

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten

Bericht zu den Leistungen und Wirkungen
des Programms 2000 bis 2007

Christine Spreyermann
Christine Rothmayr

Im Auftrag des Lenkungsausschusses des
Bundesprogramms, Bern, September 2008



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF

Das Staatssekretariat für Bildung und Forschung veröffentlicht in seiner „Schriftenreihe SBF“ konzeptionelle Arbeiten, Forschungsergebnisse und Berichte zu aktuellen Themen in den Bereichen Bildung und Forschung, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Staatssekretariats für Bildung und Forschung wieder.

© 2009 Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF

ISSN: 1662-2634



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF
Universitäten

Hallwylstrasse 4
CH - 3003 Bern
T +41 31 322 96 62
F +41 31 322 78 54
info@sbf.admin.ch
www.sbf.admin.ch



Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten

Bericht zu den Leistungen und Wirkungen
des Programms 2000 bis 2007

Christine Spreyermann
Christine Rothmayr

Im Auftrag des Lenkungsausschusses des
Bundesprogramms, Bern, September 2008

Dank

Wenn wir die Evaluation in der vorliegenden Form realisieren konnten, dann geschah dies dank der tatkräftigen Unterstützung und Mitarbeit vieler Personen. Der Dank des Projektteams richtet sich an die Rektoren und die Generalsekretär/-innen der Universitäten, welche eine erfolgreiche Durchführung der Professor/-innenbefragung mit Rat und Tat unterstützten.

Wir bedanken uns bei den Professor/-innen, den Mentees und Mentorinnen, dass sie sich die Zeit genommen haben, uns ihre Erfahrungen und Einschätzungen mitzuteilen. Wir danken den Gleichstellungsbeauftragten, die uns einen differenzierten Einblick in die Gleichstellungsarbeit der Universitäten ermöglichten.

Ein Dank geht auch an das Bundesamt für Statistik, namentlich an Herrn Jacques Babel und Frau Ursula Jaberg, die unsere Auswertungen zu Modul 1 mit zahlreichen Spezialauswertungen der BFS-Statistik unterstützt und uns bei Sekundäranalysen beraten haben.

Schliesslich danken wir der Auftraggeberin, dem Lenkungsausschuss und da ganz besonders der Evaluationsbegleitgruppe, namentlich der Lenkungsausschuss-Präsidentin Katharina von Salis, Irene Rehmann, der Delegierten des SBF, sowie Elisabeth Maurer und Sabine Lask für die fundierte Diskussion. Und wir danken der Programmkoordinatorin Gabriela Obexer-Ruff und ihrer Assistentin Mirjam Christe für die engagierte Unterstützung und effiziente Triage zwischen Evaluationsteam und Programmverantwortlichen.

Vorwort

Das Bundesprogramm „Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten“ hatte zum Ziel, den Professorinnenanteil an Schweizer Universitäten von 7 Prozent im Jahr 1999 auf 14 Prozent im Jahr 2006 zu verdoppeln. Am Ende der zweiten Programmphase war diese Vorgabe erreicht: Der Frauenanteil betrug 2007 bereits 14,4 Prozent. Zu diesem ermutigenden Ergebnis können wir uns nur beglückwünschen.

Nun ist es schwierig zu sagen, in welchem Masse das Bundesprogramm für den beobachteten Anstieg verantwortlich ist. Die Evaluation von Christine Spreyermann und Christine Rothmayr trägt hier wesentlich dazu bei, die Stärken und Schwächen des Bundesprogramms zur Chancengleichheit hervorzuheben und Empfehlungen für das weitere Vorgehen abzugeben. Der vorliegende Evaluationsbericht zeigt insbesondere, dass der Anteil an Professorinnen der Kategorie I und II heute drei Prozentpunkte über demjenigen liegt, der erreicht worden wäre, wenn man dem Trend, der vor dem Programmstart zu erkennen war, gefolgt wäre. Selbst wenn diese Differenz von drei Prozentpunkten nicht ausschliesslich dem Bundesprogramm zu verdanken ist, bleibt seine Wirkung statistisch signifikant.

So hat das Anreizsystem des Massnahmenmoduls 1, das die Ernennung von Professorinnen finanziell honorierte, die Bedeutung der Chancengleichheit von Frau und Mann im Bereich der akademischen Laufbahn hervorgehoben. Das Bundesprogramm hat damit nicht nur die Universitäten ermutigt, neue Massnahmen zur Förderung der Parität zu ergreifen. Es hat auch potenzielle Kandidatinnen überzeugt, sich um offene Professuren zu bewerben, wenn sie diesen Schritt sonst vielleicht nicht gewagt hätten.

Ferner hatten die rund 700 Nachwuchswissenschaftlerinnen, die von Mentoringprojekten profitierten, und die 1400 weiteren Frauen, welche Coachingangebote nutzten, dank den Massnahmen des Moduls 2 Gelegenheit, sich besser zu vernetzen, eine Strategie für ihre berufliche Laufbahn zu erarbeiten und das nötige Selbstvertrauen zu entwickeln, um sich im wachsenden Konkurrenzdruck des akademischen Umfelds zu behaupten. Und schliesslich gelang es dank dem Modul 3, die Kinderbetreuungseinrichtungen qualitativ und quantitativ auszubauen, auch wenn nach wie vor ein Mangel an Betreuungsplätzen besteht.

Dies zeigt, dass der Weg zu einer tatsächlichen Chancengleichheit trotz der greifbaren Fortschritte in den ersten beiden Phasen des Bundesprogramms noch weit ist. Die erzielten Erfolge dürfen nicht dazu führen, dass sich die Universitäten auf ihren Lorbeeren ausruhen. Es ist allgemein bekannt, dass der heutige Professorinnenanteil weiterhin zu tief ist. Um den Frauenanteil zu erhöhen, ist als Erstes dafür zu sorgen, dass sich mehr Frauen um offene Professuren bewerben. Dies erfordert ein verstärktes Engagement im Post-Doc-Bereich. Zudem gilt es, die unter Akademikerpaaren zunehmenden Parallelkarrieren mit den geeigneten Massnahmen zu fördern. Weiter muss etwas unternommen werden, um die nach wie vor bestehenden, allzu grossen Unterschiede zwischen den Professorinnenanteilen der einzelnen Fachbereiche zu mildern.

In erster Linie müssen unsere Universitäten die Rekrutierungsabläufe zur Besetzung von Professuren überdenken, um in sämtlichen Stadien jegliche Hindernisse, welche Frauen den Zugang zu Professuren versperren könnten, zu beseitigen. Dies beginnt bei den Berufungskommissionen, die von den Fakultäten eingesetzt werden, um das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stellen und deren Einbindung in die entsprechenden Strukturen zu definieren. Dies gilt weiter für die Ausschreibungs- und Informationsphase, bei der die potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten angesprochen werden, und es gilt insbesondere für die oft entscheidende Phase der Auswahl für eine Anhörung und die anschliessenden Vorstellungsgespräche. „Good practice“ muss in allen Stadien des Berufungsverfahrens gewährleistet werden, dass Frauen und Männer gleich behandelt werden.

Die kommenden drei Jahre werden in jeder Hinsicht entscheidend sein, um neue Massnahmen zu ergreifen und diesen genügend Zeit zur Verfügung zu stellen, damit sie ihre Wirkung voll entfalten können. Der vorgegebene Zeithorizont bis 2011 wird mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht ausreichen, um die neuen Zielsetzungen zu erreichen, und es ist rechtzeitig vor Ablauf der dritten Programmphase eine Erneuerung des Bundesprogramms mit einer neuen Finanzierungsphase anzustreben, um die Chancengleichheit endgültig im universitären Umfeld zu verankern. Dies ist nicht nur aus Gründen der Gleichstellung, sondern auch aus Gründen der Wirtschaftlichkeit unabdingbar: Zu viele Frauen beenden nach einem Doktorat ihre akademische Laufbahn oder ziehen sich sogar aus dem Arbeitsmarkt zurück, nachdem die Gesellschaft und sie selbst viel Zeit und Geld in ihre Ausbildung investiert haben.

Zum Schluss dieses Vorworts möchte ich allen danken, die sich Jahr für Jahr in ungezählten Arbeitsstunden für das Bundesprogramm zur Chancengleichheit eingesetzt und so zu seinem Erfolg beigetragen haben. Mein Dank gilt weiter Christine Spreyermann und Christine Rothmayr, die in ihrer präzisen und ausführlichen Evaluation des Bundesprogramms verschiedene Ansätze einer universitären Politik im Bereich Chancengleichheit zwischen Frau und Mann vorgezeichnet haben.

Yves Flückiger, Vizerektor der Universität Genf

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	8
A Programm und Evaluationskonzept	11
1 Programm- und Evaluationskonzept	11
1.1 Einleitung	11
1.2 Konzept des Gesamtprogramms	11
1.3 Evaluationsziele, Nutzen und Fragestellungen	14
2 Methodisches Vorgehen	16
2.1 Soll-Ist-Vergleiche	16
2.2 Methodischer Ansatz	16
2.3 Schriftliche Befragung der ProfessorInnen: Organisation, Methodik und Rücklauf	18
B Evaluationsergebnisse	22
1 Kontext des Bundesprogramms	22
2 Kenntnisse der ProfessorInnen über das Bundesprogramm und Beteiligung am Programm	23
3 Leistungen und Wirkungen von Modul 1 Anreizprämie	27
3.1 Berufungen von Professorinnen und Professoren	27
3.2 Zielerreichung und Entwicklung der Frauenanteile bei den ProfessorInnen	28
3.3 Zielerreichung des Bundesprogramms	30
3.4 Instrumente und Praxis zur Gewährleistung von Chancengleichheit in den Berufungsverfahren	33
3.5 Beurteilung der Instrumente in Berufungsverfahren und des Moduls1 Anreizsystems durch die ProfessorInnen	37
3.6 Fazit	38
4 Leistungen und Wirkungen von Modul 2 Mentoring	40
4.1 Leistungen des Moduls 2	40
4.2 Erwartungen, Unterstützungsleistungen und Wirkungen der Mentoringprojekte	45
4.3 Akzeptanz und Beurteilung des Moduls 2 Mentoring aus der Sicht der ProfessorInnen	51
4.4 Fazit zu den Leistungen und Wirkungen von Modul 2	55
5 Entwicklung der vertikalen und horizontalen Segregation 1999 - 2007	57
6 Leistungen und Wirkungen von Modul 3 Kinderbetreuung	62
6.1 Entwicklung der Kinderbetreuungsplätze an den Universitäten	62
6.2 Qualität und Nachhaltigkeit des Kinderbetreuungsangebotes	64
7 Wirkungen des Gesamtprogramms	65
7.1 Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit 2007	65
7.2 Beurteilung der Wirkungen des Programms durch die ProfessorInnen	71
7.3 Verankerung von Chancengleichheit an den Universitäten in der ProfessorInnenbefragung und in der Befragung der Gleichstellungsstellen	72
7.4 Ausblick und Empfehlungen aus der Sicht der ProfessorInnen	74
C Fazit und Bilanzierung und Empfehlungen	78
1 Fazit und Bilanzierung	78
2 Empfehlungen	80
D Anhang	
Adressen	

Zusammenfassung

Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten

Das Bundesprogramm 2000–2007 hat zum Ziel den Anteil der Professorinnen zu erhöhen und die Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten umfassend zu verbessern. Bis 2006 soll der Professorinnenanteil im Vergleich zu 1999 verdoppelt werden. Die mittel- und längerfristige Verankerung gleichstellungsspezifischer Massnahmen ist ebenfalls Ziel des Programms.

Die Massnahmen gliedern sich in drei Module, welche an den Universitäten Basel, Bern, Freiburg, Genf, Lausanne, Neuenburg, St. Gallen, Zürich, Luzern und Tessin umgesetzt werden sollen. Modul 1, das Anreizsystem, soll die Universitäten dazu motivieren, vermehrt Professorinnen zu berufen. Das Modul 2, Mentoring, stellt Gelder für den Ausbau von Betreuungs- und Vernetzungssystemen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung. Das Modul 3, Kinderbetreuung, investiert in den Ausbau von Kinderbetreuungs-Möglichkeiten.

Die vorliegende Evaluation erhebt die Wirkungen des Programms nach acht Jahren Laufzeit, das heisst am Ende der zweiten Programmperiode (1. Periode 2000-2003, 2. Periode 2004-2007). Im Zentrum der Schlussevaluation stehen die Fragen nach den Leistungen und Wirkungen des Bundesprogramms sowie der Nachhaltigkeit der Massnahmen und Aktivitäten. Das Bundesprogramm Chancengleichheit hat klare Zielvorgaben sowohl was die Leistungen des Programms betrifft, als auch dessen Outcome und Impact. 14 % soll der Professorinnenanteil 2006 betragen (Modul 1). Die Teilnehmerinnen von Projekten sollen erhöhte Kompetenzen im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere haben und mehr Frauen sollen eine wissenschaftliche Karriere anstreben (Modul 2). An den Universitäten sollen ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (Modul 3). Massnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit sollen nachhaltig verankert sein (Gesamtprogramm).

Evaluationsergebnisse

Übergeordnetes Programmziel erreicht

Das Bundesprogramm hat 2007 nach acht Jahren Laufzeit mit 14,4 % das Soll-Ziel von 14 % Professorinnen erreicht. Nimmt man als Datenbasis ausschliesslich die Kategorie Professor/-innen, welche von der SUK durch das Anreizmodul honoriert wird, so haben bis 2006 die Universitäten BS, FR, GE und LU einen Anteil von mindestens 14 % erreicht. Die Berufungsquote von Professorinnen belief sich über die gesamten acht Jahre Laufzeit auf 20,3 %.

In welchem Masse das Bundesprogramm für den beobachteten Anstieg verantwortlich ist, lässt sich nicht sagen. Denn statistisch gesehen ist der Untersuchungszeitraum zu kurz und die Datenbasis zu gering. Erst seit und dank des Bundesprogramms liegen Daten zur Berufungsquote von Frauen vor. Fest steht, dass die Wirkungen des Moduls 1 auf die Erhöhung der Anzahl Professorinnen als bescheiden einzuschätzen sind. Die Zwischenevaluation (Bachmann, Rothmayr und Spreyerman 2004) zeigte Mängel in der Umsetzung auf. Die bescheidenen Kenntnisse der Professorenschaft zum Modul 1 nach acht Jahren Laufzeit bestätigen diesen Befund.

Verbesserte Chancengleichheit in den Berufungsverfahren und erhöhte Sichtbarkeit der Professorinnenanteile

Das Bundesprogramm hat einen Beitrag zum Ausbau der Massnahmen im Bereich der Chancengleichheit in Berufungsverfahren geleistet. Mittels seines Controllings und Reportings hat das Bundesprogramm auch die Sichtbarkeit der Frauenanteile und die Aufmerksamkeit der Leitungsgremien in dieser Frage erhöht. Es bestehen jedoch nach wie vor beträchtliche Unterschiede zwischen den Universitäten, was Massnahmen in diesem Bereich anbelangt. Die Verankerung von Chancengleichheitsinstrumenten in Berufungsverfahren ist eine notwendige, wie die Daten aber zeigen, keine hinreichende Bedingung um einen hohen Anteil an berufenen Professorinnen zu erreichen.

Aus Sicht der Professoren und Professorinnen ist die Chancengleichheit im Berufungsverfahren weitgehend gewährleistet.

Mentoringprojekte tragen zur Verbesserung der Karrierechancen bei

Die Angebote des Moduls 2 erreichen insgesamt rund 3000 Nachwuchswissenschaftler/-innen. An den Mentoringprojekten nahmen rund 700 Nachwuchskräfte teil, an den Kurs- und Coaching-Projekten rund 1400 .

Mentoringprojekte erweisen sich sowohl aufgrund der quantitativen wie der qualitativen Daten als gewinnbringend für die wissenschaftliche Karriere der Mentees. Das Mentoring hat namentlich einen positiven Einfluss auf das Erreichen der nächsten Qualifikationsstufe. Die Wirkungsmechanismen sind dabei vielfältig. Mentoring stärkt die Selbstsicherheit und -bestimmung im wissenschaftlichen Umfeld, erweitert die laufbahnstrategischen Kompetenzen und verbessert die wissenschaftliche Vernetzung. Die Präsenz und die Zugehörigkeit in der wissenschaftlichen Gemeinschaft werden erhöht. Die direkte wissenschaftspraktische Erfahrung sowie Schulungsangebote erhöhen die methodisch-fachliche Kompetenz. Die Wirkungen des Mentoring sind nachhaltig. So haben etwa Beziehungen zwischen Mentee und Mentor/-in auch über das Ende des Projektes hinaus Bestand.

Die Mehrheit der Professor/-innen schätzt den Nutzen des Mentoring für die Nachwuchswissenschaftlerinnen als eher gross bis sehr gross ein. Sie teilen damit die positive Einschätzung der Mentees. Zusätzlich zum Nutzen für Mentees, hat das Modul Mentoring laut der Mehrheit der Professorenschaft auch die Diskussion über Nachwuchsförderung und neue Ideen zu deren Umsetzung angeregt.

Der Pool an qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen hat sich erhöht – die Leaky-Pipeline ist aber nach wie vor ausgeprägt

Der Pool an Nachwuchsfrauen ist in allen Fachbereichen gewachsen. Diese Entwicklung lässt sich nicht allein dem Programm zuschreiben, verbessert aber die Interventionsbedingungen des Bundesprogramms. Der Pool an potentiellen Nachwuchsfrauen (Doktoratsquote) ist grösser, auch in den bisher von Frauen wenig gewählten Studienbereichen.

Die vertikale Segregation bleibt jedoch weiterhin eine Herausforderung für alle Universitäten und Fachbereiche. Die Wahrscheinlichkeit für Frauen, nach dem Doktorat eine Professur zu erreichen liegt nach wie vor unter derjenigen der Männer. Die Leaky-Pipeline, d.h. der Verlust an Nachwuchswissenschaftlerinnen, nach dem Doktorat bleibt ausgeprägt. Dies trifft (in abgeschwächter Form) auch für Assistenzprofessuren zu. Die Ernennungsquote und der Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren liegen deutlich höher als bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren.

Qualitative und quantitative Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes an den Universitäten – Platzmangel hat jedoch Bestand

Das Kinderbetreuungsangebot an den Universitäten wurde in den letzten acht Jahren dank des Bundesprogramms an allen Universitäten qualitativ und quantitativ ausgebaut. Alle Universitäten verfügen nun über ein Betreuungsangebot. An den meisten Universitäten ist die Verankerung dieses Angebotes gelungen. Die Plätze sind unabhängig von Geldern des Bundesprogramms gesichert. Insgesamt wurden 219 Plätze geschaffen. Das Angebot kann jedoch mit dem Zuwachs an Professorinnen und Studentinnen kaum mithalten. Es besteht nach wie vor ein Mangel an Betreuungsplätzen.

Verankerung der Chancengleichheit an den Universitäten – beachtliche Unterschiede

Das Bundesprogramm hat zur verbesserten Verankerung der Chancengleichheit an den Universitäten beigetragen. Die Universitäten sind mit unterschiedlichen Voraussetzungen gestartet. Fast die Hälfte der Universitäten hat erst vor acht Jahren durch den Impuls des Programms mit dem Aufbau einer Gleichstellungsstelle begonnen. Nach 8 Jahren ist die Verankerung der Chancengleichheit an den Universitäten unterschiedlich stark ausgeprägt. Am besten verankert sind die Gleichstellungsstellen. Auch in den Berufungsverfahren und bei der Personalentwicklung sind Instrumente zur Gewährleistung von Chancengleichheit recht gut verankert. Handlungsbedarf besteht namentlich in den Bereichen Gender-Controlling und Qualitätssicherung sowie bei Verankerung der Chancengleichheit in den strategischen Zielen der Universitäten.

Ausblick: Handlungsbedarf und Empfehlungen

Die Zahlen zur vertikalen und horizontalen Segregation weisen einen weiterhin bestehenden Handlungsbedarf aus. Auch die befragten Professor/-innen sind sich in grosser Mehrheit einig, dass Massnahmen zur Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Erhöhung des Professorinnenanteils nötig sind. Zusätzlich sieht eine überwältigende Mehrheit einen Bedarf an Massnahmen zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance). Sowohl Männer wie Frauen teilen diese Ansicht.

Für die vierte Phase, ab 2011, könnten punktuelle Anpassungen des Programms zur Verbesserung der Wirkungen beitragen:

- Bereits die Zwischenevaluation hat gezeigt, dass die Anreizgelder keinen eigentlichen Anreiz darstellen. Auch sind die Unterschiede zwischen den Universitäten und den Fachbereichen bezüglich der Frauenanteile bei den Professorinnen zu gross, als dass eine gesamtschweizerische Zielsetzung alle Universitäten und Fachbereiche gleichermassen herausfordert. Fachbereichsspezifische Anreizmechanismen könnten die Wirksamkeit des Programms erhöhen.
- Die Doktoratsquote von Frauen hat sich deutlich erhöht. Ein Verlust an qualifizierten Nachwuchskräften nach dem Doktorat ist jedoch weiterhin erkennbar. Das Bundesprogramm sollte insbesondere die Gruppe der Post-Docs verstärkt anvisieren.
- Die Analyse der Verankerung der Chancengleichheit zeigt einen Handlungsbedarf im Bereich des Gendermainstreaming an den Universitäten. Das Bundesprogramm könnte die Förderung und Gewährleistung von Chancengleichheit in den Managementprozessen insbesondere im Bereich der Nachwuchsförderung honorieren.

A Programm und Evaluationskonzept

1 Programm- und Evaluationskonzept

1.1 Einleitung

Das Bundesprogramm zur Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten ist 2008 in seine dritte Phase getreten. Das Bundesprogramm hat zum Ziel den Anteil von Professorinnen zu erhöhen und umfassend die Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten zu verbessern. Trotz gesellschaftlicher Veränderungen des Geschlechterverhältnisses und verschiedener Massnahmen im Hochschulbereich, bestehen nach wie vor augenscheinliche Unterschiede in der Verteilung der Geschlechter auf die Disziplinen und die Hierarchiestufen, was auch als horizontale und vertikale Segregation bezeichnet wird. Der Frauenanteil nimmt über die Hierarchie- und Qualifikationsstufen hinweg stark ab. In einzelnen Disziplinen sind Frauen nach wie vor auf allen Stufen stark untervertreten.

Während der ersten zwei Phasen (2000-2003, 2004-2007) und einer Laufzeit von insgesamt acht Jahren hat das Bundesprogramm bestehende Massnahmen zur Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten aufgebaut, erweitert und verstärkt. Die Zwischenbilanz nach vier Jahren Laufzeit (2000-2003) hat die Leistungen des Programms in Bezug auf die Schaffung neuer Strukturen und Massnahmen zur Verbesserung deutlich ausgewiesen (Bachmann, Rothmayr und Spreyerman 2004).

Die Evaluation der ersten Laufzeit gab Auskunft über das Gelingen der Programmimplementierung, sowie über die umgesetzten Massnahmen (Programmmoutputs) und enthält Hinweise auf erste Wirkungen des Programms. Erste, kurzfristige Wirkungen auf der strukturellen Ebene und auf individueller Ebene bei den Programmteilnehmerinnen (Mentoring) konnten im Bericht 2004 ausgewiesen werden. Gleichzeitig zeichnete sich bei der Zwischenbilanz von 2004 ab, dass nicht alle Universitäten das Sollziel eines Professorinnenanteils von 14 % bis 2006 erreichen werden.

Der vorliegende Bericht hat zum Ziel die Wirkungen des Programms am Ende der zweiten Phase im Hinblick auf das Ziel der Verbesserung der Chancengleichheit und der Erhöhung des Professorinnenanteils in umfassenderer Weise zu untersuchen, als dies nach vier Jahren Laufzeit möglich war. Die Datenerhebung der Evaluation schliesst kontinuierlich an die Datenerhebungen und Auswertungen der Evaluation 2000 bis 2003 an und umfasst den Zeitraum bis Ende 2007. Mit den Ergebnissen soll der Lenkungsausschuss über fundierte Auskunft zum Erreichten verfügen und diese für Planung nutzen können.

1.2 Konzept des Gesamtprogramms

Das Bundesprogramm Chancengleichheit will die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im universitären Bereich unterstützen. Das übergeordnete Ziel des Programms ist die Verdoppelung des Professorinnenanteils von 7 auf 14 % bis zum Jahr 2006.

Die Massnahmen gliedern sich in drei Module, welche an den Universitäten Basel, Bern, Freiburg, Genf, Lausanne, Neuenburg, St. Gallen, Zürich, Luzern und Tessin umgesetzt werden sollen. Modul 1, das Anreizsystem, soll die Universitäten dazu motivieren, vermehrt Professorinnen zu berufen. Das Modul 2, Mentoring, stellt Gelder für den Ausbau von Betreuungs- und Vernetzungssystemen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung. Das Modul 3, Kinderbetreuung, investiert in den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Die Verdoppelung des Professorinnenanteils ist nur als Zwischenziel anzusehen (vgl. Ausführungsplan 2004-2007). Das Programm will einen Beitrag zur mittel- und längerfristigen Verbesserung der Chancengleichheit an den Universitäten leisten, sodass in naher Zukunft Frauen auf allen Stufen angemessen vertreten sein werden. Die mittel- und längerfristige Verankerung gleichstellungsspezifischer Massnahmen ist daher ebenfalls als Ziel des Programms zu betrachten. Vor Programmbeginn verfügten nicht alle Universitäten über eine Gleichstellungsstelle. Nicht zuletzt strebt das Programm mittels verschiedener Massnahmen wie Kongressen, Workshops,

Treffen und diverser Studien – unter anderem die beiden Evaluationen – einen Wissenstransfer zwischen den Universitäten und den im Programm und der Gleichstellungsarbeit involvierten Personen an.

Das Programm fokussiert auf verschiedene Zielgruppen, universitäre Entscheidungsgremien, ProfessorInnen, oberen- und unteren Mittelbau an den Universitäten, sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen der verschiedenen Ausbildungsstufen (Habilitationen, Doktorandinnen, Diplomandinnen und Studentinnen).

Das Wirkungsmodell des Programms ist in der Darstellung 1 zusammengefasst. Die detaillierten Wirkungsmechanismen der Module 1 und 2 werden in den entsprechenden Ergebniskapiteln diskutiert.

Die dritte Programmphase (2008 bis 2011) verfolgt die Ziele des Programms weiter und strebt einen Frauenanteil von 25 % bis 2012 an. Nachhaltigkeit von Massnahmen, Wissenstransfer, Qualitätssicherung sowie Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere sind besondere Anliegen dieser dritten Programmphase, für deren Umsetzung neu die Rektorenkonferenz zuständig ist. Diese dritte Phase ist jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Evaluation.

1.2.1 Konzept des Moduls 1 „Anreizsystem“

Das Modul 1 ist ein Anreizsystem zur Förderung der Anstellung von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen. Von 2000 bis 2003 stehen pro Jahr 1,35 Mio. Franken zur Verfügung, die anteilmässig pro berufene Professorin an die Universitäten verteilt werden. Für den Zeitraum von 2004-2007 beläuft sich der jährliche Betrag auf 1,1 Mio.

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

Das Modul 1 soll insbesondere

- Berufungskommissionen motivieren, gezielt Wissenschaftlerinnen zu Professur-Bewerbungsverfahren einzuladen.
- zur Diskussion und Anpassung der Bewertungskriterien bei Berufungsverfahren im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit anregen.
- in den Universitäten ein aktiveres Engagement im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit bewirken.

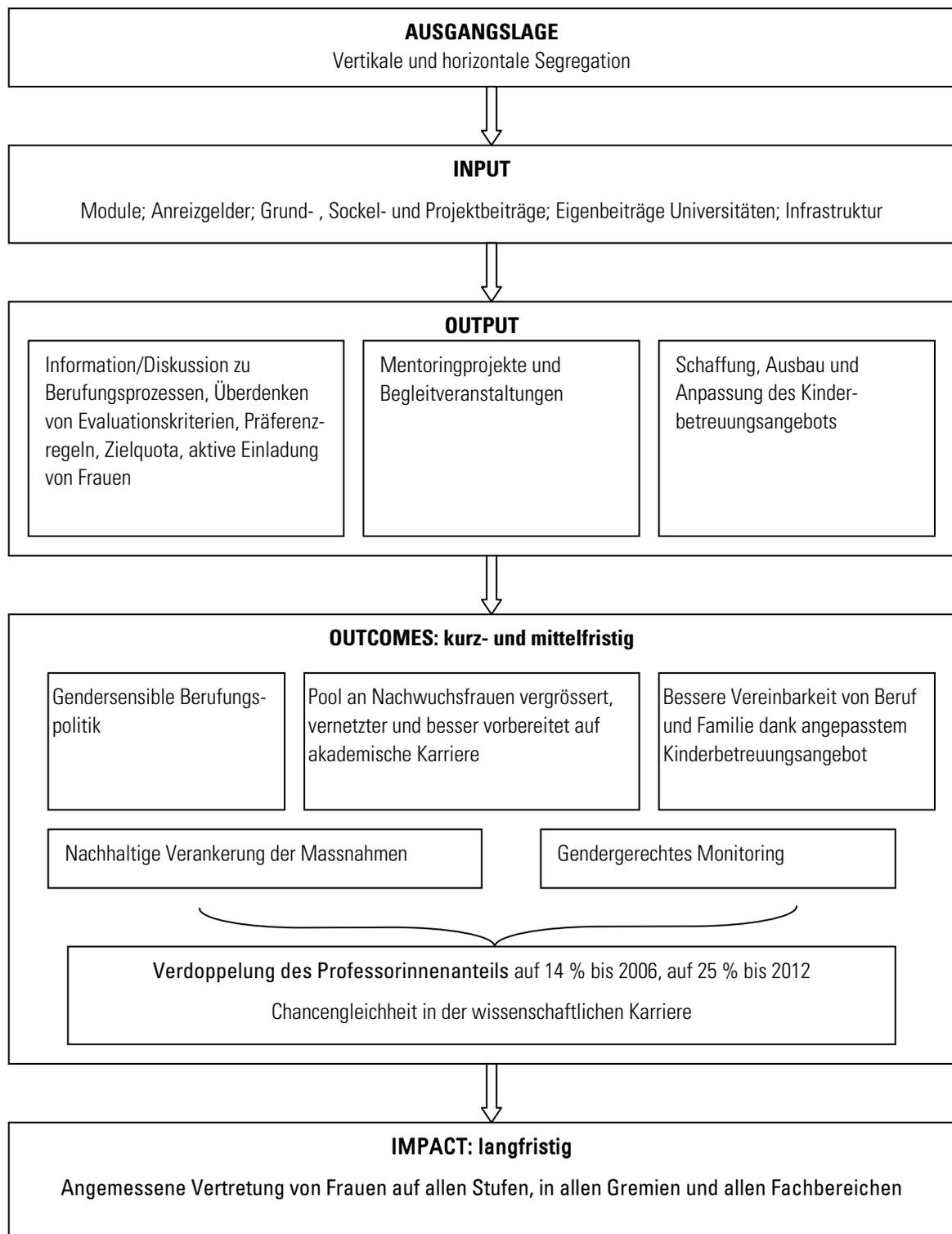
Neues Sollziel der dritten Programmphase (2008-2011) ist ein Professorinnenanteil von 25 % bis 2012.

1.2.2 Konzept des Moduls 2 „Mentoring“

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

Mit dem Modul 2 strebt das Bundesprogramm Chancengleichheit die Verbesserung der Bedingungen und Voraussetzungen für die akademische Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den zehn Schweizer Universitäten an. Als Strategie zur Zielerreichung fördert das Programm Projekte, welche Betreuungs- und Vernetzungssysteme sowie Beratungs- und Schulungsangebote für Diplomandinnen, Doktorandinnen und Habilitationen aufbauen. Damit fokussiert das Programm auf den Bereich Nachwuchsförderung an den Universitäten. Das Modul zielt auch darauf ab, Frauen vermehrt für ein Studium in nach wie vor grösstenteils von Männern gewählten Studienrichtungen zu motivieren. Vor Programmbeginn bestehen an den Schweizer Universitäten keine Mentoringprojekte.

Darstellung 1 Wirkungsmodell Chancengleichheit



Für das Modul 2 stehen in der ersten Phase 4,8 Millionen Franken und in der zweiten 6,3 Millionen zur Verfügung. Die Gelder werden aufgeteilt in Beiträge für Projekte (2,8 Millionen bzw. 3,1 Millionen) und in fixe Sockel- und variable Grundbeiträge (2 Millionen bzw. 3,2 Millionen) zum Aufbau und zur Konzeption von Mentoringprojekten. Wie für Modul 3 berechnen sich die Grundbeiträge aus den in den letzten Jahren erfolgten Abschlüssen (Diplome, Lizentiate und Doktorate) von Frauen an den einzelnen Universitäten.

Die Programmverantwortlichen verstehen Modul 2 als ein breites Gefäss innerhalb des Gesamtprogramms. Mit Projektbeiträgen von 2,8 Millionen Franken in der ersten und 3,1 Millionen in der zweiten Phase werden die verschiedensten Umsetzungsformen zur Zielerreichung unterstützt. Dabei streben die Verantwortlichen gezielt die Förderung von innovativen Projekten an, um ein breites Lernfeld möglicher Strategien zur Zielerreichung zu ermöglichen. In der ersten Phase werden insgesamt 32 Projekte bewilligt (davon neun Folgeprojekte) und in der zweiten Phase 39 (davon 15 Folgeprojekte). Die Projekte sind sehr vielfältig, was die Form, die Inhalte und die Zielgruppen anbelangt. Bei allen bewilligten Projekten sind die Universitäten verpflichtet, eine Eigenleistung von in der Regel 50 % zu erbringen.

1.2.3 Konzept des Moduls 3 „Kinderbetreuung“

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

Im Rahmen des Moduls 3 wird den Universitäten ein Betrag von 3,4 Millionen Franken in der ersten und von 3,7 Millionen in der zweiten Phase als Sockel- und Grundbeiträge für die Umsetzung entsprechender Massnahmen zugesprochen. In der ersten Phase des Bundesprogramms können die Universitäten im Rahmen des Moduls 3 Projekte eingeben. Es werden 11 Projekte zu insgesamt 1,4 Mio. Franken bewilligt. Die einzelnen Projektbeiträge reichen von Fr. 15'000 für das kleinste Projekt bis Fr. 208'875 für das grösste Projekt. Wie beim Modul 2 sind die Universitäten auch beim Modul 3 verpflichtet, eine Eigenleistung von in der Regel 50 % der Gesamtprojektkosten zu erbringen. Die durchschnittliche Kostenbeteiligung der Universitäten liegt laut Reporting bei rund 67 %, d.h. deutlich über den verlangten 50 %. In der zweiten Programmphase werden keine Projektgelder mehr verteilt.

1.3 Evaluationsziele, Nutzen und Fragestellungen

1.3.1 Evaluationsziele und Nutzen

Im Zentrum der Schlussevaluation stehen die Fragen nach den Leistungen und Wirkungen des Bundesprogramms sowie der Nachhaltigkeit der Massnahmen und Aktivitäten. Die Evaluation der ersten Laufzeit fokussierte auf die Implementierung und Umsetzung des Programms an den Universitäten, sowie auf die Leistungen des Programms und auf das Zusammenwirken der Module. Die Laufzeit des Programms über acht Jahre ermöglicht es nun mit der Schlussevaluation, die kurz und mittelfristigen Wirkungen der drei Module und des Gesamtprogramms vertieft zu erfassen (vgl. Darstellung 1 Logic Model).

1.3.2 Fragestellungen Modul 1

Output:

- Welche Instrumente sind im Bereich Personalrekrutierung und Berufungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit an den Universitäten Ende 2007 implementiert?

Outcomes:

- Wie viele Professor/-innen werden in der zweiten Laufzeit des Programms gewählt? Wie entwickeln sich die Professorinnenanteile und Berufungsquoten in den einzelnen Fachbereichen und den einzelnen Universitäten? Welche Universitäten und Fachbereiche erreichen das Programmziel?

1.3.3 Fragestellungen Modul 2

Output

- Welche Angebote wurden an den Universitäten aufgebaut?
- Welche Zielgruppen und in welchem Umfang erreichen die aufgebauten Angebote diese Zielgruppen?

Outcomes

- Welche Unterstützung im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere erhalten die Teilnehmerinnen von Mentoringprojekten?
- Welche Wirkungen erzielen die Mentoringprojekte bei den Teilnehmerinnen im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere?
- Vergrösserte sich der Pool an Nachwuchsfrauen d.h. die Doktorats- und Habilitationsquote?

1.3.4 Fragestellungen Modul 3

Output:

- Wie viele Kinderbetreuungsplätze wurden an den Universitäten im Rahmen des Programms aufgebaut?
- Wird das Angebot der Nachfrage nach Kinderbetreuungsplätzen an den Universitäten gerecht?

1.3.5 Fragestellungen zu den Outcomes des Programms

Outcome:

- Wie gut sind Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit an den Universitäten Ende 2007 strukturell verankert? Welche Massnahmen / Instrumente sind implementiert?
- Wie bekannt sind die Instrumente bei den verschiedenen Akteuren und vermögen sie die Chancengleichheit sicherzustellen?
- Welche Massnahmen sind im Hinblick auf ein Gendermonitoring implementiert?
- Wurden Frauennachwuchsförderungsprojekte im Rahmen von Modul 2 *nachhaltig* aufgebaut? Wurde eine gendergerechte Nachwuchsförderungspolitik verankert?
- Wurde das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen im Rahmen von Modul 3 *nachhaltig* erhöht?
- Ist das Programmziel von 14 % Professorinnen-Anteil erreicht? An welchen Universitäten, in welchen Fachbereichen? Entwickelten sich die Professorinnen-Anteile seit 2000 im Vergleich zu den Vorjahren übermässig (vgl. Fragestellung Modul 1)?

