. 2000. *Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAO*. Vol. 41, Reihe Soziologie. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).
- Lévy, René, Patricia Roux und Pierre Gobet. 1997. *Die Situation des Mittelbaus an den Schweizer Hochschulen. Teil I: Zusammenfassung, Synthesekapitel und Vorschläge*, Hochschulpolitik FS 14b/1997. Bern: Schweizerischer Wissenschaftsrat.
- Maurer, Elisabeth. 1999. Gender Mainstreaming in der Wissenschaftspolitik - aber wie? *Magazin der Universität Zürich* 99 (3): 19-21.
- Metz-Göckel, Sigrid, Christine Roloff und Karin Zimmermann. 1999. *Projekt: Organisationales Potential und Interventionschancen von Frauen im aktuellen Reformprozess der Hochschulen*. Gefördert durch die DFG. Dortmund: Hochschuldidaktisches Zentrum der Universität Dortmund.
- Metz-Göckel, Sigrid und Christine Roloff. 2002. Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. *Journal Hochschuldidaktik* 13 (1): 7-10.
- Metz-Göckel, Sigrid. 2000. Mehr als ein Traum. Zum Evaluationskonzept der Internationalen Frauenuniversität. In *Die eigene Hochschule. Internationale Frauenuniversität "Technik und Kultur"*, hrsg. von A. Neusel. Opladen: Leske & Budrich.
- Meyer, Thomas und Bettina Nyffeler. 2001. *Akademische Nachwuchsförderung im Spannungsfeld zwischen Beruf und Berufung. Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses an den schweizerischen Hochschulen. Bericht zur qualitativen Befragung 2000*. Bern: BBW.
- Meyer, Thomas. 1998. Gefördertenbefragung 1997/98. *Bericht im Rahmen des Evaluationsprogramms zu den Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses an den kantonalen Hochschulen*. Im Auftrag des Bundesamtes für Bildung und Forschung: mimeo.
- Meyer, Thomas. 2000. *Encouragement de la relève universitaire: une mesure spéciale? Mesures spéciales de la Confédération pour l'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles*. Rapport intermédiaire 2000. Berne: OFES.
- Müller, Ursula. 1999. Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. In *Vorausdenken - Querdenken - Nachdenken*, hrsg. von S. Metz-Göckel und A. Wetterer. Frankfurt: Campus.
- Nadai, Eva. 1992. *Akademische Laufbahn und Geschlecht. Situation und Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften an Schweizer Hochschulen. Eine Analyse der Forschungsliteratur*. Bern: BFS.
- Nave-Herz, Rosemarie, Corinna Onnen-Isemann und Ursula Osswald. 1991. Aufstieg mit Hindernissen - Bericht über eine empirische Untersuchung zum Karriereverlauf von Hochschullehrerinnen in der Bundesrepublik Deutschland. *Frauenforschung* 9 (1 und 2): 67-97.
- Page, Julie und Regula Julia Leemann, Hrsg. 2000. Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. BBW-Schriftenreihe 2000/1d. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.
- Plöger, Lydia, und Birgit Regraf, Hrsg. 1998. *Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Raeder, Sabine. 1999. *Zur Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses - am Beispiel der Universität St. Gallen. Eine Studie im Auftrag der Frauenkommission HSG*. Bern: Schweizerischer Wissenschaftsrat.
- Roloff, Christine. 1998. *Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen*. Berlin: Edition Sigma.

- Roloff, Christine. 2001. *Geschlechtergerechtigkeit als universitäres Reformfeld*. HSW 5: 155-160.
- Rothmayr, Christine und Elisabeth Maurer. 2000. *Akademische Nachwuchsförderung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Das Beispiel der Sozial- und Geisteswissenschaften an der Universität Zürich*, Studie 2 im Rahmen des SOWI-Disslabors. Zürich: UniFrauenstelle.
- Schaefer-Hegel, Barbara. 1997. Frau geht nicht allein. Zur Theorie und Praxis des Mentoring unter Frauen. In *MentorinnenNetzwerk für Frauen. Dokumentation einer Fachtagung. Aufbau eines Mentorinnennetzwerkes für Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern an hessischen universitären und Fachhochschulen*. Darmstadt: Universität Darmstadt.
- Schaefer-Hegel, Barbara. 1999. Staat und Geschlecht: Mainstreaming als Instrument der Gleichstellungspolitik. *Frauenfragen* 22 (1): 33-38.
- Schultz, Dagmar. 1991. *Das Geschlecht läuft immer mit... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren*, Aktuelle Frauenforschung Band 7. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Schweizerischer Wissenschaftsrat. 1997. *Zielvorstellungen für die Entwicklung der Schweizerischen Hochschulen, Periode 2000-2003. Vorschläge des SWR an den Bundesrat*. Vol. FS 15a/1997, Höheres Bildungswesen. Bern: Schweizerischer Wissenschaftsrat.
- Verein Feministische Wissenschaft Schweiz. 2002. *Sondernummer Rundbrief: Hochschulreform - Macht - Geschlecht*.
- Wetterer, Angelika, Hrsg. 1995. *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt: Campus.
- Wiedmer, Caroline, Hrsg. 2002. Sound Changes. An international survey of Women's career strategies in higher education. *Universelle Vol. 4*. Zürich: UniFrauenstelle.

B Anhang

1 Abkürzungsverzeichnis

Abkürzungen

BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BBW	Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
BE	Universität Bern
BFS	Bundesamt für Statistik
BS	Universität Basel
FR	Universität Fribourg
GB	Gleichstellungsbeauftragte
GE	Universität Genf
GK	Gleichstellungskommission
GS	Gleichstellungsstelle
KOFRAH	Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen
LS	Universität Lausanne
LU	Universität Luzern
NE	Universität Neuchâtel
SG	Hochschule St. Gallen
SNF	Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
SUK	Schweizerische Universitätskonferenz
USI	Universität der italienischen Schweiz
ZH	Universität Zürich

2 Anhang zu Modul 1

2.1 Auswertung der empirischen Daten

Die Datenauswertung erfolgte mit Hilfe des Statistikprogrammes SPSS, Version 10 für Windows.

Indexbildung: Der Fragebogen besteht aus mehreren Fragenblocks mit jeweils mehreren Einzelitems. Diese wurden teilweise für die Analyse zu Indices zusammengefasst.

- 1) Für den Fragenblock „Beurteilung des Moduls Anreizsystem“ wurden mittels einer Clusteranalyse Antwortmuster eruiert und 5 typische Antwortmuster identifiziert (vgl. Teil 2 A, 3.1.3 Darstellung 17). Um zu erfahren, wie gut die erzielte Typologie die Antwortmuster bei Einzelitems wiedergibt, wurde eine Diskriminanzanalyse mit der Typologie als abhängige und den Einzelitems als unabhängige Variablen berechnet. Dabei wurden 96,3 Prozent der Fälle auf Basis der Einzelantworten innerhalb der Typologie richtig klassifiziert.
- 2) Beim Fragenblock zur Informationspraxis wurden die Items zur schriftlichen Information zusammengefasst. Wenn eine Person mindestens einmal schriftlich informiert wurde, erhielt sie auf dem Index den Wert „ja“, diejenigen, die nie schriftlich informiert wurden, wurden als „nein“ codiert.
- 3) Bei den Fragenblöcken 7 (Reflexionen) und 9 (Neuregelungen) wurden die Items ebenfalls zusammengefasst. Die Indices erhielten jeweils den Wert „ja“, wenn eine genderrelevante Reflexionsform bzw. eine Neuregelung angekreuzt wurde.
- 4) Bei den Fragen 34 und 35 wurden die Kategorien zusammengefasst, um genügend hohe Zellenbesetzungen für die weiteren Analysen zu erreichen. Die Frage 34 weist in der Analyse drei Kategorien aus: „positiver Einfluss“, „kein Einfluss“ und „negativer Einfluss“. Auch die Frage 35 besteht neu aus nur drei Kategorien: „voll gewährleistet“, „teilweise gewährleistet“ und „nicht gewährleistet“.

Handhabung der fehlenden Angaben: In der vorliegenden Analyse konnten oder wollten nicht alle Antwortenden alle Fragen beantworten. Die so entstehenden „missing data“ (md) wurde wie folgt behandelt:

- 1) Bei Fragen (bzw. Indices) die aus zwei gültigen Kategorien „ja“ oder „nein“ bestehen, wurden die fehlenden Angaben mit der Kategorie „nein“ zusammengefasst – in der Auswertung wird demnach analysiert, wie viele Personen bzw. welcher Anteil (Prozent) der Gesamtgruppe mit „ja“ geantwortet haben. In den entsprechenden Tabellen bezieht sich die Prozentzahl somit jeweils auf die Gesamtanzahl der Befragten unabhängig davon, ob die restlichen Beantwortenden explizit mit „nein“ geantwortet haben oder die Frage unbeantwortet liessen. Die Anzahl der fehlenden Angaben ist jeweils zusätzlich als „missing data“ (md) aufgeführt.
- 2) Bei Fragen mit mehreren Kategorien, bei welchen die Gesamtverteilung von Interesse ist, wurden die Personen mit fehlenden Angaben von der Analyse ausgeschlossen.

