

Forschungsgemeinschaft «Evaluation Chancengleichheit an Fachhochschulen»

Institut für Bildungs- und Forschungsfragen

PD Dr. Margrit Stamm
Privatdozentin an der Universität Fribourg
Bahnhofstrasse 28
5000 Aarau
062 824 87 27

Landert Farago > Partner
Sozialforschung Evaluation Konzepte

Charles Landert, lic. phil.
Grossmünsterplatz 6
8001 Zürich
01 265 39 90

**Evaluation des Programms
«Chancengleichheit von Frauen und
Männern an den Fachhochschulen»**

Aarau/Zürich, den 3. November 2003

Inhalt

DANK	7
ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN.....	9
DETAILBERICHT.....	17
1 EINLEITUNG.....	17
2 EVALUATIONSAUFTRAG UND FRAGESTELLUNGEN.....	18
3 UNTERSUCHUNGSDESIGN	19
4 FALLSTUDIEN: DIE UMSETZUNG DES PROGRAMMS «CHANCENGLEICHHEIT AN DEN FACHHOCHSCHULEN».....	21
4.1 SCUOLA UNIVERSITARIA DELLA SVIZZERA ITALIANA (SUPSI).....	22
4.2 HAUTE ECOLE DE LA SUISSE OCCIDENTALE (HES-SO).....	24
4.3 BERNER FACHHOCHSCHULE (BFH).....	26
4.4 FACHHOCHSCHULE ZENTRALSCHWEIZ (FHZ).....	28
4.5 FACHHOCHSCHULE OSTSCHWEIZ (FHO).....	30
4.6 FACHHOCHSCHULE NÖRDWESTSCHWEIZ (FHNW).....	32
4.7 ZÜRCHER FACHHOCHSCHULE (ZFH).....	34
5 FACHHOCHSCHULÜBERGREIFENDE ERGEBNISSE.....	37
5.1 VORAUSSETZUNGEN.....	37
5.1.1 STRATEGIE.....	37
5.1.2 FINANZIERUNG.....	37
5.1.3 HUMANRESSOURCEN	40
5.1.4 ORGANISATION UND MODELLWAHL.....	41
5.2 PROZESSE UND DYNAMIKEN.....	42
5.2.1 REKRUTIERUNG UND BERUFUNG VON DOZENTINNEN.....	42
5.2.2 PROJEKTARBEIT	43
5.2.3. UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE SCHULLEITUNG.....	44
5.2.4 ZUSAMMENARBEIT MIT KOORDINATIONSSTELLE BBT UND BERATUNGSORGAN.....	44
5.2.5 INFORMATION.....	45
5.2.6 ZUSAMMENARBEIT UND NETZWERKBILDUNG.....	46
5.3 ERGEBNISSE UND WIRKUNGEN	47
5.3.1 ANTEIL DOZENTINNEN	47
5.3.2 BEURTEILUNG UND WIRKUNGEN DES AKTIONSPLANES.....	48
5.3.3 DIE BEURTEILUNG DER PROJEKTARBEIT	49

5.3.4	AKZEPTANZ.....	50
5.3.5	MINIMALSTANDARDS.....	51
6	BEWERTUNG DES PROGRAMMS.....	53
6.1	STÄRKEN-SCHWÄCHENPROFIL.....	53
6.2	NEBENWIRKUNGEN.....	54
7.	INDIKATOREN UND QUALITÄTSMANAGEMENT.....	55
8.	THESEN ZUR UMSETZUNG VON CHANCENGLEICHHEIT AN FACHHOCHSCHULEN.....	56
9.	LITERATUR.....	57

Abkürzungen

aFuE	anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BFH	Berner Fachhochschule
BFS	Bundesamt für Statistik
Doz.	Dozentinnen und Dozenten
EFHK	Eidgenössische Fachhochschulkommission
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement
FH	Fachhochschule, Fachhochschulen, Fachhochschul-
FH	Fachhochschulen
FHA	Fachhochschule Aargau
FHBB	Fachhochschule beider Basel
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
FHO	Fachhochschule Ostschweiz
FHSG	Bundesgesetz vom 6. Oktober 1995 über die Fachhochschulen, Fachhochschulgesetz
FHSV	Verordnung vom 11. September 1996 über Aufbau und Führung von Fachhochschulen (Fachhochschulverordnung)
FHZ	Fachhochschule Zentralschweiz
GS	Gleichstellungsarbeit
GSB	Gleichstellungsbeauftragte
HES-SO	Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale
MW	Mittelwert
NDS	Nachdiplomstudiengänge
QM	Qualitätsmanagement
SEVAL	Schweizerische Evaluationsgesellschaft
SL	Schulleitungen
STEP	Strategieentwicklungsprozess
Stud.	Studentinnen und Studenten
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
ZFH	Zürcher Fachhochschule

DANK

An dieser Stelle sei allen Personen bestens gedankt, die an der Evaluationsstudie mitgewirkt haben, allen voran Ruth GROSSENBACHER, Präsidentin des Beratungsorgans, Ursula HIRT, Nadia RAMSAUER (bis Mai 2003) sowie Manuela BOSS. Dank ihrer Fachkompetenz, ihrem Vertrauen und ihrer Wertschätzung, die sie uns entgegengebracht haben, konnten wir unsere Arbeit auf einer soliden und sehr anregenden Basis aufbauen. In den Dank einschliessen möchten wir auch die Mitglieder des Beratungsorgans, Marianne GEISSER, Maria ROTH-BERNASCONI und Katharina von SALIS.

Einen besonderen Dank richten wir an diejenigen Personengruppen, welche sich an der Evaluation schriftlich oder mündlich beteiligt haben. Dazu gehören: Gleichstellungs- und Projektbeauftragte, Dozentinnen und Dozenten, Studierende sowie Schulleitungen aller sieben regionalen Fachhochschulen. Mit ihren engagierten und differenzierten Rückmeldungen haben sie wesentlich dazu beigetragen, dass aussagekräftige Ergebnisse vorliegen und ein Bericht erstellt werden konnte, der – so hoffen wir – Brücke und Schnittstelle für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Chancengleichheit an den Fachhochschulen sein wird.

Aarau/Zürich, den 3. November 2003

Margrit STAMM und Charles LANDERT

ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN

Die Evaluation des Programms «Chancengleichheit an Fachhochschulen» wurde zwischen April 2002 und Oktober 2003 unter der Leitung von Margrit STAMM (Institut für Bildungs- und Forschungsfragen IBF; Aarau) und Charles LANDERT (LANDERT FARAGO & Partner, Zürich) durchgeführt. Sie umfasste zwei Etappen, eine erste Etappe mit einer schriftlichen Fragebogenerhebung bei Studierenden, Dozierenden, Schulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und Projektverantwortlichen sowie eine mündliche Befragung eines Teils dieser Akteurguppen im Frühling/Sommer 2003. Die hier vorgelegten Ergebnisse liefern eine abschliessende, generalisierende Bilanz. Sie geben Auskunft über Programmausführung und Programmreichweite, d.h. in welcher Richtung, auf welchem Niveau und mit welchen Optionen sich die Umsetzung des Programms entwickelt. Nachfolgend werden die Hauptergebnisse zu sieben Schwerpunkten verdichtet.

Einleitung

Die folgende Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse liefert eine abschliessende, generalisierende Bilanz des Aktionsplans «Chancengleichheit an Fachhochschulen» von Mitte 2000 bis Sommer 2003. Sie zeigt auf, inwiefern die grossen Erwartungen erfüllt werden, die mit dem Programm verbunden worden sind und gibt Auskunft über Programmausführung und Programmreichweite, d.h. in welcher Richtung, auf welchem Niveau und mit welchen Optionen sich die Umsetzung des Programms entwickelt.

Dabei müssen allerdings verschiedene Punkte beachtet werden. So musste die Evaluation in einem frühen Zeitpunkt durchgeführt werden, begann die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen doch erst vor relativ kurzer Zeit, in verschiedenen Fällen erst zu Beginn des Jahres 2002 und mit teilweise sehr bescheidenen Mitteln. Es ist deshalb korrekterweise noch nicht von ‚Wirkungen‘, sondern eher von ‚Tendenzen‘ oder ‚Ansätzen‘ zu sprechen. Des weiteren hat die Evaluation den Charakter einer Nullmessung, die keine Vergleiche mit ähnlichen Untersuchungen, mit früheren Messungen oder mit Kontrollgruppen erlaubt. Deshalb kann die Wirksamkeit der Massnahmen und Projekte nur in Bezug auf die direkt beteiligten Personen, nicht jedoch in Bezug auf ihre generelle Wirksamkeit, beantwortet werden. Zwischenzeitlich eingetretene Veränderungen konnten in der Zusammenfassung nicht mehr berücksichtigt werden.

Untersucht worden sind folgende Bereiche:

- Einstellungen und Meinungen der beteiligten Akteurguppen
- Einsetzung und Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten
- Organisation der Gleichstellungsarbeit (zentrale und dezentrale Modelle)
- Verlauf ausgewählter Projekte
- interne und externe Unterstützung und Zusammenarbeit
- Umsetzung und Wirksamkeit des Aktionsplans.

Im Detail waren Daten zu erheben zum *Kontext der Umsetzungsarbeit*; zum *Status quo* der Umsetzung des Aktionsplanes (Programmausführung), zu den *gewählten Modellen* der Umsetzung von Gleichstellung (zentrales oder dezentrales Modell) sowie zu den *Unterschieden der Umsetzungsarbeit* zwischen den einzelnen Fachhochschulen.

Die Evaluation hatte drei Zielsetzungen – Legitimation, Überprüfung und Entwicklung – zu beachten. Dies implizierte, dass das Evaluationsdesign als auch qualitätsentwickelnden Bemühungen verpflichtet sein musste.

Die Evaluation basierte nicht auf einer bestimmten theoretischen Konzeption von Gleichstellungsarbeit. Das Evaluationsdesign umfasste zwei verschiedene Erhebungsetappen: eine quantitative erste Etappe (Frühling 2002) mit einer schriftlichen Befragung von Akteurgruppen an den Fachhochschulen (Studierende, Dozierende, Schulleitungen, Gleichstellungs- und Projektbeauftragte) sowie eine qualitative, auf mündliche Interviews ausgerichtete zweite Etappe im Frühling/Sommer 2003 bei einem Teil dieser AkteurInnen. Obwohl die Teilnahmequoten bei den schriftlichen Befragungen (40 % bei den Studierenden, 48 % bei den DozentInnen) unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Erhebung im Rahmen lagen, sogar eher als gut zu bezeichnen sind, lag die absolute Zahl der schriftlichen Fragebogen etwas unter unseren Erwartungen.

Nachfolgend werden die Hauptergebnisse zu sieben Schwerpunkten verdichtet.

Kurze Umsetzungsphase – hohe Zielerreichung

Die Evaluation belegt das erfreuliche Gesamtergebnis, dass das Programm «Chancengleichheit an den Fachhochschulen» zu grossen Teilen in Richtung der vom Aktionsplan angestrebten Ziele umgesetzt werden konnte. In relativ kurzer Zeit konnten Kompetenzen im Bereich Chancengleichheit aufgebaut (Schaffung der Projektkoordination beim BBT; Einsetzung eines Beratungsorgans zur Begutachtung der Projekte; Schaffung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten an allen sieben Fachhochschulen) und zahlreiche Projekte lanciert werden. Den Gleichstellungsbeauftragten ist es Dank ihrem ausserordentlichen Einsatz gelungen, mit umfassender Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit und mit direkten Initiativen konkrete und praxisorientierte Ergebnisse zu erzielen. Gleichzeitig erschweren jedoch noch einige Hürden eine nachhaltige Umsetzung.

(Vordergründige) Akzeptanz bei gleichzeitig geringem Wunsch nach Weiterentwicklung

Als wesentliches Ergebnis ist festzuhalten, dass die Akteurgruppen an allen sieben regionalen Fachhochschulen das Programm und die damit verbundenen Arbeiten und Initiativen mehr oder weniger gut kennen und eine generelle Akzeptanz desselben vorhanden ist. Fast die Hälfte der befragten Dozierenden (47 %) kennt die Gleichstellungsarbeit, und 74 % erachten sie als wichtig oder sehr wichtig. Von den Studierenden kennen 50 % die Inhalte der Gleichstellungsarbeit, und 40 % erachten sie auch als wichtig. Diese Befunde lassen die Aussage zu, dass die Umsetzung des Programms bislang in einem Umfeld erfolgen konnte, das die Wichtigkeit der Arbeit aber auch mehrheitlich anerkennt. Ein differenzierterer Blick zeigt, dass die Akzeptanz vielerorts eher vordergründig ist und das Umfeld die Wichtigkeit der Aufgabe nur teilweise anerkennt. So werden Gender-Fragen nicht selten von aktuellen Fragestellungen verdrängt, die als wichtiger erachtet werden (z.B. Umsetzung der Bologna-Deklaration, Peer Review zur Qualität der Studiengänge, Neuaufbau von Studiengängen oder Aufbau von aFuE). Vor allem die Dozierenden erachten den erreichten Stand der Programmumsetzung bereits als hochstehend und die Dringlichkeit einer raschen Weiterentwicklung als kaum ausgewiesen. Auffallend ist, dass auch Schulleitungen und Führungsorgane der Fachhochschulen in der Tendenz mit dem Status quo der Entwicklung zufrieden sind. Aber auch die Studierenden tun sich schwer mit dem Gedanken, Gleichstellungsarbeit sei in der bisher praktizierten Form notwendig und Erfolg versprechend. Sie erachten die Gleichstellung als selbstverständlich und an ihren Fachhochschulen als bereits recht

gut verwirklicht. Deshalb bekunden sie entsprechend Mühe, ausgeprägten Handlungsbedarf zu orten und die Thematik als «grosses» Thema zu identifizieren. Gleiches gilt verschiedentlich für Dozenten und Dozentinnen, welche die bisherigen Gleichstellungsmassnahmen in vielen Teilen als zu offensiv wahrgenommen haben.

Schulleitungen als Zünglein an der Waage

Alle Schulleitungen und Führungskräfte honorieren die Aufgabe und auch die Umsetzung der Gleichstellung. Zum Teil tun sie dies jedoch kaum aus einem intrinsischen Interesse heraus, sondern aufgrund der Tatsache, dass ein Bundesprogramm lanciert worden ist und entsprechende Finanzen zur Verfügung gestellt werden. Entsprechend gross sind ihre Erwartungen in schnell sichtbare Umsetzungsleistungen, bei allerdings begrenztem aktivem Engagement. Mit dieser Erwartungshaltung setzen sie allerdings die Gleichstellungs- und Projektbeauftragten unter Erfolgsdruck, die mit bescheidenen Ressourcen gleichzeitig Aufbau-, Sensibilisierungs-, Motivierungs- und PR-Arbeit leisten müssen. Zwar gibt es positive Einzelbeispiele von Schulleitungen als promotoren, welche Projekte und Gleichstellungsarbeit unterstützen und gegenüber Widerwärtigkeiten verteidigen. In diesen Fällen erweist sich allerdings ein Führungswechsel als besonders problematisch, weil er mit einer spür- und sichtbaren Diskontinuität verbunden sein kann, d.h. mit einer abrupten Sistierung bisheriger Unterstützungsleistungen. Die Umsetzung des Programms ist deshalb insgesamt eine fragile, weil personenabhängige Angelegenheit, vor allem an Schulen, wo die Gleichstellungsarbeit auf zwei oder wenig mehr Schultern verteilt ist. Entsprechend lange könnte es deshalb noch dauern, bis eine Verlagerung der Gleichstellungsaufgabe in die Eigenverantwortung der Fachhochschulen als Ganzes und in die Departemente (bzw. Teilschulen) vollzogen ist.

Gleichstellungsbeauftragte als vielbeschäftigte, teilweise einsame (Krisen-)Managerinnen

Ein drittes Hauptergebnis besagt: Die Gleichstellungsbeauftragten haben in sehr kurzer Zeit und trotz niedriger Ressourcen viel erreicht und im Urteil der Befragten Gruppen gute Arbeit geleistet. Sie sind ideell von den Dozentinnen und Dozenten mehrheitlich und vom grösseren Teil der Studierenden implizite akzeptiert und teilweise auch unterstützt. Die Arbeit umfasste dabei verschiedenste Bereiche, welche ganz unterschiedliche Kompetenzen erfordern. So mussten sie ihre Arbeit bekannt machen, FH-Angehörige zur Mitarbeit motivieren und sich gleichzeitig eine Position im Gefüge der FH-Struktur verschaffen sowie – in einer Vielzahl der Fälle – auch noch Projekte lancieren und diese zumindest zu Beginn selber umsetzen. Problematisch scheint, dass nicht nur die Bilanz der Umsetzung direkt mit der Person der Gleichstellungsbeauftragten verbunden wird, sondern auch ihre Fähigkeit zum Krisenmanagement, d.h. inwiefern es ihr gelungen ist, Probleme zu lösen, Krisen zu verhindern und Reibungslosigkeit zu garantieren.

Gerade vor diesem Hintergrund ist das an einigen Fachhochschulen hohe Niveau der Vernetzung der Gleichstellungsverantwortlichen (FHZ, FHO, ZFH) bemerkenswert. Zwar scheint die Zusammenarbeit an allen Schulen gut zu sein, allerdings ist sie nicht überall systematisiert und strategisch abgestützt. Organigramme, Strukturen und Positionen sind an fast allen Fachhochschulen eindeutig geklärt. Trotz allem deutet Vieles darauf hin, dass die Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit auch zukünftig beschränkt bleiben werden, zum einen aufgrund der finanziellen Situation, zum anderen aus Gründen der Akzeptanz und der Legitimierung gegenüber der finanziellen Ausstattung anderer Programme.

Wirkungsvolle Modelle der Gleichstellungsarbeit nehmen Rücksicht auf die Strukturen der Fachhochschulen

Mit der Gleichstellungsarbeit sind nicht nur zahlreiche Probleme verbunden, die in den unterschiedlichen Vorstellungen liegen, was Gleichstellungsarbeit beinhalte, sondern auch Probleme, welche auf die generelle FH-Struktur zurückgeführt werden können. So erweist sich die räumliche Trennung beziehungsweise die starke Aufsplitterung als recht grosses Problem für die Fachhochschulen, ausser für die FHZ und die SUPSI. Ferner zeigt sich ein generelles Problem hinsichtlich der Gesamtstrategie, insbesondere dort, wo sie erst nachträglich entwickelt worden ist. Namentlich trifft dies für die FHNW, die HES-SO und die ZFH zu. An diesen Schulen ist es entsprechend schwierig und zeitraubend, Gleichstellungsarbeit zu koordinieren und zu vernetzen, sie auf bestimmte gemeinsame Ziele auszurichten und die Umsetzung auch gemeinsam zu planen.

Mit Blick auf diese spezifische FH-Struktur und die teilweise (noch) problematischen Gesamtstrategien müssen die beiden Organisationsmodelle, das dezentrale (verschiedene Gleichstellungsbeauftragte an den Teilschulen oder Departementen) und das zentrale Modell (eine Gleichstellungsbeauftragte zeichnet für die gesamte Fachhochschule verantwortlich), beurteilt werden. Generell überwiegt beim Evaluationsteam der Eindruck, dass sich das dezentrale Modell besser bewährt als das zentrale Modell. Wohl ist es deutlich aufwändiger. Weil es von der starken Personenorientierung abrückt und auch der Gefahr der Verinselung der Gleichstellungsbeauftragten begegnet, dürfte es aber insgesamt Erfolg versprechender sein. Vorteilhaft ist, dass das gleichzeitige Agieren und Lobbyieren mehrerer AkteurInnen ein schnelleres Fussfassen der Gleichstellungsarbeit ermöglicht, so dass sich schrittweise Erfolge an mehreren Orten gleichzeitig erzielen lassen. Damit verbunden ist der Umstand, dass Gleichstellungsarbeit weniger stark personifiziert, d.h. auf eine einzelne Person ausgerichtet werden kann als dies bei zentralen Modellen der Fall ist. Wo die Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten systematisiert ist, geht sie häufig auch mit systematisierter Information von ihnen zu den anderen Akteurgruppen, aber auch umgekehrt, einher. Das wiederum hat zur Folge, dass die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten weniger durch «Holschuld» gekennzeichnet ist als in zentral organisierten Modellen. Verstärkt wird die Wirksamkeit des dezentralen Modells dort, wo die Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich Lehrverpflichtungen haben und institutionell stark in den Lehr- und Schulbetrieb eingebunden sind. Mit diesem Modell sind jedoch auch Nachteile verbunden. Zuerst einmal liegen sie dort vor, wo (noch) keine Gesamtstrategie greift und die Gleichstellungsarbeit unkoordiniert und ziellos verläuft. Zweitens sind sie hauptsächlich in der Doppelfunktion als Gleichstellungsbeauftragte und als DozentIn mit ungleicher Positionierung zu suchen: Während sie als Gleichstellungsbeauftragte eine Stabsfunktion innehaben, gehören sie als DozentIn zum Gros des Lehrkörpers.

Etwas anders sieht es bei den zentralisierten Modellen aus, wo die Positionierung klar ist und die Gleichstellungsbeauftragten meist nur eine Funktion innehaben. Gerade diese strikte Ausrichtung auf ein Mandat bringt es allerdings möglicherweise mit sich, dass Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit über wenig Entlastung und Unterstützungsmöglichkeiten verfügen, auf sich alleine gestellt sind und oft auch in eher komplizierte Informations- und Kommunikationssysteme eingebunden sind.

Solche Gefahr der Verinselung ist bei beiden Modellen latent vorhanden: Neben dem «System Fachhochschule» wird ein «System Gleichstellung» aufgebaut – verinselt und gekoppelt an Einzelpersonen, welche stellvertretend und alleinverantwortlich für das ganze Programm sind. Eine solche Personalisierung wird verstärkt, wenn es seitens der

Gleichstellungsbeauftragten zu einer Überidentifikation kommt und Gleichstellungsarbeit als «persönliches Werk» verstanden wird. Entsprechende besonders aktive Bemühungen werden dann schnell mit der «Frauenbewegung» und dem «Feminismus der Achzigerjahre» in Verbindung gebracht. Diese Gefahr zu Aktionismus und zu Überidentifikation («Gleichstellungsfaszination») besteht nicht nur im zentralen Modell, sondern auch in dezentralen Modellen, wo die Zusammenarbeit und die Arbeitsatmosphäre so gut ist, dass sie zum Gegenentwurf zur harten Alltagswelt der Fachhochschulen werden kann.

Projektarbeit: Herausforderung in oft schwierigem Umfeld

Von den in der ersten Programmphase insgesamt bewilligten 59 Projekten wurden 14 exemplarisch in die Evaluation einbezogen. Aufgrund fehlender Verfügbarkeit von entsprechendem Personal beim Anlaufen des Programms ist das Verfassen der Projektentwürfe und oft auch die nachmalige Leitung bewilligter Projekte häufig unbeabsichtigt an der Gleichstellungsbeauftragten «hängen geblieben». Dies dürfte einer der Gründe sein, dass die nicht gleichzeitig angelaufenen Projekte in unterschiedlichem Mass planmässig ablaufen konnten. Heterogen ist das Bild betreffend der Erreichbarkeit der Zielgruppen: Dass die einen Projekte sehr erfreuliche, andere eher wenig Resonanz beim Zielpublikum fanden, muss unter anderem in einem Zusammenhang mit den gewählten Themata, dem Marketing, dem Zeitpunkt des Programms (Startbedingungen) und bisweilen von der unterschiedlich notwendigen Sensibilisierungsarbeit gesehen werden. Sicher gehört es aber auch zu Projekten mit Pilotcharakter, dass Erfolg, Reichweite und Potenzial der Nachhaltigkeit oft erst nach einem bis zwei Zyklen realistisch eingeschätzt werden können. Mit Blick auf die zusätzlichen kontextuellen Schwierigkeiten (unterschiedliche Mentalitäten in den Fachbereichen, zeitliche Überbeanspruchung durch die aktuelle Gesamtentwicklung der Fachhochschulen, mässig motivierbare Dozierende und Angestellte, fehlende oder unsichere Finanzen für die Weiterführung,) sind die beobachteten Schwierigkeiten mehr als verständlich, ebenso der Umstand, dass die Projektarbeit allgemein als grosse Herausforderung empfunden wird. Nachvollziehbar ist auch, dass im Zeitpunkt der Evaluation der ersten Programmphase noch kaum schulübergreifende respektive grosse Projekte im Gange waren beziehungsweise beobachtet werden konnten.