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Soll-Ist-Vergleiche

Die Evaluationsfragen werden mit Hilfe verschiedener Vergleichsdimensionen, basierend auf qualitativen und quantitativen Erhebungs- und Auswertungsverfahren, beantwortet. Im Zentrum der Analyse stehen dabei Soll-Ist-Vergleiche.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit hat klare Zielvorgaben sowohl was die Leistungen des Programms betrifft als auch dessen Outcome und Impact. 14 % soll der Professorinnenanteil 2006 betragen (Modul 1). Die Teilnehmerinnen von Projekten haben erhöhte Kompetenzen im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere und mehr Frauen streben eine wissenschaftliche Karriere an (Modul 2). An den Universitäten stehen ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung (Modul 3). Massnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit sind nachhaltig installiert. Soll-Ist-Vergleiche setzen die Ziele, die auf politischer Ebene sowie mit der Umsetzung von Projekten verbunden sind, den tatsächlichen Ergebnissen gegenüber. Diese Art von Vergleich kommt vor allem für die Outcome-Ebene zu Anwendung.

Die Soll-Ist-Analyse im Hinblick auf die formulierten Programmziele wird durch Quer- und Längsschnittvergleiche vertieft. Bei Quervergleichen werden verschiedene Gruppen bezüglich der Zielerreichung (Soll-Werte) miteinander verglichen. In der Evaluation kommen insbesondere Quervergleiche zwischen den Universitäten und den Fachgruppen zum Tragen. Längsschnittvergleiche ihrerseits lassen Aussagen über einen Verlauf oder eine Entwicklung hinsichtlich der angestrebten Ziele zu. Diese Art von Vergleich kommt im Zusammenhang mit dem Professorinnenanteil, den Doktorats- und Habilitationsquoten und der wissenschaftlichen Karriere von Mentees zur Anwendung. Auch der Vergleich zwischen erster und zweiter Programmphase ist dabei von Interesse.

2.2 Methodischer Ansatz

Die Evaluation arbeitet mit einer Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden. Sie basiert auf insgesamt fünf empirischen Zugängen: Sekundärdatenanalysen, schriftliche Befragungen, persönliche Interviews, Fallstudien und Dokumentenanalysen.

2.2.1 Datenerhebung Modul 1

Fragestellung: Wie viele Professor/-innen wurden in der zweiten Laufzeit des Programms gewählt? Wie entwickelten sich die Professorinnenanteile im Vergleich zur Entwicklung in den 1990er Jahren? Welche Universitäten und welche Fachbereiche erreichen das Programmziel?

Weiterführende Datenaufbereitung

Längsschnittvergleich, Soll-Ist-Vergleich und Quervergleich (Universitäten, Fachbereiche)

Sekundärdatenanalyse Professor/-innenanteile BFS-Daten und SUK-Daten (A): Die von BFS und SUK erhobenen Daten bezüglich Professor/-innenanteile und bezüglich neu gewählter Professor/-innen werden für die zweite Laufzeit so aufbereitet, dass die Entwicklung 2000-2007 erkennbar ist. Die Daten aus der Evaluation der ersten Laufzeit werden nach Universitäten und Fachbereichen weitergeführt. Das Evaluationsteam bereitet hierfür die BFS-Daten der Professor/-innen-Kategorie I und die SUK-Daten nach Fachbereichen auf. Die Daten liegen jeweils im Juli (BFS) bzw. im Oktober (SUK) vor.

Die BFS-Daten werden zusätzlich im Hinblick auf die Doktorats- und Habilitationsquoten und deren Verlauf vor und während des Bundesprogramms ausgewertet (vgl. auch Modul 2).

Fragestellung: Wie entwickelt sich die Doktorats- und Habilitationsquoten von Frauen von 2000 bis 2007?

Neue Datenaufbereitung

Längsschnittvergleich, Soll-Ist-Vergleich und Quervergleich (Fachbereiche und Universitäten)

Zur Beantwortung der Evaluationsfragen zu Modul 1 werden zudem die Daten der mündlichen Befragung der Gleichstellungsverantwortlichen und der schriftlichen Befragung der Professor/-innen herangezogen.

2.2.2 Datenerhebung Modul 2

Fallstudien zum Karriereverlauf von Mentees (B): Die zwölf Fallstudien zu den Karriereverläufen von Mentees sollen einerseits vertiefte Erkenntnisse zu den Wirkungen von Mentoring auf die Karriereverläufe von Nachwuchswissenschaftlerinnen bereitstellen. Das qualitative Verfahren, basierend auf persönlichen Interviews mit Mentees und Mentor/-in, ermöglicht es, die vermuteten komplexen Wirkungszusammenhänge im jeweiligen Kontext aufzuzeigen. Andererseits werden im Rahmen der Fallstudien exemplarisch Fallbeispiele beschrieben, welche die Karriereverläufe im Zusammenhang mit der Teilnahme an Mentoringprojekten veranschaulichen. Die Fallstudienauswahl basiert auf folgenden Kriterien: zeitliche Dimension, Form des Mentoringprojekts, Qualifikationsstand der Mentees, Fachkontext, Motivation und Karriereschritt. Für die detaillierte Erklärung der Auswahl und der Vorgehensweise bei den Fallstudien verweisen wir auf die bereits publizierte Studie Mentoringprojekte: Fallstudien (2007, Schriftenreihe SBF).

Fragestellungen: Welche Unterstützung im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere erhalten die Teilnehmerinnen? Welche Wirkungen erzielen die Projekte bei den Teilnehmerinnen im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere?

Neue Datenaufbereitung

Soll-Ist-Vergleich und Quervergleich

Metaanalyse der Selbstevaluationen der Mentoringprojekte im engeren Sinn: Die Mentoringprojekte sind verpflichtet eine Selbstevaluation durchzuführen aufgrund des Leitfadens für die Eigenevaluation von Projekten des Moduls 2. Diese Berichte enthalten auch Auskunft zu den Wirkungen und des Nutzens der Mentoringprojekte. Im Rahmen der Schlussevaluation werden die Ergebnisse der Selbstevaluationsberichte synthetisiert.

Fragestellungen: Welche Unterstützung im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere erhalten die Teilnehmerinnen? Welche Wirkungen erzielen die Projekte bei den Teilnehmerinnen im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere?

Neue Datenaufbereitung

Soll-Ist-Vergleich

Dokumentenanalyse Modul 2 (F): Die obligatorische Datenerhebung aller Projekte von Modul 2 (Kurse, Veranstaltungen, Mentoringprojekte) wird für die Gesamtevaluation des Programms ausgewertet. Die folgenden Kriterien werden je nach Projektart erfasst: Anzahl Anmeldungen für ein Angebot, Angaben zu den Teilnehmerinnen und Angaben zu den Mentorinnen und Mentoren (vgl. Leitfaden für die Eigenevaluation von Projekten des Moduls 2 Seite 97 im Anhang). Diese Angaben werden zur Dokumentation der Leistungen des Bundesprogramms erfasst und ausgewertet.

Fragestellungen: Welches sind die Leistungen des Moduls 2? Welche Angebote wurden aufgebaut? Welche Zielgruppen wurden mit den Angeboten erreicht? In welchem Umfang wurden die Zielgruppen erreicht?

Bisherige und neue Datenaufbereitung

Deskription

Zur Beantwortung der Evaluationsfragen zu Modul 2 werden zudem die Daten der mündlichen Befragung der Gleichstellungsverantwortlichen und der schriftlichen Befragung der Professor/-innen herangezogen.

2.2.3 Datenerhebung zur Beantwortung der Fragestellungen von Modul 3

Dokumentenanalyse Modul 3 (G): Die Datenerhebung zu Modul 3 Kinderbetreuung erfolgt auf Grund einer Dokumentenanalyse. Das Reporting der Universitäten zu den Aktivitäten im Bereich Kinderbetreuung wird hierzu ausgewertet. Angaben zur Abdeckung des Bedarfs nach Kinderbetreuungsplätzen werden soweit an den Universitäten vorhanden im Rahmen der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten erhoben.

Fragestellungen: Wie viele Kinderbetreuungsplätze wurden an den Universitäten im Rahmen des Programms aufgebaut? Entspricht das Angebot der qualitativen und quantitativen Nachfrage?

Bisherige und neue Datenaufbereitung

Längsschnitt- und Quervergleich zwischen den Universitäten, Soll-Ist-Vergleich

Zur Beantwortung der Evaluationsfragen zu Modul 3 werden zudem die Daten der mündlichen Befragung der Gleichstellungsverantwortlichen herangezogen.

2.2.4 Datenerhebung zum Outcome des Programms

Mündliche Befragung aller Gleichstellungsstellen (D): Die Befragung erfolgt im 1. und 2. Quartal 2007. Sie richtet sich an die Leitungspersonen der Gleichstellungsstellen. Die Befragung fokussiert auf zwei Themen. Einerseits geht es um eine Bestandesaufnahme und bilanzierende Beurteilung der Instrumente im Bereich Personalrekrutierung und Berufung zur Gewährleistung von Chancengleichheit und andererseits um eine Beurteilung der strukturellen Verankerung von Chancengleichheitsmassnahmen insgesamt. Ausgangspunkt für die Entwicklung des Leitfadens bildet die Bestandesaufnahme der Evaluation der ersten Laufzeit. Die Ergebnisdarstellung erfolgt nach Universitäten.

Fragestellungen: Welche Instrumente sind in den Bereichen Personalrekrutierung und Berufungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit an den Universitäten Ende 2007 implementiert? Wie werden sie beurteilt? Welche Massnahmen und wie gut verankert sind die Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit insgesamt an den Universitäten? Welche Massnahmen sind im Hinblick auf ein Gendermonitoring implementiert?

Bisherige und neue Datenaufbereitung

Längsschnittvergleich, Soll-Ist-Vergleich und Quervergleich

Schriftliche Befragung aller Professor/-innen (E): Die Befragung erfolgt im Zeitraum von Dezember 2007 bis Februar 2008. Sie richtet sich an alle Professor/-innen. Es handelt sich um eine bilanzierende Beurteilung des Gesamtprogramms, einzelner Instrumente und der Verankerung der Chancengleichheit an den Universitäten. Die Analyse erfolgt nach Universitäten und Fachbereichen, Geschlecht und Status.

Fragestellungen: Wie bekannt sind die Instrumente bei den verschiedenen Akteuren, wie werden sie von ihnen beurteilt? Wie gut verankert ist Chancengleichheit an den Universitäten Ende 2007?

Bisherige und neue Datenaufbereitung

Längsschnittvergleich, Soll-Ist-Vergleich und Quervergleich

Die Bilanzierung der Zielerreichung beruht auf der weiter oben bereits *dargestellten Sekundärdatenanalyse Professor/-innenanteile BFS-Daten und SUK-Daten (A)* (vgl. 2.2.1).

Die folgende Darstellung 2 zeigt mit den dunklen Feldern, welche Instrumente primär zu welchen Fragestellungen Auskunft geben.

Darstellung 2 Übersicht Datenerhebungsinstrumente

Datenerhebungsinstrument	Fragestellungen			
	Modul 1	Modul 2	Modul 3	Programm
A Sekundärdatenanalyse BFS / SUK				
B Fallstudien Mentees				
C Metaanalyse Selbstevaluationen Mentoringprojekte				
D Mündliche Befragung Gleichstellungsstellen				
E Schriftliche Befragung Professor/-innen				
F Dokumentenanalyse für Modul 2				
G Dokumentenanalyse für Modul 3				

2.3 Schriftliche Befragung der Professor/-innen: Organisation, Methodik und Rücklauf

Im Dezember 2007 werden insgesamt 2540 Professorinnen und Professoren per Email angeschrieben. Acht von zehn Universitäten stellen die Emailadressen den Evaluatorinnen zur Verfügung. Die Universitäten Basel und

Neuenburg administrieren den Versand selber. Bei den acht Universitäten, die uns die Adressen zur Verfügung stellen, versenden wir zwei gezielte Mahnschreiben an diejenigen Personen, die nicht geantwortet haben. Die beiden andern Universitäten versenden ein Mahnschreiben an alle Professor/-innen. Die Professorinnen und Professoren können den Fragebogen¹ online elektronisch ausfüllen oder aber ein gedrucktes Exemplar anfordern. 50 Professor/-innen füllen die Papierversion des Fragebogens aus.

1051 Fragebogen werden ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 41 % entspricht. Im Hinblick auf die Interpretation der Ergebnisse wird im Folgenden der Rücklauf nach vier Variablen analysiert: die Verteilung über die Universitäten hinweg, zwischen Männern und Frauen, über die Fachbereiche und über die Hierarchiestufen.

Darstellung 3 Rücklauf nach Universität

Rücklauf nach Universitäten												
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	ohne Angabe	Total
Anzahl der versandten Fragebogen	333	315	220	438	438	48	109	92	489	58	0	2540
Anzahl der retournierten Fragebogen	77	125	120	199	186	31	41	37	206	19	11	1051
Rücklaufquote gemessen am Versand	23 %	40 %	55 %	45 %	42 %	65 %	38 %	40 %	42 %	33 %		41 %

Insgesamt ist der Rücklauf mit 41 % als zufriedenstellend zu betrachten. Die Zahl der Antwortenden (N = 1051) ist genügend gross um statistisch signifikante Aussagen machen zu können. Dem Vergleich zwischen den Universitäten und auch zwischen den Fachbereichen sind jedoch durch die geringe Zahl von Antwortenden an den kleinen Universitäten, den geringen Rücklauf an drei der Universitäten und die begrenzten Zahl an Professor/-innen in einigen Fachbereichen Grenzen gesetzt.

Zwischen den Universitäten schwankt der Rücklauf beträchtlich, von 65 % an der Universität Luzern bis zu lediglich 23 % an der Universität Basel. An den Universitäten Neuenburg und der italienischen Schweiz liegt die Rücklaufquote mit 38 % bzw. 33 % ebenfalls eher tief. Die Unterschiede im Rücklauf lassen sich teilweise durch die Unterschiede in der Handhabung des Versands erklären. Ein gezieltes elektronisches Erinnern an Personen, die noch nicht geantwortet haben, ist bei den Universitäten Basel und Neuenburg nicht möglich. Eine Erklärung für den niedrigeren Rücklauf im Tessin ist, dass eine grössere Zahl an Professoren und Professorinnen neu und insbesondere an der Abteilung Architektur wenig in die Universität eingebunden ist - und dass der Fragebogen nur auf Deutsch und Französisch versendet wurde.²

Die Unterschiede im Rücklauf führen jedoch mit der Ausnahme von Basel nicht zu Verzerrungen: Die Universitäten sind bei den Antwortenden ähnlich vertreten wie in der Grundgesamtheit aller Professor/-innen. Lediglich die Universität Basel ist im Vergleich zur Grundgesamtheit bei den Antwortenden weniger stark vertreten (Anteil Grundgesamtheit Versand 13 %, Anteil Sample 7 %).

In unserem Sample sind Frauen im Vergleich zur Grundgesamtheit aller Professorinnen und Professoren mit 25 % der Antwortenden im Vergleich zu 15 % in der Gesamtprofessorenschaft übervertreten. Assistenzprofessor/-innen und Professor/-innen auf einer Förderprofessur sind im Sample leicht untervertreten. In der Grundgesamtheit stellen sie 27 %, während sie im Sample nur 20 % der Antwortenden ausmachen.

¹ Der Fragebogen befindet sich in Anhang 1.1.1.

² Ein weiterer Unterschied zwischen den Universitäten ist, dass die Anzahl der angeschriebenen Personen an einzelnen Universitäten deutlich differiert zur Anzahl der vom BFS ausgewiesenen ProfessorInnen (vgl. Anhang 1.1.2). In Basel und Lausanne ist die Anzahl der angeschriebenen ProfessorInnen deutlich höher, an der Universität USI deutlich tiefer als die Anzahl der ausgewiesenen ProfessorInnen. Der Unterschied an diesen Universitäten ist zu gross, um ihn mit der Fluktuation im Laufe eines Jahres zu erklären. Wahrscheinlicher ist, dass Basel und Lausanne auch ProfessorInnen der BFS-Kategorie III anschreiben, und die Universität USI ProfessorInnen, die kaum in die Universität integriert sind, nicht anschreiben liessen.

Ferner von Interesse für die Interpretation der Antworten ist die Beteiligung der Befragten an diversen Kommissionen. Vier von fünf Professor/-innen sind im Zeitraum 2000-2007 Mitglied von Berufungskommissionen, ein knapper Viertel war in Nachwuchsförderungskommissionen vertreten und ein gutes Zehntel der Befragten war in der Gleichstellungskommission aktiv. Rund eine(r) auf 10 Antwortende verfügt über Erfahrung als Mentorin oder Mentor.

Darstellung 4 Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Status und Beteiligung an Kommissionen

Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Status und Beteiligung an Kommissionen		
	N	%
<i>Geschlecht (N=1032)</i>		
Frauen	256	25 %
Männer	776	75 %
<i>Status (N=1047)</i>		
Ordentliche und ausserordentliche Professor/-innen	838	80 %
Assistenzprofessor/-innen, Förderprofessor/-innen	209	20 %
<i>Anstellungszeitraum (N=1042)</i>		
Gewählt vor Programmbeginn (2000)	426	41 %
Gewählt von 2000-2005	444	43 %
Gewählt ab 2006	172	17 %
<i>Leitungsfunktionen, Kommissionen (N=1051)</i>		
Aktuell Rektorats- / Unileitungsmitglied	27	3 %
Dekane / Dekaninnen (2000 et 2007)	130	12 %
Aktuell Dekan / Dekanin	97	9 %
Mitglied Berufungskommission (2000-2007)	835	79 %
Mitglied Nachwuchsförderungskommission (zwischen 2000 und 2007)	240	23 %
Mitglied Gleichstellungskommission	110	10 %
<i>Mentor/-in im Rahmen des Moduls 2 (N=1051)</i>		
Mentorinnen / Mentoren	120	11 %

Der Fachbereich Geistes- und Sozialwissenschaften ist im Sample mit 38 % im Vergleich zu 32 % in der Grundgesamtheit leicht übervertreten. Medizin/Pharmazie mit 18 % der Antwortenden im Vergleich zu 25 % in der Grundgesamtheit, und Wirtschaftswissenschaften mit 13 % in der Grundgesamtheit und 9 % bei den Antwortenden sind vergleichsweise weniger stark vertreten. Insgesamt ist die Verteilung über die Disziplinen hinweg jedoch zufrieden stellend ausgefallen. Kein Fachbereich ist ausgeprägt über- oder untervertreten.

Darstellung 5 Verteilung der Antworten (in Prozent) nach Disziplin

	Geistes-/Sozialwissenschaften	Wirtschaft	Recht	Naturwissenschaften / Technik	Medizin/ Pharmazie	Interdisz. Zentralbereich	Total
Grundgesamtheit (N=2560)*	32 %	13 %	9 %	19 %	25 %	2 %	100 %
Antworten (N=1051)	38 %	9 %	9 %	22 %	18 %	3 %	100 %

*Grundgesamtheit: Daten BFS für 2007, Abweichungen im Total von 100 % sind auf Rundungen zurückzuführen.

Frauen haben durchwegs in allen Disziplinen verhältnismässig häufiger geantwortet als Männer. Am ausgeprägtesten ist dies der Fall bei den Wirtschaftswissenschaften, in denen Frauen 22 % der Antwortenden stellen, aber nur 9 % der Professorenschaft ausmachen. Auch in den Sozial- und Geisteswissenschaften, wo ihr Anteil an den Antwortenden leicht über einem Drittel liegt, stellen Frauen in der Realität nur knapp einen Viertel der Professorenschaft.

Darstellung 6 Verteilung der Antworten (in Prozent) nach Disziplin und Geschlecht sowie Disziplin und Status

	Geistes-/Religionswissenschaften	Sozialwissenschaften	Wirtschaft	Recht	Naturwissenschaften/Technik	Medizin/ Pharmazie	Total
N	256	142	98	93	234	191	1014*
Antworten	25 %	14 %	10 %	9 %	23 %	19 %	100 %
Antworten Frauen	32 %	35 %	22 %	26 %	16 %	17 %	24 %
Antworten Männer	68 %	65 %	78 %	74 %	84 %	84 %	76 %
Antworten ordentliche und ausserordentliche Professor/-innen	80 %	71 %	86 %	91 %	78 %	80 %	80 %
Antworten Assistenz- und Förderprofessor/-innen	20 %	29 %	14 %	9 %	22 %	20 %	20 %

*Professorinnen und Professoren, die angegeben haben, keiner der sechs Disziplinen anzugehören, wurden bei dieser Analyse nach Disziplin nicht berücksichtigt.

Weitere Ausführungen zur Auswertung der empirischen Daten befinden sich im Anhang 1.1.3.

B Evaluationsergebnisse

1 Kontext des Bundesprogramms

Das Bundesprogramm interveniert in eine Universitätslandschaft, die in Bewegung ist. Die Bolognaform strukturiert die Studiengänge neu und organisiert sie nach dem anglosächsischen Modell von Bachelor, Master und PhD. Gleichzeitig folgt die wissenschaftliche Laufbahn in der Schweiz in aller Regel nicht nach dem nordamerikanischen Tenure-Track System. Die Karriere bis zu einer Professur kann ganz unterschiedlich verlaufen. Sie kann beispielsweise über kantonale oder Drittmittelstellen führen, einen Auslandsaufenthalt mit SNF-Stipendium oder anderen Mitteln einschliessen, eine befristete Assistenzprofessur beinhalten oder auch eine vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierte Förderprofessur. Ausseruniversitäre Erfahrung kann ebenso von Relevanz sein. Die Habilitation ist für die Erlangung einer Professur weniger bedeutend, und kumulative Habilitationen erlauben es, Artikel in peer-review Zeitschriften zu veröffentlichen und gleichzeitig die traditionellen Hürden einer akademischen Karriere – zumindest im deutschsprachigen Raum – zu nehmen. Während vor wenigen Jahrzehnten ein Uni interner Karriereverlauf sehr wohl zu einer Professur führen konnte, ist heute die externe Anerkennung der wissenschaftlichen Leistungen unabdingbar. Wissenschaftliche Mobilität und Anerkennung durch Stipendien und Förderbeiträge von Dritten, Teilnahme an internationalen Kongressen, Erfahrungen an mehr als einer Universität, Mitarbeit in internationalen Forschungsprojekten und die Publikation in internationalen peer-reviewten Zeitschriften sind heute unerlässlich.

Für das Verständnis der Wirkungszusammenhänge des Bundesprogramms bedeutet dies konkret, dass die universitären Akteure und Akteurinnen im Selektionsprozess zwar sehr wichtige, aber nicht die einzigen relevanten sind. Der Nationalfonds, aber auch andere Forschungsförderungseinrichtungen, sind von beträchtlicher Bedeutung für den individuellen Karriereverlauf und somit die Chancen auf eine Professur.

Der Nationalfonds setzt sich in den letzten Jahren ebenfalls intensiv mit der Frage der Chancengleichheit und schafft zahlreiche Massnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit: u.a. Gleichstellungsleitbild, Installation einer Gleichstellungskommission und eines Gleichstellungsmonitorings für die Vergabe von Forschungsgeldern. Auch auf der europäischen Ebene hat die Diskussion um Chancengleichheit bis heute zu zahlreichen Analysen und Massnahmen geführt.³

Schliesslich interveniert das Programm zu Beginn auch in einen Kontext, in dem an etlichen, aber nicht allen Universitäten bereits vor Beginn des Programms Massnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit bestehen. So verfügt die Mehrheit der Universitäten vor Programmbeginn über eine Gleichstellungsstelle oder eine Gleichstellungskommission. Gesetzliche Regelungen betreffend Geschlechtergleichheit oder sexueller Belästigung sind 1999 an etlichen Universitäten in Planung oder schon in Kraft.

Es lässt sich somit sagen, dass die Stossrichtung des Bundesprogramms in Richtung einer Korrektur der vertikalen und horizontalen Segregation an den zehn Schweizer Universitäten durch die Politik Dritter, nationaler, internationaler sowie universitätsinterner Akteure geteilt und unterstützt wird. Verschiedene gesellschaftliche und universitätsspezifische Kontextfaktoren beeinflussen entsprechend die Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit an den Universitäten. Es ist daher nicht immer möglich, die Outcomes des Programms von den Wirkungen anderer Massnahmen und Veränderungen des Kontexts trennscharf zu unterscheiden.

³ Vgl. z. B. Mapping the Maze, Getting more Women to the Top in Research, European Commission, European Communities 2008, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf.
She Figures 2006, http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf.
Benchmarking Policy Measures for Gender Equality In Science, European Commission, European Communities 2008, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf.

2 Kenntnisse der Professor/-innen über das Bundesprogramm und Beteiligung am Programm

Das Bundesprogramm Chancengleichheit richtet sich an und involviert Professor/-innen in ganz unterschiedlichen Funktionen. Direkt involviert in Programmsteuerungsverfahren sind die Rektorate und Dekanate. Einige Professor/-innen haben Entscheidungsfunktionen in Trägerschaften von Kinderbetreuungsangeboten oder in Gleichstellungskommissionen. Sehr viele Professor/-innen sind angesprochen als Mitglieder von Berufungskommissionen, und ganz besonders Frauen beteiligen sich aktiv an der Umsetzung von Modul 2 als MentorInnen oder im Beirat von Mentoringprojekten. Im Hinblick auf die Nachwuchsförderung nehmen alle Professor/-innen eine wichtige Rolle ein – eine aktive Mitarbeit am Programm geschieht jedoch freiwillig und ohne zusätzliche Ressourcen.

Die Professor/-innen werden nach 8 Jahren Programmlaufzeit nach ihren Kenntnissen über das Bundesprogramm gefragt. Knapp $\frac{3}{4}$ der Professor/-innen kennen das Programm. Von denjenigen, die das Programm kennen, geben wiederum $\frac{3}{4}$ an, dass sie das Programm allgemein kennen. Von den drei Modulen ist das Modul Mentoring das bekannteste, das Modul Kinderbetreuung das am wenigsten bekannte (Darstellung 7). Wir können jedoch davon ausgehen, dass einige der Professor/-innen, die nur Kenntnisse über das Programm allgemein angeben, durchaus auch Kenntnisse über die einzelnen Module haben. Dies wird unter anderem dadurch bestätigt, dass deutlich mehr als 56 % bzw. 29 % die detaillierten Fragen zu den Modulen Anreizsystem und Mentoring beantworten (vgl. Darstellung 24, Darstellung 33).

Darstellung 7 Kenntnisse über das Bundesprogramm, in Prozent

Welche Kenntnisse haben Sie über das Bundesprogramm?		
Über das Bundesprogramm etwas oder sehr informiert (N=1048)	68 % (713)	
	Anteil gemessen an den informierten Professor/-innen ^a	Anteil gemessen an allen Professor/-innen ^a
Über das Programm allgemein	75 %	50 %
Über das Anreizmodul	29 %	19 %
Über das Modul Mentoring	56 %	37 %
Über das Modul Kinderbetreuung	14 %	10 %
N (Antwortende)	701	1051

^a Mehrfachantworten möglich

Die Kenntnisse über das Programm und die Module unterscheiden sich nach Fachbereichen. Professorinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften und Recht kennen das Programm besser als Professor/-innen der Wirtschaftswissenschaften und der Exakten und Naturwissenschaften / Technik (Darstellung 8).

Darstellung 8 Kenntnisse über das Bundesprogramm nach Fachbereichen, in Prozent

Welche Kenntnisse haben Sie über das Bundesprogramm?							
	Geistes u. Religion % / (N)	Sozial % / (N)	Wirt- schaft % / (N)	Recht % / (N)	Naturw. Technik % / (N)	Medizin Pharm. % / (N)	V (N total)
Über das Bundesprogramm etwas oder sehr informiert	76 % (255)	77 % (141)	60 % (98)	72 % (92)	57 % (234)	65 % (191)	.17*** (1011)
Anteil gemessen an den informierten Professor/-innen (N=674) ^a							
Über das Programm allgemein	74 %	71 %	89 %	72 %	70 %	76 %	
Über das Anreizmodul	33 %	27 %	27 %	49 %	23 %	19 %	
Über das Modul Mentoring	57 %	65 %	47 %	64 %	51 %	53 %	
Über das Modul Kinderbetreuung	18 %	15 %	15 %	12 %	13 %	11 %	
N (Antwortende)	190	109	55	67	131	122	

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. nicht signifikant ^aMehrfachantworten möglich

Auch zwischen den Universitäten bestehen Unterschiede bezüglich der Kenntnisse. Für die grösseren Universitäten sind zwischen gut Zwei-Drittel (62 % Fribourg) bis gut ¾ der Professorenschaft (77 % LS) etwas oder gut über das Programm informiert. Aufgrund der geringen Anzahl Aussagen an den kleineren Universitäten LU, NE, SG, USI sind die Ergebnisse dieser Universitäten vorsichtig zu interpretieren (vgl. Darstellung 9). Diese Universitäten sind deshalb in [Klammern] gesetzt.

Darstellung 9 Kenntnisse über das Bundesprogramm nach Universitäten, in Prozent

Welche Kenntnisse haben Sie über das Bundesprogramm?											
	BS % / (N)	BE % / (N)	FR % / (N)	GE % / (N)	LS % / (N)	[LU] % / (N)	[NE] % / (N)	[SG] % / (N)	ZH % / (N)	[USI] % / (N)	V (N total)
Über das Bundesprogramm etwas oder gut informiert	69 % 77	68 % 125	62 % 120	68 % 198	77 % 184	84 % 31	71 % 41	60 % 37	61 % 205	74 % 19	.14* (1037)
Anteil gemessen an den über das Programm informierten Professor/-innen (N=690) ^a											
Über das Programm allgemein	76 %	76 %	69 %	68 %	76 %	96 %	52 %	86 %	77 %	92 %	
Über das Anreizmodul	34 %	21 %	25 %	35 %	23 %	46 %	28 %	50 %	28 %	15 %	
Über das Modul Mentoring	72 %	60 %	51 %	62 %	47 %	50 %	76 %	50 %	56 %	31 %	
Über das Modul Kinder- betreuung	17 %	16 %	12 %	8 %	9 %	31 %	45 %	23 %	12 %	23 %	
N (Antwortende)	53	82	73	133	137	26	29	22	122	13	

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. nicht signifikant ^aMehrfachantworten möglich

Professorinnen sind über das Programm besser informiert als Professoren. Als Mentorinnen und Vorbilder für Nachwuchswissenschaftlerinnen werden sie von den Programmverantwortlichen gezielt angesprochen. Es scheint zudem, dass sie sich besser ansprechen lassen (Darstellung 10).

Darstellung 10 Kenntnisse über das Bundesprogramm nach Geschlecht und Status, in Prozent

Welche Kenntnisse haben Sie über das Bundesprogramm?				
	Frauen (N = 255)	Männer (N = 774)	Ordentl. a.o.Prof. (N = 835)	Assistenz- Prof. (N = 209)
Über das Bundesprogramm etwas oder sehr informiert	79 %	65 %	69 %	63 %
V (N)	.13*** (1029)		n.s. (1044)	
Anteil gemessen an den über das Programm informierten Professor/-innen (N=689/697)^a				
Über das Programm allgemein ^a	63 %	79 %	75 %	72 %
Über das Anreizmodul ^a	44 %	23 %	30 %	23 %
Über das Modul Mentoring ^a	73 %	50 %	56 %	57 %
Über das Modul Kinderbetreuung ^a	20 %	12 %	15 %	11 %
N (Antwortende)	199	490	566	131

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. nicht signifikant.
^a Mehrfachantworten möglich

17 % aller Professor/-innen und 25 % der Professor/-innen, die angeben, dass sie über das Programm informiert sind, beteiligten sich in der einen oder andern Form an der Umsetzung oder an Aktivitäten des Programms. Das Modul Mentoring löst am meisten Beteiligung aus (vgl. Darstellung 11 sowie Anhang 2.1).

Darstellung 11 Beteiligung am Bundesprogramm, in Prozent

Haben Sie selber an Aktivitäten teilgenommen oder waren Sie an der Umsetzung des Bundesprogramms beteiligt?		
	Anteil gemessen an den informierten Professor/-innen ^a (N = 713)	Anteil gemessen an allen Professor/-innen ^a (N = 1051)
An Aktivitäten teilgenommen	25 %	17 %
Teilnahme als ^a		
Referent/-in, Berater/-in, Mentor/-in	10 %	7 %
Teilnehmende/-r an einem Kolloquium oder einer Tagung	7 %	5 %
Mitglied eines Gremiums, das über die Vergabe von Programmmitteln entscheidet	6 %	4 %
Mitglied eines Gremiums, das über Programmaktivitäten entscheidet	5 %	4 %
Nutzer/-in von Kursen, Beratungsleistungen	3 %	2 %

^a Mehrfachantworten möglich
Missing Data werden gleich behandelt wie Nicht-Teilnahme

Darstellung 12 Beteiligung am Bundesprogramm nach Geschlecht und Status, in Prozent

Haben Sie selber an Aktivitäten teilgenommen oder waren Sie an der Umsetzung der Bundesprogramms beteiligt?				
	Frauen	Männer	Ordent. Ausserordent. Prof.	Assist. Förder. Prof.
An Aktivitäten teilgenommen ^a	38 %	10 %	18 %	12 %
N(Personen, die am Programm teilgenommen haben)	97	80	153	26
V(N total)	.34*** (1032)		n.s. (1047)	
Gemessen an den über das Programm informierten Professor/-innen (N=701/709) ^b				
Als Referent/-in, Berater/-in, Mentor/-in	22 %	6 %	11 %	5 %
Als Teilnehmende/-r an einem Kolloquium oder einer Tagung	15 %	4 %	6 %	8 %
Als Mitglied eines Gremiums, das über die Vergabe von Programmmitteln entscheidet	10 %	5 %	7 %	2 %
Als Mitglied eines Gremiums, das über Programmaktivitäten entscheidet	8 %	4 %	6 %	2 %
Als Nutzer/-in von Kursen, Beratungsleistungen	8 %	1 %	2 %	8 %
N (antwortende Personen)	81	71	132	22

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. nicht signifikant.
^aFrage richtet sich nur an Personen, die angeben, dass sie über das Programm (etwas oder gut) informiert sind.
^bMehrfachantworten möglich
 Missing Data werden gleich behandelt wie Nicht-Teilnahme

Die unterschiedliche Beteiligung am Bundesprogramm zwischen Frauen und Männern ist ausgeprägt. Dies ist teilweise vom Programm beabsichtigt. Insbesondere im Rahmen des Moduls Mentoring werden Professorinnen gezielt angesprochen.

Die insgesamt eher geringe Beteiligung sehen wir im Zusammenhang damit, dass es nicht zu den Zielen des Programms gehört, möglichst viele Professor/-innen direkt zu involvieren. Mit Blick auf die personellen Ressourcen kann die Beteiligung auch dahingehend interpretiert werden, dass die Umsetzung des Programms bei den Professoren insgesamt relativ wenige Ressourcen in Anspruch nimmt.

Wie im Methodenteil dargelegt, basiert die Evaluation auf Soll-Ist-Vergleichen. Für die Kenntnisse zum Programm und den Modulen liegen jedoch keine Soll-Werte vor. Es bestehen auch keine Vergleichsdaten zu vergleichbaren Programmen oder zu früheren Zeitpunkten, welche als Massstab zur Beurteilung dienen könnten. Es lassen sich jedoch auf Grund der Programmstruktur einige Überlegungen anstellen, welche Art von Kenntnisgrad zu erwarten ist. Aufgrund der folgenden Überlegungen ist kein 100 % Kenntnisgrad zu erwarten:

- Das Programm spricht die Professorenschaft indirekt an, über die Vermittlung der für die Umsetzung des Programms primär verantwortlichen Akteure und Akteurinnen, namentlich Universitätsleitung und Gleichstellungsstellen.
- Nicht alle Professoren und Professorinnen sind im untersuchten Zeitraum an Berufungsverfahren beteiligt.
- Die Mentoringprojekte und -aktivitäten sind nicht flächendeckend angelegt. Nicht alle Fachbereiche sind im gleichen Ausmass involviert.
- Erst kürzlich berufene Professorinnen und Professoren, namentlich diejenigen aus dem Ausland, dürften mit dem Programm nicht vertraut sein.

Daher beurteilen wir den Kenntnisstand als insgesamt zufriedenstellend.

3 Leistungen und Wirkungen von Modul 1 Anreizprämie

3.1 Berufungen von Professorinnen und Professoren

3.1.1 Berufungen und Anreizprämie (ordentliche und ausserordentliche Professoren und Professorinnen)

Das Anreizmodul honoriert die Ernennung von ordentlichen und ausserordentlichen Professor/-innen mit dem Ziel, bis 2006 einen Professorinnenanteil von 14 % zu erreichen. Vom 1. Sept. 1999 bis 31. August 2007 berufen die Schweizer Universitäten 230 Professorinnen und 902 Professoren. Der Frauenanteil beträgt bei den Berufungen in diesem Zeitraum durchschnittlich 20 %. Dabei liegt der Anteil in der zweiten Programmperiode leicht höher als in der ersten (18 % von 1999-2003; 22 % von 2003-2007). Die Universitäten Luzern (36 %), Basel und Fribourg (beide 26 %) berufen den höchsten Anteil Frauen. Den tiefsten Anteil Frauen berufen die Universitäten Tessin (3 %), St. Gallen (16 %) und Zürich (17 %) (vgl. Darstellung 13).