Statistische Auswertung: Die Daten wurden deskriptiv mit Hilfe der Kreuztabellenanalyse ausgewertet. Die Dateninterpretation orientiert sich an den Prozentdifferenzen. Für alle Tabellen wurde Chiquadrat-Teste berechnet, um die statistische Signifikanz der erzielten Ergebnissen wiederzugeben. Die Signifikanz ($p \leq$) ist jeweils auf 0,1 Prozent-, 1 Prozent-, 5 Prozent- oder 10 Prozent-Niveau berechnet und in den Tabellen mit ****** für sehr grossen Einfluss** der Variable (0,001), mit ***** für grossen Einfluss** der Variable (0,01), **** für leichten Einfluss** der Variable (0,05) angegeben. * steht für 10 Prozent-Niveau und gibt allenfalls einen **möglichen Einfluss** der Variable (0,1) an. Falls nichts notiert ist, liegt das Signifikanzniveau höher als 10 Prozent.

2.2 Ernennungen 1999 bis 2003 im Detail

Darstellung 1 Ernennungen 1999 bis 2003 nach Fachbereichen

Neuernennungen gemäss Erhebungen der SUK seit 1. September 1999 bis 31.8.2003									
	Geistes + Soziale	Wirt- schaft	Recht	Exakte + Natur	Medizin + Pharm	Tech- nik	Zent- ral- bereich	Inter- disz.	Total
Anzahl Neuernennungen 2000	28	13	5	19	34	0	0	8	107
Anzahl Neuernennungen 2001	29	14	6	24	24	4	*9	3	104
Anzahl Neuernennungen 2002	40	27	16	19	35	0	1	1	139
Anzahl Neuernennungen 2003	41	19	15	31	29	4	0	0	139
Anzahl berufene Frauen 2000	10	3	4	4	7	0	0	0	28
Anzahl berufene Frauen 2001	6	1	2	3	1	0	0	2	15
Anzahl berufene Frauen 2002	12	6	2	0	3	0	0	0	23
Anzahl berufene Frauen 2003	12	0	4	1	5	0	0	0	22
% berufene Frauen 2000	36%	23%	80%	21%	21%	0%	0%	0%	26%
% berufene Frauen 2001	21%	7%	33%	13%	4%	0%	0%	67%	14%
% berufene Frauen 2002	30%	22%	13%	0%	9%	0%	0%	0%	17%
% berufene Frauen 2003	29%	0%	27%	3%	17%	0%	0%	0%	16%
Anzahl Ernennungen 2000-2003	138	73	42	93	122	8	10	12	498
Anzahl berufene Frauen 2000-2003	40	10	12	8	16	0	0	2	89
% berufene Frauen 2000-2003	29%	14%	29%	9%	13%	0%	0%	17%	18%

© Spreyermann C. / Bachmann R. / Rothmayr C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

* 9 Verfahren können aufgrund fehlender Angaben keinem Fachbereich zugeordnet werden.

2.3 Fragebogen der schriftlichen Befragung der Präsidenten und PräsidentInnen der Berufungskommission

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit:

Befragung der Präsidenten und Präsidentinnen der Berufungskommissionen

Der Bund strebt bis 2006 die Verdoppelung des Professorinnenanteils von 7% auf 14% an. Zur Erreichung dieses Zieles wurde das Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten mit drei Massnahmenpaketen lanciert. Eine Massnahme ist das Modul „Anreizsystem Professorinnenwahl“. Das Modul sieht vor, dass 1.35 Mio. Franken jährlich anteilmässig pro neu angestellte Professorin an die entsprechenden Universitäten verteilt werden mit der Empfehlung, die Gelder für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern einzusetzen.

Das Bundesprogramm startete an den Universitäten im Jahr 2000. Die Universitäten haben die ersten Anreizgelder im November aufgrund der erfolgten Berufungen im akademischen Jahr 1999/2000 erhalten.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit wird im Auftrag des Lenkungsausschusses evaluiert. Zur Evaluation des Moduls „Anreizsystem Professorinnenwahl“ werden alle Personen befragt, die eine Berufungskommission geleitet haben. Dabei geht es um Berufungen, die in den Jahren 2000 – 2002 erfolgten.

A. Beurteilung des Moduls „Anreizsystem Professorinnenwahl“

1. Das Modul „Anreizsystem Professorinnenwahl“ hat bereits im Vorfeld des Programms zu Diskussionen über Zielsetzung und Wirkungen dieses Moduls geführt.

Welchen Aussagen stimmen Sie zu bzw. nicht zu?

1.1 Das Anliegen des Anreizmoduls ist berechtigt.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
1.2 Das Anreizmodul nützt nicht viel und schadet auch nicht.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
1.3 Das Anreizmodul ist eine Ermutigung, Berufungsverfahren bewusst im Hinblick auf Chancengleichheit zu gestalten.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
1.4 Das Anreizmodul wirkt sich stigmatisierend auf die Frauen aus, die von 2000 bis 2003 berufen werden.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
1.5 Für eine Veränderung in Richtung Chancengleichheit braucht es verbindliche Zielvorgaben.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
1.6 Die voraussichtliche Höhe der Prämie von ca. 60000 pro neu gewählte Professorin ist zu gering, als dass sie in einem Berufungsverfahren eine Rolle spielen könnte.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
1.7 Das Anreizmodul schadet der akademischen Gemeinschaft. Es bringt politische auf Kosten von wissenschaftlichen Kriterien in ein Berufungsverfahren.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
1.8 Anderes				

B. Informationspraxis der Universität zum Modul „Anreizsystem Professorinnenwahl“

2. Wie wurden Sie als Präsident / Präsidentin einer Berufungskommission über das Modul „Anreizsystem Professorinnenwahl“ informiert?

2.1 Mit einem spezifischen Schreiben an alle Personen, die eine Berufungskommission präsidieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
2.2 Mit einem spezifischen Schreiben an Sie in einer andern Funktion?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
Nämlich in der Funktion als			
2.3 Mit einem allgemeinen Schreiben an alle Professoren / Professorinnen der Universität	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
2.4 Mündliche Information im Rahmen einer Fakultäts-sitzung	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
2.5 Anders, nämlich			

3. Erhielten Sie im Rahmen der Informationen zum Anreizmodul als Präsident / Präsidentin einer Berufungskommission Weisungen oder Empfehlungen für die Gestaltung von Berufungsverfahren?

3.1 Ja, von der Universität	<input type="checkbox"/>
3.2 Ja, von der Fakultät	<input type="checkbox"/>
3.3 Nein	<input type="checkbox"/>
3.4 Weiss nicht	<input type="checkbox"/>
3.5 Bemerkungen	

4. Falls Sie Frage 3 mit " Ja" beantwortet haben, welche Empfehlungen oder Auflagen wurden Ihnen im Rahmen der Information zum Modul „Anreizsystem Professorinnenwahl“ gemacht?

4.1 Welche Weisungen oder Empfehlungen machte die Universität?

4.2 Welche Weisungen oder Empfehlungen machte die Fakultät?

C. Aktivitäten und Ergebnisse auf Fakultätsebene aufgrund des Anreizsystems

5. Führte Ihre Fakultät bereits vor der Lancierung des Bundesprogramms Chancengleichheit Diskussionen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berufungsverfahren zu gewährleisten?

ja	nein	weiss nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bemerkungen

6. Ergriff Ihre Fakultät bereits vor der Lancierung des Bundesprogramms Chancengleichheit konkrete Massnahmen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berufungsverfahren zu gewährleisten?

ja	nein	weiss nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bemerkungen

7. Ist oder war das Modul „Anreizsystem Professorinnenwahl“ Anlass zu Reflexionen über das Berufungsverfahren innerhalb der Fakultät?

7.1 Allgemeine Diskussion über das Verfahren bei Berufungen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
7.2 Diskussion über eine genderrelevante Ausgestaltung des Ausschreibungs- / Berufungsverfahrens (z.B. Wissenschaftlerinnen sind speziell eingeladen, sich zu bewerben)?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
7.3 Diskussion über genderrelevante Berufungskriterien? (z.B. Publikationen unter Berücksichtigung der in die Universitätskarriere investierten Berufsjahre)	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
7.4 Diskussion über genderrelevante Anstellungsbedingungen (z. B. Teilzeit, Jobsharing)?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
7.5 Diskussion über weitere Strategien, um sicherzustellen, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufungsverfahren gewährleistet ist (z.B. Einsitz der Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsverfahren)?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
7.6 Bemerkungen / Anderes			

8. Wo, mit welchen Mitteln wurden die erwähnten Diskussionen geführt?

8.1 Traktanden innerhalb des Fakultätsrates oder der Fakultätsversammlung?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
8.2 „Öffentliche“ Kolloquien oder Vorträge, organisiert von Fakultätsmitgliedern?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
8.3 Anders, nämlich			

9. Führte das Modul „Anreizsystem Professorinnenwahl“ zu Neuregelungen des Berufungsverfahrens innerhalb der Fakultät?

9.1 Neuregelung des Ausschreibungsverfahrens?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
9.2 (Neu-)Definition von Berufungskriterien?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
9.3 Neuregelung der Zusammensetzung der Berufungskommissionen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
9.4 Bemerkungen / Anderes			

Im nächsten Teil (D) bezieht sich der Fragebogen auf ein einzelnes Berufungsverfahren. Bitte beantworten Sie Teil D je einmal pro Verfahren, das Sie präsiert haben und das seit anfangs 2000 abgeschlossen wurde.

