

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004-2007: Teilbericht 2, Projektwirkung und Fortschritte in der ausgewogenen Verteilung der Geschlechter

Strub, Silvia; Hüttner, Eveline

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zwischenbericht / interim report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Strub, S., & Hüttner, E. (2006). *Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004-2007: Teilbericht 2, Projektwirkung und Fortschritte in der ausgewogenen Verteilung der Geschlechter*. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-356609>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

MARIE-LOUISE BARBEN, LIC.PHIL.HIST., WILDHAINWEG 7A, 3012 BERN, TEL. 031 302 62 14, MLBARBEN@BLUEWIN.CH
ELISABETH RYTER, LIC.PHIL.HIST., OPTINGENSTRASSE 5, 3013 BERN, TEL. 031 331 71 37, ELISABETH.RYTER@BLUEWIN.CH

BÜRO FÜR ARBEITS- UND SOZIALPOLITISCHE STUDIEN BASS AG · KONSUMSTRASSE 20 · CH-3007 BERN
TEL +41 (0)31 380 60 80 · FAX +41 (0)31 398 33 63 · INFO@BUEROBASS.CH · WWW.BUEROBASS.CH

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

Teilbericht 2: Projektwirkung und Fortschritte in der ausgewogenen Verteilung der Geschlechter

Autorinnen:

Eveline Hüttner und Silvia Strub, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, Bern

Im Auftrag von:

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT,
Programmleitung Chancengleichheit Fachhochschulen

Bern, August / Oktober 2006

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	I
Zusammenfassende Einschätzung	III
Abkürzungsverzeichnis	IV
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	V
TEIL I: VORAUSSETZUNGEN	1
1 Ausgangslage	1
1.1 Fachhochschullandschaft Schweiz	1
1.2 Gleichstellung an den Fachhochschulen	1
1.3 Dank	3
1.4 Aufbau des Berichts	3
2 Untersuchungsgegenstand	5
2.1 Der Aktionsplan	5
2.2 Hauptziele der Evaluation und Fragefelder	5
2.3 Zeitlicher Ablauf, Zuordnungen, Verantwortlichkeiten	7
2.4 Klärung von Begriffen	8
3 Methodisches Vorgehen	11
3.1 Sekundärdatenanalyse	11
3.2 Metaanalyse ausgewählter Projekte	12
3.2.1 Auswahl der Projekte	12
3.2.2 Dokumentenanalyse	13
3.2.3 Gespräche mit Projektverantwortlichen	13
3.2.4 Aussagekraft der Ergebnisse	14
TEIL II: ERGEBNISSE	15
4 Fortschritte in der ausgewogenen Verteilung der Geschlechter – Sekundärdatenanalyse	16
4.1 Studierende	17
4.1.1 Überblick	17
4.1.2 Neueintritte pro Fachbereich und in einzelnen Studiengängen	18
4.1.3 Studierende Technik, Wirtschaft, Design nach Fachhochschulen	25
4.1.4 Potenzial Studierende	27
4.1.5 Studienverlauf und Studienerfolg	29
4.1.6 Wirkung des Studiums	33
4.2 Personal	35
4.2.1 Dozierende: Überblick nach Fachbereichen	35
4.2.2 Dozierende Technik, Wirtschaft, Design nach Fachhochschulen	38
4.2.3 Mittelbau	39
4.3 Zusammenfassende Beurteilung	41
5 Erfolg und Wirkung der Projekte	45

5.1	Überblick über den Programmteil Projekte	45
5.2	Projekterfolg, Wirkungen und Nachhaltigkeit	50
5.2.1	Sekundar- und Berufsschülerinnen: „TST BFH“ und „PromTec SUPSI“	51
5.2.2	Quereinsteigerinnen: „Future ingénieure“	55
5.2.3	Studentinnen: „Bauingenieurinnen plus“, „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“, „Topografie der Gleichstellung“	58
5.2.4	Mittelbau: „mefista“-Mentoring Programm	63
5.2.5	Die Führungskräfte: „Chancengleichheit als Qualitätskriterium“	66
6	Gesamtwürdigung	70
6.1	Entwicklung der Geschlechteranteile	70
6.2	Ergebnisse der Projektanalyse	72
6.2.1	Projekterfolg und Wirkung	75
6.2.2	Nachhaltigkeit und Transfer	76
6.2.3	Zusammenfassende Einschätzung des Wirksamkeit	77
7	Anhang	79
7.1	Literatur- und Quellenverzeichnis	79
7.2	Strategieziele gemäss Aktionsplan 2, 2004-2007	81
7.3	Liste der Indikatoren zu Evaluationsfragestellungen 3 und 4	82
7.4	Tabellen	83
7.4.1	Studierende	84
7.4.2	Personal	91
7.4.3	Projekte	96
7.5	Portrait der Projekte	97
7.5.1	BFH: Technikschnuppertage für Mädchen	97
7.5.2	SUPSI: Promozione delle professioni tecniche per ragazze PromTec	98
7.5.3	HEIG-VD: L'année préparatoire «Future ingénieure»	99
7.5.4	HSR: Projekt «Bauingenieurinnen plus»	101
7.5.5	HSW Luzern: «Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen»	102
7.5.6	HMT: «Topografie der Gleichstellung»	103
7.5.7	FHNW: «mefista» Mentoring Programm	104
7.5.8	FHNW: «Chancengleichheit als Qualitätskriterium»	106
7.5.9	Liste der Projektdokumente	108
7.5.10	Leitfragen	109

Das Wichtigste in Kürze

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um den zweiten Zwischenbericht der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit an den Fachhochschulen 2004-2007. Der erste Zwischenbericht wurde im Herbst 2005 von Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter erstellt (Barben/Ryter 2005). Die Evaluation wird im Herbst 2006 abgeschlossen mit einem Synthesebericht, der sich mit der Erreichung der strategischen Ziele des Bundesprogramms auseinandersetzen und auch die Empfehlungen enthalten wird. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Fragestellungen der Gesamtevaluation:

Hauptfragestellungen der Evaluation	Bearbeitet in
1 Sind die Rahmenbedingungen an den Fachhochschulen so ausgestaltet, dass sie die Förderung der Gleichstellung nachhaltig unterstützen? Sind die dazu notwendigen Genderkompetenzen vorhanden?	Erster Zwischenbericht
2 (Wie) werden im Bereich Gleichstellung fachhochschulintern, fachhochschulübergreifend und hochschulübergreifend Synergien genutzt bzw. (wie) könnten im Hochschulbereich unter Berücksichtigung der einzelnen Hochschultypen Kooperationen eingegangen und die Koordination verbessert werden?	
3 Welchen Beitrag leisten die im Rahmen der Aktionspläne realisierten Projekte zur Förderung der Gleichstellung an den Fachhochschulen bzw. zur Sensibilisierung für und zur Erhöhung von Genderwissen und Genderkompetenzen?	Zweiter Zwischenbericht
4 Welche Fortschritte wurden bisher erzielt im Bereich der ausgeglichenen Beteiligung beider Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Leistungsbereichen der Fachhochschulen?	
5 Welche Massnahmen braucht es künftig, um in den (Fach)Hochschulen Chancengleichheit zu ermöglichen bzw. Gleichstellung zu fördern?	Synthesebericht

Der zweite Zwischenbericht stellt die Resultate von zwei Analysen vor: Die erste ist eine quantitative Auswertung der Entwicklung der Geschlechteranteile unter BerufsmaturandInnen sowie Studierenden, Dozierenden und dem Mittelbau der Fachhochschulen (Beantwortung Frage 4). Die zweite ist eine durch Nachrecherchen ergänzte Metaevaluation der vorliegenden Evaluationsberichte von acht ausgewählten Projekten, die im Rahmen des Programms realisiert wurden (Beantwortung Frage 3).

Die wichtigsten Resultate der beiden Untersuchungen sind:

Entwicklung der Geschlechteranteile:

An den Fachhochschulen herrscht nach wie vor eine starke *horizontale Segregation* der Geschlechter nach (Sub-)Disziplinen und Fachbereichen, und zwar auf allen Ebenen, sowohl bei der Studienwahl, bei den Studierenden wie auch (etwas weniger ausgeprägt) im Mittelbau und bei den DozentInnen. Insgesamt holen die Frauen aber auf. Der Zuwachs ist zu einem beträchtlichen Teil der Integration der Bereiche Gesundheit, Soziale Arbeit und Kunst (GSK) zu verdanken. Aber auch in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Design (TWD) sind die Frauen insgesamt zunehmend besser vertreten.

Heute sind 40 Prozent der *Studierenden* an Fachhochschulen Frauen. Das grösste Gefälle zwischen den Geschlechtern zeigt sich im Bereich Technik und IT, wo die Frauen nur knapp 6% der StudienanfängerInnen ausmachen (Wirtschaftsinformatik 12%, Architektur, Bau- und Planungswesen 22%, Land- und Forstwirtschaft 30%). Auf der anderen Seite sind die meisten GSK-Bereiche stark frauendominiert mit Frauenanteilen von mindestens 70% (Ausnahme Musik/Theater/Künste 56%).

Die horizontale Segregation beginnt schon mit der Wahl einer Fachrichtung für die Erlangung der Berufsmatura, ist dort aber weniger stark ausgeprägt. Der Frauenanteil bei den *Berufsmaturitäten* liegt bei 44%. Aber nur wenige von ihnen beginnen im Laufe der nächsten Jahre mit einem Studium: Die Übertrittsquote an Fachhochschulen ist mit rund 30% nicht einmal halb so gross wie diejenige der Männer (70%). So liegt zum Beispiel der Frauenanteil bei den Berufsmaturaabschlüssen technischer Fachrichtung bei 12%, derjenige der StudienanfängerInnen jedoch nur bei 6%. Das Potenzial an Fachhochschul-Studentinnen wäre nicht nur in der Technik, sondern auch in anderen Fachbereichen also grösser.

In der Folge konzentrieren wir uns hauptsächlich auf den Bereich TWD, auf den die meisten Massnahmen und Projekte des Chancengleichheits-Programms zielen:

n In sämtlichen TWD-Fachbereichen ist seit der Lancierung des Bundesprogramms Chancengleichheit im Jahr 2000 der Frauenanteil unter den **Studierenden** gestiegen. Dies gilt für die Studiengänge Betriebsökonomie (Bereich Wirtschaft / Dienstleistungen); Architektur und Bauingenieurwesen (Bereich Architektur, Bau-, Planungswesen); Informatik, Mikrotechnik, Telekommunikation und Systemtechnik (Bereich Technik / IT), sowie in einigen Studiengänge mit sehr geringen Studierendenzahlen (z.B. Bauprozessmanagement). Auch in den Bereichen Chemie und Life Sciences sowie Land- und Forstwirtschaft ist eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Allerdings stagnieren in einzelnen Fachbereichen wie Architektur und Technik/IT die Frauenanteile bei den Eintritten in den letzten Jahrgängen bzw. sind gar rückläufig.

n Der Frauenanteil bei den **BerufsmaturandInnen**, dem naheliegendstem Potenzial der Fachhochschulstudierenden, hat in den letzten Jahren in sämtlichen Fachrichtungen des Bereichs TWD zugenommen.

n Bei den **Dozierenden** haben die Frauenanteile seit 2001 in sämtlichen TWD-Fachbereichen zumindest leicht zugenommen. Nennenswerte Verbesserungen zeigen sich vor allem in den Bereichen Chemie und Life Sciences, Land- und Forstwirtschaft sowie Wirtschaft und Dienstleistungen.

n Im **Mittelbau** haben die Frauenanteile in den Bereichen Chemie, Wirtschaft und Architektur zugenommen. Im Bereich Wirtschaft beträgt das Geschlechterverhältnis im Mittelbau nun fast 50 zu 50.

Erfolg der im Bundesprogramm Chancengleichheit realisierten Projekte

Die acht vertieft analysierten Projekte wurden so ausgewählt, dass sie eine möglichst grosse Bandbreite an Projekttypen abbilden und alle Fachhochschulen berücksichtigen. Die gewonnenen Erkenntnisse sind exemplarisch und nicht uneingeschränkt repräsentativ für das gesamte Bundesprogramm. Die Hauptresultate sind:

n **Zielerreichung:** Von den acht analysierten Projekten können vier als erfolgreich bezeichnet werden: „Future ingénieurs“, „Bauingenieurinnen plus“, Technikschnuppertage (2 Projekte). Sie erreichen die anvisierten Zielgruppen und sensibilisieren für Genderanliegen. Zwei weitere Projekte haben die unmittelbaren Projektziele erreicht, eine längerfristige Wirkung kann jedoch nicht nachgewiesen werden. Zwei Projekte erreichten die direkten Projektziele nicht bzw. nur ungenügend, und es lässt sich auch keine bzw. nur eine geringe positive Wirkung nachweisen.

n **Wirkungen bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils:** Die Projekte „Future ingénieurs“ und „Bauingenieurinnen plus“ erhöhten sehr direkt die Frauenquote in technischen Studiengängen. Im gescheiterten Projekt „Wirtschaftsinformatik“ ist dies nicht gelungen. Bei den Technikschnuppertagen und im „mefista“-Mentoringprojekt lässt sich die Wirkung auf die Frauenanteile bei den Studierenden bzw. Dozierenden („mefista“) frühestens in ein paar Jahren beurteilen.

n **Sensibilisierung und Erhöhung von Genderwissen und Genderkompetenz:** Der eindrücklichste Erfolg, den die untersuchten Projekte bewirkten, ist die Öffnung der Führungskräfte für die Anliegen der Gleich-

stellung. Als wesentlich erachten wir auch die begleitenden Werbemaßnahmen, die mit den Projekten (z.B. Technikschnuppertagen) verbunden waren und in der breiten Öffentlichkeit, aber auch in den vorgelegten Bildungsinstitutionen helfen Vorurteile abzubauen.

n **Akzeptanz:** Die Akzeptanz hängt eng mit dem Projekterfolg zusammen. Identifikation schafften vor allem zwei Projekttypen: Erstens waren dies die Technikschnuppertage. Sie sind zu einem Prestigeprojekt geworden, das zentral für die Öffentlichkeitsarbeit der Fachhochschulen bei Eltern, Schulen und einem weiteren Publikum ist. Zweitens waren es Projekte, die zu einer unmittelbaren Zunahme der Studierendenzahlen führen.

n **Transfer:** Bei Projekten, die mehrere Fachhochschulen durchführen, wie am Anfang die Technikschnuppertage oder auch Mentoring-Programme ist der Austausch über Projekte, Projekterfahrungen und Projektinstrumente gut. Dies gilt vor allem dann, wenn die Projektleitung bei den Gleichstellungs Koordinatorinnen liegt. Wenn hingegen DozentInnen die Projektleitung innehaben, ist der Austausch geringer.

n **Nachhaltigkeit:** Mindestens fünf der acht untersuchten Projekte werden in Zukunft als Regelangebote weitergeführt und durch die Hochschule finanziert oder allenfalls durch Drittbeiträge anderer Institutionen mitgetragen. Dabei sind Anpassungen bereits erfolgt oder absehbar, sei es um die Kosten zu senken oder weil die Nachfrage der Frauen nach der Leistung zu tief ist. Dies führt zu Überlegungen, ob die frauenspezifischen Angebote für Männer geöffnet werden sollen. Je nach Umsetzung beinhaltet dies die Gefahr, dass der Frauenförderungsansatz verloren geht und die Chancengleichheit beeinträchtigt wird.

Zusammenfassende Einschätzung

Die Geschlechteranteile in den TWD-Bereichen der Fachhochschulen nahmen zwar teilweise markant zu, bewegen sich jedoch nach wie vor überwiegend auf sehr tiefem Niveau. In absoluten Zahlen beschränkte sich die Zunahme, insbesondere im Bereich Technik/IT, auf eine kleine Anzahl Frauen, was die Fortschritte als fragil erscheinen lässt. Gewisse Rückschläge waren auch zu verzeichnen. Soll das Ziel einer ausgewogenen Geschlechtervertretung erreicht werden, scheinen weitere Anstrengungen nötig.

Die acht vertieft untersuchten Projekte waren überwiegend, aber nicht ausnahmslos erfolgreich. Bei zwei Projekten kann ein direkter Zusammenhang zwischen Projekterfolg und Frauenanteil an Studiengängen nachgewiesen werden. Mehrheitlich ist es aber zu früh, die Wirksamkeit abschliessend zu beurteilen, da die Projekte erst längerfristig greifen können.