Darstellung 13 Ernennungen ordentlicher und ausserordentlicher Professor/-innen vom 1. 9. 1999 bis 31. 8. 2007 nach Universitäten

Neuernennungen gemäss Erhebungen der SUK seit 1. September 1999 bis 31. August 2007											
Programmperiode I (P1) von 1999-2003, Programmperiode II (P2) von 2003-2007											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Ernennungen P1	61	59	32	107	65	16	18	25	92	23	498
Ernennungen P2	65	61	52	126	124	12	37	19	128	10	634
Ernennungen total	126	120	84	233	189	28	55	44	220	33	1132
Berufene Frauen P1	15	13	9	16	10	4	3	2	16	1	89
Berufene Frauen P2	18	14	13	31	24	6	8	5	22	0	141
Berufene Frauen total	33	27	22	47	34	10	11	7	38	1	230
% berufene Frauen P1	24.6 %	22 %	28.1 %	15 %	15.4 %	25 %	16.7 %	8 %	17.4 %	4.3 %	17.9 %
% berufene Frauen P2	27.7 %	23 %	25 %	24.6 %	19.3 %	50 %	21.6 %	26.3 %	17.2 %	0 %	22.2 %
% berufene Frauen total	26.2 %	22.5 %	26.2 %	20.2 %	18 %	35.7 %	20 %	15.9 %	17.3 %	3 %	20.3 %

Die Fachbereiche Geistes- und Sozialwissenschaften (30 %) und Recht (28 %) berufen den höchsten Anteil an Professorinnen. Deutlich geringer ist der Anteil berufener Professorinnen in den Fachbereichen Technik (0 %), Naturwissenschaften (13 %) Medizin und Wirtschaft (14 %) (vgl. Darstellung 14)

Darstellung 14 Ernennungen ordentlicher und ausserordentlicher Professor/-innen vom 1. 9. 1999 bis 31. 8. 2007 nach Fachbereichsgruppen

Neuernennungen gemäss Erhebungen der SUK seit 1. September 1999 bis 31. August 2007								
Programmperiode I (P1) von 1999-2003, Programmperiode II (P2) von 2003-2007								
	Geistes + Soziale	Wirt- schaft	Recht	Exakte + Natur	Medizin + Pharm	Technik	Interdisz. und andere	Total
Ernennungen P1	138	73	42	93	122	8	22*	498
Ernennungen P2	238	66	65	116	142	5	2	634
Ernennungen total	376	139	107	209	264	13	24	1132
Berufene Frauen P1	40	10	12	8	16	0	3*	89
Berufene Frauen P2	73	9	18	19	20	0	2	141
Berufene Frauen total	113	19	30	27	36	0	5	230
% berufene Frauen P1	29 %	13.7 %	28.6 %	8.6 %	13.1 %	0 %	14.3 %	17.9 %
% berufene Frauen P2	30.7 %	13.6 %	27.7 %	16.4 %	14.1 %	0 %	100 %	22.2 %
% berufene Frauen total	30 %	13.7 %	28 %	12.9 %	13.6 %	0 %	21.7 %	20.3 %

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

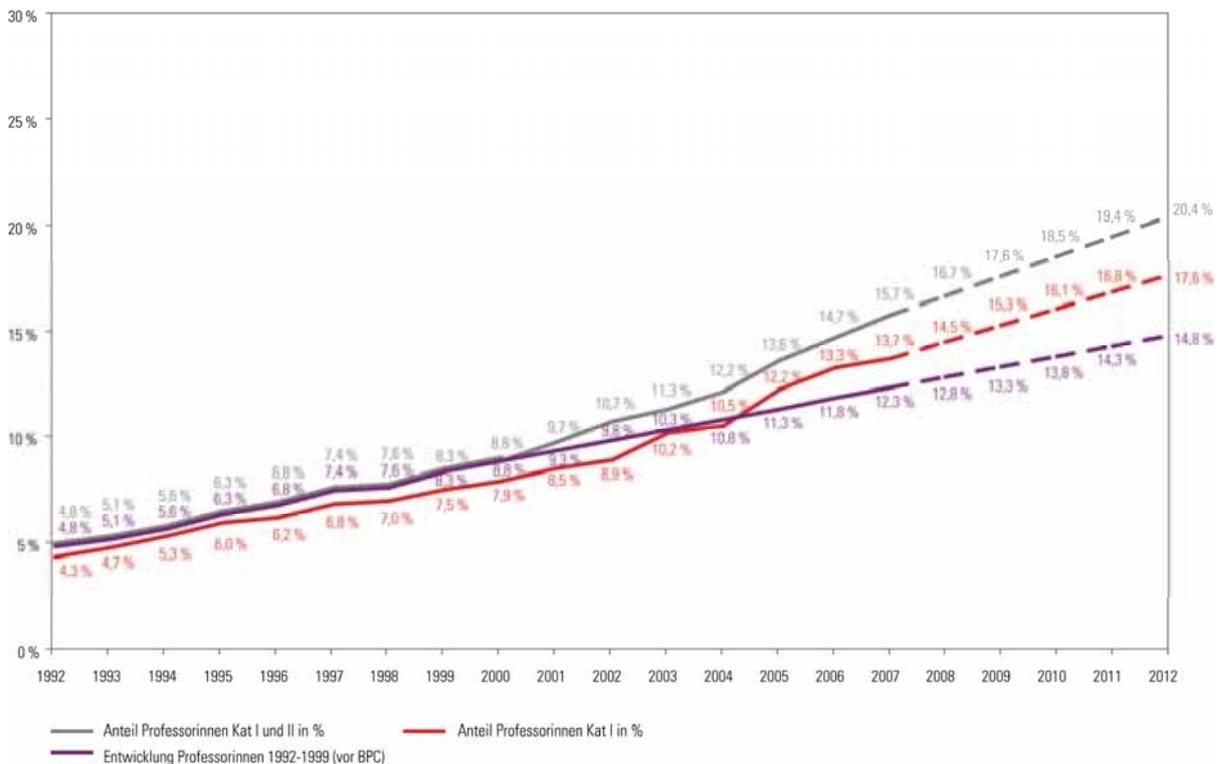
Die Ernennung von Assistenzprofessorinnen wird durch das Anreizmodul nicht honoriert. Eine systematische Erhebung der Ernennungen findet seit 1. September 2000 statt (vgl. Anhang 2.2).

Die Erhebungen zeigen, dass der Anteil Frauen bei den Berufungen der Assistenzprofessor/-innen mit 31 % höher ist als bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professor/-innen (20 %). Besonders hoch ist der Anteil berufener Frauen an den Universitäten Fribourg (41 %), Lausanne (36 %), Luzern (50 %) und Neuenburg (42 %) und in den Fachbereichen Geistes- und Sozialwissenschaften (42 %) und Recht (38 %). Deutlich unter dem schweizerischen Durchschnitt liegen die Universitäten Bern (19 %), Genf (23 %) und Tessin (21 %) und die Fachbereiche Wirtschaft (24 %), Exakte- und Naturwissenschaften (23 %), Medizin und Technik (21 %).

3.2 Zielerreichung und Entwicklung der Frauenanteile bei den Professor/-innen

Darstellung 15 zeigt, wie sich die Frauenanteile bei den Professor/-innen vor und während des Programms entwickelt haben und evtl. künftig weiterentwickeln werden. Dabei ist in den Jahren nach Start des Bundesprogramms eine leicht grössere Zunahme des Professor/-innenanteils zu verzeichnen als in den Jahren 1992 bis 1999. Die Zunahme ist jedoch zu gering, um daraus verlässlich eine direkte Programmwirkung abzuleiten.

Darstellung 15 Prozent-Anteile ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Assistentzprofessorinnen⁴ an den Universitäten 1992-2012 (effektiv und extrapoliert)

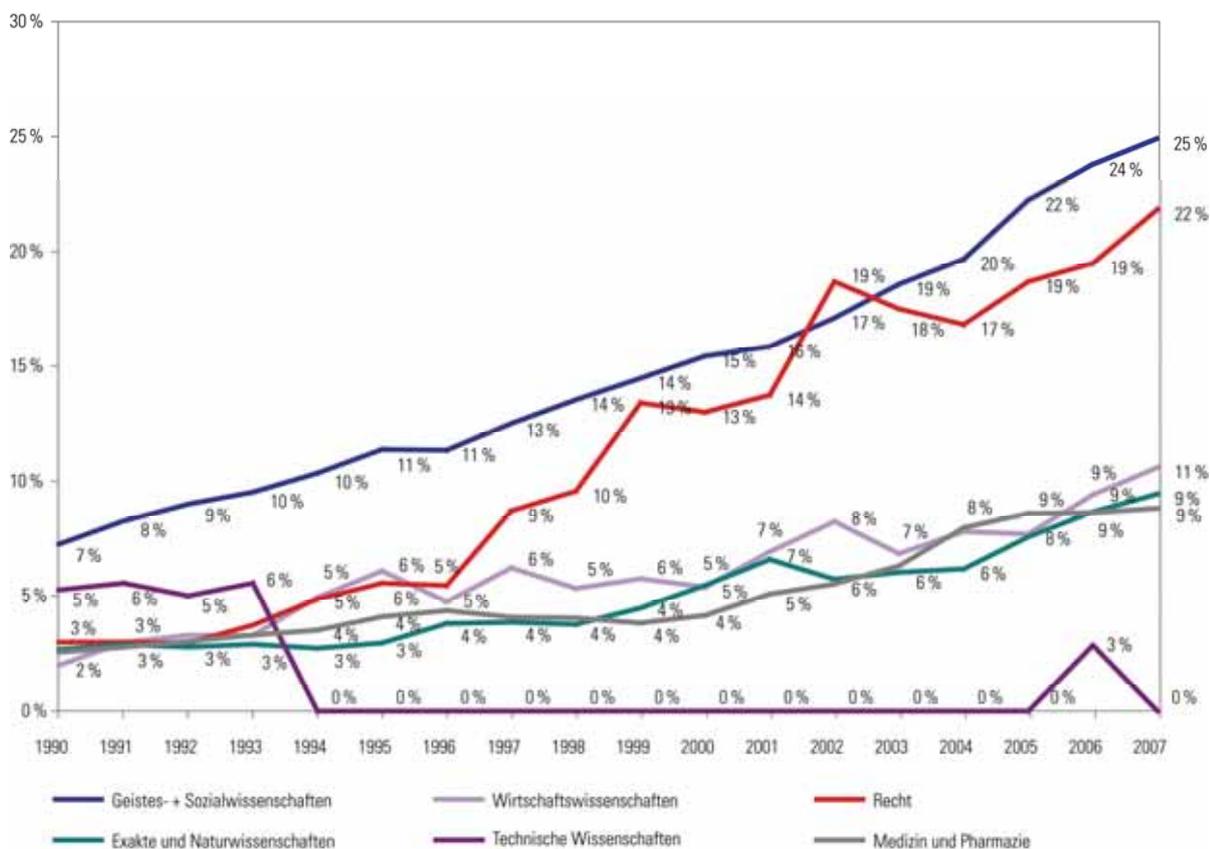


Quellen: Bundesamt für Statistik – Personal der universitären Hochschulen; Schweizerische Universitätskonferenz Lenkungsausschuss Bundesprogramm Chancengleichheit für Frau und Mann an Universitäten

Darstellung 16 zeigt, wie sich die Professorinnenanteile (ordentliche, ausserordentliche und Assistentzprofessorinnen) in den Fachbereichen entwickeln. Eine stärkere Entwicklung nach 2000 ist in Medizin, Wirtschaftswissenschaften und Naturwissenschaften zu erkennen und bei den Geistes- und Sozialwissenschaften. Bei den Rechtswissenschaften setzt die Zunahme der Frauenanteile bereits 1997 ein. Die Auswirkungen auf die vertikale Segregation behandeln wir in Kapitel 5.

⁴ Das BFS unterscheidet zwischen ProfessorInnen der (Unter-)Kategorien I und II. In seinen Publikationen werden diese (Unter-)Kategorien nicht separat ausgewiesen. Da die ProfessorInnen der (Unter-)Kategorie I am ehesten denjenigen ProfessorInnen entsprechen, für deren Berufungen die Universitäten mit dem Anreizsystem belohnt werden (ordentliche und ausserordentliche ProfessorInnen), weisen wir sie separat aus. Den Ausgangspunkt für das Bundesprogramm bilden die BFS-Daten. Nur mit ihnen kann der Zuwachs über die ganze Programmzeit bestimmt werden, denn die Schweizerische Universitätskonferenz erhebt den Gesamtbestand der ProfessorInnen erst seit 2002. Abweichungen zwischen den Daten des BFS und den Daten der Schweizerischen Universitätskonferenz ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Kategorienbildung und des unterschiedlichen Erhebungszeitpunktes (Kalenderjahreswechsel, Akademischer Jahreswechsel).

Darstellung 16 Prozent-Anteile Professorinnen in den Fachbereichen 1990-2007



Quelle: Bundesamt für Statistik – Personal der universitären Hochschulen

3.3 Zielerreichung des Bundesprogramms

Das Bundesprogramm will in den ersten zwei Programmphasen den Frauenanteil an den ordentlichen und ausserordentlichen Professor/-innen bis 2006 verdoppeln. Entsprechend sollen 2006 14 % Frauen als Professorinnen an den Schweizer Universitäten tätig sein.

Ausgehend von der Datenbasis der SUK⁵ erreichen die Universitäten 2007 mit einem Frauenanteil von 14,4 % das gesetzte Ziel. Mehr als 14 % erreichen die Universitäten BS, FR, GE, LU und NE (vgl. Darstellung 17).

Ausgehend von der Datenbasis des BSF⁶ zu den ordentlichen und ausserordentlichen Professor/-innen erreichen die Universitäten BS, GE, LU und NE dieses Ziel sowie die Fachbereiche Geistes- und Sozialwissenschaften und Recht (vgl. Darstellung 18 und Darstellung 19). Gesamtschweizerisch wird dieses Ziel bis Ende der zweiten Programmperiode nicht erreicht (13,7 %). Darstellung 15 zeigt, dass das Ziel mit 15,7 % erreicht wird, wenn ordentliche, ausserordentliche und Assistenzprofessor/-innen (BFS-Kategorie I und II) berücksichtigt werden.

⁵ Die SUK startet mit ihren Erhebungen 2002. Die SUK erhebt den Bestand und (als einzige) die neu gewählten ProfessorInnen. Sie unterscheidet einerseits ordentliche und ausserordentliche ProfessorInnen, die den Kriterien für das Anreizmodul entsprechen, und andererseits Assistenzprofessor/-innen. Die Professor/-innen-Kategorien der SUK sind nicht deckungsgleich mit den Kategorien des BFS. Die ordentlichen und ausserordentlichen Professor/-innen entsprechen am ehesten der BFS-Kategorie I. Die Daten unterscheiden sich auch durch den Erhebungszeitpunkt. Die SUK erhebt die Daten per Ende akademisches Jahr, das BFS per Ende Kalenderjahr. Seit 2008 werden die Daten von der CRUS erhoben.

⁶ Das BFS unterscheidet zwischen Professor/-innen der (Unter-)Kategorien I und II. In seinen Publikationen werden diese (Unter-)Kategorien nicht separat ausgewiesen. Da die Professor/-innen der (Unter-)Kategorie I am ehesten denjenigen Professor/-innen entsprechen, für deren Berufungen die Universitäten mit dem Anreizsystem belohnt werden (ordentliche und ausserordentliche Professor/-innen), weisen wir die Kategorie I separat aus. Die BFS-Daten liegen ab 1982 vor und ermöglichen deshalb Entwicklungen vor und während des Programms aufzuzeigen.

Drei der Universitäten, die 1999 einen tiefen Frauenanteil haben, können ihre Frauenanteile verdoppeln (FR, NE, SG). Zu berücksichtigen gilt, dass die Universitäten unterschiedliche Profile haben, was die angebotenen Fachbereiche betrifft. Die Universität Genf bietet als einzige Universität Studien in allen Fachbereichen an und BS, BE, LS und ZH bieten Studien in allen Fachbereichen ausser Technische Wissenschaften an. Während LU mit Rechtswissenschaften und Geistes- und Sozialwissenschaften Fachbereiche mit traditionell hohen Frauenanteilen anbietet, haben USI und SG Studienbereiche mit eher geringen Frauenanteilen (technische Wissenschaften bzw. Wirtschaft). Luzern und USI haben die Chancen von jüngeren Universitäten (nämlich von Beginn weg Chancengleichheitsanliegen bei den Berufungen berücksichtigen zu können), unterschiedlich genutzt. So ist der geringe Anteil Frauen bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professor/-innen (Kat. I-Professor/-innen) nicht allein auf den Fachbereich Technik an der USI zurückzuführen, sondern auch auf geringe Anteile im Fachbereich Geistes- und Sozialwissenschaften.

Darstellung 17 SUK-Daten⁷: Anteil Professorinnen am 31.8.2003, 31.8.2006 und 31.8.2007 an den Universitäten

Entwicklung Anzahl Professorinnen nach SUK 2003 - 2007. Zielvorstellung Ende 2006 = 14 %											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
IST 31.08.2003 in %	9,1 %	10,3 %	4,7 %	12,7 %	9,5 %	18,5 %	10,1 %	3,9 %	9,1 %	2,4 %	9,6 %
IST 31.08.2006 in %	14,9 %	13,5 %	14,0 %	15,4 %	13,4 %	27,3 %	12,9 %	8,8 %	13,5 %	2,4 %	13,9 %
IST 31.08.2007 in %	14,9 %	13,6 %	14,5 %	16,5 %	13,6 %	28,9 %	17,6 %	8,8 %	13,4 %	2,4 %	14,4 %
Soll 14 % bis 2006	ja	nein	ja	ja	nein	ja	nein	nein	nein	nein	nein
Soll 14 % bis 2007	ja	nein	ja	ja	nein	ja	ja	nein	nein	nein	ja

Quelle: Erhebung der SUK – Schweizerische Universitätskonferenz, Programmkoordination Bundesprogramm

Darstellung 18 BFS-Daten: Anteil Professorinnen Kategorie I am 31.12.1999, 31.12.2003, 31.12.2006 und 31.12.2007 an den Universitäten⁸

Entwicklung Anzahl Professorinnen Kategorie I nach BFS innerhalb von 6 und von 7 Jahren (Ende 1999 bis Ende 2007). Zielvorstellung Ende 2006 = 14 %											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
IST 31.12.1999 in %	7,7 %	7,7 %	3,6 %	11,0 %	6,8 %	11,8 %	7,0 %	2,6 %	7,3 %	0,0 %	7,5 %
IST 31.12.2003 in %	10,3 %	10,6 %	4,9 %	13,0 %	9,3 %	29,2 %	9,6 %	3,9 %	11,6 %	2,9 %	10,2 %
IST 31.12.2006 in %	14,5 %	14,0 %	9,5 %	14,8 %	11,4 %	29,7 %	17,3 %	7,6 %	13,4 %	2,8 %	13,3 %
IST 31.12.2007 in %	14,9 %	13,7 %	11,0 %	15,2 %	12,3 %	29,0 %	18,9 %	8,7 %	13,4 %	2,9 %	13,7 %
Soll von 14 % bis 2006	ja	ja	nein	ja	nein	ja	ja	nein	nein	nein	nein
Soll von 14 % bis 2007	ja	nein	nein	ja	nein	ja	ja	nein	nein	nein	nein
Verdoppelung bis Ende 2007 erreicht	nein	nein	Ja	nein	nein	ja	ja	ja	nein	-	nein

Quelle: Bundesamt für Statistik – Personal der universitären Hochschulen

⁷ Vgl. Fussnote 5 und 6.

⁸ Das BFS unterscheidet zwischen ProfessorInnen der (Unter-)Kategorien I und II. In seinen Publikationen werden diese (Unter-)Kategorien nicht separat ausgewiesen. Da die ProfessorInnen der (Unter-)Kategorie I am ehesten denjenigen ProfessorInnen entsprechen, für deren Berufungen die Universitäten mit dem Anreizsystem belohnt werden (ordentliche und ausserordentliche ProfessorInnen), weisen wir sie separat aus.

Darstellung 19 Anteil Professorinnen am 31. 12. 1999, 31. 12. 2003, 31. 12. 2006 und 31. 12. 2007 in den Fachbereichen⁹

Entwicklung Anzahl Professorinnen Kategorie I nach BFS innerhalb von 6 und von 7 Jahren (Ende 1999 bis Ende 2007).
Zielvorstellung Ende 2006 = 14 %

	Geistes + Soziale	Wirt- schaft	Recht	Exakte + Natur	Medizin + Pharm	Technik	Interdisz. und andere	Total
IST 31.12.1999 in %	12,4 %	5,1 %	11,8 %	4,1 %	4,3 %	0,0 %	5,9 %	7,5 %
IST 31.12.2003 in %	15,5 %	7,6 %	15,2 %	5,4 %	6,3 %	0,0 %	17,4 %	10,2 %
IST 31.12.2006 in %	20,4 %	9,3 %	18,8 %	6,8 %	8,1 %	5,6 %	19,0 %	13,3 %
IST 31.12.2007 in %	21,1 %	9,2 %	20,5 %	7,5 %	7,3 %	0,0 %	23,8 %	13,7 %
Soll von 14 % bis 2006	ja	nein	ja	nein	nein	nein	ja	nein
Soll von 14 % bis 2007	ja	nein	ja	nein	nein	nein	ja	nein
Verdoppelung bis Ende 2007 erreicht	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	-	Ja	nein

Quelle: Bundesamt für Statistik – Personal der universitären Hochschulen

⁹ Siehe vorherige Fussnote

Darstellung 20 gibt einen Überblick und zeigt, wie sich die Professorinnenanteile (ordentliche, ausserordentliche und Assistenzprofessorinnen) zwischen den Fachbereichen je nach Universität unterscheiden.

Darstellung 20 Höchste und geringste Frauenanteile je Fachbereich bei den Professor/-innen getrennt nach ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen (Kat. I) und alle Professor/-innen (Kat. I und II).

Die drei Universitäten mit den jeweils höchsten Frauenanteilen im Fachbereich und die Universität mit dem geringsten Frauenanteil bei den Professor/-innen im Fachbereich.												
	Kat.	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Geistes- und Sozialwissenschaften	I u. II	26 %					35 %	31 %	20 %			25 %
	I	24 %					35 %	29 %			7 %	21 %
Wirtschaft	I u. II	0 %			19 %					15 %	15 %	11 %
	I	0 %	0 %		20 %	18 %		0 %		12 %	0 %	9 %
Recht	I u. II			23 %	34 %		32 %		5 %			22 %
	I	29 %			32 %		24 %		5 %			20 %
Exakte und Naturwissenschaften	I u. II			5 %				11 %		14 %	17 %	9 %
	I			10 %				13 %		10 %	0 %	7 %
Medizin, Pharmazie	I u. II	10 %	11 %		11 %	7 %						9 %
	I	11 %	11 %	0 %	6 %							7 %
Technische Wissenschaften	I u. II				0 %			0 %			0 %	0 %
	I				0 %			0 %			0 %	0 %

Höchste Frauenanteile: die drei Universitäten mit den höchsten Frauenanteilen im Fachbereich
Tiefster Frauenanteil: die Universität mit dem tiefsten Frauenanteil im Fachbereich
Kein Studienangebot: Universitäten, die den Studienfachbereich nicht anbieten

Die Unterschiede innerhalb der Fachbereiche sind teilweise beachtlich. Beachtlich sind teilweise auch die Unterschiede zwischen den Kategorien.¹⁰

Am grössten sind die Unterschiede in den Fachbereichen Geistes- und Sozialwissenschaften, Recht und Wirtschaft. Grosse Unterschiede bezüglich der Frauenanteile zwischen den Kategorien -ordentliche und ausserordentliche versus Assistenzprofessorinnen - hat die Universität USI.

3.4 Instrumente und Praxis zur Gewährleistung von Chancengleichheit in den Berufungsverfahren

Im Folgenden interessiert, welche Instrumente an den Universitäten und Fakultäten zum Einsatz kommen, um Chancengleichheit im Berufungsverfahren zu gewährleisten. Die Daten stammen einerseits aus der mündlichen Befragung der Gleichstellungsstellen. Sie äussern sich zu Instrumenten, die jeweils für die ganze Universität entwickelt wurden und Geltung haben. Die Daten stammen andererseits aus der Professor/-innenbefragung. Hier richten sich einzelne Fragen ausschliesslich an Personen, die zwischen 2000 und 2007 als Dekanin oder Dekan wirkten, andere Fragen richten sich an alle Professor/-innen. Dekaninnen und Dekane und Professor/-innen nehmen vor allem zu Instrumenten Stellung, die an ihrer Fakultät zum Einsatz kommen.

¹⁰ Die grossen Unterschiede sind teilweise damit erklärbar, dass die Universitäten die Zuweisung zur Professor/-innen-Kategorie II sehr unterschiedlich handhaben.

3.4.1 Instrumentarium zur Gewährleistung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren an den Universitäten

Die Evaluation untersucht, welche Massnahmen die Universitäten ergreifen, um die Frauenanteile bei den Berufungen zu erhöhen. Sie befragt die Gleichstellungsbeauftragten, welche der bekannten Instrumente, um Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu gewährleisten und zu verbessern, existieren bzw. zur Anwendung kommen. Es handelt sich dabei um Instrumente, welche Chancengerechtigkeit hinsichtlich von Zugangs- oder Ausschlusskriterien erhöhen, einen Beitrag zur Sensibilisierung bezüglich genderbezogener Beurteilungskriterien leisten, die Transparenz von Verfahren erhöhen oder Verfahrensabläufe reglementieren.

- Richtlinien für die Ausschreibung, damit beide Geschlechter angesprochen werden
- Richtlinien zur Erstellung der Strukturberichte oder der Anforderungsprofile, um gendertypische Ausschlusskriterien zu vermeiden, z.B. Teilzeit
- Richtlinien für die Arbeit der Kommission, z.B. zur Beurteilung von Dossiers
- Auflagen, dass Anzahl der Bewerbungen, Einladungen u.a. geschlechterbezogen erfasst und rapportiert werden
- Einsitz einer / eines Gleichstellungsbeauftragten oder -delegierten in der Berufungskommission / andere Vorgaben zur Zusammensetzung der Kommission
- Geschlechterbezogene Zielvorgaben
 - zeigt, dass einige Universitäten über ein differenziertes (reglementiertes oder vorgegebenes) Instrumentarium verfügen, um Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu gewährleisten. Dazu gehören die Universitäten FR, GE, LS, LU, USI und etwas weniger ausgeprägt BE und SG. Das Bundesprogramm hat wesentlich zur Entwicklung des Instrumentariums beigetragen. 50 % der Instrumente wurden in den letzten 8 Jahren eingeführt.

Darstellung 21 Instrumente zur Gewährleistung von Chancengleichheit im Berufungsverfahren an den Universitäten

Instrumente zur Gewährleistung von Chancengleichheit im Berufungsverfahren an den Universitäten, Stand 2007										
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI
Genderrichtlinien für die Ausschreibung	nein	ja	ja	ja	neu	neu	nein	neu	ja	neu
Genderrichtlinien für Strukturberichte oder Anforderungsprofile	nein	nein	Planung	ja	neu	neu	nein	nein	nein	nein
Genderleitfaden / Richtlinien für die Berufungskommission	nein	ja	neu	ja	neu	neu	nein	neu	nein	neu
Genderdaten durch Berufungskommission z.Hd. Fakultät erfasst	nein	nein	ja	ja	ja	ja	k.A.	ja	nein	ja
Einsatz einer Genderbeauftragten oder -delegierten in die Berufungskommission.	nein	ja	neu	ja	neu	neu	nein	nein	nein	neu*

nein = nicht vorhanden

ja = bereits vor Lancierung des Bundesprogramms vorhanden

neu = während des Bundesprogramms eingeführt

* Genderbeobachterin

Die Gleichstellungsbeauftragten äussern in den Interviews, dass das Bundesprogramm zu einer Sensibilisierung von Berufungskommissionsmitgliedern und Fakultätsleitungen beigetragen habe. Es habe zudem die Entwicklung neuer Instrumente / Richtlinien angestossen und da, wo solche bereits vorhanden waren, zu einer konsequenteren Anwendung und Umsetzung geführt. Die Erfahrung zeige, dass es viel Zeit brauche, bis neue Instrumente, die auf Universitätsebene eingeführt werden, auch systematisch in den Fakultäten zum Greifen kommen.

3.4.2 Instrumentarium zur Gewährleistung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren an den Fakultäten

Berufungen gehören zu den Kompetenzen der Fakultäten. Deshalb ist es möglich, dass Instrumente zwar nicht an der ganzen Universität eingesetzt werden, jedoch an einzelnen Fakultäten und umgekehrt, für die ganze Universität bereits Geltung haben, jedoch an einzelnen Universitäten noch nicht greifen.

Darstellung 22 zeigt die Antworten der Dekane und Dekaninnen, ob und welche Instrumente an den Fakultäten vorhanden sind, um Chancengleichheit im Berufungsverfahren zu gewährleisten und in welchem Ausmass sie zur Anwendung kommen.

Auch die Praxis an den Fakultäten ist sehr unterschiedlich. Die antwortenden Dekane und Dekaninnen geben an, dass an ihrer Fakultät ein Leitfaden für die Berufungskommissionen vorhanden ist (42 %), Teilzeit und Job-sharing möglich ist (56 %) und genderbezogene Zielvorgaben für die Berufungen bestehen (39 %).

Zu den meist verbreiteten Mitteln gehören in den Fakultäten eine Ausschreibung, die sich explizit an Frauen und Männer richtet (92 %) sowie der Einsatz einer Frauenbeauftragten oder -delegierten in der Berufungskommission (63 %).

Deutlich weniger angewendet werden gezielte Einladungen an Frauen, sich zu bewerben (49 %) oder eine angemessene Vertretung beider Geschlechter in den Berufungskommissionen (55 %).

Darstellung 22 Instrumente zur Gewährleistung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren in den Fakultäten und Eignung

Welche Mittel werden an der Fakultät eingesetzt, um Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu gewährleisten? Ergebnisse der Professor/-innenbefragung: Antworten der Professor/-innen, welche zwischen 2000 bis 2007 Mitglied der Dekanatsleitung waren (N=131).

Welche Instrumente sind an Ihrer Fakultät vorhanden?	vorhanden	nicht vorhanden	weiss nicht
Leitfaden für die Berufungskommissionen (N = 124)	42 %	43 %	15 %
Teilzeit / Jobsharing sind möglich (N = 126)	56 %	35 %	9 %
Zielvorgaben bezüglich Frauen- und Männeranteile bei den Ernennungen (N = 126)	39 %	60 %	2 %
In welchem Umfang werden die folgenden Massnahmen angewendet	immer	meistens	selten / nie
Ausschreibung fordert Frauen explizit zur Bewerbung auf (N = 129)	73 %	19 %	8 %
Kommission lädt gezielt Wissenschaftlerinnen ein zur Bewerbung (N = 123)	12 %	37 %	51 %
Einsitz einer Chancengleichheitsbeauftragten / -delegierten (N = 125)	48 %	15 %	36 %
Angemessene Vertretung beider Geschlechter in der Berufungskommission (N = 124)	15 %	40 %	44 %

Alle Professor/-innen werden gefragt, welche drei Instrumente sie als besonders geeignet erachten, um Chancengleichheit im Berufungsverfahren zu gewährleisten. Am meisten Nennungen erhalten die Möglichkeit zu Jobsharing und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter in der Berufungskommission.

Darstellung 23 Instrumente zur Gewährleistung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren in den Fakultäten und Eignung

Welche Mittel sind besonders geeignet Chancengleichheit im Berufungsverfahren zu gewährleisten? Professor/-innenbefragung (N = 992).

Instrumente	Beurteilung: die geeignetsten Instrumente (a)
Leitfaden für die Berufungskommissionen (N = 124)	++
Teilzeit / Jobsharing sind möglich (N = 126)	++++
Zielvorgaben bezüglich Frauen- und Männeranteile bei den Ernennungen (N = 126)	+
Ausschreibung fordert Frauen explizit zur Bewerbung auf (N = 129)	+++
Kommission lädt gezielt Wissenschaftlerinnen ein zur Bewerbung (N = 123)	+++
Einsitz einer Chancengleichheitsbeauftragten / -Delegierten (N = 125)	++
Angemessene Vertretung beider Geschlechter in der Berufungskommission (N = 124)	++++

(a) Mehrfachnennungen möglich, max. 3

Dieses Mittel beurteilen % der Professor/-innen (N = 992) als besonders geeignet, um Chancengleichheit im Berufungsverfahren herzustellen.
 ++++ 40-49 % +++ 30-39 % ++ 20-29 % + 10-19 %

Die Antworten unterscheiden sich wenig nach Geschlecht, Status oder Funktion als Mitglied einer Kommission. Für alle gehört Teilzeit zu den geeignetsten zwei und Zielvorgaben zum am wenigsten geeigneten Instrument. Für die Fachbereiche Wirtschaft und Naturwissenschaften sind Teilzeit und gezielte Ausschreibung bzw. Einladung zur Bewerbung die geeignetsten Instrumente.

3.4.3 Entwickelte und implementierte Instrumente innerhalb der Fakultäten

63 % von 128 Professor/-innen, die zwischen 2000 und 2007 Mitglied der Dekanatsleitung sind, geben an, dass ihre Fakultät in der Programmperiode konkrete Massnahmen ergriffen hat, um Chancengleichheit im Berufungsverfahren besser zu gewährleisten. Am häufigsten genannt werden:

- gezielte Einladung von Wissenschaftlerinnen
- der Einsitz einer Gleichstellungsbeauftragten oder -delegierten in Berufungskommissionen; der Einsitz von Frauen in Berufungskommissionen
- Berücksichtigung frauentypischer Laufbahnmuster und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Berücksichtigung der effektiven Wissenschaftsjahre (z.B. bei der Beurteilung der Leistungen, im Hinblick auf das Setzen von Altersgrenzen), Akzeptanz von Teilzeitprofessuren
- Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation / Kompetenz, Thema Chancengleichheit und Frauenförderung wird offen diskutiert
- Zielvorgaben
- langfristig angelegte Programme zur Frauennachwuchsförderung (z.B. durch Mentoringprogramme).

3.5 Beurteilung der Instrumente in Berufungsverfahren und des Moduls 1 Anreizsystem durch die Professor/-innen

Nur 19 % der antwortenden (N=1051) und 29 % der über das Programm allgemein informierten (N=713) Professor/-innen geben an, dass sie über das Modul Anreizsystem informiert sind. Nur 17 % der über das Programm informierten wissen, ob ihr Institut Gelder vom Anreizmodul erhalten hat.

Jeweils etwa die Hälfte der Professor/-innen, die über das Bundesprogramm informiert sind, stimmt der Aussage zu, dass das Anreizmodul zu mehr Ernennungen bzw. zu konkreten Verbesserungen im Berufungsverfahren geführt hat. Mehr Professor/-innen, nämlich 63 %, stimmen der Aussage zu, dass das Anreizmodul zu wichtigen Diskussionen über Chancengleichheit im Berufungsverfahren geführt hat. Deutlich verworfen wird die Aussage, dass das Anreizmodul dem Ansehen der neu ernannten Professorinnen geschadet hat.

Die aktuell geltenden Berufsreglemente (inklusive ergänzende Bestimmungen und Richtlinien) gewährleisten für 43 % der Professor/-innen die Chancengleichheit im Berufungsverfahren voll. Nur 2 % der Professor/-innen sind der Ansicht, dass die aktuell geltenden Reglemente Chancengleichheit gar nicht, 14 % dass sie Chancengleichheit wenig gewährleisten. Vergleicht man diese Werte mit der Befragung der Präsident/-innen von Berufungskommissionen im Jahr 2003, dann hat sich der Anteil der Personen, die Chancengleichheit gar nicht gewährleistet sehen, deutlich verringert. Etwas verringert hat sich jedoch auch der Anteil der Personen, die Chancengleichheit voll realisiert sehen. Diese Ergebnisse können in Übereinstimmung mit den qualitativen Aussagen der Professor/-innen dahingehend interpretiert werden, dass die Sensibilität für Chancengleichheit im Berufungsverfahren gewachsen ist und die aktuellen Reglemente an den Fakultäten Chancen-Ungleichheit weniger zulassen. In der Beurteilung gibt es Unterschiede zwischen den Fachbereichen, zwischen Frauen und Männern sowie auch zwischen ausserordentlichen und ordentlichen Assistenzprofessor/-innen (vgl. Anhang 2.2 Darstellung 6). Die Fachbereiche Geistes- und Sozialwissenschaften und Medizin, die Frauen und die Assistenzprofessor/-innen beurteilen die aktuellen Reglemente tendenziell kritischer. Weniger deutlich sind die Unterschiede zwischen den Universitäten – leicht kritischer urteilen die Universitäten Basel, Freiburg, Lausanne und Zürich.

Darstellung 24 Das Anreizmodul in der Professor/-innenbefragung

Kenntnisse über das Anreizmodul		Ja	Nein	Weiss nicht
Ich bin über das Bundesprogramm (etwas / sehr) informiert (N = 1048)		68 %	32 %	-
Ich bin über das Anreizmodul (etwas / gut) informiert		29 % ^a / 19 % ^b	71 % ^a / 81 % ^b	
Finanzielle Mittel aus dem Anreizmodul kamen unserem Institut zu Gute (N=685)		17 %	45 %	38 %
Das Anreizmodul hat ...		Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme (eher / gar) nicht zu
...zu mehr Ernennungen von Frauen geführt (N = 634)		5 %	51 %	44 %
... zu konkreten Verbesserungen bezüglich Chancengleichheit im Berufungsverfahren geführt (N = 629)		4 %	43 %	53 %
... zu wichtigen Diskussionen über Chancengleichheit im Berufungsverfahren geführt (N = 644)		12 %	51 %	37 %
... hat dem Ansehen der berufenen Professorinnen geschadet (N = 630)		3 %	12 %	85 %
Das Bundesprogramm hat ...		Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme (eher / gar) nicht zu
Zu mehr Transparenz in Berufungsverfahren geführt (N = 662)		9 %	36 %	55 %
Chancengleichheit in den Berufungsverfahren	Voll	eher	Eher nicht	gar nicht
Die aktuell geltenden Berufsreglemente (und ergänzenden Bestimmungen) gewährleisten Chancengleichheit an der Fakultät (N = 1019)	43 %	43 %	13 %	2 %
2003: Befragung der PräsidentInnen von Berufungskommissionen (N = 115)	50 %	30 %		20 %

^a Anteil der Professor/-innen, die angegeben haben, dass sie über das Bundesprogramm informiert sind (N=713)

^b Anteil aller antwortenden Professor/-innen (N = 1051)

3.6 Fazit

Das Bundesprogramm hat zweifellos einen Beitrag zum Ausbau der Massnahmen im Bereich der Chancengleichheit in Berufungsverfahren geleistet (vgl. Darstellung 21). Es bestehen jedoch nach wie vor beträchtliche Unterschiede zwischen den Universitäten, was Massnahmen in diesem Bereich anbelangt. Vergleicht man die Verankerung von Gleichstellungsmassnahmen mit dem Anteil berufener Frauen an den Universitäten, so fällt sogleich auf, dass die drei Universitäten mit dem höchsten Anteil, Luzern, Fribourg und Basel über sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen verfügen. Andere Universitäten verfügen schon lange über Chancengleichheitsinstrumente für Berufungsverfahren, wie etwa die Universität Genf, liegen aber nur oder knapp unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt. Die Verankerung von Chancengleichheitsinstrumenten ist eine notwendige, wie die Daten aber zeigen, keine hinreichende Bedingung um einen hohen Anteil an berufenen Professorinnen zu erreichen. Aus Sicht der Professorinnen und Professoren ist die Chancengleichheit im Berufungsverfahren denn auch weitgehend gewährleistet.