Der Fragebogen schliesst mit bilanzierenden Fragen im Teil E und Fragen zu Ihrer Person im Teil F.

D. Berufungsverfahren

In welchem Jahr wurde das Berufungsverfahren, das sie hier kommentieren abgeschlossen?

10. Abschluss des Berufungsverfahrens im Jahr

Ausschreibung des Berufungsverfahrens

11. Wurden Wissenschaftlerinnen in der Ausschreibung speziell zu einer Bewerbung aufgefordert?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
12. Wurde in der Ausschreibung die Möglichkeit zu Job-sharing oder Teilzeitstellenbesetzung erwähnt?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
13. Kommentar zur Ausschreibung des Berufungsverfahrens			

Aktivitäten zu Beginn eines Berufungsverfahrens

14. Haben Sie als Präsident / Präsidentin die Mitglieder der Kommission über das Anreizmodul informiert?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
15. Haben Sie Kenntnis darüber, wie die Anreizgelder an Ihrer Universität eingesetzt werden?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
16. Haben Sie die Mitglieder der Kommission über die Verwendung der Anreizgelder informiert?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
17. Hat die Berufungskommission formell beschlossen, qualifizierte Wissenschaftler gezielt zu kontaktieren und zu einer Bewerbung aufzufordern?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
18. Hat die Berufungskommission formell beschlossen, qualifizierte Wissenschaftlerinnen gezielt zu kontaktieren und zu einer Bewerbung aufzufordern?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
19. Sprach sich die Berufungskommission im Voraus für die Möglichkeit von Jobsharing / Teilzeitbesetzung aus?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
20. Hat sich die Kommission im Voraus für die Entscheidung zugunsten einer Frauenkandidatur bei gleichwertigen Qualifikationen ausgesprochen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
21. Hat die Berufungskommission Berufungskriterien im Voraus gemeinsam formuliert?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
22. Kommentar zu den Aktivitäten der Kommission			

Bewerbungen und deren Diskussion in der Kommission

23. Haben sich Wissenschaftlerinnen beworben?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
24. Wurden qualifizierte Wissenschaftlerinnen in die engere Auswahl (Einladung zu einem Vorstellungsgespräch) aufgenommen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	
25. Wurden von Wissenschaftlern Wünsche nach Job-	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>

sharing oder Teilzeitarbeit formuliert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Wurden von Wissenschaftlerinnen Wünsche nach Jobsharing oder Teilzeitarbeit formuliert?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
27. Wurde von Wissenschaftlern der Wunsch nach Anstellung der Partnerin an der Universität geäussert?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
28. Wurde von Wissenschaftlerinnen der Wunsch nach Anstellung des Partners an der Universität geäussert?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
29. Hat die Kommission die Gleichwertigkeit von Qualifikationen unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Karrieremuster (Familienphasen) diskutiert? (z. B.: Der Publikationsumfang wird verglichen mit der Zeitspanne, die effektiv in die wissenschaftliche Karriere investiert wurde.)	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
30. Hat die Kommission eine Wissenschaftlerin auf die 3-er Liste der zur Berufung vorgeschlagenen Personen gesetzt?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
31. Welches waren abschliessend in diesem Berufungsverfahren die drei wichtigsten Kriterien für die Platzierung auf Platz eins der Liste?	1)	2)	3)
32. Kommentar zu Bewerbungen und deren Diskussion in der Kommission			

Bilanzierung zum einzelnen Berufungsverfahren

33. Inwiefern hat das Anreizmodul Ihrer Meinung nach dieses Berufungsverfahren beeinflusst?	negativer Einfluss <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	kein Einfluss <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	positiver Einfluss <input type="checkbox"/>
Bemerkungen					

Bitte beantworten Sie Teil E und F erst, wenn Sie Teil D für alle Verfahren beantwortet haben, die Sie präsiert haben und die zwischen 2000 – 2002 abgeschlossen wurden. Weitere Formulare für Teil D sind beigelegt bzw. befinden sich am Ende des Fragebogens.

E. Persönliche Bilanzierung

34. Wie schätzen Sie aufgrund der bisherigen Erfahrungen den Nutzen des Moduls „Anreizsystem Professorinnenwahl“ zur Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern bezüglich der wissenschaftlichen Karriere an Ihrer Fakultät ein?

negativer
kontraproduktiver
Einfluss

kein
Einfluss

positiver
Einfluss

Kommentar

35. Aufgrund Ihrer bisherigen Erfahrungen als Präsident / Präsidentin einer Berufungskommission, wie gut gewährleisten die aktuell an der Universität geltenden Berufsreglemente (und ergänzende Bestimmungen, Kommentare, Richtlinien) Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berufungsverfahren?

Voll
gewährleistet

gar nicht
gewährleistet

Kommentar

36. Welche ergänzenden Bestimmungen, Richtlinien oder Unterlagen zur Gestaltung eines chancengleichheitsfördernden Berufungsverfahrens würden Sie sich für das Präsidium einer Berufungskommission wünschen?

Hier haben Sie Platz, um uns Ihre weiteren Überlegungen zukommen zu lassen

F. Angaben zu Ihrer Person

37. Mitglied folgender Fakultät

- Theologische Fakultät
- Philosophisch-historische Fakultät
- Rechtswissenschaftliche Fakultät
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
- Philosophisch-naturwissenschaftliche Fakultät
- Medizinische Fakultät
- Veterinärmedizinische Fakultät
- Anderes (z.B. Interdisziplinäre Lehrgänge)

38. Geschlecht

- Frau
 - Mann
-

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

*Bitte senden Sie den Fragebogen bis 17. Dezember 2002 an:
sfinx, Christine Spreyermann
Maulbeerstr. 14, 3011 Bern*

3 Anhang zu Modul 2

Im Folgenden werden einerseits zusätzliche Auswertungsergebnisse der schriftlichen Befragung der Teilnehmerinnen von Mentoring-Projekten präsentiert und andererseits werden zu einigen Resultaten aus dem Bericht die detaillierten Prozentzahlen dargestellt. Bei der Befragung handelt es sich um eine Vollerhebung. Die Auswertungen wurden mit dem Statistikprogramm SPSS, Version 11 für Windows vorgenommen. Die Daten wurden deskriptiv ausgewertet. Zur Anwendung kamen Häufigkeitsauswertungen, insbesondere Kreuztabellen. Zu folgenden Bereichen sind Resultate in diesem Anhang zusammengestellt:

- Gründe für die Teilnahme am Mentoring-Projekt
- Organisation und Gestaltung des Mentoring-Projektes
- Unterstützungsbereiche des Mentoring-Kontaktes
- Zukunftsperspektiven der Teilnehmerinnen

3.1 Gründe für die Teilnahme am Mentoring-Projekt

Darstellung 2 Informationsquellen

<i>Über welche Informationsquellen sind Sie auf das Mentoring-Projekt aufmerksam geworden? (Mehrfachantworten möglich)</i>	
	Prozentanteile aller Antwortenden (Mehrfachantworten) N= 154 %
StudienkollegInnen/ArbeitskollegInnen	40
Gleichstellungsstelle der Universität	24
Offizielle Informationsorgane der Universität	15
Über meine/n wissenschaftliche/n Betreuerin/Betreuer	10
Über direkte Information der Projektleitung zum Projekt	36
Anderes	10

© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Darstellung 3 Wichtigste Gründe für die Teilnahme am Mentoringprojekt (Teilnehmerinnen an einem ONE-TO-ONE-MENTORING)