Abkürzungsverzeichnis

BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BFH	Berner Fachhochschule
BFS	Bundesamt für Statistik
BFT	Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie
CPNV	Centre Professionnel du Nord Vaudois
ETHL	Eidg. Technische Hochschule Lausanne
ETHZ	Eidg. Technische Hochschule Zürich
FH	Fachhochschule
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
FHO	Fachhochschule Ostschweiz
FHSG	Fachhochschulgesetz
FHSO	Fachhochschule Solothurn (FHNW)
FHZ	Fachhochschule Zentralschweiz
GSK	Gesundheit, Soziale Arbeit und Kunst (neue BBT-Bereiche)
HEIG-VD	Haute Ecole d'ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud (HES-SO)
HES-SO	Haute école spécialisée de la Suisse occidentale
HSR	Hochschule Rapperswil (FHO)
HSW	Hochschule für Wirtschaft Luzern (FHZ)
HTA	Hochschule für Technik und Architektur
HTM	Hochschule Musik und Theater Zürich (ZFH)
KFH	Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz
SBF	Staatssekretariat für Bildung und Forschung
SHIS	Schweizerisches Hochschulinformationssystem
SUK	Schweizerische Universitätskonferenz
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
TST	Technik Schnuppertage
TWD	Technik, Wirtschaft und Design (alte BBT-Bereiche)
ZFH	Zürcher Fachhochschule

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Aufteilung Bundesbeiträge gemäss Finanzplan 2004 – 2007.....	2
Tabelle 2: Aufteilung des Programmkredits auf die Massnahmen (Stand Juni 2006, exkl. Aufwand Programmleitung BBT).....	3
Tabelle 3: Die Fragestellungen des zweiten Zwischenberichts.....	7
Tabelle 4: Überblick über die acht ausgewählten Projekte.....	13
Tabelle 5: Studierende nach Studienstufe, Entwicklung seit 1997/98.....	17
Tabelle 6: Eintritte in Diplom-, und Bachelorstudiengänge, Entwicklung seit 1997/98.....	18
Tabelle 7: Eintritte (Diplom und Bachelor) nach Fachbereich, 2005/06.....	18
Tabelle 8: Studierende TWD nach Fachbereich, Fachhochschule und Geschlecht, 2005; Anzahl Personen total und Frauen, Frauenanteile in Prozent, Veränderung zu 2000 in Prozentpunkten.....	26
Tabelle 9: Studienerfolgsquoten nach Fachbereichen und Geschlecht (in Prozent), Kohorte 1999.....	31
Tabelle 10: Studienabbruchquoten nach Fachbereich, Kohorte 1998.....	32
Tabelle 11: Dozierende nach Fachbereich, Anzahl Personen, 2005.....	35
Tabelle 12: Dozierende TWD nach Fachbereich, Fachhochschule und Geschlecht, 2005; Anzahl Personen total und Frauen, Frauenanteile in Prozent, Veränderung zu 2001 in Prozentpunkten.....	38
Tabelle 13: Aufteilung des Programmkredits auf die Massnahmenbereiche (Stand Juni 2006).....	46
Tabelle 14: Aufteilung aller durchgeführten Projekte nach Zielgruppen (Stand Juni 2006).....	46
Tabelle 15: Sensibilisierung nach Zielgruppen.....	50
Tabelle 16: Zusammenfassung der Analyse der acht untersuchten Projekte.....	73
Tabelle 17: Indikatoren zu den Fragestellungen 3 und 4 (Phase 2 der Evaluation).....	82
Tabelle 18: Eintritte (Diplom und Bachelor) nach Fachbereich und Geschlecht, ab 1997/98; Anzahl Eintritte total, Frauen, Männer; Frauenanteile in Prozent.....	84
Tabelle 19: Eintritte (Diplom und Bachelor) nach Studiengang, Frauenanteile ab 1997/98.....	85
Tabelle 20: Eintritte (Diplom und Bachelor) nach Studiengang, Fallzahlen total, Frauen; ab 1997/98.....	87
Tabelle 21: Repetitionsquote im 1. Studienjahr nach Geschlecht und Fachbereich, Durchschnitt 1999-2003	88
Tabelle 22: Berufsmaturitätsabschlüsse nach Fachrichtung, ab 1996; Anzahl total, Frauen; Frauenanteil.....	89
Tabelle 23: Übertrittsquoten Berufsmatura - Fachhochschule.....	89
Tabelle 24: Abschlüsse pro Fachbereich, 2005.....	90
Tabelle 25: Vergleich Frauenanteile bei Eintritt mit Frauenanteilen bei den Abschlüssen drei Jahre später, nach Fachbereichen TWD, Eintritte 1997/98 – 2002/03 bzw. Abschlussjahre 2000 - 2005.....	90
Tabelle 26: Dozierende nach Fachbereich und Geschlecht; Anzahl Personen, Frauen und Männer, Frauenanteile in Prozent, 2001 – 2005.....	92

Tabelle 27: Assistierende + wissenschaftliche MitarbeiterInnen nach Fachbereich und Geschlecht; Anzahl Personen, Frauen und Männer, Frauenanteile in Prozent, 2000 – 2005.....	93
Tabelle 28: Dozierende nach Fachbereich, Fachhochschule und Geschlecht, 2005; Anzahl Personen, Frauen und Männer, Frauenanteile in Prozent.....	94
Tabelle 29: Assistierende und wissenschaftliche MitarbeiterInnen nach Fachbereich, Fachhochschule und Geschlecht, 2005; Anzahl Personen, Frauen und Männer, Frauenanteile in Prozent.....	95
Tabelle 30: Bewilligte Projekte (in Franken) nach Fachhochschulen und Studierendenzahlen TWD	96
Tabelle 31: Kernziele und Beispiele von Qualitätsmerkmalen.....	107
Abbildung 1: Eintritte nach Fachbereich (Diplom-, Bachelorstufe), Entwicklung Frauenanteile ab 1997/98	20
Abbildung 2: Eintritte im Bereich <i>Architektur, Bau-, Planungswesen</i> nach Studiengang, Frauenanteile ab 1997/98	21
Abbildung 3: Eintritte im Bereich Technik und IT nach Studiengang, Frauenanteile ab 1997/98	23
Abbildung 4: Eintritte im Bereich Wirtschaft und Dienstleistungen nach Studiengang, Frauenanteile ab 1997/98	24
Abbildung 5: Berufsmaturitätszeugnisse nach Richtung, Entwicklung Frauenanteile 1996 - 2005	27
Abbildung 6: Durchschnittliche Studiendauer nach Fachbereichen, 2004	29
Abbildung 7: Abschlüsse nach Fachbereich, Frauenanteile ab 2000	30
Abbildung 8: Berufseintrittsquoten nach Fachbereich, 2003	33
Abbildung 9: Erwerbslosenquote der NeuabsolventInnen, 2003.....	34
Abbildung 10: Dozierende im BBT-Bereich nach Fachbereich und Geschlecht, Frauenanteile ab 2000.....	37
Abbildung 11: Assistierende / wissenschaftliche MitarbeiterInnen im BBT-Bereich nach Fachbereich und Geschlecht, Entwicklung Frauenanteile 2000 - 2005.....	40

TEIL I: VORAUSSETZUNGEN

Dieser kurze erste Teil des Berichts enthält die Präliminarien, die nötig sind, um die Ergebnisse im zweiten Teil im richtigen Licht zu sehen. Es handelt sich beim vorliegenden Dokument um den zweiten Zwischenbericht der Evaluation Chancengleichheit an den Fachhochschulen 2004-2007. Er untersucht den Beitrag der mitfinanzierten Projekte zur Förderung der Gleichstellung an den Fachhochschulen und den Fortschritt in Bezug auf eine ausgeglichene Beteiligung beider Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Leistungsbereichen der Fachhochschulen. Der erste Zwischenbericht zu den Rahmenbedingungen und Formen der Zusammenarbeit wurde im Herbst 2005 von Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter erstellt (Barben/Ryter 2005). Dieser diente der Auftraggeberin als Input für die Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie – die so genannte BFT-Botschaft – für den Zeitraum 2008 bis 2011. Die Erkenntnisse der beiden Berichte werden abschliessend in einem Synthesebericht zusammengeführt und bewertet werden.

1 Ausgangslage

1.1 Fachhochschullandschaft Schweiz

Im Herbst 1997 nahmen die sieben schweizerischen Fachhochschulen ihren Betrieb auf. In dieser kurzen Zeit haben sie es geschafft, innerhalb der schweizerischen Bildungslandschaft wichtige Akteurinnen zu werden und ein eigenständiges Profil zu entwickeln. Ihre Aufgabe ist es, auf Hochschulstufe praxisnahe Ausbildungen zu vermitteln, anwendungsorientierte Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zu realisieren, den Wissenstransfer zum beruflichen und wirtschaftlichen Umfeld zu unterstützen und in diesem Bereich Dienstleistungen zu erbringen.

Hinter diesen Leistungen steht ein gerüttelt Mass an Arbeit: Eine grosse Zahl eigenständiger Höherer Fachschulen wurden in diesen neun Jahren zu regionalen Fachhochschulen zusammengefasst und die Studienangebote mussten hochschultauglich gemacht werden. Beide Prozesse sind noch nicht abgeschlossen. Auf der Grundlage des im Oktober 2005 in Kraft getretenen revidierten Fachhochschulgesetzes wurden die bisher kantonal geregelten Studiengänge im Gesundheits-, Sozial- und Kunstbereich (GSK) in Bundeskompetenz überführt. Und auch mit der Entwicklung der Curricula geht es weiter: Seit Herbst 2005 werden die Studierenden an den Fachhochschulen als Folge des Bologna-Prozesses zu Bachelors of Arts und Bachelors of Science ausgebildet. Die ersten Masterstudiengänge starten im Herbst 2008. Damit erhalten die Fachhochschulen die Chance, von Local Players, die sie noch vor nicht allzu langer Zeit waren, zu European Players aufzusteigen und sich in der europäischen Hochschullandschaft zu integrieren (vgl. Ryter/Barben 2005).

1.2 Gleichstellung an den Fachhochschulen

Wenn auch nicht zuoberst auf der Traktandenliste, so ist die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Thema, das die Fachhochschulen seit ihrem Start begleitet. Die erste rechtliche Grundlage findet sich in den Zielvorgaben des Bundesrates für die Aufbauphase. Mittlerweile ist das Gleichstellungsgebot auch im revidierten Fachhochschulgesetz sowie in der zugehörigen Verordnung verankert. Der Bund hat sich nicht auf die Schaffung von rechtlichen Vorgaben beschränkt, sondern mit dem Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen auch Geld für Fördermassnahmen bereitgestellt. Erstmals geschah dies im Rahmen der BFT-Botschaft für die Jahre 2000 bis 2003; in der entsprechenden Botschaft für die Jahre 2004 bis 2007 wird das Programm weitergeführt. Für beide Perioden

wurden jeweils 10 Mio. Franken bereitgestellt. Die Unterstützung des Bundes orientiert sich in beiden Beitragsperioden am so genannten Aktionsplan, der verbindliche Strategieziele und Massnahmenbereiche vorgibt. Mit dem seit 2001 zur Verfügung gestellten Geld wurden in den Fachhochschulen Gleichstellungsorgane aufgebaut und zahlreiche Projekte realisiert, welche die Gleichstellung der Geschlechter auf vielfache Art und Weise voranbringen wollen.

Für die **aktuell laufende Periode** sieht der Finanzplan 2004-2007 des Bundesprogramms Chancengleichheit die folgende Verteilung der Bundesmittel vor (**Tabelle 1**):

Tabelle 1: Aufteilung Bundesbeiträge gemäss Finanzplan 2004 – 2007

	Franken *	Anteil
Geschäftsstelle im BBT und Beratungsorgan (Löhne, Sitzungsgelder, externe Mandate, Expertisen, Öffentlichkeitsarbeit, Tagungen, Gesamtevaluation)	1'062'000	11 %
Gleichstellungsorgane an den Fachhochschulen	3'574'000	36 %
Eingereichte und bewilligte Projekte	3'405'000	34 %
Kinderbetreuungsangebote	160'000	1 %
Noch nicht verteilte Mittel	1'799'000	19 %
Total	10'000'000	100%

* Die Beiträge für 2006/07 beruhen auf Schätzungen
Quelle: Finanzplan 2004 – 2007.

Für die aktuell laufende Periode 2004-2007 des Bundesprogramms Chancengleichheit sind somit rund 3.5 bis 5.3 Millionen Franken für Projekte und Kinderbetreuungsangebote vorgesehen (exkl. bzw. inkl. noch nicht verteilte Mittel).

Für das **gesamte Programm** sind bis Juni 2006 15.5 Millionen Franken gesprochen worden (exkl. Aufwand Programmleitung BBT, vgl. erste Zeile in Tabelle 1). **Tabelle 2** zeigt wie sich die Mittel auf die verschiedenen Elemente des Programms verteilen. Für Projekte sind bisher Beiträge in der Höhe von 9.5 Millionen Franken bewilligt worden, davon fallen rund 4 Millionen Franken in den Aktionsplan II (2004 – 2007). In der zweiten Periode wurde der Beitrag für die Gleichstellungsorgane fast verdoppelt. Zu den Gleichstellungsorganen zählen die Gleichstellungskordinatorinnen der Fachhochschulen und die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen (vgl. Teilbericht 1). Letztere sind einerseits AnsprechpartnerInnen für die Gleichstellungskordinatorinnen und sind in der Regel zuständig für die Gleichstellungsprojekte an ihrer Teilschule. Sie werden für die allgemeinen Aufgaben aus dem Kreditbeitrag an Gleichstellungsorgane mitfinanziert und bei konkreten Projektaktivitäten aus dem Kreditbeitrag an Projekte. Es kommt aber auch vor, dass Gleichstellungskordinatorinnen Projekte leiten¹. Dies führt einerseits zu Synergien, andererseits ist in Bezug auf die Wirksamkeit eine Trennung der zwei Programmaktivitäten nur begrenzt möglich.

¹ In zwei von den acht untersuchten Projekten, dem Projekt „Technicschnuppertage für Mädchen an der Berner Fachhochschule“ und dem Projekt „Chancengleichheit als Qualitätskriterium an Fachhochschulen“ lag die Projektleitung bei den Koordinatorinnen (vgl. Abschnitt 3.2.3).

Tabelle 2: Aufteilung des Programmkredits auf die Massnahmen (Stand Juni 2006, exkl. Aufwand Programmleitung BBT)

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

Quelle: BBT Budget Finanzplan, 7. Juni 2006.

Die Fachhochschulen tragen zur Finanzierung ihrer Gleichstellungsorgane 50 Prozent bei. Bei der Finanzierung der Projekte beträgt ihr Anteil im Durchschnitt 46 Prozent. Je nach Projekt bewegt sich der Anteil zwischen 30 und 50 Prozent².

Bereits das erste Bundesprogramm Chancengleichheit 2000 bis 2003 war Gegenstand einer Evaluation. Diese wurde durch Margrit Stamm und Charles Landert durchgeführt (vgl. Stamm/Landert 2003). Die Evaluation des zweiten Bundesprogramms 2004 bis 2007 wurde vom BBT wiederum einer Arbeitsgemeinschaft übertragen. Sie besteht aus dem Büro BASS sowie Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter. Der vorliegende Zwischenbericht liefert den zweiten Teil der Evaluationsergebnisse zur aktuellen Programmphase.

1.3 Dank

Wir möchten den GesprächspartnerInnen der acht Beispielsprojekte für die ausgesprochen offenen und ehrlichen Gespräche danken. Auch dafür, dass die zum Teil noch ausstehenden Abschlussberichte auf unserer Anfrage hin vorzeitig erstellt worden sind. Ein weiterer Dank gilt den Verantwortlichen für das Hochschulindikatorensystem des Bundesamtes für Statistik für Ihre raschen Auskünfte bei Fragen zu den Sekundärdaten.

1.4 Aufbau des Berichts

Nachdem das vorangegangene Kapitel das Evaluationsvorhaben in der schweizerischen Fachhochschullandschaft positioniert hat, folgt hier ein Überblick über den Inhalt des zweiten Zwischenberichtes.

In *Kapitel 2* wird der Untersuchungsgegenstand definiert sowie der Zusammenhang zwischen den Evaluationszielen und den Fragefeldern der Auftraggeber in der Evaluationsausschreibung und den daraus abgeleiteten Hauptfragestellungen des Evaluationsteams hergestellt. Zudem wird auch die Abgrenzung zum ersten Zwischenbericht bzw. zum Schlussbericht geklärt. Als Lesehilfe und zum besseren Verständnis des Berichts enthält dieses Kapitel zusätzlich einige Begriffsklärungen.

Kapitel 3 schliesst den die Grundlagen enthaltenden Teil I ab. Hier werden das methodische Vorgehen erläutert und die Datenbeschaffung und Aufbereitung beschrieben.