Das Bundesprogramm hat nach sieben Jahren Laufzeit das Soll-Ziel von 14 % je nach Datengrundlage knapp erreicht oder knapp nicht erreicht. In welchem Masse das Bundesprogramm für den Anstieg verantwortlich ist, ist schwer zu sagen, da keine Daten zum Anteil berufener Professorinnen an den Universitäten für die Zeit vor Programmbeginn vorliegen. Das Programm hat nicht zu einem markanten Anstieg des Frauenanteils geführt, dies steht fest. Meinungen über die Wirkungen des Anreizmoduls auf die Berufsquote in der Professorenschaft sind geteilt. Und aufgrund der Analysen in Bezug auf die Umsetzung des Moduls 1 in der ersten Evaluation, dürften die direkten Wirkungen des Moduls 1 als bescheiden eingeschätzt werden. Der bescheidene Kenntnisgrad zum Modul bestätigt die Mängel in der Umsetzung. Nicht zu unterschätzen ist jedoch die Sichtbarkeit

und Aufmerksamkeit der Frauenanteile gerade auch auf Unileitungsebene, welche das Bundesprogramm mit seinem Controlling und Reporting erzielt.

Das Bundesprogramm setzt Anreize zur Berufung ordentlicher und ausserordentlicher Professorinnen. Dies hat bewirkt, dass auch die Berufungsquote auf der Assistenzebene neu erhoben wurde. Auch wenn in der Schweiz der Zugang zu einer Professur nicht zwingend über eine Assistenzprofessur führen muss, so ist dies doch ein sehr wichtiges Sprungbrett zu einer ordentlichen oder ausserordentlichen Professur. Die Zahlen sind also ein Indikator für künftige Entwicklungen. Auch wenn die Ernennungsquote und Frauenanteile bei den Assistenzprofessuren höher liegt als bei den ordentlichen und ausserordentlichen, so zeichnet sich keine rasche Veränderung ab. Denn auch auf Ebene der Assistenzprofessuren ist die Leaky-Pipeline nach wie vor ausgeprägt (vgl. Anhang 2.4.1 bis 2.4.3).

4 Leistungen und Wirkungen von Modul 2 Mentoring

4.1 Leistungen des Moduls 2

Die Beantwortung folgender Fragestellung steht im Zentrum

- Welches sind die Leistungen des Moduls zwei? Welche Angebote sind aufgebaut worden?
- Welche Zielgruppen erreichen die aufgebauten Angebote? In welchem Umfang werden die Zielgruppen erreicht?

Das obligatorische Reporting aller Projekte von Modul 2 (Kurse, Veranstaltungen, Mentoringprojekte) wird für die Gesamtevaluation des Programms ausgewertet.

4.1.1 Art der unterstützten Vorhaben

Die unterstützten Vorhaben lassen sich drei Projektkategorien zuordnen.

Darstellung 25 Übersicht der Projekte 2004-2007 nach Projektkategorien

Projektkategorien	Anzahl Projekte	Inkl. Folgeprojekte	Anzahl Teilnehmerinnen*	Programmbeiträge in CHF**
Mentoringprojekte (One-to-one-, Peer- und Some-to-one-Mentoring)	16	25	ca. 700	3 380 270
Kurse und Coaching von Gruppen	5	9	ca. 1 400	807 480
Kommunikations- und Vernetzungsplattform, sowie Datenbankaufbau	3	5	ca. 900	79 798
TOTAL	24	39	ca. 3 000	4 985 739

* Quelle: Selbstevaluationsberichte (Angaben z.T. unvollständig).

** Quelle: Reporting der Projektjahre 2004-2006 (Angaben zu 2007 folgen erst im Herbst 2008). Von den Universitäten wird in der Regel 50 % Eigenleistung verlangt.

Mentoringprojekte

Unter Mentoringprojekten als Kategorie innerhalb der verschiedenen Projekte von Modul 2 werden diejenigen Projekte gezählt, die auf organisierten und institutionalisierten Beziehungssystemen basieren. Im Rahmen dieser Beziehungssysteme sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem akademischen Karriereweg unterstützt und in Netzwerke eingeführt werden. Bei den 25 Projekten handelt es sich um zehn Vorhaben mit Folgeprojekten und fünf Einzelprojekte.

Kurse und Coaching für Gruppen

Mehrere Universitäten haben ein Kursangebot, beziehungsweise Angebote für Gruppencoaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgebaut. Bei den neun unterstützten Angeboten handelt es sich um vier Projekte, welche in der zweiten Ausschreibungsrunde fortgesetzt werden und um ein Einzelangebot. Die Kurse dauern zwischen einem und drei Tagen. Neben der Vernetzung, welche bei allen diesen Angeboten ein zentrales Anliegen ist, lassen sich drei Zielbereiche unterscheiden:

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

Kommunikations- und Vernetzungsplattformen

Es handelt sich um Projekte, die Datenbanken für die Vernetzung, Kommunikation und den Wissenstransfer aufgebaut haben. Bei den fünf Angeboten handelt es sich um zwei Vorhaben mit Folgeprojekt und ein Einzelprojekt.

4.1.2 Ziele, Zielgruppen und Einzugsgebiete

In Darstellung 26 beschreiben wir die Projekte hinsichtlich der Ziele, der Zielgruppen und der regionalen Abdeckung. Die Beschreibung basiert auf den Hauptaktivitäten der Projekte. Teilaktivitäten sind nicht in die Übersicht aufgenommen.

- *Ziele:* Es lassen sich vier Grobziele unterscheiden: Laufbahnspezifische Unterstützung, Methodenkompetenz, Vernetzung und fachspezifische Unterstützung/Vernetzung. 21 der 24 Vorhaben (ohne Folgeprojekte) streben in erster Linie eine laufbahnspezifische Unterstützung an, neun Projekte beabsichtigen die Verbesserung der Vernetzung, bei acht Angeboten geht es um fachspezifische Unterstützung und bei sieben Projekten steht die Methodenkompetenz im Zentrum (Mehrfachnennungen).
- *Anvisierte Zielgruppen:* Die Mentoringprojekte richten sich mehrheitlich an Doktorandinnen (19 Projekte). In acht Vorhaben gehören Personen auf der Stufe Post doc zur Zielgruppe, fünf Projekte richten sich an Studentinnen und Lizentiandinnen und vier Angebote wenden sich (auch) an Professorinnen/Dozierende (Mehrfachnennungen).
- *Einzugsgebiet:* Sechs Projekte sind universitätsübergreifend konzipiert und richten sich an Angehörige mehrerer (oder aller) Universitäten. Es handelt sich dabei um die Mentoringprojekte Deutschschweiz und Westschweiz (sprachregionale Abdeckung), das Mentoring Geografie (universitätsübergreifende Kooperation in einem Fach) sowie das elektronische Mentoring (nationale Abdeckung). Dazu kommen die beiden Kommunikations- und Vernetzungsplattformen LIEGE II (Sprachregionale Abdeckung) und femdat (nationale Abdeckung).

Darstellung 26 Ziele, Zielgruppen und Zugang zu den Projekten Modul 2

Projekte	Unterscheidungskriterien											
	Primäre Projektziele				Zielgruppen				Zugang			Spezifische Charakteristik
	Laufbahnspezifische Unterstützung	Methodenkompetenz	Vernetzung allgemein	Fachspezifische Vernetzung	Studentinnen / Lizentiantinnen	Doktorandinnen	Post-doc Habilitandinnen	Professorinnen, Dozentinnen	Institut/Fakultät	Universität	(Sprach-)Region	
Mentoring												
Diss.+, BS	x		x			x			x	x		One-to-one, drei Fakultäten
Mentoring für Assistenz- und Oberärztinnen der Universitätskliniken Basel, BS	x			x			x		x	x		One-to-one
StEP - "Studentinnen entscheiden professionell", BS	x		x		x					x		One-to-one
Mentoring Deutschschweiz, BE	x		x			x	x				d	One-to-one , Rahmenprogramm
Mentoring phil nat, BE	x			x		x			x			One-to-one
WoMentoring, BE	x									x		One-to-one, Mentorinnen sind Assistentinnen und fortgeschrittene Studentinnen
Mentoring Geografie, BE	x			x	x						d	One-to-one
Réseau romand de mentoring pour femmes, FR	x					x					f	One-to-one
carriEre académique, GE	x		x			x	x			x		Beratung und Vernetzung, Beratung durch 2 Professorinnen zeitliche Entlastung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
Elektronisches Mentoring, LU	x					x					d	One-to-one, Kontaktnahme und Vermittlung elektronisch
Programme neuchâtelois de mentoring pour doctorantes, NE	x		x			x				x		Beratung und Vernetzung, Beratung durch 2 Professorinnen zeitliche Entlastung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
Mentoring pour les femmes de la relève académique basé sur la pratique de l'enseignement, NE		x		x		x	x			x		Praxiserfahrungen in der universitären Lehre unterstützen
Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università, USI	x		x			x			x			One-to-one
Wisegirls, USI	x	x	x		x	x				x		Mentoring mit virtueller Plattform und Präsenztreffen
Koordinationsprojekt Peer-Mentoring, ZH	x		x	x		x			x	x		Peer-Gruppen-Mentoring, Begleitung durch wissenschaftliche Beirät/-innen
Integriertes Mentoring-Programm für Ärztinnen und Ärzte, ZH	x			x			x		x	x		Some-to-one

Projekte	Unterscheidungskriterien												Spezifische Charakteristik
	Primäre Projektziele				Zielgruppen				Zugang				
	Laufbahnspezifische Unterstützung	Methodenkompetenz	Vernetzung allgemein	Fachspezifische Vernetzung	Studentinnen / Lizentiantinnen	Doktorandinnen	Post-doc Habilitandinnen	Professorinnen, Dozentinnen	Institut/Fakultät	Universität	(Sprach-)Region		
Kurse und Workshops													
Rahmenprogramm Mentoring, Kursangebot, BS	X	X				X				X			
Programme latin de formation continue en genre et en égalité pour professeur-e-s et femmes de la relève, FR, NE	X	X				X		X		X			
Kurse und Workshops, LU	X	X				X				X			
Coaching und Weiterbildung, SG	X	X				X				X			
ProWiss, ZH	X	X				X				X			Informationsplattform, Kurse und Vorlesungen
Vernetzung(-) und Kommunikationsplattformen													
Femdat, BE					X	X	X	X				CH	Expertinnen-Datenbank:
LIEGE, LS	X			X		X	X	X				CH	Vernetzung von Forscherinnen im Bereich Gender Studies
Netz+, SG	X		X	X	X	X	X	X		X			Netzwerk und Mentor/-innen-Pool

4.1.3 Nachfrage und erreichte Zielgruppen

Die Projekte haben Nachfrage und Art der erreichten Zielgruppen erfasst, allerdings je nach Projekttyp in unterschiedlicher Art. In den Projektdokumentationen sind die entsprechenden Angaben unterschiedlich umfassend aufgeführt. Daher führen wir bei den nachfolgenden Ergebnissen jeweils in Klammern die Anzahl Projekte auf – und sofern vorhanden – die Anzahl Personen, welche der Aussage zugrunde liegt.

Nachfrage und erreichte Zielgruppen von Mentoringprojekten:

An den Mentoringprojekten nehmen im Schnitt pro Projekt 28 Personen teil. Insgesamt nutzen zwischen 2004 bis 2007 rund 670 Personen ein Mentoring-Angebot (Angaben zum E-Mentoring fehlen). Die Nachfrage übersteigt die tatsächlichen Teilnahmen zum Teil deutlich: 54 % der Bewerberinnen können als Mentee aufgenommen werden (Angaben aus 13 Projekten, 623 Bewerberinnen zu 335 Teilnehmerinnen).

Nachfolgend werden die wesentlichen Charakteristika der Teilnehmenden aufgeführt:

- Bei den Teilnehmenden handelt es sich in über 95 % aller Fälle um Frauen. In 5 der 25 Vorhaben nehmen zu einem kleinen Prozentsatz auch Männer teil.
- Der Altersschnitt der Mentees liegt bei rund 31 Jahren (Angaben aus 15 Projekten, N=517).
- Etwas mehr als ein Viertel der Teilnehmenden (28 %) gibt an, ein oder mehrere Kinder zu haben (Angaben aus 14 Projekten, N=385).
- Bei den Mentees handelt es sich am häufigsten um Doktorandinnen. 46 % lassen sich dieser Qualifikationsstufe zuordnen. 41 % befinden sich bei ihrer Teilnahme bereits auf der Stufe „Post doc“. Bei den restlichen 13 % handelt es sich um Studentinnen respektive Diplomandinnen (Angaben aus 19 Projekten, N=643).
- 45 % der Teilnehmenden gehören der phil I Fakultät an, 42 % der phil II - und 13 % der rww-Fakultät¹¹ (Angaben aus 21 Projekten, N=581).

Nachfrage und erreichte Zielgruppen Angaben zu Kurs- und Coaching-Projekten:

In den neun Kurs- und Coaching-Angeboten nehmen zwischen 2004 und 2007 insgesamt ca. 1400 Personen teil. 70 % der Bewerberinnen werden in einem Angebot aufgenommen. Zum Teil können einzelne Angebote aufgrund einer zu geringen Anzahl Bewerberinnen nicht durchgeführt werden. (Angaben zu 7 Projekten, 1787 Bewerberinnen zu 1247 Teilnehmerinnen)

Die Teilnehmenden lassen sich wie folgt charakterisieren:

- In 6 der 9 Angebote nehmen ausschliesslich Frauen teil. In den übrigen 3 Vorhaben sind Männer zu einem geringen Prozentsatz vertreten (bis zu 5 %).
- Der Altersschnitt der Teilnehmenden liegt bei rund 32 Jahren (Angaben aus 6 Projekten).
- Ein Fünftel der Teilnehmenden hat zum Zeitpunkt ihrer Teilnahme ein oder mehrere Kinder (Angaben aus 5 Projekten, N=617).
- Deutlich am häufigsten nehmen Doktorandinnen an den Kursen teil (69 %). Ein Viertel der Teilnehmenden befindet sich auf Stufe „Post doc“, bei den übrigen 8 % handelt es sich um Studentinnen, Diplomandinnen, Verwaltungsangestellte der Universität oder Externe (Angaben aus 6 Projekten, N=990).
- Die Fakultätsangehörigkeit der Teilnehmenden ist in etwa ausgeglichen: 37 % gehören der phil I-Fakultät an, 33 % der rww- und 30 % der phil II-Fakultät (nur Angaben aus 4 Projekten, N=438).

¹¹ Phil I: Geistes- und Sozialwissenschaften), phil II: Exakte und Naturwissenschaften, Technische und Interdisziplinäre Wissenschaften, Medizin, Pharmazie), rww: Recht und Wirtschaftswissenschaften).

Angaben zu Kommunikations- und Vernetzungsplattformen

Die Angebote im Bereich Kommunikations- und Vernetzungsplattformen erreichen ungefähr 900 Personen. Über die Art der Nutzer/-innen der E-Plattformen / Datenbanken können aufgrund des Reportings keine Aussagen gemacht werden.

4.2 Erwartungen, Unterstützungsleistungen und Wirkungen der Mentoringprojekte

4.2.1 Fragestellungen und methodisches Vorgehen zur Analyse von Erwartungen, Unterstützungsleistungen und Wirkungen der Mentoringprojekte

Für die Evaluation der Mentoringprojekte im engeren Sinne stehen folgende Fragestellungen im Zentrum.

- Wie zeigt sich die Wirkungsweise von Mentoring?
- Welche Unterstützung im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere erhalten die Teilnehmerinnen von Mentoringprojekten?
- Welche Wirkungen erzielen die Mentoringprojekte bei den Teilnehmerinnen im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere?
- Hat sich der Pool an Nachwuchsfrauen vergrößert, d.h. hat sich die Doktorats- und Habilitationsquote erhöht?

Die Auswertung erfolgt auf der Basis von qualitativen Fallstudien sowie auf der Basis einer Meta-Analyse der Eigenevaluationen (Projektschlussberichte) zuhanden des Lenkungsausschusses.

Die Meta-Analyse: Die 25 Mentoringprojekte im engeren Sinne sind verpflichtet, ihre Projekte zu evaluieren.¹² Zu den 25 Projekten liegen 21 Selbstevaluationsberichte vor. Die in den Selbstevaluationsberichten enthaltenen Angaben sind jedoch hinsichtlich Umfang und Ausführlichkeit sehr unterschiedlich und zum Teil kaum vergleichbar. Deshalb wird bei den Ergebnisaussagen die jeweils zugrunde liegende Anzahl Projekte und die Anzahl Mentees angegeben.

Darstellung 27 Angaben in den Selbstevaluationsberichten der Mentoringprojekte

	Einzelprojekte (1. Ausschreibung)	Einzelprojekte (2. Ausschreibung)	Projekte mit Nachfolge (1. Ausschreibung)	Nachfolgeprojekte (2. Ausschreibung)	Total
Anzahl Projekte	3	2	10	10	25
Selbstevaluations- berichte	2	2	7*	10**	21***

* bei den 3 fehlenden Berichten sind Resultate in Schlussberichten integriert

** wobei bei 2 Projekten nur Zwischenberichte

*** Ergebnisse zu 24 Projekten

Die Fallstudien untersuchen anhand von 11 Mentoring-Beziehungen mit konzeptuell unterschiedlichem Hintergrund die Wirkungsweise von Mentoring. Die hier dargestellten Ausführungen sind eine Zusammenfassung der qualitativen Studie.¹³

¹² Um die Erfolge der Vorhaben vergleichen zu können, werden die Projektverantwortlichen gebeten, möglichst gleiche Angaben zu erheben. Das Evaluationsteam stellt den Projektverantwortlichen einen Leitfaden für die Eigenevaluation sowie einen Musterfragebogen für die Befragung der Mentees zur Verfügung.

¹³ Müller Franziska, Bachmann Ruth, Spreyermann Christine, Rothmayr Christine: Mentoring-Projekte: Fallstudien. Wirkungsanalyse im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten 2000–2007. Schriftenreihe SBF, 2007.

4.2.2 Mentoring-Aktivitäten

Die Mentoring-Programme umfassen eine Vielzahl von Aktivitäten. In den Fallstudien werden als Mentoring-Aktivitäten vier Grundkategorien sichtbar:

- *Beratung*: Die Mentee erhält individuelle Beratung, die auf ihre spezifische Situation und Bedürfnisse zugeschnitten ist und konkrete Handlungsanleitungen und Lösungsvorschläge beinhaltet. In der Rolle der Beraterin/des Beraters können sowohl die Mentorin/der Mentor, eine Peer-Gruppe wie auch beigezogene externe Personen auftreten. Ausser einer Mentee wurden sämtliche Mentees explizit im Rahmen des Mentoring beraten.
- *Erfahrungsaustausch/-vermittlung*: Die Mentee erhält die Möglichkeit, im Rahmen von Austauschtreffen von den Erfahrungen von Peers, Mentorinnen/Mentoren, externen Expertinnen und Experten im Sinne von Vorbildern, Türöffnern und/oder Fürsprecherinnen zu profitieren. Auch der Erfahrungsaustausch respektive die Erfahrungsvermittlung gehört zu den zentralen Aktivitäten. Bis auf eine Mentee können alle Befragten von diesem Angebot profitieren.
- *Schulung Skills*: Die Mentee schult ihre Skills im Rahmen konkreter Workshops, Kurse, Ateliers etc. im Sinne einer „Trockenübung“. Entweder erfolgt diese Aktivität über ein Angebot im Rahmenprogramm oder über ein Angebot, das von einer Peer-Gruppe selbst organisiert wurde. Vier Mentees berichten explizit von diesem Angebot.
- *Wissenschaftspraxis*: Der Mentee werden finanzielle Mittel und/oder Infrastruktur zur Verfügung gestellt, mit denen sie direkt im wissenschaftlichen Umfeld praxisrelevante Erfahrungen sammeln und Kompetenzen erwerben kann (z. B. Konferenzbesuche/-referate, Organisation von Tagungen oder Workshops, Publikationen). Vier Mentees können dieses Angebot nutzen.

4.2.3 Wirkungsdimensionen und Wirkungsintensität

Die Vielfalt der wahrgenommenen Effekte lässt sich in den Fallstudien grob vier Wirkungsdimensionen zuteilen: Aufgrund des Mentoring ist die Mentee

- ... *laufbahnstrategisch kompetenter*. Die Mentee erwirbt Wissen und Kompetenzen, die es ihr erlauben, ihre Karriere strategischer und zielorientierter anzugehen. Die Mentee erlangt Klarheit darüber, wie sie vorgehen muss, um ihre Karriereziele möglichst erfolgreich verfolgen zu können. Wie aus der Darstellung 28 hervorgeht, können sämtliche Mentees ihre laufbahnstrategischen Kompetenzen über eine oder mehrere Aktivitätsformen stärken.
- ... *selbstsicherer und selbstbestimmter*. Die Selbstsicherheit der Mentee wird durch das Mentoring gestärkt und ihre Autonomie erhöht. Die Mentee erlangt Klarheit darüber, was sie kann und was sie will und ist verstärkt in der Lage, ihre Ziele selbstsicher und selbstbestimmt zu vertreten und zu gestalten. Das Selbstverständnis und die Identität als Wissenschaftlerin haben dabei zugenommen. Fünf Mentees profitieren in diesem Wirkungsbereich.
- ... *methodisch-fachlich kompetenter*. Die Mentee erlangt durch die Teilnahme am Mentoring methodisch-fachliche Kompetenzen, welche sie im Sinne einer Zusatzqualifikation vorweisen und nutzen kann. Vier Mentees berichten diesbezüglich von einer Zunahme ihrer Kompetenzen.
- ... *in der wissenschaftlichen Gemeinschaft präsenter und integrierter*. Die Mentee kann ihre Stellung im Wissenschaftsbetrieb stärken. Ihre Präsenz und Zugehörigkeit haben zugenommen, was sie als Kandidatin für eine qualifiziertere Position verstärkt ins Spiel bringt. Neun Mentees können ihre Präsenz und Zugehörigkeit in der wissenschaftlichen Gemeinschaft dank dem Mentoring-Programm stärken.

In Darstellung 28 ist festgehalten, welche Wirkungsdimensionen (horizontal) die Evaluation bei den einzelnen Mentees feststellt und welche Mentoring-Aktivitäten (vertikal) jeweils bei ihnen zu diesen Wirkungen führen. Zwischen den Wirkungsdimensionen sind oft vor- respektive nachgelagerte Effekte feststellbar (vgl. Pfeile in Darstellung 28). Die Auswertung der Fallstudien zeigt auf, dass das Mentoring bei allen befragten Mentees zur

individuellen Karriereförderung beiträgt. Mit der Ausnahme einer Mentee bringt das Mentoring allen Befragten auf mehreren Wirkungsdimensionen einen Gewinn.

Die Wirkungsintensität und in der Folge der Einfluss auf konkrete Karriereschritte sind dabei unterschiedlich. Sieben Mentees aus den Fakultäten phil. I, phil. II, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie Medizin betonen explizit, dass das Mentoring einen entscheidenden Einfluss auf ihren Karriereweg ausgeübt hat und sie ohne eine Teilnahme ihre heutige Position voraussichtlich nicht erreicht hätten. Bei diesen Stellen handelt es sich um eine ordentliche Professur, zwei Assistenzprofessuren, eine Stiftungsprofessur, eine Förderprofessur des Schweizerischen Nationalfonds SNF, eine Post-doc-Stipendienstelle sowie eine Stelle als Assistenzärztin.¹⁴ Fünf dieser sieben Mentees nennen die konkrete beratende Unterstützung im Rahmen eines One-to-One-Mentoring, welche ihnen beim Entscheid für eine Kandidatur respektive während des Bewerbungsverfahrens für ihre heutige Stelle von sehr grossem Nutzen war. Bei einer weiteren Mentee eines One-to-One-Mentoring sowie einer Mentee eines Peer-Mentoring geben die im Mentoring erworbene Zusatzqualifizierung und damit einhergehend die Stärkung ihrer Präsenz in der wissenschaftlichen Gemeinschaft den Ausschlag für das Erreichen ihrer heutigen Position. Von den übrigen vier Mentees schätzen drei die Wirkungen des Mentoring insgesamt als laufbahnfördernd ein. Sie sehen das Erreichen ihrer aktuellen Position jedoch in einem weniger linearen Zusammenhang mit dem Mentoring. Es handelt sich dabei um eine Teilnehmerin eines Gruppen-Mentoring und zwei Teilnehmerinnen eines Peer-Mentoring. Nur gerade bei einer Person fällt der Wirkungsgrad eher gering aus. Zwar kann auch diese Mentee ihr Bewusstsein hinsichtlich ihrer Karriereziele im Laufe ihres One-to-One-Mentoring etwas stärken, auf die konkret folgenden Karriereschritte hat dies ihrer Ansicht nach aber keinen Einfluss.

Darstellung 28 Verortung der Fallstudien in der Aktivitäts-Wirkungs-Matrix¹⁵

Mentee ist ...	laufbahnstrategisch kompetenter (Wirkungsdimension 1)	selbtsicherer und selbstbestimmter (Wirkungsdimension 2)	methodischfachlich kompetenter (Wirkungsdimension 3)	präsender/integrierter kompetenter (Wirkungsdimension 4)
Aktivitäten	←-----→-----→-----→-----→			
Beratung	A C D E F H J K	B D E I K		
Erfahrungsaustausch/-vermittlung	A B E F H I J K			B D E F G H I K
Schulung Skills	B G H			
Wissenschaftspraxis			G H I J	G H I J

One - to - One Someto - One Peer

Die Fallstudien zeigen, dass Mentoring die laufbahnstrategischen Kompetenzen der Mentees erweitert und die Präsenz und die Zugehörigkeit in der wissenschaftlichen Gemeinschaft erhöht. Diese Wirkungen sind das Resultat einer breiten Palette an Mentoring-Aktivitäten. Bei einigen Mentees stärken der Erfahrungsaustausch und die

¹⁴ Stiftungsprofessuren respektive Förderprofessuren werden nicht oder nicht ausschliesslich von einer Hochschule bezahlt, sondern ganz oder teilweise von einem Drittmittelgeber wie Stiftungen oder Unternehmen. Meist sind diese Professuren zeitlich begrenzt. Das Salär einer SNF-Förderprofessur entspricht den ortsüblichen Ansätzen für eine Assistenzprofessur und umfasst zudem einen Forschungsbeitrag zur Bildung eines Teams (Candocs und Postdocs) und einen Beitrag zur Deckung der Infrastrukturkosten.

¹⁵ Die Grossbuchstaben stehen für die einzelnen Mentees, die unterschiedlichen Farben für die Art des Mentoring: „One-to-One“, „Someto-One“ und „Peer“

individuellen Beratungsangebote die Selbstsicherheit und Selbstbestimmung im wissenschaftlichen Umfeld. Eine kleinere Gruppe von Mentees erwirbt über Schulungsangebote und insbesondere über direkte wissenschaftspraktische Erfahrungen methodisch-fachliche Kompetenzen (wie Projekt-Management, Präsentationstechnik, wissenschaftliches Schreiben), die sie als Zusatzqualifizierung nutzen können,

Peer-Mentoringprojekte sind aufwändig, decken jedoch ein breites Spektrum an Effekten ab. One-to-One-Projekte benötigen weniger Ressourcen und stärken insbesondere laufbahnspezifische und persönliche Kompetenzen. Some-to-One-Mentoring kombiniert Elemente beider Instrumente.

Das Mentoring bildet in der Regel die Basis für andauernde Beziehungen zwischen Mentee und Mentorin/Mentor respektive unter den Peers. Auch nach Ablauf des Mentoring können die Mentees auf diese persönlich und laufbahnstrategisch wichtige Ressource zurückgreifen.

Mentoring erweist sich als flexibles Instrument, um bei sehr unterschiedlichen Ausgangspositionen und verschiedenen gelagerten Bedürfnissen von Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt anzusetzen und Wirkung zu erzielen.

4.2.4 Erwartungen an die Mentoringprojekte

Die Erwartungen an die Mentoringprojekte werden im Rahmen der Metaanalyse der Selbstevaluationen untersucht (vgl. 4.2.1).

In den Selbstevaluationen werden die Mentees gebeten anzugeben, welches zu Beginn ihre Erwartungen ans Mentoring-Projekt waren. Die Erwartungen werden nicht in allen Projekten nach demselben Muster abgefragt. In der nachfolgenden Darstellung 29 sind jene Projekte aufgeführt, welche vergleichbare Angaben enthalten. Aus der Darstellung geht hervor, wie häufig die jeweilige Erwartung genannt wird, wie vielen Teilnehmenden aus wie vielen Projekten die Frage gestellt wird und wie hoch der Prozentsatz der Teilnehmenden ist, welche die aufgeführte Erwartung ankreuzt. Nachfolgend sind die am häufigsten genannten Erwartungen (50 % und mehr) aufgeführt.

Darstellung 29 Erwartungen der Mentees (Teilnehmerinnen = Tn): Häufigste Nennungen

	Total Nennungen	N antwortende TN (Projekte)	%
Kenntnisgewinn über bestehende wissenschaftliche Netzwerke	40	60 (3)	67 %
Klärung meiner Karriereabsichten	71	111 (5)	64 %
Bessere Informationen über wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere	58	95 (5)	61 %
Mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe	75	123 (6)	61 %
Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere	42	71 (4)	59 %
Selbstverständnis als Wissenschaftlerin	33	59 (3)	56 %
Fachliche Unterstützung für die Entwicklung eines Forschungsprojekts	31	59 (3)	53 %
Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren	42	80 (4)	53 %
Selbstvertrauen, Selbstsicherheit	64	123 (6)	52 %
Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere	63	123 (6)	51 %
Bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten, Kontakte in der Scientific Community aufzubauen	40	80 (4)	50 %

Unter den am häufigsten genannten Erwartungen sind sämtliche Bereiche - Vernetzung, karrierespezifische Unterstützung, persönliche Unterstützung und fachliche Unterstützung - aufgeführt. Es dominieren jedoch Erwartungen in den Bereichen „Vernetzung“ und „karrierespezifische Unterstützung“.

Die Mentees geben zudem Auskunft, welche Erwartungen sie zu den **drei wichtigsten** zählen. Es liegen Angaben aus elf Projekten vor. Die Erwartungen sind nach Häufigkeit ihrer Nennung aufgelistet:

- wirkungsvolle Strategien für eine akademische Laufbahn erlernen
- mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe
- Klärung meiner Karriereabsichten
- mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren
- Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere
- Kenntnisgewinn über bestehende wissenschaftliche Netzwerke
- Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere
- fachliche Unterstützung bei einer Publikation
- persönliches zielgerichtetes Arbeiten
- universitäre Einbindung

4.2.5 Erfahrene Unterstützungsleistungen und Erwartungen

Die teilnehmenden Mentees haben die Möglichkeit, auf einer Liste sämtliche Unterstützungsleistungen anzukreuzen, welche sie durch das Mentoring-Projekt erhalten haben. Analog zu den Erwartungen werden in den Selbstevaluationen auch die Unterstützungsleistungen nicht einheitlich erhoben. Wiederum sind in der nachfolgenden Darstellung nur Projekte mit vergleichbaren Angaben aufgeführt.

Darstellung 30 Von den Mentees erfarrene Unterstützungsleistungen

	Total Nennungen	N antwortende TN (Projekte)	%
Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe	117	164 (8)	71 %
Kenntnisse über die Möglichkeiten, Kontakte in der Scientific Community aufzubauen	66	93 (5)	71 %
Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere	99	164 (8)	60 %
Klärung meiner Karriereabsichten	75	133 (7)	56 %
Kenntnisgewinn über bestehende wissenschaftliche Netzwerke	31	60 (3)	52 %
Selbstverständnis als Wissenschaftlerin	53	105 (5)	50 %
Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere	56	112 (6)	50 %
Zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere	81	164 (8)	49 %
Selbstvertrauen, Selbstsicherheit	80	164 (8)	49 %
Andere karrierespezifische Unterstützung	36	74 (4)	49 %
Bessere Informationen über wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere	33	70 (4)	47 %
Mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren	54	136 (7)	40 %
Andere fachliche Unterstützung	34	89 (5)	38 %
Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit	28	93 (5)	30 %
Fachliche Unterstützung für die Durchführung eines Forschungsprojekts	21	78 (4)	27 %
Fachliche Unterstützung für die Entwicklung eines Forschungsprojekts	18	70 (4)	26 %
Fachliche Unterstützung bei einer Publikation	12	70 (4)	17 %
Andere konkrete Veränderungen im Bereich der Vernetzung	11	70 (4)	16 %
Andere konkrete Veränderungen im Bereich der persönlichen Unterstützung	8	70 (4)	11 %

Die am häufigsten genannten Leistungen gehören den Bereichen „Vernetzung“ und „karrierespezifische Unterstützung“ an. Persönliche Unterstützung und fachliche Unterstützung werden hingegen häufig von weniger als der Hälfte der Mentees genannt. In den Bereichen „Vernetzung“ und „karrierespezifische Unterstützung“ siedeln sich auch die als am wichtigsten beurteilten Unterstützungsleistungen an. Es liegen dazu Angaben aus 14 Projekten vor. Sie sind nach Häufigkeit ihrer Nennung aufgelistet:

- Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere
- Feedback zu meiner Qualifikation und den Möglichkeiten im Hinblick auf eine akademische Karriere
- Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe
- Klärung meiner Karriereabsichten
- Kenntnisgewinn über bestehende wissenschaftliche Netzwerke
- wirkungsvolle Strategien für eine akademische Laufbahn aneignen
- persönliches zielgerichtetes Arbeiten
- Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren
- klareres Selbstverständnis als Wissenschaftlerin
- mehr Selbstvertrauen und Selbstsicherheit
- bessere universitäre Einbindung
- fachliche Unterstützung in meinem Projekt

Darstellung 31 nimmt einen groben Vergleich zwischen erwarteter und erhaltener Unterstützung vor. In der linken Spalte sind die Bereiche aufgeführt, in welchen die Anteile Mentees, welche durch das Mentoring die jeweilige Unterstützung erhalten haben, grösser sind als die Anteile Mentees, welche sich eine entsprechende

Unterstützung zu Beginn des Mentoring erhofft haben. In der rechten Spalte verhält es sich umgekehrt.¹⁶ Bei der Interpretation der Ergebnisse gilt es zu beachten, dass die Anzahl einbezogener Projekte je nach Unterstützungsbereich stark variiert.

Darstellung 31 Unterstützungsleistungen im Vergleich zu Erwartungen*

Anteil unterstützter Mentees > Anteil Mentees, welcher sich Unterstützung erhofft hat	Anteil unterstützter Mentees < Anteil Mentees, welcher sich Unterstützung erhofft hat
Bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten Kontakte in der Scientific Community aufzubauen	Kenntnisgewinn über bestehende wissenschaftliche Netzwerke
Zielgerichtetes Arbeiten im Hinblick auf meine wissenschaftliche Karriere	Bessere Informationen über wirkungsvolle Strategien für eine akademische Karriere
Mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe	Mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Professorinnen und Professoren
Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere	Klärung der eigenen Karriereabsichten
	Fachliche Unterstützung für die Entwicklung eines Forschungsprojekts

* Es sind nur jene Bereiche aufgeführt, bei denen die Differenz zwischen Anteil unterstützter Mentees und Anteil Mentees, welcher sich eine entsprechende Unterstützung erhofft hat, grösser oder gleich 10 % beträgt.

4.2.6 Genereller Nutzen der Mentoringprojekte und Zufriedenheit der Teilnehmenden

Der konkrete Nutzen und die Wirkungen der Mentoringprojekte auf die wissenschaftliche Karriere der Mentees ist aufgrund der Meta-Analyse der Eigenevaluationen schwierig zu erheben. Sie hängen stark davon ab, in welcher Ausgangssituation sich die Teilnehmenden zu Beginn des Mentoring befinden. Die Selbstevaluationsberichte enthalten zur Mehrheit keine oder nur sehr grobe, respektive nicht vergleichbar erhobene Angaben zur Wirkung der Mentoring-Angebote auf die Karriere der Mentees. Es liegen nur zu sechs Projekten relativ detaillierte Angaben zu erfolgten Karriereschritten vor, zu drei Projekten sind die Angaben sehr grob, in den restlichen Fällen enthalten die Selbstevaluationen keine entsprechende Informationen. Angaben zum Beitrag der Projekte an die erfolgten Karriereschritte erheben vier Projekte detailliert und fünf Projekte grob.

65 % der Teilnehmenden schätzen den Nutzen des Mentoringprojekts für die wissenschaftliche Karriere generell als eher gross bis sehr gross ein (Angaben aus 11 Projekten, N=216).