Nennen Sie die drei wichtigsten Gründe (1-19) für die Teilnahme am Mentoring-Projekt (Prozent Nennungen, Mehrfachantworten *)																	
	Gesamt (One-to-one)		Phil I N=40		Phil II N=18		RWV N=12		Studentinnen/ Lizentierete N=13		Doktorandinnen N=20		Promovierete N=22		Habilitationen/ N=17		
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
Die Teilnahme am Mentoring-Projekt ermöglichte mir...																	
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe	15	10	33														
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren	24	23	22	25													
Kenntnisgewinn über bestehende wissenschaftliche Netzwerke	19	23	17	17	15	25	18										
bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten Kontakte in der Scientific Community aufzubauen	17	10	12	42	23	20											
andere konkrete Veränderungen im Bereich der Vernetzung				17	23												
Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere	18	18	18	25	46	20											
Zugang zu (informellem) Wissen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems	18	23	25	25	15	10											
bessere Informationen über wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere	43	40	50	50	15	65											
Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akad. Karriere	19	18	33														
eine Klärung meiner Karriereabsichten	32	40	28	17	54	40											
zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere	25	20	17	42	23	40											
Selbsteinschätzung und Selbstsicherheit	14	10	17	25	15	10											
Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit			11														
andere konkrete Veränderungen im Bereich der persönlichen Unterstützung			11														
fachliche Unterstützung für die Durchführung eines Forschungsprojektes	18	23	22		31	20											
fachliche Unterstützung bei der Entwicklung eines Forschungsprojektes		13															
andere fachliche Unterstützung		10															

© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Darstellung 4 Wichtigste Gründe für die Teilnahme am Mentoringprojekt (Teilnehmerinnen an einem PEER-MENTORING)

		Nennen Sie die drei wichtigsten Gründe (1-19) für die Teilnahme am Mentoring-Projekt (Prozent Nennungen, Mehrfachantworten*)															
		Gesamt (Peer)		Phil I		Phil II		RW		Lizentierete		Doktorandinnen		Promovierete		Habilitandinnen/Habilitierte	
		N=74	%	N=44	%	N=17	%	N=12	%	N=9	%	N=34	%	N=12	%	N=19	%
Die Teilnahme am Mentoring-Projekt ermöglichte mir...																	
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe		50	57	47	33	56	53	58	37								
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren		10	18	18	25	22	18	33	11								
Kenntnisgewinn über bestehende wissenschaftliche Netzwerke		24	25	18	25	44	18	33	21								
bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten Kontakte in der Scientific Community aufzubauen		16	18	17	17	11	18	17	21								
andere konkrete Veränderungen im Bereich der Vernetzung																	
E Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere		12	14	18	11	11	33	33	47								
Zugang zu (informellem) Wissen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems		35	34	35	33	44	24	42	47								
bessere Informationen über wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere		20	23		33	22	18	17	26								
Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akad. Karriere		14	16		17		18	17	11								
eine Klärung meiner Karriereabsichten		18	16	24	17		21	25	16								
zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere		23	23	12	42	22	27	17	21								
Selbsteinschätzung und Selbstsicherheit		14	11	29	18		18		16								
Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit				18	16	11			16								
andere konkrete Veränderungen im Bereich der persönlichen Unterstützung				12	11	11			11								
fachliche Unterstützung für die Durchführung eines Forschungsprojektes		20	16	24	33	22	32		11								
fachliche Unterstützung bei einer Publikation					25	22			22								
andere fachliche Unterstützung				18	11				11								
© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.																	

*Es sind nur Gründe aufgeführt, die von mindestens 10% der Antwortenden genannt werden.

3.2 Organisation und Gestaltung des Mentoring-Projektes

Darstellung 5 Organisation der Form und Inhalte der Kontakte (ohne MentoringWerkstatt)

Wie haben Sie und die Mentorin/der Mentor die Form, Häufigkeit und Inhalte des Kontaktes organisiert?		
	Prozentanteile aller Antwortenden Mehrfachantworten N=73 %	Davon entsprechend umgesetzt. %
Form und Häufigkeit des Kontaktes wurden zu Beginn besprochen	59	79
Es wurde zu Beginn eine Vereinbarung über Form und Häufigkeit schriftlich festgehalten	55	50
Die Form und Häufigkeit des Kontaktes haben sich im Laufe des Kontaktes ergeben	44	
Zielsetzungen und Schwerpunkte wurden zu Beginn besprochen	59	77
Es wurde zu Beginn eine Vereinbarung über Zielsetzungen und Schwerpunkte schriftlich festgehalten	53	67
Die Inhalte haben sich im Laufe des Kontaktes ergeben	41	

© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Darstellung 6 Beendigung des Kontaktes (ohne MentoringWerkstatt)

Wie haben Sie und die Mentorin/der Mentor den Kontakt beendet?	
	Prozentanteile aller Antwortenden N= 68 %
Der Kontakt wurde...	
mit Ablauf des offiziellen Projektendes beendet	28
nach Ablauf des offiziellen Projektendes weitergeführt	57
vor Ablauf des offiziellen Projektendes abgebrochen	15

© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Darstellung 7 Zufriedenheit mit Matching (ohne MentoringWerkstatt)

Wie zufrieden sind Sie mit der Art des Matchings beim Mentoring-Kontakt?		
Art des Matchings:	Eher bis sehr zufrieden %	Eher bis sehr unzufrieden %
Same gender (N= 41)	90	10
Cross gender (N=18)	78	22
Intrauniversitär (N= 15)	87	13
Interuniversitär (N= 30)	87	13
International (N= 11)	90	9
Gleiche Fachdisziplin (N= 37)	87	14
Andere Fachdisziplin (N= 18)	67	33

© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Darstellung 8 *Einschätzung des Engagements der Mentorin/des Mentors (ohne Mentoring-Werkstatt)*

<i>Wie schätzen Sie rückblickend das Engagement der Mentorin/des Mentors bezüglich der Förderbeziehung ein?</i>	
	Prozentanteile aller Antwortenden
	N= 70 %
Sehr gross	17
Eher gross	46
Eher klein	29
Sehr klein	9
© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.	

Darstellung 9 *Zeitliche Ressourcen der Mentorin/des Mentors (ohne MentoringWerkstatt)*

<i>Wie schätzen Sie rückblickend die zeitlichen Ressourcen der Mentorin/des Mentors bezüglich Förderbeziehung ein?</i>	
	Prozentanteile aller Antwortenden
	N= 70 %
Genügend	47
Eher genügend	23
Eher ungenügend	16
Ungenügend	14
© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.	

3.3 **Unterstützungsbereiche des Mentoring-Projektes (Mentoring-Kontakt und Rahmenveranstaltungen)**

Darstellung 10 Wichtigste Leistungen des Projekts nach Art des Mentorings (Teilnehmerinnen an einem ONE-TO-ONE-MENTORING)

Nennen Sie die drei wichtigsten Leistungen (1-19) des Mentoring-Projekt (Prozent Nennungen, Mehrfachantworten *)		Gesamt (One-to-one)		Phil I		Phil II		RW		Studentinnen/ Lizentiertere		Doktorandinnen		Promoviertere		Habilitationen/ Habiltiertere		Hohe Verbindlichkeit *		Mittlere Verbindlichkeit		Geringe Verbindlichkeit	
		N=65	%	N=34	%	N=17	%	N=12	%	N=11	%	N=19	%	N=19	%	N=16	%	N=23	%	N=25	%	N=17	%
Die Teilnahme am Mentoring-Projekt ermöglichte mir...		29	35	29	17	18	32	31	22	40	29	22	40	29	22	40	29	22	40	29	22	40	29
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe		23	18	29	25	18	16	11	18	18	32	31	22	40	29	22	40	29	22	40	29	22	40
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren		12	15	12	17	11	11	19	12	16	26	38	17	16	16	26	38	17	16	16	16	16	35
Kenntnisgewinn über bestehende wissenschaftliche Netzwerke																							
bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten Kontakte in der Scientific Community aufzubauen																							
andere konkrete Veränderungen im Bereich der Vernetzung																							
Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere		14	18	25	17	18	16	13	17	16	11	13	17	16	11	13	17	16	11	13	17	16	11
Zugang zu (informellem) Wissen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems		19	24	25	42	18	16	38	22	20	24	38	22	20	24	38	22	20	24	22	20	24	24
bessere Informationen über wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere		26	21	29	42	21	32	44	26	20	29	44	26	20	29	44	26	20	29	26	20	29	29
Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akad. Karriere		19	24	18	25	21	21	32	13	24	18	32	13	24	18	32	13	24	18	13	24	18	18
eine Klärung meiner Karriereabsichten		35	38	35	25	35	37	42	55	48	32	42	48	32	42	48	32	42	48	48	32	24	24
zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere		25	21	24	33	24	21	38	18	18	21	38	26	24	21	38	26	24	21	26	24	18	18
Selbstwertschätzung und Selbstsicherheit		20	21	24		24	11	16	46	11	16	19	26	20	16	19	26	20	16	26	20	18	18
andere konkrete Veränderungen im Bereich der persönlichen Unterstützung		11	18	18			21				21		13	12			13	12					
fachliche Unterstützung für die Durchführung eines Forschungsprojektes									18	11	11				11								
fachliche Unterstützung für die Entwicklung eines Forschungsprojekts										11					11								
fachliche Unterstützung bei einer Publikation										11					11								
andere fachliche Unterstützung		12	12	18		18	11	21			11	21	17		21				17			18	18
© Bachmann R./ Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.																							

* Es sind nur Gründe aufgeführt, die von mindestens 10% der Antwortenden genannt wurden.