Das Hauptgewicht des Berichts liegt auf Teil II. Dieser enthält die ausführlich dargestellten Ergebnisse der Evaluation, die aus zwei Analysen gewonnen wurden: Die erste ist eine quantitative Auswertung der Entwicklung der Geschlechteranteile unter BerufsmaturandInnen sowie Studierenden, Dozierenden und dem Mittelbau der Fachhochschulen. Die zweite ist eine durch Nachrecherchen ergänzte Metaevaluation der vorliegenden Evaluationsberichte von acht ausgewählten Projekten, die im Rahmen des Programms reali-

² BBT, Budget Finanzplan 2004 – 2007, Stand 7. Juni 2006.

siert wurden. Die Resultate werden nach den in der Ausschreibung genannten Fragefeldern geordnet. Die Rückschlüsse auf die Erreichung der im Aktionsplan genannten Strategieziele erfolgen später im Synthesebericht, der sich sowohl auf diese Resultate als auch auf die im ersten Teilbericht erarbeiteten Erkenntnisse stützen wird.

In *Kapitel 4* untersuchen wir die quantitativen Fortschritte in Bezug auf eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter auf den verschiedenen Ebenen der Fachhochschulen anhand einer Analyse der Daten des Schweizerischen Hochschulinformationssystems.

In *Kapitel 5* fragen wir nach dem Beitrag der vom Bundesprogramm Chancengleichheit finanzierten Projekte zur Förderung der Gleichstellung an den Fachhochschulen

Kapitel 6 schliesslich beinhaltet die zusammenfassende Einschätzung zu den Evaluationsfragestellungen 3 und 4. Die Empfehlungen sind, weil es sich beim Bericht um einen Teilbericht handelt, kurz und knapp gehalten. Ausführlichere Empfehlungen, welche die Ergebnisse der gesamten Evaluation berücksichtigen, sind Gegenstand des Syntheseberichts.

Der *Anhang* umfasst Literaturhinweise und Grundlagenpapiere sowie die detaillierten Projektbeschreibungen und Tabellen zu den Sekundärdatenanalysen.

2 Untersuchungsgegenstand

2.1 Der Aktionsplan

Der Aktionsplan 2004-2007 konkretisiert das Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen, das durch die BFT-Botschaft für den entsprechenden Zeitraum ermöglicht wird. Er richtet sich insbesondere an die Fachbereiche, die schon vor dem Inkrafttreten des revidierten Fachhochschulgesetzes der Regelungskompetenz des Bundes unterstanden. Im Aktionsplan sind die strategischen Ziele für die laufende Förderungsperiode festgelegt. Sie befinden sich im Anhang (Abschnitt 7.2).

Das BBT sieht im Aktionsplan vor, gegen Ende jeder Kreditperiode eine Evaluation in Auftrag zu geben, die den Stand der Gleichstellung an Fachhochschulen und die Wirkung der getroffenen Massnahmen untersucht und bewertet. Diese Evaluation soll sich auf alle *Projekte und Massnahmen*, die mit den finanziellen Mitteln des Aktionsplans 2 unterstützt werden, beziehen.

Unter die Kategorie *Projekte und Massnahmen* fallen im Aktionsplan auch die Gleichstellungsorgane, d.h. die Stellen der zentralen Gleichstellungskordinatorinnen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Im hier vorliegenden zweiten Zwischenbericht wird der Begriff Projekte im engen Sinn ausgelegt und die personelle Finanzierung von Gleichstellungsorganen ausgeschlossen, während der Begriff Programm alle mitfinanzierten Massnahmen umfasst.

2.2 Hauptziele der Evaluation und Fragefelder

Die Evaluationsausschreibung des BBT nennt folgende formellen Ziele der Evaluation:

- n Die Evaluation soll den Entscheidungsträgern Grundlageninformation für eine mögliche Fortsetzung des Programms und Vorschläge für allfällige konzeptuelle und strukturelle Modifikationen in der Periode 2008 bis 2011 liefern.
- n Sie soll der Information einer interessierten Öffentlichkeit dienen und zur verbesserten Akzeptanz von Förderungsmassnahmen beitragen.
- n Sie soll terminlich auf die Arbeiten an der BFT-Botschaft 2008 bis 2011 abgestimmt sein.

Diese Hauptziele sind formaler Natur und werden inhaltlich anhand von drei Fragefeldern weiter aufgefächert:

F1 Outputs / Vollzug

F1.1 Leistungen der Programmleitung

Wie werden Koordination, Information etc. durch die Programmleitungen und von den weiteren Akteuren (insbesondere Fachhochschulen) wahrgenommen? Wie ist die Unterstützung durch das BBT?

F1.2 Organisation

Welche Organisationsstrukturen wurden an den verschiedenen Fachhochschulen gewählt, und inwiefern sind sie im Hinblick auf die Zielerreichung geeignet?

F1.3 Kooperation mit Universitäten

Wo können mit dem Bundesprogramm Chancengleichheit der Universitäten Synergien genutzt werden, wo bestehen Parallelen? Wo sind auch künftig Unterschiede absehbar?

F2 Impacts des Programms**F2.1 Sensibilisierungswirkungen**

Welche Massnahmen wurden zur Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen ergriffen und wie lässt sich deren Wirkung beurteilen (quantitativ/qualitativ)?

F2.2 Strukturelle Wirkungen

Wie nachhaltig ist die strukturelle Verankerung und Einbettung der Gleichstellungsbeauftragten, respektive Gleichstellungskommissionen? Wie weit sind die Minimalstandards gemäss Massnahme 1.3 des Aktionsplans 2004 bis 2007 erfüllt?

F2.3 Wirkungen auf die Strategie und das Management der Fachhochschulen?

Wie weit ist Chancengleichheit in der Gesamtstrategie der Fachhochschulen verankert und ist ein explizites Kriterium im Qualitätsmanagement?

Wie weit nehmen die Führungskräfte die Umsetzung des Gender Mainstreaming als permanente Querschnittsaufgabe wahr und verbinden diese mit einem Gleichstellungscontrolling? (Berücksichtigung in allen laufenden Projekten wie z.B. Bologna, Akkreditierung, Sprache usw.)

F2.4 Wirkungen auf das Personalmanagement/Personalentwicklung

Wie weit wird der Aspekt der Gendergerechtigkeit in Prozessen und Instrumenten der Personalrekrutierung und –entwicklung und in den Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsangebote) berücksichtigt?

F2.5 Transfer

Welche Massnahmen wurden ergriffen, um den Transfer von Projekten, Erfahrungen und Know-how sicherzustellen?

F3 Outcome des Programms**F3.1 Nachfrage von Frauen nach traditionellerweise stark männlich geprägten Ausbildungsgängen**

Lassen sich Veränderungen in der Nachfrage nach solchen Ausbildungsgängen feststellen? Wie ist es zu diesen Veränderungen gekommen (z.B. anders konzipierte Studiengänge)? Hat sich der Anteil der Dozentinnen in diesen Bereichen erhöht?

(Nach der Integration der GSK-Berufe in Bundeskompetenz, müsste die Frage gestellt werden, wie werden diese Berufe für Männer attraktiver?.)

F3.2 Nachhaltigkeit

Wie sind die Massnahmen und Projekte bezüglich der Nachhaltigkeit zu beurteilen? Wie wird eine nachhaltige Wirkung sichergestellt?

Evaluationszweck und Hauptfragestellungen

Das Evaluationsteam hat aufgrund dieser Unterlagen den **Evaluationszweck** folgendermassen formuliert:

Die Evaluation gibt Auskunft, ob die mit den Mitteln des Aktionsplanes finanzierten Projekte und Massnahmen geeignet sind, die Strategieziele zu erreichen, ob sie Wirkung entfalten und in welche Richtung Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen sich in Zukunft entwickeln soll.

Daraus hat das Evaluationsteam folgende fünf **Hauptfragestellungen** abgeleitet:

- 1 Sind die Rahmenbedingungen an den Fachhochschulen so ausgestaltet, dass sie die Förderung der Gleichstellung nachhaltig unterstützen? Sind die dazu notwendigen Genderkompetenzen vorhanden?
- 2 (Wie) werden im Bereich Gleichstellung fachhochschulintern, fachhochschulübergreifend und hochschulübergreifend Synergien genutzt bzw. (wie) könnten im Hochschulbereich unter Berücksichti-

- gung der einzelnen Hochschultypen Kooperationen eingegangen und die Koordination verbessert werden?
- 3 Welchen Beitrag leisten die im Rahmen der Aktionspläne realisierten Projekte zur Förderung der Gleichstellung an den Fachhochschulen bzw. zur Sensibilisierung für und zur Erhöhung von Genderwissen und Genderkompetenzen?
 - 4 Welche Fortschritte wurden bisher erzielt im Bereich der ausgeglichenen Beteiligung beider Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Leistungsbereichen der Fachhochschulen?
 - 5 Welche Massnahmen braucht es künftig, um in den (Fach)Hochschulen Chancengleichheit zu ermöglichen bzw. Gleichstellung zu fördern?

2.3 Zeitlicher Ablauf, Zuordnungen, Verantwortlichkeiten

Die folgende Tabelle zeigt, welche Fragestellungen in welchen Berichtsteilen behandelt werden und wer jeweils für den entsprechenden Bericht verantwortlich zeichnet:

Evaluationsfragestellungen	Bericht	Termin	Verantwortlich
Fragestellungen 1 und 2	Erster Zwischenbericht	Oktober 2005	Barben/Ryter
Fragestellungen 3 und 4	Zweiter Zwischenbericht	August 2006	Büro BASS
Fragestellung 5 sowie Synthese Fragestellungen 1-4	Schlussbericht	Oktober 2006	Barben/Ryter/Büro BASS

Gegenstand des vorliegenden zweiten Zwischenberichts sind Fragestellungen 3 und 4. **Tabelle 3** zeigt, welche Fragefelder der BBT Ausschreibung nachfolgend behandelt werden.

Tabelle 3: Die Fragestellungen des zweiten Zwischenberichts

Evaluationsfragestellungen	Fragefelder Ausschreibung BBT
3. Welchen Beitrag leisten die im Rahmen der Aktionspläne realisierten Projekte zur Förderung der Gleichstellung an den Fachhochschulen bzw. zur Sensibilisierung für und zur Erhöhung von Genderwissen und Genderkompetenzen?	<p>n F.2.1: Sensibilisierungswirkungen. Welche Massnahmen wurden zur Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen ergriffen und wie lässt sich deren Wirkung beurteilen (quantitativ/qualitativ)?</p> <p>n F3.1: Nachfrage von Frauen nach traditionellerweise stark männlich geprägten Ausbildungsgängen. Lassen sich Veränderungen in der Nachfrage nach solchen Ausbildungsgängen feststellen? Wie ist es zu diesen Veränderungen gekommen (z.B. anders konzipierte Studiengänge)? Hat sich der Anteil der Dozentinnen in diesen Bereichen erhöht?</p> <p>(Nach der Integration der GSK-Berufe in Bundeskompetenz müsste die Frage gestellt werden, wie werden diese Berufe für Männer attraktiver?.)</p>
4. Welche Fortschritte wurden bisher erzielt im Bereich der ausgeglichenen Beteiligung beider Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Leistungsbereichen der Fachhochschulen?	<p>[n F.2.1: Sensibilisierungswirkungen. Welche Massnahmen wurden zur Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen ergriffen und wie lässt sich deren Wirkung beurteilen (quantitativ/qualitativ)?]</p> <p>n F3.1: Nachfrage von Frauen nach traditionellerweise stark männlich geprägten Ausbildungsgängen. Lassen sich Veränderungen in der Nachfrage nach solchen Ausbildungsgängen feststellen? Wie ist es zu diesen Veränderungen gekommen (z.B. anders konzipierte Studiengänge)? Hat sich der Anteil der Dozentinnen in diesen Bereichen erhöht?</p> <p>(Nach der Integration der GSK-Berufe in Bundeskompetenz müsste die Frage gestellt werden, wie werden diese Berufe für Männer attraktiver?.)</p>

In Teil 2 des vorliegenden Zwischenberichts präsentieren wir zuerst die Ergebnisse zu den quantitativen Fortschritten hinsichtlich einer ausgewogeneren Verteilung der Geschlechter auf allen Ebenen (Kapitel 4) und gehen anschliessend auf den Beitrag der Projekte zur Förderung der Gleichstellung ein (Kapitel 5).

2.4 Klärung von Begriffen

Nach Alphabet geordnet:

Beratungsorgan

Das Beratungsorgan ist eine vom BBT eingesetzte ExpertInnengruppe, die die Programmleitung des Bundesprogramms unterstützt sowie die Vernetzung zu anderen Gremien in der Gleichstellungs- und Bildungslandschaft herstellt.

BFT-Botschaft

In der BFT-Botschaft erfolgt die strategische Ausrichtung und finanzielle Planung des Bundesrates für den Bildungsbereich der jeweiligen vierjährigen Planungsperiode. Die nächste BFT-Botschaft bezieht sich auf die Jahre 2008-2011.

Chancengleichheit / Gleichstellung

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

Dozierende

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

Fachbereiche / GSK-Bereiche / TWD-Bereiche

Mit dem im Oktober 2005 in Kraft getretenen teilrevidierten Fachhochschulgesetz FHSZ wurden die Bereiche Gesundheit, soziale Arbeit und Kunst (GSK) neu in Bundeskompetenz überführt. Zuvor waren sie kantonal geregelt.³

Die Fachbereiche Musik, Theater und andere Künste sowie Gesundheit, Soziale Arbeit, Angewandte Linguistik, Angewandte Psychologie werden im vorliegenden Bericht auch als „neue BBT-Bereiche“ bzw. „GSK-Bereiche“ zusammengefasst.

Vor Überführung der GSK-Bereiche in Bundeskompetenz war das BBT lediglich für die Fachbereiche Bauwesen, Technik, Chemieingenieurwesen, Landwirtschaft, Wirtschaft sowie Gestaltung (Design) zuständig.⁴ Diese werden in der Folge als „alte BBT-Bereiche“ bzw. „TWD-Bereiche“ (analog Terminologie des Bundesamtes für Statistik) bezeichnet.

Fachhochschule (FH)

Der Begriff Fachhochschule bezeichnet die regionale Institution. Es gibt in der Schweiz sieben (bzw. seit 2005 acht) Fachhochschulen.⁵ Gegenstand der Evaluation sind (mit Ausnahme der Sekundärdatenanalysen) die sieben bisherigen, öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen.

³ Kantonalem Recht unterliegen nunmehr nur noch die Studiengänge der Lehrkräfteausbildung inklusive pädagogische Spezialausbildungen.

⁴ Der Fachbereich Sport wird auch vom Bund geregelt, ist aber nicht dem BBT, sondern dem Departement Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) unterstellt. Der Aktionsplan Chancengleichheit und die vorliegende Evaluation beziehen sich nur auf die BBT-Bereiche.

⁵ 2005 nahm die Kalaidos Fachhochschule ihren Betrieb auf. Es ist dies die erste dem Bund unterstellte Fachhochschule mit privater Trägerschaft, die die gleichen Bedingungen erfüllen muss wie die öffentlich rechtlichen Fachhochschulen. Diese private Hochschule entstand aus dem Zusammenschluss eines Teils der Privaten Hochschule für Wirtschaft (PHW) und der AKAD Hochschule für

Gender / Geschlecht

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

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein ganzheitlicher Ansatz zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann (Chancengleichheit) als Querschnittspolitik, indem die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen beider Geschlechter in allen Bereichen von Politik und Verwaltung als leitendes Prinzip mit zu berücksichtigen sind.

Genderkompetenz

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

Gendersensibilität

Die Wahrnehmung der Geschlechterverhältnisse und (potenzieller) Diskriminierungsstrukturen.

Gleichstellungsbeauftragte

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

Gleichstellungskordinatorin

Jede Fachhochschule verfügt über eine zentrale Stelle, über welche die fachhochschulinterne Gleichstellungsarbeit koordiniert wird. Die Inhaberin dieser Stelle ist Ansprechperson für die Schulleitung und die übrigen FH-Angehörigen.

Gleichstellungsorgan

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

Dozierende

Unter Dozierende verstehen wir sämtliche Personen, die an einer Fachhochschule unterrichten, unabhängig von ihrem Status.

Mittelbau

Der Begriff Mittelbau umfasst Assistierende und wissenschaftliche MitarbeiterInnen.

Programm

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

Projekte

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

Teilschule / Hochschule (HS)

Eine Fachhochschule besteht aus verschiedenen Teilschulen, bzw. Hochschulen oder Departementen unterschiedlicher Fachrichtungen. Im Bericht wird der Begriff Teilschule nur dann verwendet, wenn Bezug auf die gesamte Fachhochschule genommen wird. Ansonsten verwenden wir Hochschule.