Der Erfolg der evaluierten Projekte reicht von sehr gut bis ungenügend. Dies bedeutet konkret, dass sich mehrere Projekte an der jeweiligen FH etablieren werden – einige mit guten Aussichten auf Eigenwirtschaftlichkeit – andere künftig nicht mehr weiter verfolgt werden. Verschiedene Projekte weisen Mängel auf, wie etwa unstrukturierter Projektstart, fehlende Adressatenorientierung oder begrenzte Kompetenz in Erwachsenenbildung (durchaus ein Problem auch anderer Weiterbildungsangebote). Kritischer Reflexion bedarf der Umstand, dass in einigen Projekten InteressentInnen kaum oder nur mit grossen, persönlichen Akquisitionsanstrengungen gefunden werden konnten.

Gleichstellung und Frauenförderung versus Diversity

Gesamthaft besehen hat ohne Zweifel eine grosse Sensibilisierung der FH-Beteiligten stattgefunden, und es konnten deutliche Hemmschwellen abgebaut werden. Aber es zeigen sich auch Grenzen: Massnahmen, welche direkt und ausschliesslich Gleichstellungsfragen betreffen, kristallisieren sich als in der Tendenz zu forsch heraus. Grosse Akzeptanz zeigt sich hingegen durchgängig – bei allen Befragtengruppen jeden Alters und aller Studienrichtungen – gegenüber der Erhöhung des Frauenanteils in technischen Studiengängen, der Berufungspraxis und der Nachwuchsförderung. Gesamthaft

besteht eine Diskrepanz zwischen umfassenden Angeboten/Projekten und NDS und der allgemeinen Akzeptanz und dem Interesse der Thematik gegenüber.

Eindeutiges Ergebnis ist, dass ein relativ grosser Teil der Dozierenden und Studierenden – obwohl Gleichstellungsarbeit in der Tendenz akzeptierend – nicht selten die Meinung vertreten, frauenspezifische Anliegen würden zu auffällig kommuniziert, mit dem Ergebnis, unangenehm, aufgesetzt und deshalb kontraproduktiv zu wirken. Gewünscht werden deshalb von dieser Gruppe eher «niederschwellige» Aktivitäten und solche, welche auf beide Geschlechter und generell auf mehr Diversität ausgerichtet sind. Vor allem letzterer Wunsch bedarf wohl noch einiger Diskussionen, berücksichtigt er doch kaum entsprechende, anderswo gesammelte (negative) Erfahrungen.

Fazit: Umfassende Programmausführung, aber noch ungesicherte Nachhaltigkeit

Überblickt man die Umsetzung des Gesamtprogramms, so kann man auf den ersten Blick ein deutlich positives Bild zeichnen: An allen sieben regionalen Fachhochschulen sind Gleichstellungsbeauftragte an der Arbeit, werden Projekte umgesetzt und weiter entwickelt sowie viele sensibilisierende und motivierende Aktivitäten unternommen. Ein genauerer und differenzierter Blick ergänzt diese Positivbilanz um eine Nuance, die als «Gleichstellungsdilemma» bezeichnet werden kann: Gleichstellungsarbeit wird von einem Teil der involvierten Akteure dann als erfolgreich wahrgenommen, wenn sie wenig in vorhandene Strukturen und Schulkulturen eingreift und einfach zu realisierende Projekte beinhaltet, wenn sie ein kontrollierbares System neben dem Gesamtsystem bleibt und andere wichtige Aufgaben nicht tangiert. Demgegenüber schwindet die Akzeptanz und die Aussicht auf Erfolg rasant, sobald sie mit dem Ziel der Nachhaltigkeit und tiefgehenden Veränderungen verbunden wird, klare Zeitbudgets sowie Personalressourcen erfordert. Dieses Dilemma bildet sich auf verschiedenen Ebenen ab: So erwarten die Schulleitungen von den Gleichstellungs- und Projektverantwortlichen schnelle Erfolge ohne grosse Probleme und ohne grosses eigenes Engagement. Ebenso wird das Fortbestehen der Gleichstellungsthematik von der weiteren Finanzierung durch den Bund abhängig gemacht. Die Bewältigung dieser äusserst sensiblen Bereiche der Umsetzungsproblematik dürfte eine der grossen Herausforderung der künftigen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Schulleitungen an den Fachhochschulen sein.

EMPFEHLUNGEN DER FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT

1 Einführung eines Projektcontrollings

Die Evaluation der Projektumsetzungen hat verschiedene Schwachstellen aufgezeigt, die ein gezielteres Projektcontrolling sowohl in den einzelnen Fachhochschulen als auch seitens des BBT ratsam machen. Neben einer kontinuierlichen Aktualisierung der Listen zum Stand der Projektarbeiten gehört eine auf einer Checklist basierende Bedarfsabklärung vor Projektstart dazu, eine Überwachung der ersten Projektphase und eine Überprüfung der Fachkompetenzen – insbesondere methodisch-didaktisches Know how und Erfahrung in Projektmanagement – der (ins Auge gefassten) Projektleitungen und das Bemühen um kohärente Selbstevaluation. Jedes neue Projekt sollte einer Tauglichkeitsprüfung unterzogen und mit ausreichend Versuchszeit versehen werden.

2 Vermehrung von schulübergreifenden, multiplizierbaren Modellprojekten

Angesichts der auch auf längere Zeit hin als knapp zu veranschlagenden Ressourcen und des bisweilen fehlenden fachlichen Know hows der Gleichstellungs- und Projektbeauftragten wird empfohlen, vermehrt *multiplizierbare Modellprojekte* auszuarbeiten zu lassen, diese unter den Fachhochschulen zu begutachten und auszutauschen. Analog zu anderen nationalen Initiativen mit dem Ziel der Vernetzung von Knowhow sind auch im Bereich Chancengleichheit Vorkehrungen zu treffen um die auf Projekt-Ebene gemachten Erfahrungen und vorhandenen Ideen kritisch zu hinterfragen und zu neuen Projekten weiterzuentwickeln.

3 Manual zur Umsetzung des Aktionsplanes

Um die Wirksamkeit der Umsetzungsarbeit einerseits zu erhöhen, andererseits jedoch auch eine gewisse Verbindlichkeit zu sichern, wird die Erarbeitung eines Manuals vorgeschlagen. Es soll die bisherigen Erkenntnisse bündeln und aufzeigen, welche Implementationsmodelle besonders vielversprechend sind, in welche Gremien Gleichstellungsbeauftragte gehören, wie Weiterbildungsveranstaltungen aufgezogen werden können, welches Erfolg versprechende Kommunikationskanäle sind oder welche Kriterien für ein geschlechtergerechtes Qualitätsmanagement gelten.

4 Marketing

Die Fachhochschulen sollten sich insgesamt deutlich stärker als bisher um das Marketing des Programms bemühen. Vorbildlich ist dies bis anhin vom BBT her geschehen, doch in den Fachhochschulen selbst und vor allem in der Öffentlichkeit ist das Programm zu wenig bekannt. Es empfiehlt sich deshalb, eine verstärkte Unterstützung der Fachhochschulen in solchen Aktivitäten. In ein Marketingprogramm gehören einige Grundelemente so etwa, dass (a) die Fachhochschule in gleichem Masse Frauen und Männer anspricht, (b) dass in allen Veröffentlichungen die geschlechtsneutrale Sprache verwendet wird, (c) die Fachhochschulen ihre Werbung um Frauen für ein technisches Studium verstärken. Ferner sollte ein Marketing versuchen, explizite den Trend zu erkennen und darauf zu reagieren. So sollte in regelmäßigen Abständen auf den Webseiten der Fachhochschule über Studentinnen in den Fachbereichen, gelungene Projekte oder Einstiege in die Fachhochschule berichtet werden. Hat ein Fachbereich ein neues Studienangebot, so soll besonders bei Frauen dafür geworben werden. Am Tag der offenen Tür sollen gezielt Frauen angesprochen werden.

5 Langfristige Koppelung mit der leistungsorientierten Finanzierung

Die Umsetzung des Programms kann langfristig nur gesichert werden, wenn gleichstellungsrelevante Fragen in die leistungsorientierte Finanzierung einbezogen werden. So lässt sich erreichen, dass das Postulat der Chancengleichheit bei allen Entscheidungen im Hochschulalltag freiwillig mitbedacht und integriert wird. Entsprechend ist ein geeignetes Mittelverteilungssystem zu wählen. Dafür soll ein einfacher Mechanismus sorgen: Wer Erfolge im Sinne der Chancengleichheit erzielt, soll höhere Mittel erhalten. Beispielsweise könnte 1 % der Bundesbeiträge zurückbehalten und den Fachhochschulen ausbezahlt werden, die sich in spezifischen Gleichstellungsaktivitäten auszeichnen (vgl. auch Empfehlung 7).

6 Gesamtstrategie und Gleichstellung

Gleichzeitig mit einer Koppelung der leistungsorientierten Finanzierung sind einige wenige Indikatoren zu entwickeln, welche sowohl für das gesamtschweizerische als auch für das FH-spezifische Qualitätsmanagement von Bedeutung sein werden. Da sich die Fachhochschulen im Rahmen der Erneuerung der Genehmigungen über eine Gesamtstrategie auf operativer und strategischer Ebene ausweisen müssen, kann die Gleichstellungsfrage damit gut verknüpft werden. Um Qualitätspotenziale besser zu nutzen, ist dem Personalmanagement mehr Beachtung zu schenken. Auf Ebene der einzelnen Schulen bzw. Departemente müssen Gleichstellungsaspekte (Curricula, Studienbedingungen, Studierendeninformationen und -beratung, Transparenz und Systematik der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung) zu einer systematischen Personalentwicklung weiterentwickelt werden. Auf Ebene Fachhochschule müssen Gleichstellungsaspekte in die Gesamtstrategie (Profil- und Strukturbildung) integriert sein. Ebenso müssen sie in Evaluation, Zielvereinbarungen, Controlling und leistungsorientierter Mittelverteilung integriert sein.

7 Best Practice

Im Rahmen der Forschungsstellen an den Fachhochschulen sollen Vorgehensweisen erprobt werden, um *Best Practice* zu eruieren (z.B. kleine Forschungsprojekte, Selbstevaluationen, befristete Arbeitsgruppen der Gleichstellungsbeauftragten, Etablieren von Beobachtungsstrukturen). Von Interesse wäre etwa, zu erfahren, mit welchen Massnahmen Studentinnenanteile erhöht, Abbrüche verhindert oder Erkenntnisse der Geschlechterforschung im Lehr-, Forschungs- und Dienstleistungsbetrieb integriert werden.

DETAILBERICHT

1 EINLEITUNG

Der hier vorgelegte Schlussbericht bilanziert die Gesamtergebnisse der Evaluation des Programms «Chancengleichheit an Fachhochschulen». Gesetzliche Grundlage ist Artikel 11, Anhang Zielvorgabe 11 der Fachhochschulverordnung, welche «*Massnahmen [vorsieht], um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und den Anteil der Frauen zu erhöhen*». Der Bericht erlaubt eine bewertende Einschätzung der Programmwirkungen und der Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit. Versehen mit grundsätzlichen und abschliessenden Informationen und Beurteilungen über den ‚Ist-Zustand‘, die gewünschten Weiterentwicklungen und über das Ausmass der aktuell erreichten Wirksamkeit bildet er gleichzeitig ein Argumentarium für die politische Diskussion.

Der Schlussbericht zeigt auf, inwiefern die grossen Erwartungen erfüllt werden, die mit dem Programm verbunden worden sind. Dabei müssen allerdings verschiedene Punkte beachtet werden. Erstens, dass die Evaluation zu einem relativ frühen Zeitpunkt durchgeführt werden musste, denn die Gleichstellungsarbeit hat an vielen Fachhochschulen erst vor relativ kurzer Zeit, in verschiedenen Fällen erst zu Beginn des Jahres 2002 und mit teilweise bescheidenen Mitteln versehen, begonnen. In gewisser Hinsicht kann deshalb noch nicht von ‚Wirkungen‘, sondern eher von ‚Tendenzen‘ oder ‚Ansätzen‘ gesprochen werden. Zweitens handelt es sich bei dieser Evaluation gewissermassen um eine Nullmessung, die keine Vergleiche mit ähnlichen Untersuchungen, mit früheren Messungen oder mit Kontrollgruppen erlaubt. Deshalb kann die Wirksamkeit der Massnahmen und Projekte nur in Bezug auf die direkt beteiligten Personen, nicht jedoch in Bezug auf ihre generelle Wirksamkeit, beantwortet werden. Untersucht worden sind folgende Bereiche:

- Einstellungen und Meinungen der beteiligten Akteurgruppen
- Einsetzung und Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten
- Organisation der Gleichstellungsarbeit (zentrale und dezentrale Modelle)
- Verlauf der Projekte
- interne und externe Unterstützung und Zusammenarbeit
- Umsetzung und Wirksamkeit des Aktionsplans.

Der Schlussbericht ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 werden Evaluationsauftrag und Fragestellungen beschrieben. Kapitel 3 erläutert Untersuchungsdesign, Stichprobe und Evaluationsmodell. In Kapitel 4 werden die Fallstudien vorgestellt. Kapitel 5 enthält die fachhochschulübergreifenden Gesamtergebnisse, differenziert nach Voraussetzungen, Prozessen, Ergebnissen und Wirkungen. In Kapitel 6 wird eine Bewertung des Programmes in der Form eines Stärken-Schwächen-Profiles und der Darstellung von Nebeneffekten vorgenommen. Kapitel 7 unterbreitet einige Vorschläge für die Bildung von Indikatoren im Rahmen des Qualitätsmanagements, und in Kapitel 8 werden abschliessende Reflexionen als ‚Thesen zur Umsetzung von Chancengleichheit an Fachhochschulen‘ formuliert. Dem Schlussbericht vorangestellt sind die Zusammenfassung der Befunde sowie sieben Empfehlungen der Forschungsgemeinschaft.

2 EVALUATIONSAUFTRAG UND FRAGESTELLUNGEN

Die Evaluation, so die Ausschreibung der Auftraggeberin¹, sollte *aus unabhängiger wissenschaftlicher Sicht systematisch und bewertend aufzeigen*, in welchen Bereichen das Programm «Chancengleichheit an Fachhochschulen» Stärken und Schwächen zeigt, wo allfällige Modifikationen vorzunehmen und welche Konsequenzen für die weitere Etablierung und Umsetzung zu ziehen sind. Im Detail waren zu folgenden Bereichen Daten zu erheben:

- zum Kontext der Umsetzung (Meinungen und Argumente zur Umsetzungsarbeit);
- zu den aktuellen Prozessen und Dynamiken, d.h. über die Verläufe der Umsetzungs- und Unterstützungsarbeit, Information und Organisation, über Rekrutierung und Berufung von Frauen an Fachhochschulen sowie über die Synergienutzung mit anderen Institutionen;
- zum Status quo der Umsetzung des Aktionsplanes („Programmausführung“);
- zu den gewählten Modellen der Umsetzung von Gleichstellung (zentrales oder dezentrales Modell);
- zu den Unterschieden der Umsetzungsarbeit zwischen den einzelnen Fachhochschulen.

Aus der Auftragsbeschreibung geht hervor, dass das Evaluationskonzept unterschiedliche Zielsetzungen beachten muss:

- (a) Legitimation: Erarbeitung eines fundierten Argumentariums für die Diskussion im Parlament;
- (b) Überprüfung und Kontrolle hinsichtlich einer systematischen Datensammlung zur Überprüfung der Wirksamkeit des Programms (Gleichstellungsbeauftragte und -kommissionen, aber auch der anderen Zielsetzungen des Aktionsplanes), der Erarbeitung eines differenzierten Indikatorenkatalogs und hinsichtlich der Integration in das Qualitätsmanagement der Fachhochschulen;
- (c) Beratung und Entwicklung: Ausarbeitung von Vorschlägen zu Händen des Beratungsorgans zur nachhaltigen Entwicklung der Gleichstellungsfrage im Sinne des Gendermainstreamings und Integration derselben in das Strategie- und Führungsmanagement der Fachhochschulen.

Diese drei anspruchsvollen Zielsetzungen – Legitimation, Überprüfung und Entwicklung – implizieren, dass das Evaluationsdesign sowohl qualitätssichernden als auch qualitätsentwickelnden Bemühungen verpflichtet sein muss.

Im Weiteren verlangt der Evaluationsauftrag den Einsatz qualitativer und quantitativer Verfahren, die Berücksichtigung der Evaluationsstandards der SEVAL sowie die Realisierung der Evaluation in drei Sprachen (deutsch, französisch, italienisch).

¹ BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE (BBT) (2002). *Ausschreibung Evaluation «Programm Chancengleichheit an Fachhochschulen»*. Bern: 8. Januar.

3 UNTERSUCHUNGSDESIGN

Die hier vorgelegte Studie fokussiert keine bestimmte theoretische Konzeption von Gleichstellungsarbeit, wohl jedoch ein spezifisches Evaluationsdesign, das zwei verschiedene Untersuchungsetappen umfasste: eine quantitative erste Etappe (Frühling 2002) mit einer schriftlichen Befragung von Akteurgruppen an den Fachhochschulen (Studierende, Dozierende, Schulleitungen, Gleichstellungs- und Projektbeauftragte) sowie eine qualitativ, d.h. auf mündliche Interviews ausgerichtete zweite Etappe im Frühling/Sommer 2003. Tabelle 1 gibt Auskunft über das Prozedere und über die Stichprobe. Zum Rücklauf bei der ersten Erhebung im Jahr 2002 ist zu bemerken, dass von den Teilschulen der HES-SO keine Fragebogen retourniert wurden², was zur Folge hatte, dass sich bereits die Ausgangsstichprobe um fast 1/3 reduzierte. Die absolute Zahl der retournierten Fragebogen (40 % resp. 48 %) lag schliesslich etwas unter unseren Erwartungen, obwohl die Teilnahmequoten unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Erhebung im Rahmen lagen, sogar eher als gut zu bezeichnen sind. Auch wenn der Rücklauf bei den Studierenden und Dozierenden, absolut betrachtet, eher gering ausgefallen ist, so konnten die Untersuchungsziele mit den ausgefüllten Fragebogen und dem damit verfügbaren Datenmaterial erreicht werden.

Tabelle 1: Stichprobe der beiden Erhebungen

Etappe	Beteiligte Gruppen	N	Rücklauf	%
Quantitative Etappe Frühling/Sommer 2002	Studierende	1'102	437	40
	Dozierende	476	229	48
	Gleichstellungsbeauftragte	9	9	100
	Schulleitungen	17	11	65
	Projektleitungen	28	8	29
Qualitative Etappe Frühling/Sommer 2003	Dozierende	36		
	Gleichstellungsbeauftragte	22		
	Projektleitungen	23		

In Abbildung 1 ist unser Evaluationsmodell dargestellt, das die theoretische und methodologische Untermauerung des gesamten Auftrages bildet und gleichzeitig die Einordnung und Diskussion der Ergebnisse erleichtern soll. Im Zentrum stehen die Untersuchungsbereiche, die Voraussetzungsvariablen auch Inputvariablen genannt, die Prozessvariablen und die Ergebnis- resp. Wirkungsvariablen, auch Output- resp. Outcomevariablen genannt. Sie erlauben die Bewertung und Bilanzierung des Programms insgesamt und im Speziellen. Insgesamt sind es 16 Indikatoren, die zu Aussagen über die Wirksamkeit des Programms führen.

² Aus diesem Grund wurde auch verzichtet, das Instrument *Goal Attainment Scale*, eine Zielerreichungsskala, welche Auskunft über das Erreichen der persönlichen Zielsetzungen gibt, einzusetzen.

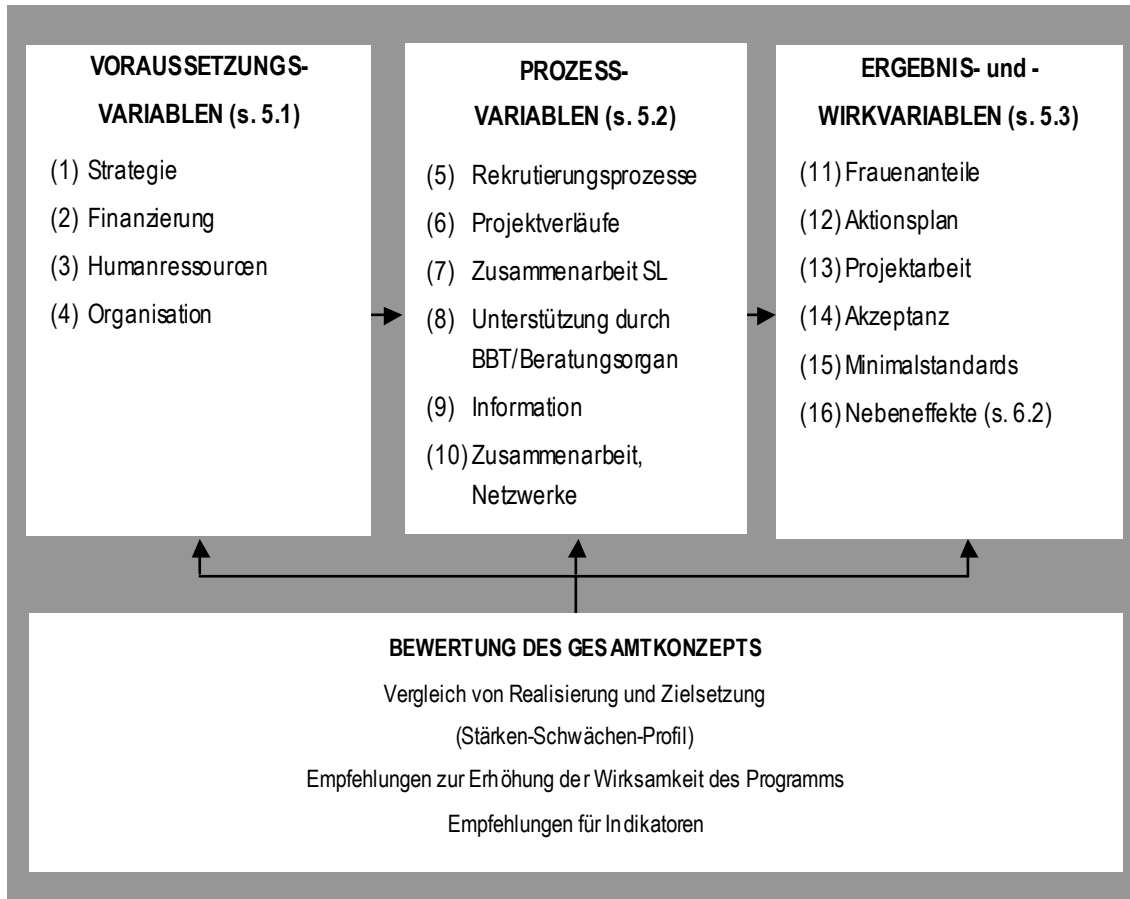


Abbildung 1: Das Evaluationsmodell

Allgemeine Feststellungen

Allgemein haben wir – im Vergleich zu anderen Evaluationen – eine recht grosse Zurückhaltung der Evaluation gegenüber festgestellt. Wir interpretieren dies einerseits als Reaktion der beteiligten Gruppen auf die hohe Belastung der Fachhochschulen durch die Peer Review 2001/2002 und 2003, die Gesamtevaluation (2002) und die Genehmigungserneuerungen (2003). Dieses hohe Ausmass an Qualitätsüberprüfungen bringt einerseits mit sich, dass für die Fachhochschulen in anderen Bereichen als der Gleichstellungsarbeit viel auf dem Spiel steht und sie andererseits bereits etwas 'evaluationsgeschädigt' sind. Dazu kam, dass den Verantwortlichen relativ wenig Zeit zur Verfügung gestanden war, Gleichstellungsarbeit zu implementieren, so dass die Evaluation möglicherweise eine ganz besondere, subjektiv erlebte Drucksituation erzeugte. Damit wird klar, dass die Evaluation, in einem schwierigen Umfeld implementiert und realisiert werden musste.