** Definition Verbindlichkeit: **Hohe Verbindlichkeit** = Inhalt und Form des Mentoringkontakts wurden zu Beginn festgelegt und entsprechend durchgeführt. **Mittlere Verbindlichkeit** = Inhalt oder Form des Mentoringkontakts wurde zu Beginn festgelegt und entsprechend durchgeführt. **Geringe Verbindlichkeit** = Inhalt und Form des Mentoringkontakts haben sich im Laufe des Kontaktes ergeben respektive Inhalt und Form wurden zu Beginn festgelegt, aber in der Folge nicht entsprechend umgesetzt.

Darstellung 11 Wichtigste Leistungen des Projekts nach Art des Mentorings (Teilnehmerinnen an einem PEER-MENTORING)

*Nennen Sie die drei wichtigsten Leistungen (1-19) des Mentoring-Projekts (Prozent Nennungen, Mehrfachantworten)**

	Gesamt (Peer) N=64		PhI I N=39		PhI II N=16		RW N=8		Studentinnen/ Lizenzierte N=9		Doktorandinnen N=32		Promovierte N=8		Habilitierte/ Habilitationen N=15	
	%		%		%		%		%		%		%		%	
Die Teilnahme am Mentoring-Projekt ermöglichte mir...																
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe	60		59		69		50		67		66		50		47	
mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren	14		13		25		25		11		13				27	
Kenntnisgewinn über bestehende wissenschaftliche Netzwerke	17		18		13		25				25		13		13	
bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten Kontakte in der Scientific Community aufzubauen	17		18		13		25				19		25		20	
Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere	19		18		25		13		11		22		38			
Zugang zu (informellem) Wissen über die Funktionsweise des Wissenschaftsystems	34		31		44		25		33		31		50		33	
bessere Informationen über wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere	14		16		13		13		11				25		20	
Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akad. Karriere			13										13			
eine Klärung meiner Karriereabsichten	19		21		13		25		22		22		25			
zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere			10				25		11		13					
Selbsteinschätzung und Selbstsicherheit	14		13		19		13		33						20	
Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit	11				13		13		22						27	
fachliche Unterstützung für die Durchführung eines Forschungsprojektes	20		13		25		50		33		28					
fachliche Unterstützung bei einer Publikation							25		11				25			
andere fachliche Unterstützung					13								25			
© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.																

*Es sind nur Gründe aufgeführt, die von mindestens 10% der Antwortenden genannt wurden.

Darstellung 12 Beitrag des Rahmenprogramms an der Wirkung des Mentoring-Projekts

Wie beurteilen Sie den Beitrag des Rahmenprogramms an der Wirkung des Mentoring-Projektes? Nur beantworten, falls ein Rahmenprogramm stattgefunden bzw. besucht wurde	
	Prozentanteile aller Antwortenden N= 122 %
Sehr gross	12
Eher gross	39
Eher klein	39
Sehr klein	11

© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

Darstellung 13 Zufriedenheit mit Leistung

Wenn Sie die Unterstützung durch das Mentoring-Projekt insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit dessen Leistung im Vergleich mit Ihrem Zeiteinsatz und in Anbetracht der vorher anvisierten Ziele? (Prozentangaben)				
	sehr zufrieden %	eher zufrieden %	eher unzufrieden %	sehr unzufrieden %
Total N= 152	29	46	20	5
Studierende/Lizenzierte (N= 22)	32	46	18	5
Doktorandinnen (N= 54)	32	54	13	2
Promovierte (N= 35)	26	49	23	3
Habilitandinnen/Habilitierte (N= 41)	27	34	29	10
Nicht Erwerbstätige (N= 15)	48	40	13	-
Erwerbstätige an Universität (N= 114)	27	46	21	6
Erwerbstätige ausserhalb Universität (N= 22)	27	56	18	-
Phil I (N= 85)	28	40	25	7
Phil II (N= 39)	36	51	10	3
Wirtschaft und Recht (N= 25)	16	64	20	-
Same gender (N=43)	44	35	19	2
Cross gender (N=18)	33	50	18	-
Hohe Verbindlichkeit** (N= 26)*	50	35	15	-
Mittlere Verbindlichkeit (N= 26)*	42	39	19	-
Geringe Verbindlichkeit (N= 16)*	31	44	25	-

© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

*ohne Teilnehmerinnen MentoringWerkstatt Zürich

** Definitionen der Verbindlichkeit siehe vorne Darstellung 10.

Darstellung 14 Weiterempfehlung

<i>Würden Sie diese Form einer Förderbeziehung, wie es der Mentoring-Kontakt darstellt, weiter empfehlen?</i>	
	Prozentanteile aller Antwortenden
	N= 153
	%
Nein	5
Ja	63
Nur unter gewissen Bedingungen*	32
© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.	

*Die Teilnehmerinnen des Peer-Mentoring nannten als Bedingungen die Klärung der Zusammenarbeit in der Gruppe (8), die Klärung der Zusammensetzung der Gruppe (6), die Verbesserung der Rahmenbedingungen und Organisation (6), die Klärung der Rolle der Beiräte (4) und genügend zeitliche Ressourcen und Eigeninitiative (4). Die Teilnehmerinnen eines One-to-one-Mentoring nannten als Bedingungen, die Kontakte zwischen Mentee/MentorIn intensiver und kontinuierlicher zu gestalten (9), die Verbesserung der Organisation und Koordination (7) und die Verbesserung der Qualität der Kontakte zwischen Mentee/MentorIn (4).

3.4 Zukunftsperspektiven

Darstellung 15 Zukunftsperspektiven bezüglich wissenschaftlicher Qualifikationsschritte

<i>Was meine nächste formale wissenschaftliche Qualifikation betrifft, werde ich in zwei Jahren... (Prozentanteile für Nennungen „eher realistisch“)*</i>	
	Eher realistisch
	%
meine Dissertation abgeschlossen haben (Nur Doktorandinnen, N= 57)	75
meine Habilitation abgeschlossen haben (Nur Habilitandinnen, N= 31)	61
© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.	

Darstellung 16 Zukunftsperspektiven bezüglich akademischer Karriere

<i>Was den nächsten Schritt meiner akademischen Karriere betrifft, werde ich in zwei Jahren... (Prozentanteile für Nennungen „eher realistisch“)*</i>	
	Eher realistisch
	%
neu eine universitäre Mittelbauposition innehaben (Pers. ohne resp. mit ausseruniversitärer Erwerbstätigkeit, N= 32)	19
eine qualifiziertere Mittelbauposition innehaben als heute (Pers. mit universitärer Erwerbstätigkeit, N= 115)	25
auf eine Professur berufen sein (Habilitandinnen, Habilitierte, N= 41)	29
auf eine Professur berufen sein (Promovierte, Habilitandinnen, Habilitierte, N= 76)	18
eine ausseruniversitäre Tätigkeit ausüben (N= 148)	45
© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.	

*Studentinnen wurden in dieser Auswertung ausgeschlossen

3.5 Befragung der Teilnehmerinnen eines Mentoring-Projektes

Befragung der Teilnehmerinnen eines Mentoring-Projektes

Sie waren Teilnehmerin an einem der folgenden Mentoring-Projekte:

Mentoring Deutschschweiz, Universität Bern

Réseau romand de mentoring pour femmes, Université de Fribourg

E-Mentoring, Universität Luzern

Mentoring-Werkstatt, Universität Zürich

Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes, Université de Genève

WoMentoring, Universität Bern

Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università, USI

Nachwuchsförderung für die Pflegewissenschaften, Universität Basel

Hinweis zum Ausfüllen des Fragebogens:

Die Ausgestaltung und die Zielgruppen der einzelnen Projekte sind zum Teil unterschiedlich. Die Fragen und Antwortmöglichkeiten des vorliegenden Fragebogens sind aus diesem Grund immer so formuliert, dass sie für alle Teilnehmerinnen beantwortbar sind.

Immer, wenn im Fragebogen...

- **von Mentoring-Kontakt** gesprochen wird, ist das Duo Mentee-Mentor/-in gemeint.
- **von Mentoring-Projekt** gesprochen wird, ist sowohl das Duo Mentee-Mentor/-in als auch ein allfälliges Rahmenprogramm mitgemeint (z.B. Einführungsveranstaltung, Schlussveranstaltung, Ateliers).
- **vom Rahmenprogramm** gesprochen wird, sind nur die Veranstaltungen zusätzlich zum Duo Mentee-Mentor/-in gemeint.

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, diesen Fragebogen auszufüllen.