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Sekundärdatenanalyse

Die Sekundärdatenanalyse in Kapitel 4 soll Antworten liefern zu Evaluationsfragestellung 4: Welche Fortschritte wurden bisher erzielt im Bereich der ausgeglichenen Beteiligung beider Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Leistungsbereichen der Fachhochschulen? Es geht hier darum, mögliche Auswirkungen des Programms mittels Indikatoren darzustellen und ihre Entwicklung in den letzten Jahren zu erfassen.⁶ Nicht nachgegangen sind wir der Frage, ob nach der Integration der GSK-Berufe in Bundeskompetenz diese Berufe für Männer attraktiver werden, da die Integration dieser Bereiche erst mit Inkrafttreten des revidierten Fachhochschulgesetzes im Oktober 2005 begonnen hat und noch nicht abgeschlossen ist.

In der Sekundärdatenanalyse stützen wir uns auf die Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS). Das BFS erhebt im Rahmen des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) zahlreiche fachhochschulspezifische Daten. Die BFS-Indikatoren beziehen sich auf Kontext, Input, Prozesse, Output und Wirkungen im Hochschulbereich. Erfasst werden Studierende, AbsolventInnen, Examen (Abschlüsse), Personal und Finanzen. Im Rahmen der Kontext-Daten stehen auch Informationen zu den Berufsmaturitätsabschlüssen zur Verfügung. Die BFS-Daten sind nach Möglichkeit aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Entwicklung, Hochschule, Fachbereich und Studiengang.

Die einzelnen Studiengänge sind vom Bundesamt für Statistik den folgenden **Fachbereichen** zugeordnet:

n Alte BBT-Bereiche (TWD-Bereiche):

- Architektur, Bau- und Planungswesen
- Technik und IT
- Chemie und life sciences
- Land- und Forstwirtschaft
- Wirtschaft und Dienstleistungen
- Design

n Neue BBT-Bereiche (GSK-Studiengänge):

- Musik, Theater und andere Künste
- Angewandte Linguistik
- Soziale Arbeit
- Angewandte Psychologie
- Gesundheit

Die Erhebungen basieren teils auf Vollerhebungen (z.B. Studierende, Examen), teils auf repräsentativen Befragungen (z.B. AbsolventInnenbefragung). Im Fachhochschulbereich existieren insbesondere für frühere Jahre zum Teil Datenlücken, da nur die vom Bund subventionierten Studiengänge voll erfasst werden (Hochschulpersonalerhebung).

Die Daten werden in der Regel jährlich erhoben und sind je nach Indikator frühestens ab 1997, spätestens ab 2003 erhältlich (z.B. Studienabbruchquote). Die Fachhochschullandschaft befindet sich in einem steten Wandel. In den Zeitreihenberechnungen wird diesen Veränderungen Rechnung getragen, indem vor allem prozentuale Aussagen (z.B. Veränderung Frauenanteil in bestimmten Fachrichtungen) gemacht werden.

⁶ Wie weit eine entsprechende Wirkung (z.B. Erhöhung Frauenanteil) ursächlich auf das Programm zurückzuführen ist, oder ob die Entwicklung unabhängig davon genau gleich stattgefunden hätte, lässt sich anhand der Indikatoren nicht beantworten.

In der sekundärstatistischen Auswertung der BFS-Daten gehen wir wie folgt vor: Im Rahmen von **Übersichtsanalysen** wird die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses auf den verschiedenen Ebenen nach Fachbereichen dargestellt. Diese werden ergänzt durch **ausgewählte Vertiefungsanalysen** nach Fachbereichen und Fachhochschulen bzw. nach Studiengängen.

3.2 Metaanalyse ausgewählter Projekte

Im Zentrum dieses Untersuchungsteils steht die *Evaluationsfragestellung 3*: der Erfolg der realisierten Projekte und die Frage nach deren Beitrag zur Förderung der Gleichstellung an den Fachhochschulen bzw. zur Sensibilisierung für und zur Erhöhung von Genderwissen und Genderkompetenzen. Die Analyse stützt sich einerseits auf die Auswertung bestehender Projektevaluationen und –berichte, andererseits auf eigene Nachrecherchen bei den Projektverantwortlichen.

Gemäss den Richtlinien für einzureichende Projekte beinhaltet jedes Projekt, das aus den Mitteln des Bundesprogramms finanziert wird, ein Evaluations- und Auswertungskonzept. Für jedes Projekt liegt eine Selbstevaluation gemäss dem Raster für Schlussberichte⁷ vor, grössere Projekte wurden zum Teil von externen ExpertInnen evaluiert.

Bei der Sichtung von rund zwanzig Projektberichten im November 2005 - zum Teil auch Zwischenberichte laufender Projekte - wurde jedoch deutlich, dass diese teils umfangreiche Informationen über den Leistungsumfang (Output) und über allfällige Probleme der Zielerreichung enthielten (Prozessuales), dass die Datenbasis jedoch die Fragestellungen im Bereich der Wirkungsabschätzung und der Implementation des Projektes in die Alltagskultur der Fachhochschulen (Nachhaltigkeit) ungenügend war. In Absprache mit der Programmleitung wurde deshalb beschlossen, die zweite der in der Offerte vorgeschlagenen Untersuchungsvarianten zu wählen, also die Analysen anhand von acht Projekten mit Hilfe von Nachrecherchen exemplarisch zu vertiefen und dazu in Ergänzung zur Dokumentenanalyse Gespräche mit den Projektverantwortlichen durchzuführen.

In Absprache mit der Programmleitung haben wir deshalb beschlossen, die Fragestellungen anhand von acht Projekten beispielhaft zu behandeln und in Ergänzung zur Dokumentenanalyse Gespräche mit den Projektverantwortlichen durchzuführen.

In der Einführung zu Kapitel 5 erfolgt ein Überblick über die gesamten Projektaktivitäten, in der Einführung zu Kapitel 5 erfolgt ein Überblick über die gesamten Projektaktivitäten. Insgesamt wurden 96 Projekte realisiert, für die ein Gesamtbetrag von 9.5 Mio. Franken zur Verfügung stand. Nachfolgend legen wir die Auswahl der Projekte dar.

3.2.1 Auswahl der Projekte

Für die Auswahl der Projekte haben wir in Absprache mit der Auftraggeberin die folgenden Kriterien bestimmt:

- n Jede Fachhochschule ist mit mindestens einem Projekt vertreten.
- n Die unterschiedlichen Zielgruppen (SchülerInnen der Sekundarstufe II, Studierende, Mittelbau, Dozierende) sind zu berücksichtigen.
- n Inhaltlich soll der Fokus auf den Projekttypen Gender Mainstreaming, Neue Studiengänge, Mentoring, Motivation und Gender Studies liegen. Beiträge an Kindertagesstätten und an Vernetzungsprojekte werden nicht untersucht.

⁷ Vgl. <http://www.bbt.admin.ch/print/fachhoch/dossiers/chancen/d/projekt.htm>

n Die Projekte werden während des zweiten Aktionsplans (04-07) mitfinanziert. Hierzu zählten wir auch Projekte, welche in der ersten Phase initiiert wurden und mindestens im ersten Jahr des zweiten Aktionsplans weitergeführt werden (Nachfolgeprojekte).

n Es besteht ein Evaluationsbericht zum Projekt.

Diese Kriterienliste hat die Auswahl stark eingegrenzt. In enger Absprache mit der Auftraggeberin wurden acht Projekte ausgewählt. **Tabelle 4** zeigt einen Überblick über die ausgewählten Projekte. Im Anhang, Abschnitt 7.4.1, werden die Projekte detailliert beschrieben.

Tabelle 4: Überblick über die acht ausgewählten Projekte

Bereich	Inhalt	Zielgruppe	Institution*	Beitrag BBT in Franken**	Projektdauer (Monat, Jahr)
Gender Mainstreaming	Chancengleichheit als Qualitätskriterium an Fachhochschulen	Führungskräfte	FHNW	102'000.--	07.01 – 09.04
Mentoring	Mefista Mentoring für Frauen	Mittelbau	FHNW	193'000.--	07.03 – 12.05
Neue Studiengänge	Bauingenieurinnen plus	Studentinnen	HS für Technik, Rapperswil (FHO)	130'000.--	10.03 – 09.07
	Wirtschaftsinformatik - attraktiv für Frauen	Studentinnen	HS für Wirtschaft, Luzern (FHZ)	162'000.--	10.02 – 07.06
Motivation	Année préparatoire „Future ingénieurs“	Sekundarstufe 2	Ecole d'ingénieurs du VD (HES-SO)	542'500.--	03.04 – 08.06
	Technikschnuppertage für Mädchen an der BFH ***	Sekundarstufe 1	BFH	102'000.--	11.02 – 12.06
	PromTec SUPSI (Technikschnuppertage) ****	Sekundarstufe 1	SUPSI	462'000.--	10.00 – 12.07
Gender Studies	Topografie der Gleichstellung	Studierende, Angehörige und Publikum an HS	HS für Musik und Theater (ZFH)	13'000.--	05.05 – 06.06

* Wenn nur die Fachhochschule genannt wird, sind alle Teilschulen beteiligt.

** Auf 1'000 Franken ... gerundet.

*** Der Betrag von 102'000 Franken bezieht sich auf zwei Projektbeiträge: Eine erste Summe von 60'000 Franken wurde im Jahr 2002 zugesprochen (Projekt 56/02). In den zweiten Aktionsplan (2004 bis 2006) fällt das Nachfolgeprojekt (Projektnummer 109/05), das einen Beitrag von 41'687 Franken erhielt.

**** Der Betrag von 462'000 Franken bezieht sich auf drei Projektbeiträge: Während des ersten Aktionsplan wurden zwei Beiträge gesprochen, 92'000 Franken im Jahr 2000 (Projekt 14/00) und 200'000 Franken im Jahr 2002 (Projekt 14/02). In den zweiten Aktionsplan fällt ein Nachfolgeprojekt (102/04), das mit 169'500 Franken unterstützt wird.

Quellen: BBT Datenbank und Liste der bewilligten Projekte (Stand Juni 2006).

3.2.2 Dokumentenanalyse

Die Programmleitung stellte uns die Dossiers der ausgewählten Projekte zur Verfügung. Diese enthielten die Gesuchsstellung der Projektleitenden, die Stellungnahmen der zwei Expertinnen zur Gesuchsstellung, die Zwischenberichte per Ende Jahr und, sofern das Projekt schon abgeschlossen worden war, den Abschlussbericht (vgl. Anhang, Abschnitt 7.5.9). In vier Fällen war der Schlussbericht noch in Bearbeitung. Nachdem wir die Projektverantwortlichen für einen Gesprächstermin kontaktiert hatten, erhielten wir den Schlussbericht von den Projektverantwortlichen noch vor dem Gespräch zugeschickt, zum Teil noch in der Entwurfsform. Wir möchten auch an dieser Stelle allen Beteiligten für diesen zusätzlichen Effort danken.

Die Abschlussberichte und die Zwischenevaluationen waren mehrheitlich von hoher Qualität. Sie enthielten differenzierte Angaben zu den erfolgten Leistungen und den Lernprozessen. Zwei Projekte waren Gegenstand von externen (Zwischen-) Evaluationen. Ansonsten wurde die Wirkung auf die Zielgruppen im Rahmen der laufenden Kontakte innerhalb der Projekte erhoben.

3.2.3 Gespräche mit Projektverantwortlichen

Wir kontaktierten die Projektverantwortlichen mit einem Brief. Im darauffolgenden Telefongespräch wurde festgelegt, wer am Gespräch teilnehmen soll, und es wurde ein Termin vereinbart. Wir haben die Fragen den Personen vorgängig zukommen lassen (vgl. Frageraster im Anhang 7.5.10). Darunter waren auch

projektspezifische Sachfragen, die das Verständnis der Unterlagen betrafen. Ein Teil der Fragen, insbesondere die statistischen Angaben, wurden vorgängig schriftlich beantwortet. Die Interviews dauerten zwischen 1.5 und 2 Stunden, dabei wurden je nach Projekt und Vorkenntnissen unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Die Interviews wurden von Hand protokolliert.

In der Regel haben wir Gespräche mit Einzelpersonen telefonisch durchgeführt. Wenn zwei Personen am Interview beteiligt waren, gingen wir, sofern dies zeitlich möglich war, an den Ort der Hochschule. Nachfolgend die Übersicht über unsere Gesprächspartnerinnen und -partner:

Inhalt	GesprächspartnerInnen	Funktion	Interview	Datum
Chancengleichheit als Qualitätskriterium an FH	Ruth Freiburghaus	Projektleitung, Gleichstellungskoordinatorin FH-NW	Telefon	29. Juni 2006
Mefista Mentoring für Frauen	Martina Zölch	Projektleitung, Dozentin FH Solothurn NW	Telefon	10. Juli 2006
Bauingenieurinnen plus	Jürg Speerli Beatrice Cipriano	Projektleitung, Abteilungsvorstand Bauingenieurwesen Projektmitarbeit, Gleichstellungskoordinatorin FHO	Vor Ort	5. Juli 2006
Wirtschaftsinformatik - attraktiv für Frauen	Ruedi Krummenacher	Projektleitung, Dozent HSW, Gleichstellungsbeauftragter HSW Luzern	Telefon	4. Juli 2006
Année préparatoire „Future ingénieurs“	Sylvie Villa	Projektleitung, Gleichstellungsbeauftragte HEIG-VD, Direktorin Departement Ingenieurwesen HES-SO	Vor Ort	6. Juli 2006
Technicschnuppertage für Mädchen an der BFH	Heidi Rebsamen	Projektleitung, Gleichstellungskoordinatorin BFH	Telefon	6. Juli 2006
PromTec SUPSI	Cristina Zanini Cecilia Beti	Projektleitung, Dozentin DACD, Gleichstellungsbeauftragte DACD/SUPSI, Dozentin DACD; Projektmitarbeit, Gleichstellungsbeauftragte SUPSI	Telefon	3. Juli 2006
Topografie der Gleichstellung	Liliana Heimberg Markus Werder	Studienleitung Theater, Gleichstellungsbeauftragte HMT, ZFH Gleichstellungsbeauftragter, Personalleiter	Vor Ort	11. Juli 2006

Die kleine Zahl der Projektbeispiele, die Auswahlkriterien und deren Absprache mit der Auftraggeberin machen Anonymität nicht möglich. Bei Gesprächsbeginn haben wir diesen Umstand den Projektverantwortlichen offen gelegt und ihre Zustimmung erhalten. Die Aussagen werden sinngemäss wiedergegeben.

3.2.4 Aussagekraft der Ergebnisse

Dieser Teil der Untersuchung enthält qualitative Aussagen, die das Spektrum der Meinungen aufzeigen. Aufgrund der Heterogenität der bewilligten Projekte bezüglich Projektziele, Zielgruppen und sowie der kleinen Zahl Fallbeispiele sind auch Mehrheitsmeinungen der Projektverantwortlichen als Tendenzaussagen zu werten. Ihre Plausibilität in Bezug auf das gesamte Programm ist im konkreten Kontext zu überprüfen.

TEIL II: ERGEBNISSE

4 Fortschritte in der ausgewogenen Verteilung der Geschlechter – Sekundärdatenanalyse

Welche Fortschritte wurden bisher erzielt im Bereich der ausgeglichenen Beteiligung beider Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Leistungsbereichen der Fachhochschulen? Der quantitative Blick auf die Fachhochschullandschaft Schweiz soll Erkenntnisse zur Evaluationsfragestellung 4 liefern.⁸

Die Auswertungen der BFS-Daten schliessen grundsätzlich alle Fachbereiche ein, welche gemäss revidiertem Fachhochschulgesetz vom 6. Oktober 2005 der Regelungskompetenz des Bundes bzw. dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) unterliegen. Es sind dies die alten Fachbereiche Technik, Wirtschaft, Design etc. (TWD-Bereiche) sowie die neuen BBT-Bereiche Gesundheit, soziale Arbeit, Kunst etc. (GSK-Bereiche).⁹

Da die GSK-Studiengänge erst vor kurzem in Bundeskompetenz übergeführt wurden, sind Zeitvergleiche in diesen Bereichen nur kurzfristig möglich bzw. beschränkt aussagekräftig. Auch beziehen sich die Chancengleichheitsziele des Aktionsplans noch nicht explizit auf die GSK-Studiengänge, sondern fokussieren auf die bisherigen BBT-Bereiche.