4 FALLSTUDIEN: DIE UMSETZUNG DES PROGRAMMS «CHANCEN- GLEICHHEIT AN DEN FACHHOCHSCHULEN»

Dieses Kapitel beschreibt sowohl die Implementation des Programms als auch den Reifegrad der Umsetzungsaktivitäten und die damit verbundenen Probleme aus der Sicht der Verantwortlichen der sieben Fachhochschulen. Entsprechend den vorgegebenen Bedingungen wurden auch die Projekte in die Evaluation einbezogen. Dabei ergaben sich allerdings einige Schwierigkeiten. Die Projektleiterinnen des BBT hatten die in Tabelle 2 aufgelisteten Projekte ausgewählt, die einer genaueren Evaluation unterzogen werden sollten. Darunter befanden sich absichtlich auch Projekte, von denen bekannt war, dass deren Implementation mit Schwierigkeiten verbunden war. Im Verlaufe der Arbeit stellte sich dann heraus, dass insgesamt vier der 14 Projekte nicht evaluiert werden konnten, weil sie entweder noch gar nicht angelaufen oder sistiert worden waren und dass die Evaluation der Wege, die zu diesen Schwierigkeiten geführt hatten, den Rahmen dieser Untersuchung gesprengt hätte. Diese Projekte wurden deshalb so weit möglich durch andere Projekte ersetzt.

Tabelle 2: Beabsichtigte und evaluierte Projekte

FH	Projekt	Evaluation	Ersatz
SUPSI	DEM: Corso di economia aziendale SUP per persone con impegni familiari	erfolgt	
	Promozione SUPSI delle professioni tecniche per ragazze (Folgeprojekt).	erfolgt	
HES-SO	Etudes postgrades HES à distance	erfolgt	
	Plus de filles dans les filières techniques	erfolgt	
BFH	Gender Campus Switzerland	nein, Probleme der Durchführung im Rahmen dieser Evaluation	nein
	Schnupperstudium Maturandinnen ('Try it')	nein; Projekt nicht durchgeführt	Technikschnuppertage
FHO	Genderkompetenz als Selbstverständlichkeit	erfolgt	
	Supported Studies	erfolgt	
FHZ	Frauen an die Computernetze	verschoben aufgrund ungenügender Anmeldungen	Roboterbau für Mädchen
			Interdisziplinäre Gebäudeplanung
			Vernetzung von Fachfrauen
	Monoedukativer Studiengang	nein; wird nicht mehr monoedukativ geführt; neues Gesuch im Beratungsorgan	nein
FHNW	Chancengleichheit als Qualitätskriterium	erfolgt	
	Betriebsökonomie für Frauen	erfolgt	
ZFH	NDS Gender Studies in Kunst/Design	erfolgt	
	Grundstudium Informatik/Kommunikation	erfolgt	

4.1 Scuola Universitaria della svizzera Italiana (SUPSI)

In der Strategie vom 19. Oktober 2001 ist der Aspekt Chancengleichheit unter den Grundsätzen in der Rubrik *collaboratori* enthalten: Förderung der Frau in der Schullaufbahn und Schaffen von Arbeitsbedingungen für Personen mit familiären Verpflichtungen. Unter der Rubrik *studenti* respektive *partecipanti ai corsi di formazione continua* (TeilnehmerInnen der Weiterbildung) findet sich keine Belegstelle; allerdings wird bei den strategischen Indikatoren bis 2004 ein quantitatives Ziel (Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden um 2 % auf 30 %) angegeben. Die Frauenquote im Lehrkörper und unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen will von 21 % auf 30 % angehoben werden.

Auf Wunsch der Direktion wurde an der SUPSI eine sieben Mitglieder umfassende Gleichstellungskommission (Commissione Gender SUPSI; CG) eingerichtet, die sich aus je einer Vertreterin pro Departement, des Verwaltungspersonals sowie des Schulrats (Consiglio della SUPSI) zusammensetzt. Vier Delegierte gehören einer Teilschule an, die beitragsberechtigt gemäss FHSG ist (Dipartimento *Informatica e Electronica, Costruzione e territorio, Arte Applicata* und *Economia e Management*), sie alle sind auch als Dozentinnen tätig. Die Kommissionsmitglieder, die auch als Dozentinnen arbeiten, erhalten eine Jahreslektion Entlastung. Dies entspricht in etwa einem 5 % -Pensum. Die Vertreterin der Verwaltung hat in den letzten drei Jahren für die Kommission verschiedene Mandate ausgeführt und weist dafür durchschnittlich 15 % Aufwand aus.

In der monatlich tagenden Kommission Gender, die über ihre Präsidentin über eine enge Verbindung zur Direktion und zum Schulrat verfügt, erfolgt die analytische Arbeit, werden Ideen ausgetauscht und diskutiert und Projekte generiert. Die Umsetzung erfolgt einerseits durch Kommissionsmitglieder der Teilschulen selber, durch Dozenten sowie seit 1. Dezember 2002 auch durch die Assistentin der Commissione Gender. Diese 80 %-Stelle ist der Kommissionspräsidentin unterstellt, die ihrerseits dem Schulrat angehört. Die Kommission Gender ist der Schulleitung unterstellt, wie das Organigramm der SUPSI zeigt. Die Kapazität der Assistentin umfasst 60 % für Kommissionsarbeit und 20 % für das Projekt *Giornate tecniche per ragazze*, total also 80 %. Im September 2003 wurde einem Antrag für ein Projekt zur Etablierung von Gender Mainstreaming entsprochen. Die Stelle der Assistentin wird deshalb voraussichtlich auf 100 % erhöht (50 % Koordination des Projektes *Gender Mainstreaming alla SUPSI!*, 30 % Commissione Gender, 20 % *Giornate tecniche*). Damit dürfte die Umschreibung *Assistentin* für diese Funktion definitiv ein Understatement darstellen. Mit vergleichsweise grosser Kapazität ausgestattet, dürfte sich die Stelle bald als *die* Anlaufstelle für Genderfragen an der SUPSI herausstellen. Kumuliert und ohne Projektstellen stehen im BBT-Bereich an der SUPSI knapp 100 % Kapazität für Gleichstellungsarbeit, verteilt auf 7 Personen, zur Verfügung. Struktur, Funktionsweise und Mittelallozierung geben der SUPSI-Gleichstellungsarbeit eher den Charakter einer zentralen Organisation.

Mit der Schaffung von Kapazität für eine Assistentin der Kommission wurde interessierten Personen auch der Zugang zur Stelle ermöglicht. Wenngleich die anfragenden Personen vor allem auf die Assistentin zugehen, bleiben für diese die Mitglieder der Kommission wichtige Ansprechpartnerinnen, da sie mit der konkreten Situation der einzelnen Departementen respektive der Verwaltung am besten vertraut sind. Die zeitliche Verfügbarkeit der Kommissionsmitglieder ist beschränkt. Die Arbeit an der SUPSI erfolgt zumeist im Rahmen eines Teilzeitpensums.

Bei Arbeitsbeginn nahm die Kommission eine Bestandsaufnahme der Geschlechterzusammensetzung bei den Studierenden der Teilschulen vor. Der Anteil der Frauen an der Studierendenpopulation bewegte sich (Stand 15.11.2000) zwischen minimal 3 %

(Dipartimento Informatica e Electronica) und maximal 52 % (Dipartimento Arte Applicata). (Costruzione e territorio: 8 %; Economia e Management: 30 %). Unter anderem aufgrund dieser Analyse formulierte die Kommission Zielsetzungen übergeordneter Natur und für die Teilschulen: Information und Sensibilisierung, Kommunikation (Genderaspekte); Integration von Genderaspekten in die Aktivitäten der Departemente (gender mainstreaming) und Lancierung von Projekten in der Schule, in den Departementen und über die SUPSI hinaus (nationale Vernetzung).

Die Tätigkeit der Assistentin umfasst zum einen wesentlich die Information, Kommunikation und Sensibilisierung zu Genderfragen an der SUPSI und in der Öffentlichkeit. Bei der internen Kommunikation stellt sie in Bezug auf die jüngste Generation der Studierenden fest, dass diese oft ein Engagement in Genderfragen zunächst unnötig finden. Gleichzeitig verschliessen sie sich aber nicht gegenüber dem Anliegen der Chancengleichheit der Geschlechter. Dies bestätigt der Kommission und ihrer Assistentin die Wichtigkeit des kontinuierlichen Dialogs mit den Studierenden. Neben der Öffentlichkeitsarbeit allgemein gehören dazu das Verfassen von Texten für Tessiner bzw. italienischsprachige Zeitungen und Zeitschriften und die Organisation von Tagungen.

Bis jetzt wurde die commissione gender bzw. ihre Assistentin nicht konfrontiert bzw. um Beratung angefragt wegen sexueller Belästigung, Mobbing, Benachteiligungen. Tatsächlich wäre auch vorgesehen, in solchen Fällen eine Triage vorzunehmen. Anfragen von Studierenden oder Interessentinnen drehen sich vor allem um das Thema Familie und Arbeit. Aktuell steht denn auch die Frage der Kinderbetreuung sowohl für Studierende als auch Dozentinnen und Mitarbeiterinnen der Verwaltung auf der Traktandenliste. Im Kanton Tessin geht es vor allem um das Alter von 0-3/4 Jahre, in dem die familienexterne Betreuung von Kindern ein Problem darstellen kann. Es wird im Moment an einer Lösung gearbeitet, die Betreuungsbedürfnisse von benachbarten Unternehmungen und der SUPSI unter einem Dach ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird aber auch an Tagungen aufgebracht. So wurde Januar 2003 eine Konferenz mit 30 BerufsschülerInnen (Handelsschule) und ihren beiden Lehrerinnen veranstaltet.

Mit dem Ziel, die Zahl der Dozentinnen an der SUPSI zu erhöhen, arbeitet die Präsidentin der Commissione Gender auch in Findungskommissionen mit, wo sie Auswahlkriterien einbringt, die der besonderen Situation von Frauen auch Rechnung trägt.

Die Effekte der Kommission Gender sind auf quantitativem Niveau kurzfristig nicht leicht zu bewerten. Aber man konnte aus der Statistik von 2002 doch kleine Fortschritte entnehmen. Von November 2000 bis November 2002 ist der Anteil der Studentinnen an der Studierendenpopulation um 7 % gestiegen. In der Teilschule Costruzione e Territorio und in der Teilschule Informatica e elettronica hat man beziehungsweise von November 2000 bis November 2002 eine Erhöhung der Studentinnen von 4 % bemerkt.

Die Etablierung der Gleichstellungsarbeit an der SUPSI ist im Moment insofern kein Thema, als die eingerichteten Strukturen weitgehend mit den Mitteln des BBT-Bundesprogramms unterhalten werden. Dass die Commissione Gender ihren Platz in der SUPSI auch künftig haben wird, dürfte laut Einschätzung der Befragten unbestritten sein. In welchem Ausmass eine Ansprechperson noch mit Ressourcen ausgestattet sein wird, wenn Fördermittel des Bundes einmal reduziert werden sollten, scheint offen, da sich Gleichstellungsarbeit in Konkurrenz mit anderen wichtigen Aufgaben der SUPSI behaupten muss.

Evaluierte Projekte

Betriebswirtschaft für Personen mit familiären Verpflichtungen (Corso di economia aziendale SUP per persone con impegni familiari): Es handelt sich um ein Teilzeitstudium während vier Jahren, die Lektionen finden an drei Tagen pro Woche statt. Angesprochen sind Frauen mit Familie, aber auch Frauen und Männer, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen oder wegen Familienpflichten auf eine höhere Ausbildung verzichtet haben. Ein besonderes Augenmerk galt der Zulassung von qualifizierten Personen über 25 Jahre ohne Maturität. Nachdem zuerst eine Pilotklasse mit 18 Studierenden geplant gewesen war, entschied sich die SUPSI für die Integration der Studierenden in die Klassen der Tagesschule mit flexiblem Stundenplan und Verteilung des Pensums auf vier Jahre. Im Herbst 2002 nahm eine erste Gruppe von 10 Frauen und 2 Männern im Alter von zwischen 29 und 40 Jahren dieses Studium mit speziellem Durchführungsmodus auf. Praktisch alle Teilnehmenden des ersten Jahrgangs haben zwei Kinder. In der Abteilung Wirtschaft und Management hat sich damit die Zahl der Studierenden mit Kindern verdreifacht. Aufgrund der ersten Erfahrungen wird damit gerechnet, dass künftig pro Jahr 3-4 Einschreibungen erfolgen – mit Blick auf das sehr kleine Rekrutierungsfeld eine realistische Zahl.

Technikschnuppertage Folgeprojekt (Promozione SUPSI delle professioni tecniche per ragazze). An der SUPSI wurden 2001 und 2002 die ersten Giornate tecniche per ragazze (Technikschnuppertage) organisiert, die sich an Schülerinnen der 3. und 4. Klasse der Scuola media (2 Schuljahre vor Abschluss des Obligatoriums) richteten. Es konnten 43 (2001) beziehungsweise 28 (2002) interessierte junge Frauen mobilisiert werden. Ziel des Projekts war und ist es, junge Frauen zu ermutigen, sich für Technikberufe zu interessieren, hemmende Vorurteile abzubauen und mittel- und langfristig den Anteil an Studentinnen in technischen Lehrgängen und in der Arbeitswelt der Technik zu erhöhen. Das für die Jahre 2003–2005 bewilligte Folgeprojekt wurde formal angepasst und inhaltlich erweitert. Zu den Schnuppertagen für Oberstufenschülerinnen sind neue Elemente des Projekts hinzugekommen: Durchführung von Informationsveranstaltungen in den Berufsschulen, Erstellung einer Datenbank über freie Praktikumsplätze, Entwicklung eines Informationshandbuches mit frauen- und männerunspezifischen Berufsbildern, Aufbau einer Interessengemeinschaft von Absolventinnen der technischen Fachrichtungen SUPSI. 2003 war die Nachfrage nach den Giornate tecniche per ragazze so gross, dass zweimal zwei Tage mit insgesamt 73 Teilnehmerinnen organisiert werden konnten.

Der internen, auf einer Befragung der Teilnehmerinnen beruhenden Evaluation sind zahlreiche interessante Ergebnisse zu entnehmen. So scheint die offene Information über die Möglichkeiten von Frauen, technische Berufe zu ergreifen noch wichtiger als angenommen. Viele Teilnehmerinnen hatten nicht gewusst, einen der vorgestellten Berufe ergreifen zu können, an den Schnuppertagen konnte das Interesse eindeutig erhöht werden.

4.2 Haute école de la Suisse occidentale (HES-SO)

Die HES-SO hat ein zentrales Modell mit 160 Stellenprozenten etabliert. Die dem Generalsekretariat unterstellte Gleichstellungsbeauftragte ist in Yverdon angesiedelt; im Büro für Chancengleichheit in Delémont arbeiten die operativ Verantwortliche (80 %) sowie eine administrative Mitarbeiterin (60 %). Diese räumliche Trennung scheint ein Problem zu sein, weil die Gleichstellungsbeauftragte (Leitung) mit knappen 20 % auskommen muss und überdies durch ihre Hauptfunktion (Departementsleitung) an der Ecole d'ingénieurs Vaud (EIVD) sehr beansprucht wird. Mittels Kontaktpersonen wird

nun die Verankerung der Gleichstellungsarbeit an den 17 Teilschulen angestrebt. Eine Schätzung deren Kapazität für die Gleichstellungsarbeit war im Zeitpunkt der Evaluation kaum möglich. Die Kontaktpersonen verfügten noch nicht über eine fixe Zuteilung von Ressourcen und über ein Pflichtenheft. (Die Strategie der HES-SO wurde dem BBT erst im Sommer 2003 übermittelt.) Die noch ausstehende Definition der inhaltlichen Ausrichtung erschwert die effiziente und wirksame Arbeit, es fehlen allgemein Informationen über Aktivitäten in den Teilschulen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist verbunden mit der Schulleitung und der Kommission Chancengleichheit, deren Mitglieder (je eine Vertreterin der 17 Teilschulen und der HES-S2 (Sozial- und Gesundheitsberufe) vom Kommissionspräsidenten berufen werden.

Unter den sieben Kommissionen, mit denen die Gleichstellungsbeauftragte gemäss Pflichtenheft – neben der Kommission für Chancengleichheit – Kontakt unterhalten soll, heben sich «Lehr- und Forschungspersonal», «Aufnahmen, Rekrutierung, Reglemente» sowie «Kommunikation» besonders hervor. Formelle Einsitznahmen gibt es aber nicht, die Beteiligung in jeder Kommission wäre gemäss befragter GSB auch kein verlässlicher Indikator für den Erfolg der Gleichstellungsarbeit.

Chancengleichheit ist ein Qualitätskriterien und im Qualitätssicherungskonzept der HES-SO verankert. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, ein mit der erst vor kurzem fixierten Gesamtstrategie übereinstimmendes globales Konzept der Gleichstellungsarbeit zu erstellen und konkrete Aktivitäten im Feld zu stimulieren. Sie koordiniert die Bedürfnisse und Ideen der Teilschulen und stellt die Verbindung zur Schulleitung und zur Kommission Chancengleichheit her. Projektanträge werden von der von der designierten Projektleitung der Schulleitung zur Beurteilung übergeben; das positiv beurteilte Gesuch wird anschliessend der Kommission Chancengleichheit übergeben und schliesslich, nach deren positiver Beurteilung, in der Folge beim BBT eingereicht. Die Umsetzung obliegt dem Büro für Chancengleichheit bzw. den beauftragten Projektleitungen.

Praktisch gibt es noch einige Schwierigkeiten, die so vorgezeichnete Gleichstellungsarbeit an den Teilschulen zu realisieren. Weil die Vertreterinnen der Gleichstellungsarbeit in den Teilschulen nicht mit Ressourcen und Aufträgen ausgestattet sind, beschränkt sich Gleichstellungsarbeit im Moment weitgehend auf vom Bundesprogramm mitfinanzierte Projekte. Das bedeutet, dass ohne das Vorhandensein eines Projektes in einer Schule kaum wirksame Gleichstellungsarbeit betrieben wird. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten sind sich die Schulleitungen noch zu wenig der realen Notwendigkeit und täglichen Anstrengungen in der Gleichstellungsarbeit bewusst. Bei den Dozierenden ist eine schlechte Kenntnis der Gleichstellungsstruktur verbreitet. Ohne Ressourcen vor Ort und bei Projektanlagen, die wenig in die Schulstrukturen und kaum in die Schulkultur eingreifen (Ausnahme: Mentoring), wird diese Feststellung auch künftig ihre Richtigkeit behalten.

Der ausgewiesene Rhythmus der internen und externen Sitzungen kann als Massstab für die Verteilung der Chancengleichheitsbemühungen herangezogen werden: Die Projektleiter und Projektleiterinnen treffen sich nach Bedarf mehrmals pro Jahr, die Kontaktpersonen der Teilschulen zweimal und die Kommission Chancengleichheit fünfmal pro Jahr. Die Gleichstellungsbeauftragte trifft sich allein 5-6mal jährlich mit ihren Kolleginnen aus den anderen Fachhochschulen der Schweiz und 3-4mal mit allen Gleichstellungsbeauftragten des Tertiärbereichs, hinzu kommen Repräsentationsaufgaben. So bleibt nicht – wie vorgesehen – Zeit, die dezentralen Kontaktpersonen zu unterstützen, deren Bedürfnisse zu erkunden und sich für Ressourcen stark zu machen. Die von der Gleichstellungsbeauftragten selbst gewünschte Konsensfindung und das Entwickeln

von gemeinsamen Massnahmen erfordern mit Blick auf die starke Parzellierung des Systems sicher noch einige Anstrengungen. Gender mainstreaming wird wesentlich durch die fehlende Kapazität bei der verantwortlichen Gleichstellungsbeauftragten beeinträchtigt.

Evaluierete Projekte

Bisher haben sämtliche Projektanträge (Volumen 1.5 Mio. Franken aus Mitteln des BBT) die drei Stufen Kommission Chancengleichheit, Schulleitung und BBT erfolgreich durchlaufen. Aktuell laufen sechs Projekte an fünf Teilschulen und im Büro Chancengleichheit des Generalsekretariats.

Plus de filles dans les filières techniques: Das Projekt beinhaltet die Konzeption und Herausgabe einer Zeitschrift für Schülerinnen an Schulen der Sekundarstufe II. Die in 20'000 Exemplaren aufgelegte und bis September 2003 zweimal erschienene Publikation *l'ingénieuse* ist professionell produziert. Sie wird von Testleserinnen – junge Frauen in der Berufsbildung mit/ohne Berufsmaturitätsausbildung oder Gymnasiastinnen der letzten beiden Schuljahre sowie Handelsschülerinnen – vor der definitiven Drucklegung geprüft. Verbesserungsmöglichkeiten zeichnen sich ab im Bereich der Positionierung (sollte nicht als PR-Produkt der HES-SO wahrgenommen werden) und beim Abgabemodus. Eine Aussage über die Rezeption zu machen fällt schwer, insbesondere, weil die zum Interview Eingeladenen die Zeitschrift gezielt gelesen hatten. Eine Weiterführung der Publikation über mehr als 2-3 weitere Nummern hinaus ist für die scheidende Chefredakteurin fraglich, weil der behandelte Gegenstand nicht unerschöpflich sei. Sie regt eine bislang ausgebliebene Evaluation an, um die Richtung einer modifizierten Publikation auszuloten.

Etudes postgrades HES à distance pour les femmes: In Gesprächen mit zwei DozentInnen des Nachdiplomstudiums und acht Studierenden entsteht das Bild eines unstrukturierten Projektstarts (6 Monate). Ein sorgfältiges Briefing des Lehrpersonals habe ihrer Einschätzung gemäss nicht stattgefunden. Die Beiträge der Lehrpersonen hätten auf die Studierenden unkoordiniert, didaktisch unbedarft (Fehlen des Erwachsenenbildungsansatzes) gewirkt, und sie hätten auch nicht Bezug auf den breiten Erfahrungshintergrund der Teilnehmenden genommen. Die Dozierenden verfügen nicht über Arbeitsverträge und ein Pflichtenheft, was an der HEG in Neuchâtel allerdings die Regel ist. Beide Gesprächspartnerinnen erinnerten sich nicht an Informationen über den grösseren Kontext, in dem sich das Projekt abspielt. Die Zeit zwischen Konzeption und Umsetzung wird als zu kurz bezeichnet, die Ziele der Veranstaltung waren wenig präzisiert. Trotz der umfangreichen Mängelliste („Kinderkrankheiten“) gewinnen die Studierenden dem Projekt einige positive Seiten ab.

4.3 Berner Fachhochschule (BFH)

An der BFH ist die Gleichstellungsarbeit zentral organisiert. Entsprechend gibt es lediglich eine Gleichstellungsbeauftragte, die zugleich Projektbeauftragte ist. Es handelt sich um eine unbefristete 80 %-Stelle, die zur Hauptsache vom BBT finanziert wird. Der Gleichstellungsbeauftragten gegenübergestellt ist eine Gleichstellungskommission, mit der eine relativ enge Zusammenarbeit besteht, welche jedoch vom personellen Engagement der Mitglieder abhängt und deshalb sehr unterschiedlich ausfallen kann. Die Zusammenarbeit ist jedenfalls nicht systematisiert, obwohl die (anderen) Zuständigkeiten in einem Pflichtenheft klar geregelt sind. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wird kaum kontrolliert, weder hinsichtlich der Arbeitsinhalte noch der Finanzen. Dies verschafft der GSB, die an der Stabsitzung wöchentlich rapportiert, allerdings auch

Freiräume. Pro Jahr stehen ca. Fr. 10'000 zur Verfügung (u.a. für Spesen und Büchereinkauf).