Am häufigsten erwähnen die Projektberichte einen Beitrag des Mentoring auf das Erreichen der nächsten Qualifikationsstufe respektive einer wichtigen Etappe hin zur nächsten Qualifikationsstufe (Angaben aus 6 Projekten). 58 % der Mentees beurteilen den Beitrag als (eher bis sehr) gross (konkrete Prozentangaben aus 4 Projekten). Mehrere Berichte halten fest, dass das Mentoring einen Beitrag dazu geleistet hat, dass die Mentees ihre Arbeiten an Konferenzen oder Tagungen präsentieren konnten. In Projekten, welche sich eher an jüngere Mentees richten, bestätigen die Mentees insbesondere den Beitrag des Programms zur Klärung ihrer Ziele und zur Steigerung der Motivation, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen.

Nur wenige Selbstevaluationen enthalten auch Angaben zur Zufriedenheit der Mentees mit der Projektkonzeption sowie Hinweise dazu, ob die Mentees das Projekt weiterempfehlen würden. Mentees, welche sich zu diesen Aspekten äussern, sind überwiegend mit der Projektkonzeption (Matching, Organisation, Struktur) eher bis sehr zufrieden (83 %, Angaben aus 6 Projekten, N=118) und würden das Mentoring-Projekt (teils unter bestimmten Bedingungen) weiterempfehlen (89 %, Angaben aus 8 Projekten, N=141).

4.3 Akzeptanz und Beurteilung des Moduls 2 Mentoring aus der Sicht der Professor/-innen

Das Modul Mentoring ist dasjenige, das von den drei Modulen am besten bekannt ist bei den ProfessorInnen (vgl. Darstellung 7 bis Darstellung 10, sowie Darstellung 32). 37 % aller antwortenden Professor/-innen (N = 1051) geben an, dass sie das Modul Mentoring kennen. Professorinnen kennen das Modul besser als Professoren (57 % versus 32 %).

¹⁶ Beispielsweise geben 71 % der antwortenden Mentees an, dank des Mentoring bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten, Kontakte in der Scientific Community aufzubauen, erworben zu haben. Erwartet hatten dies 50 % zu Beginn des Mentoring.

Das Mentoring ist auch dasjenige Modul, das am meisten aktive Partizipation am Programm bewirkt. 17 % aller antwortenden Professor/-innen, d.h. 177 Professor/-innen haben sich aktiv im Rahmen des Programms beteiligt, 7 % als Referent/-in, Berater/-in oder Mentor/-in und je 4 % als Mitglied eines Gremiums, das über die Vergabe von Programmmitteln bzw. Programmaktivitäten entscheidet sowie als Teilnehmende eines Kolloquium, 2 % als Nutzer/-in von Beratungsleistungen oder Kolloquien. Während die Frauen insgesamt etwas besser über das Gesamtprogramm informiert sind (Kramers V .13), ist der Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern bei der aktiven Beteiligung und Umsetzung ausgeprägt (Kramers V .34). Selbst absolut geben mehr Frauen als Männer an, dass sie sich im Rahmen des Bundesprogramms aktiv beteiligt haben (97 Frauen und 80 Männer).

Darstellung 32 Kenntnisse und Beteiligung an Bundesprogramm und Modul Mentoring in der Professor/-innenbefragung

	Frauen (N = 255)	Männer (N = 774)	Alle Antwortenden (N = 1051)	Kramers V
Ich bin über das Bundesprogramm (etwas / sehr) informiert	79 %	65 %	68 %	.13***
Ich bin über das Modul Mentoring informiert ^{a)}	57 %	32 %	37 %	
Ich habe selber an Aktivitäten teilgenommen oder war an der Umsetzung des Programms beteiligt ^{b)}	38 %	10 %	17 %	.34***
- als Referent/-in, Berater/-in, Mentor/-in ^{a)}	17 %	4 %	7 %	
- als Mitglied eines Gremiums, das über Programmaktivitäten entscheidet ^{a)}	7 %	3 %	4 %	
- als Mitglied eines Gremiums, das über die Vergabe von Programmmitteln entscheidet ^{a)}	8 %	3 %	4 %	
- als Teilnehmende eines Kolloquium, Tagung ^{a)}	11 %	2 %	4 %	
- als Nutzerin von Kursen, Beratungsleistungen ^{a)}	6 %	1 %	2 %	
Funktionen, in denen ich engagiert war				
- Mentor/Mentorin ^{a)}	21 %	8 %	11 %	
- Beirat eines Mentoringprojekts ^{a)}	7 %	3 %	4 %	

^{a)} Mehrfachantworten möglich

^{b)} Frage richtet sich nur an Personen, die angeben, dass sie über das Programm (etwas oder gut) informiert sind.

Missing Data werden gleich behandelt wie Nicht-Teilnahme

*p < .05; **p < .01; ***p < .001, n.s. nicht signifikant

Drei von vier Professor/-innen, die angeben, das Programm zu kennen, sind der Meinung dass das Bundesprogramm insgesamt zur Verbesserung der Chancengleichheit beigetragen hat. Spezifisch zum Nutzen des Moduls Mentoring befragt, ist mehr als die Hälfte der Ansicht, dass das Modul einen eher grossen (49 %) oder sogar sehr grossen Nutzen (10 %) für die Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen hat. Professorinnen schätzen den Nutzen deutlich grösser ein als ihre männlichen Kollegen (Kramers .31). Assistenzprofessor/-innen bezeichnen das Modul Mentoring leicht häufiger als nützlich als ordentliche und ausserordentliche Professor/-innen (Kramers V .18). Einig ist sich jedoch die grosse Mehrheit aller Befragten (85 %, N 999), dass ein Handlungsbedarf für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf der Fakultätsebene besteht (vgl. Darstellung 48).

Darstellung 33 Wirkungen und Nutzen des Bundesprogramms und des Moduls Mentoring: Einschätzung der über das Programm informierten Professorinnen und Professoren in der Professor/-innenbefragung

Antworten der Professor/-innen, die angeben über das Programm informiert zu sein			N	Stimme (eher) nicht zu %	Stimme (eher) zu %
Das Bundesprogramm hat insgesamt zu Verbesserungen bezüglich Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftler/-innen geführt.			(665)	25	75
Einschätzung des Nutzen des Moduls Mentoring zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Frauen %	Männer %	a.o. und ord. Prof. %	Assist. Prof. %	Alle %
- Kein Nutzen	5	6	7	3	6
- Eher geringer Nutzen	19	42	37	25	35
- Eher grosser Nutzen	55	47	49	52	49
- Sehr grosser Nutzen	22	5	8	20	10
Kramers V	.31*** (N = 636)		.18*** (N = 642)		(N = 644)

*p < .05; **p < .01; ***p < .001, n.s. nicht signifikant

Die mit dem Programm bekannten Professor/-innen werden auch gebeten, die Wirkungen des Moduls für sich persönlich bzw. auf der Institutsebene einzuschätzen. Sie geben mehrheitlich an, dass das Modul zur verstärkten Auseinandersetzung mit der Frage der Nachwuchsförderung und Chancengleichheit beigetragen hat. Neue Ideen zur Nachwuchsförderung werden mit 53 % Nennung am häufigsten als Wirkung gesehen. Auf dem zweiten und dritten Rang stehen die fachbereichsspezifische Auseinandersetzung mit der Nachwuchsförderung und die Diskussion über Diskriminierung. Negative Wirkungen werden nur von jeder / jedem fünften ProfessorIn (19 %) in Form von Mehraufwand und -belastung genannt. Auch negative soziale Konsequenzen für das Zusammenarbeiten und -leben von Nachwuchswissenschaftler/-innen werden selten genannt (12 %).

Bei dieser Frage hat mit 32 % ein relativ hoher Anteil derjenigen, die mit dem Programm vertraut sind, nicht geantwortet. Dies kann dahin gehend interpretiert werden, dass ein Teil der Befragten sich zwar in der Lage sieht, den generellen Nutzen einzuschätzen, jedoch mit dem Mentoring zu wenig vertraut ist oder im eigenen Institut zu wenig mit dem Modul in Berührung kommt, um den Nutzen auf persönlicher oder Institutsebene einzuschätzen. Eine andere Interpretation wäre, dass die nicht antwortenden Personen den Nutzen strikte auf der individuellen Ebene der Beteiligten sehen, aber keine allgemeinen Wirkungen in Bezug auf die Auseinandersetzung mit der Thematik feststellen. Abschliessend können wir festhalten, dass nur knapp die Hälfte aller Befragten Angaben zu den Wirkungen auf individueller und Institutsebene macht.

Darstellung 34 Wirkungen des Moduls Mentoring auf sich persönlich oder auf das Institut

Welche Wirkungen hatte das Modul Mentoring auf Sie / auf das Institut? ^{a)}	N = 482* %
Neue Ideen zur Nachwuchsförderung	53 %
Fachbereichsspezifische Auseinandersetzungen über Nachwuchsförderung	42 %
Diskussionen über Diskriminierung	42 %
Erfahrungen als Mentor / als Mentorin erworben	21 %
Mehrbelastung, Mehraufwand	19 %
Unterstützung / Entlastung bei der Betreuung von Doktorandinnen	14 %
Innovative Aktivitäten im Institut	13 %
Verunsicherung und Spannungen unter Nachwuchswissenschaftler/-innen	12 %
Schaffung eines eigenen Mentoringprojekts oder Beteiligung an einem Mentoringprojekt	10 %

^{a)} Mehrfachantworten möglich, zutreffendes zum Ankreuzen

* 482 Antwortende: Die Frage richtete sich an die 713 Professor/-innen, die Angaben, dass sie über das Bundesprogramm informiert sind.

Die Befragung zeigt auch die Verankerung von Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit beim Nachwuchs auf. Einerseits könnte man der nachstehenden Tabelle eine positive Leseart geben. Abgesehen von der Förderung der Weiterbildung zum Thema gendergerechte Lehre für Institutsmitglieder, geben etwa drei Viertel der Antwortenden an, dass meistens oder immer auf eine angemessene Vertretung beider Geschlechter bei der Stellenvergabe, auf eine gendersensible Sprache und genderbewusste Inhalte geachtet wird, dass beide Geschlechter bei der Vergabe von Mitteln gleich berücksichtigt werden und auch beide Geschlechter im gleichen Masse von Informationen zu diversen Förderungsangeboten profitieren. Rund ein Viertel der Antwortenden gibt an, dass in zentralen Bereichen wie der Stellenvergabe, der Vergabe von Mitteln für Tagungen und der karriere-spezifischen Information und Motivation keine Chancengleichheit besteht. Dieses Resultat unterstreicht, dass nach wie vor Handlungsbedarf in Bezug auf grundlegende Aspekte der Chancengleichheit besteht.

Darstellung 35 Massnahmen, die 2007 an den Instituten zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei der Nachwuchsförderung eingesetzt werden, in Prozent

	nie / selten %	meistens %	immer %	N
Angemessene Vertretung beider Geschlechter bei der Vergabe von Doktorats- und Post-Doc-Stellen	25	38	37	(938)
Gendersensible Sprache, genderbewusste Inhalte in Lehre und Forschung	39	39	22	(933)
Angemessene Berücksichtigung beider Geschlechter bei der Vergabe von Mitteln für Tagungen	24	25	51	(902)
Gezielte Information / Motivation der Nachwuchswissenschaftler/-innen über Angebote, Stipendien, Forschungsausschreibungen	22	38	40	(934)
Förderung von Weiterbildungen zum Thema „gendergerechte Lehre“ für die Institutsmitglieder	79	16	6	(881)

Frage richtete sich an alle Professor/-innen (N = 1051)

4.4 Fazit zu den Leistungen und Wirkungen von Modul 2

Welches sind die Leistungen des Moduls 2? Welche Angebote sind aufgebaut worden?

Das Modul 2 hat eine Vielzahl an Angeboten, welche im Rahmen des Bundesprogramms 2000-2003 initiiert wurden, erfolgreich weitergeführt und zusätzlich die Erweiterung des vielfältigen Angebots ermöglicht. Während in den Jahren 2000 bis 2003 insgesamt 32 Projekte (inklusive neun Folgeprojekte) durch das Bundesprogramm unterstützt wurden, sind es zwischen 2004 und 2007 39 Projekte (inklusive 15 Folgeprojekte). Die Projekte lassen sich den Kategorien Mentoring (16 Angebote), Kurse / Coaching für Gruppen (5 Angebote) und Kommunikations- und Vernetzungsplattformen zuordnen (3 Angebote).¹⁷ Die Fortführung der drei grossen, sprachregionalen Mentoringprojekte „Mentoring Deutschschweiz“, „Réseau romand de mentoring pour femmes“ und „Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università“, welche bereits im der Programmzeit zwischen 2000 und 2003 aufgebaut worden sind, ermöglicht auch weiterhin prinzipiell allen Nachwuchswissenschaftlerinnen an den zehn Schweizer Universitäten den Zugang zu dieser Unterstützungsleistung. Daneben existieren ein schweizweites E-Mentoring sowie intrauniversitäre fächerübergreifende (BS, BE, GE, NE, USI, ZH) oder fachspezifische (BS, ZH) Mentoring-Angebote.

Welche Zielgruppen werden mit den Angeboten erreicht? In welchem Umfang werden die Zielgruppen erreicht?

Ein Vergleich der erreichten Zielgruppen des Bundesprogramms 2004-2007 mit dem Vorläuferprogramm 2000-2003 zeigt im Wesentlichen auf, dass im zweiten Programm die Fakultätszugehörigkeit der teilnehmenden Nachwuchskräfte etwas ausgewogener ist, dass die Nachwuchskräfte zu einem früheren Zeitpunkt auf ihrem Karriereweg Unterstützung erhalten und dass demzufolge der Altersdurchschnitt der Teilnehmenden tiefer liegt:

- Während im Programm 2000-2003 Mentoring-Teilnehmende aus den Geistes- und Sozialwissenschaften mit 60 % deutlich am häufigsten vertreten sind, geht deren Anteil im Programm 2004-2007 auf 45 % zurück. Von 26 auf 42 % angestiegen ist der Anteil Teilnehmender aus den phil. II-Fakultäten. Etwas rückläufig ist mit 13 % hingegen der Anteil Teilnehmender aus den rww-Fakultäten. Bei den Kurs- und Coaching-Angeboten ist die Fakultätszugehörigkeit der Teilnehmenden recht ausgewogen: 37 % gehören den phil. I-Fakultäten an, 33 % den rww- und 30 % den phil. II-Fakultäten.
- Im Hinblick auf die Qualifikationsstufe am Projektstart kommt es im Vergleich zum Bundesprogramm 2000-2003 zu folgender Verschiebung. Während sich im ersten Programm fast die Hälfte aller Mentoring-Teilnehmenden auf der Stufe „post doc“ befindet, erreicht das Nachfolgeprogramm stärker die Zielgruppe der Doktorandinnen. Bei den Mentoringprojekten sind es 46 %. 41 % sind auf der Stufe „post doc“, bei den restlichen 13 % handelt es sich um Studentinnen resp. Diplomandinnen. Die Kurs- und Coaching-Angebote sind noch deutlicher auf Doktorandinnen ausgerichtet. Hier beträgt deren Anteil rund 70 %.
- Die Verschiebung der Qualifikationsstufe äussert sich auch im Altersschnitt der Teilnehmenden. Er ist mit rund 31 Jahren bei den Mentoringprojekten und 32 Jahren bei den Kurs- und Coaching-Angeboten tiefer als in der Programmzeit 2000-2003 (35 Jahre bei den Mentoringprojekten). Der Anteil der Teilnehmenden mit Kindern bleibt konstant. Bei den Mentoringprojekten haben rund 28 % Kinder, bei den Kurs- und Coaching-Angeboten ist es rund ein Fünftel.

Die Angebote des Moduls 2 erreichen insgesamt rund 3000 Nachwuchswissenschaftler/-innen. An den Mentoringprojekten nehmen im Schnitt 28 Personen pro Projekt teil, insgesamt sind es rund 700 Nachwuchswissenschaftler/-innen. An den Kurs- und Coaching-Projekten nehmen insgesamt rund 1400 Nachwuchskräfte teil.

¹⁷ Folgeprojekte wurden nicht mitgezählt.

Welche Unterstützung im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere erhalten die Teilnehmerinnen von Mentoringprojekten?

Am meisten profitieren die Mentees in den Bereichen Vernetzung und karrierespezifische Unterstützung. Die drei am häufigsten genannten Unterstützungsleistungen sind: mehr Austausch und bessere Vernetzung mit Frauen meiner Qualifikationsstufe (71 %), bessere Kenntnisse über die Möglichkeiten Kontakte in der Scientific Community aufzubauen (71 %) und Einblick in den Werdegang und Alltag einer akademischen Karriere (60 %). Die diversen Veranstaltungen der Rahmenprogramme dürften wesentlich dazu beigetragen haben, dass die Mentees in diesen Bereichen profitieren.

Die Ergebnisse lassen insgesamt den Schluss zu, dass sich Erwartungen und erhaltene Unterstützung recht gut entsprechen.

Die Fallstudien zeigen, dass bei einigen Mentees der Erfahrungsaustausch und die individuellen Beratungsangebote die Selbstsicherheit erhöhen und die Selbstbestimmung im wissenschaftlichen Umfeld stärken. Eine kleinere Gruppe von Mentees erwirbt über Schulungsangebote und insbesondere über direkte wissenschaftspraktische Erfahrungen methodisch-fachliche Kompetenzen (wie Projekt-Management, Präsentationstechnik, wissenschaftliches Schreiben), die sie als Zusatzqualifikation nutzen können.

Die Peer-Mentoringprojekte erweisen sich als aufwändig, decken jedoch ein breites Spektrum an Effekten ab. Die untersuchten Mentoring-Beziehungen in One-to-One-Projekten benötigen weniger Ressourcen und stärken insbesondere laufbahnspezifische und persönliche Kompetenzen der Mentees.

Die Fallstudien zeigen, dass das Mentoring in der Regel die Basis für andauernde Beziehungen zwischen Mentee und Mentorin/Mentor respektive unter den Peers bildet. Auch nach Ablauf des Mentoring können die Mentees auf diese persönlich und laufbahnstrategisch wichtige Ressource zurückgreifen.

Welche Wirkungen erzielen die Mentoringprojekte bei den Teilnehmerinnen im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere?

Rund zwei Drittel der Mentees stufen den Nutzen des Mentoring für ihre wissenschaftliche Karriere generell als eher gross bis sehr gross ein. Konkret wird dabei am häufigsten auf einen Beitrag des Mentoring auf das Erreichen der nächsten Qualifikationsstufe respektive einer wichtigen Etappe hin zur nächsten Qualifikationsstufe hingewiesen.

Die Fallstudien zeigen, dass Mentoring die laufbahnstrategischen Kompetenzen der Mentees erweitert und die Präsenz und die Zugehörigkeit in der wissenschaftlichen Gemeinschaft erhöht. Diese Wirkungen sind das Resultat einer breiten Palette an Mentoring-Aktivitäten.

Bei einer Mehrheit der befragten Mentees hat das Mentoring einen konkreten Einfluss auf das Erreichen der nächsten Karrierestufe. Nur gerade eine Mentee schätzt die Wirkungen des Mentoring als zwar positiv, jedoch eher gering ein.

Mentoring erweist sich aufgrund der Fallstudien als flexibles Instrument, um bei sehr unterschiedlichen Ausgangspositionen und verschieden gelagerten Bedürfnisse von Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt anzusetzen.

Die Resultate der Professor/-innenbefragung unterstützen die positive Einschätzung der Wirkungen des Programms durch die Mentees selber. Mehr als die Hälfte der mit dem Programm bekannten Professor/-innen schätzt den Nutzen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen als eher bis sehr gross ein. Etwa die Hälfte der Professor/-innen gibt an, dass das Modul Mentoring die Diskussion über Nachwuchsförderung angeregt und zu neuen Ideen angeregt hat. Die Aussagen zur aktuellen Praxis bezüglich einer chancengerechten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zeigen durchaus noch Handlungsbedarf auf.

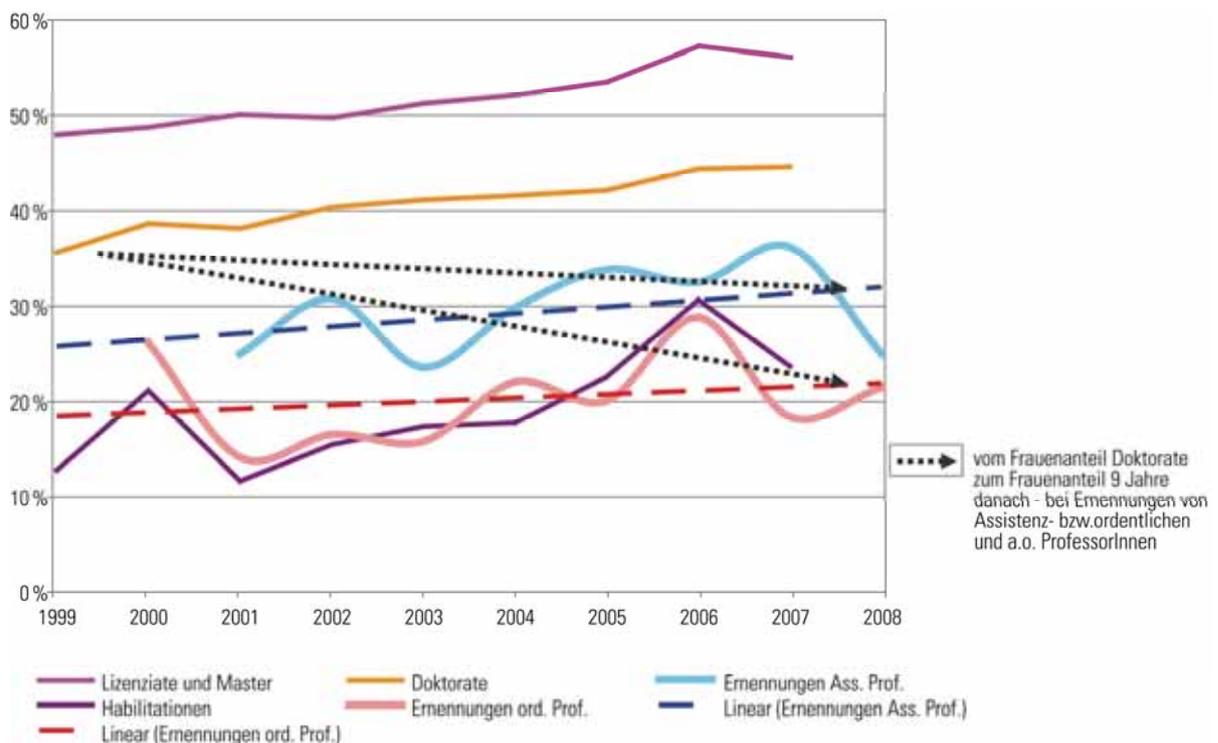
5 Entwicklung der vertikalen und horizontalen Segregation 1999-2007

Die Einflüsse auf die Entwicklung der vertikalen und horizontalen Segregation sind entsprechend den in Kapitel 1 aufgeführten Veränderungsprozessen in der nationalen und europäischen Hochschullandschaft äusserst vielfältig. Die Entwicklung der vertikalen und horizontalen Segregation kann nicht auf das Bundesprogramm allein (insbesondere auf die Massnahmen von Modul 1 und Modul 2) zurückgeführt werden.

Der Anteil der Frauen an den Studierenden ist 2007 deutlich höher als bei Programmbeginn (1999/2000 bei 48 %, 2006/2007 bei 54 %). An acht von zehn Universitäten liegt 2007 der Frauenanteil an den Studierenden über 50 %.

Zu Programmbeginn geht etwas weniger als die Hälfte der Lizientate und Master (48 %) an Frauen. 2007 geht die Mehrheit der Lizientate und Master (56 %) an Frauen. Damit liegt dieser Anteil leicht höher als der Frauenanteil bei den Studierenden. An der Tatsache, dass der Frauenanteil über die Hierarchiestufen hinweg abnimmt, hat sich jedoch wenig geändert. Während die Doktoratsquote von Frauen 2007 bei 45 % liegt, beträgt der Frauenanteil bei den Neuernennungen von AssistenzProfessor/-innen in den letzten zwei Jahren im Durchschnitt 30 % und von ordentlichen und ausserordentlichen Professor/-innen 19 %.

Darstellung 36 Entwicklung der Frauenanteile bei Abschlüssen und Ernennungen von Professor/-innen an allen Universitäten 1999 bis 2007 / 2008



Quellen: Bundesamt für Statistik – Abschlüsse der universitären Hochschulen

Erhebungen der Schweizerischen Universitätskonferenz SUK – Ernennungen der Professor/-innen

Es gibt keine Habilitationen an den Universitäten GE, LS, NE und USI.

Die Habilitationsquote erhöht sich an den Deutschschweizer Universitäten im gleichen Zeitraum von 13 % auf 24 %. Die Frauenanteile entwickeln sich im Zeitraum von 1999 bis 2007 bei Lizientaten, Doktoraten und Professor/-innen gesamtschweizerisch fast parallel und liegen 2007 um 8 bis 9 % höher als 1999. Berücksichtigen wir eine Karrierezeitspanne von 10 Jahren vom Doktorat bis zur Professur, dann lässt sich ableiten, dass aufgrund des Frauennachwuchspools von 1999 der Frauenanteil bei den Ernennungen gut 10 % höher liegen sollte, als

dies 2009 voraussichtlich der Fall sein wird.¹⁸ Auch die Frauen-Doktoratsquote sollte – geht man von einer Zeitspanne von 5 Jahren aus von Lizentiat / Master zum Doktorat - 2004 und die folgenden Jahre etwa 5 % höher liegen, als dies der Fall ist. Die vertikale Segregation ist nach wie vor ausgeprägt.

Die gesamtschweizerischen Durchschnittswerte verbergen, dass die Unterschiede zwischen den Universitäten auf allen Qualifikationsstufen beachtlich sind. An der Universität Genf gehen 2007 62 % der Lizentiate und Master an Frauen, während es an der Universität St. Gallen lediglich 29 % sind. Die Doktoratsquote reicht von 21 und 23 % (Luzern und St. Gallen) über 45 bis 49 % (Basel, Bern, Zürich) bis zu 75 % an der Universität der italienischen Schweiz. Den höchsten Anteil an ordentlichen, ausserordentlichen und Assistenz-Professorinnen (Kat I und II) hat 2007 die Universität Luzern mit 33 %. Über dem schweizerischen Durchschnitt von 16 % liegen ausserdem die Universitäten Genf, Neuenburg und Tessin. Die Universität St. Gallen hat weniger als jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt (9 %), hat jedoch den Professor/-innenanteil seit 1999 verdreifacht.

Darstellung 37 Frauenanteil an den Studierenden und Professor/-innen nach Hochschule 1999 und 2007 absolut und in %

Uni	Studentinnen				Professorinnen Kat. II*				Professorinnen Kat I**				Frauen Prof. Kat I + Kat II			
	1999		2007		1999		2007		1999		2007		1999		2007	
	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.
BS	45 %	3571	56 %	6236	100 %	4	13 %	14	8 %	20	15 %	25	9 %	24	14 %	39
BE	46 %	4690	52 %	6806	0 %	0	28 %	14	8 %	20	14 %	38	7 %	20	16 %	52
FR	50 %	4447	57 %	5512	15 %	8	23 %	19	4 %	5	11 %	15	7 %	13	16 %	34
GE	57 %	7245	60 %	8208	12 %	7	26 %	25	11 %	36	15 %	52	11 %	43	18 %	77
LS	51 %	5028	56 %	6173	13 %	16	15 %	24	7 %	15	12 %	27	10 %	31	13 %	51
LU	42 %	109	57 %	1192	-	-	57 %	4	12 %	2	29 %	11	12 %	2	33 %	15
NE	49 %	1618	56 %	2078	100 %	1	25 %	2	7 %	8	19 %	21	8 %	9	19 %	23
SG	23 %	1047	27 %	1640	-	-	-	-	3 %	2	9 %	11	3 %	2	9 %	11
ZH	48 %	9548	55 %	13417	75 %	3	29 %	19	7 %	27	13 %	55	8 %	30	15 %	74
USI	50 %	432	48 %	1136	5 %	4	76 %	26	0 %	0	3 %	1	4 %	4	19 %	27
alle	48 %	37735	54 %	52398	13 %	43	27 %	147	7 %	135	14 %	256	8 %	178	16 %	403

Quelle: Bundesamt für Statistik – Studierende und Abschlüsse der universitären Hochschulen; Personal der universitären Hochschulen

* BFS Kat. II = entspricht in den SUK-Erhebungen am ehesten den Assistenz-Professor/-innen. Die Zuordnung zu den BFS-Kategorien wird von den Universitäten jedoch sehr unterschiedlich gehandhabt.

** BFS Kat. I = entspricht in den SUK-Erhebungen am ehesten den ordentlichen und ausserordentlichen Professor/-innen.

¹⁸ Da gut doppelt so viele ordentliche und ausserordentliche Professor/-innen berufen werden wie Assistenzprofessor/-innen, beträgt der Frauenanteil an den Ernennungen für die zwei Jahre von September 2006 bis August 2008 für beide Kategorien zusammen „nur“ 22 %. Die Zunahme der Assistenzprofessor/-innen an den Hochschulen (Kat II nach BFS-Erhebungen) ist von 1999 bis 2007 beachtlich. 2007 sind es total 694 und damit doppelt so viele wie 1999. Ihr Anteil hat sich an den Professor/-innen von Kat I und II von 16 % auf 27 % erhöht.

Darstellung 38 Frauenanteile an den Lizentiaten und Mastern, Doktoraten und Ernennungen von Professor/-innen nach Hochschule 1999 und 2007 absolut und in %

Uni	Liz. / Master von Frauen				Doktorate von Frauen				Frauen Ernenn. Ass.-Prof ^{a)}				Frauen Ernenn. o.&a.o.Prof ^{a)}			
	1999		2007		1999		2007		2000-2003 ^{b)}		2003-2008		1999-2003		2003-2008	
	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.
BS	47 %	381	59 %	503	35 %	114	45 %	183	63 %	10	20 %	8	25 %	15	26 %	21
BE	45 %	432	53 %	668	36 %	159	47 %	233	15 %	4	23 %	14	22 %	13	22 %	17
FR	40 %	306	58 %	529	33 %	37	40 %	42	42 %	5	52 %	12	28 %	9	23 %	13
GE	61 %	926	62 %	1028	39 %	93	43 %	110	27 %	3	23 %	5	15 %	16	25 %	42
LS	51 %	536	56 %	452	43 %	77	42 %	76	46 %	11	40 %	29	15 %	10	20 %	28
LU	50 %	5	63 %	108	25 %	1	21 %	3	50 %	1	55 %	6	25 %	4	50 %	8
NE	54 %	197	62 %	201	29 %	13	39 %	25	100 %	1	45 %	5	17 %	3	24 %	10
SG	21 %	105	29 %	110	20 %	25	23 %	27	0 %	0	26 %	5	8 %	2	23 %	5
ZH	46 %	669	55 %	1142	37 %	248	49 %	323	38 %	9	28 %	18	17 %	16	18 %	31
USI	-	-	55 %	122	-	-	75 %	9	0 %	0	19 %	3	4 %	1	8 %	1
alle	48 %	3557	56 %	4863	36 %	767	45 %	1031	36 %	44	31 %	105	18 %	89	22 %	176

Quelle: Bundesamt für Statistik – Studierende und Abschlüsse der universitären Hochschulen; Erhebung der Schweizerische Universitätskonferenz, Koordination Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann – Ernennungen von Professor/-innen.

^{a)} Die Ernennungen werden in zwei Perioden zusammengefasst, da es bei einzelnen Jahren um eine zu geringe Anzahl Ernennungen geht und Prozentanteile stark variieren.

^{b)} Die SUK erhebt die Assistenzprofessor/-innen erst seit September 2000.

Der unterschiedlich hohe Frauenanteil hängt teilweise mit den angebotenen (Studien)-Fachbereichen der Universitäten zusammen, denn die horizontale Segregation der Geschlechter nach Fachbereich ist weiterhin stark (vgl. Darstellung 39).

Am höchsten liegt der Frauenanteil bei den Studierenden sowohl 1999 als auch 2007 in den drei Fachbereichen Sozial- und Geisteswissenschaften, Recht und Medizin. Am tiefsten liegt der Frauenanteil bei den Studierenden in Wirtschaft und Technik. Den höchsten Zuwachs des Frauenanteils in Prozent haben bei den Studierenden und Lizentiaten / Mastern die Technischen Wissenschaften, nämlich von 1999 bis 2007 von 27 auf 41 bzw. 46 %. Den höchsten Frauenanteil bei den Doktoraten haben Sozial- und Geisteswissenschaften und Medizin. Den höchsten Zuwachs des Frauenanteils bei den Doktoraten haben die Wirtschaft (+ 8 %), die Medizin (+ 11 %) und die Naturwissenschaften (+ 12 %). Auch die vertikale Segregation zeigt sich in den Fachbereichen unterschiedlich. Während das Verhältnis zwischen Studierenden- und Professorinnenanteil in den Sozial- und Geisteswissenschaften und Recht gleich ist wie in den Wirtschaftswissenschaften, nämlich zwischen 1:2 und 1:2,5, liegt es in den Naturwissenschaften bei 1:4 und in der Medizin nahezu bei 1:6. Die Wirtschaftswissenschaften haben bei einem insgesamt niederen Frauenanteil die am flachsten verlaufende Leaky-Pipeline,¹⁹ Medizin und Technische Wissenschaften die am steilsten abfallende. Die Leaky-Pipeline zeigt bei den Sozial- und Geisteswissenschaften, bei Naturwissenschaften, Medizin und Wirtschaft den grossen Einbruch der Frauenanteile nach dem Doktorat, bei Recht und Technischen Wissenschaften nach dem Lizentiat / Master (vgl. Anhang 2.4.3). Der Frauenanteil bei den Professor/-innen und die Ernennungsquote liegen in den Geistes- und Sozialwissenschaften, Recht und

¹⁹ Die Leaky-Pipelines zeigen Momentaufnahmen für die unterschiedlichen Qualifikationen, ungeachtet dessen, dass es sich bei den Studierenden und Professor/-innen um Gesamtanteile von mehreren Jahren handelt und bei den Abschlüssen jeweils um ein konkretes Jahr, und ungeachtet der Zeitspanne von fast 20 Jahren, welche vom Studieneintritt über Lizentiat / Master, Doktorat, Habilitation zur Professur notwendig ist. Sie zeigen jedoch im Vergleich zwischen Universitäten oder Fachbereichen gut das unterschiedliche Potential und die Herausforderungen der Fachbereiche bzw. einzelner Universitäten auf.

interdisziplinäre deutlich über, in den übrigen Fachbereichen Wirtschaft, Naturwissenschaften, Medizin und Technische Wissenschaften deutlich unter dem schweizerischen Durchschnitt.

Darstellung 39 Frauenanteil an den Studierenden, Lizentiaten und Mastern, Doktoraten und Professoren nach Fachbereich 1999 und 2007 absolut und in Prozent

FB	Studentinnen				Lizentiate und Master von Frauen				Doktorate von Frauen				Ernennungen ord. a.o. und Assistenzprofessorinnen			
	1999		2007		1999		2007		1999		2007		1999-2003*		2003-2007	
	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.
GSw	61 %	20317	65 %	26838	65 %	1744	68 %	2483	47 %	142	50 %	212	34 %	63	33 %	113
Ww	25 %	3096	31 %	4966	25 %	337	31 %	472	17 %	40	25 %	56	14 %	15	20 %	23
Rw	45 %	4953	54 %	7482	45 %	600	58 %	767	26 %	42	31 %	56	31 %	17	30 %	26
ENw	35 %	3563	42 %	4755	34 %	316	44 %	409	29 %	166	41 %	269	11 %	15	20 %	37
MP	52 %	5261	61 %	6721	50 %	551	63 %	630	43 %	375	54 %	437	12 %	19	17 %	29
Tw	36 %	200	41 %	338	27 %	9	46 %	49	11 %	1	0 %	0	0 %	0	15 %	2
übr.	43 %	345	48 %	1298	---	---	50 %	53	100 %	1	13 %	1	17 %	4	100 %	2
Tot.	48 %	37735	54 %	52398	48 %	3557	56 %	4863	36 %	767	45 %	1031	20 %	133	25 %	232

*Die Ernennungen der Assistenzprofessor/-innen werden von der SUK erst seit September 2000 erhoben.

Quelle: Bundesamt für Statistik – Studierende; Abschlüsse. Erhebung der Schweizerische Universitätskonferenz, Koordination Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann – Ernennungen von Professor/-innen.

Dieser kurze Überblick zeigt, dass der Pool an Nachwuchsfrauen in allen Fachbereichen gewachsen ist. Er ist im Vergleich zu Nachwuchsmännern je nach Fachbereich und Universität unterschiedlich gross. Die vertikale Segregation bleibt weiterhin eine Herausforderung für alle Universitäten und Fachbereiche. Gleichzeitig hat sich der Interventionskontext des Bundesprogramms in einigen Fachbereichen wesentlich verändert. Der Pool an potentiellen Nachwuchsfrauen (Doktoratsquote) ist grösser, auch in den bisher von Frauen wenig gewählten Studienbereichen. Dies dürfte wohl zu günstigeren Interventionsbedingungen beitragen, namentlich in der dritten Phase des Programms. Das BFS geht von einer durchschnittlichen Zeit von 10 Jahren zwischen Doktorat und Professur aus. In diesem Sinne kann ein Grossteil der Nachwuchsförderungsmassnahmen des Programms in Bezug auf die Professorinnenzahlen noch kaum Wirkungen zeigen. Der Prognosebericht des BFS „Szenarien 2007-2016 für die Hochschulen“ hält fest, dass sowohl die Wahrscheinlichkeit für Frauen, ein Doktorat zu erwerben, wie auch die Wahrscheinlichkeit, nach dem Doktorat eine Professur zu erreichen, seit 1980 kontinuierlich steigt. Die Übergangsquote vom Doktorat zur Professur – d.h. die Wahrscheinlichkeit 10 Jahre nach dem Doktorat eine Professur zu erlangen – liegt für die Kohorte der Doktorandinnen des Jahres 1995 jedoch mit 6,5 % deutlich unter derjenigen der Männer, welche 8,6 % beträgt²⁰. Der Prognosebericht des BFS „Szenarien 2008-2017 für die Hochschulen“ bestätigt den signifikanten Anstieg in den Jahren 1981 bis 2006. Er stellt für die doktorierte Frauen von 1996 eine 30 % tiefere Wahrscheinlichkeit als bei Männern fest. Die höchste Wahrscheinlichkeit, eine Professur

²⁰ Nach Aussage des Verantwortlichen für die Prognosen des BFS Jacques Babel ist mit den aktuellen statistischen Daten aufgrund der geringen Daten und des geringen Zeitraumes kein Effekt des Bundesprogramms nachweisbar, nicht für die Schweiz insgesamt und noch viel weniger für einzelne Universitäten oder Fachbereiche.

zu erwerben, hat eine Frau im Fachbereich Recht - sie ist höher als diejenige der Männer - die tiefste Wahrscheinlichkeit im Bereich Medizin und Pharmazie.