Für Fragen und Informationen steht Ihnen Frau Ruth Bachmann gerne zur Verfügung:

Tel.: 041 412 07 33, e-mail: bachmann@interface-politikstudien.ch

1 Formale Qualifikation und berufliche Tätigkeit

1.1 Welche wissenschaftlichen Qualifikationsstufen haben Sie wann erreicht?

Zeitpunkt des Abschlusses

Lizentiat/Diplom	im Jahr _____
Doktorandin	seit (Jahr) _____
promoviert	im Jahr _____
Habilitandin	seit (Jahr) _____
habilitiert	im Jahr _____
Studentin	seit (Jahr) _____

1.2 An welcher Universität haben Sie die letzte oben genannte Qualifikationsstufe erlangt?

- | | | | |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | Universität Basel | <input type="checkbox"/> 8 | Universität Luzern |
| <input type="checkbox"/> 2 | Universität Bern | <input type="checkbox"/> 9 | Universität St. Gallen |
| <input type="checkbox"/> 3 | Universität Freiburg | <input type="checkbox"/> 10 | Universität Svizzera Italiana |
| <input type="checkbox"/> 4 | Universität Genf | <input type="checkbox"/> 11 | ETH Zürich |
| <input type="checkbox"/> 5 | Universität Lausanne | <input type="checkbox"/> 12 | ETH Lausanne |
| <input type="checkbox"/> 6 | Universität Neuenburg | <input type="checkbox"/> 13 | an einer ausländischen Universität |
| <input type="checkbox"/> 7 | Universität Zürich | | |

1.3 Welches ist Ihr Fachbereich?

- | | | | |
|----------------------------|---|-----------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1 | Theologie | <input type="checkbox"/> 6 | Recht |
| <input type="checkbox"/> 2 | Sprach- und Literaturwissenschaften | <input type="checkbox"/> 7 | Exakte Wissenschaften
(Mathematik, Physik, Informatik usw.) |
| <input type="checkbox"/> 3 | Historische- und Kulturwissenschaften
(Philosophie, Archäologie, Geschichte,
Kunstgeschichte, Ethnologie, Volkskunde usw.) | <input type="checkbox"/> 8 | Naturwissenschaften
(Chemie, Erdwissenschaften, Geografie, Biologie) |
| <input type="checkbox"/> 4 | Sozialwissenschaften
(Psychologie, Pädagogik, Soziologie,
Politikwissenschaften, Humangeografie usw.) | <input type="checkbox"/> 9 | Medizin |
| <input type="checkbox"/> 5 | Wirtschaftswissenschaften | <input type="checkbox"/> 10 | Pharmazie |
| | | <input type="checkbox"/> 11 | Technische Wissenschaften |
| | | <input type="checkbox"/> 12 | andere: _____ |

1.4 Haben Sie im Verlaufe Ihrer bisherigen wissenschaftlichen Qualifizierung an eine andere Universität gewechselt, bzw. ein oder mehrere Semester an einer anderen Universität studiert oder gearbeitet?

- 1 nein
- 2 ja, und zwar...
- (Mehrfachantworten möglich)**
- 3 im gleichen Sprachgebiet in der Schweiz
- 4 in einem anderen Sprachgebiet innerhalb der Schweiz
- 5 im gleichen Sprachgebiet im Ausland
- 6 in einem anderen Sprachgebiet im Ausland

1.5 Haben Sie im letzten Jahr vor dem Start des Mentoring-Projektes eine universitäre oder ausser-universitäre Erwerbstätigkeit ausgeübt (wenn mehrere Tätigkeiten gleichzeitig, bitte alle angeben)?

- 1 Ich war nicht erwerbstätig

Ich übe eine universitäre Tätigkeit aus:

- 1 Assistentin
- 2 Oberassistentin
- 3 Lehrbeauftragte
- 4 wissenschaftliche Mitarbeiterin
- 5 Drittmittel-Angestellte
- 6 anderes: _____

Ich übe eine ausser-universitäre Tätigkeit aus:

- 1 öffentlicher Dienst/Bildungsinstitution † Weiter bei Frage 2
- 2 privates Unternehmen † Weiter bei Frage 2
- 3 anderes: _____ † Weiter bei Frage 2

1.6 Falls Sie im Verlaufe Ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung als Doktorandin je eine universitäre Erwerbstätigkeit ausgeübt haben: Wie lange dauerte diese insgesamt?

Dauer der beruflichen Tätigkeit als Doktorandin an einer Universität in Monaten

--	--	--

mittlerer Beschäftigungsgrad (in Prozent einer Vollzeitbeschäftigung)

ca.

--	--	--

 %

2 Gründe für die Teilnahme am Mentoring-Projekt

2.1 Über welche Informationsquellen sind Sie auf das Mentoring-Projekt aufmerksam geworden? (Mehrfachantworten möglich)

- 1 Studienkolleg/-innen, Arbeitskolleg/-innen
 - 2 Gleichstellungsstelle der Universität
 - 3 offizielle Informationsorgane der Universitäten (Webseite, Studienführer usw.)
 - 4 über meine/n wissenschaftliche/n Betreuerin/Betreuer
 - 5 über direkte Information der Projektleitung zum Projekt
(Versand, Informationsveranstaltung usw.)
 - 6 anderes:
-

**2.2 Welches waren Ihre Gründe für die Teilnahme am Mentoring-Projekt?
(Mehrfachantworten möglich)**

Vernetzung: Ich wollte...

- 1 vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe
- 2 vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen/Professoren
- 3 bessere Kenntnisse über bestehende, für mich wichtige wissenschaftliche Netzwerke
- 4 bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten, Kontakte in der Scientific Community aufzubauen
- 5 anderes: _____

Akademische Karriere: Ich wollte...

- 6 Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere
- 7 Zugang zu (informellem) Wissen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems im Zusammenhang mit einer akademischen Karriere
- 8 bessere Informationen über wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere
- 9 Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akad. Karriere
- 10 eine Klärung meiner Karriereabsichten
- 11 anderes: _____

Persönliche Unterstützung: Ich wünschte mir einen Effekt in Bezug auf...

- 12 zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere
- 13 Selbsteinschätzung und Selbstsicherheit
- 14 Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit
- 15 anderes: _____

Fachliche Unterstützung: Ich suchte...

- 16 fachliche Unterstützung für die Durchführung eines konkreten Forschungsprojektes
(Diplomarbeit, Lizentiat, Dissertation, Habilitation, NF-Projekt)
- 17 fachliche Unterstützung für die Entwicklung eines Forschungsprojektes
- 18 fachliche Unterstützung bei einer Publikation
- 19 anderes: _____

**2.3 Nennen Sie die drei wichtigsten der oben genannten
Gründe (1-19) für die Teilnahme (z.B. 15, 2 usw.).**

--	--	--

3 Organisation und Gestaltung des Mentoring-Projektes

3.1 An welchem der folgenden Mentoring-Projekte haben Sie teilgenommen?

- 1 Mentoring Deutschschweiz, Universität Bern
- 2 Réseau romand de mentoring pour femmes, Université de Fribourg
- 3 E-Mentoring, Universität Luzern
- 4 Mentoring-Werkstatt, Universität Zürich
- 5 Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes, Université de Genève
- 6 WoMentoring, Universität Bern
- 7 Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università, USI
- 8 Nachwuchsförderung für die Pflegewissenschaften, Universität Basel

3.2 Haben Sie am Rahmenprogramm des Mentoring-Projektes teilgenommen (z.B. Einführung, Referate, Abschlussveranstaltung)?

- 1 Es fand kein Rahmenprogramm statt
- 2 Ich nahm am Rahmenprogramm nicht teil
- 3 Ja, und zwar...
 - 4 einmal
 - 5 mehrmals

3.3 Bitte geben Sie die Art des Matchings beim Mentoring-Kontakt an und wie zufrieden Sie damit sind:

- 1 Das Matching kam nicht zustande ▸ Weiter bei Frage 4
- | | | sehr
zufrieden | eher
zufrieden | eher
unzufrieden | unzufrieden |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 same Gender | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 2 cross Gender | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 1 intrauniversitär | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 2 interuniversitär (Schweiz) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 3 international | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 1 gleiche Fachdisziplin | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 2 andere Fachdisziplin | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3.4 Wie schätzen Sie rückblickend das Engagement der Mentorin/des Mentors bezüglich der Förderbeziehung ein?

- 1 sehr gross
- 2 eher gross
- 3 eher klein
- 4 sehr klein

3.5 Wie beurteilen Sie im Rückblick die zeitlichen Ressourcen, die die Mentorin/der Mentor für die Förderbeziehung eingesetzt hat?