Seit kurzem verfügt die BFH zwar über eine Gesamtstrategie, doch ist die Chancengleichheit noch kaum expliziter Teil davon. Das erstaunt etwas, ist die offizielle Positionierung doch in der Organisationsstruktur geklärt, indem die Gleichstellungsbeauftragte direkt der Schulleitung und nicht der Verwaltung unterstellt ist. Trotzdem hat sie keinen Einsitz in die Berufungskommission zur Einstellung von Dozierenden. Da der Gleichstellungsbeauftragten keine zusätzliche Arbeitskraft zugeordnet ist, gehört die gesamte organisatorische und administrative Arbeit in ihr Pflichtenheft, so dass viel Zeit (ca. 50%) für die Projekte aufgewendet werden muss und für konzeptionelle Arbeiten wenig Zeit übrig bleibt. Die Tatsache, dass die BFH dezentral organisiert ist, aber das zentrale Modell der Gleichstellungsarbeit mit nur einer verantwortlichen Person gewählt hat, bewirkt eine Konzentration des Informationsaustausches auf die wöchentlichen Rapportsitzung und die Arbeitskollegen im Stab. Die Bemühungen, in den Teilschulen wahr- und ernstgenommen zu werden, müssen dennoch aufrechterhalten werden.

Erschwerend kommt dazu, dass die Gleichstellungsfrage von der Schulleitung nicht als vordringliches Thema betrachtet wird. Allerdings ist insbesondere aufgrund der Signalwirkung des Aktionsplanes bereits Einiges erreicht worden. Neben der erfolgreichen Lancierung der Diskussion über Chancengleichheit an den Fachhochschulen sind auch Krippenplätze eingekauft bzw. geschaffen worden. Ebenso ist im Herbst 2003 ein Reglement positiv zur Kenntnis genommen worden, das ein Gleichstellungsprogramm an der BFH vorsieht. An der BFH scheint Chancengleichheit somit zwar akzeptiert zu sein, aber die Etablierung einer ‚Gleichstellungskultur‘ bedarf noch grosser Anstrengungen. Überdies scheint an den Teilschulen die Überzeugung, eine Verstärkung der Gleichstellungsarbeit sei unnötig, verbreitet zu sein. Das Nötige sei bereits in die Wege geleitet worden, so dass innerhalb der BFH kaum weiterer Handlungsbedarf, bestehe. Viele sehen in der Tatsache, dass es an der BFH *auch* Frauen gebe, den Beweis dafür, dass die Schule, unabhängig der individuellen Situation allen die gleichen Chancen biete. Wenn schon, dann wird das Problem und dessen Lösungen eher in der Gesellschaft respektive in den Zubringerschulen geortet.

Evaluierete Projekte

Da die Projekte, die für die Evaluation vorgesehen waren, nicht durchgeführt wurden bzw. nicht als eigentlicher Kurs zu verstehen sind, sind die *«Technikschnuppertage»* ausgewählt worden. Dabei handelt es sich um öffentlich ausgeschriebene Motivations-tage, die im Prinzip von allen Oberstufen- und Mittelschülerinnen des Kantons besucht werden können. Sie wurden im Jahr 2002 an verschiedenen Orten en bloc (vom 9. – 11. September 2002) durchgeführt. Die Idee dieses Angebotes ist, jungen Frauen Berufe vorzustellen, die in der Gesellschaft als typisch männlich gelten wie z.B. Informatik, Elektromechanik oder Chemie. Das Echo war sehr gross (ca. 200 Anmeldungen bei 60 Plätzen). Sowohl von den Teilnehmerinnen als auch von den Dozierenden wird die Initiative als sehr erfolgreich bezeichnet, so dass die Technikschnuppertage sicher wieder durchgeführt werden.

«Gender Campus Switzerland» ist ein gemeinsames Projekt des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern und der BFH. Es handelt sich um eine Webseite, auf der Gleichstellungsfragen thematisiert werden. Sie enthält u.a. eine umfangreiche Linksammlung zu den entsprechenden Sites im In- und Ausland und ermöglicht ausgiebiges Surfen und die gezielte Suche nach weiteren Informationen. Die Idee ist, dass Wissenstransfer ermöglicht werden sollte und Infor-

mationen ausgetauscht werden können und somit eine Vernetzung zustande kommt. Wer sich für Gender Studies und Gleichstellungsfragen interessiert, kann sich hier informieren und in einem Diskussionsforum debattieren. «Gender Campus Switzerland» hat neben den drei Informationsbereichen Gender Campus, Gender Studies und Gender Equality auch einen dynamischen Teil für virtuellen Unterricht in Gender Studies und interne Kommunikation in Gender-Projekten. Zugang zur Website «Gender Campus Switzerland» hat somit jeder und jede. Wie viele diese Seiten besuchen, ob sie gut ankommt und erfolgreich ist, kann (noch) nicht gesagt werden.

Ob das Projekt «Try It», also die «Schnuppertage für Maturandinnen», jemals zustande kommt, ist fraglich, weil noch zu wenige Anmeldungen eingegangen sind. Die Idee ist, dass Maturandinnen die verschiedenen Berufe kennen lernen. Der Grund für die bisherige Nicht-Durchführung liegt einerseits an den Ressourcen für die Promotion des Projekts, andererseits an der kargen Resonanz seitens der Maturandinnen. (Ergänzung: Try it konnte mangels überschätzter Nachfrage und deshalb ungenügender Anmeldungen nicht realisiert werden.)

4.4 Fachhochschule Zentralschweiz (FHZ)

An der FHZ ist ein dezentrales Modell zur Etablierung der Gleichstellungsarbeit gewählt worden. An jeder der fünf Teilschulen ist eine Gleichstellungsbeauftragte mit einem Pensum von mindestens 20 % angestellt (HTA: 30 %, HSA: 20 %, ab 2003 40%). Eine Koordinationsstelle mit einem Pensum von 50 % organisiert die gemeinsame Arbeit. Während alle Gleichstellungsbeauftragten dem jeweiligen Rektorat unterstellt sind, ist die Koordinationsstelle auch dem Rektorat der HSA unterstellt (funktionsbedingte Regelung). Die Teilschulen verfügen über kein gemeinsames Organigramm, vielmehr hat jede Schule ihre eigene Organisation. Gemeinsam ist allen Teilschulen hingegen, dass die offizielle Positionierung der Beauftragten geklärt ist und sie der Schulleitung und nicht der Verwaltung unterstellt sind (HSW: Der Hochschulentwicklung unterstellt). Auch die Stellungsbesetzungspolitik ist an allen Teilschulen überwacht, weil Bewerbungen grundsätzlich über den Tisch der Gleichstellungsbeauftragten laufen. Zudem sind für alle Gleichstellungsbeauftragten Pflichtenhefte ausgearbeitet worden, in denen die Zuständigkeiten geregelt sind. Darüber hinaus ist die Chancengleichheit expliziter Bestandteil der Gesamtstrategie der FHZ.

Die Gleichstellungsbeauftragten treffen sich ca. alle sechs Wochen zu Sitzungen. Zurzeit ist es noch so, dass diese Sitzungen mehr für organisatorische Fragen genutzt werden und wenig Zeit bleibt, um Inhaltliches zu besprechen. Im Allgemeinen setzt sich die Arbeit aus Beratungen, Korrespondenz, Kontakt- und Netzwerkpflge mit anderen Fachhochschulen, Konzeptarbeit und – GB MHS – der Einsitznahme in Bewerbungsprüfungskommissionen zusammen. Für diese Arbeiten reicht das Pensum normalerweise aus. Wenn aber grössere Vorhaben wie beispielsweise die Organisation eines Gendertages dazukommen, findet das keinen Platz mehr im Pensum. Auffallend ist, wie stark die Gleichstellungsbeauftragten der FHZ sich als ‚Dienstleistungsbeauftragte‘ verstehen. Ihr erstes Ziel ist es, alle Beteiligten zu unterstützen, Inputs zu bieten, Sensibilisierungsarbeit zu leisten und auch direkte Initiativen im Bereich der Gender-Fragen zu ergreifen.

Obwohl die Gleichstellungsbeauftragten durchschnittlich erst anderthalb Jahre im Dienst sind, ist in dieser kurzen Zeitspanne viel erreicht worden. Die Aufbauarbeit lässt sich in drei Schritte unterteilen: Zuerst einmal ging es um Kenntnisnahme und Akzeptanz, innerhalb der Teilschulen der FHZ und auch extern. Zweitens wurden Pflichtenhefte ausgearbeitet (gleich für alle Gleichstellungsbeauftragten), Konzepte für die ge-

samte FHZ (Grundlagenpapier, Leitfaden) verschriftlicht. Und drittens wird versucht, einen Transfer in den Unterricht zu erreichen. Da viele Gleichstellungsbeauftragten selbst noch unterrichten, fällt dies nicht besonders schwer. Gender Fragen sind an der HSA als Kompetenzschwerpunkt in die Ausbildung aufgenommen worden. Nun wird versucht, im neuen Curriculum relevante Genderinhalte in alle Lehrinhalte zu integrieren oder zu aktualisieren. Zur Orientierung für die Studierenden werden daraus für jedes Thema Genderaspekte in Form von Leitfragen und Leitzielen formuliert. Als ein wesentliches, zukünftiges Ziel aller Teilschulen gilt die Flexibilisierung der Studiengänge (z.B. Unterbruch des Studiums wegen Schwangerschaft). Zudem soll die einmalige Möglichkeit, an einer Fachhochschule über sechs Gleichstellungsbeauftragte zu verfügen, auch inhaltlich stärker genutzt werden.

Eine erste Bilanz nach einem Jahr Aufbauarbeit fällt positiv aus: Die anfängliche, teilweise auch seitens der Direktion spürbare Skepsis ist verschwunden, und das zuerst für «unnötig Gehaltene» wird heute ernst genommen. Die Gleichstellungsbeauftragten haben bislang beim Aufbau ihrer Arbeit keine grossen Hindernisse angetroffen. Bei den Beteiligten überwiegt Wohlwollen vereinzelt Widerstand deutlich, und im Umgang mit diesen Fragen besteht eine hohe Sensibilität.

Trotzdem sind auch problematische Punkte festzustellen. So sind die Betriebsabläufe innerhalb der Teilschulen der FHZ so verplant und festgelegt, dass wenig Bereitschaft zur Mitarbeit in Projekten besteht. Einer der Gründe liegt nicht zuletzt darin, dass die FHZ wie die anderen Fachhochschulen in letzter Zeit stark mit den genehmigungsrechtlichen Verfahren des Bundes, der Peer Review der Studiengänge und mit der Umsetzung von Bologna beschäftigt war und noch ist und entsprechend grosse Ressourcen binden. Entsprechend wird Gleichstellungsarbeit als Zusatzaufwand betrachtet und kaum mit lustvollem Mitarbeiten verbunden.

Ein weiteres Problem wird von Dozentenseite formuliert. Offenbar gestaltet sich die Umsetzung mit den Studierenden in gewissen Studiengängen recht problematisch, da es im Vergleich mit andern Themen rund um die Frage der Gleichstellung immer wieder zu heftigen, inhaltlichen Diskursen kommt, aber auch zu auf das jeweilige andere Geschlecht bezogene Auseinandersetzungen mit nachfolgenden emotionalen Reaktionen. Sie führen dazu, dass Dozierende und Studierende sich dieser Thematik eher verschliessen.

Evaluierte Projekte

Vorbemerkung: Nicht alle Schulen, die zur FHZ zusammengefasst wurden, sind 'BBT anerkannt'. Das heisst, dass nicht an allen Teilschulen mit grossen Projekten gearbeitet werden kann, weil keine Gelder fliessen. So sind an der HTA und der HSW viele Projekte angesiedelt, und demzufolge ist auch die Zusammenarbeit mit der Koordinationsstellenbeauftragten sehr eng. Dass die HSA keine entsprechenden Projekte unterhält, wird insgesamt als Nachteil erlebt, weil die Zusammenarbeit vor allem auf Projekten basiert.

Das Projekt «*Roboterbau für Mädchen*» beinhaltet ein Kurzwahlprojekt für Sekundarschülerinnen mit dem Ziel, mehr Schülerinnen für eine technische Berufslehre zu begeistern. Es ist ein einwöchiger Kurs, der immer während den Ferien der Fachhochschule (Platz / Infrastruktur) mit ca. 24 – 25 Teilnehmerinnen stattfindet. Die Teambetreuung erfolgt von Ingenieurinnen, Studentinnen und Dozierenden (Frauen der Schule). Die Projektbeauftragte hat die Gesamtleitung inne, die sich hier aber nicht auf den Inhalt bezieht (ist nicht ihr Fachgebiet). Die Einschätzung des Projekts durch Teilnehmerinnen fällt durchwegs sehr gut aus. Es wird in erster Linie wegen der vielfälti-

gen, auch handwerklichen Inhalte (Löten, Programmieren, Teamarbeit) gelobt sowie der Tatsache, dass die Vermittlung von Frau zu Frau erfolgt.

Das Projekt *«Interdisziplinäre Gebäudeplanung»* deckt eher die Fachbereiche ab, die mit dem Fachbereich Bau in Zusammenhang stehen. Es handelt sich um einen zweitägigen Anlass, der zwei Mal im Jahr angeboten wird. Ein Tag wird an der Fachhochschule absolviert, am zweiten Tag werden Baustellen, Architektur- und Gebäudeplanungsbüros besucht. Die Teambetreuung erfolgt durch Dozierende der Abteilungen Architektur, Bau und Heizung, Lüftung und Klima. Im Fachgebiet Heizung, Lüftung und Klima arbeitet die Projektbeauftragte aktiv mit. Sie hat in ihren Angeboten Assistentinnen, Studentinnen und weibliche Lehrlinge involviert. Die Kursteilnehmerinnen beurteilen das Angebot insgesamt vorwiegend positiv und streichen dabei die gute Koordination zwischen den einzelnen Elementen heraus oder auch die didaktische Präsentation.

Das Projekt *«Vernetzung von Fachfrauen»* hat zum Ziel, von Berufseinsteigerinnen bis zu Fachfrauen eine Vernetzung zu schaffen und die Vorbildfunktion innerhalb der Fachbranche zu stärken. Im April (2003) fand dazu eine erste nationale Tagung (Fachbereich Heizung, Lüftung, Klima, Sanitär) statt. Es nahmen 45 Frauen teil. Die jüngste Teilnehmerin hat im Sommer ihre Lehre als Haustechnungsplanerin begonnen, andere sind berufserfahrene Ingenieurinnen. Die Projektbeauftragte nimmt hier die Funktion der Gesamtleitung wahr. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen sind positiv. Besonders geschätzt wurde die gemischte Beteiligung von Männern und Frauen in den Workshops sowie die positive, nicht auf kleinliche (kein Lamentieren!) Gleichstellungspostulate ausgerichtete Arbeit.

4.5 Fachhochschule Ostschweiz (FHO)

Das Modell der FHO ähnelt dem FHZ-Modell. Auch hier ist eine Gleichstellungskordinatorin mit einem 50 %-Pensum angestellt. Ihre Aufgabe ist es, die Gleichstellungsarbeit innerhalb der FHO zu koordinieren und Informationen für die Gleichstellungsbeauftragten zu beschaffen und zu verteilen. An den Teilschulen Rapperswil, Chur und Buchs sind Gleichstellungsbeauftragte mit je einer 20 %-Stelle tätig, an der Teilschule St. Gallen verfügt die Beauftragte über 30%; in den Fachbereichen Wirtschaft, Technik und Soziale Arbeit arbeitet zusätzlich noch eine Person mit 10 Stellenprozenten. Die Mehrheit der Gleichstellungsverantwortlichen ist nur für die Gleichstellung angestellt.

Die Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten funktioniert gut. Sie treffen sich viermal im Jahr zu Sitzungen und stehen darüber hinaus im Kontakt miteinander. Die Zuständigkeiten an den Teilschulen sind zwischen 75 % und 100 % in einem Pflichtenheft geregelt. Obwohl die Chancengleichheit explizit im Leitbild der FHO erwähnt ist, haben die Gleichstellungsbeauftragten an keiner Teilschule Einsitz in die Rekrutierungskommission. Die offizielle Positionierung der Gleichstellungsbeauftragten ist in der Organisationsstruktur geklärt, alle nehmen eine Stabsstelle ein und sind direkt den Rektoren unterstellt.

Die Hauptaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bestehen einerseits in der Sensibilisierung innerhalb der Schulen, der Bewusstmachung des Problems (Kommunikation intern), andererseits soll die geschlechtergerechte Sprache in den Dokumenten durchgesetzt werden, es sollen Projekte initiiert und selber durchgeführt werden (Projektarbeit, Projektaktivierung). In einer ersten Phase ging es darum, sich bekannt zu machen, sich zu positionieren und Projekte zu lancieren. In Zukunft solle dafür gesorgt werden, dass mehr Frauen in den Lehrkörper kommen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind der Ansicht, dass sie sich noch nicht genügend positioniert haben. Dies zeige sich daran, dass nur die Projekte Erfolg haben, die konkret und einfach durchzuführen seien.

Zum Teil sind es zwar einfach finanzielle Aspekte, die die Verwirklichung gewisser Massnahmen verhindern (z.B. Kinderbetreuungsangebote). Sobald es aber um Projekte geht, die die Gleichstellungsthematik wirklich tangieren, die Tiefgang haben und ein Umdenken verlangen (Gender mainstreaming, Kinderbetreuung), stossen die Gleichstellungsbeauftragten auf Widerstand. Ähnlich wie an der BFH wird von Dozentinnen und Dozenten teilweise die Frage aufgeworfen, ob dieses Programm Chancengleichheit überhaupt sinnvoll sei. Einerseits wird diese Art von Gleichstellung als zwanghaft empfunden und andererseits auch die Meinung vertreten, dass z.B. technische Studienrichtungen den Männern vielleicht einfach naturbedingt besser liegen. Moniert wird auch, dass Frauen diese Art von Förderung und Aufmerksamkeit gar nicht wünschen. Deshalb wird verschiedentlich ein generelles Coaching vorgeschlagen, das sich um umfassende, nicht nur um frauenspezifische Probleme kümmert.

Evaluierte Projekte

Das eine Projekt heisst «*Genderkompetenz als Selbstverständlichkeit der nächsten Führungsgeneration*». Mit dem Blickwinkel Gender Mainstreaming sollten neue Impulse in die Lehrinhalte, die Personalpolitik sowie in die ganze Hochschulkultur der FHS, Studienbereich Wirtschaft, eingebracht werden. Gender Mainstreaming ist Teil der Führungsaufgabe. Im Sinne von Train the Trainers' war vorgesehen die ca. 20 Dozierenden im Studienbereich Wirtschaft von Spezialistinnen für die Aufgabe zu instruieren, so dass Gender Mainstreaming eine weitere inhaltliche Dimension der Lehre wird. Ziel war dabei einerseits eine selbstverständliche Vermittlung von Gender Mainstreaming im Fach Betriebswirtschaft, andererseits sollen die Studierenden als künftige Führungskräfte die Fähigkeit erwerben, den Stand und die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in ihrem Arbeitsfeld einzuschätzen, anstehende Massnahmen einzuleiten und zu verantworten. Schliesslich hat das Projekt auch eine klare Umsetzungskomponente, indem ein Lehrmittel 'Gender Mainstreaming in der Betriebswirtschaftlichen Ausbildung an Fachhochschulen' entwickelt werden sollte. Im Zeitpunkt der Erhebung musste das Projekt zum Stillstand gekommen. Eine Evaluation der Hochschule für angewandte Psychologie HAP wies zwar Teilerfolge aus, aber die Fragestellungen und der von einer Arbeitsgruppe erstellte Kriterienkatalog wurden intern nicht richtig gewürdigt. Nachdem der Posten der Gleichstellungsbeauftragten einige Monate vakant war, wurde das Projekt in Absprache mit dem BBT neu aufgegleist und die Finanzierung geklärt (Erhöhung der Eigenleistungen, Kooperation mit der HTW Chur).

Ein anderes Projekt war »*Supported Studies*«, auch Mentoring genannt. Inhalt des vorgeschlagenen Projekts sind flankierende Massnahmen für Frauen, die den Entscheid zum Studium, die voraussehbaren und realen Anforderungen bei Studienbeginn und den (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt transparent machen. Geplant sind Orientierungen an Berufsschulen, die Durchführung von Impulsveranstaltungen bei Studienbeginn und die Begleitung von Frauen während des Studiums in den Bereichen Wirtschaft und Technik (Mentoring). Diese Begleitung von Studierenden erfolgt durch ausgewiesene und ausgebildete Fachfrauen in der Praxis. Das Angebot besteht in kontinuierlichen individuellen Gesprächen (evtl. Praxisbesuchen) und regelmässigen gemeinsamen Sitzungen. Die Mentorinnen aus Wirtschaft und Technik nehmen laufend an Fortbildungs- und Auswertungsveranstaltungen teil. Sechs Mentoring-Tandems waren im Erhebungszeitpunkt miteinander auf dem Weg, führten die ersten Gespräche und wurden durch ein Angebot von regelmässigen Informationsveranstaltungen und Seminaren begleitet und unterstützt. Ziele des Projektes sind die Senkung der Studienabbrüche bei Frauen, die Erhöhung der weiblichen Studierendenquote und die Schaffung von Transparenz in deren Karriereplanung. Das Projekt soll als fester Bestandteil in den Studienbereichen Wirtschaft und Technik verankert werden. Die Rückmeldungen

der Teilnehmerinnen sind in der Tendenz positiv, obwohl offenbar in der Mehrheit keine besonderen Kenntnisse aus der Projektteilnahme erworben werden konnten. Zum Teil hätte man sich mehr Aktivitäten seitens der Schule erwünscht. Sehr gute Beziehungen entstanden häufig zwischen Mentorinnen und Teilnehmerinnen, wenngleich eine konkrete Unterstützung bei Problemen schwer zu bewerkstelligen war, weil die Mentorinnen vom Studentinnenleben doch zu weit entfernt sind. Bemängelt wurde auch die fehlende Vernetzung zwischen den Beteiligten. Angesichts der geringen Anzahl an Teilnehmerinnen ist diese Kritik allerdings schwer nachvollziehbar. Interpretiert werden kann sie allenfalls mit dem Umstand, dass die Teilnehmerinnen grossenteils zur Beteiligung ermuntert werden mussten und ihre Motivation deshalb kaum intrinsischer Art war. Demzufolge dürften entsprechende Bemühungen um Vernetzung marginal gewesen sein. Im Zeitpunkt der Evaluation stand eine Wiederaufnahme des Projekts unter der neuen Gleichstellungsbeauftragten mit neuem Titel (Networking – Netzerkennung und Seminarangebot für Studentinnen) und mit etwas anderem Schwerpunkt (Networking, Workshops, Vorträge) bevor; am Projekt wird neu auch FEST (Female studies an der FHS) beteiligt sein.