Die Ernennungsquote der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen in der zweiten Programmperiode liegt bei 22,2 %. Den Szenarien des BFS zufolge dürfte der Anteil der Professorinnen im Jahr 2016 zwischen 19 % (niedrige Hypothese) und 25 % erreichen. Günstig ist die Prognose, wenn der Anteil Berufungen von Frauen auf dem Niveau von 25 % aus dem Jahr 2005 verharrt und die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau mit Dokortitel eine Professur erhält, ab 2015 gleich gross ist wie diejenige der Männer.

6 Leistungen und Wirkungen von Modul 3 Kinderbetreuung

6.1 Entwicklung der Kinderbetreuungsplätze an den Universitäten

219 neue Kinderbetreuungsplätze wurden mit Geldern aus dem Bundesprogramm aufgebaut. Von 2003 bis 2007 ist das Betreuungsangebot um 130 Plätze auf 416 Plätze gewachsen. Von diesen Plätzen profitieren pro Jahr 716 Kinder (vgl. Darstellung 40).

Darstellung 40 Anzahl Kinderbetreuungsplätze

Uni	Anzahl zur Verfügung stehende Plätze			Ø Kinder pro Jahr	Mit Programmgeldern geschaffene Plätze*
	2000	2003	2007		
BS	22	32	32	53	10
BE	30	45	47	109	17
FR	35	42	42	86	9
GE	30	63	93	117	35
LS	19	37	74	130	26
LU	0	6	6	14	6
NE	0	20	20	40	20
SG	18	21	36	79	24
USI	0	8**	10**	10	16
ZH	0	20	56	78	56
Total	154	286	416	716	219

* Angaben auf Basis des Reportings zuhanden Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten

** FU = Finanzielle Unterstützung für Betreuungsplätze

Hauptnutzende waren an den meisten Universitäten die Studierenden und die Professor/-innen. (vgl. Darstellung 41).

Darstellung 41 Platzangebot nach Nutzer/-innen der Kinderbetreuungsplätze

Uni	Durchschnittliche Nutzung 2004-2006 durch Kinder von (%-Anteil)				
	Studierende	Doktorierende	Professor/-innen / Dozierende	Verwaltungsangestellte	Andere
BS	35 %	11 %	21 %	28 %	4 %
BE	41 %	24 %	16 %	18 %	0 %
FR	23 %	22 %	12 %	11 %	32 %
GE	34 %	32 %	18 %	14 %	1 %
LS	10 %	14 %	27 %	16 %	33 %
LU	39 %	18 %	28 %	10 %	5 %
NE	20 %	5 %	10 %	14 %	51 %
SG	12 %	2 %	34 %	29 %	23 %
USI	37 %	27 %	22 %	14 %	0 %
ZH	23 %	17 %	38 %	2 %	19 %
Total	25 %	18 %	23 %	16 %	17 %

Quelle: Angaben auf Basis des Reportings zuhanden Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten

Trotz Aufbau kann das neue Angebot mit dem Zuwachs an Studentinnen und Professorinnen kaum Schritt halten. Am meisten Betreuungsplätze pro 1000 Studentinnen und pro Professorin bieten die Universitäten GE, LS und SG (vgl. Darstellung 42).

Darstellung 42 Platzangebot nach Anzahl Studentinnen und Professorinnen

Uni	Anzahl Kinderbetreuungsplätze			
	Pro 1000 Studentinnen		Pro Professorin Kat I und Kat II	
	2000	2007	2000	2007
BS	6,1	5,1	0,9	0,8
BE	6,3	6,9	1,4	0,9
FR	7,7	7,6	2,7	1,2
GE	4,1	11,3	0,7	1,2
LS	3,8	11,0	0,6	1,5
LU	-	5,0	-	0,4
NE	-	9,6	-	0,9
SG	16,4	21,9	9	3,3
USI	-	8,8	-	0,4
ZH	-	4,2	-	0,8
Total	4,0	7,9	0,9	1,0

Quelle: Bundesamt für Statistik – Studierende und Abschlüsse der universitären Hochschulen. Angaben auf Basis des Reportings zuhanden der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten.

6.2 Qualität und Nachhaltigkeit des Kinderbetreuungsangebotes

Die folgende Übersicht zeigt, als wie „beständig“ und bedarfsgerecht das aufgebaute Kinderbetreuungsangebot von den Gleichstellungsbeauftragten beurteilt wird.

Mit Ausnahme von FR, USI und ZH kann das Angebot unabhängig von finanziellen Mitteln des Bundesprogramms weiter bestehen. Quantitativ wird einzig das Angebot der Universität Tessin als ausreichend beurteilt. Qualitativ beurteilen die Gleichstellungsbeauftragten das Angebot als ausreichend bis sehr gut, wobei nicht alle Universitäten über systematische Erhebungen verfügen.

Darstellung 43 Qualität und Nachhaltigkeit der Kinderbetreuungsplätze

Uni	Angebot gesichert	Wird das aktuelle Angebot im Bereich Kinderbetreuung den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht?			
		Quantitativ	Qualitativ	Inwiefern JA?	Inwiefern NEIN?
BS	ja	nein	ja		Wartefrist von 12 Monaten
BE	ja	nein	ja		Bedarf bei den Baby-Plätzen.
FR	---	nein	ja		Bedarf bei den Baby-Plätzen. Die Babyplätze teuer und betreuungsin-tensiv.
GE	ja	nein	ja	Krippen haben einen guten Ruf	Platzmangel. Max. ¾ der Anfragen können befriedigt werden.
LS	ja	nein	ja	Super-Qualität, die Eltern sind zufrieden. Strenge Auflagen des Kantons garantieren eine gute Qualität.	Platzmangel. Max. ½ der Anfragen kann befriedigt werden.
LU	ja	nein / Ausbau geplant	ja	Rückmeldungen der Eltern sind gut.	Fehlend ist Kongressangebot und Angebot für Schulkinder, z.B. Mit-tagstisch.
NE	ja	nein	ja	Krippe hat sehr guten Ruf, Eltern sind zufrieden.	Platzmangel
SG	ja	nein	-		Wartelisten. Keine qualitativen Erhebungen.
USI	nein	ja	ja		
ZH	teilweise	nein	ja	Grosse Bedarfsorientierung und Entwicklung. Gut dotierte Ge-schäftsleitung.	Platzmangel

Quelle: Interviews und schriftlicher Check mit den Gleichstellungsbeauftragten.

Fazit:

Das Kinderbetreuungsangebot wurde in den letzten 8 Jahren dank des Bundesprogramms an allen Universitäten qualitativ und quantitativ ausgebaut. Alle Universitäten verfügen nun über ein Betreuungsangebot. Die Verankerung dieses Angebots ist an den meisten Universitäten gelungen. Die Plätze sind unabhängig von Geldern des Bundesprogramms gesichert. Insgesamt wurden 219 Plätze geschaffen. Das Angebot pro 1000 Studentinnen beträgt 2000 4,0 Plätze und 2007 7,9 Plätze und pro Professorin 2000 0,9 Plätze und 2007 1 Platz. Das Angebot kann mit dem Zuwachs an Professorinnen und Studentinnen kaum mithalten. Es besteht nach wie vor ein Mangel an Betreuungsplätzen.

7 Wirkungen des Gesamtprogramms

7.1 Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit 2007

Ziel des Bundesprogramms ist es, dass alle Universitäten nachhaltige Strukturen aufbauen, um Chancengleichheit mittel- und langfristig zu gewährleisten.

Interviews mit den Gleichstellungsbeauftragten und ein schriftlicher Chancengleichheits-Check, welcher von den Beauftragten selber ausgefüllt wurde, sind die Basis, um eine Einschätzung bezüglich der Verankerung nachhaltiger Strukturen und Massnahmen vorzunehmen.

Um zu überprüfen, inwieweit es gelungen ist, Chancengleichheit nachhaltig zu verankern, dienen folgende Organisationsbereiche und Kriterien:²¹

1. Verankerung der Chancengleichheit in Gesetzen, Leitbildern und Strategien: Worauf können sich Chancengleichheitsmassnahmen abstützen?
2. Verankerung der Chancengleichheitsstelle und Kompetenzen der Stelle bzw. der Chancengleichheitskommission: Welche Möglichkeiten der Einflussnahme hat die Chancengleichheitsstelle?
3. Chancengerechte Darstellung der Universitätsleistungen in der Öffentlichkeitsarbeit, im Marketing der Universität: Werden Frauen und Männer in der „Öffentlichkeitsarbeit“ explizit als aktuelle bzw. künftige Akteure / Akteurinnen der Universitäten angesprochen?
4. Massnahmen, um chancengerechte Berufungsverfahren / Personalentwicklung sicherzustellen: Welche Instrumente liegen vor, welche Reglementierungen gibt es?
5. Instrumente und Konzepte, um chancengerechte Nachwuchsförderung sicherzustellen: Gibt es Konzepte zur Nachwuchsförderung, in denen Chancengleichheit als explizites Ziel mit entsprechenden Massnahmen zu deren Erreichung ausgeführt sind?
6. Chancengerechte Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Welche Massnahmen gibt es an der Universität?
7. Führung und partnerschaftliche Zusammenarbeit: Wird von den „Führungskräften“ der Universitäten erwartet, dass sie das Potential von Frauen und Männern gleichermaßen fördern? Werden Kompetenzen dazu vermittelt?
8. Gender-Controlling und Qualitätssicherung: Welche Genderdaten werden systematisch ausgewiesen? Sind Genderkennzahlen Teil der Qualitätssicherung?

Nicht als Kriterien berücksichtigen wir die Existenz und das Ausmass der nachhaltigen Verankerung von Projekten aus Modul 2.

Tendenziell hoch gewichten wir a) „gesetzliche“ Grundlagen und Policies (z.B. Nachwuchsförderungskonzepte), b) Verfahren, um Leistungen, Erreichtes, Verfahren auszuweisen und überprüfbar zu machen (Visualisierung), c) Integration der Genderperspektive in Regelverfahren (Qualitätssicherung, Strategieentwicklung, Reporting), d) festgelegte Kompetenzen, die Genderperspektive in Entscheidungsprozesse einzubringen.

Weniger hoch gewichtet sind der Grad der Unabhängigkeit von universitätsexternen (Programm-)Mitteln sowie einzelne Modulaktivitäten (z.B. Verankerung der Kinderbetreuungsplätze, einzelne Veranstaltungen zum Erwerb von Genderkompetenz).

In der Bewertung gar nicht berücksichtigt sind a) ob die Universitäten den aktuellen Stand während oder bereits vor Programm erreicht haben und b) die geplanten und allenfalls 2008 realisierten Leistungen. „Geplantes“ ist in der Übersicht (Darstellung 44) gekennzeichnet und nicht bewertet.

²¹ Die Auswahl der Kriterien orientiert sich am Equality-Check, der von Julia K. Kuark, Zita Küng und Christine Spreyermann entwickelt wurde. Das Analyseraster des Equality-Checks basiert auf den 8 Handlungsfeldern des Gendermainstreaming (in: Z. Küng; D. Doblhofer Gendermainstreaming, 2008) und dem 6-Felder-Modell von Marvin Weisbord (in: Schmidt Eva-Renate, Berg Hans Georg: Beraten mit Kontakt, 1995).

Darstellung 44 zeigt in einem Überblick, wie die Chancengleichheitsbemühungen an den Universitäten 2007 verankert sind. Insgesamt hohe Werte erzielen die Universitäten im Vergleich zur maximal möglichen Punktzahl bei der „Verankerung der Chancengleichheitsstelle“ (6,1 von max. 7,5 Punkten). Bei „Berufungsverfahren und Personalentwicklung“ erreichen drei Universitäten die 25,5 Maximalpunkte, der Durchschnitt liegt bei 12,5. Eher tiefe Werte haben die Universitäten bei „Verankerung in Gesetzen, Leitbildern und Strategien“ (9 von max. 20 Punkten), bei „Gender-Controlling und Qualitätssicherung“ (5 von 17 max. Punkten) sowie bei „Nachwuchsförderung (4.6 von max. 11,25 Punkten) und „Führung und partnerschaftliche Zusammenarbeit“ (1 von max. 5 Punkten). Der Durchschnitt aller Universitäten liegt bei 46,4 von max. 100 Punkten. Fünf Universitäten liegen über diesem Durchschnitt: GE, LS, LU, USI, BE.

Im Folgenden wird aufgrund dieser Resultate bei einzelnen Analysen in zwei Gruppen von Universitäten unterschieden: diejenigen über dem Durchschnitt (GE, LS, LU, USI, BE) und diejenigen unter dem Durchschnitt (BS, FR, NE, SG, ZH). Hinter dieser Unterscheidung steht die Vermutung, dass ein Zusammenhang besteht zwischen der Verankerung der Chancengleichheit allgemein an den Universitäten und der Einschätzung des Programms. Wir vermuten, dass Universitäten, bei denen Chancengleichheit überdurchschnittlich verankert ist, die Wirkungen des Programms höher einschätzen. Dies bedeutet nicht, dass wir postulieren, dass alle Massnahmen zur Verankerung der Chancengleichheit ausschliesslich auf das Programm zurückzuführen sind oder dass alle während der bisherigen Laufzeit erfolgten.

Darstellung 44 Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit (Richtlinien, Massnahmen, Instrumente) an den Universitäten Ende 2007

Bereiche der Verankerung Chancengleichheit	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Durchschnitt	erreichbare Punkte pro ja / max. erreichbar pro Bereich
Chancengleichheit in Gesetz und Strategien												
1. Chancengleichheit im Hochschulgesetz oder im Leistungsauftrag mit dem Kanton verankert?	ja	ja	ja	ja	ja	ja	nein	ja	ja	ja		2.5
2. Chancengleichheit im Leitbild / Universitätsstatut verankert?	ja	ja	ja	nein	nein	ja	ja	ja	ja	geplant		2.5
3. Chancengleichheitsziele in strategische Planung der Universität integriert?	nein	nein	nein	ja	ja	ja	nein	ja	nein	nein		7.5
4. Massnahmen gegen Mobbing und / oder sexuelle Belästigung	ja	ja	ja	geplant	ja	ja	ja	geplant	ja	ja		2.5
5. Gender Mainstreaming implementiert?	nein	nein	nein	nein	geplant	nein	nein	geplant	nein	nein		5
Chancengleichheit in Gesetz und Strategien	7.5	7.5	7.5	10.0	12.5	15.0	5.0	12.5	7.5	5.0	9.0	20.0
Verankerung der Gleichstellungsstelle												
6. Gleichstellungskonzept von der vorgesetzten Stelle / der Universitätsleitung abgesegnet?	nein	ja	ja	ja	ja	ja	nein	ja	nein	ja		1.25
7. Gleichstellungsstelle direkt Universitätsleitung unterstellt?	ja	nein	nein	ja	ja	nein	ja	ja	ja	ja		2.5
8. Kompetenzen im Stellenbeschrieb (oder Gleichstellungskonzept / Funktionsbeschrieb / Aufgabenbeschrieb) festgehalten?	nein	ja	ja	ja	ja	ja	nein	ja	ja	ja		1.25
9. Gleichstellungskommission vorhanden?	ja	ja		2.5								
Verankerung der Gleichstellungsstelle	5.00	5.00	5.00	7.50	7.50	5.00	5.00	7.50	6.25	7.5	6.1	7.5
Öffentlichkeitsarbeit												
10. Policy im Hinblick auf chancengerechte Darstellung in der Öffentlichkeitsarbeit vorhanden?	nein	nein	ja	nein	nein	ja	ja	nein	nein	nein		2.5
11. Gendergerechte Sprache in Öffentlichkeitsarbeit?	ja	ja	ja	nein	nein	ja	ja	nein	ja	nein		1.25

Bereiche der Verankerung Chancengleichheit	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Durchschnitt	erreichbare Punkte pro ja / max. erreichbar pro Bereich
12. Gendergerechte Sprache im Vorlesungsverzeichnis?	ja	ja	ja	nein	nein	w.n.	ja	nein	ja	nein		1.25
Öffentlichkeitsarbeit	2.50	2.50	5.00	0.00	0.00	3.75	5.00	0.00	2.50	0.00	2.1	5.0
Berufungsverfahren und Personalentwicklung												
13. Offizielle Richtlinien damit Stellen / Professuren chancengleichheitsfördernd ausgeschrieben werden? wenn ja, vor oder währ. dem BPC geschaffen?	nein	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	nein		2.5
14. Verbindl. Richtlinien damit Anforderungsprofile / Strukturberichte chancengleichheitsfördernd erstellt? wenn ja, vor oder währ. dem BPC geschaffen?	nein	nein	geplant	ja	ja	nein	nein	nein	ja	nein		5
15. Richtlinien dass Berufungskommissionen Aufgabe chancengleichheitsfördernd ausüben? wenn ja, vor oder währ. dem BPC geschaffen?	nein	ja	Ja	ja	Ja	nein	ja	ja	ja	nein		5
16. Berufungskommissionen verpflichtet, Anzahl der Bewerbungen, etc. geschlechtsspezifisch festzuhalten? Wenn ja, Bericht für die Fakultätsmitglieder aufbereitet?	nein	nein	ja	ja	Ja	nein	ja	ja	ja	w.n.		5
17. Einsatz einer Genderbeauftragten oder -delegierten in die Berufungskommission?	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja	nein		2.5
Berufungsverfahren und Personalentwicklung	0.00	10.0	17.50	22.50	22.50	2.50	12.50	15.00	22.50	0.00	12.5	22.5
Nachwuchsförderung												
18. Allg. Nachwuchsförderungskonzept an Universität, das Chancengleichheit Rechnung trägt? Wenn nein, Frauennachwuchsförderungskonzept?	nein	nein	geplant	nein	nein	geplant	geplant	nein	nein	geplant		0
19. Allg. Nachwuchsförderungskonzept einzelner Fakultäten, das Chancengleichheit Rechnung trägt?	nein	ja	nein	ja	ja	geplant	nein	ja	nein	ja		6.25
	nein	nein	nein	geplant	geplant	geplant	nein	nein	nein	geplant		0

Bereiche der Verankerung Chancengleichheit	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Durchschnitt	erreichbare Punkte pro ja / max. erreichbar pro Bereich
Wenn nein, Frauennachwuchsförderungskonzept auf Ebene einzelner Fakultäten?	nein	ja	nein	ja		ja	nein		nein	nein		5
Nachwuchsförderung	0.00	11.25	0.00	11.25	6.25	5.00	0.00	6.25	0.00	6.25	4.6	11.25
Arbeitsbedingungen / Vereinbarkeit Beruf und Familie												
20. Werden Teilzeit-Professuren gefördert?	nein	nein	nein	nein	nein	nein		nein	ja	nein		2.5
21. Sind Teilzeit-Professuren möglich?	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja		2.5
22. Werden Bedürfnisse bez. Kinderbetreuungsangebote regelmässig erhoben?	ja	nein	nein	nein	ja	ja	ja	ja	ja	nein		2.5
23. Ist das aktuelle Kinderbetreuungsangebot quantitativ ausreichend?	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	ja	geplant	nein		1.25
24. Ist das aktuelle Kinderbetreuungsangebot qualitativ ausreichend?	ja	ja	ja	ja	ja	ja	k.A.	ja	ja	ja		1.25
25. Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?	geplant	nein	nein	ja	ja	ja	ja	ja	nein	ja		1.25
Arbeitsbedingungen / Vereinbarkeit Beruf und Familie	6.25	3.75	3.75	5.00	7.50	7.50	6.25	8.75	8.75	5.00	6.3	11.25
Führung und interne Zusammenarbeit												
26. Wird die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern an der Universität mit speziellen Massnahmen gefördert?	nein	nein	nein	ja	nein	nein	nein	k.A.	nein	nein		1.25
27. Ist Genderkompetenz Bestandteil des Anforderungsprofils an InstitutseinerInnen?	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein		2.5
28. Gibt es Anreize, dass Mitarbeitende der Universität Genderkompetenz erwerben? (Verfügbarkeit von Weiterbildungen oder Coaching, Kostenübernahme bezüglich Zeit oder Finanzen)	nein	nein	nein	ja	ja	nein	nein	ja	ja	nein		1.25
Führung und Interne Zusammenarbeit	0.00	0.00	0.00	2.50	1.25	0.00	0.00	1.25	1.25	0.00	0.6	5.0

Bereiche der Verankerung Chancengleichheit	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Durchschnitt	erreichbare Punkte pro ja / max. erreichbar pro Bereich
(Gender-)Controlling, Qualitätsmanagement												
29. Erstellt die Universität einen separaten „Genderbericht“?	nein	nein	ja	ja	nein	geplant	nein	nein	ja	nein		1.25
Falls ja, wird der Genderbericht von der Universitätsleitung „offiziell“ gewürdigt / kommentiert?		nein	nein	ja		geplant			ja			1.25
30. Werden Genderdaten im Jahresbericht der Universität ausgewiesen?												
Professor/-innen	ja	ja	nein	ja	ja	ja	nein	nein	nein	nein		2.5
Mittelbau	ja	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein	nein		1.25
Doktorate	nein	ja	nein	nein	nein	ja	nein	nein	nein	nein		2.5
Studierende	ja	ja	ja	ja	nein	ja	ja	ja	ja	ja		1.25
31. Sind Genderziele im Qualitätsmanagement verankert?	geplant	geplant	geplant	geplant	ja	nein	nein	nein	nein	geplant		5
32. Werden Mitarbeitendenbefragungen geschlechterspezifisch ausgewertet und rapportiert?	nein	nein	nein	nein	ja	nein	nein	ja	nein	w.n.		2.5
(Gender-)Controlling, Qualitätsmanagement	5.00	7.50	2.50	7.50	10.00	7.50	1.25	5.00	3.75	1.25	5.1	17.5
Total Verankerung Chancengleichheit	26.25	47.50	41.25	66.25	67.50	46.75	35.00	56.25	52.50	25.00	46.4	100.0

7.2 Beurteilung der Wirkungen des Programms durch die Professor/-innen

Die Beurteilung des Bundesprogramms fällt auf den ersten Blick nicht eindeutig aus (vgl. Darstellung 45).

Darstellung 45 Beurteilung des Bundesprogramm, in %

Wie beurteilen Sie heute nach 8 Jahren Laufzeit die Bedeutung der Programms in Hinblick auf eine bessere Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männer an den Universitäten? ^a	
<i>Das Bundesprogramm hat keine merkbaren Wirkungen gezeigt (N=657)</i>	
Stimme nicht, Stimme eher nicht zu	59 %
Stimme eher, Stimme voll zu	41 %
<i>Das Bundesprogramm hat den Diskurs über Chancengleichheit an der Universität angeregt (N=681)</i>	
Stimme nicht, Stimme eher nicht zu	15 %
Stimme eher, Stimme voll zu	85 %
<i>Das Bundesprogramm hat insgesamt zu Verbesserungen bezüglich Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen geführt (N=665)</i>	
Stimme nicht, Stimme eher nicht zu	25 %
Stimme eher, Stimme voll zu	75 %
<i>Das Bundesprogramm hat zu mehr Transparenz in Berufungsverfahren geführt (N=662)</i>	
Stimme nicht, Stimme eher nicht zu	55 %
Stimme eher, Stimme voll zu	45 %
<i>Das Bundesprogramm hat insgesamt zu Verschlechterungen bezüglich Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen geführt (N=669)</i>	
Stimme nicht, Stimme eher nicht zu	95 %
Stimme eher, Stimme voll zu	5 %

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. nicht signifikant.

^a Diese Frage wurden nur denjenigen Professor/-innen gestellt, die angegeben haben, (etwas / gut) über das Programm informiert zu sein (N = 713).

Eher geteilt ist die Meinung, ob das Programm zu merkbaren Wirkungen geführt hat. Hingegen findet eine überwiegende Mehrheit der Professor/-innen, dass das Programm den Diskurs über Chancengleichheit angeregt hat. Eindeutig verworfen werden negative Auswirkungen des Bundesprogramms bezüglich der Chancengleichheit von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Detailliertere Analysen zeigen, dass die skeptische Einschätzung bezüglich der Wirkungen konsistent ist. Wir interpretieren die geteilte Meinung bezüglich der „merkbaren Wirkungen“ deshalb nicht als widersprüchliche Aussagen, sondern dahingehend, dass merkbare Wirkungen durchaus unterschiedlich interpretiert werden können und eine Veränderung des Diskurses oder höhere Sensibilität für Chancengleichheit in Berufungsverfahren (vgl. Darstellung 24 und Darstellung 33) auch als „nicht merkbare“ Wirkungen beurteilt werden können. Ausserdem zeigt sich in dieser Aussage möglicherweise eine gewisse Skepsis, inwieweit Veränderungen ursächlich auf das Bundesprogramm zurückgeführt werden können. 45 % der Professor/-innen sind der Meinung, dass das Bundesprogramm zu mehr Transparenz geführt hat in Berufungsverfahren. Angesichts des Umstandes, dass Chancengleichheit im Berufungsverfahren für 43 % der Professor/-innen voll gewährleistet ist (vgl. Darstellung 24), interpretieren wir dieses Ergebnis als sehr positiv und als Hinweis dafür, dass eine höhere Sensibilität geschaffen wurde für Chancengleichheit im Berufungsverfahren.

Darstellung 46 Beurteilung der Wirkungen des Bundesprogramm nach Universitäten, in %

<i>Wie beurteilen Sie heute nach 8 Jahren Laufzeit die Bedeutung der Programms in Hinblick auf eine bessere Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männer an den Universitäten?^a</i>											
<i>Stimme eher zu, Stimme voll zu</i> Das Bundesprogramm hat...	BS	BE	FR	GE	LS	(LU)	(NE)	(SG)	ZH	(USI)	V (N)
... keine merkbaren Wirkungen gezeigt	41 %	45 %	40 %	41 %	43 %	21 %	35 %	36 %	43 %	18 %	n.s. (650)
... den Diskurs über Chancengleichheit an der Universität angeregt	75 %	86 %	81 %	91 %	91 %	92 %	79 %	82 %	77 %	83 %	.17* (674)
... insgesamt zu Verbesserungen bez. Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen geführt	76 %	66 %	78 %	80 %	75 %	84 %	76 %	72 %	74 %	58 %	n.s. (659)
... zu mehr Transparenz in Berufungsverfahren geführt	20 %	54 %	51 %	57 %	42 %	60 %	46 %	39 %	30 %	70 %	.24*** (656)
... insgesamt zu Verschlechterungen bez. Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen geführt	6 %	0 %	7 %	6 %	6 %	8 %	11 %	0 %	4 %	9 %	n.s. (662)

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. nicht signifikant.

^a Diese Frage wurde nur denjenigen Professor/-innen gestellt, die angegeben haben, (etwas / gut) über das Programm informiert zu sein (N = 713). 703 Personen haben die Zugehörigkeit zur Universität angegeben.

Es sind zwischen den Universitäten bei der allgemeinen Einschätzung der Wirkungen („keine merkbaren Wirkungen gezeigt“) keine statistisch signifikanten Unterschiede feststellbar. Unterschiede zwischen den Universitäten in der Einschätzung der Wirkungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sind ebenfalls statistisch nicht signifikant. Ein klarer Unterschied in der Beurteilung besteht in Bezug auf die Wirkung des Programms auf den Diskurs und auf die Transparenz. Die Unterschiede zwischen den Universitäten sind in beiden Fällen statistisch signifikant und im Falle der Transparenz in Berufungsverfahren ausgeprägt.

7.3 Verankerung von Chancengleichheit an den Universitäten in der Professor/-innenbefragung und in der Befragung der Gleichstellungsstellen

Die Analyse nach den beiden oben eingeführten Gruppen nach Verankerung der Chancengleichheit zeigt, dass die Professor/-innen der beiden Gruppen sowohl die ergriffenen Massnahmen als auch die Wirkungen in einigen Punkten statistisch signifikant unterschiedlich wahrnehmen (vgl. Darstellung 47).

Die Dekane und Dekaninnen der Universitätsgruppe mit besserer Verankerung geben signifikant häufiger an, dass eine Gleichstellungsdelegierte an Berufungsverfahren teilnimmt und Ausschreibungen sich explizit an Frauen richten. Dies ist nicht erstaunlich, da es zu den Kriterien für „gute Verankerung“ gehört. Die ProfessorInnenbefragung bestätigt, dass dies an den Universitäten in der Praxis umgesetzt ist und zum Selbstverständnis gehört. Die Dekaninnen und Dekane der Universitätsgruppe mit besserer Verankerung geben auch häufiger an, dass ihre Fakultät Massnahmen ergriffen hat. Wenig ausgeprägt sind die Unterschiede bezüglich der Einschätzung des Nutzens von Mentoring. Hier kommt zum Ausdruck, dass an allen Universitäten Mentoringmassnahmen präsent und für diese Projekte die strukturellen Bedingungen weniger entscheidend sind.

Darstellung 47 Wahrnehmung von Massnahmen und Wirkungen des Programms an Universitäten mit besserer, bzw. weniger guter Verankerung der Chancengleichheit

	Gruppe 1 BS-Fr-Ne-Sg-Zh weniger Verankerung			Gruppe 2 Be-Ge-Ls-Lu-Usi bessere Verankerung		
	Nein	ja	Weiss nicht	Nein	ja	Weiss nicht
Kenntnisse über das Anreizmodul						
Finanzielle Mittel aus dem Anreizmodul kamen unserm Institut zugute	54 %	18 %	29 %	39 %	17 %	44 %
V (N)	.17***(677)					
Praxis der Berufungsverfahren in den Fakultäten (Frage an die Dekane / Dekaninnen)	Nie / selten	Meistens / Immer		Nie / selten	Meistens / Immer	
Einsitz einer Gleichstellungsbeauftragten / eines Gleichstellungsdelegierten findet statt	78 %	22 %		13 %	88 %	
V (N)	.66***(165)					
Ausschreibung fordert Frauen explizit zur Bewerbung auf	12 %	88 %		3 %	97 %	
V (N)	.17*(169)					
Fakultät hat in den letzten 8 Jahren konkrete Massnahmen ergriffen	Nein / weiss nicht	Ja		Nein / weiss nicht	Ja	
	56 %	44 %		36 %	64 %	
V (N)	.20* (169)					
Wirkungen einzelner Module und des Programms	Stimme (eher) nicht zu	Stimme eher zu		Stimme (eher) nicht zu	Stimme eher zu	
Das Anreizmodul hat zu Diskussionen über Chancengleichheit in Berufungsverfahren geführt	42 %	58 %		34 %	66 %	
V (N)	.08*(638)					
Das Anreizmodul hat zu mehr Ernennungen geführt	49 %	51 %		40 %	60 %	
V (N)	.09*(629)					
Das Mentoring ist für die Nachwuchsförderung von Nutzen	45 %	55 %		38 %	62 %	
V (N)	n.s.(629)					
Das Bundesprogramm hat zu mehr Transparenz in Berufungsverfahren geführt.	64 %	36 %		48 %	52 %	
V (N)	.16***(656)					
Das Bundesprogramm hat den Diskurs über Chancengleichheit ange-regt	22 %	78 %		10 %	90 %	
V (N)	.16***(674)					

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. nicht signifikant.

Deutlich unterscheidet sich die Einschätzung der Wirkungen des Bundesprogramms in Bezug auf Erhöhung der Transparenz und Anregung des Diskurses. Die Professor/-innen der Gruppe 2 mit besserer Verankerung stimmen deutlicher zu als die Professor/-innen der Gruppe 1 mit weniger guter Verankerung (V.16*** / V.16***).

Deutliche Unterschiede zeigen sich auch in den Interviews mit den Gleichstellungsstellen. So schätzen die Gleichstellungsbeauftragten der Gruppe 2 die Wirkung des Bundesprogramms bezüglich Nachhaltigkeit und Veränderung des Diskurses über Nachwuchsförderung und Berufungsverfahren als grösser ein als die Beauf-

tragten der Gruppe 1. Sie erachten die Veränderungen eher als institutionell und weniger als personenabhängig. Was die Verankerung der Projekte von Modul 2 betrifft, so erachten sie deren Weiterexistenz in Zukunft eher als garantiert, unabhängig von einem Bundesprogramm Chancengleichheit. Sie sehen sich als PionierInnen, die bezüglich Nachwuchsförderung Konzepte zu bieten haben, die jetzt, wo der Diskurs über Nachwuchsförderung in allen Universitäten an Brisanz gewinnt, von Interesse sind.

7.4 Ausblick und Empfehlungen aus der Sicht der Professor/-innen

Die Professor/-innen werden gefragt, welchen Handlungsbedarf bezüglich Chancengleichheit sie nach 8 Jahren Bundesprogramm Chancengleichheit sehen.

Zwei Drittel sind der Meinung, dass es (weiterhin) Massnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit braucht. Für einen Drittel braucht es keine Massnahmen, weil Chancengleichheit realisiert ist. Knapp ein Viertel der Professor/-innen ist der Ansicht, dass solche Massnahmen den Bestrebungen nach Exzellenz schaden.

Am meisten Zustimmung - nämlich 85 % - erhalten Massnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Auch die Zustimmung zum Bedarf nach Massnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils ist gross und beträgt zwei Drittel.

Den grössten Bedarf sehen die Professor/-innen bezüglich der Arbeitsbedingungen an den Universitäten. 91 % sind der Ansicht, dass es für Männer und Frauen Massnahmen braucht zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. für eine bessere Work-Life-Balance.

Es spricht sich einerseits eine relativ starke Minderheit (23 - 34 %) gegen Massnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit aus. Hingegen ist die Unterstützung für Massnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gross. Es scheint, dass diese Minderheit zwischen Massnahmen für Chancengleichheit und Massnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen unterscheidet.

Überraschend ist, wie deutlich Bedarf bezüglich Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgesprochen wird und zwar für Frauen und Männer. Damit zeichnet sich ein neues Handlungsfeld ab, das bis jetzt wenig und mit dem laufenden Bundesprogramm thematisiert wird.

Darstellung 48 Optimierungsmöglichkeiten bezüglich Chancengleichheit, in %

Welchen Handlungsbedarf, welche Optimierungsmöglichkeiten bezüglich Chancengleichheit von Frauen und Männer sehen Sie heute, 8 Jahre nach Lancierung des Bundesprogramms innerhalb Ihrer Fakultät?	
Es braucht keine Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, denn Chancengleichheit ist realisiert (N=995)	
Stimme nicht / eher nicht zu	66 %
Stimme eher / voll zu	34 %
Es braucht keine Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, denn sie schaden den Bestrebungen der Universitäten nach Exzellenz (N=972)	
Stimme nicht / eher nicht zu	77 %
Stimme eher / voll zu	23 %
Es braucht Massnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils an der Fakultät (N=992)	
Stimme nicht / eher nicht zu	32 %
Stimme eher / voll zu	68 %
Es braucht Massnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (N=999)	
Stimme nicht / eher nicht zu	15 %
Stimme eher / voll zu	85 %

Es braucht Massnahmen, um mehr Frauen für ein Studium in unserer Fakultät zu gewinnen (N=996)	
Stimme nicht / eher nicht zu	72 %
Stimme eher / voll zu	28 %
Es braucht Massnahmen für Männer und Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben bzw. für eine bessere Work-Life-Balance (N=1008)	
Stimme nicht / eher nicht zu	9 %
Stimme eher / voll zu	91 %

Die Auswertung nach Fachbereichen zeigt beachtliche Unterschiede. So sehen vor allem die Wirtschafts- und Rechtswissenschaften Chancengleichheit als realisiert an. Die Antwortenden aus den Wirtschaftswissenschaften äussern auch am häufigsten die Befürchtung, dass die Exzellenz unter Chancengleichheitsmassnahmen leiden könnte.

Wir sehen diese Unterschiede auf dem Hintergrund deutlich geringerer Frauenanteile ab Studienbeginn und vergleichsweise leicht besserer Chancen zu promovieren. Zudem bedeuten tiefe Studentinnenanteile einen umso kleineren Pool an Nachwuchswissenschaftlerinnen und potentiellen Kandidatinnen für eine Professur. Entsprechend ist die Zustimmung zu Massnahmen, um die Studentinnenanteile zu erhöhen, bei den Professor/-innen aus den Wirtschaftswissenschaften und Naturwissenschaften/Technik am grössten.