Dementsprechend konzentrieren wir uns in den Vertiefungsanalysen hauptsächlich auf die TWD-Bereiche und insbesondere die Fachbereiche Technik/IT und Wirtschaft (analog zu den im Aktionsplan formulierten Strategiezielen) sowie Architektur/Bauwesen.¹⁰

Kapitel 4 ist in drei Hauptteile gegliedert:

n In Abschnitt 4.1 beleuchten wir die quantitative Entwicklung auf Ebene der Studierenden bzw. AbsolventInnen.

n In Abschnitt 4.2 ist die Entwicklung auf Seiten des Fachhochschul-Personals (Dozierende und Mittelbau) dargestellt.

n Abschnitt 4.3 fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

⁸ In der Analyse des vorliegenden Kapitels betrachten wir alleine die Entwicklung im Hinblick auf eine ausgewogenere Verteilung der Geschlechter in den verschiedenen Ebenen und Leistungsbereichen der Fachhochschulen (Strategieziele 2 und 3 des Aktionsplans, vgl. Anhang, Abschnitt 7.2). Ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis allein ist keine Garantie dafür, dass dem Gender-Aspekt in einem Bereich inhaltlich Rechnung getragen wird. Aus gesellschaftlicher Sicht ist es aber wünschbar, dass beide Geschlechter möglichst in allen Bereichen bzw. auf allen Ebenen genügend vertreten sind, um die vorhandenen Potenziale und Vielfalt zu nutzen.

⁹ Eine vollständige Aufzählung der GSK- und TWD-Bereiche findet sich vorne in Abschnitt 3.1. Die Studiengänge der Pädagogischen Hochschulen und im Bereich Sport sind nicht durch das Fachhochschulgesetz geregelt. Zu diesen Studiengängen werden in der Evaluation deshalb keine Aussagen gemacht.

¹⁰ Der Aktionsplan Chancengleichheit 2004 – 2007 „richtet sich an die Studiengänge, die in der Regelungskompetenz des Bundes sind“. Da die Integration der GSK-Bereiche erst nach Verabschiedung des Aktionsplans für die laufende Periode erfolgte, sind in den Strategiezielen zur Periode 2004 – 2007 noch keine expliziten Ziele zur Angleichung des Studierendenanteils in den GSK-Berufen formuliert, sondern nur zur Erhöhung des Studentinnenanteils in den Studienrichtungen Technik und Wirtschaft (Ziel 2, vgl. Anhang, Abschnitt 7.2). Bezüglich GSK-Bereiche hält der Aktionsplan fest: „Sobald die GSK-Bereiche in die Bundeskompetenz gelangt sind, wird der Geltungsbereich auch auf diese Studiengänge ausgedehnt.“ Die Ziele bezüglich Erhöhung der Anzahl Frauen im Lehrkörper sind nicht bereichsspezifisch formuliert (Ziel 3).

4.1 Studierende

4.1.1 Überblick

Entwicklung Studierendenzahlen an den Fachhochschulen nach Studienstufe

Mit dem Ausbau der Fachhochschulen in den letzten Jahren hat die Zahl der Studierenden deutlich zugenommen, von fast 22'000 Studierenden 2000/01 auf rund 44'300 im Jahr 2005/06 (Tabelle 5). Für 1997/98 liegen nur die Zahlen für die Neueintritte (1. Studienjahr) vor, da parallel dazu die älteren Jahrgänge (2. und 3. Studienjahr) noch nach alter Form geführt wurden. Die Verdoppelung der Studierendenzahlen seit 2000/01 ist teilweise durch die Überführung von neuen Studiengängen in Bundeskompetenz bedingt. Ein anderer Teil beruht auf einem effektiven Zuwachs der Studierendenzahlen in sämtlichen Bereichen.

Tabelle 5: Studierende nach Studienstufe, Entwicklung seit 1997/98

		1997/98	//	2000/01	/*	2002/03	2003/04	2004/05	**2005/06
Diplom (inkl. Bachelor, Master)	N	4'876		21'909		29'136	32'616	35'629	38'452
Frauen	N	865		6'070		9'800	11'680	13'360	15'214
Frauenanteil in %	%	17.7		27.7		33.6	35.8	37.5	39.6
Weiterbildung (Nachdiplomstudium)	N	-		3'160		5'325	5'657	5'988	5'831
Frauen	N	-		420		920	1'070	1'290	1'270
Frauenanteil in %	%			13.3		17.3	18.9	21.5	21.8
Total BBT Bereiche	N	4'876		25'069		34'461	38'273	41'617	44'283
Frauen	N	865		6'490		10'720	12'750	14'650	16'484
Frauenanteil in %	%	17.7		25.9		31.1	33.3	35.2	37.2

*1997/98: nur Zahlen der Studierenden im 1. Studienjahr ausgewiesen (parallel dazu 2./3. Studienjahr nach alter Form).

//* bzw. /*: Keine Angaben für 1998/99, 1999/00 und 2001/02 nach Studienstufe in den vorliegenden BFS-Statistiken.

**2005/06, Studierende Diplomstufe: Zahlen Bereich Gesundheit = inkl. année préparatoire HES-SO (vgl. Anmerkung Tabelle 7).

Als Studierende gelten alle Personen, die im angegebenen Wintersemester an einer Fachhochschule immatrikuliert waren.

Generelle Anmerkung: Alle Zahlen und Aussagen in diesem Bericht beziehen sich auf die Fachhochschulen, die dem Bund unterstehen (gem. Fachhochschulgesetz vom 6. Oktober 1995, vgl. Fussnote 9).

Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

Mit dem Ausbau der Fachhochschulen und der Integration der traditionell weiblich geprägten GSK-Berufe in Bundeskompetenz hat sich auch die Zahl der Frauen, die an einer Fachhochschule studieren, um ein Vielfaches erhöht, von 6'000 (2000/01) auf rund 16'000 im letzten Wintersemester. Der Frauenanteil an allen Studierenden hat laufend zugenommen, von knapp 18 Prozent (1997/87; nur 1. Studienjahr) auf 26 Prozent (2000/01) und zuletzt 37 Prozent (2005/06). Wie wir anschliessend sehen werden ist dieser Zuwachs zum einen durch die Integration der GSK-Bereiche, zum anderen aber auch durch eine Erhöhung der Frauenanteile in einzelnen Bereichen bzw. Studiengängen bedingt. In den Diplomstudiengängen ist der Frauenanteil mit fast 40 Prozent deutlich grösser als im Bereich Weiterbildung (Nachdiplomstudien; 22 Prozent).

Die Nachdiplomstudiengänge fallen überwiegend in den Bereich Wirtschaft und Dienstleistungen. In der Folge werden wir uns aus Budgetgründen auf die Analyse der Entwicklung der Studierendenzahlen in den Diplomstudiengängen beschränken.¹¹

Bezogen auf die Neueintritte ist der Frauenanteil etwas grösser als bei der Gesamtheit der Studierenden in den Diplom- und Bachelorstudiengängen. Dies ist primär durch die laufende Integration von GSK-

¹¹ Die vorliegenden Daten würden es grundsätzlich ermöglichen, den Bereich Weiterbildung im Rahmen von vertiefenden Analysen ebenfalls zu untersuchen. Unter „Weiterbildung“ werden in den BFS-Statistiken Vertiefungs- und Spezialisierungsstudiengänge erfasst, die zu den eidgenössisch anerkannten Titeln Master of Advanced Studies (MAS) und – im Bereich Wirtschaft – zum Executive Master of Business Administration (EMBA) führen. Nachdiplomkurse sind nicht inbegriffen.

Studiengängen (mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen) und teilweise auch durch die Zunahme der Frauenanteile in einigen der bisherigen BBT-Fachbereichen bedingt und kann nicht etwa durch die Austrittsquoten erklärt werden (diese sind bei den Männern im Schnitt höher, vgl. unten). Zur Zeit machen die Frauen rund 41 Prozent der StudienanfängerInnen aus (**Tabelle 6**). Dabei gibt es aber grosse Unterschiede zwischen den Fachbereichen wie die folgenden Auswertungen zeigen werden.

Tabelle 6: Eintritte in Diplom-, und Bachelorstudiengänge, Entwicklung seit 1997/98

		1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	*2005/06
Eintritte (Diplom + Bachelor)	N	4876	6492	7159	8479	8518	10'748	10'933	10'918	11'563
Frauen	N	865	1634	1921	2707	2746	4'110	4'150	4'380	4'784
Frauenanteil in %	%	17.7	25.2	26.8	31.9	32.2	38.2	38.0	40.1	41.4

*2005/06 Eintritte Diplomstufe: Zahlen Bereich Gesundheit = inkl. année préparatoire HES-SO (vgl. Anmerkung Tabelle 7).
 Anmerkung: Nur BBT-Bereiche (exkl. Sport, Pädagogik). Eintritte = Personen, die sich in einem gegebenen Wintersemester erstmals auf einer bestimmten Studienstufe (hier: Diplom, Bachelor) in der Schweiz immatrikuliert haben. Wechsel von bisherigen Diplomstudiengängen in das neue Bachelor-System und umgekehrt werden nicht als Eintritte gewertet.
 Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

4.1.2 Neueintritte pro Fachbereich und in einzelnen Studiengängen

Um die aktuellste Entwicklung bei den Studierendenzahlen wiederzugeben, konzentrieren wir uns in der Folge auf die Zahlen zu den Neueintritten.

Die aktuelle Situation: Eintritte pro Fachbereich im Wintersemester 2005/06

Die alten BBT-Bereiche sind insgesamt nach wie vor mehrheitlich männerdominiert. Im Schnitt waren knapp 30 Prozent der Neueintritte in den TWD-Bereichen im Wintersemester 2005/06 Frauen. In den neu unter Bundeskompetenz fallenden GSK-Bereichen hingegen ist das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 71 Prozent bei den Neueintritten ziemlich genau umgekehrt (Tabelle 7).

Die am meisten nachgefragten Bereiche sind bei den Männern Technik und IT (35% der Neueintritte), gefolgt von Wirtschaft und Dienstleistungen (32.5%). Letzterer ist bei den Frauen der beliebteste Fachbereich (30% der Frauen), gefolgt vom Bereich Sozialarbeit (20%).

Tabelle 7: Eintritte (Diplom und Bachelor) nach Fachbereich, 2005/06

	Anzahl Eintritte			Anteil der Eintritte nach Fachbereich in %		Frauenanteil innerhalb Bereich in %
	Total	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Architektur, Bau- und Planungsw.	830	644	186	9.5	3.9	22.4
Technik und IT	2'489	2'345	144	34.6	3.0	5.8
Chemie und Life Sciences	446	257	189	3.8	4.0	42.4
Land- und Forstwirtschaft	78	55	23	0.8	0.5	29.5
Wirtschaft und Dienstleistungen	3'630	2'203	1'427	32.5	29.8	39.3
Design	726	296	430	4.4	9.0	59.2
Total TWD	8'199	5'800	2'399	85.6	50.1	29.3
Musik, Theater und andere Künste	1'119	485	634	7.2	13.3	56.7
Angewandte Linguistik	103	16	87	0.2	1.8	84.5
Soziale Arbeit	1'292	337	955	5.0	19.9	73.9
Angewandte Psychologie	114	27	87	0.4	1.8	76.3
Gesundheit (*)	736	109	627	1.6	13.1	85.2
Total GSK	3'364	974	2'390	14.4	49.9	71.1
Total BBT-Bereiche (TWD+GSK)	11'563	6'776	4'787	100.0	100.0	41.4

(*) Bereich Gesundheit 2005/06: = inklusive Eintritte année préparatoire (Vorbereitungsjahr) HES-SO. 2005/06 begann an der HES-SO infolge Umstellung auf Bologna-System ausnahmsweise kein regulärer Studiengang, sondern ein Vorbereitungsjahr, das nicht als FH-Studiengang gewertet wird (und somit nicht in die BFS-Statistik eingeht). Die Zahlen wurden von der HES-SO separat geliefert.
 Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

Das grösste Gefälle zwischen den Geschlechtern zeigt sich im TWD-Bereich Technik und IT, wo die Frauen nur knapp 6 Prozent der StudienanfängerInnen im Wintersemester 2005/06 ausmachten. Ebenfalls stark geschlechtsspezifisch geprägt sind die TWD-Bereiche Architektur, Bau- und Planungswesen (22% Frauen) sowie Land- und Forstwirtschaft (30% Frauen) und auf der anderen Seite die GSK-Bereiche Angewandte Linguistik, Gesundheit, Angewandte Psychologie und Soziale Arbeit mit Frauenanteilen von über 70 Prozent. In den TWD-Bereichen Chemie/Life Sciences, Wirtschaft/Dienstleistungen und den gestalterisch-künstlerischen Fachbereichen Design (TWD) und Musik/Theater/Künste (GSK) sind die Geschlechterverhältnisse relativ ausgewogen mit Frauenanteilen zwischen rund 40 und 60 Prozent. Allerdings gibt es innerhalb der Fachbereiche zum Teil grosse Unterschiede je nach Studiengang (vgl. unten).

Entwicklung Neueintritte nach Fachbereichen bzw. Studiengängen seit 1997/98

Ob die zunehmend stärkere Vertretung der Frauen an den Fachhochschulen vor allem durch die Integration der frauendominierten GSK-Bereiche bedingt ist oder wie weit sich die Geschlechterverhältnisse auch in den alten, tendenziell männergeprägten BBT-Bereichen im Laufe der letzten Jahre geändert haben (möglicherweise unterstützt durch die Chancengleichheitsprogramme), untersuchen wir in der Folge anhand der Entwicklung bei den Neueintritten pro Fachbereich sowie weiter unten pro Studiengang.

n Die detaillierten Zahlen pro Fachbereich, inkl. absolute Zahl der Neueintritte insgesamt, bzw. für Frauen und Männer separat, finden sich im Anhang (Abschnitt 7.4.1) in Tabelle 18.

n Ebenfalls im Anhang sind die Eintrittszahlen ab 1997/98 für die einzelnen Studiengänge in den TWD- und den GSK-Bereichen dargestellt (Frauenanteile, Tabelle 19; Anz. Eintritte total und Frauen, Tabelle 20).

Was zeigen die Zahlen?