4.6 Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

Die FHNW hat das zentrale Modell der Gleichstellungsarbeit gewählt. Eine zu 80 % tätige Koordinatorin ist seit zwei Jahren ausschliesslich für diese Arbeit angestellt. An den drei Teilschulen ist zudem je eine Person für diese Arbeit verantwortlich, jedoch zu ganz unterschiedlichen Konditionen: An der FHBB ist es eine hauptamtlich angestellte Dozentin, welche maximal 10 % ihres Pensums für Gleichstellungsarbeit einsetzen kann, während bei der FHA eine Dozentin, welche gleichzeitig Mitglied der hier existierenden Gleichstellungskommission ist, eine Stunde pro Woche für diese Arbeit einsetzen darf. Schliesslich ist an der FHSO eine zu 90 % angestellte Dozentin zugleich als Gleichstellungsverantwortliche tätig mit der Auflage, maximal 40 Stunden für diese Arbeit einzusetzen. Aktuell ist die Gleichstellungsarbeit innerhalb der FHNW kaum institutionalisiert. Sie wird nach Bedarf und ad hoc organisiert. Auffallend ist vor allem, dass die Chancengleichheit zwar expliziter Teil der zukünftigen Gesamtstrategie der FHNW sein soll, die Beauftragten jedoch kaum Einsitz in die Rekrutierungskommissionen haben oder auch ihre Positionierung in der Organisationsstruktur geklärt ist, obwohl in allen Teilschulen die Beauftragten direkt der Schulleitung und nicht der Verwaltung unterstellt sind. (Der Einsitz in die Rekrutierungskommission ist nach Einschätzung der GSB mit Blick auf den zeitlichen Aufwand nicht die beste Form der Einflussnahme.) Positiv an der kaum vorhandenen Systematik ist allerdings der Umstand, dass Raum für neue Ideen besteht ohne vorgängige Konsultation der zuständigen Gremien und die Aktivitäten der Beauftragten spontan erfolgen können. Nachteilig wirkt sich indessen aus, dass Informationen über die Aktivitäten der Kolleginnen an den Teilschulen fehlen und deshalb weder Synergien entstehen noch gemeinsame Wege begangen werden können. Die Inhalte der Gleichstellungsarbeit an den Teilschulen umfassen in erster Linie Gespräche mit Studentinnen (und teilweise auch Studenten), gezielte Veranstaltungen (z. B. Lunch), Textcontrolling, Aufbau von Studentinnen-Mailinglisten etc. Auf Gesamtschulebene ist die Arbeit der Koordinatorin gegenwärtig sehr stark auf Information, auf das Projekt ‚Chancengleichheit als Qualitätskriterium‘ und auf die Mitarbeit im STEP-Prozess ausgerichtet, vordringlich im Bereich Personal mit dem Ziel, gleichstellungsgerechte Personalentwicklungsinstrumente zu erstellen.

Zwar sind sich die Beauftragten der Teilschulen einig, dass ihrer Arbeit aktuell noch ein viel zu geringes Gewicht beigemessen wird und viele ihrer Aktivitäten versanden, weil sie von den Schulleitungen nicht mit der gewünschten Intensität aufgenommen und in

weisungsrechtliche Vorgaben umgewandelt werden. Trotzdem bilanzieren die Befragten ihre Arbeit im Ergebnis doch recht positiv. Dazu gehört erstens der Umstand, dass Gleichstellungsbeauftragte nun etabliert seien, man davon Kenntnis nehme und auch die Studierenden für die Thematik sensibilisiert worden seien. Positiv vermerkt wird auch, dass die geschlechtsneutrale Sprachregelung weitgehend akzeptiert und eingeführt sei. Und in der geplanten Gesamtstrategie der FHNW ist Gendermanagement als Prinzip verankert und unbestritten. Negativ ist indes teilweise, dass vor allem im Bereich Technik die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten nicht besonders geschätzt oder akzeptiert ist: «Die Arbeit ist zwar da, aber wesentlich wäre der Wille der Leute in der Technik.»

Zukünftig will man die Arbeit deutlich stärker systematisieren das gemeinsam Geteilte stärker in den Mittelpunkt der Bemühungen stellen. Man hofft, dies schon in wenigen Monaten geändert zu haben.

Evaluierte Projekte

Betriebsökonomie für Frauen mit familiären Verpflichtungen: Dieses Studienangebot will einen Beitrag zur Chancengleichheit leisten und Frauen erlauben, Familie und spätere Berufstätigkeit in Einklang zu bringen. Die Studentinnen haben in der gleichen Studienzzeit, aber in anderen zeitlichen Dimensionen (Wochenendunterricht, keine Semesterpausen) die gleichen Leistungen wie reguläre Studierende zu erbringen.

Projektleitung, Studiengangsleitung und Leitung des Departements Wirtschaft sind identisch. Diese Personalunion hat in doppelter Hinsicht grosse Vorteile: Erstens hält sich damit heute der administrative und strategische Aufwand in Grenzen, da das Projekt Teil des gesamten Studiengangs Betriebsökonomie ist, zweitens weil in diesem Fall Gleichstellungsarbeit direkt von einem Schulleiter wirkungsvoll implementiert wird. Vor allem in der Anfangszeit war der Aufwand sehr gross, allerdings aufgrund unerwarteter Aufgaben: Da sozusagen jede der Frauen, welche diesen Ausbildungsweg wählte, als Sonderfall behandelt werden musste, waren massgeschneiderte Lösungen zu suchen. Diese Arbeit, gepaart mit relativ intensiver Beratungsarbeit war es insgesamt, welche das Projekt in der Anfangsphase zu einer relativ aufwändigen Sache machte. Kurz: Das Modell war zu anspruchsvoll.

Seit Oktober 2002 ist das Projekt anders organisiert, und die ursprüngliche Projektgruppe besteht nicht mehr. Damit ist auch Aufbau- und Kommissionsarbeit abgeschlossen, und die zeitraubenden Arbeiten (beispielsweise Informationsabende, Projekt-eingabe) sind Vergangenheit. Der Studiengang für Frauen mit familiären Verpflichtungen ist vollkommen in den «berufs- resp. familienbegleitenden, vierjährigen Studiengang Betriebsökonomie» integriert. Gründe, welche zu diesem Umbau geführt haben, sind deren drei zu nennen: Erstens hat sich gezeigt, dass es nicht möglich war, eine dem regulären Studiengang entsprechenden Wissensvermittlung zu garantieren, denn dafür müsste zweitens ein gewissermassen idealtypische Voraussetzungen vorhanden sein. Die meisten Frauen waren jedoch nicht nur mit dem Wiedereinstieg in den Beruf mittels des Studiums, sondern gleichzeitig auch relativ stark mit privaten Umstrukturierungen oder Neuausrichtungen beschäftigt, welche ihnen kaum die gleiche Effizienz zugestand wie den regulären Studierenden. Dazu kam schliesslich drittens, dass sich die Frauen insgesamt als sehr pflichtbewusste, an den Studieninhalten interessierte Studentinnen zeigten, so dass dem regulären Studiengang entsprechende Vermittlungstempo nicht eingehalten werden konnte. Die ersten Erfahrungen zeigen: Im neuen Modell des berufsbegleitenden Studiengangs ist nur noch ein relativ kleiner Anteil an Müttern vertreten. Er setzt sich aus auch Vätern mit Familienverpflichtungen zusammen, vor allem aber auch aus Studierenden, die einen berufsbegleitenden Studiengang

absolvieren wollen. Zieht man nach diesem Jahr eine erste Bilanz, so fällt der kleine Anteil an Müttern wie auch deren hohe Abbruchquote auf.

Insgesamt sind es verschiedene Aspekte, welche zu einer insgesamt positiven Bilanzierung führen: Die Umsetzung des Projekts in kurzer Zeit, die Verwirklichung der Kinderkrippe, die Vorbild- oder Sogwirkung, welche man damit in der FH-Landschaft erzeugen konnte und schliesslich ebenso die Erfahrungen, welche mit der Umsetzung der Projektidee in die Praxis im Sinne eines *learning by doing* gesammelt werden konnten. Entsprechend wird auch die Überzeugung vertreten, Gleichstellungsarbeit sei nicht über den grünen Tisch, sondern über anreizorientierte Projekte mit Verantwortlichen, welche sie umsetzen, zu erreichen. Negativpunkte betreffen das bereits Angesprochene, nämlich die Erkenntnis, dass eine adressatinnengerechte Studiengangskonzeption schwierig zu verwirklichen ist, wenn sie eine Zeitspanne von drei Jahren nicht überschreiten darf und nicht auf «idealen» Grundbedingungen aufbauen kann.

«*Chancengleichheit als Qualitätskriterium*»: Die Gleichstellungsbeauftragte der FHNW leitet dieses Projekt, das von der Teilschule Aargau gestartet worden war. Die Ziele des Projektes sind, (1) Chancengleichheit als Qualitätskriterium ins Qualitätsmanagement zu integrieren und (2) entsprechende Instrumente zu schaffen (Handbuch mit Kriterienkatalog; unterdessen publiziert).

Der grosse Schritt wird sein, das Ganze ins normale Qualitätsmanagement zu integrieren. Das bedeutet, dass die Beteiligten im Alltag dafür sorgen müssen, dass alle Publikationen sprachlich gut sind, dass alle Statistiken immer nach Männern und Frauen ausgewertet werden, dass dort, wo Gelder bewilligt werden, überlegt wird, ob das Männern und Frauen gleichwertig zugute kommt oder ob die Werbung der FHNW auch Frauen anspricht usw. Chancengleichheit als Qualitätskriterium soll also immer im Hinterkopf jeder Person bei der Ausübung ihrer Arbeit sein.

Eine erste Bilanz zeigt, dass der Kriterienkatalog³ sehr erfolgreich ist, in einzelnen Fachbereichen wie der Technik allerdings mit etwas mehr Aufwand verbunden ist. Bezüglich des Kriterienkatalogs zeigt sich, dass es unmöglich ist, alle Kriterien anzupacken. Aktuell hat man sich deshalb darauf geeinigt, dass jedes Departement bloss ein Kriterium erfüllen muss. Im Weiteren zeigt sich auch, dass die Umsetzung langsamer vonstatten geht als ursprünglich angenommen.

4.7 Zürcher Fachhochschule (ZFH)

Die ZFH hat ihre Gleichstellungsarbeit dezentral organisiert. In den drei dem BBT unterstellten Fachhochschulen (Tagesbetrieb) sind 3 Gleichstellungsbeauftragte mit insgesamt 100 vom BBT und Kanton finanzierten Stellenprozenten tätig. Die Gleichstellungsbeauftragte der Zürcher Hochschule Winterthur unterstützt und koordiniert die Gleichstellungsbeauftragte an den Teilschulen, dies auch im Rahmen der Kommission für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule, die sie präsidiert. Die Gleichstellungsbeauftragten aller Teilschulen (auch der kantonalen FH) bilden die *Kommission Chancengleichheit ZFH*, die mit einem Mandat des FH-Rats der ZFH ausgestattet ist. Ganz neu ist an der ZFH die Fachstelle für Gender Studies, von der sich die Gleichstellungsbeauftragten Impulse und Unterstützung erhoffen.

Pflichtenhefte liegen vor, die Zuständigkeiten sind klar, alle Gleichstellungsbeauftragten sind der Schulleitung unterstellt. Jahresziele werden mit der vorgesetzten Stelle

³ Kriterien sind: ausgewogene Vertretung; also wie viele Männer, wie viele Frauen; geschlechtergerechter Inhalt; geschlechtergerechte Vermittlung; geschlechtergerechter Auftritt von Schulen als Ganzes; geschlechtergerechte Rahmenbedingungen

diskutiert und im Rahmen der Jahresberichterstattung geprüft. Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiten zudem daran, die Erfolgskontrolle zu systematisieren. Dazu gehören die Bestimmung aussagekräftiger Indikatoren und die Einrichtung eines Beobachtungsinstruments zur Entwicklung der Frauenquote.

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist in den strategischen Leitlinien als eine Qualitätsanforderung explizit erwähnt. Noch hat sich aber keine schulübergreifende Praxis etabliert. Die Kommission Chancengleichheit ZFH ist daran, ein für die ganze ZFH verbindliches, reglementartiges Grundlagendokument zu entwickeln. In der Praxis dominieren Aktivitäten, die situativ notwendig und sinnvoll erscheinen. Der Einsitz der Gleichstellungsbeauftragten in die Findungskommissionen ist von Schule zu Schule unterschiedlich organisiert. In einem Gespräch ist eine gewisse Skepsis gegenüber einem permanenten Einsitz in die Findungskommission offen kundig, weil eine fachlich zu grosse Distanz als problematisch erkannt wird; bei Stellenbesetzungen könnten Anliegen der Chancengleichheit überdies auch auf anderen Wegen eingebracht werden.

Die Projekte des Bundesprogrammes werden zum Teil von Gleichstellungsbeauftragten geleitet, in der Mehrzahl aber von anderen AkteurInnen. Dass dadurch Raum für konzeptionelle Arbeiten, kleine schulinterne Projekte sowie Beratungen – allerdings in kleinerem Umfang – bereit steht, ist erkennbar. Obwohl zwei Pensen mit 10 % bzw. 20 % relativ klein ausfallen, können vielfältige Arbeiten geleistet werden. Dazu gehört die Bereitstellung von Krippenplätzen, Einsatz für Minimalstandards, Aufbau von Frauentoratsgruppen, Erarbeitung von Jahreszielen und eines Monitorings, Einbezug der PR-Abteilung in die Gleichstellungsarbeit, Netzwerkarbeit national, kleine Dienstleistungen für Dozierende u.a.m. Individuelle Beratung/Support rufen die Studierenden oder Dozierenden bei den Gleichstellungsbeauftragten wenig ab; eine Gesprächspartnerin (GSB) erkennt darin ein schlechtes Zeichen (Hinweis auf zu grosse Hemmschwelle).

Alle Gleichstellungsbeauftragten arbeiten konstruktiv mit der vorgesetzten Stelle zusammen. Gleichwohl werden Grenzen des Erfolges erkannt, da Kollegen, Dozenten und Dozentinnen sowie die finanziellen Möglichkeiten eine Idee oder einen konkreten Vorstoss bisweilen verunmöglichen. Insgesamt wird – über die geförderten Projekte hinaus – festgestellt, dass in den letzten Jahren im Bereich Sensibilisierung Fortschritte erkennbar sind. Es wird mehrmals von oft unerwarteten Initiativen und Reaktionsweisen einzelner Kollegen (Männer) gesprochen, von der Schulleitung, die ein geglücktes Vorhaben gleich wiederholen will – Zeichen dafür, dass sich etwas bewegt. Andererseits ist in den verschiedenen Gesprächen auch Realitätssinn, wenn nicht Nüchternheit erkennbar: Ein Dozent weist darauf hin, dass nach seiner Einschätzung bei gleichwertigen Bewerbungen einer Frau und eines Mannes immer noch der Mann den Vorzug erhalte (Vermeidung des Risikos der Diskontinuität). Oft als Einbahnstrasse wird an einer Schule die Beziehung zur Schulleitung wahrgenommen, weil diese nicht von sich aus auf die GSB zugeht und ihr spezifisches Fachwissen abholt. Und nicht nur wird bei vielen Dozierenden – Männern und Frauen – eine grosse Toleranz gegenüber diskriminierenden Verhaltensmustern erkannt (z.B. Akzeptieren von Pin up-Girls im Klassenzimmer). Auch unter Studierenden ist diesbezüglich oft wenig Bewusstsein vorhanden. Vom Backlash ist die Rede, wonach jüngere Studierende der Dimensionen von Chancengleichheit wenig gewahr seien. Dabei spielen die Lehrgegenstände, die unterschiedlichen Kulturen und wohl auch die Vertretung der Frauen in den Lehrkörpern der verschiedenen Hochschulen bzw. Departemente von Hochschulen eine Rolle. Eigentlich diskriminierende Verhaltensweisen werden den Dozierenden nicht nachgesagt.

Insgesamt scheinen die Gleichstellungsbeauftragten ihren Platz innerhalb der Schule und ihre Möglichkeiten zu kennen. Die GSB unterscheiden sich bezüglich der Erwar-

tungen. Während sich die eine über den optimaleren Zugang zur Geschäftsleitung Gedanken macht, will eine andere selbst ein sehr kleines Pensum in Gleichstellungsarbeit nicht erhöhen, weil das System in Sachen Chancengleichheit begrenzte Aufnahmefähigkeit zeigt: Gender Mainstreaming umzusetzen ist somit die grosse Herausforderung vor allem an den technischen Studiengängen. Während mit Bundesmitteln geförderte Projekte ‚einfach laufen‘, ist es schwierig, den Kulturwechsel zu initiieren. Er wird zwar an Kader- und Führungsseminaren oft thematisiert, aber geplante Massnahmen scheitern, weil niemand in der Führungsetage das Thema ‚hütet‘. Die Zusammenarbeit der GSB der verschiedenen Schulen wird positiv erlebt (z.B. gegenseitiger Rückhalt). Wenn gleich noch kaum gemeinsame Projekte laufen, werden zunehmend Ideen wach, welchen Inhalts solche sein könnten.

Evaluerte Projekte

Das «*Frauen-Grundstudium Kommunikation und Informatik*» stiess insbesondere bei Quereinsteigerinnen auf Interesse. Das Studium hat zwei erfolgreiche Ausschreibungen hinter sich. Allerdings konnte der zweite Durchgang wegen allgemeiner Sparmassnahmen nicht realisiert werden. Eine dritte Ausschreibung entfällt, weil der Unterricht modularisiert wird. Es wird aber daran gedacht, wenigstens einzelne Fächer in Frauengruppen zu unterrichten. Tatsächlich konnten mit dem Angebot Frauen für die ZFW motiviert werden, die nicht im direktesten Einzugsgebiet der Fachhochschule wohnten. Interessant ist auch die Aussage von zwei befragten Teilnehmerinnen, sie hätten mit 20 Jahren kein Interesse an einer reinen Frauenklasse gehabt und sich vorgestellt, «darin sitzen eher ‚Extreme‘». Heute hat sich dies geändert, sie erkennen die Notwendigkeit von Gleichstellungsbeauftragten und spezifischer Förderansätze. Die Erfahrungen der Studierenden sind praktisch durchwegs positiv, wenn gleich auch für eine allfällige Neuaufgabe Modifikationen vorgeschlagen würden (z.B. Sprachunterricht in gemischten Gruppen). Beklagt wird das Fehlen eines Netzwerkes für Studierende. Es zeigen sich zwar Ansätze, aber die Unterstützung würde gut tun, allein schon ein Raum würde weiter helfen.

«*Gender-Studies in Kunst, Medien und Design*» beginnt im Herbst 2003 mit dem dritten Durchlauf. Die erste Gruppe hat im Zeitpunkt des Gesprächs gerade die Diplomarbeit abgeschlossen. Dementsprechend äussert sich die Projektleiterin noch vorsichtig über die Ergebnisse. Das erste NDS sollte die Möglichkeiten und Grenzen der Anlage aufzeigen: vorhandene Vorkenntnisse, Möglichkeiten des theoretischen Unterrichts, Vereinbarkeit von NDS und Berufstätigkeit, organisatorische Begrenzungen, Verarbeitungstiefe usw.). Positiv hervorgehoben wird insbesondere die Dynamik, die aus der Heterogenität der Gruppe (unterschiedlichste Biografien, Berufe, Vorbildungen) resultierte. Einige Zeichen sprechen dafür, dass es gelungen ist, Theorie und Praxis zu verschmelzen und die Vernetzung zu fördern. In der Selbsteinschätzung hat die HGKZ mit diesem Projekt die Nase vorn vor entsprechenden Versuchen der Universität. Momentan wird die Evaluation vorbereitet und mit dem ersten Diplomjahrgang die Auswertung und Beteiligung (z.B. Mentoring) an künftigen NDS diskutiert. Absolventinnen zeigen sich bereit, in die Rolle der Mentorinnen zu schlüpfen, was bedeutet, dass sich zunehmend ein Kern motivierter Frauen herausbildet, die das Projekt mit entwickeln wollen. So weit absehbar, kann der Lehrgang auch kostendeckend durchgeführt werden, was seine Fortsetzung ungefährdet erscheinen lässt.

5 FACHHOCHSCHULÜBERGREIFENDE ERGEBNISSE

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse auf der Basis unseres Evaluationsmodells und bezogen auf die 16 Indikatoren, dargestellt. Dabei werden auch die bedeutsamsten Ergebnisse aus dem Zwischenbericht integriert. Zuerst werden die Voraussetzungsvariablen diskutiert (Strategie, Finanzierung, Humanressourcen, Organisation), gefolgt von den Prozess- oder Verlaufsvariablen (Rekrutierungsprozesse, Projektverläufe, Unterstützung durch die Schulleitungen, Unterstützung durch das BBT/das Beratungsorgan, Information, Zusammenarbeit und Netzwerkbildung). Schliesslich erfolgt die Präsentation der Ergebnis- und Wirkvariablen anhand der Indikatoren Frauenanteile, Zielerreichung in Bezug auf den Aktionsplan und die Minimalstandards und Nebeneffekte.

5.1 Voraussetzungen

5.1.1 Strategie

Die Strategie einer Fachhochschule steht in Zusammenhang mit der Gleichstellungsarbeit insofern, als ihr Reifegrad entscheidend vom Entwicklungsstand der Strategie abhängig ist. Ist noch keine Gesamtstrategie in Aktion, kann sich nur zögerlich eine systematische, schulübergreifende Praxis etablieren, und formulierte Absichten finden ebenfalls kaum Entsprechung in verbindlichen Reglementen. Mit Blick auf solche Zusammenhänge ist es nachvollziehbar, dass in der Praxis deshalb situative, ad hoc organisierte und nicht immer zielgerichtete Aktivitäten dominieren (s. Übersicht Seite 39). Erwünscht ist, dass in nächster Zeit eine Weiterentwicklung im strategischen Bereich sichtbar wird, von der auch die Gleichstellungsfrage profitieren kann. Im Vergleich zum Bericht «Fachhochschulen 2002» sind nämlich grosse Fortschritte im Bereich der Strategieentwicklung erzielt worden. So verfügt aktuell jede Fachhochschule über eine Strategie (in zwei Fällen – HES-SO, FHNW – im Zeitpunkt der Evaluation noch nicht vom EVD verabschiedet). Problematisch und möglicherweise hinderlich ist allerdings die Tatsache, dass auch die Führungs- und Organisationsstrukturen noch einen uneinheitlichen Entwicklungsstand haben und in drei Fällen (HES-SO, FHNW, ZFH) noch nicht den Vorstellungen des Bundes entsprechen. Es ist deshalb zu hoffen, dass spätestens Ende 2006 die entsprechenden Ziele erreicht worden sind und die Chancengleichheit an den Fachhochschulen als Querschnittsthema in einer auf die strategischen und operativen Erfordernisse ausgerichtete Führungsorganisation etabliert ist.

5.1.2 Finanzierung

Der Aktionsplan des BBT vom 9. November 1999 zeigt auf, wie die vom Bund zur Verfügung gestellten 10 Mio. SFR. genutzt werden sollten. Aufwendungen waren für fünf Bereiche vorgesehen: Für die Vernetzung der Kompetenzen (Schaffung einer Stelle für die Projektkoordination, Einsetzung eines ExpertInnenausschusses, Mitfinanzierung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten an den sieben Fachhochschulen), Aktivitäten im Rahmen der Sensibilisierung und Motivierung zum FH-Studium, die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen, die Förderung und Aufwertung von Schlüsselkompetenzen und die Entwicklung und Anwendung von Geschlechterforschung. Tabelle 3 zeigt auf, dass im Erhebungszeitpunkt 59 Projekte mit einem Gesamtvolumen von 7.2 Mio. Franken bewilligt sind. In diesem Betrag sind auch sieben umfassende Kredite für den Aufbau der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen (2 Mio. Franken) sowie 274'000 Franken für 27.4 Krippenplätze enthalten. Die Gesamtaktivitäten umfassen jedoch in allen befragten Fachhochschulen weit mehr. Insgesamt belaufen sich die Eigenleistungen allein im Projektbereich auf 3.2 Mio. Franken sowie 0.9 Mio. Franken an

akquirierten Drittmitteln. Die Stellen der Gleichstellungsbeauftragten wurden mit 2.2 Mio. Franken Eigenleistungen kofinanziert. An Aktivitäten werden überdies genannt: Weiterbildung der Dozierenden, Beratungsstelle für Dozierende und Studierende der Schulleitung bei der Umsetzung der Chancengleichheit im Leistungsauftrag, Mitarbeit bei Projekten, Konzeptentwicklung, Zusammenarbeit mit anderen Fachstellen, Vernetzungsarbeit mit anderen Teilschulen, Leitung von Kommissionen, Organisation von Diskussionsforen, Lancierung interner Vorstösse, Öffentlichkeitsarbeit etc.