- 1 genügend
- 2 eher genügend
- 3 eher ungenügend
- 4 ungenügend

3.6 Bitte geben Sie die Formen und die Häufigkeit des Kontaktes an:

		etwa 2x jährlich	etwa alle 3 Monate	etwa 1x monatlich	mehrmals monatlich
<input type="checkbox"/> 1	E-mail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2	telefonischer Kontakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3	persönliche Treffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.7 Wie haben Sie und die Mentorin/der Mentor die Form (z.B. E-mail, persönliche Treffen) und Häufigkeit des Kontaktes organisiert?

		wurde entsprechend durchgeführt	
<input type="checkbox"/> 1	Form und Häufigkeit des Kontaktes wurden zu Beginn besprochen	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
<input type="checkbox"/> 2	Es wurde zu Beginn eine Vereinbarung über Form und Häufigkeit schriftlich festgehalten	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
<input type="checkbox"/> 3	Die Form und Häufigkeit des Kontaktes haben sich im Laufe des Kontaktes ergeben		

3.8 Wie haben Sie und die Mentorin/der Mentor die Inhalte des Kontaktes organisiert?

wurde entsprechend
durchgeführt

- 1 Es wurden zu Beginn Zielsetzungen und Schwerpunkte **besprochen** ja nein
- 2 Es wurde zu Beginn eine Vereinbarung über Zielsetzungen und Schwerpunkte **schriftlich festgehalten** ja nein
- 3 Die Inhalte haben sich im Laufe des Kontaktes ergeben

3.9 Wie haben Sie und die Mentorin/der Mentor den Kontakt beendet?

- 1 Der Kontakt wurde mit Ablauf des offiziellen Projektendes **beendet**
- 2 Der Kontakt wurde nach Ablauf des offiziellen Projektendes **weitergeführt**
- 3 Der Kontakt wurde vor Ablauf des offiziellen Projektendes **abgebrochen**

Grund: _____

3.10 Wieviel Zeit haben Sie für das Mentoring-Projekt eingesetzt? (nur bis offizielles Projektende)

Insgesamt _____ Stunden

3.11 Wie schätzen Sie Ihre eigenen zeitlichen Ressourcen für das Mentoring-Projekt ein?

- 1 genügend
- 2 eher genügend
- 3 eher ungenügend
- 4 ungenügend

4 Leistungen des Mentoring-Projektes (Mentoring-Kontakt und Rahmenveranstaltungen)

4.1 Leistungen des Mentoring-Projektes (Mehrfachantworten möglich)

Unterstützung im Bereich der Vernetzung: Die Teilnahme am Mentoring-Projekt ermöglichte mir...

- 1 vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe
 - 2 vermehrten Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen/Professoren
 - 3 Kenntnisgewinn über bestehende, für mich wichtige wissenschaftliche Netzwerke
 - 4 bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten Kontakte in der Scientific Community aufzubauen
 - 5 andere konkrete Veränderungen im Bereich der Vernetzung:
-

Karrierespezifische Unterstützung: Die Teilnahme am Mentoring-Projekt verschaffte mir...

- 6 Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere
 - 7 Zugang zu (informellem) Wissen über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems im Zusammenhang mit einer akademischen Karriere
 - 8 bessere Informationen über wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere
 - 9 Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akad. Karriere
 - 10 eine Klärung meiner Karriereabsichten
 - 11 anderen konkreten Erkenntniszuwachs:
-

Persönliche Unterstützung: Das Mentoring hatte einen positiven Einfluss auf mein/meine...

- 12 zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere
 - 13 Selbsteinschätzung und Selbstsicherheit
 - 14 Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit
 - 15 andere konkrete Veränderungen:
-

Fachspezifische Unterstützung: Durch die Teilnahme am Mentoring-Projekt erhielt ich...

- 16 fachliche Unterstützung für die Durchführung eines konkreten Forschungsprojektes (Diplomarbeit, Lizentiat, Dissertation, Habilitation, NF-Projekt)
 - 17 fachliche Unterstützung für die Entwicklung eines Forschungsprojektes
 - 18 fachliche Unterstützung bei einer Publikation
 - 19 andere fachliche Unterstützung:
-

4.2 Nennen Sie die drei wichtigsten der oben genannten Leistungen (1-19) des Mentoring-Projektes (z.B. 15, 2, usw.).

--	--	--

4.3 Wenn Sie die Unterstützung durch das Mentoring-Projekt insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit dessen Leistung im Vergleich mit Ihrem Zeiteinsatz und in Anbetracht der vorher anvisierten Ziele?

- 1 sehr zufrieden
- 2 eher zufrieden
- 3 eher unzufrieden
- 4 sehr unzufrieden

5 Wirkung des Mentoring-Projektes für die wissenschaftliche Qualifikation und für konkrete Karriereschritte

5.1 Welche konkreten Schritte haben Sie im vergangenen Jahr umgesetzt und wie schätzen Sie den Beitrag des Mentoring-Projektes ein? (Mehrfachantworten möglich)

	ausschlag gebend	eher grosser Beitrag	eher kleiner Beitrag	keinen Beitrag
<input type="checkbox"/> 1 Erreichung der nächsten formalen Qualifikationsstufe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2 Erreichung wichtiger Etappe hin zur nächsten Qualifikationsstufe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3 Einladung/Präsentation von Arbeiten an Konferenzen/Tagungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4 Erhalt eines wissenschaftlichen Preises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 5 Initiierung eines eigenen Forschungsprojektes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 6 Stipendium erhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 7 Forschungsaufenthalt an einer Universität im Ausland erhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 8 Aufbau wissenschaftlicher Forschungs Kooperation mit Dritten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 9 Publikation von Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 11 Neu ein Beschäftigungsverhältnis an einer Universität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 12 Qualifizierteres Beschäftigungsverhältnis an einer Universität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 13 anderes: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2 Persönlicher Nutzen der Teilnahme am Mentoring-Projekt für eine akademische Karriere?

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu
Ich habe nach Abschluss des Mentoring-Projektes heute...			
mehr Klarheit bezüglich meiner akademischen Karriereziele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mehr Klarheit bezüglich meiner Karrierechancen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine grössere Motivation, eine akademische Karriere anzustreben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.3 Wenn Sie Ihre Teilnahme am Mentoring-Projekt insgesamt betrachten, wie beurteilen Sie den Nutzen für Ihre wissenschaftliche Karriere?

- 1 sehr gross
- 2 eher gross
- 3 eher klein
- 4 sehr klein

5.4 Wie beurteilen Sie den Beitrag des Rahmenprogramms an der Wirkung des Mentoring-Projektes? Nur beantworten, falls ein Rahmenprogramm stattgefunden, bzw. besucht wurde.

- 1 sehr gross
- 2 eher gross
- 3 eher klein
- 4 sehr klein

5.5 Hat die Teilnahme am Mentoring-Projekt Zusätzliches zum oben Genannten (5.1, 5.2) in Gang gesetzt (Nebeneffekte)?

- 1 nein
- 2 ja, welche:

5.6 Hatte die Teilnahme am Mentoring-Projekt negative Wirkungen für Ihre akademische Karriere?

- 1 nein
- 2 ja, welche:

5.7 Würden Sie diese Form einer Förderbeziehung, wie es der Mentoring-Kontakt darstellt, weiter empfehlen?

- 1 nein
- 2 ja
- 3 nur unter gewissen Bedingungen, nämlich:

6 Zukunft

6.1 Was meine nächste formale wissenschaftliche Qualifikation betrifft, werde ich in zwei Jahren...

- | | eher
realistisch | eher
unrealistisch |
|--|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 mein Lizentiat/Diplom abgeschlossen haben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 2 meine Dissertation abgeschlossen haben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 3 meine Habilitation abgeschlossen haben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 4 anderes: _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6.2 Was den nächsten Schritt meiner akademische Karriere betrifft, werde ich in zwei Jahren... (Mehrfachantworten möglich)

- | | eher
realistisch | eher
unrealistisch |
|---|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 neu eine universitäre Mittelbauposition innehaben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 2 eine qualifiziertere Mittelbauposition innehaben als heute | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 3 auf eine Professur berufen sein | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 4 eine ausseruniversitäre Tätigkeit ausüben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 5 anderes: _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

7 Angaben zur Person

7.1 Ihr Geburtsjahr?

--	--	--	--

7.2 Haben Sie Kinder?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 nein | |
| <input type="checkbox"/> 2 ja, _____ (Anzahl angeben) | |
| In welchem Alter? | <input type="checkbox"/> 3 0-5 jährig |
| | <input type="checkbox"/> 4 6-13 jährig |
| | <input type="checkbox"/> 5 älter als 14 |

Wenn Sie Bemerkungen anbringen möchten oder Mitteilungen haben, die uns das Verständnis Ihrer Antworten erleichtern, notieren Sie diese bitte anschliessend:

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit!

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen im beiliegenden vorfrankierten Antwortumschlag an:

**Interface, Institut für Politikstudien
Seidenhofstr. 12
6003 Luzern**

4 Anhang zu Modul 3

4.1 Befragung Projektverantwortliche Kinderbetreuung

Befragung Projektverantwortliche Kinderbetreuung

Universität (XX)

Sie sind verantwortlich für ein Projekt im Rahmen des Moduls Kinderbetreuung. Die Ausgestaltung der einzelnen Projekte ist unterschiedlich. Die Fragen und Antwortmöglichkeiten des vorliegenden Fragebogens sind aus diesem Grund immer so formuliert, dass sie für alle Projekte beantwortbar sind. Je nach Organisation des Bereichs Kinderbetreuung für Universitätsangehörige an Ihrer Universität könnte es sein, dass Sie nicht zu allen Detailspekten über die erfragten Informationen verfügen. Wir sind Ihnen dankbar, wenn Sie die entsprechenden Informationen beispielsweise bei der Krippenverantwortlichen, der Universitätsleitung, der Gleichstellungsbeauftragten oder anderen Stellen einholen.