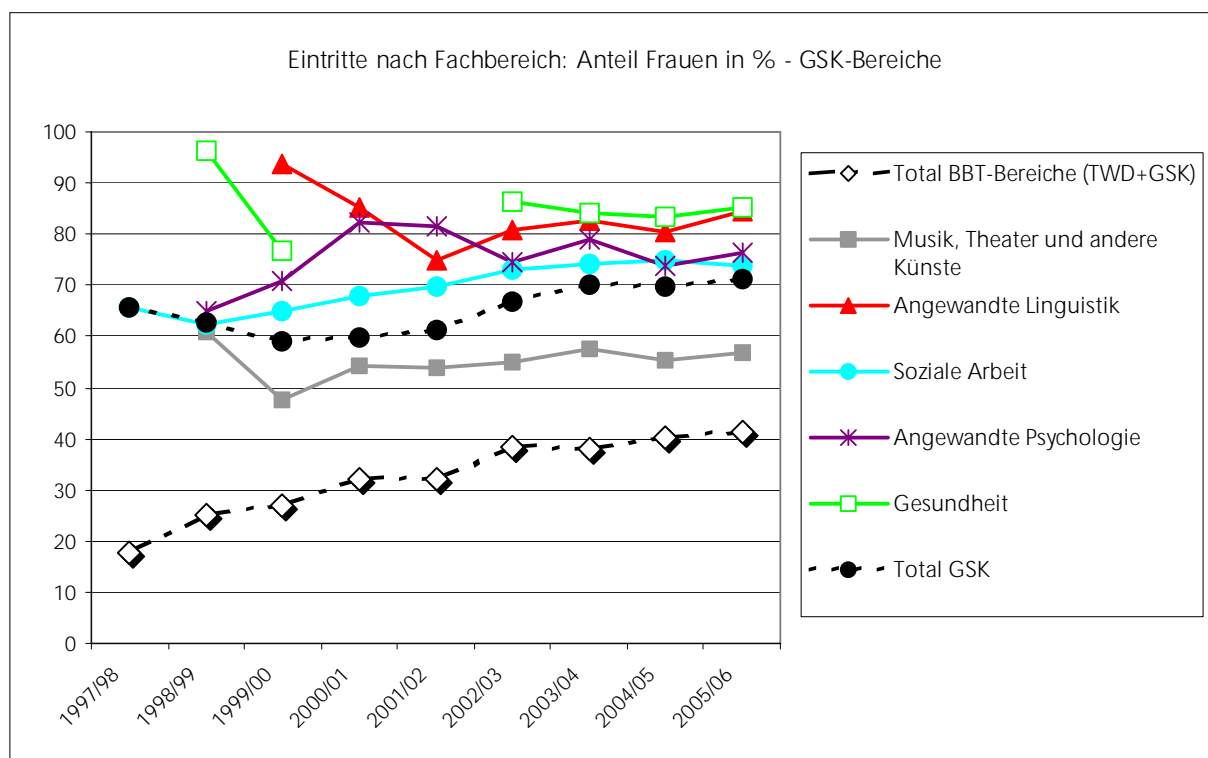
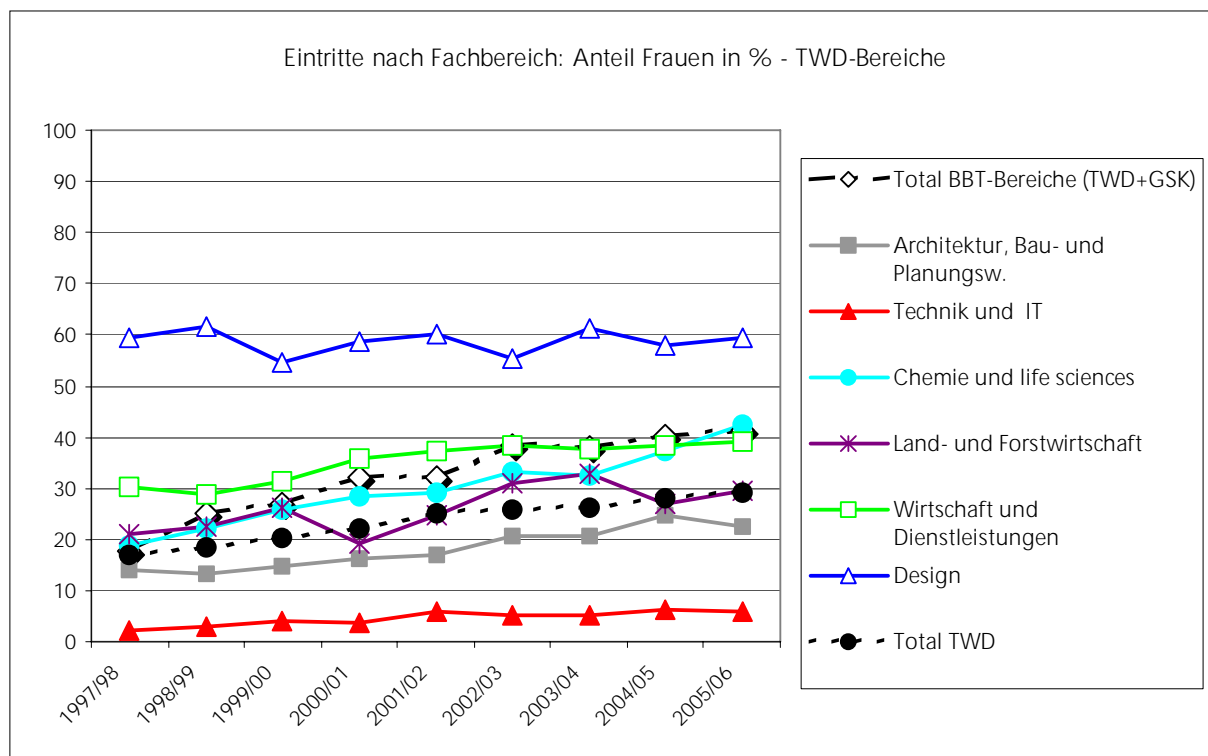
Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Frauenanteile bei den Eintritten pro Fachbereich ab 1997/98 in grafischer Form. Insgesamt hat sich der Frauenanteil bei den StudienanfängerInnen in den letzten acht Jahren mehr als verdoppelt (Zunahme von 18% auf 41%, 2005/06). Dass die Frauen in den Fachhochschulen unter Bundeskompetenz einen zunehmend grösseren Anteil der Studierenden ausmachen, ist etwa zur Hälfte durch die Integration der frauendominierten GSK-Bereiche bedingt. So zeigt sich z.B. ein sprunghafter Anstieg zwischen 2001/02 und dem folgenden Wintersemester durch die Integration des zahlenmässig sehr bedeutenden Bereichs Gesundheit der HES-SO, der einen sehr hohen Frauenanteil aufweist. Die andere Hälfte der Zunahme des Frauenanteils an den Fachhochschulen ist aber dadurch bedingt, dass im Laufe der Jahre auch in den alten, meist männergeprägten BBT-Bereichen die Vertretung der Frauen stark zugenommen hat:

n Die Zahl der Neueintritte von Frauen hat in allen **TWD-Bereichen** seit 1997/98 mehr oder weniger stetig zugenommen, mit Ausnahme des Bereichs Design, welcher einen konstant hohen Frauenanteil von rund 60 Prozent aufweist (vgl. auch Tabelle 18, Seite 84). Die Zunahme ist zum Teil bedingt durch die Einrichtung von neuen Studiengängen, welche vergleichsweise mehr Frauen ansprechen (wie z.B. Life Sciences oder mehrere Studiengänge im Bereich Wirtschaft und Dienstleistungen), vor allem aber auch infolge von effektiven Zuwächsen in den einzelnen Fachbereichen bzw. Studiengängen. Der Trend zu einer besseren Vertretung der Frauen hält auch in neuster Zeit weiter an, hat sich aber seit 2002/03 deutlich verlangsamt. Die jüngste Entwicklung innerhalb der TWD-Bereiche verläuft je nach Fachbereich und Studiengang unterschiedlich; zum Teil sind die Frauenanteile auch wieder rückläufig, wie die weiter unten folgenden Ausführungen und Grafiken zeigen (vgl. Seite 21ff.).

n In den **GSK-Bereichen** halten sich die Frauenanteile auf nach wie vor hohen bis sehr hohen Niveaus, Tendenz in den meisten Bereichen eher noch zunehmend (mit Ausnahme des Bereichs Soziale Arbeit). Da die GSK-Bereiche erst seit kurzem in Bundeskompetenz sind und bisher keine Chancengleichheitsprojekte

im Rahmen des Bundesprogramms realisiert wurden (z.B. zur Erhöhung des Männeranteils), werden wir hier nicht weiter auf die Situation in diesen Fachbereichen eingehen.

Abbildung 1: Eintritte nach Fachbereich (Diplom-, Bachelorstufe), Entwicklung Frauenanteile ab 1997/98



Anmerkungen: Absolute Zahl der Neueintritte total, Frauen und Männer, sowie Frauenanteile, vgl. Tabelle 18 (Anhang, Seite 84)
 Bereich Gesundheit 2005/06: vgl. Anmerkung zu Tabelle 7, oben.
 Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

Entwicklung der Eintritte in den drei grössten TWD-Bereichen nach Studiengang

Strategieziel 2 des Aktionsplans 2004 – 2007 nennt als explizites Ziel die Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden in den Bereichen Technik und Wirtschaft. Wir werden in der Folge die Entwicklung der Frauenanteile in diesen beiden grössten TWD-Bereichen sowie im drittgrössten Bereich, Architektur, Bau- und Planungswesen, näher betrachten:

Im Bereich **Architektur-, Bau- und Planungswesen** hat sich der Frauenanteil bei den Eintritten von 14 Prozent (1997/98) auf über 20 Prozent seit 2002/03 erhöht (**Abbildung 2**). In den letzten beiden Jahren war ein leichter Rückgang zu verzeichnen, obschon die Zahl der Frauen im Fachbereich weiter zugenommen hat, weil die Zahl der Eintritte von Männern in den meisten Studiengängen überproportional gestiegen ist.

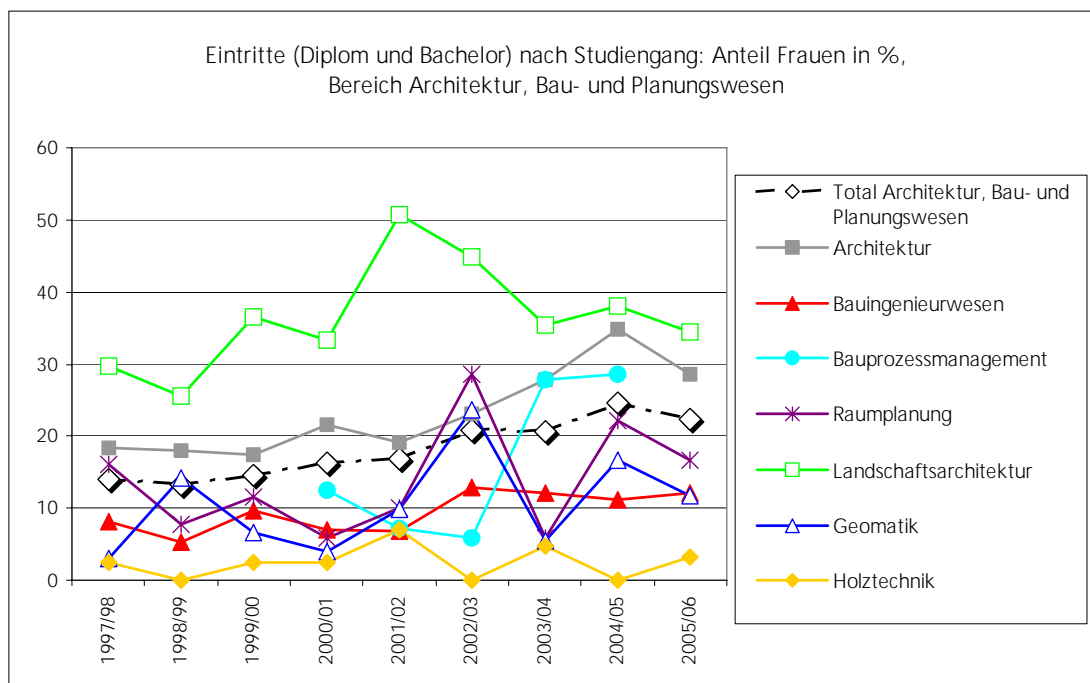
n Im grössten Studiengang, Architektur, z.B. stagniert die Zahl der Studienanfängerinnen erstmals, nachdem sie zuvor stetig zugenommen hatte, während die Zahl der Männer weiter ansteigt. Der Frauenanteil erreichte 2004/05 einen Höchstwert (34%) und lag 2005/06 wieder knapp unter der 30-Prozent-Marke.

n Im zweitgrössten Studiengang, Bauingenieurwesen, hat sich der Frauenanteil zwischen 2001/02 und 2002/03 fast verdoppelt und liegt seither jeweils bei plus/minus 12 Prozent (rund 30 Frauen pro Jahrgang).

n Rückläufig ist der Frauenanteil im zahlenmässig drittstärksten Studium, der Landschaftsarchitektur, nachdem im Wintersemester 2001/02 die Frauen mit 51 Prozent sogar knapp in der Mehrheit waren, da die Zahl der männlichen Studierenden seither überproportional angestiegen ist. Dennoch ist dies weiterhin der Studiengang des Fachbereichs, in dem die Frauen am besten vertreten sind (2005/06: 34.5%).

n In den kleineren Studiengängen des Bereichs, Bauprozessmanagement, Raumplanung, Geomatik und Holztechnik, sind die Frauenanteile grösseren Schwankungen unterworfen, wobei in Letzterem jeweils gar keine oder nur vereinzelte Frauen das Studium aufgenommen haben.

Abbildung 2: Eintritte im Bereich *Architektur, Bau-, Planungswesen* nach Studiengang, Frauenanteile ab 1997/98



Vgl. auch Tab im Anhang, S. 85ff. (Tabelle 19: Frauenanteile in %; Tabelle 20: Anzahl Eintritte total, Frauen).
Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

Im Bereich **Technik und IT**, in welchem die Frauen traditionell stark untervertreten sind, stagniert der Frauenanteil bzw. ist sogar insgesamt leicht rückläufig, nachdem zuvor seit 1997/98 eine deutliche Zunahme von 2 Prozent auf 6 Prozent zu verzeichnen war, und beträgt aktuell 5.8 Prozent (**Abbildung 3**).

n In der Informatik, dem Studiengang mit den meisten Studierenden (sowohl Männer wie Frauen), ist die Zahl der Neueintritte von Frauen in den letzten drei Jahren um etwa ein Drittel zurückgegangen und der Frauenanteil von rund 8 Prozent bzw. rund 75 Frauen in den Jahren 2001/02 bis 2003/04 auf 6.3 Prozent gesunken.

n Im zahlenmässig zweitgrössten Studiengang des Fachbereichs, der Elektrotechnik, haben 2004/05 ausnahmsweise mit über 6 Prozent bzw. 34 Frauen relativ viele Frauen das Studium begonnen, 2005/06 waren es wieder nur 1.5 Prozent (8 Frauen).

n Im drittgrössten Studiengang, Maschinentechnik, waren zuletzt 23 Neueintritte von Frauen (5.5%), was sowohl absolut wie auch relativ bisher einen Höchstwert darstellt.

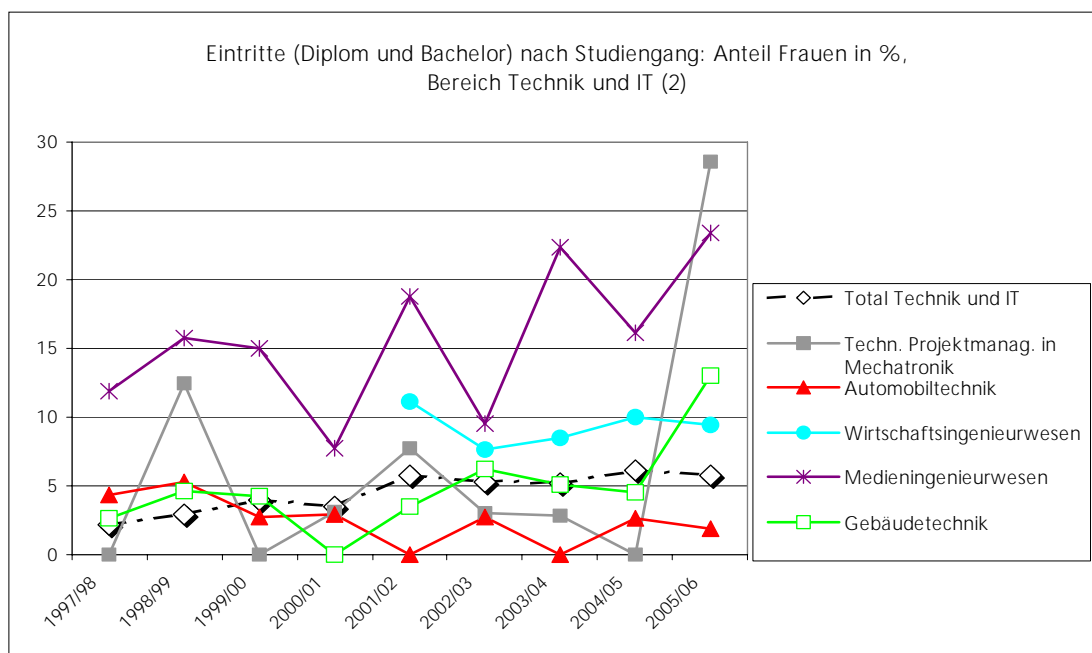
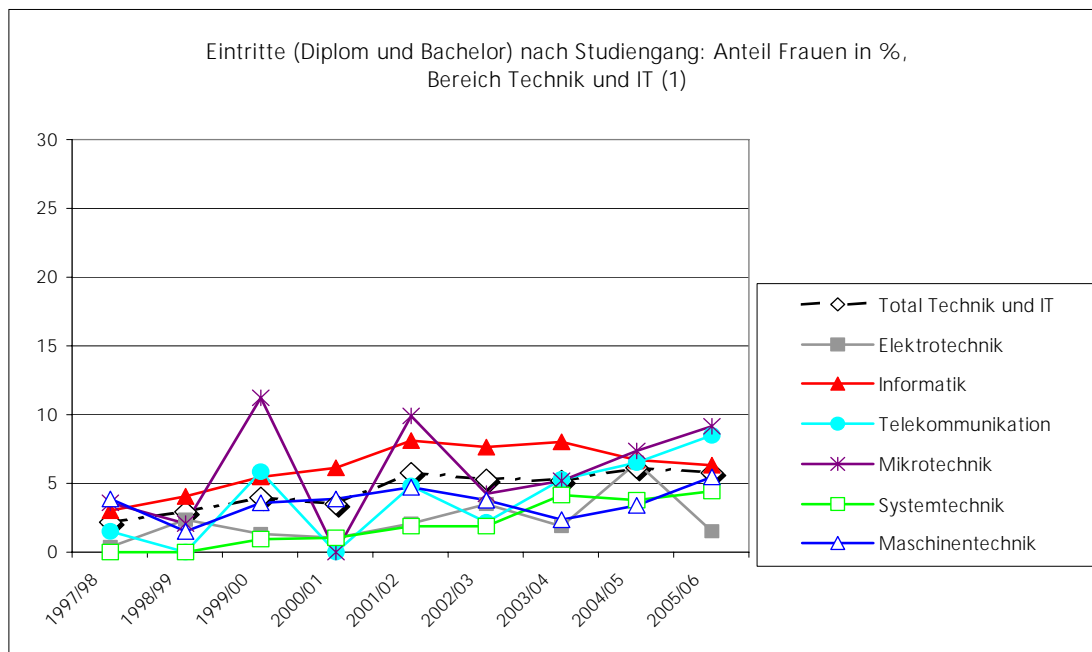
n In der Systemtechnik, dem viertgrössten Studiengang, waren die Frauen bisher kaum vertreten. Zwar ist ein relativ kontinuierlicher Anstieg der Studentinnenzahlen zu verzeichnen, allerdings auf sehr tiefem Niveau (2005/06: 12 Eintritte bzw. 4.5% Frauen).

n Technische Richtungen mit vergleichsweise hohen Frauenanteilen sind die Studiengänge Medieningenieurwesen (Tendenz zunehmend, allerdings mit grossen Schwankungen; zuletzt 11 Frauen bzw. 23.4% der Neueintritte) und der neuere Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen (Frauenanteile schwankend um die 10%-Marke).

n In den Studiengängen Mikrotechnik und Telekommunikation zeigt sich ein relativ steter Trend zu einer Erhöhung des Frauenanteils in den letzten Jahren (seit 2002/03), nachdem die Eintrittszahlen der Frauen zuvor auf tiefem Niveau stark geschwankt hatten.