Tabelle 3: Bewilligte Projekte, nach Fachhochschulen (Stand: 30. September 2003)

FH	Gesamtbetrag	Projekte ⁴	Studierende BBT-Bereich (Stichtag 15.11.2002)	davon Studentinnen (15.11.02)	
				%	N
SUPSI	623'200	4	722	21	152
HES-SO	1'426'674	10	5'937	24	1'425
BFH	840'300	8	2'443	14	342
FHZ	834'700	7	1'445	15	217
FHO	1'365'213	11	2'118	11	233
FHNW	716'302	6	2'584	18	465
ZFH	1'423'604	13	4'591	26	1'193
Total	7'228'793	59	20'096	20	4'027

Quelle: BBT 2003

Projekt (* mit bewilligten Folgeprojekten; Stand 30. 9. 2003) ⁵	Ansiedlung der Projektleitung
Antrag für die Unterstützung eines/einer Gleichstellungsbeauftragten	BFH
Infolunches für Berufsschülerinnen	BFH
Schnupperstudium für Maturandinnen in der Informatik und Telekommunikation	BFH
Technikschnuppertage für Mädchen an der BFH	BFH
Labormanagement an der HTA Burgdorf	BFH Burgdorf
Internationales Branchenseminar für Frauen der Holz- und Bauwirtschaft	BFH HfH Biel
Gender Campus Switzerland*	BFH HGKK und IZFG
Kinderbetreuungsangebote an der BFH	BHF
Chancengleichheit als Qualitätskriterium an Fachhochschulen	FHNW
Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der FHNW	FHNW
Kinderbetreuungsangebote an der FHA	FHNW (AG)
NDS Gendermanagement	FHNW (SO)
MEFISTA- Mentoring für Frauen aus dem Mittelbau an FH	FHNW (SO)
Studium Betriebsökonomie für Personen mit familiären Verpflichtungen	FHNW Aargau
Basiskurs Informatik für Sekundarschülerinnen	FHO HTW
Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der FHO	FHO
Kinderbetreuungsangebote an der FHO	FHO FHS
Technikwochen an der FHO für Gymnasiastinnen/Berufsmittelschülerinnen	FHO
Technikschnuppertage für Sekundarschülerinnen	FHO FHS
Roboter-Schnuppertage für Sekundarschülerinnen	FHO HSR
Bauingenieurinnen plus	FHO HSR
Career Center	FHO HTW
Technikschnuppertag für Sekundarschülerinnen an der HTW Chur	FHO HTW Chur
Genderkompetenz als Selbstverständlichkeit der nächsten Führungsgeneration	FHO FHS

⁴ Inkl. 7 Projekte für Kinderbetreuung (Fr. 274'000).

⁵ Ohne femdat femdat: Die Schweizer Expertinnen-Datenbank (Gerber Projektmanagement)

Supported Studies: Förderung der Frauen an Fachhochschulen	FHO FHS
Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der FHZ	FHZ
Kinderbetreuungsangebote an der FHZ	FHZ
Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen	FHZ HSW
Interdisziplinäre Gebäudeplanung für Mädchen an der HTA	FHZ HTA Luzern
Roboterbau für Mädchen an der HTA	FHZ HTA Luzern
Vernetzung von Fachfrauen	FHZ HTA Luzern
Frauen in die Computernetze*	FHZ HTA Luzern
Année propédeutique préparatoire aux filières techniques HES	HES-SO/BFH; Ecole d'ingénieurs du canton de NE et de Saint-Imier
Mise en place d'un bureau de l'égalité des chances à la HES-SO	HES-SO
Mentoring collectif – mise en réseau des étudiantes et des anciennes étudiantes	HES-SO (Lullier)
WINS Women in Science and in Technology	HES-SO EIA Fribourg
WINS-EIG	HES-SO EIG
Mentoring collectif – Intégration des étudiantes à l'EVID	HES-SO EVID
WINS-EIVD	HES-SO EVID
Etudes postgrades HES à distance en Management, Organisation et Communication	HES-SO HEG Neuchâtel
Plattform Business Women	HES-SO HEG Neuchâtel
Plus de filles dans les filières techniques*	HES-SO HEG Neuchâtel
Promozione Questioni Gender alla SUPSI	SUPSI
Gender Mainstreaming	SUPSI
Giomate tecniche per ragazze sull'ingegneria*	SUPSI
Economia aziendale per persone con impegni familiari	SUPSI DEM
Fachstelle Gender Studies an der ZFH	ZFH
Kinderbetreuungsangebot an der Hochschule Wädenswil	ZFH
Kommission für Chancengleichheit	ZFH
Kinderbetreuung an der Hochschule für Gestaltung und Kunst	ZFH HGKZ
Projektstelle Gender Studies in Kultur, Kunst, Medien und Design an der Hochschule für Kunst- und Gestaltung Zürich (HGKZ)	ZFH HGKZ
Förderung von Frauen in technischen Studiengängen*	ZFH Winterthur
Frau und Technik: Eine virtuelle Diskussionsrunde*	ZFH Winterthur
Frauen-Grundstudium Kommunikation und Informatik	ZFH Winterthur
Geschäftsleiterin FiNuT-Kongress Schweiz 2004	ZFH Winterthur
Handbuch Angewandte Chancengleichheit	ZFH Winterthur
Kinderbetreuungsangebote an der ZFH	ZFH Winterthur
Technik Schnuppertage für Sekundarschülerinnen	ZFH Winterthur
Nachdiplomstudium Gender Studies in Kunst, Medien und Design	ZFH/HGKZ

Generell konnten nur spärliche Auskünfte über die Finanzierung an den Fachhochschulen eingeholt werden. Eine Basisfinanzierung ist durch die Gelder zum Aufbau der Gleichstellungsarbeit sicher gestellt. In den allermeisten Fällen wird Gleichstellungsarbeit mit Projektarbeit angereichert. Dies geschieht nicht nur, wenn keine geeigneten Personen zur Verfügung stehen, sondern auch, weil damit neue Finanzen akquiriert werden können. Nicht klar ist, welcher Anteil der Overhead-Kosten durch die Schule oder teilweise aus Projektmitteln finanziert wird. Da die Gleichstellungsbeauftragten selten über Budgetkompetenz verfügen, kommt es offenbar vor, dass BBT-Gelder auch als Eigenleistung verrechnet werden. Grundsätzlich werden aber BBT-Gelder zur Gleichstellungs- resp. Projektarbeit und nicht zu FH-internen Arbeiten verwendet. Aber konfliktiv scheint die Finanzierung dennoch, weil offenbar verschiedene Interessenten an dieser Quelle interessiert sind. Vieles deutet darauf hin, dass die Kapazitäten auch zukünftig beschränkt bleiben werden, zum einen sicher allein aufgrund der finanziellen

Situation an den Fachhochschulen, zum anderen aus Gründen der Akzeptanz und der Legitimierung gegenüber der finanziellen Ausstattung anderer Programme.

Die bisherigen Anstrengungen im Rahmen des Aktionsplanes werden auch 2004 bis 2007 weitergeführt und verstärkt. Dafür wird ein Teil des FH-Kredits für diese Beitragsperiode (10 Mio. Fr. reserviert). Die Verwendung dieses Anteils wird wiederum in einem Aktionsplan festgelegt.

5.1.3 Humanressourcen

Die Gleichstellungsbeauftragten sind zwischen 10% und 50% (dezentrale Modelle) und 80% (zentrale Modelle) mandatiert und leisten durchschnittlich einen zusätzlichen, unbezahlten Aufwand von 7% ihres Gleichstellungspensums (Maximum: 20 Std. pro Monat). Damit wird klar, dass Gleichstellungsarbeit vielerorts auch Freizeitarbeit bedeutet. In *Tabelle 4* sind Kapazitäten und Struktur des Gleichstellungsbereichs an den FH dargestellt.

Tabelle 4: Kapazitäten im Gleichstellungsbereich (BBT-Bereich)

Fachhochschule	Kapazität total	Struktur
SUPSI	100%	Kommission mit Präsidentin und Koordinatorin
HES-SO	160%	GSB, Koordinatorin und Mitarbeiterin
BFH	80%	GSB, begleitet von Fachkommission
FHZ	50% + 110%	Kommission, Koordinatorin und Gleichstellungsbeauftragte
FHO	160%	Koordinatorin und Gleichstellungsbeauftragte
FHNW	80%	Gleichstellungsbeauftragte
ZFH	170%	Kommission, Koordinatorin und Gleichstellungsbeauftragte
Total	910%	

Die Umsetzungsarbeit basiert an den meisten – aber nicht an allen – Fachhochschulen auf einem Stellenbeschrieb, der in der Regel die Förderung der Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe definiert, die Beratung und Unterstützung der Verantwortlichen umfasst sowie Konzeptentwicklung, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und die Zusammenarbeit mit anderen (Fach-)Stellen beinhaltet. Meist handelt es sich um Stabsstellen, welche dem Rektorat respektive der Schulleitung direkt zugeordnet sind.

Jede zweite Gleichstellungsbeauftragte war bereits vorher im Bereich Gleichstellung tätig; einige arbeiten teilweise auch als Dozentin an einer Teilschule. An keiner Fachhochschule sind Gleichstellungs- und Projektarbeit gänzlich getrennt. Dies geschieht nicht nur, weil die Projekte an den Gleichstellungsbeauftragten hängen, da sich niemand zur Übernahme bereit erklärt, sondern auch, weil damit neue Finanzen akquiriert werden können. Da diese beiden Aufgaben meist identisch sind, gibt es eine Vermischung z.T. bis zu 160 Stellenprozenten von Projekt- und Gleichstellungsarbeit. Eine solche Doppelfinanzierung stellt ein grosses Problem dar. Da keine klaren Vorgaben oder Absprachen bestehen, laufen die Projekte häufig nebenher, meist ausserhalb des Auftrags als Gleichstellungsbeauftragte. Zum in der Regel kleinen Stellendeputat kommen häufig umfangreiche Akquisitionsarbeiten. Dazu gehören: Interessierte Personenskreise suchen, Referate halten, Wandzeitungen erstellen, Anschreiben von Studentinnen etc.

Alle Evaluationsbefunde weisen in die Richtung, dass die Gleichstellungsbeauftragten ihre Arbeit professionell verrichten. Allerdings wurde nicht nach Professionalität im Sinne fachspezifischen Know hows gefragt, sondern nach der Fähigkeit, Kontakte schliessen zu können, schnelle Ergebnisse vorzulegen oder auch – seitens der Schulleitungen – Aufgaben schnell und ohne grosse Zusatzwünsche zu erledigen. Seitens der Schulleitungen, Dozierenden und Studierenden wird ‚Professionalität‘ auch damit verbunden, ob und wie ausgeprägt Gleichstellungsverantwortliche in der Lage sind, ihre Arbeit objektiv, ohne Sende- oder Moralisierungsbewusstsein zu verrichten. Aus externer Sicht zeigt sich, dass Professionalität in der Tat weniger im spezifischen fachlichen Know how liegt als in der Fähigkeit, Projektmanagement zu betreiben, professionell zu kommunizieren und gekonnt zu debattieren. Dies ist allerdings nur dort möglich, wo die Gleichstellungsverantwortlichen auch entsprechende strukturelle Rahmenbedingungen vorfinden.

5.1.4 Organisation und Modellwahl

Tabelle 5 zeigt, dass vier Fachhochschulen ein eindeutig dezentrales Modell gewählt haben (HES-SO, FHO, ZFH). Anders die BFH, welche die einzige der grossen Fachhochschulen ist, welche ein zentrales Modell gewählt hat. Gleiches gilt für die SUPSI. Auch wenn in den Departementen geringfügige Gleichstellungskapazitäten vorhanden sind, drängt sich für sie angesichts der Grösse der Schule das zentrale Modell geradezu auf. Die FHNW wiederum hat sich für ein spezifisches Modell mit der Tendenz zur zentralen Führung entschieden und, ähnlich wie an der BFH, eine ausschliesslich für diese Arbeit zuständige Koordinatorin angestellt. Obwohl auch an den Teilschulen Gleichstellungsbeauftragte angestellt sind, ist die Arbeit innerhalb der FHNW kaum institutionalisiert und ganz unterschiedlich organisiert.

Tabelle 5: Wahl des Organisationsmodells

Fachhochschule	dezentrales Modell	zentrales Modell
SUPSI		●
HES-SO	●	
BFH		●
FHZ	●	
FHO	●	
FHNW	○	○
ZFH	●	

Generell überwiegt der Eindruck, dass sich das dezentrale Modell besser bewährt als das zentrale Modell. Allerdings gilt diese Aussage lediglich für Fachhochschulen mit verabschiedeten Strategien. Eine Ausnahme bildet die SUPSI, wo das zentrale Modell sehr gut funktioniert. Vorteilhaft am dezentralen Modell ist einmal, dass das gleichzeitige Agieren und Lobbyieren mehrerer AkteurInnen ein schnelleres Fussfassen der Gleichstellungsarbeit ermöglicht, so dass sich schrittweise Erfolge an mehreren Orten gleichzeitig erzielen lassen. Damit verbunden ist der Umstand, dass Gleichstellungsarbeit weniger stark personifiziert, d.h. auf eine einzelne Person ausgerichtet werden kann als dies bei zentralen Modellen der Fall ist. Ein weiterer Vorteil ist, dass mit sys-

tematisierter Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten häufig auch mit systematisierter Information der anderen Akteurguppen einhergeht, und umgekehrt. Das wiederum hat zur Folge, dass die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten weniger durch «Holschuld» gekennzeichnet ist als in zentral organisierten Modellen. Verstärkt wird die Wirksamkeit des dezentralen Modells dort, wo die Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich Lehrverpflichtungen haben (FHZ, FHO) und institutionell stark in den Lehr- und Schulbetrieb eingebunden sind. Damit ist ein weiterer Vorteil verbunden: Gleichstellungsverantwortliche kennen die Dozentenschaft besser, können sich schneller vernetzen, häufig auch einen ungezwungeneren Zugang zur Schulleitung finden und sich in Gremien besser verankern. Da zudem mehrere Gleichstellungsbeauftragte gleichzeitig tätig sind, kommt es schneller zu einer Breitenwirkung, und es entstehen recht grosse Synergien in Bezug auf Erfahrung und Wissenserwerb. Mit diesem Modell sind jedoch auch Nachteile verbunden. Zuerst einmal liegen sie dort vor, wo (noch) keine Gesamtstrategie greift und die Gleichstellungsarbeit unkoordiniert und ziellos verläuft. Zweitens sind sie hauptsächlich in der Doppelfunktion als Gleichstellungsbeauftragte und als DozentIn mit ungleicher Positionierung zu suchen: Während sie als Gleichstellungsbeauftragte eine Stabsfunktion innehaben, gehören sie als DozentIn zum Gros des Lehrkörpers.

Etwas anders sieht es hingegen bei den zentralisierten Modellen aus, wo die Positionierung klar ist und die Gleichstellungsbeauftragten meist nur eine Funktion innehaben. Gerade diese strikte Ausrichtung auf ein Mandat bringt es allerdings möglicherweise mit sich, dass Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit ausgesprochen auf sich alleine gestellt sind, wenig Entlastung und Unterstützung bekommen und meist auch in komplizierte Informations- und Kommunikationssysteme eingebunden sind sowie von Studierenden und Dozierenden relativ schlecht erreicht werden können. Mit der Etablierung einer Gleichstellungskommission, deren Mitglieder den einzelnen Departementen respektive der Verwaltung entstammen, hat die SUPSI eine Vorkehrung zur besseren dezentralen Verankerung der Gleichstellungsarbeit getroffen.

5.2 Prozesse und Dynamiken

5.2.1 Rekrutierung und Berufung von Dozentinnen

Allgemein kann die aktuell an den sieben Fachhochschulen praktizierte Rekrutierungs- und Berufungspolitik wie folgt gekennzeichnet werden: In der Regel wird eine offene Stelle auf dem üblichen Weg ausgeschrieben und eine Findungs-/Wahl-/ Berufungskommission eingesetzt, meist allerdings nur, wenn es sich um grössere Pensen handelt. In etwa zwei Dritteln der Fälle sind die Gleichstellungsbeauftragten über das Prozedere informiert, aber nur teilweise auch in die Abläufe involviert. Berufungen finden offenbar eher selten statt, laut Aussagen verschiedener Schulleitungen vor allem deshalb, weil es sehr wenige Frauen gäbe, welche dem jeweils erforderlichen Profil entsprechen. An einigen Fachhochschulen werden weitere Massnahmen zur Rekrutierung von Dozentinnen ergriffen, so die geschlechtergetrennte Ausschreibung, das Angebot von Teilzeitarbeit und von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. An solchen Schulen wird auch versucht, bei gleicher Qualifikation der Frau den Vorzug zu geben.

Ein Überblick über die Befunde lässt die Vermutung zu, dass die Einsicht in die Notwendigkeit, spezifische Massnahmen zur Berufung und Rekrutierung von Frauen zu ergreifen, gewachsen sind (vgl. dazu auch BARBEN & RYTER, 2003). Konkret zeigt sich jedoch, dass Gleichstellungsbeauftragte zwar mehrheitlich in den Leitungsgremien vertreten sind, ohne dass damit auch der Einfluss auf (direkte) Entscheide strukturell und organisatorisch geregelt wäre. Dort, wo die Gleichstellungsbeauftragte Einsitz (mit

Stimmrecht) in die Wahlkommission hat, wird die Besetzung zentral wichtiger Stellen mit Frauen eher möglich als dort, wo Gleichstellungsbeauftragte keinen Zugang haben. Dass allerdings bei Stellenbesetzungen Anliegen der Chancengleichheit auch auf anderen Wegen als nur über die Einsitznahme in spezifische Kommissionen eingebracht werden können, beweist die FHZ, wo alle Stellenbewerbungen über den Tisch der Gleichstellungsbeauftragten gehen. Dort, wo Reglementierungen grossenteils noch fehlen, entstehen zwar gewisse Freiräume, was andererseits aber auch die Pflege von Unverbindlichkeit und Beiläufigkeit fördert.

Gerade an der Rekrutierungspolitik zeigt sich, dass die Fachhochschulwelt nur langsam von ihrem Etikett als maskulin geprägte, nach dem Prinzip der Selbstbestätigung und Hierarchisierung funktionierende Bildungsinstitutionen wekommt. Zwar wird der ‚Faktor Geschlecht‘ überall wahrgenommen, aber entsprechende Bemühungen sind stark personengebunden, zufällig und subjektiv. Das häufig angeführte Argument, es würden sich auf Stellenausschreibungen weniger Frauen als Männer melden, ist kaum stichhaltig zumindest, wenn man die wenigen greifbaren Untersuchungen sichtet (OSTERLOH & WÜBKER, 1999; WENNERÄS & WOLD, 2000). Sie zeigen auf, dass sich heute deutlich mehr Frauen um Professorinnenstellen bewerben, sich deren Anteil aber nur zögerlich nach oben verschiebt, nicht zuletzt aufgrund der Altersstruktur der Professorenenschaft, so dass diese Frage zu einer langfristige Aufgabe wird. Immerhin hat sich die Anzahl an *neu gewählten* Professorinnen innerhalb eines Jahres von 596 (im Jahr 2000) auf 1009 (im Jahr 2001) um fast 70 % erhöht⁶, der Frauenanteil betrug im Jahr 2001 jedoch trotzdem nur 23.9 %. Allerdings ist dieser im Vergleich zum Frauenanteil von 9.2 % (im Jahr 2001) an den universitären Hochschulen geradezu vorbildlich. Trotzdem: auch die Tatsache, dass ein Schulleiterwechsel offenbar nicht selten dazu führt, dass plötzlich deutlich mehr respektive weniger Frauen angestellt werden, ist ein Indiz dafür, dass die Anstellung von Frauen keine Frage des Zufalls ist. Dass keine Zufälligkeit im Spiel ist, wird zwar nicht in Frage gestellt, auf das *Warum* gibt es jedoch viele Antworten. Relativ häufig wird die Meinung vertreten, Frauen trauten sich selbst zu wenig zu oder, es liege an männlichen Entscheidungsträgern, die Frauen schon bei Personalentscheidungen im Vorfeld abblocken. Männer hätten zudem die besseren Netzwerke, die ihnen untereinander den entscheidenden Informationsvorsprung ermöglichten. Sicher ist, dass das Problem der ‚gläsernen Decke‘⁷ nicht explizite wahrgenommen oder auch ernst genommen wird: Frauen ist zwar der Blick nach oben zu den Spitzenpositionen frei, der Weg dahin wird aber offensichtlich nicht nur zögerlich eingeschlagen. Solches wird allerdings von den Frauen selbst nicht explizite formuliert. Unsere Daten weisen denn vielmehr darauf hin, dass sie, um überhaupt für eine Führungsposition in Frage zu kommen, möglicherweise nicht bereit sind zu selbstselektiven Massnahmen d.h., entsprechende Signale auszusenden und damit auch eine höhere Leistungsbereitschaft als Männer in Kauf zu nehmen.

5.2.2 Projektarbeit

Zunächst ist festzuhalten, dass ein relativ grosser Teil der Projekte entweder ganz oder in wesentlichem Mass mit der Person der Gleichstellungsbeauftragten verbunden ist. Dies hat damit zu tun, dass zum Zeitpunkt der Ausschreibung kaum Personal mit Kapazität für das Verfassen ausgereifter Projektentwürfe und die nachmalige Leitung be-

⁶ http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber15/donbas_hsw_pers/persbas_d.htm

⁷ Der Ausdruck stammt aus einem wissenschaftlichen Experiment, bei dem Fischen in ihrem Aquarium eine Glaswand eingezogen wurde. Die Fische waren es gewohnt, bis zu dieser Glasdecke zu schwimmen. Obwohl diese gläserne Decke nach einiger Zeit wieder entfernt wurde, sind die Fische nie über diese Grenze hinaus geschwommen.

williger Projekte verfügbar war. Dementsprechend wird als eine Hürde zur Erreichung des Projektziels allein schon das Finden von Projektverantwortlichen genannt: In nicht wenigen Fällen scheint das zugesprochene Projekt gewissermassen an der Gleichstellungsbeauftragten hängen geblieben zu sein. Dazu kommen diverse andere Erschwernisse, so etwa der Umstand, dass offenbar kaum mehr Dozierende oder weiteres FH-Personal für eine Projektarbeit gewonnen werden können, offenbar aus Gründen zeitlicher Überbeanspruchung oder ungünstige Rahmenbedingungen (z.B. keine Finanzen für Weiterführung, Abbruch der Unterstützung auf halbem Weg). Sie lassen die Projektarbeit allgemein zu einer grosse Herausforderung für die Projektverantwortlichen werden (vgl. dazu auch BACHMANN, ROTHMAYR, SPREYERMANN 2002, insbes. S. 21ff.).

Die Tatsache, dass in der gesamten Evaluationsphase kaum schulübergreifende respektive grosse Projekte initialisiert worden sind und auch zukünftig nicht in grossem Umfang erwartet werden können, hat ihre Ursachen zu einem grossen Teil darin, dass die Alltagsarbeit zu sehr im Vordergrund steht und für die Organisation solcher umfassender Projekte schlicht keine Zeit zur Verfügung steht. Alle Verantwortlichen sind derart mit der Umsetzung ihrer Aufgaben beschäftigt, dass es ihnen nicht möglich ist, eine initiiierende Rolle zu übernehmen. Zum Zweiten erfordern grosse Projekte auch ein hohes Mass an fachlicher Kompetenz in Bezug auf Projektmanagement und auch Forschungserfahrung. Dass bisher auch keine breitere Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Schulen zustande gekommen ist, hat ferner mit den unterschiedlichen Zeitpunkten der Projektstarts zu tun.

5.2.3. Unterstützung durch die Schulleitung

Als eines der zentralen Elemente erfolgreicher, d.h. wirksamer Gleichstellungsarbeit kristallisiert sich der Einfluss der Schulleitungen heraus: Der Erfolg steht und fällt mit ihrem Engagement. Im Ganzen gesehen sind an allen sieben Fachhochschulen passives Engagement und passive Verweigerung stärker anzutreffen als aktives Engagement und aktive Verweigerung: Alle diese Verhaltensarten spielen das Zünglein an der Waage, ob Projekte erfolgreich lanciert und umgesetzt werden können, ob Gleichstellungsarbeit akzeptiert und sowohl in die Führungsstrukturen als auch in das Qualitätsmanagement eingebaut wird.