Darstellung 49 Optimierungsmöglichkeiten bezüglich Chancengleichheit, nach Fachbereichen, in %

<i>Welchen Handlungsbedarf, welche Optimierungsmöglichkeiten bezüglich Chancengleichheit von Frauen und Männer sehen Sie heute, 8 Jahre nach Lancierung des Bundesprogramms innerhalb Ihrer Fakultät?</i>							
	Geisteswiss. Religion	Sozial	Wirt- schaft	Recht	Naturw. Technik	Medizin Pharm.	V (N)
Es braucht keine Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, denn Chancengleichheit ist realisiert							
Stimme nicht / eher nicht zu	70	82	53	51	62	72	.19*** (961)
Stimme eher / voll zu	30	18	47	49	38	28	
Es braucht keine Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, denn sie schaden den Bestrebungen der Universitäten nach Exzellenz							
Stimme nicht / eher nicht zu	77	83	61	74	75	83	(939) .15**
Stimme eher / voll zu	23	17	39	26	25	17	
Es braucht Massnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils an der Fakultät							
Stimme nicht / eher nicht zu	29	23	51	50	32	25	(959) .2***
Stimme eher / voll zu	71	77	49	50	68	75	
Es braucht Massnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen							
Stimme nicht / eher nicht zu	12	8	30	21	15	12	(965) .17
Stimme eher / voll zu	88	93	70	79	85	88	
Es braucht Massnahmen, um mehr Frauen für ein Studium in unserer Fakultät zu gewinnen							
Stimme nicht / eher nicht zu	83	80	57	91	46	84	(962) .37***
Stimme eher / voll zu	17	20	43	10	54	17	
Es braucht Massnahmen für Männer und Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben bzw. für eine bessere Work-Life-Balance							
Stimme nicht / eher nicht zu	8	8	16	9	10	7	(975) n.s.
Stimme eher / voll zu	92	92	84	91	90	93	

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. nicht signifikant.

Die Auswertung nach Geschlecht und Status zeigt, dass die Professorinnen und die Assistenzprofessor/-innen einen deutlich grösseren Bedarf nach weiteren Massnahmen sehen. Es sind dies wahrscheinlich die jüngeren Professor/-innen, für die Chancengleichheit selbstverständlich ein Thema ist. Es scheint ausserdem, dass der unsichere Status der Assistenzprofessor/-innen eine höhere Sensibilität bezüglich nicht realisierter Chancengleichheit mit sich bringt.

Hingegen ist der Wunsch nach Massnahmen bezüglich Verbesserung der Vereinbarkeit oder der Work-Life-Balance geschlechts- und statusunabhängig überwältigend gross.

Darstellung 50 Optimierungsmöglichkeiten bezüglich Chancengleichheit, nach Geschlecht und Status, in %

<i>Welchen Handlungsbedarf, welche Optimierungsmöglichkeiten bezüglich Chancengleichheit von Frauen und Männer sehen Sie heute, 8 Jahre nach Lancierung des Bundesprogramms innerhalb Ihrer Fakultät?</i>				
	Frauen	Männer	Ordent. Ausserordent. Prof.	Assist. Förder. Prof.
Es braucht keine Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, denn Chancengleichheit ist realisiert				
Stimme nicht / eher nicht zu	86	60	64	77
Stimme eher / voll zu	14	40	36	23
V (N)	.24*** (981)		.11*** (993)	
Es braucht keine Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, denn sie schaden den Bestrebungen der Universitäten um Exzellenz				
Stimme nicht / eher nicht zu	90	73	76	83
Stimme eher / voll zu	10	27	25	17
V (N)	.18*** (958)		.07* (970)	
Es braucht Massnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils an der Fakultät				
Stimme nicht / eher nicht zu	15	37	35	22
Stimme eher / voll zu	85	63	65	78
V (N)	.2*** (978)		.11*** (990)	
Es braucht Massnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen				
Stimme nicht / eher nicht zu	7	17	16	12
Stimme eher / voll zu	93	83	85	88
V (N)	.13*** (985)		n.s. (997)	
Es braucht Massnahmen, um mehr Frauen für ein Studium in unserer Fakultät zu gewinnen				
Stimme nicht / eher nicht zu	76	71	73	68
Stimme eher / voll zu	25	29	27	32
V (N)	n.s. (982)		n.s. (994)	
Es braucht Massnahmen für Männer und Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben bzw. für eine bessere Work-Life-Balance				
Stimme nicht / eher nicht zu	6	10	10	6
Stimme eher / voll zu	94	90	90	94
V (N)	.07* (994)		n.s. (1006)	

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. nicht signifikant.

Im Hinblick auf künftige Massnahmen nehmen die Professor/-innen Stellung, ob sie verbindlichen geschlechterbezogenen Zielvorgaben an der Fakultät zustimmen würden. Die Ablehnung ist mit 70 - 80 % nein / eher nein deutlich.

Darstellung 51 Verbindliche Zielvorgaben, in %

<i>Würden Sie verbindlichen geschlechterbezogenen Zielvorgaben an Ihrer Fakultät zustimmen?</i>			
für die Besetzung von	Assistenz- und Oberassistentenstellen (N=1036)	Assistenz- und Förderprofessuren (N=1019)	ordentlichen und außerordentlichen Professuren (N=1031)
Nein, eher nein	80 %	74 %	80 %
Ja, eher ja	20 %	26 %	20 %

Eine Auswertung nach Geschlecht und Status zeigt, dass Frauen geschlechterbezogenen Zielvorgaben deutlich offener gegenüber stehen, schon fast die Hälfte stimmt einer solchen zu. Leicht offener stehen auch die Assistenzprofessor/-innen Zielvorgaben gegenüber.

Darstellung 52 Verbindliche Zielvorgaben, nach Geschlecht und Status, in %

<i>Würden Sie verbindlichen geschlechterbezogenen Zielvorgaben an Ihrer Fakultät zustimmen?</i>						
Ja / eher ja, für die Besetzung von ...	V (N)	Frauen	Männer	V (N)	o. & a.o. Profess.	Ass. Profess.
Assistenz- und Oberassistentenstellen	.23***(1018)	36 %	15 %	.09** (1033)	18 %	26 %
Assistenz- und Förderprofessuren	.28*** (1001)	48 %	20 %	.06* (1016)	25 %	32 %
ordentlichen und a.o. Professuren	31*** (1013)	42 %	13 %	.08* (1028)	19 %	27 %

. *p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. nicht signifikant.

C Fazit und Bilanzierung, Empfehlungen

1 Fazit und Bilanzierung

Implementierung chancengerechter Berufungsverfahren und Sensibilisierung für chancengerechte Verfahren

Chancengleichheit in Berufungsverfahren ist aus der Sicht von 43 % der Professor/-innen voll und 2 % gar nicht gewährleistet. 2003 waren deutlich mehr (total 20 %) der Meinung, Chancengleichheit sei in Berufungsverfahren gar nicht gewährleistet, allerdings auch minim mehr (total 50 %), dass sie voll gewährleistet sei. Dieses Ergebnis widerspiegelt unserer Meinung nach, dass das Bundesprogramm einiges in Gang gesetzt hat. Es hat eine Sensibilisierung stattgefunden. Berufsreglemente wurden geändert, die Ausschreibungspraxis angepasst, geeignete Kandidatinnen wurden öfter direkt angeschrieben, Berufungskommissionen haben über Chancengleichheit diskutiert. Dennoch, auch 8 Jahre nach Start des Bundesprogramms ist es keine Selbstverständlichkeit, dass geeignete Kandidatinnen explizit eingeladen werden, dass Berufungskommissionen auf Leitfäden zurückgreifen können oder dass sie in den Fakultäten genderbezogen rapportieren. Zwischen den Universitäten bestehen grosse Unterschiede, was die Institutionalisierung oder strukturelle Verankerung chancengleicher Berufungsverfahren betrifft.

14 % Professorinnen im Jahr 2006 – das Ziel wurde knapp erreicht

Das Ziel, die Verdoppelung des Professorinnenanteils ist 2006 mit 13,9 % knapp und 2007 mit 14,4 % gut erreicht, wenn als Datenbasis ausschliesslich die Kategorie Professor/-in berücksichtigt wird, welche von der SUK durch das Anreizmodul honoriert wird. Einen Frauenanteil von 14 % haben 2006 die Universitäten BS, FR, GE, und LU. Die Berufsquote liegt auf die ganze Programmzeit bezogen bei 20,3 % (17,9 % in der 1. Programmperiode und 22,2 % in der zweiten). Auf der Basis der BFS-Daten sind Ende 2006 13,3 % und Ende 2007 13,7 % ordentliche und ausserordentliche Professorinnen an den Schweizer Universitäten tätig. 14 % erreichen nach BFS-Daten Ende 2006 die Universitäten BS, BE, GE, LU und NE und die Fachbereiche Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Recht. Die Verdoppelung des jeweils universitätseigenen Professorinnenanteils von 1999 bis 2006 gelingt den Universitäten FR, LU, NE und SG.

Die Universitäten müssen mindestens eine Berufsquote von 25 % realisieren, wenn sie bis 2016 einen Frauenanteil von 25 % erreichen wollen.

Bereits die Evaluation der ersten Programmphase hat gezeigt, dass Modul 1 keinen Anreiz darstellt. Sein Gewinn liegt vielmehr darin, dass es Chancengleichheit (mit den Reportings zuhanden SUK, CRUS und Universitätsleitungen) regelmässig zum Führungsthema macht.

Modul 2 ist ein Erfolg – es betreibt wirkungsvolle Nachwuchsförderung

Dank Modul 2 haben Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Universitäten und aller Sprachregionen sowie aller Fachbereiche Zugang zu einem differenzierten Förder- und Unterstützungsangebot. 700 Nachwuchswissenschaftlerinnen profitierten von einem Mentoring im engeren Sinne, etwa 1400 besuchten Trainings und beanspruchten Coaching, etwa 900 beteiligten sich an (e)-vernetzungs-Plattformen. Das Angebot ist erfolgreich, indem es die Erwartungen der Zielgruppen trifft – die Nachfrage ist oft grösser als das Angebot – und indem es die Erwartungen in hohem Masse erfüllt. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten laufbahnstrategische Kompetenzen, Selbstsicherheit bezüglich der eigenen Karriereziele, methodische und fachliche Kompetenzen und grössere Präsenz in der wissenschaftlichen Gemeinschaft.

Modul 2 ist ein Erfolg – mit innovativen, modellhaften Projekten und Angeboten zur Nachwuchsförderung

16 verschiedene Mentoringprojekt-Konzeptionen wurden im Rahmen des Bundesprogramms erarbeitet und umgesetzt. Die grösseren Universitäten verfügen über ein differenziertes Seminar- und Trainingsangebot zur systematischen Vorbereitung und Kompetenzvermittlung für eine wissenschaftliche Karriere. Mit Modul 2 haben das Bundesprogramm und die Chancengleichheitsbeauftragten die Diskussion über Nachwuchsförderung angeregt und neue Ideen eingebracht, von denen die Professorinnen profitierten. Die Chancengleichheitsbeauftragten der Universitäten sind mit ihrem konzeptionellen Know-how über Nachwuchsförderung bestens für die erst jetzt anlaufende Debatte über Nachwuchsförderung gerüstet.

Mit Modul 3 wurde das Kinderbetreuungsangebot verdoppelt – Platzmangel herrscht weiterhin

Dank Modul 3 wurden 219 neue Plätze zur Kinderbetreuung geschaffen. An vier Universitäten wurde das Angebot in der ersten Programmperiode neu aufgebaut. Das Angebot ist qualitativ gut und geniesst universitätsintern breite Akzeptanz. Es hat für den Bedarf an strukturellen Voraussetzungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sensibilisiert. In 9 von 10 Universitäten wird das Angebot als quantitativ ungenügend bezeichnet.

Die vertikale Segregation bleibt ausgeprägt ...

Die Frauenanteile bei den Studierenden, Lizenzierenden und Doktorierenden sind im Durchschnitt um 9 % gestiegen. Die Ernennungsquoten von neuen Professorinnen sind allerdings noch deutlich tiefer als dies der Pool an Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Beginn des Programms erwarten liess. Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen kann statistisch allerdings noch keine Wirkung zeigen.

... die horizontale Segregation ebenfalls

Die Fachbereiche haben Frauenanteile bei den Studentinnen zwischen 31 und 65 %, bei den Doktoraten zwischen 0 und 50 %. Die Leaky-Pipelines der Fachbereiche zeigen deutliche Unterschiede bezüglich der Stärken und Herausforderungen in Sachen Chancengleichheit. Der Diskurs, was dies für die Gewährleistung von Chancengleichheit in den verschiedenen Fachbereichen bedeutet, wird national noch kaum geführt. Noch zielen wenige der Bundesprogramm-massnahmen darauf ab, für typische Männerbereiche zu werben.

8 Jahre Bundesprogramm – Professor/-innen sehen weiteren Bedarf nach Massnahmen

Die Mehrheit der Professor/-innen anerkennt die Wirkungen des Programms: der Diskurs über Chancengleichheit wurde angeregt und Nachwuchswissenschaftlerinnen haben bessere Chancen. Fast die Hälfte der Professorinnen stellt mehr Transparenz in den Berufungsverfahren fest. Zwei Drittel sind überzeugt, es brauche weitere Massnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Erhöhung des Professorinnenanteils. Zielvorgaben für die Berufungen werden breit abgelehnt. Grössere Offenheit gegenüber solchen Massnahmen zeigen Frauen und Assistenzprofessor/-innen.

Neuer Bedarf von Seiten Professor/-innen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance

90 % der Professor/-innen sehen Bedarf an Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und für eine bessere Work-Life-Balance. Die Antworten unterscheiden sich weder nach Status noch Geschlecht. Das laufende Programm greift diesen Bedarf teilweise bereits auf und unterstützt Massnahmen bezüglich besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Unterschiedliche institutionelle Verankerung zur Gewährleistung von Chancengleichheit

Die Universitäten sind mit unterschiedlichen Voraussetzungen gestartet. Fast die Hälfte der Universitäten hat vor 8 Jahren erst mit dem Aufbau einer Gleichstellungsstelle gestartet. Heute präsentiert sich der Grad der Verankerung von Chancengleichheitsmassnahmen an den Universitäten neu. Unter den 5 Universitäten, in denen Chancengleichheit strukturell tendenziell eher besser eingebettet ist, befinden sich 3 Universitäten die ihre Gleichstellungsstelle neu aufgebaut haben.

2 Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen sollen als Anregung im Hinblick auf Massnahmen ab 2011 dienen.

Neue Anreize - Realistische und herausfordernde Ziele

Die Unterschiede zwischen den Universitäten und den Fachbereichen bezüglich der Frauenanteile bei den Professor/-innen sind zu gross, als dass eine gesamtschweizerische Zielsetzung (25 % bis 2012) die Universitäten und Fachbereiche gleichermaßen herausfordern kann. Bereits die erste Evaluation hat gezeigt, dass die Anreizgelder keinen Anreiz darstellen. Allerdings leistet das Modul einen wichtigen Beitrag, um das Thema auf der Agenda präsent zu halten. Fachbereichsbezogene Zielsetzungen und Honorierungen (Anreize) könnten den Wettbewerb unter den Fachbereichen und Universitäten beleben.

Neue Anreize bei Studierenden und Mittelbau

Noch immer sind Studentinnen in einigen Fachbereichen stark untervertreten. Je nach Fachbereich brechen die Frauenanteile stärker nach der Masterstufe oder nach der Doktoratsstufe ein. Künftige Massnahmen sollen diesen Unterschieden Rechnung tragen und fachbereichsspezifisch Studentinnenanteile und Master- oder Doktoratsquoten honorieren.

Angebote entwickeln für Post-Doc-Studierende

Nachwuchswissenschaftler/-innen brauchen Perspektiven, wollen berufliche Erfahrungen sammeln, brauchen Möglichkeiten, um Lehr- und Projektleitungskompetenzen zu erwerben. Es braucht ein grösseres Angebot im Sinne von Assistenzprofessuren, Oberassistentenstellen, Top-Sharing für Professuren.

Gendermainstreaming fördern, Chancengleichheitsstrukturen und Massnahmen verankern

Künftige Massnahmen sollen Gendermainstreaming an den Universitäten fördern. Universitäten, welche die Förderung und Gewährleistung von Chancengleichheit in ihre Managementprozesse integriert haben, sollen unterstützt werden. Denkbar ist die Ausschreibung eines Equality-Preises für eine gute Verankerung von Chancengleichheitsstrukturen oder die Honorierung von chancengerechten Nachwuchsförderungskonzepten und überzeugenden Massnahmen zur Förderung von Chancengleichheit.

Mit Projektgeldern Bewährtes weiterführen, das Spektrum erweitern

Projektgelder für ausgewählte Mentoringprogramme sollen weiterhin zur Verfügung stehen – besondere Aufmerksamkeit verdienen nationale und fachbereichsspezifische Mentoringprogramme.

Projektgelder sollen auch für innovative neue Projekte, welche das Ziel verfolgen, die vertikale und horizontale Segregation abzubauen, gesprochen werden.

Work-Life Balance

Massnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance sollen unterstützt werden. Denkbar sind z.B. die Reduktion der Lehrbelastung während der ersten zwei Lebensjahre des Kindes, die Förderung von Job-Sharing-Professuren oder altersgerechte Arbeitszeitmodelle. Neue Arbeitszeitmodelle / befristete Stellen könnten so gestaltet sein, dass sie gleichzeitig das Angebot nach der Post-doc-Stufe vergrössern.

Koordination fachbereichsspezifischer Zielquoten mit nationalen Akteuren

Es braucht eine Koordination der Massnahmen der nationalen Akteure zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frau und Mann, z.B. um genderbezogene Zielvorgaben zu koordinieren.

D Anhang

Übersicht

1	Anhang zu Teil A	82
1.1	Anhang zu Kapitel 2 Methodisches Vorgehen	83
2	Anhang zu Teil B	95
2.1	Anhang zu Kapitel 2 Kenntnisse der Professor/-innen über das Bundesprogramm und Beteiligung am Programm	95
2.2	Anhang zu Kapitel 3 Leistungen und Wirkungen von Modul 1 Anreizprämie	95
2.3	Anhang zu Kapitel 4 Leistungen und Wirkungen von Modul 2 Mentoring	98
2.4	Anhang zu Kapitel 5 Entwicklung der vertikalen und horizontalen Segregation	104
3	Literaturverzeichnis	108

1.1 Anhang zu Kapitel 2 Methodisches Vorgehen

1.1.1 Schriftliche Befragung der Professor/-innen

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit 2000 - 2007:

Befragung der Professorinnen und Professoren an den Schweizer Universitäten

Der Bund lancierte das Bundesprogramm Chancengleichheit mit dem Ziel, den Professorinnenanteil an den Universitäten von 7% auf 14% zu verdoppeln. Das Programm hat dieses Ziel in der Zwischenzeit erreicht. Es startete an den Universitäten im Jahr 2000 und wird bis 2011 mit den drei Massnahmenpaketen fortgeführt: dem Modul „Anreizsystem Professorinnenwahl“, dem Modul „Mentoring“ und dem Modul „Kinderbetreuung.“

Das Bundesprogramm Chancengleichheit wird nach 8 Jahren Laufzeit im Auftrag des Staatssekretariates für Bildung und Forschung evaluiert. Die Evaluation soll eine Standortbestimmung ermöglichen und Auskunft über kurz- und mittelfristige Wirkungen des Programms geben. Die Evaluation umfasst eine schriftliche Befragung aller Professoren und Professorinnen an den Universitäten, sowie Interviews mit den Gleichstellungsbeauftragten und mit ausgewählten Mentees und MentorInnen.

A. Kenntnisse des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten

1. Seit 8 Jahren ist das Bundesprogramm Chancengleichheit an allen Schweizer Universitäten aktiv. Welche Kenntnisse haben Sie über das Bundesprogramm? Sind oder waren Sie an Aktivitäten oder an der Umsetzung des Programms beteiligt?

Bitte kreuzen Sie die zutreffenden Antworten an:

a. Ich bin über das Bundesprogramm informiert	Gar nicht	etwas	sehr
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Falls gar nicht weiter mit Teil D Frage 8</i>			
b. Falls Sie etwas oder gut informiert sind, über welche Massnahmen sind Sie informiert? <i>(Mehrfachantworten möglich)</i>	<input type="checkbox"/>	über das Programm allgemein	
	<input type="checkbox"/>	über das Anreizmodul	
	<input type="checkbox"/>	über das Modul Mentoring	
	<input type="checkbox"/>	über das Modul Kinderbetreuung	
c. Haben Sie selber an Aktivitäten teilgenommen oder waren Sie an der Umsetzung des Bundesprogramms beteiligt?	ja	nein	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d. Falls ja, in welcher Art waren Sie an Programmaktivitäten beteiligt? <i>(Mehrfachantworten möglich)</i>	<input type="checkbox"/>	als TeilnehmendeR an einem Kolloquium oder einer Tagung	
	<input type="checkbox"/>	als Mitglied eines Gremiums, das über Programmaktivitäten entscheidet	
	<input type="checkbox"/>	als Mitglied eines Gremiums, das über die Vergabe von Programmmitteln entscheidet	
	<input type="checkbox"/>	als ReferentIn / BeraterIn / MentorIn	
	<input type="checkbox"/>	als NutzerIn von Kursen, Beratungsleistungen	
	<input type="checkbox"/>	anderes, nämlich:	

2. Wie beurteilen Sie heute nach 8 Jahren Laufzeit die Bedeutung des Programms im Hinblick auf eine bessere Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten?

Bitte kreuzen Sie ihren Grad an Zustimmung zu den folgenden Aussagen an:

a. Das Bundesprogramm hat keine merkbaren Wirkungen gezeigt.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
b. Das Bundesprogramm hat den Diskurs über Chancengleichheit an der Universität angeregt.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
c. Das Bundesprogramm hat insgesamt zu Verbesserungen bezüglich Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen geführt.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
d. Das Bundesprogramm hat zu mehr Transparenz in Berufungsverfahren geführt.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
e. Das Bundesprogramm hat insgesamt zu Verschlechterungen bezüglich Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen geführt.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
f. Anmerkungen zu den Wirkungen des Bundesprogramms.	<p>.....</p> <p>.....</p>			

B. Beurteilung des „Anreizsystem Professorinnenwahl“

Die folgenden Fragen fokussieren das Modul Anreizsystem.

3. Seit 8 Jahren wird die Ernennung von Professorinnen durch das Modul Anreizsystem finanziell honoriert. Wie beurteilen Sie die Bedeutung dieser Massnahme im Hinblick auf eine bessere Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an Ihrer Universität?

Bitte kreuzen sie Ihren Grad an Zustimmung zu den folgenden Aussagen an:

a	Das Anreizmodul hat zu mehr Ernennungen von Frauen geführt.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
b	Das Anreizmodul hat zu konkreten Verbesserungen bezüglich Chancengleichheit im Berufungsverfahren geführt.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
c	Das Anreizmodul hat zu wichtigen Diskussionen über Chancengleichheit im Berufungsverfahren geführt.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
d	Das Anreizmodul hat dem Ansehen der Professorinnen geschadet, die von 2000 bis 2007 berufen wurden.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
e	Finanzielle Mittel aus dem Anreizmodul kamen unserem Institut zu Gute.	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>	
d	Anmerkungen zu den Auswirkungen des Anreizmoduls			
				

Die folgenden Fragen richten sich an Sie, wenn Sie zwischen 2000 und 2007 Dekan oder Dekanin oder Teil der Dekanatsleitung waren. Wenn nicht, fahren Sie fort mit Teil C Frage 6.

4. Welche Mittel werden an der Fakultät eingesetzt, um Chancengleichheit im Berufungsverfahren zu gewährleisten?

Bitte kreuzen Sie an, welche Instrumente an Ihrer Fakultät vorhanden sind?

a	Leitfaden, der die Berufungskommission darin unterstützt, das Verfahren chancengerecht zu gestalten	vorhanden <input type="checkbox"/>	nicht vorhanden <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
b	Teilzeit, Jobsharing ist grundsätzlich möglich	vorhanden <input type="checkbox"/>	nicht vorhanden <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>
c	Zielvorgaben bezüglich Frauen- und Männeranteile bei den Ernennungen	vorhanden <input type="checkbox"/>	nicht vorhanden <input type="checkbox"/>	weiss nicht <input type="checkbox"/>

Bitte kreuzen Sie an, in welchem Umfang die folgenden Massnahmen angewendet werden.

d	Ausschreibung fordert Frauen explizit zur Bewerbung auf	immer <input type="checkbox"/>	meistens <input type="checkbox"/>	selten <input type="checkbox"/>	gar nicht <input type="checkbox"/>
e	Kommission lädt gezielt Wissenschaftlerinnen ein, sich zu bewerben	immer <input type="checkbox"/>	meistens <input type="checkbox"/>	selten <input type="checkbox"/>	gar nicht <input type="checkbox"/>
f	Einsatz einer Gleichstellungsbeauftragten / eines Gleichstellungsdelegierten im Berufungsverfahren	immer <input type="checkbox"/>	meistens <input type="checkbox"/>	selten <input type="checkbox"/>	gar nicht <input type="checkbox"/>
g	Angemessene Vertretung beider Geschlechter in der Berufungskommission	immer <input type="checkbox"/>	meistens <input type="checkbox"/>	selten <input type="checkbox"/>	gar nicht <input type="checkbox"/>

h Bemerkungen zu den Massnahmen der Fakultät

.....

5. Ergriff Ihre Fakultät in den letzten Jahren konkrete Massnahmen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berufungsverfahren zu gewährleisten?

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

b Falls ja, um welche Massnahmen handelt es sich?

.....
.....

C. Beurteilung des Moduls Mentoring (Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen)

Die folgenden Fragen fokussieren das Modul Mentoring.

6. Welche Wirkungen hatte das Modul Mentoring auf Sie / auf Ihr Institut?

Bitte Zutreffendes ankreuzen (Mehrfachantworten möglich)

-
- neue Ideen zur Nachwuchsförderung
 - fachbereichsspezifische Auseinandersetzungen über Nachwuchsförderung
 - Diskussionen über Diskriminierung
 - Erfahrungen als Mentor / als Mentorin erworben
 - Förderung als Mentee erfahren
 - Verunsicherung und Spannungen unter NachwuchswissenschaftlerInnen
 - Unterstützung / Entlastung bei der Betreuung von Doktorandinnen
 - Mehrbelastung, Mehraufwand
-

- innovative Aktivitäten im Institut
 - Schaffung eines eigenen Mentoringprojektes oder Beteiligung an einem Mentoringprojekt
- Anderes, nämlich

7. Wie schätzen Sie den Nutzen des Moduls Mentoring zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ein?

Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an:

a	Kein Nutzen	eher geringer	eher grosser	sehr grosser Nutzen
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b Anmerkungen

.....

D. Aktuelle Situation und Bilanzierung

8. Wie gut gewährleisten die aktuell geltenden Berufsreglemente (und ergänzende Bestimmungen, Kommentare, Richtlinien) Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berufungsverfahren?

Bitte kreuzen Sie Ihren Grad an Zustimmung zur folgenden Aussage an:

a Chancengleichheit im Berufungsverfahren ist an unserer Fakultät heute gewährleistet	Voll	eher	eher nicht	gar nicht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b Anmerkungen:

.....

.....

9. Welche Instrumente sind Ihrer Meinung nach besonders geeignet, um Chancengleichheit im Berufungsverfahren herzustellen?

Bitte kreuzen Sie max. 3 an:

- Leitfaden für Berufungskommissionen
- Möglichkeit zu Teilzeit, Jobsharing
- Zielvorgaben bezüglich Frauen- und Männeranteile bei den Ernennungen
- Ausschreibung fordert Frauen explizit auf
- Wissenschaftlerinnen gezielt einladen
- Einsitz einer / eines Gleichstellungsdelegierten
- Angemessene Vertretung beider Geschlechter in der Berufungskommission
- anderes:.....

10. Welche Massnahmen setzt Ihr Institut im Hinblick auf eine chancengerechte Nachwuchsförderung um?

Bitte kreuzen Sie an, in welchem Umfang die Massnahme umgesetzt wird.

	immer	meistens	selten	nie
a Angemessene Vertretung beider Geschlechter bei der Vergabe von DoktorandInnen- und Post-Doc-Stellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Gendersensible Sprache, genderbewusste Inhalte in Lehre und Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Angemessene Berücksichtigung beider Geschlechter bei der Vergabe von Mitteln für Tagungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Gezielte Information / Motivation der Nachwuchswissenschaftlerinnen über Angebote, Stipendien, Forschungsausschreibungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e Förderung von Weiterbildungen zum Thema „gendergerechte Lehre“ für die Institutsmitglieder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g Anderes, nämlich				
.....				

E. Ausblick

11. Welchen Handlungsbedarf, welche Optimierungsmöglichkeiten bezüglich Chancengleichheit von Frauen und Männern sehen Sie heute, 8 Jahre nach Lancierung des Bundesprogramms innerhalb Ihrer Fakultät?

Bitte kreuzen Sie Ihren Grad an Zustimmung zu den folgenden Aussagen an:

a. Es braucht keine Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, denn Chancengleichheit ist realisiert.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
b. Es braucht keine Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, denn sie schaden den Bestrebungen der Universitäten um Exzellenz.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
c. Es braucht Massnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils an der Fakultät.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
d. Es braucht Massnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
e. Es braucht Massnahmen, um mehr Frauen für ein Studium in unserer Fakultät zu gewinnen.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
f. Es braucht Massnahmen für Männer und Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben bzw. für eine bessere Work-Life-Balance.	stimme nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme voll zu <input type="checkbox"/>
g. Anmerkungen und Anregungen zum Handlungsbedarf			

12. Würden Sie verbindlichen Zielvorgaben an Ihrer Fakultät zustimmen?

	ja	eher ja	eher nein	nein
a Verbindliche geschlechterbezogene Zielvorgaben für die Besetzung von Assistenz- und Oberassistentenstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Verbindliche geschlechterbezogene Zielvorgaben für die Besetzung von ordentlichen und ausserordentlichen Professuren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Verbindliche geschlechterbezogene Zielvorgaben für die Besetzung von Assistenz- und Förderprofessuren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Danke für abschliessende Anmerkungen

F. Angaben zu Ihrer Person

a	aktuell tätig im Fachbereich (Ordnung nach BFS)	<input type="checkbox"/> Geisteswissenschaften, Religionswissenschaften <input type="checkbox"/> Sozialwissenschaften <input type="checkbox"/> Wirtschaftswissenschaften <input type="checkbox"/> Recht <input type="checkbox"/> Exakte und Naturwissenschaften <input type="checkbox"/> Medizin und Pharmazie <input type="checkbox"/> Technische Wissenschaften andere
b	Status	<input type="checkbox"/> ordentliche oder ausserordentliche Professur <input type="checkbox"/> Assistenz- oder Förderprofessur

c	Geschlecht	<input type="checkbox"/> Frau <input type="checkbox"/> Mann
d	Zeitpunkt der Ernennung	<input type="checkbox"/> vor dem Jahr 2000 <input type="checkbox"/> zwischen 2000 und 2005 <input type="checkbox"/> 2006 und später
e	Universität	<input type="checkbox"/> BS <input type="checkbox"/> BE <input type="checkbox"/> FR <input type="checkbox"/> GE <input type="checkbox"/> LS <input type="checkbox"/> LU <input type="checkbox"/> NE <input type="checkbox"/> SG <input type="checkbox"/> USI <input type="checkbox"/> ZH
f	Funktionen und Aktivitäten, in denen sie in den letzten 8 Jahren engagiert waren	<input type="checkbox"/> Mitglied einer Berufungskommission <input type="checkbox"/> Rektor / Rektorin, VizerektorIn <input type="checkbox"/> Dekan / Dekanin <input type="checkbox"/> Mentor/ Mentorin innerhalb eines Mentoringprogramms <input type="checkbox"/> Mitglied einer Kommission oder Ausschusses für Nachwuchsförderung <input type="checkbox"/> Mitglied einer Gleichstellungskommission <input type="checkbox"/> Beirat / Trägerschaftsmitglied eines Mentoringprogramms <input type="checkbox"/> Beirat / Mitglied in der Trägerschaft der Uni-Kindertagesstätte

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Bitte senden Sie uns den ausgefüllten Fragebogen bis 22. Februar 2008 zu.

*sfinx, Christine Spreyermann, Maulbeerstr. 14, 3011 Bern
email: spreyermann@sfinx.ch, tel.: 031 398 34 35*

1.1.2 Rücklauf nach Universität

Darstellung 1 Rücklauf nach Universität

<i>Rücklauf nach Universitäten</i>												
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	o. Angabe	Total
Zahl der versandten Fragebogen	333	315	220	438	438	48	109	92	489	58	0	2540
Professor/-innen gemäss BFS 2007	279	328	219	440	383	45	119	126	478	143		2560
Zahl der retournierten Fragebogen	77	125	120	199	186	31	41	37	206	19	11	1051
Rücklaufquote gemessen am Versand	23 %	40 %	55 %	45 %	42 %	65 %	38 %	40 %	42 %	33 %		41 %
Rücklaufquote gemessen an BFS-Prof.	28 %	38 %	55 %	45 %	49 %	69 %	34 %	29 %	43 %	13 %		41 %

1.1.3 Auswertung der empirischen Daten

Die Datenauswertung erfolgte mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS

Statistische Auswertung: Die Daten wurden deskriptiv mit Hilfe der Kreuztabellenanalyse ausgewertet. Die Dateninterpretation orientiert sich an den Prozentdifferenzen. Für alle Tabellen wurde Chi-Quadrat-Teste ($p \leq$) berechnet um die statistische Signifikanz der erzielten Ergebnisse wiederzugeben. Die Signifikanz ist jeweils in den Tabellen mit *** für sehr hoch ($<0,001$), mit ** für hoch ($<0,01$), * für leicht ($<0,05$) angegeben. n.s. steht für 10 Prozent-Niveau (0,1) an. Falls nichts notiert ist, liegt das Signifikanzniveau höher als 10 Prozent.

Die Daten wurden auf Stärke des Einflusses der Variable überprüft (V Cramer). Ein $V < .1$ bedeutet einen geringen Einfluss der Variable, ein V zwischen .1 und .2 bedeutet mittleren Einfluss der Variable, ein $V > .2$ bedeutet einen relativ starken Einfluss der Variable.

V wird nur ausgewiesen, wenn mindestens leichte Signifikanz besteht.

Wenn durch Gruppenbildung Gruppen von weniger als 50 Antwortenden entstehen, werden die Daten nicht interpretiert, weil es sich um zu wenige Daten für eine valide Interpretation handelt. Die entsprechenden Gruppen werden deshalb in Klammern gesetzt (z.B. (UNI)).

2 Anhang zu Teil B

2.1 Anhang zu Kapitel 2 Kenntnisse der Professor/-innen über das Bundesprogramm und Beteiligung am Programm

Darstellung 2 Beteiligung am Bundesprogramm an den Universitäten, in %

<i>Haben Sie selber an Aktivitäten teilgenommen oder waren Sie an der Umsetzung der Bundesprogramms beteiligt?</i>											
	BS	BE	FR	GE	LS	(LU)	(NE)	(SG)	ZH	(USI)	V (N total)
% an Aktivitäten teilgenommen ^a	26 %	12 %	14 %	14 %	13 %	29 %	20 %	24 %	21 %	16 %	.18** (1039)
N(individus déclarant avoir participé au programme)	20	15	17	28	24	9	8	9	43	3	

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. nicht signifikant.

^a Frage richtete sich nur an Personen, die angaben, dass sie über das Programm (etwas oder gut) informiert sind.

Missing Data werden gleich behandelt wie Nicht-Teilnahme

Die Beteiligung an den Universitäten Basel und Zürich unterscheidet sich. Dennoch ist das Ergebnis vorsichtig zu interpretieren, aufgrund des viel geringeren Rücklaufes in Basel. Auch die Interpretation der unterschiedlichen Ergebnisse an den kleinen Universitäten ist aufgrund der kleinen Anzahl Antworten schwierig. Die kleinen Universitäten sind deshalb in Klammern gesetzt.