Allerdings sind auch bei Letzteren die absoluten Zahlen der weiblichen Studierenden sehr gering, so dass die Frauenanteile – wie in den meisten übrigen technischen Studiengängen - relativ grossen Schwankungen unterworfen sind. So dürfte zum Beispiel der ausserordentlich hohe Frauenanteil im Wintersemester 2005/06 im Studiengang Mechatronik einen Ausreisser darstellen, 4 von 14 Neueintritten waren Frauen, während im Vorjahr unter den 7 StudienanfängerInnen keine Frau war. Auch in der Automobiltechnik und der Gebäudetechnik nehmen bisher jeweils keine oder nur vereinzelte Frauen das Studium auf.

Abbildung 3: Eintritte im Bereich Technik und IT nach Studiengang, Frauenanteile ab 1997/98



Vgl. auch Tabellen im Anhang, S. 85ff. (Tabelle 19: Frauenanteile in %; Tabelle 20: Anz. Eintritte total, Frauen).
Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

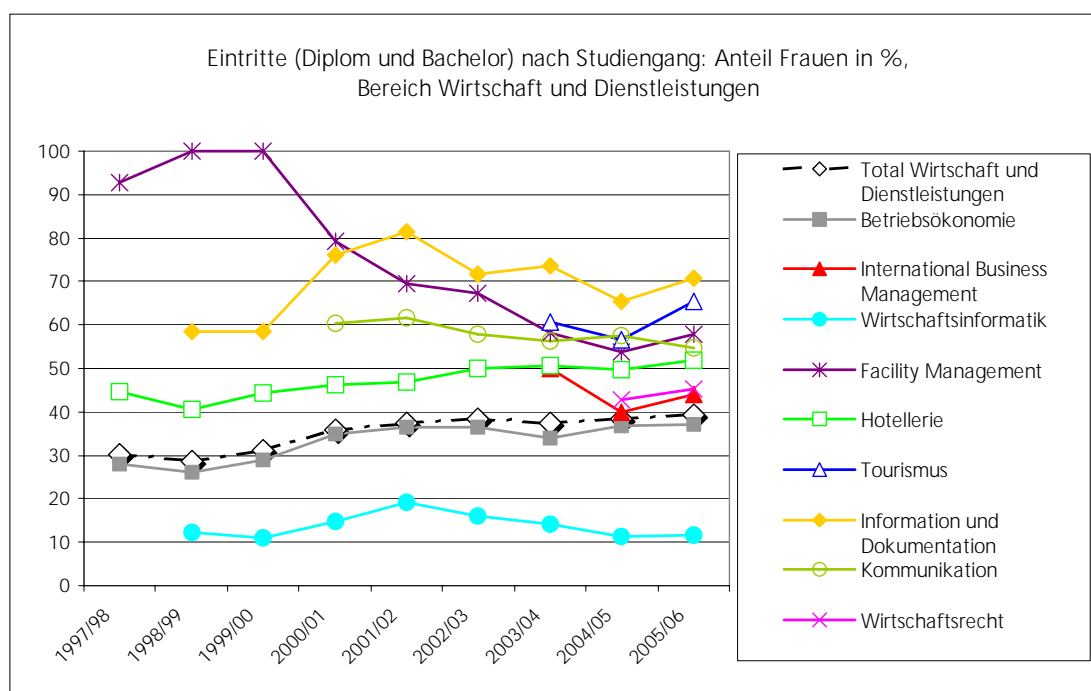
Im Bereich **Wirtschaft und Dienstleistungen** sind die Frauen insgesamt relativ gut vertreten. Es gibt aber grosse Unterschiede zwischen den Studiengängen (**Abbildung 4**).

n In der Betriebsökonomie, dem mit Abstand bedeutendsten Studiengang (70% der Studierenden des Fachbereichs), haben die Studierendenzahlen insgesamt laufend zugenommen, sowohl bei Frauen wie Männern, wobei sich die Zahl der weiblichen Studierenden überproportional vergrössert hat. Der Frauenanteil ist in den letzten Jahren kontinuierlich von knapp 30 Prozent auf 37 Prozent gestiegen.

n In den übrigen Studiengängen des Fachbereichs sind die Frauen mit Anteilen von 44 Prozent (International Business Management) bis 71 Prozent (Information und Dokumentation) gut bis überdurchschnittlich vertreten. Auffällig ist die starke Abnahme des Frauenanteils im Facility Management von 100 Prozent Ende der 1990er Jahre auf 54 Prozent 2004/05 und zuletzt 58 Prozent. Es handelt sich um einen Studiengang, der sich stark am entwickeln ist und grosse Zuwächse in den Studierendenzahlen zu verzeichnen hat.

n Einzig im Studiengang Wirtschaftsinformatik sind die Frauen deutlich untervertreten. Der Frauenanteil hat in diesem vergleichsweise technischen Studiengang gar abgenommen, und zwar deutlich von gut 19 Prozent im Wintersemester 2001/02 auf nur noch knappe 12 Prozent im neusten Jahrgang.

Abbildung 4: Eintritte im Bereich Wirtschaft und Dienstleistungen nach Studiengang, Frauenanteile ab 1997/98



Vgl. auch Tabellen im Anhang, S. 85ff. (Tabelle 19: Frauenanteile in %; Tabelle 20: Anz. Eintritte total, Frauen).
Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

4.1.3 Studierende Technik, Wirtschaft, Design nach Fachhochschulen

In diesem Abschnitt gehen wir der Frage nach, ob die Frauenanteile in den einzelnen TWD-Bereichen in allen Fachhochschulen etwa gleich hoch sind, oder ob es grosse Unterschiede gibt. Ausserdem vergleichen wir die Frauenanteile bei den Studierendenzahlen in den verschiedenen Fachhochschulen von 2005 mit denjenigen aus dem Jahr 2000. Eine unterschiedliche Entwicklung an den einzelnen Schulen könnte (muss aber nicht) im Zusammenhang mit den Chancengleichheits-Aktivitäten der Schulen stehen.

Entwicklung nach Fachbereichen TWD und nach Fachhochschulen

Tabelle 8 zeigt die Anzahl Studierenden und die Frauenanteile in den einzelnen Fachhochschulen für das Jahr 2005 sowie die Veränderung der Frauenanteile im Vergleich zu 2000 (in Prozentpunkten). Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Schulen sowohl in der aktuellen Vertretung der Frauen in den einzelnen Bereichen wie auch bezüglich der Veränderung in den letzten fünf Jahren.

Die Zahlen für die stark männergeprägten Bereiche Architektur und Technik sowie für den Bereich Wirtschaft betrachten wir hier genauer:

n Im Bereich Architektur, Bau-, Planungswesen liegen die aktuellen Frauenanteile bei den Studierenden in einer relativ engen Bandbreite zwischen 17 Prozent (BFH) und 25 Prozent (HES-SO). Die SUPSI verzeichnete den stärksten Zuwachs und konnte den Frauenanteil von rund 7 Prozent (2000) auf 21.3 Prozent im Jahr 2005 steigern (plus 14 Prozentpunkte). Ebenfalls stark zugelegt haben die HES-SO und die FHZ (je plus 10 Prozentpunkte). In den anderen Schulen waren die Zuwächse unterdurchschnittlich, wobei die Frauen an der FHO bereits im Jahr 2000 vergleichsweise gut vertreten waren (mit fast 20%, aktuell 22.3%).

n In der Technik und IT bewegen sich die Frauenanteile zwischen knapp 3 und gut 8 Prozent. Die FHO weist mit 2.8 Prozent den tiefsten Frauenanteil auf und hat auch nur einen gerinen Zuwachs zu verzeichnen (plus 0.8%). Ebenfalls unterdurchschnittlich sind die Studentinnen in den technischen Bereichen der FHZ (4%; plus 1.4%), der ZFH (4.6%; plus 0.3%) und der BFH (5%; plus 1.2%) vertreten. Deutlich aufgeholt hat hingegen die SUPSI. Sie verzeichnete den stärksten Anstieg im Frauenanteil (plus 6%) und weist nun anteilmässig am meisten Frauen in den technischen Studiengängen auf (8.3%).

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

Ob die unterschiedlichen Entwicklungen zwischen den Schulen dadurch erklärt werden können, dass nicht alle Studiengänge an jeder Fachhochschule angeboten werden und zum Teil Studienrichtungen gestrichen bzw. neue Studiengänge eingerichtet wurden, die mehr Frauen ansprechen als Männer, oder aber auch umgekehrt, lässt sich anhand der Daten nicht beantworten.¹²

¹² Die Zahlen für die einzelnen Studiengänge liegen für das Jahr 2000 leider nicht vor.

Tabelle 8: Studierende TWD nach Fachbereich, Fachhochschule und Geschlecht, 2005; Anzahl Personen total und Frauen, Frauenanteile in Prozent, Veränderung zu 2000 in Prozentpunkten

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

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

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

Quelle: BFS; Darstellung BASS.

4.1.4 Potenzial Studierende

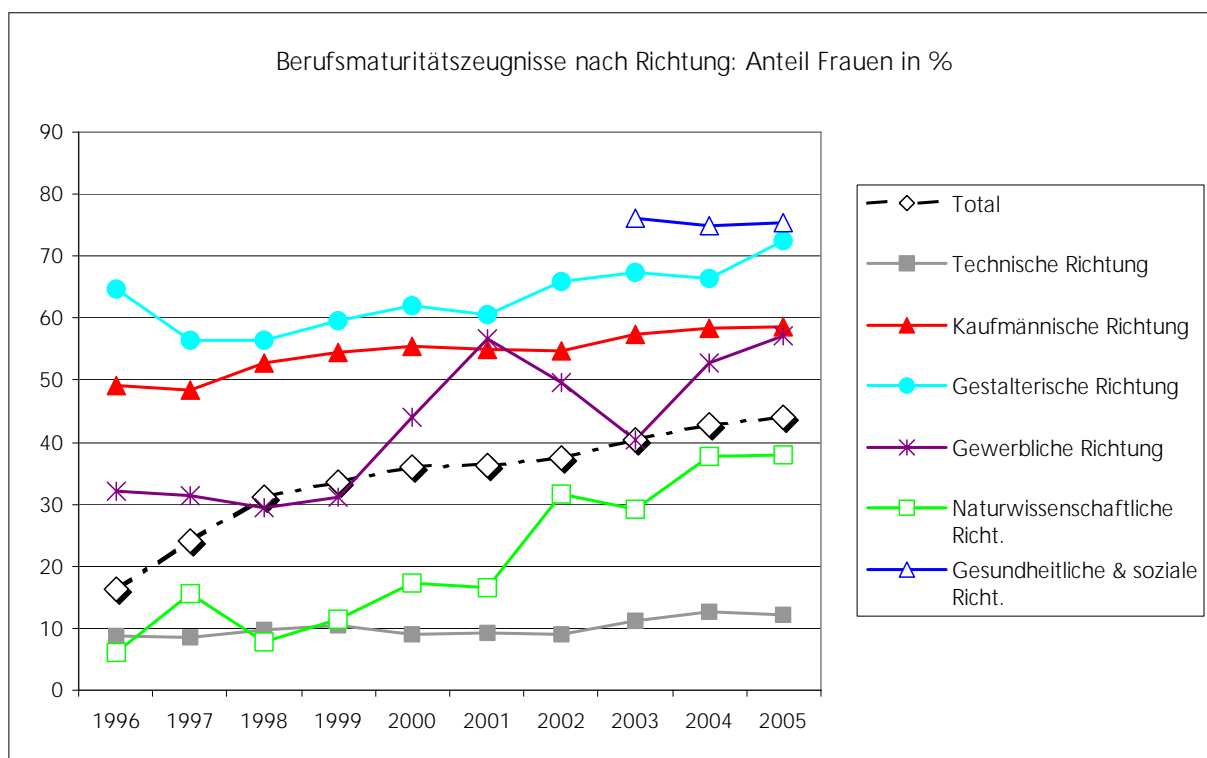
Noch immer gibt es also Fachbereiche, in denen die Frauen kaum vertreten sind, insbesondere in der Technik und der Informationstechnologie. Wie gross ist denn überhaupt das Potenzial an weiblichen Fachhochschulstudierenden für die verschiedenen Bereiche?

Um Aussagen zum Potenzial machen zu können, müssen wir uns die Zulassungsvoraussetzungen für ein Fachhochschulstudium vergegenwärtigen: Zum Diplom- bzw. Bachelorstudium zugelassen sind Absolventinnen und Absolventen einer Berufslehre mit Berufsmaturität. Weiter besteht die Möglichkeit für Inhaberinnen und Inhaber einer gymnasialen Maturität oder AbsolventInnen einer dreijährigen Diplommittelschule, prüfungsfrei in ein Fachhochschulstudium aufgenommen zu werden, wenn sie über eine einjährige Arbeitswelterfahrung verfügen. Einzelne Fachbereiche sehen zusätzliche Eignungsabklärungen vor. Um Antworten auf die zuvor gestellte Frage zu erhalten, nehmen wir deshalb in der Folge die Maturitätsabschlüsse genauer unter die Lupe:

Wie **Abbildung 5** zeigt, schliessen zunehmend mehr Frauen eine **Berufsmatura** ab. Zuletzt lag der Frauenanteil bei insgesamt 44 Prozent. Auch im technischen Bereich wäre ein grösseres Potenzial an Studentinnen vorhanden als dies die äusserst tiefen Studienanfängerinnenquoten von knapp 6 Prozent vermuten lassen würden. Der Frauenanteil bei den technischen Berufsmaturitäten liegt seit 10 Jahren bei immerhin rund 10 Prozent und ist in den letzten Jahren tendenziell steigend (2005: 12.2%, 449 Frauen, vgl. Tabelle 22 im Anhang). Auch in allen übrigen Fachrichtungen sind die Frauenanteile im Steigen begriffen, ausser im bisher stark frauendominierten Bereich Gesundheit.

Bei den **gymnasialen Maturitätsschulabschlüssen** stellen Frauen seit 1995 die Mehrheit: Von den rund 16'500 verliehenen Maturitätszeugnissen gingen 2005 57 Prozent an Frauen. Deutlich in der Mehrzahl sind Frauen ausserdem unter den jährlich rund 2'000 AbsolventInnen der dreijährigen **Diplommittelschulen** (neu: Fachmittelschulen; Frauenanteil 2004 rund 87%).

Abbildung 5: Berufsmaturitätszeugnisse nach Richtung, Entwicklung Frauenanteile 1996 - 2005



Quelle: BFS Berufsbildungsindikatoren; Darstellung BASS.

Das Potenzial an FH-Studentinnen wäre also vorhanden (bis zu einem gewissen Grad auch im technischen Bereich), aber die Frauen, die eine Berufsmatura in der Tasche haben, beginnen wesentlich seltener in der Folge ein Fachhochschulstudium. Die **Übertrittsquote** der Frauen ist etwa halb so gross wie diejenige der Männer. Während rund 70 Prozent der Männer, die eine Berufsmatura abgeschlossen haben, im Laufe der nächsten Jahre ein FH-Studium aufnehmen, sind es bei den Frauen lediglich etwa 30 Prozent (Tabelle 23 im Anhang, Seite 89).¹³ Auch beginnen Frauen im Schnitt später mit dem Fachhochschulstudium.