Der Einfluss der Schulleitungen kann auf zwei Ebenen bezogen diskutiert werden. Die erste Ebene betrifft die emotionale Seite: Schulleitungen, welche mit ihrem eigenen Verhalten der Gleichstellungsthematik das nötige Gewicht verleihen, unterstützen und erleichtern die Arbeit der Gleichstellungsverantwortlichen enorm. Einzelne Befunde deuten sogar auf eine positive Transferwirkung solcher Einstellungs- und Verhaltensmuster auf die Dozentschaft hin. Die zweite Ebene ist die Seite des Outputs: Dass Schulleitungen rasche und einfache Ergebnisse fordern, hat vordergründig nicht zum Ziel, die Gleichstellungsbeauftragten unter Druck zu setzen. Die Forderung hängt vielmehr damit zusammen, dass die Aufwendungen gegenüber dem Lehrkörper und den anderen Führungs- und Aufsichtsorganen, vor allem auch gegenüber der finanziellen Ausstattung anderer Programme, legitimiert werden wollen. Vor diesem Hintergrund werden Forderungen von Schulleitungen nach möglichst praktisch orientierter Gleichstellungsarbeit und die kritische Zurückhaltung gegenüber eher konzeptioneller Arbeit und Aufklärungsmassnahmen nachvollziehbar.

5.2.4 Zusammenarbeit mit Koordinationsstelle BBT und Beratungsorgan

Abbildung 2 verdeutlicht die insgesamt vorzügliche Einschätzung der Arbeit der BBT-Koordinationsstelle und des Beratungsorgans durch die Befragten.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung. *Abbildung 2: Die Einschätzung der Arbeit der BBT-Koordinationsstelle und des Beratungsorgans*

Beide Gremien werden als seriös, sorgfältig und effizient eingeschätzt. Information, Koordination, Projektbegutachtung und inhaltliche Unterstützung funktionieren sehr gut (MW durchgehend >3.0). Trotzdem gibt es zwei Bereiche, die etwas ungünstiger beurteilt werden, erstens die Projektsteuerung (MW 2.7) und zweitens die direkte Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Projektverantwortlichen (MW 2.9). Diese etwas strengere Bewertung ist Ausdruck des Wunsches nach ausgeprägterer Steuerung, trotz Jahreszielen und jährlichem Reporting. Dazu gehört etwa, dass Projekte generell stärker kontrolliert oder, dass Schulleitungen stärker in die Pflicht genommen und mit klaren und verbindlichen Forderungen konfrontiert werden sollten. Auch werden Koordinationsstelle und Beratungsorgan als zu weit weg von der Praxis verstanden, und es wird eine grössere Nähe zum Feld (zu den Schulen und Projekten) gewünscht. Ferner wird verschiedentlich gewünscht, dass die Koordinationsstelle mehr fachliche Beratungsarbeit übernehmen und vermehrt Modellprojekte ausarbeitet, welche die Schulen übernehmen und allenfalls adaptieren können. In diese Richtung tendiert auch der Wunsch nach einem unternehmerischen Manual, das aufzeigt, wie Gleichstellungsanliegen schulpolitisch umgesetzt werden. Eine weitere Anregung betrifft die überregionale Lancierung eines Projektes durch das BBT, beispielsweise die Frage der Erhöhung des Dozentinnenanteils.

Schwierig scheint die Kommunikation zwischen den Sprachregionen zu sein, was sich auch im Rahmen der Evaluation als Schwierigkeit erwiesen hat (vgl. unsere allgemeinen Bemerkungen in Kapitel 3). So fühlt sich Gleichstellungsarbeit der französischsprachigen Schweiz oft falsch verstanden und führt dies auf die ungenügende Rezeption der jeweils anderssprachigen Texte zurück.

Die Evaluation wäre allerdings unvollständig, würde man lediglich Koordinationsstelle und Beratungsorgan unter die Lupe nehmen. Die Arbeit dieser Organe muss genauso in einem Gesamtrahmen gewürdigt werden wie dies für die Teilschulen der einzelnen Fachhochschulen gilt. Deshalb ist auch das Engagement des Bundes insgesamt in den Blick zu nehmen. In dieser Hinsicht fällt zwar auf, wie gross die Konstanz ist, mit der die Gleichstellungsfrage von Bundesseite her thematisiert wird. Gleichzeitig überwiegt der Eindruck, es würden zwar Gelder bereitgestellt, gleichzeitig aber auch jegliche Verantwortung an Koordinationsstelle und Beratungsorgan delegiert. In dieser Hinsicht gilt das Gleiche, was bei der Rolle der Schulleitungen bereits ausgeführt worden ist: Auch die Koordinationsstelle kann auf ein eher bescheidenes aktives Engagement des Bundes zurückgreifen, und es gibt wenige Promotoren, welche Projekte und Gleichstellungsarbeit aktiv, aus persönlichem Interesse heraus, unterstützen und pointiert gegenüber Widerwärtigkeiten verteidigen.

5.2.5 Information

Würde man die Reichweite des Programms anhand des Indikators ‚Information‘ beurteilen und diese mit dem Ausmass, in dem Studierende und Dozierende über die Programmaktivitäten informiert sind, operationalisieren, dann fielen die Ergebnisse lediglich mittelmässig aus. Ein solcher Ansatz wäre allerdings ein falscher Zugang. Zwar zeigt sich durchgehend, dass der Informationsstand verschiedener Akteurguppen (Studierende, Dozierende) bei dezentralen Modellen besser ist als bei zentralen Modellen. Aber das Ausmass der Information korreliert in keiner Art und Weise mit der Höhe der Akzeptanz. Eine Illusion wäre folglich die Annahme, bessere und umfassendere In-

formation könnte die Reichweite des Programms und damit die Wirksamkeit von Gleichstellungsmassnahmen erhöhen. Aufgrund der uns zur Verfügung stehenden Daten scheint uns wesentlicher, zukünftig vermehrt Reflexionen über ein differenziertes Marketing anzustellen, d.h. wann, wie, welche Informationen mit welchem ‚Botschaftscharakter‘ in die Köpfe der beteiligten Gruppierungen transportiert werden könnten. Gesichert scheint uns jedenfalls, dass traditionelle Wege wie Flyers, Intranetauftritte oder Gastreferate ausgedient haben. Mit anderen Worten: Information über das Bundesprogramm gibt es ausreichend, das Was und vor allem das Wie ist entscheidend.

Allen Bemühungen um Information und Marketing muss zukünftig verstärkt zugrunde gelegt werden, dass allgemein grosse Zurückhaltung gegenüber der Gleichstellungsthematik besteht. Nicht zuletzt sind es grosse bildungspolitische Ereignisse der vergangenen Jahre, welche dazu führen, der Thematik neue Konturen zu verleihen. So haben beispielsweise die PISA-Ergebnisse, welche die Jungen als neues ‚Problemgeschlecht‘ im Bereich der Sprachkompetenz identifizierten, dazu beigetragen, Chancengleichheit weit umfassender zu begreifen. Unterstützt wird diese Tendenz von den Auswirkungen der Koedukation: Mädchen haben aufgeholt und besuchen heute insgesamt anspruchsvollere Schultypen, sie sind selbstbewusst und vertreten ihre Ziele und Anliegen ohne Probleme. Während offenbar Jungen und Studenten sich schneller als benachteiligt empfinden, sehen junge Frauen wenig Gründe, Gleichstellung als noch nicht verwirklichtes Postulat zu begreifen. Das mag einer der Gründe sein, warum Dozierende, welche die Gleichstellungsfrage im Unterricht thematisieren wollen, auf relativ grossen Widerstand und auf Kontroversen zwischen FH-Studentinnen und –Studenten stossen, die sich häufig benachteiligt fühlen und jegliches Engagement für Studentinnen als Affront erleben. Ähnliches gilt für diejenigen Dozenten, welche aufgrund eines familiären Engagements lediglich teilzeitlich arbeiten und sich mit dem starken Fokus auf Frauenförderung an Fachhochschulen wenig identifizieren können und deshalb für Studenten Verständnis aufbringen, wenn sie sich gegen die Gleichstellungsinitiative aussprechen.

5.2.6 Zusammenarbeit und Netzwerkbildung

Die in Abbildung 3 dargestellten Daten zeigen die Zufriedenheit der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich der Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteurguppen. Die schwarz eingefärbten Balken visualisieren dabei die Einschätzung der aktuellen Situation, die weissen Balken stehen für die erwartete oder erwünschte Entwicklung. Die schwarzen Balken verweisen auf eine mittlere Zufriedenheit der Gleichstellungsbeauftragten. Als am höchsten entwickelt wird die Zusammenarbeit mit den Projektbeauftragten (MW 3.2) und die direkte Verbindung zur Schulleitung (MW 3.1) bezeichnet, als am wenigsten entwickelt Interesse und Engagement der Dozenten (MW 1.8). Die Abbildung zeigt aber auch auf, welches die Optimierungswünsche der Gleichstellungsbeauftragten sind (Unterschiede in der Länge der schwarzen und weissen Balken). Dementsprechend wünschen sich Gleichstellungsbeauftragte ein verstärktes Engagement der Dozenten in Gleichstellungsfragen, die persönliche Einsitznahme in wichtige Gremien und eine direktere Verbindung zum Lehrkörper.

Fehler! Keine gültige Verknüpfung. *Abbildung 3: Die Zusammenarbeit im Urteil der Gleichstellungsbeauftragten*

Die Zusammenarbeit *zwischen* den Gleichstellungsbeauftragten funktioniert im Allgemeinen gut, obwohl sie noch nicht überall in gleichem Ausmass institutionalisiert ist (fehlende Strategie, nicht optimale Führungsstrukturen, zentrale Modelle). Allgemein herrscht eine gute Arbeitsatmosphäre, Begeisterung und Zufriedenheit. Die Aktivitäten fokussieren jedoch noch stark auf die Teilschulen, nur in der Minderzahl der Fälle auf die gesamte Fachhochschule. Die direkte Zusammenarbeit zwischen den Teilschulen respektive Departementen gestaltet sich vor allem an Schulen mit ausgearbeiteten Ge-

samtstrategien und dezentralen Modellen vielversprechend, berichtet wird hin und wieder auch von schleppenden Aktivitäten oder auch dort, wo Gleichstellungskommissionen agieren, von eher zurückhaltender Akzeptanz. Verschiedentlich wird auch von Leerläufen und unklaren Zuständigkeiten berichtet, die zu Konkurrenzverhalten führen können. Gesamthaft kann die Problematik auf den Nenner gebracht werden: ‚Die Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten ist sehr gut, die Zuständigkeiten sind unklar, die inhaltliche Zusammenarbeit aufgrund des chronischen Zeitmangels schwierig‘. Die beschränkten Ressourcen wirken sich auf die Kapazitäten generell aus. Dazu kommt eine Überflutung mit Tagungen, Anlässen, internen und externen Vorträgen, so dass die Verantwortlichen nicht selten zur Einsicht gelangen, dass nicht alle wünschbaren Massnahmen realisiert werden können, sondern selektive Entscheide getroffen werden müssen. Gerade deshalb wünschen sich Gleichstellungsbeauftragte sowohl von der Koordinationsstelle wie auch vom Beratungsorgan mehr praktische Unterstützung. Das Gleiche gilt in Bezug auf die Zusammenarbeit mit der Schulleitung.

5.3 Ergebnisse und Wirkungen

5.3.1 Anteil Dozentinnen

Tabelle 6 verdeutlicht, dass der Anteil Dozentinnen an den Fachhochschulen seit 2000 im Steigen begriffen ist. Von 16 % im Jahr 2000 ist er auf 24 % im Jahr 2001 angestiegen, im letzten Jahr aber stagniert. In der Technik ist er in der gleichen Zeit von 6 % auf 8 % gestiegen. Allerdings ist die Frauenquote kein verlässliches Qualitätskriterium, weil häufig vorschnell falsche Interpretationsmuster gewählt werden, beispielsweise: Schulen mit höheren Frauenanteilen würden ‚bessere‘ oder ‚mehr‘ Gleichstellungsarbeit leisten. Vielmehr gilt zu berücksichtigen, dass Fachhochschulen mit vielen ‚weichen‘ Studiengängen (Gestaltung, Wirtschaft, Kommunikation) einen höheren Frauenanteil vorweisen als solche mit vorwiegend ‚harten‘ Studiengängen (Technik, Bauwesen, Chemie etc.). Deshalb muss die Gesamtquote mit der Quote in harten Studiengängen – in Tabelle 6 wurde die Technik gewählt – verglichen werden.

Tabelle 6: Anteil Professorinnen und Dozentinnen an den Fachhochschulen 2000 bis 2003

Fachhochschule	2000		2001		2002	
	gesamt (%)	Technik (%)	gesamt (%)	Technik (%)	gesamt (%)	Technik (%)
SUPSI	17	14	20	19	23	21
HES-SO	17	7	25	9	23	10
BFH	13	3	18	5	19	6
FHZ	15	3	23	5	25	8
FHO	9	5	17	8	15	7
FHNW	14	4	22	9	30	7
ZFH	24	6	31	7	31	8
gesamt	16	6	24	8	24	8

Quelle: BBT/BFS 2003

Damit wird deutlich, dass die ZFH aktuell mit 31 % zwar den höchsten Anteil an Dozentinnen vorweist, in der Technik aber trotzdem lediglich 8 % Frauen arbeiten. Umgekehrt weist die FHO im Jahr 2002 nur 15 % Frauen aus, deren Anteil in der Technik jedoch 7 % beträgt. Eindeutige Spitzenreiterin ist allerdings die SUPSI. Der Anteil an

Dozentinnen ist in der Technik nahezu identisch (21 %) wie in Bezug auf den Gesamtanteil an Dozentinnen (23 %).

5.3.2 Beurteilung und Wirkungen des Aktionsplanes

Im Mittelpunkt der Beurteilung der Programmwirkungen steht der Aktionsplan mit seinen fünf Zielsetzungen. Ob und wie sie erreicht worden sind, ist deshalb von besonderem Interesse. Abbildung 4 verdeutlicht, dass die Zielsetzung 1 und 2, die Vernetzung der Kompetenzen und die Sensibilisierung und Motivierung, am weitesten vorangeschritten ist (MW 2.9 resp. 2.6), während die Ziele 2 - 4 im mittleren Bereich und Ziel 5 im unteren Entwicklungsbereich liegen. Chancengleichheit an den Fachhochschulen ist dementsprechend sowohl hinsichtlich der Projektkoordination seitens des BBT und der Einsetzung der Gleichstellungsbeauftragten als auch hinsichtlich der Sensibilisierung und Motivierung zu guten Teilen umgesetzt. Weniger gilt dies für die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen (MW 2.2). Wohl wurden Plätze in Kinderkrippen eingekauft. Aber flexible Ausbildungsgänge, didaktische Modelle oder die Suche nach Synergien zwischen Fachhochschulen und Universitäten stecken noch in den Anfängen. Gleiches gilt für Ziel 4, für die Förderung und Aufwertung von Schlüsselkompetenzen (MW 2.1), auch deshalb, weil relativ wenig Angebote existieren und sie sehr schlecht genutzt werden. Die Entwicklung von Geschlechterforschung und ihrer Anwendung hat kaum Fuss gefasst (MW 1.7). Hoffnungsvolle Ansätze bestehen an der ZFH.

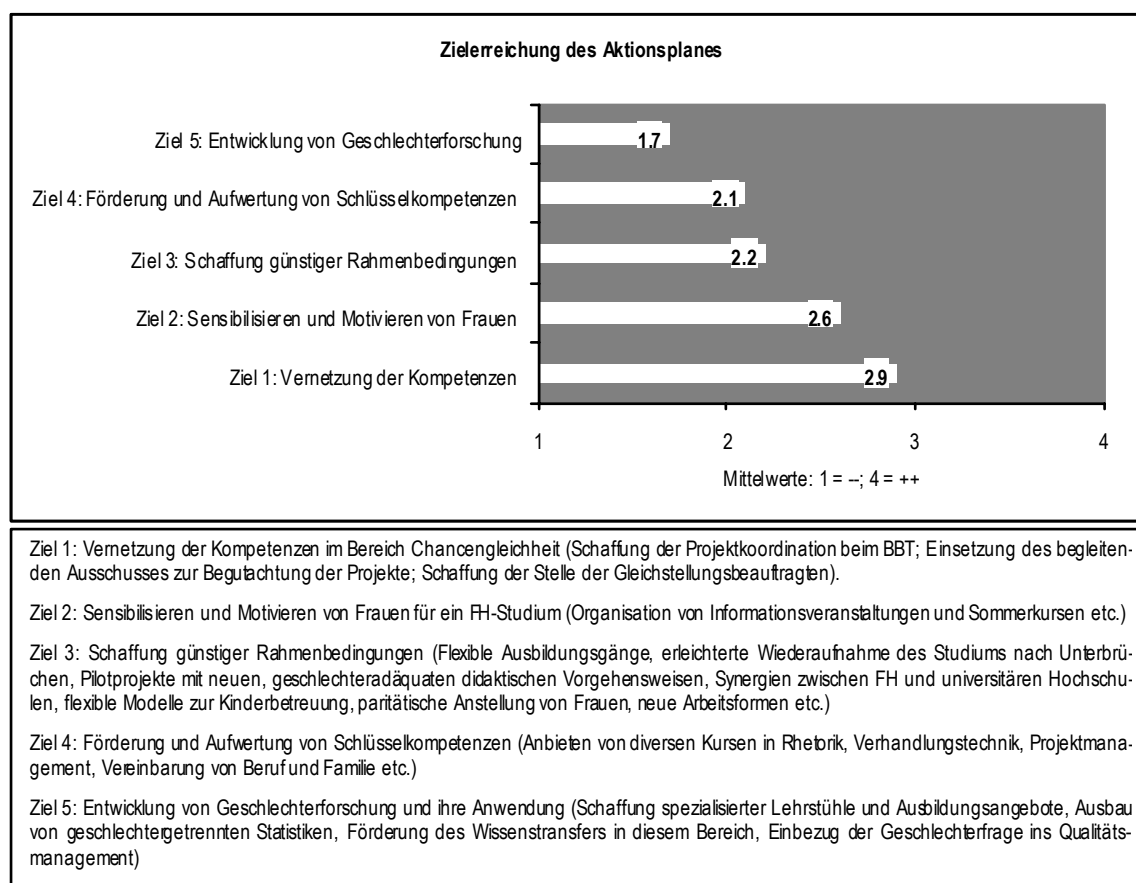


Abbildung 4: Der Aktionsplan im Urteil der Akteurgruppen

Erstaunlich ist das Ergebnis, dass dort, wo die Gleichstellungsbeauftragten relativ spät eingesetzt worden sind, wie beispielsweise an der FHZ, in sehr kurzer Zeit viel erreicht worden ist. Das mag damit zusammenhängen, dass gleichzeitig mit deren Einsatz eine

Gesamtstrategie zu greifen begonnen und man die Gleichstellungsarbeit an allen Teilschulen mit einem gemeinsamen Fokus gestartet hat. Die FHZ ist damit ein Beispiel dafür, dass dezentrale Modelle nicht per se besser funktionieren, sondern in Aufbau und Funktionieren von den Führungs- und Organisationsstrukturen der Fachhochschule abhängen. So legen Schulen mit zentraler Führung (wie die FHZ) häufiger gemeinsame Schritte fest als Schulen mit dezentralen Organisationsstrukturen (FHO).

Dass die beiden Ziele 1 und 2 in grossem Umfang umgesetzt sind, hat in erster Linie damit zu tun, dass die Gleichstellungsbeauftragten ihre Energie mehrheitlich in diese beiden Bereiche gesteckt haben. Motivierungsarbeit hat einen ausserordentlich hohen Stellenwert erlangt, ist allerdings auch mit Problemen verbunden. So blieb dadurch nicht nur kaum Zeit für andere Belange, sondern es zeigte sich zunehmend auch, dass damit ein gewisser Kräfteverschleiss verbunden ist. Wenn Handlungen immer legitimiert und begründet werden müssen, wenn für jede neu zu implementierende Aktivität geworben, motiviert und überzeugt werden muss, dann erfordern solche Handlungen nicht nur Zeit, sondern auch Substanz. Verständlich deshalb, wenn es vielen Gleichstellungsbeauftragten zunehmend schwerer fällt, diese Kräfte zu mobilisieren, vor dem Hintergrund, dass es teilweise fast aussichtslos geworden ist, Dozentinnen und Dozenten zu finden, die Bereitschaft zur Mitarbeit in Einzelbereichen der Gleichstellungsarbeit bekunden oder Studentinnen, welche sich für ein Projektangebot interessieren.

5.3.3 Die Beurteilung der Projektarbeit

Obwohl die erste Befragung der Projektverantwortlichen auf den spätestmöglichen Termin im Sommer 2002 gelegt worden war, zeigte sich auch bei der Befragung in der zweiten Etappe im Sommer 2003, dass noch relativ wenige der insgesamt 55 Projekte mit Ergebnissen aufwarten können: Die grössere Zahl der uns gemeldeten Projekte läuft etwa seit einem Jahr und steht mitten in der Umsetzung. Schwierigkeiten ergaben sich insofern, als über die Projekte, von denen bekannt war, dass deren Implementation mit Schwierigkeiten verbunden war, aufgrund der Anlage der Evaluation keine genaueren Hintergründe eruierbar waren. Das Wissen darüber bleibt fragmentiert und an einzelne Personen gebunden. Entsprechend sind die hier referierten Ergebnisse mit Vorsicht zur Kenntnis zu nehmen.

Zur Projektausführung: Die Projekte laufen vorwiegend, aber bei weitem nicht überall planmässig ab (vgl. die Portraits). Gründe dafür liegen in der Schwierigkeit, Leitungspersonal oder genügend InteressentInnen zu finden, aber auch in Neuausrichtungen der Projektkonzeptionen. Die Akzeptanz und Wahrnehmung der Projekte innerhalb und ausserhalb der Fachhochschule ist im Allgemeinen gut. Besonders positiv sind die Wirkungen aller Projekte, welche die Sensibilisierung und Motivierung von jungen Frauen für Technische Berufe betreffen. Auf partiellen Widerstand gestossen sind tendenziell Projekte zur Genderkompetenz. Bündelt man die Bewertungen und Aussagen der Teilnehmenden, zeigen sich einzelne Schwachpunkte. So zeichnen sie sich nicht selten durch unstrukturierten Projektstart aus und weisen auch Mängel bei der Durchführung auf, die von unkoordinierten Projektbeiträgen über die fehlende Adressatenorientierung bis zur didaktischen Unbedarftheit (fehlender Erwachsenenansatz) reichen.

Zur Projektreichweite: In dieser Hinsicht müssen die Projekte ganz besonders kritisch betrachtet werden. Einzelne Projekte stossen hier offenbar an Grenzen, und insgesamt erstaunt, wie viele Projekte offenbar davon betroffen sind. Vielerorts ist das Interesse offenbar reduziert, die Resonanz karg und die Motivierbarkeit beschränkt, trotz teilweise grosser, persönlicher Akquisitionsanstrengungen. Weil Projekte zudem häufig in finanziellen Engpässen stecken und Ressourcen für die Promotion der Projekte fehlen, müssen Angebote deshalb häufig abgesagt, verschoben oder neu strukturiert werden. Im

Einzelfall muss allerdings die Rekrutierungsbasis nüchterner beurteilt werden. So sind etwa bei Schulen im Technikbereich mit eher kleinerem Einzugsgebiet wohl erst in den kommenden Jahren Erfolge richtig einschätzbar, wenn Fördermassnahmen im Oberstufenbereich Wirksamkeit entfalten.

5.3.4 Akzeptanz

Von besonderem Interesse ist das Ausmass der Akzeptanz der Programmimplementa-tion und der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Der Zwischenbericht hat aufge-zeigt, dass Schulleitungen, Dozentinnen und Studentinnen am häufigsten davon Kenntnis haben (MW 2.6 resp. 2.5), Studenten hingegen kaum informiert sind oder in-formiert sein wollen (MW 1.3; Abb. 5). Gute Akzeptanz erfährt das Programm bei Do-zentinnen, Schulleitungen und Studentinnen (MW zwischen 3.4 und 2.9). Deutliche Vorbehalte bestehen bei den Studenten und den Dozenten (MW 1.3 und 2.5). Beson-ders positiv fällt die gute Beurteilung durch die Schulleitungen auf, die aber mit gros-sen Erwartungshaltungen verbunden ist und mit der Vorstellung, Gleichstellungsbe-auftragte seien ad personam für die Umsetzung des Programms verantwortlich, ebenso für die Motivierung, die Sensibilisierung und für den reibungslosen Ablauf insgesamt. Mit solchen Vorstellungen und der Hoffnung auf unmittelbare, schnell sichtbare Um-setzung konfrontiert, stehen die Gleichstellungsverantwortlichen objektiv und subjektiv stark unter Erfolgsdruck.