2.2 Anhang zu Kapitel 3 Leistungen und Wirkungen von Modul 1 Anreizprämie

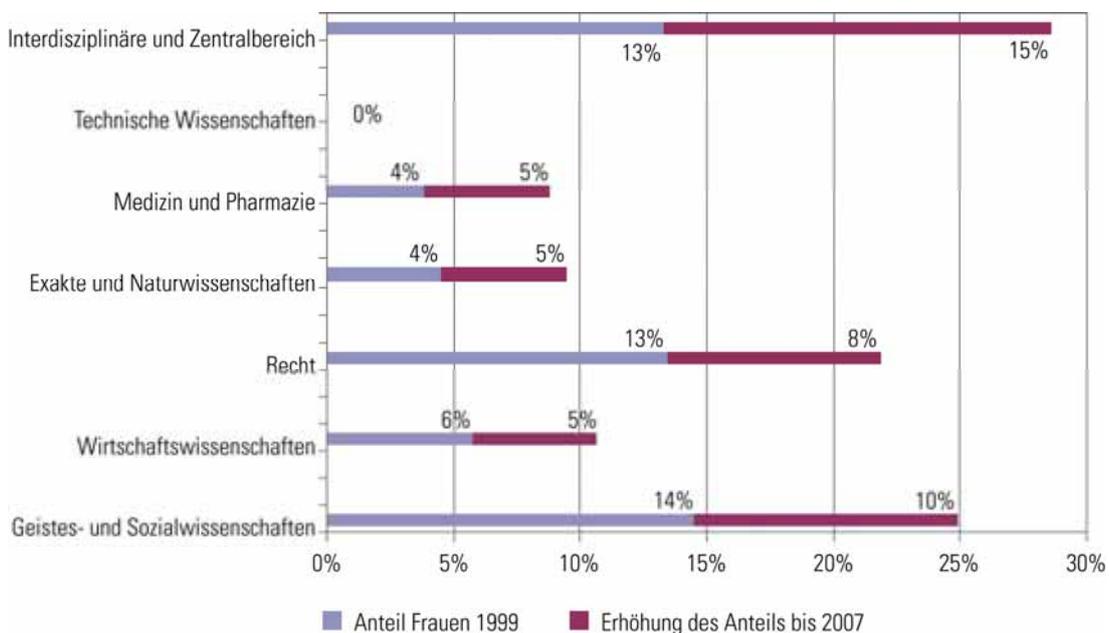
Darstellung 3 Ernennungen von Assistenzprofessor/-innen vom 1. 9.2000 bis 31.8.2007 nach Universitäten

<i>Neuernennungen gemäss Erhebungen der SUK seit 1. September 2000 bis 31. August 2007</i>											
<i>Programmperiode I (P1) von 1999 – 2003, Programmperiode II (P2) von 2003 – 2007</i>											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	total
Ernennungen P1	26	31	17	14	35	3	2	2	33	2	165
Ernennungen P2	32	41	22	16	63	11	10	16	53	12	276
Ernennungen total	58	72	39	30	98	14	12	18	86	14	441
Berufene Frauen P1	10	4	5	3	11	1	1	0	9	0	44
Berufene Frauen P2	8	10	11	4	24	6	4	5	16	3	91
Berufene Frauen total	18	14	16	7	35	7	5	5	25	3	135
% berufene Frauen P1	38.5 %	13 %	29.4 %	21.4 %	31.4 %	33.3 %	50 %	0 %	27.3 %	0 %	26.7 %
% berufene Frauen P2	25 %	24.4 %	50 %	25 %	38.1 %	54.5 %	40 %	31.3 %	30.2 %	25 %	33 %
% berufene Frauen total	31 %	19.4 %	41 %	23.3 %	35.7 %	50 %	41.7 %	27.8 %	29.1 %	21.4 %	30.6 %

Darstellung 4 Ernennungen von Assistenzprofessor/-innen vom 1.9.2000 bis 31.8.2007 nach Fachbereichsgruppen

Neuernennungen gemäss Erhebungen der SUK seit 1. September 2000 bis 31. August 2007 Programmperiode I (P1) von 1999 – 2003, Programmperiode II (P2) von 2003 – 2007								
	Geistes + Soziale	Wirtschaft	Recht	Exakte + Natur	Medizin + Pharm	Technik	Interdisz. und ande- re.	Total
Ernennungen P1	49	31	13	40	31	0	1	165
Ernennungen P2	100	50	21	70	27	8	0	276
Ernennungen total	149	81	34	110	58	8	1	441
Berufene Frauen P1	23	5	5	7	3	0	1	44
Berufene Frauen P2	40	14	8	18	9	2	0	91
Berufene Frauen total	63	19	13	25	12	2	1	135
% berufene Frauen P1	46.9 %	16.1 %	38.5 %	17.5 %	9.7 %	-	100 %	26.7 %
% berufene Frauen P2	40 %	28 %	38.1 %	25.7 %	33.3 %	25 %	0 %	33 %
% berufene Frauen total	42.3 %	23.5 %	38.2 %	22.7 %	20.7 %	25 %	100 %	30.6 %

Darstellung 5 Erhöhung der Prozent-Anteile ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Assistenzprofessorinnen in den Fachbereichen von 1999 bis 2007



Quelle: Bundesamt für Statistik – Personal der universitären Hochschulen

Darstellung 6 Wirkungen des Anreizmoduls

<i>Das Anreizmodul hat...</i>	Frauen	Männer	Ordentl. a.o.Prof.	Assistenz- Prof.
...zu mehr Ernennungen von Frauen geführt				
Stimme voll / eher zu	52 %	58 %	54 %	65 %
Stimme (eher / gar) nicht zu	48 %	42 %	46 %	35 %
N (627 / 632)	173	454	525	107
... zu konkreten Verbesserungen bezüglich Chancengleichheit im Berufungsverfahren geführt				
Stimme voll / eher zu	40 %	50 %	47 %	48 %
Stimme (eher / gar) nicht zu	60 %	50 %	53 %	52 %
N (622 / 627)	170	452	524	103
... zu wichtigen Diskussionen über Chancengleichheit im Berufungsverfahren geführt				
Stimme voll / eher zu	62 %	63 %	62 %	68 %
Stimme (eher / gar) nicht zu	38 %	37 %	38 %	32 %
N (637 / 642)	175	462	533	109
... hat dem Ansehen der berufenen Professorinnen geschadet				
Stimme voll / eher zu	12 %	16 %	16 %	12 %
Stimme (eher / gar) nicht zu	88 %	84 %	84 %	88 %
N (623 / 628)	174	449	521	107
<i>Das Bundesprogramm hat...</i>	Frauen	Männer	Ordentl. a.o.Prof.	Assistenz- Prof.
Zu mehr Transparenz in Berufungsverfahren geführt				
Stimme voll / eher zu	38 %	47 %	45 %	44 %
Stimme (eher / gar) nicht zu	62 %	53 %	55 %	56 %
N (653 / 660)	182	471	542	118
<i>Chancengleichheit in den Berufungsverfahren</i>	Frauen	Männer	Ordentl. a.o.Prof.	Assistenz- Prof.
Die aktuell geltenden Berufsreglemente (und ergänzenden Bestimmungen) gewährleisten Chancengleichheit an der Fakultät (
Voll / eher	71 %	91 %	88 %	77 %
Gar nicht / eher nicht	29 %	10 %	12 %	23 %
V (N = 1002 / 1016)	.24***(1002)		.12***(1016)	
*** p<.001, n.s. nicht signifikant.				

2.3 Anhang zu Kapitel 4 Leistungen und Wirkungen von Modul 2 Mentoring

2.3.1 Gesprächsleitfaden Mentees

Frageblock 1: Bisheriger Verlauf der akademischen Laufbahn

Initiierungsfrage: Beschreiben Sie den Verlauf Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn seit der Matura bis heute in einem kurzen Überblick (mit zeitlicher Verortung des Mentoring).

Anstossfragen:

- Gab es wichtige Umorientierungen, Brüche im Qualifikationsverlauf? Wieso?
- Gab es wichtige Ereignisse (auch private), die relevant waren für den weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Laufbahn?
- Wie hat sich Ihr wissenschaftliches Umfeld verändert (Arbeitsorte, Studienkolleginnen und -kollegen und Arbeitskolleginnen und -kollegen)?

Frageblock 2: Beweggründe für die Teilnahme am Mentoring-Projekt

Initiierungsfrage: Können Sie Ihre berufliche Situation zum Zeitpunkt Ihres Entscheids, sich für ein Mentoring-Projekt anzumelden, beschreiben?

Anstossfragen:

- Wie war Ihre Einstellung für eine akademische Karriere?
- Welche Hinderungsgründe sahen Sie zu diesem Zeitpunkt für diesen Weg?
- Was haben Sie sich vom Mentoring versprochen?

Frageblock 3: Ablauf des Mentoring und des Rahmenprogramms

Initiierungsfrage: Wie sind das Mentoring und das Rahmenprogramm konkret erfolgt?

Anstossfragen:

- Wie waren die Häufigkeit der Kontakte und die Art?
- Charakteristik des Mentoring (same/cross sex, gleiche/andere Fachdisziplin, gleiche/andere Uni usw.)
- Wie würden Sie Ihre Beziehung zu Ihrer Mentorin, zu Ihrem Mentor beschreiben?
- Besteht der Kontakt heute noch?
- Wie erfolgten die Rahmenprogramme?

Frageblock 4: Wirkungen des Mentoring

Initiierungsfrage: Wo würden Sie heute stehen ohne die Teilnahme am Mentoring?

Anstossfragen:

- Zu was haben Sie durch das Mentoring Zugang erhalten?
- Zu welchen Erfahrungen, Erkenntnissen hat Ihnen das Mentoring verholfen?
- Bei welchen Schritten auf Ihrer Laufbahn hat das Mentoring Sie unterstützt?
- Sind Grenzen des Mentoring für Sie sichtbar geworden?
- Hatte das Mentoring negative Auswirkungen für Ihre akademische Karriere?
- Was finden Sie aufgrund der Erfahrung des Mentoring für die Nachwuchsförderung von Frauen an Universitäten wichtig und Erfolg versprechend?
- In welchen Bereichen hat das Mentoring Ihre Erwartungen nicht erfüllt? Wieso nicht?

Frageblock 4: Soziodemografische Fragen

Herkunft sowie Alter, familiäre Situation und wirtschaftliche Situation bis zur Teilnahme am Mentoring und während der Teilnahme.

2.3.2 Gesprächsleitfaden Mentorinnen/Mentoren respektive Beirätinnen/Beiräte

Frageblock 1: Beweggründe für die Tätigkeit als MentorIn

Initiierungsfrage: Aus welchen Gründen haben Sie sich als Mentorin/Mentor zur Verfügung gestellt?

Anstossfragen:

- 2 In welcher Form waren Sie zu diesem Zeitpunkt in die Nachwuchsförderung Ihrer Universität eingebunden?
- 3 Welche Kriterien auf Seiten der Mentee waren für Ihren Entscheid ausschlaggebend?

Frageblock 2: Festgestellter Unterstützungsbedarf oder Karrierehindernisse bei Mentee

Initiierungsfrage: In welchen Bereichen bestand aus Ihrer Sicht Unterstützungsbedarf auf Seiten der Mentee?

Anstossfragen:

- Bestand der Bedarf hinsichtlich: Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Selbstselektion, geschlechtliche Selektion?
- Worin sahen Sie Hindernisse für nächste Qualifikationsschritte, eine wissenschaftliche Karriere?

Frageblock 3: Eigener Erfahrungs- und Wissensgewinn durch das Mentoring

Initiierungsfrage: Inwiefern haben Sie von der Tätigkeit als Mentorin/Mentor profitiert?

Anstossfragen:

- Welche konkreten Effekte haben sich für Sie durch das Mentoring ergeben?
- Zu welchen Erfahrungen, Erkenntnissen hat die Tätigkeit als MentorIn geführt?
- Haben Sie vom Mentoring für Ihre universitäre Nachwuchsförderung profitiert?
- Hatte das Mentoring Effekte für Ihre Tätigkeit in universitären Gremien?

Frageblock 4: Relevanz von Mentoring für die Universitäten

Initiierungsfrage: Braucht es Mentoring für Nachwuchsfrauen an Universitäten? Wieso?

Anstossfragen:

- Was finden Sie aufgrund der Erfahrung des Mentoring für die Nachwuchsförderung von Frauen an Universitäten wichtig und Erfolg versprechend?

2.3.3 Leitfaden für die Eigenevaluation von Mentoring-Projekten

SCHWEIZERISCHE UNIVERSITÄTSKONFERENZ
Generalsekretariat

151/04
2.4.2004

Bundesprogramm Chancengleichheit 2004–2007

Leitfaden für die Eigenevaluation von Mentoring-Projekten

VORBEMERKUNG

Um die Erfolge der Mentoring-Projekte besser vergleichen zu können, sollen in der Eigenevaluation der einzelnen Projekttypen gleiche Daten und Fragen berücksichtigt werden. Die im Leitfaden aufgeführten Fragen bzw. Angaben müssen Bestandteil der Eigenevaluation sein, die selbstverständlich auch umfangreicher gestaltet werden kann. Dieser Leitfaden geht von idealtypischen Projektarten aus. Bei Mischformen sollten die Fragen entsprechend berücksichtigt werden.

Folgende Datenerhebung und Fragen müssen bei den verschiedenen Projekttypen zwingend in der Eigenevaluation berücksichtigt werden:

Mentoring-Projekte im engeren Sinne

(One-to-one Mentoring, Gruppen-Mentoring, Peer-Mentoring)

1. Anzahl Bewerbungen ggf. Interessierte
2. Angaben zu den Mentees (siehe Musterblatt)
3. Angaben zu den MentorInnen (siehe Musterblatt)
4. Fragen zu den Erwartungen an das Mentoring-Projekt
5. Fragen zur Wirkung und zum Nutzen des Mentoring-Projekts
Dabei wären Fragen zu folgenden Bereichen sinnvoll:
Vernetzung, karrierespezifische Unterstützung, persönliche Unterstützung,
fachspezifische Unterstützung, Zufriedenheit.
6. Fragen zur Teilnahme an einzelnen (Rahmen-)Veranstaltungen und Zufriedenheit mit der konzeptionellen Ausrichtung des Mentoring-Projekts.

Kurse & Coachings

Empfehlung: Am Schluss eines Kurses mindestens 10 Minuten für das Ausfüllen der Fragebogen reservieren.

1. Anzahl Anmeldungen (nach Geschlecht getrennt auführen)
2. Anzahl effektiver Teilnehmenden (nach Geschlecht getrennt auführen)
3. Angaben zur Person (siehe Musterblatt, wenn möglich und sinnvoll die Fragen 1 (1.1 und 1.3) und 3, mindestens aber Punkt 3 „Angaben zur Person“)
4. Zufriedenheit mit dem Angebot
(4-er Skala von ‚sehr zufrieden‘ bis ‚sehr unzufrieden‘)

Vorlesungen und Meetings

Anzahl Teilnehmende (nach Geschlecht, wenn möglich)

Kommunikation- & Netzwerkplattformen

1. Fragen zur Person (siehe Musterblatt, wenn möglich und sinnvoll die Fragen 1 (1.1 und 1.3) und 3, mindestens aber Punkt 3 „Angaben zur Person“)
2. Frage(n) zur Zufriedenheit

Wünschbar sind zudem Fragen nach den Erwartungen, Wirkungen und dem Nutzen wie beim Mentoring im engeren Sinne

Musterblatt zu den Personenangaben

Angaben zu Mentees und MentorInnen

1. Angaben zu den Mentees

1.1 Auf welcher Qualifikationsstufe befanden Sie sich beim Beginn des Mentoring?

StudentIn	seit _____ (Anzahl Jahre)
Lizenziat/Diplom/MA	seit _____ (Anzahl Jahre)
DoktorandIn	seit _____ (Anzahl Jahre)
Postdoc	seit _____ (Anzahl Jahre)
HabilitandIn	seit _____ (Anzahl Jahre)
Abgeschlossene Habilitation	seit _____ (Anzahl Jahre)

1.2 Haben Sie bis zum Abschluss des Mentoringprojekts eine Qualifikationsstufe abgeschlossen? Wenn ja: Welche?

Abgeschlossene Qualifikationsstufe: _____

1.3 Welches ist Ihr Fachbereich?

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

2. Angaben zu den MentorInnen

2.1 Anzahl MentorInnen:
Mentorinnen _____ Mentoren _____ Total _____

2.2 Verteilung auf Universitäten

2.3 Verteilung auf Fachbereiche (siehe Tabelle bei Mentees)

2.4 Position:

- Professur (ordentliche oder ausserordentliche)
- Assistenzprofessur
- Oberer Mittelbau (z.B. Oberassistentz)
- Unterer Mittelbau (z.B. Assistentz)
- Studierende
- ausserhalb der Universität, nämlich _____
- Andere: _____

3 Angaben zur Person (Mentees oder Kursteilnehmende)

3.1 Ihr Geburtsjahr _____

3.2 Ihr Geschlecht weiblich männlich

3.3 Haben Sie Kinder?

- nein
- ja

Wieviele? _____

Alter? 0-5jährig Anzahl: _____
 6-13jährig Anzahl: _____
 älter als 14 Anzahl: _____

2.4 Anhang zu Kapitel 5 Entwicklung der vertikalen und horizontalen Segregation

Darstellung 7 Frauenanteil an den Professorinnen nach Fachbereich 1999 und 2007 absolut und in %

Uni	Professorinnen Kat. II*				Professorinnen Kat I**				Frauen Prof. Kat I + Kat II			
	1999		2007		1999		2007		1999		2007	
Fachbereich	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.
Geistes- und Sozialwissenschaften	26 %	27	36 %	77	12.4 %	69	21.1 %	129	14.5 %	96	25 %	206
Wirtschaft	8 %	4	17 %	10	5.14 %	11	9.3 %	25	5.75 %	15	11 %	35
Recht	33 %	4	30 %	10	11.8 %	18	20.5 %	42	13.4 %	22	22 %	52
Exakte- und Naturwissenschaften	35 %	4	14 %	19	4.1 %	15	7.5 %	24	4.5 %	19	9 %	43
Medizin, Pharmazie	1 %	1	12 %	26	4.3 %	20	7.3 %	31	3.8 %	21	9 %	57
Technische Wissensch.	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Interdisziplinäre und andere	60 %	3	28.6 %	4	5.9 %	2	28.6 %	6	12.8 %	5	28.6 %	10
alle	13 %	43	21 %	147	7.5 %	135	13.7 %	256	8.3 %	178	15.7 %	403

Quelle: Bundesamt für Statistik – Studierende und Abschlüsse der universitären Hochschulen; Personal der universitären Hochschulen

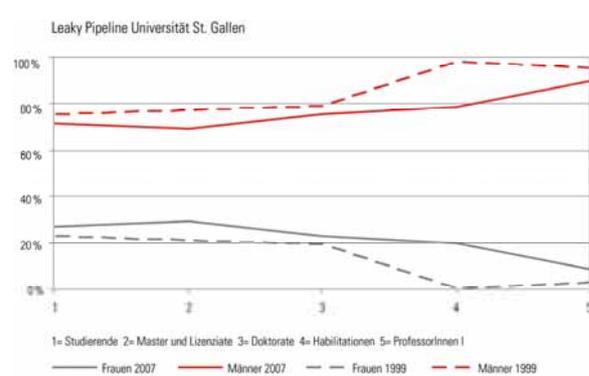
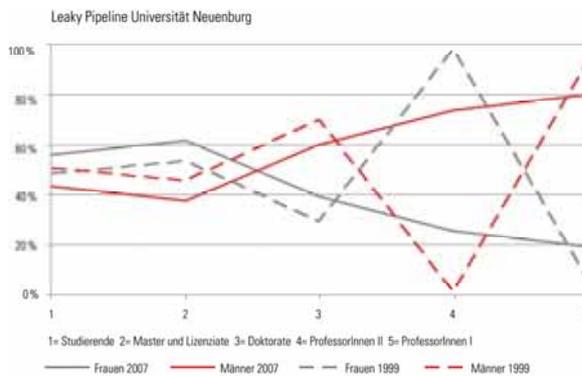
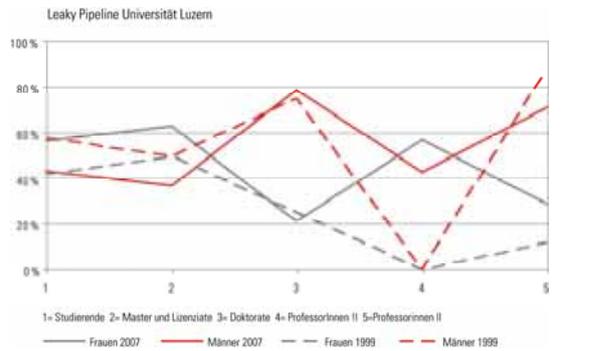
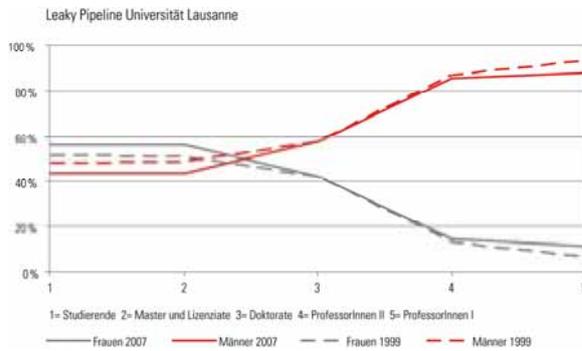
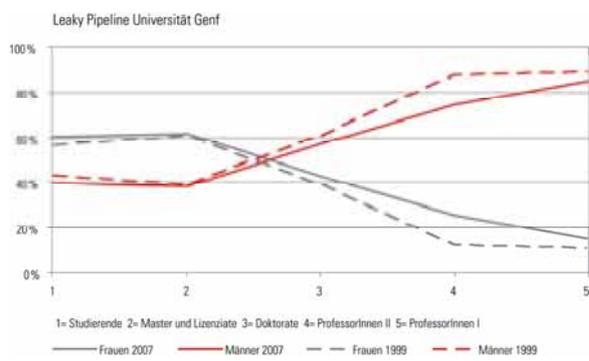
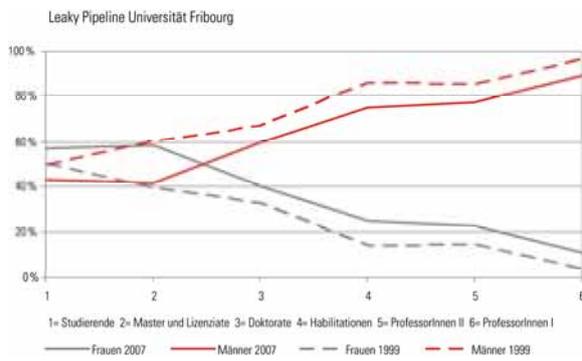
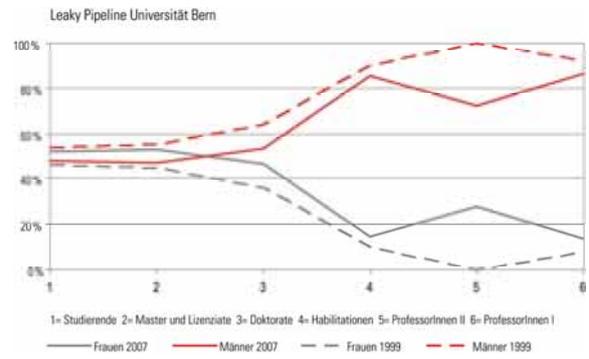
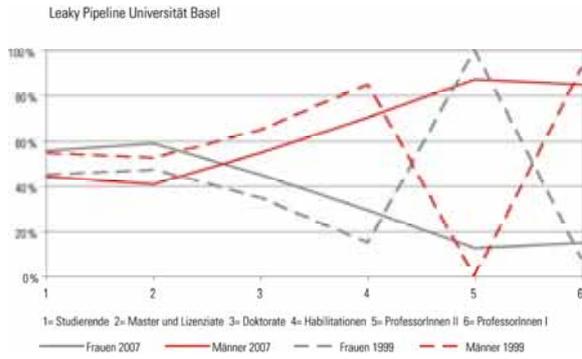
* BFS Kat. II = entspricht in den SUK-Erhebungen am ehesten den Assistenz-Professor/-innen

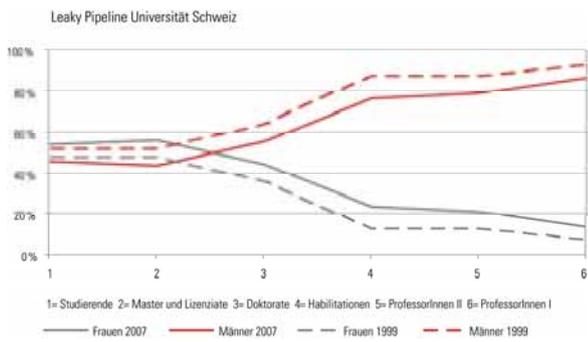
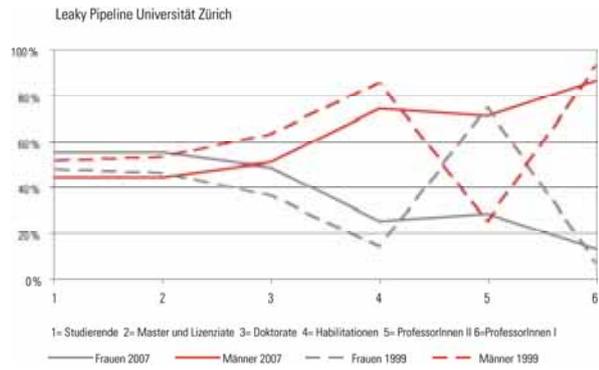
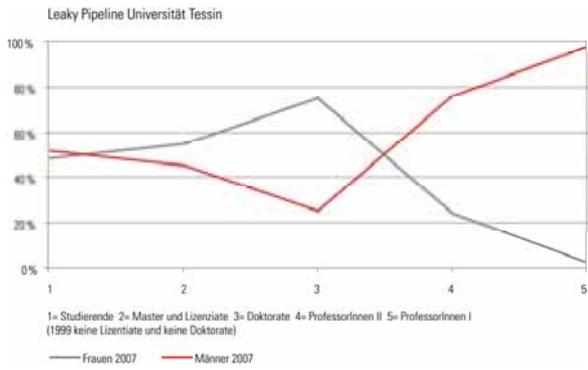
** BFS Kat. I = entspricht in den SUK-Erhebungen am ehesten ordentlichen und ausserordentlichen Professor/-innen

2.4.1 Anmerkungen zu den Leaky Pipelines

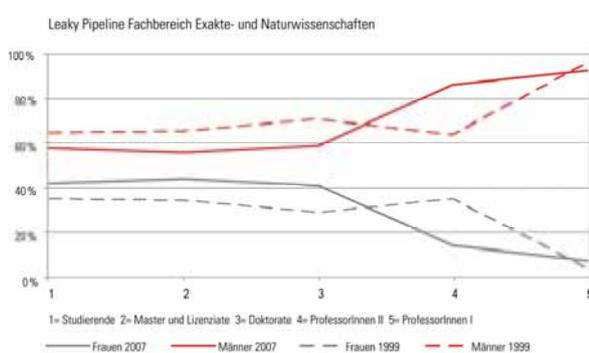
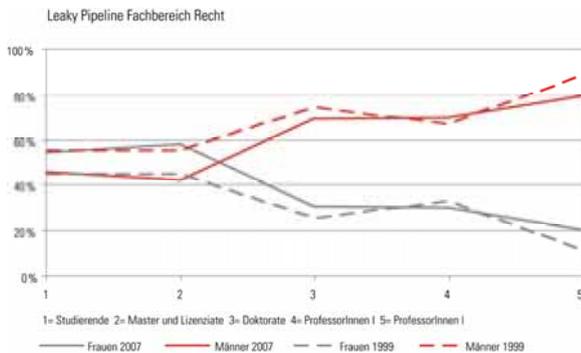
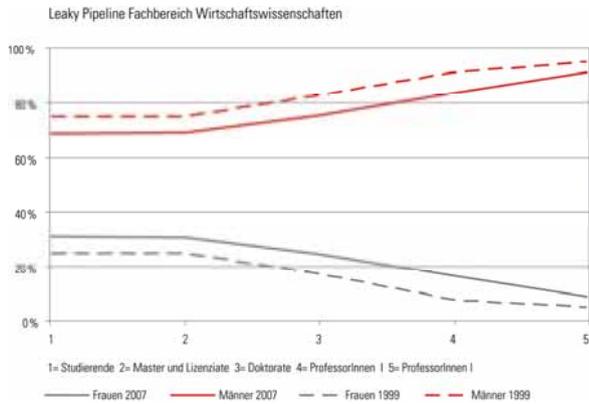
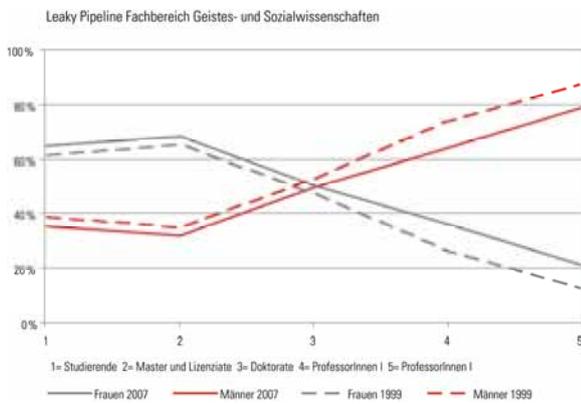
Die folgenden Darstellungen stützen sich auf die Daten des Bundesamts für Statistik zu den Studierenden und Abschlüssen der universitären Hochschulen. Für die Kategorien Professorinnen I und Professorinnen II sind die Erläuterungen zu den BFS Kat. I und BFS Kat. II (oben * und **) zu beachten. Habilitationen gibt es nur an den Universitäten BS, BE, FR, SG und ZH.

2.4.2 Leaky Pipelines nach Universitäten

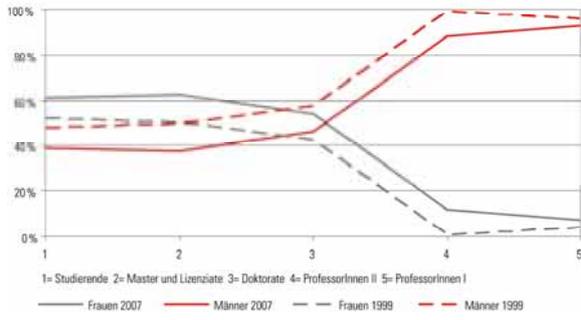




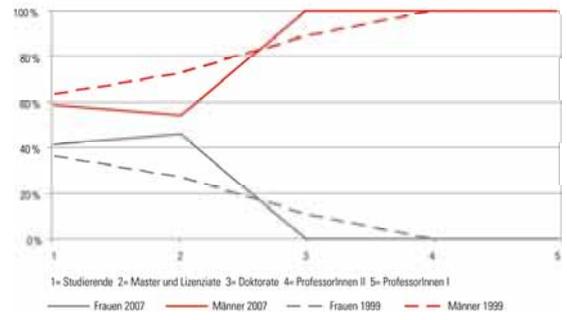
2.4.3 Leaky Pipelines nach Fachbereichen



Leaky Pipeline Fachbereich Medizin und Pharmazie



Leaky Pipeline Fachbereich Technische Wissenschaften



3 Literaturverzeichnis

BABEL, Jaques (2007): Bildungsperspektiven. Szenarien 2007-2016 für die Hochschulen: II. Lehrkörper / Perspectives de la formation. Scénarios 2007-2016 pour les hautes écoles: II. Corps enseignant. Neuenburg: Bundesamt für Statistik (BFS) / Office fédéral de la statistique (OFS).

BABEL, Jaques; Strubi, Pascal (2008): Bildungsperspektiven. Szenarien 2008-2017 für die Hochschulen / Perspectives de la formation. Scénarios 2008-2017 pour les hautes écoles. Neuenburg: Bundesamt für Statistik (BFS) / Office fédéral de la statistique (OFS).

BACHMANN, Ruth; Rothmayr, Christine; Spreyermann, Christine (2004): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003 (Schriftenreihe BBW 2004/1D). Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.

BEAUFAYÛS, Sandra (2004): Wie werden Wissenschaftlerinnen gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript.

BUDE, Heinz (2003): Fallrekonstruktion, in: Bohnsack, Ralf; Marotzki, Winfried; Meuser, Michael (Hrsg.): Hauptbegriffe qualitative Sozialforschung: ein Wörterbuch, S. 60-61. Opladen: Leske + Budrich.

EUROPEAN COMMISSION (2008): Mapping the Maze, Getting more Women to the Top in Research. European Communities: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf.

EUROPEAN COMMISSION (2008): Benchmarking Policy Measures for Gender Equality In Science. European Communities: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf.

EUROPEAN COMMISSION (2006): She Figures. European Communities: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf.

EUROPEAN COMMISSION (2008): Report on equality between women and men, European Communities.

FÄRBER, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit im Berufungsverfahren. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

FRANZKE, Astrid (2004): Mentoring an Hochschulen - innovative Potenziale zur Steigerung des Frauenanteils in Naturwissenschaften und Technik? Ergebnisse der niedersächsischen Evaluationsstudie, in: Löther, Andrea (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmassnahmen an Hochschulen (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 3), S. 171-185. Bielefeld: Kleine Verlag.

FRANZKE, Astrid (2005): Mentoring und Strukturveränderung, in: Nienhaus, Doris; Pannatier, Gaël; Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. S. 171-183. Bern: eFeF-Verlag.

FÜGER, Helene (2005): Sag mir, wo die Strukturen sind. Ziele, Ergebnisse und Perspektiven des Réseau romand de mentoring pour femmes, in: Nienhaus, Doris; Pannatier, Gaël; Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. S. 161-170. Bern: eFeF-Verlag.

HELLRIEGEL, Barbara; Lindemann-Mathies, Petra; Seidl, Irmi; Joshi, Jasmin (Hrsg.) (2005): Gemeinsam statt einsam - Peer-Mentoring als Nachwuchsförderung in Eigenregie. Zürich: UniFrauenstelle - Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich (universelle 7, Beiträge zur Gleichstellung).

HERMANN, Harry (1992): Die Auswertung narrativer Interviews. Ein Beispiel für qualitative Verfahren, in: Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H. P. (Hrsg.): Analyse verbaler Daten. Über den Umgang mit qualitativen Daten, S. 110-141. Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH.

KLUGE, Susann (2000): Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(1), Art. 14g. Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00kluge-Dhtm> (20.4.2007).

- KELLE, Udo; Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske und Budrich.
- KRAIS, Beate; Beaufäys, Sandra (2005): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Verborgene Mechanismen der Macht, in: Nienhaus, Doris; Pannatier, Gaël; Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. S. 29-46. Bern: eFeF-Verlag.
- KRAIS, Beate (Hrsg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Verborgene Mechanismen der Macht. Frankfurt a. M.: Campus.
- KRIMMER, Holger; Stallmann, Freia; Behr, Markus; Zimmer, Annette (2003): Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. Münster: Universität.
- KURMEYER, Christine; Meuthen, Gabriele (2003): Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft. Abschlussbericht 2000/2003. Hannover: Gleichstellungsbüro der Universität.
- KÜNG, Zita; Dobelhofer, Doris (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch. Heidelberg: Springer-Verlag.
- LAMNEK, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Band 2: Methoden und Techniken. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- LEEMANN, Regula Julia (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur: Rüegger.
- LÖTHER, Andrea (Hrsg.) (2004): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmassnahmen an Hochschulen (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 3). Bielefeld: Kleine Verlag.
- MAURER, Elisabeth; Meyerhofer, Ursula (2003), Peer-Mentoring - Erste Erfahrungen mit der Mentoring-Werkstatt an der Universität Zürich, in: Löther, Andrea (Hrsg.): Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 1), S. 29-40. Bielefeld: Kleine Verlag.
- MAYRING, Philipp (1990): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- MEYERHOFER, Ursula (2004): Die MentoringWerkstatt an der Universität Zürich 2000 - 2004: Erfahrungen und Empfehlungen. Zürich: UniFrauenstelle - Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich.
- MICHEL-ALDER, Elisabeth (2004): Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring. Wegbeschreibung fürs Wandern durch die Mentoringlandschaft. Zürich: UniFrauenstelle - Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich.
- MONROE, Kristen; OZYURT, Saba; WRIGLEY, Ted; ALEXANDER, Amy (2008): Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions. Perspectives on Politics, 6 (2), 215-233.
- MÜLLER, Catherine, Sander, Gudrun (2005): Gleichstellungs - Controlling. Das Handbuch für die Arbeitswelt mit CD-ROM. Zürich: Herausgegeben vom Band des Personals Öffentlicher Dienste vpod, vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.
- NIENHAUS, Doris; Pannatier, Gaël; Töngi, Claudia (Hrsg.) (2005): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern: eFeF-Verlag.
- PAGE, Julie; Leemann, Regula Julia (Hrsg.) (2000): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung (Schriftenreihe BBW 2000/1d). Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.
- ROTHMAYR, Christine; Maurer, Elisabeth (2000): Akademische Nachwuchsförderung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Das Beispiel der Sozial- und Geisteswissenschaften an der Universität Zürich (Studie 2 im Rahmen des SOWI-Disslabors). Zürich: UniFrauenstelle - Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich.

- SCHMIDT, Eva Renate; Berg Hans Georg (1995): Beraten mit Kontakt. Handbuch für Gemeinde- und Organisationsberatung. Offenbach/M: Burckhardthaus-Laetare Verlag GmbH.
- SPREYERMANN, Christine (2004): Evaluationsbericht Mentoring Deutschschweiz. Programm für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung einer akademischen Karriere. Evaluation des zweiten Programms von September 2002 bis Januar 2004. Bern: Universität, Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- STAKE, Robert E. (1995): The Art of case study research. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- STRAUSS, Anselm; Corbin, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- ULMI, Marianne; Maurer, Elisabeth (2005): Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft (Studie 3 im Rahmen des SOWI-Disslabors). Zürich: UniFrauenstelle - Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich.
- WOLLMANN, Hellmut (2000): Evaluierung und Evaluationsforschung von Verwaltungspolitik und -modernisierung - zwischen Analysepotential und -defizit. Stockmann, Reinhard (Hrsg.): Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder, S. 195-230. Leske + Budrich, Opladen.
- YIN, Robert K. (1992): The case study method as a tool for doing evaluation, in: Current Sociology 40(1), pp. 121

Adressen

Programmkoordination

CRUS

Dr. Gabriela Obexer-Ruff

Koordinatorin Bundesprogramm Chancengleichheit
Schweizerische Rektorenkonferenz
Sennweg 2, 3012 Bern

Tel. 031 306 60 23, Fax 031 306 60 50
gabriela.obexer-ruff@crus.ch

Mirjam Christe

Tel. 031 306 60 24, Fax 031 306 60 50
mirjam.christe@crus.ch

Projektleitung Evaluation

Christine Spreyermann, lic. phil. I (Koordination)

sfinx – Sozialforschung, Evaluationsberatung und Supervision
Maulbeerstr. 14, 3011 Bern

Tel. 031 398 34 35, Fax 031 398 34 36
christine.spreyermann@sfinx.ch

Prof. Dr. Christine Rothmayr

Département de science politique
Université de Montréal
C.P. 6128, succursale Centre-ville
Montréal QC H3C 3J7
Canada

Tel. 001 5114 343 7884,
Fax 001 5114 343 2360 (Sekretariat)

Wissenschaftliche Mitarbeit: Leitung Teilprojekt Fallstudien

Franziska Müller, lic. rer. soc.

Ruth Bachmann

Institut für Politikstudien Interface
Seidenhofstr. 12, 6003 Luzern

Tel. 041 226 04 26
Fax 041 410 51 82
mueller@interface-politikstudien.ch

Lea Sgier, (Datenerhebung)

Université de Genève, Département de science politique
40, bd du Pont-d'Arve, 1211 Genève 4

Tél. 022.379.83.59

Fax 022.379.83.64

lea.sgier@politic.unige.ch

Dr. Isabelle Engeli, (Statistische Auswertungen)

Max Weber Fellow

Via delle Fontanelle 10

50014 San Domenico di Fiesole, Italy

Tel. +39 338 653 94 62

isabelle.engeli@iue.eu

Nora Lischetti, (Dokumentenanalyse, Datenaufbereitung)

sfinx – Sozialforschung, Evaluationsberatung und Supervision

Maulbeerstr. 14, 3011 Bern

Tel. 031 398 34 35

Fax 031 398 34 36

lischetti@sfinx.ch