Bitte beachten Sie noch folgenden Hinweis:

Immer, wenn im Fragebogen von *Universitätsangehörigen* gesprochen wird, sind sowohl die *Studierenden*, die *Mittelbauangehörigen*, die *Professorenschaft* wie auch die *Verwaltungsangestellten* gemeint.

Danke, dass Sie sich die Zeit nehmen, diesen Fragebogen auszufüllen.

Für Fragen und Informationen steht Ihnen Frau Christine Rothmayr gerne zur Verfügung:

Telefon: 022 705 88 56

e-mail: Christine.Rothmayr@politic.unige.ch

A Zur Situation vor dem Start des Bundesprogrammes

1 Welches Angebot im Bereich der Kinderbetreuung stand Universitätsangehörigen vor dem Start des Bundesprogrammes Chancengleichheit zur Verfügung?

- 1 Es bestand kein Angebot von Seiten der Universität → weiter zu Frage 2
- 2 Es bestand bereits ein Angebot von Seiten der Universität in Form von.....
- 3 Betreuungsplätzen
- 4 Informations- und Vermittlungsangebot
- 5 Anderes: _____

1.a Für welche Gruppe von Universitätsangehörigen stand ein Angebot zur Verfügung? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Gruppen an.

Betreuungsplätze:

- 1 Studierende
- 2 Mittelbau
- 3 Professorenschaft
- 4 Administratives Personal

Informations- und Vermittlungsangebot:

- 1 Studierende
- 2 Mittelbau
- 3 Professorenschaft
- 4 Administratives Personal

1.b An welche Zielgruppen richtete sich das Angebot? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Gruppen an.

- 1 Säuglinge bis 15 Monate
- 2 Kinder im Vorschulalter (ab 15 Monaten)
- 3 Kinder im Schulalter

1.c Welche Trägerschaft war für das Angebot verantwortlich?

- 1 Universität alleine
- 2 Stiftung oder Verein unter Beteiligung der Universität und weiteren Institutionen, nämlich:

- 3 Andere Form, nämlich:

B Zum Auf- und Ausbau des Angebotes

2 Gemäss den im Reporting enthaltenen Informationen wurden die Projektbeiträge bzw. die Grund- und Sockelbeiträge im Rahmen des Moduls Kinderbetreuung für die nachstehend angekreuzten Aktivitäten genutzt. Bitte ergänzen Sie die gemachten Angaben, falls nötig.

- 1 Ausbau des bestehenden Angebotes an Betreuungsplätzen
- 2 Neuschaffung eines Angebotes an Krippenplätzen
- 3 Einkauf bei anderen bestehenden Betreuungsangeboten
- 4 Erweiterung der zeitlichen Verfügbarkeit des Betreuungsangebotes (tägliche Öffnungszeiten, Betriebstage, Ferienangebote)
- 5 Aufbau oder Ausbau der Informations- und Vermittlungsangebote
- 6 Direktbeiträge an Eltern für Kinderbetreuung
- 7 Erarbeiten der Basis für einen späteren Ausbau (wie Situationsanalyse, Bedürfnisabklärung, Schaffung Trägerschaft)
- 8 Anderes, nämlich: _____

3 Fragen zum Auf- oder Ausbau von Betreuungsplätzen

Gemäss Reporting standen Ende 2002 (XX) Betreuungsplätze für Universitätsangehörige zur Verfügung. Im Rahmen des Bundesprogramms konnten (XX) neue Plätze geschaffen werden.

3.a Bitte geben Sie uns an, ab wann die neugeschaffenen Plätze zur Verfügung standen.

Etappe	Datum	Anzahl Plätze
1)
2)
3)
4)

3.b Richtete sich der Ausbau an eine spezifische Gruppe von Eltern?

- 1 nein
- 2 ja, und zwar..... (mehrere Antworten möglich)
 - 3 Professorenschaft
 - 4 Mittelbau
 - 5 Studierende
 - 6 Verwaltungspersonal

3.c Richtete sich der Ausbau für Universitätsangehörige in erster Linie an Mütter?

- 1 Ja, vorzugsweise an Mütter
- 2 Nein, an Väter und Mütter

3.d Richtete sich der Ausbau an eine spezifische Zielgruppe?

- 1 nein
 - 2 ja, und zwar... (mehrere Antworten möglich)
 - 3 Säuglinge bis 15 Monate
 - 4 Kinder im Vorschulalter (ab 15 Monaten)
 - 5 Kinder im Schulalter
-

C Weiterer Ausbau und Ausbaubedürfnisse

4 Wie beurteilen Sie die Kapazität des gegenwärtigen Angebotes an Betreuungsplätzen?

- 1 nicht ausreichend
- 2 ausreichend
- 3 mehr als ausreichend

5 Ist bis zum Ende der ersten Programmrunde noch ein weiterer Ausbau an Betreuungsplätzen geplant, und in welchen Etappen?

- 1 nein
- 2 ja, und zwar.....

Etappe	Datum	Anzahl Plätze
1
2
3
4

6 Für welche Bedürfnisse im Bereich der Kinderbetreuung, die bisher nicht oder nur zum Teil abgedeckt werden konnten, sollten in Zukunft weitere Massnahmen ergriffen werden?

- 1 Weiterer Ausbau / Neuschaffung an Betreuungsplätzen
- 2 Erweiterung der zeitlichen Verfügbarkeit des Betreuungsangebotes (tägliche Öffnungszeiten, Betriebstage, Ferienangebote)
- 3 Aufbau oder Ausbau des Informations- und Vermittlungsangeboten
- 4 Anderes, nämlich: _____
Anderes, nämlich: _____
Anderes, nämlich: _____

7 Hat die neugeschaffene Anstossfinanzierung des Bundes für familienergänzende Kinderbetreuung einen Einfluss auf Ihre künftigen Strategien oder Ausbaumöglichkeiten? Bitte schildern Sie uns kurz Ihre Einschätzung möglicher Auswirkungen:

D Belegung des Betreuungsangebotes

8 Wie ist die Belegung der für Universitätsangehörige zur Verfügung stehenden Plätze?

- 1 Keine freien Plätze
- 2 Freie Plätze in geringem Umfang
- 3 Freie Plätze in grösserem Umfang

9 Gibt es zur Zeit eine Warteliste für Universitätsangehörige? Wie lang ist schätzungsweise die durchschnittliche Wartezeit für Universitätsangehörige?

- 1 Nein
- 2 Ja, und die durchschnittliche Wartezeit beträgt ca. _____ Monate

10 Wie verteilt sich die Belegung der Plätze für Universitätsangehörige nach Arbeitsort der Eltern? (Die Angaben sollten auf 100% addieren)

- ___% Mutter und Vater Universitätsangehörige
- ___% Mutter Universitätsangehörige
- ___% Vater Universitätsangehöriger
- 1 Hierzu liegen keine Angaben vor

10.a Wie verteilt sich die Belegung der neu geschaffenen Plätze für Universitätsangehörige nach Arbeitsort der Eltern? (Die Angaben sollten auf 100% addieren)

- ___% Mutter und Vater Universitätsangehörige
- ___% Mutter Universitätsangehörige
- ___% Vater Universitätsangehöriger
- 1 Hierzu liegen keine Angaben vor

11 Nach welchen Kriterien werden die für Universitätsangehörige zur Verfügung stehenden Betreuungsplätze im Allgemeinen vergeben? Bitte nennen Sie uns die vier wichtigsten Kriterien.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

E Finanzielle Absicherung der neugeschaffenen Angebote

- 14 Ist die Weiterführung der neugeschaffenen Angebote mittelfristig finanziell gesichert? Falls die Weiterführung noch nicht gesichert ist, bitte geben Sie uns auch an, wie Sie deren Wahrscheinlichkeit einschätzen.

Betreuungsplätze:

- 1 gesichert
 2 teilweise gesichert
 3 bis jetzt nicht gesichert, und.....
 4 eher wahrscheinlich
 5 eher nicht wahrscheinlich

Informations- und Vermittlungsangebot:

- 1 gesichert
 2 teilweise gesichert
 3 bis jetzt nicht gesichert, und....
 4 eher wahrscheinlich
 5 eher nicht wahrscheinlich

Erweiterte Betreuungszeiten:

- 1 gesichert
 2 teilweise gesichert
 3 bis jetzt nicht gesichert, und....
 4 eher wahrscheinlich
 5 eher nicht wahrscheinlich

Unterstützungsbeiträge an Eltern:

- 1 gesichert
 2 teilweise gesichert
 3 bis jetzt nicht gesichert, und.....
 4 eher wahrscheinlich
 5 eher nicht wahrscheinlich

Anderes:

- 1 gesichert
 2 teilweise gesichert
 3 bis jetzt nicht gesichert, und....
 4 eher wahrscheinlich
 5 eher nicht wahrscheinlich