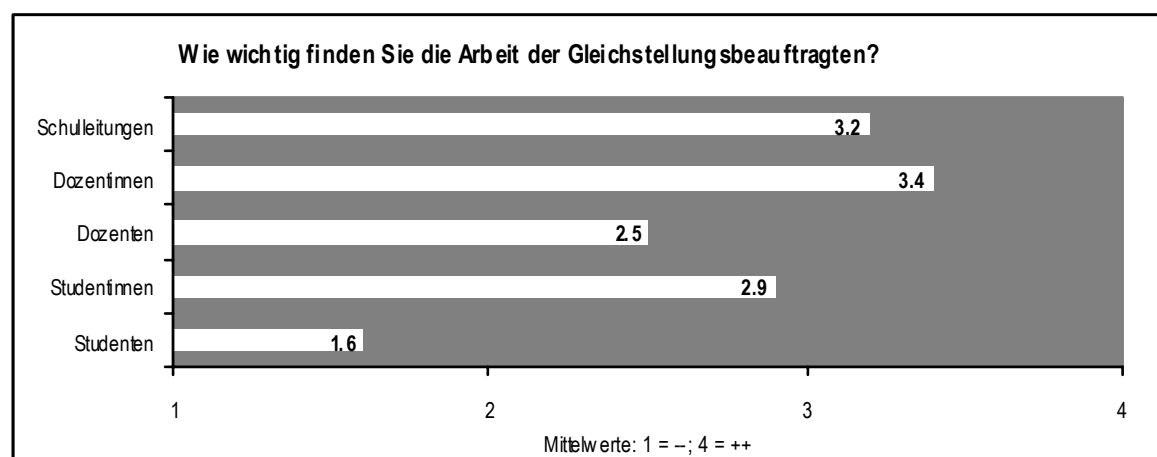
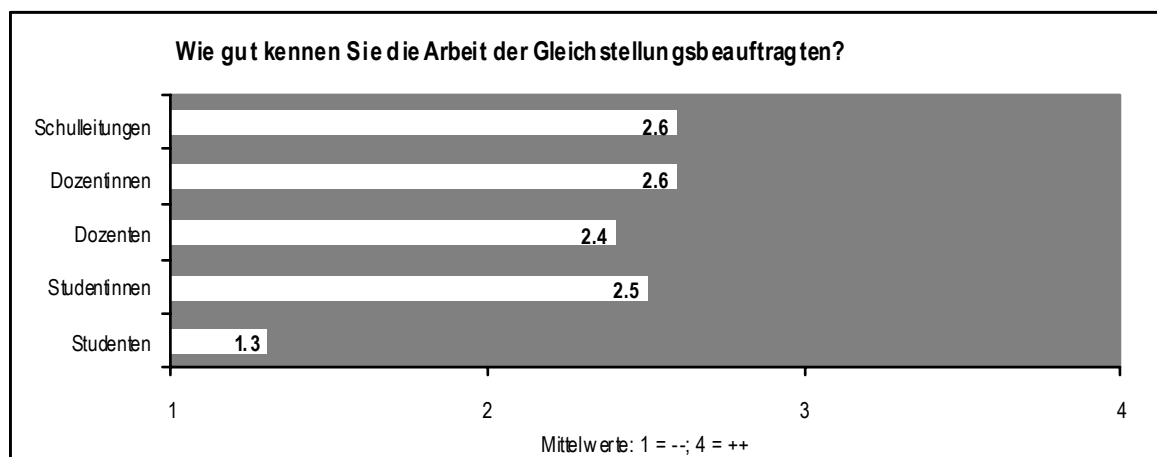


Abbildung 5: Kenntnis und Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit

Die Studierenden erachten die Gleichstellung als selbstverständlich und an ihrer Fachhochschule bereits recht gut verwirklicht. Deshalb identifizieren sie diese kaum als

grosses' Thema und bekunden entsprechend Mühe, ausgeprägten Handlungsbedarf zu orten. Da für sie die Qualität der Ausbildung die grösste Rolle spielt, erachten sie das Kriterium ‚Dozent oder Dozentin‘ als marginal. Dieser Aussage widersprechen allerdings die befragten Dozentinnen: Vor allem wenn es um die Vermittlung technischen Wissens gehe, hätten sowohl Studenten als auch Studentinnen Mühe, dieses von einer Frau vorbehaltlos zu akzeptieren. Viele Dozenten und auch verschiedentlich Dozentinnen erachten frauenspezifische Anliegen als zu auffällig kommuniziert und deshalb mit eher kontraproduktiver Wirkung versehen. Einig sind sich alle Befragten dahingehend, dass zwischen dem Weg zur Fachhochschule, während und nach dem Studium unterschieden und nach Alterssegmenten differenziert werden muss. Die Gleichstellungsarbeit sei in Sekundar- und Berufsschulen, ja sogar in der Primarschule, zu fokussieren.

Gesamthaft besehen lässt sich feststellen, dass die Akzeptanz der Programmaktivitäten so lange gegeben ist, als es sich um einfache, schnell zu realisierende und ohne grosse Kommunikation zu bewerkstellende Projekte und Aktivitäten handelt. Sobald sie an die Mitarbeit von Dozentinnen und Dozenten und Studierenden geknüpft sind, treten Schwierigkeiten auf. Dies zeigt sich vor allem im Bereich der Sprachregelungen, wo Studierende im Unterricht relativ ungehalten reagieren, wenn die Kommunikation ausgeprägt darauf ausgerichtet wird. Gleiches gilt für Aktivitäten, die mit Umstrukturierungen verbunden sind oder zusätzliche Ressourcen fordern. Dazu gehört auch die Weiterbildung von Dozierenden hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Fragen mit dem Ergebnis einer Neuausrichtung des eigenen Unterrichts. Diese Situation erscheint allerdings verständlich, berücksichtigt man die jüngsten Aufgabenkataloge der Fachhochschulen. Sie reichen von Bologna, über die Peer Reviews der Studiengänge bis zur Gesuchseinreichung betr. Genehmigungserneuerungen. Zudem sind alle Fachhochschulen weiterhin mehr oder weniger ausgeprägt mit Gesamtstrategiebildung, Akquisitionsarbeit und dem Aufbau neuer oder dem Umbau bestehender Studiengänge beschäftigt. Entsprechend sind die Betriebsabläufe an den Schulen verplant, so dass das Engagement für den Bereich Gleichstellung schnell einmal als unerwünschte Zusatzarbeit verstanden wird.

5.3.5 Minimalstandards

Im Zwischenbericht der Evaluation zuhanden des Beratungsorgans vom 5. November 2002 sind sechs Minimalstandards zu den strukturellen Rahmenbedingungen formuliert worden, welche anlässlich der zweiten Runde den Befragten zur Einschätzung vorgelegt wurden. Das Ausmass der Erfüllung dieser Standards zeigt auf, wie weit vorangeschritten diese grundlegenden Strukturen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an der Fachhochschule sind. Als Minimalstandards wurden folgende Aspekte formuliert:

1. Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten muss systematisiert sein.
2. Die Zuständigkeiten müssen in einem Pflichtenheft geregelt sein.
3. Chancengleichheit muss expliziter Teil der Gesamtstrategie der Fachhochschule und nicht lediglich der Teilstrategien der Teilschulen sein.
4. Die Beauftragten für Chancengleichheit müssen Einsitz in die Rekrutierungs- / Wahl- / Findungskommission haben.
5. Die offizielle Positionierung der Beauftragten für Chancengleichheit muss in der Organisationsstruktur geklärt sein.
6. Beauftragte für Chancengleichheit müssen der Schulleitung und nicht der Verwaltung unterstellt sein.

Tabelle 7 gibt Auskunft über den Erfüllungsgrad der Minimalstandards, wie er sich im Zeitpunkt der Evaluation in der Einschätzung der Befragten darstellte. Zum Teil – wenn in einer Schule mehrere Gleichstellungsbeauftragte befragt werden konnten – handelt es sich bei den Ergebnissen um Mittelwerte. Demnach sind zwei Standards überwiegend erfüllt, erstens die Regelung der Zuständigkeiten in einem Pflichtenheft (Minimalstandard 2) und zweitens die klare offizielle Positionierung der Gleichstellungsbeauftragten in der Organisationsstruktur (Minimalstandard 5). Die anderen vier Minimalstandards werden sehr unterschiedlich (Zusammenarbeit (1), Teil der Gesamtstrategie (3), der Schulleitung unterstellte Position (6) oder kaum erfüllt (Einsitz in Rekrutierungskommissionen (4)). Gerade dieses Ergebnis stimmt nachdenklich: Wenn zwar konstatiert werden kann, dass die Gleichstellungsbeauftragten (in den guten Ansätzen) der Schulleitung und nicht mehr der Verwaltung unterstellt sind, sie aber trotzdem kaum Einsitz in Rekrutierungskommissionen haben, dann scheint zumindest sehr fraglich, ob Gleichstellungsarbeit bereits auf dem Weg ist, als Gender Mainstreaming begriffen zu werden.

Tabelle 7: Erfüllungsgrad der Minimalstandards

Minimalstandards	Erfüllungsgrad (in %; 100 % = Maximalwert)						
	SUPSI	HES-SO	BFH	FHZ	FHO	FHNW	ZFH
(1) Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist systematisiert.	100	15	0	65	80	50	95
(2) Die Zuständigkeiten sind in einem Pflichtenheft geregelt.	100	100	100	100	85	50	100
(3) Chancengleichheit ist expliziter Teil der Gesamtstrategie der FH und nicht lediglich der Teilstrategien der Teilschulen.	100	65	40	100	55	90	100**
(4) Die Beauftragten für Chancengleichheit haben Einsitz in die Rekrutierungs- / Wahl- / Findungskommission.	50	5	15	100	0	20	25
(5) Die offizielle Positionierung der Beauftragten für Chancengleichheit ist in der Organisationsstruktur geklärt.	100	100	70	100	90	100	100
(6) Beauftragte für Chancengleichheit sind der Schulleitung und nicht der Verwaltung unterstellt.	100	30	85	100	60	50*	100
Durchschnittlicher Erfüllungsgrad	92	53	52	94	62	60	87
* Administrativ dem Generalsekretariat unterstellt, Zugang zur Schulleitung jederzeit möglich.							
** Im Entwurf							

Die Tabelle verdeutlicht pointiert, dass *ein* Minimalstandard bei weitem nicht erfüllt ist: die Einsitznahme der Gleichstellungsbeauftragten in Wahlgremien. Demzufolge müssen wir davon ausgehen, dass an den Schweizer die Rekrutierungspolitik nach wie vor ohne Gleichstellungsverantwortliche betrieben wird, selbst wenn bisweilen Dossiers von KandidatInnen auf dem Pult der GSB landen. Die einzige Fachhochschule mit einer systematischen Rekrutierungspolitik ist die FHZ. Zwar kennt sie nicht den Weg des Wahlgremiums, aber die Gepflogenheit, dass jedes Bewerbungsschreiben von Frauen über den Tisch der Gleichstellungsbeauftragten finden muss. Warum genau Frauen kaum Einsitz in Wahlgremien zugesprochen wird, ist uns nicht bekannt. Ferner verdeutlicht die Tabelle, dass derzeit die Gleichstellungsarbeit an der FHZ, an der SUPSI und an der ZFH die günstigsten strukturellen Rahmenbedingungen vorfindet.

6 BEWERTUNG DES PROGRAMMS

Dieses Kapitel fasst noch einmal die wichtigsten Aussagen zu einem Stärken- und Schwächen-Profil zusammen. Darüber hinaus werden einige Gedanken zu Nebenwirkungen ungewollter Natur formuliert, die im Verlaufe der Evaluation besonders aufgefallen sind und zur Kenntnis genommen werden müssen.

6.1 Stärken-Schwächenprofil

Überblickt man die Evaluationsergebnisse beider Etappen so lassen sie sich zu einem Stärken-Schwächenprofil zusammenfügen. Fokussiert man dabei auf die in unserem Evaluationsmodell gewählten Bereiche Voraussetzungen, Prozesse und Ergebnisse, so ergibt sich das in der Matrix in Tabelle 8 dargestellte Bild.

Tabelle 8: Stärken-Schwächenprofil der Implementation des Programms

	Stärken
Voraussetzungen	Die Rahmenbedingungen betr. Pflichtenheft und Positionierung sind überwiegend geregelt. In dezentralen Modellen ist die Systematisierung der Zusammenarbeit der GSB vorangeschritten.
Prozesse	Die Arbeit der GSB verläuft hoch motiviert. Es zeigen sich gute Ansätze zur Vernetzung.
Ergebnisse	Die Akzeptanz der GSB ist gut, aber auch die Erfolgserwartungen sind hoch. Verschiedene Projekte haben schnelle Wirkungen und damit grosse Akzeptanz (auch in der Wirtschaft) gebracht (z. B: Schnuppertage). Der Aktionsplan hat zu sichtbaren Handlungen geführt. Am stärksten sind die Wirkungen im Bereich Sensibilisierung/Motivierung und Vernetzung von Kompetenzen. Die geschlechtergerechte Sprachbehandlung gehört fast überall zum Status quo. Bei der Dozentenschaft findet vermehrt ein Nachdenken über Unterrichtsstereotype statt. Dezentrale Gleichstellungsmodelle können nachhaltigere und breitere Wirkungen vorweisen als zentrale Modelle.

	Schwächen
Voraussetzungen	GSB haben kaum Einsitz in Rekrutierungskommissionen. Fachliche Kompetenzen fehlen weitgehend oder sind stark an Einzelpersonen gebunden. Gleiches gilt für Projekte. Es fehlt eine aktive Unterstützung durch die Schulleitung. Die gesamte Arbeit wird an die GSB delegiert. Aufgrund der beschränkten Ressourcen und der fehlenden Integration ins Gesamtsystem FH bleibt Vieles zufällig.
Prozesse	Alle Prozesse brauchen viel mehr Zeit als vorgesehen. Inhaltliche Konzeptarbeit ist unter diesen Bedingungen schwierig. Dozierende engagieren sich nur widerwillig zu Gleichstellungsfragen. Vor allem im Bereich Technik fällt Überzeugungsarbeit schwer.
Ergebnisse	Es besteht ein grosser Druck auf Projekte mit schnell sichtbaren Wirkungen. Dann bringen sie jedoch Akzeptanz. Längerfristige Kompetenzarbeit ist kaum gefragt. Die Behandlung der Gleichstellungsthematik in Lehre und Unterricht ist schwierig und führt zu Konflikten. Gleiches gilt für die Lancierung von Weiterbildungsangeboten für Dozierende. Studierende vertreten mehrheitlich die Ansicht, die Gleichstellungsfrage sei gelöst und gut umgesetzt. Es findet zunehmend eine Personifizierung der Gleichstellungsarbeit mit der Person der GSB statt. Damit nimmt die Gefahr der Verinselung zu.

Die Tabelle 8 zeigt ein in etwa ausgeglichenes Stärken-Schwächenprofil. Da sie nicht qualitativ, sondern nur quantitativ ausgerichtet ist, verdeckt die Einteilung positiv/negativ die Crux der gesamten Gleichstellungsarbeit: Wenn einfache, schnelle und leicht zu realisierende Gleichstellungsaufgaben vorliegen oder entsprechende Resultate bewertet werden, finden sie relativ günstige und wohlwollende Aufnahme. Wenn allerdings Basisarbeit im wahrsten Sinne des Wortes geleistet werden sollte, also eine Genderkultur zu etablieren wäre, dann gestaltet sich die Umsetzung weit schwieriger.

6.2 Nebenwirkungen

Abschliessend soll auf einige Aspekte hingewiesen werden, die sich gewissermassen als Nebenprodukt der Evaluation herauskristallisiert haben.

Zum Einen betrifft dies die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten: Während die wenig systematisierten Informationswege es mit sich bringen, dass die Beschaffung von Information in ihrer persönlichen Verantwortung („Holschuld“) liegt, erfordert das ausgeprägte Delegationsverständnis der Schulleitungen und die personifizierte Verantwortung die unhinterfragte Lieferung von Information („Bringschuld“) durch die Gleichstellungsverantwortlichen. Deshalb kommt es, dass Gleichstellungsbeauftragte schnell einmal in eine dienende Rolle geraten, die letztlich auch mit sich bringt, dass sie Arbeiten übernehmen, die nicht in ihrem Pflichtenheft geregelt und auch nicht weiter delegierbar sind. Gerade zentralisierte Modelle verstärken diese Gefahr, weil alle Aktivitäten an eine Person gebunden sind und sie alleine dem Druck, Umsetzungserfolge direkt vorweisen zu müssen, ausgesetzt ist. Die Gefahr der Verinselung scheint jedenfalls in zentralen Modellen grösser zu sein als in dezentralen Modellen.

Im Weiteren hat die Evaluation gezeigt, dass es gute Beispiele für Schulleitungen gibt, die als Promotoren agieren. Über ihre Machtposition, ihre Netzwerke und Persönlichkeitsstrukturen haben sie schnellen Zugang zu wichtigen Schlüsselgremien, welche für die Etablierung von Gleichstellungsmassnahmen oder -projekten wichtig sind. Diese Erfolge verleiten sie jedoch dazu, Gleichstellungsarbeit als einfach handhabbares, ohne grosse Ressourcen zu bewältigendes Metier zu verstehen, das nebenbei erledigt werden kann.

7. INDIKATOREN UND QUALITÄTSMANAGEMENT

Damit das Programm «Chancengleichheit an den Fachhochschulen» Geschlechtergerechtigkeit unterstützen kann, müssen in jedes Controlling- und Qualitätssicherungssystem, gleich welcher Provenienz, Fragen zur Gleichstellung integriert und auf alle vier Leistungsauftragsbereiche bezogen werden. Dazu gehört auch die Gleichstellung in der Verwaltung. Wesentlich ist dabei, dass es sich tatsächlich um eine Integration und nicht um einen ‚Anhang‘ handelt. Entsprechend müssen sich Fragen organisch in die jeweiligen Bereiche einfügen. Jedes QM-System soll geschlechtsspezifische Datensätze und Kennzahlen zu Gleichstellungsfortschritten garantieren. Das QM muss dabei auf Besonderheiten und Fachkulturen ausgerichtet werden.

Entsprechend sind quantitative und qualitative Daten geschlechtsdifferenziert zu erheben, auszuwerten und öffentlich zugänglich zu machen. Dazu gehören folgende Indikatoren:

- (1) Gleichheit und Differenz: Wie viele Frauen? Konsequente Auszählung nach Geschlechtern in allen vier Leistungsauftragsbereichen. Partizipation von Frauen in (Entscheidungs-)Gremien; Anzahl von Personen mit Genderkompetenz⁸.
- (2) Horizontale Segregation: Vergleich der Geschlechterproportionen nach Departementen und Leistungsbereichen; nach Zu- und Abgängen, nach Frauenanteil in Prüfungen.
- (3) Vertikale Segregation: Auszählung und Vergleich der Geschlechterproportionen nach Hierarchie und Alter.
- (4) Gerechtigkeit und Erfolgsraten: Beförderungen, Forschungszusprüche, Auszeichnungen und Publikationen nach Geschlecht. Arbeitszeitvergleich. Direkte Interventionen zur Erhöhung des Frauenanteils wie
 - Berufungsverfahren
 - Wahlverfahren, in der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Wahlverfahren
 - Unterstützungssysteme für Familienangehörige (Krippen, Tages-Ersatzeltern)

⁸ Fähigkeit, Geschlechtergleichheit und -differenz FH-spezifisch zu beurteilen und Empfehlungen auszusprechen.

8. THESEN ZUR UMSETZUNG VON CHANCENGLEICHHEIT AN FACHHOCHSCHULEN

1. Das «Programm Chancengleichheit an Fachhochschulen» muss im Kontext der gesamten Entwicklungsgeschichte der Fachhochschulen seit 2000 und der zukünftigen Anforderungen an sie reflektiert werden. Mit diesem Fokus kann Chancengleichheit nicht sich selbst dienen.
2. Systeme können sich nicht auf einmal und total wandeln, weshalb Chancengleichheit nicht schnell und reibungslos erreicht werden kann: Jede Fachhochschule lässt nur das zu, was mit Bestehendem und laufenden Entwicklungen verträglich ist. Wandel heisst deshalb immer Veränderung auf dem Hintergrund von Bestand. Deshalb ist jede Veränderung genauso riskant wie die Beibehaltung des Status quo.
3. Angesichts der grossen Aufgaben, welche die Fachhochschulen in den letzten Jahren bewältigt haben und die noch vor ihnen liegen, sind die verfügbaren Ressourcen, die nicht mit der Person der Gleichstellungsbeauftragten verknüpft sind, eher schmal. Werden solche Beschränkungen nicht zur Kenntnis genommen und mit den Zielsetzungen verbunden, scheint eine nachhaltige Umsetzung des Programms gefährdet.
4. Die bereits in die Wege geleiteten (externen) Projektevaluationen sollen in Bezug auf ihre Verwertung durch andere Gleichstellungsbeauftragte oder Projektverantwortliche studiert werden. Es genügt nicht, die Evaluationen zugänglich zu machen; vielmehr sind Auswertungstage für involvierte Personen vorzusehen, an denen die Projekte nach strukturiertem Vorgehen durch die Peers hinterfragt und dadurch gemeinsame Lernprozesse organisiert werden können.
5. Angesichts der Schwierigkeit der Implementation bedarf das Programm der aktiven Unterstützung durch die Schulleitungen. Führungskräfte spielen eine herausragende Rolle, durch ihr eigenes Vorbild auf der Ebene der Teilschulen/Departemente, auf Gesamtschulebene durch die Lancierung von Steuerungsmitteln (strukturelle und monetäre Entscheidungen). Aktive Unterstützung kann nur in demokratischen Strukturen gedeihen und in einer Mentalität, in denen Partizipation, transparente Kommunikation und Information selbstverständlich sind. Zu Letzterem gehört auch die leichte Verfügbarkeit statistischer Kennwerte im Bereich Chancengleichheit.
6. Im Sinn der Gender Mainstreaming Strategie dürfen sich Fördermassnahmen nicht auf das Programm Chancengleichheit und auf die eigens geschaffenen Gleichstellungsinstitutionen beschränken. Die Gleichstellungsproblematik betrifft jeden und jede. Die Erreichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer sollte deshalb zu einer Gemeinschaftsaufgabe werden, welche nicht abgeschoben werden darf auf die Gleichstellungsbeauftragten und die dafür zuständigen Stellen.
7. Die Arbeit der Gleichstellungsstellen soll noch besser sichtbar gemacht werden, indem vor allem die Erfolge verbreitet werden. Insbesondere ist mehr Sorgfalt auf den Internet-Auftritt und die Zugangsmöglichkeiten zu legen, so etwa, indem die Gleichstellungsarbeit auf den Portalen der Schulen und Teilschulen sehr prominent in Erscheinung treten.

9. LITERATUR

- BACHMANN, R., ROTHMAYR, C., SPREYERMANN, C. (2002). *Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit*. Bern, Genf, Luzern.
- BARBEN, M.L. & RYTER, E. (2003). *Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen! Empfehlungen und Handlungsvorschläge*. Bern: BBT.
- EIDGENÖSSISCHE FACHHOCHSCHULKOMMISSION (EFHK) (2001). *Fachhochschulen 2002. Bericht über die Schaffung der Schweizer Fachhochschulen*. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.
- OSTERLOH, M. & WÜBKER, S. (1999). *Wettbewerbsfähiger durch Prozess- und Wissensmanagement* (S. 201-214). Wiesbaden: Gabler.
- WENNERÅS, C. & WOLD, A. (2000). Vetterwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In B. KRAIS (Hrsg.). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung* (S. 107-120). Frankfurt/New York: Campus.