Eine mögliche Erklärung dafür könnte darin liegen, dass AbsolventInnen einer Berufsmatura technischer oder naturwissenschaftlicher Richtung generell deutlich häufiger an eine FH übertreten als solche in kaufmännischer oder gewerblicher Richtung, und bei ersterer sind die Frauen stark untervertreten. Anhand der Daten lässt sich allerdings nicht beantworten, worin die Gründe für diese Unterschiede liegen. Ob die Unterschiede in den Übertrittsquoten implizit einen Geschlechtereffekt beinhalten (die Daten nach Fachrichtung sind nicht nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt verfügbar), oder ob die Übertrittsquoten effektiv je nach Fachrichtung unterschiedlich sind, unabhängig vom Geschlecht. Wahrscheinlich ist Erstes der Fall.¹⁴

¹³ Die hier gemachten Aussagen beziehen sich auf die ganze Schweiz. Es gibt aber regionale Unterschiede in den Übertrittsquoten. So zeigte zum Beispiel eine interne Studie der SUPSI über die Motivation der StudentInnen, sich für ein Studium an der SUPSI einzuschreiben, dass die Übertrittsquoten der Frauen mit Berufsmaturaabschluss im Tessin für alle Maturitätstypen höher sind als im gesamtschweizerischen Mittel (Limoni 2003).

¹⁴ Die Erfahrungen der SUPSI aus dem Projekt „Info-Lunch“ zeigen, dass Frauen, die einen technischen Berufsmaturaabschluss haben, nicht unbedingt überzeugt werden müssen überhaupt ein Fachhochschulstudium zu beginnen, sondern dass es vielmehr schwierig ist, sie für ein technisches Studium zu motivieren (vgl. Abschnitt 5.2.1). Es wäre interessant zu untersuchen, worin die Gründe dafür liegen und wie weit dies auch andernorts der Fall ist.

4.1.5 Studienverlauf und Studienerfolg

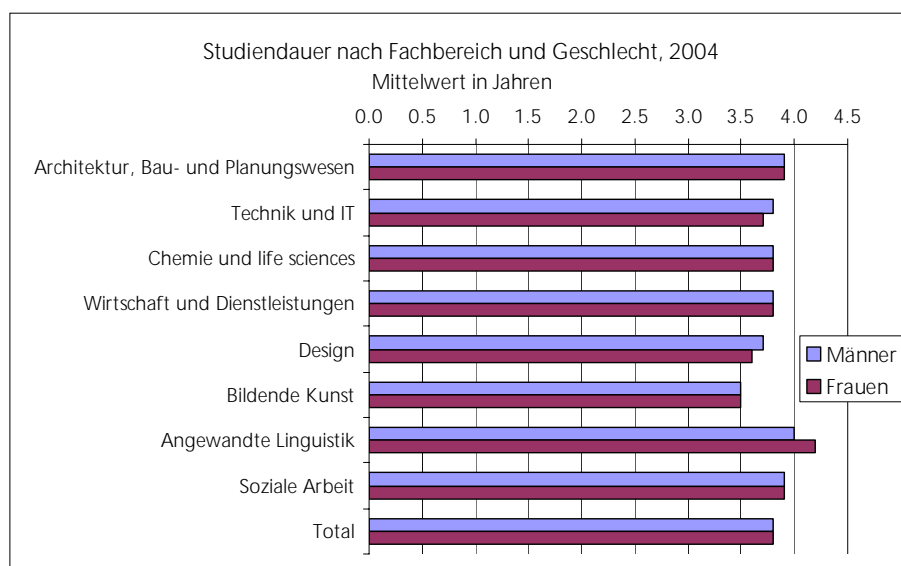
Frauen und Männer für ein Fachhochschulstudium zu gewinnen ist das Eine. Danach stellt sich die Frage, ob und wie die Studierenden ihre Ausbildung bewältigen. Im vorliegenden Abschnitt betrachten wir deshalb die wichtigsten Kennziffern zum Studienverlauf und -erfolg.

Studiendauer und Repetitionsquoten

Je nach Schule und Studiengang erfolgt ein Fachhochschul-Studium berufsbegleitend oder im Vollzeitstudium. In gewissen Schulen wechseln sich Vollzeitstudium und Praktikum ab, in anderen Schulen wird der gesamte Unterricht berufsbegleitend absolviert. Die Dauer beträgt zwischen 6 und 10 Semestern, je nach Studiengang. Ein FH-Studium kann also frühestens 3 Jahre nach Eintritt abgeschlossen werden.

Die durchschnittliche Studiendauer beträgt 3.8 Jahre. Insgesamt gibt es dabei keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern (**Abbildung 6**). Auch innerhalb der Fachbereiche zeigen sich kaum Differenzen. Auffällig ist, dass Frauen im Bereich Technik/IT im Schnitt etwas weniger Zeit brauchen bis zum Abschluss. Interessant ist ferner, dass Frauen, die in einem der männerdominierten Fachbereiche Bauwesen, Technik, Chemie, Landwirtschaft oder Wirtschaft studieren, weniger häufig das 1. Studienjahr wiederholen müssen als die Männer in diesen Fachbereichen (vgl. Tabelle 21 im Anhang).

Abbildung 6: Durchschnittliche Studiendauer nach Fachbereichen, 2004



Studiendauer = effektive Studiendauer von AbsolventInnen, die ihr Studium abgeschlossen haben.
Quelle: BFS / SHIS; Darstellung BASS .

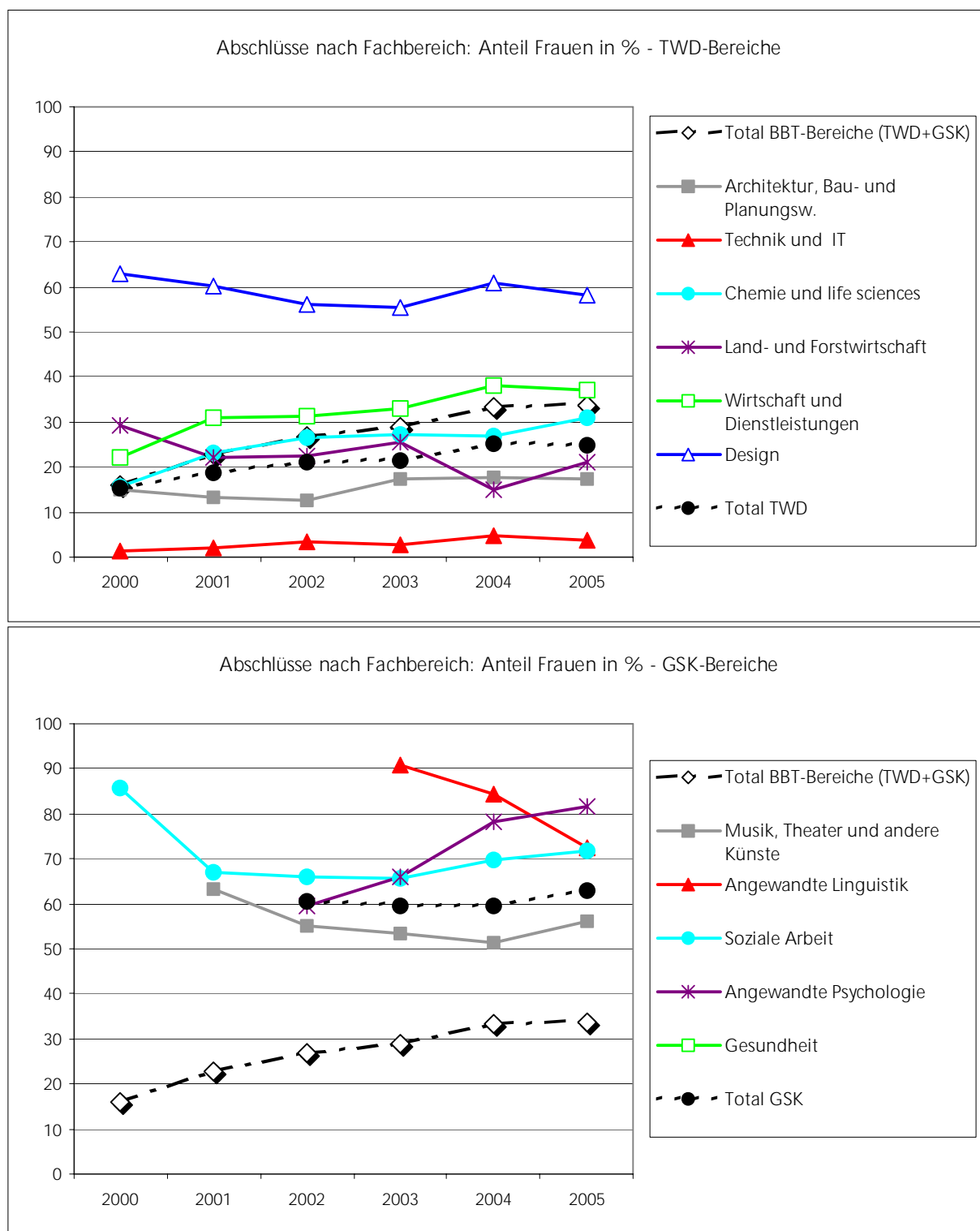
Studienerfolg: Abschlüsse

Analog zu den Eintrittszahlen sind die Frauen auch bei den AbsolventInnen zunehmend zahlreicher vertreten. Naturgemäss hinken die Frauenanteile gegenüber denjenigen bei den Eintritten zeitlich hinterher. Während im Jahr 2000 erst 16 Prozent der FH-Diplome an Frauen gingen, waren es 2005 immerhin 34 Prozent (vgl. **Abbildung 7** bzw. für die absoluten Zahlen Tabelle 24 im Anhang, S. 90).

Auffallend sind die tiefen Frauenanteile bei den Abschlüssen im Bereich Technik und IT mit jeweils weniger als 4 Prozent in den letzten Jahren. Das heisst, die Frauen sind bei den Abschlüssen anteilmässig schlechter vertreten als beim Eintritt, auch wenn der Timelag zwischen Eintritt und frühest möglichem Abschluss (nach drei Jahren) berücksichtigt wird – im Gegensatz zu allen übrigen Bereichen, in welchen sich die Frauenanteile bei den Abschlüssen in etwa in der Grössenordnung der entsprechenden Anteile bei den Eintritten drei Jahre zuvor entwickeln. Dies zeigt ein (fiktiver) Vergleich der Frauenanteile bei den Ein-

treten mit denjenigen bei den erfolgreichen Abschlüssen nach der Mindeststudiendauer (Tabelle 25 im Anhang, S. 90).¹⁵ Dass die Dropoutrate der Frauen im Bereich Technik/IT überdurchschnittlich hoch ist, bestätigen die Abbruchquoten und die Zahlen zu den Studienwechsellern weiter unten.

Abbildung 7: Abschlüsse nach Fachbereich, Frauenanteile ab 2000



Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

¹⁵ Dieses Bild relativiert sich, wenn die Frauenanteile bei den Eintritten mit den Abschlüssen vier Jahre später verglichen werden.

Weitere Indikatoren zum Studienerfolg und Abbrüchen stehen aus den Ergebnissen der AbsolventInnenbefragungen 2003 (Kohorte 1998) bzw. 2004 (Kohorte 1999) des BFS zur Verfügung. Es sind dies die Studienerfolgsquoten (inkl. Angaben zu Studienwechsel) und die Abbruchquoten:

Studienerfolgsquote

Der Indikator Studienerfolgsquote misst wie viel Prozent der Studierenden, welche in einem bestimmten Jahr ihr Studium begonnen haben, innerhalb von fünf Jahren mit einem Diplom abgeschlossen haben (entweder im Bereich, in dem sie begonnen haben, oder in einem anderen Fachbereich). Die Studienerfolgsquote zeigt auf der einen Seite auf, in welchem Ausmass Studierende ihre Studien bewältigen und auf der anderen Seite wie effizient die Fachhochschulen Studierende an das Diplom heranführen.

Tabelle 9 zeigt die Studienerfolgsquoten nach Fachbereichen und Geschlecht für die Studierenden, welche 1999 mit dem Fachhochschulstudium begonnen haben. Insgesamt ist die Studienerfolgsquote der Männer mit 72 Prozent etwas höher als diejenige der Frauen (71%). Allerdings zeigen sich grosse Unterschiede zwischen den Fachbereichen. In drei Bereichen ist die Erfolgsquote der Frauen deutlich höher, und zwar vor allem im Bereich Architektur mit 92 Prozent im Vergleich zu 80 Prozent bei den Männern, aber auch in der Sozialarbeit (85% zu 78%) und im Bereich Design (82% zu 79%). In den beiden grössten Fachbereichen Technik und Wirtschaft hingegen ist diejenige der Männer deutlich höher (mit je rund 70 zu rund 64%), ebenso in den Bereichen Musik und Chemie/Life Sciences.¹⁶

Interessant ist weiter die Betrachtung der AbsolventInnen, die das Studium gewechselt und ihren Abschluss in einem anderen Fachbereich gemacht haben als dort, wo sie ursprünglich begonnen hatten. Insgesamt sind die Abschlüsse in anderen Fachbereichen mit 0.3 Prozent bei den Männern und 0.2 Prozent bei den Frauen von geringer Bedeutung. Vergleichsweise hoch sind aber die Anteile der Frauen, die zuerst ein technisches Studium angefangen (1.4 %) oder im Bereich Chemie/Life Sciences begonnen hatten (1.1%).

Tabelle 9: Studienerfolgsquoten nach Fachbereichen und Geschlecht (in Prozent), Kohorte 1999

	Männer			Frauen		
	Abschluss im selben Fachbereich	Abschluss in einem anderen Fachbereich	Total	Abschluss im selben Fachbereich	Abschluss in einem anderen Fachbereich	Total
Architektur, Bau, Planung	78.9	0.6	79.5	92.3	**	92.3
Technik und IT	70.0	0.4	70.5	62.0	1.4	63.4
Chemie und Life Sciences	76.6	0.4	77.0	73.6	1.1	74.7
Wirtschaft, Dienstleistungen	69.9	0.1	70.0	64.3	0.2	64.5
Design	79.4	**	79.4	82.2	**	82.2
Musik	58.5	**	58.5	48.1	**	48.1
Soziale Arbeit	77.7	**	77.7	84.9	**	84.9
Total	71.7	0.3	72.0	70.8	0.2	71.0

Grau hinterlegte Felder: Studienerfolgsquote bzw. Anteil der Abschlüsse nach Studienwechsel (in anderem Fachbereich) höher als beim anderen Geschlecht. ** Fallzahlen zu gering. Nur Bereiche mit genügenden Fallzahlen für beide Geschlechter ausgewiesen. Fachbereiche = Eintrittsfachbereiche. Total = inkl. GSK-Bereiche mit geringen Fallzahlen. Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

¹⁶ Wie weit die Grösse der Studiengänge oder das Betreuungsverhältnis sich auf die unterschiedlichen Erfolgsquoten auswirken, oder ob vielmehr inhaltliche Gründe eine Rolle spielen, kann anhand der Daten des Hochschulinformationssystems nicht beantwortet werden.

Studienabbruchquote

Auch was die Studienabbrüche anbelangt sticht der Bereich Technik bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung heraus. Die Studienabbruchquote, d.h. der prozentuale Anteil der Personen, welche innerhalb von 5 Jahren nach Studienbeginn kein Diplom erworben und sich während des Beobachtungszeitraumes exmatrikuliert haben, ist bei den Frauen, die 1998 ihr Studium begonnen haben, in den technischen Studiengängen mit Abstand am höchsten und beträgt 37.5 Prozent (Männer 26%, **Tabelle 10**). Ansonsten sind die Abbruchquoten relativ ausgeglichen bzw. eher höher bei den Männern (durchschnittliche Abbruchquote 23.5% im Vergleich zu 21% bei den Frauen). Die Gründe der Studienabbrüche werden nicht erhoben.

Tabelle 10: Studienabbruchquoten nach Fachbereich, Kohorte 1998

	Männer	Frauen	Total
Architektur, Bau, Planung	19.7%	21.3%	19.9%
Technik und IT	26.0%	37.5%	26.3%
Chemie, Life Sciences	25.7%	19.7%	24.4%
Land-, Forstwirtschaft	18.0%	8.0%	16.0%
Wirtschaft, Dienstleistungen	22.0%	22.8%	22.2%
Design	19.7%	14.0%	16.2%
Soziale Arbeit	22.2%	19.6%	20.6%
Total	23.5%	20.8%	22.9%

Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

4.1.6 Wirkung des Studiums

Das BFS generiert aus den Ergebnissen der AbsolventInnenbefragung auch verschiedene Wirkungsindikatoren zur Erfassung der Arbeitsmarktsituation anschliessend an das Studium.

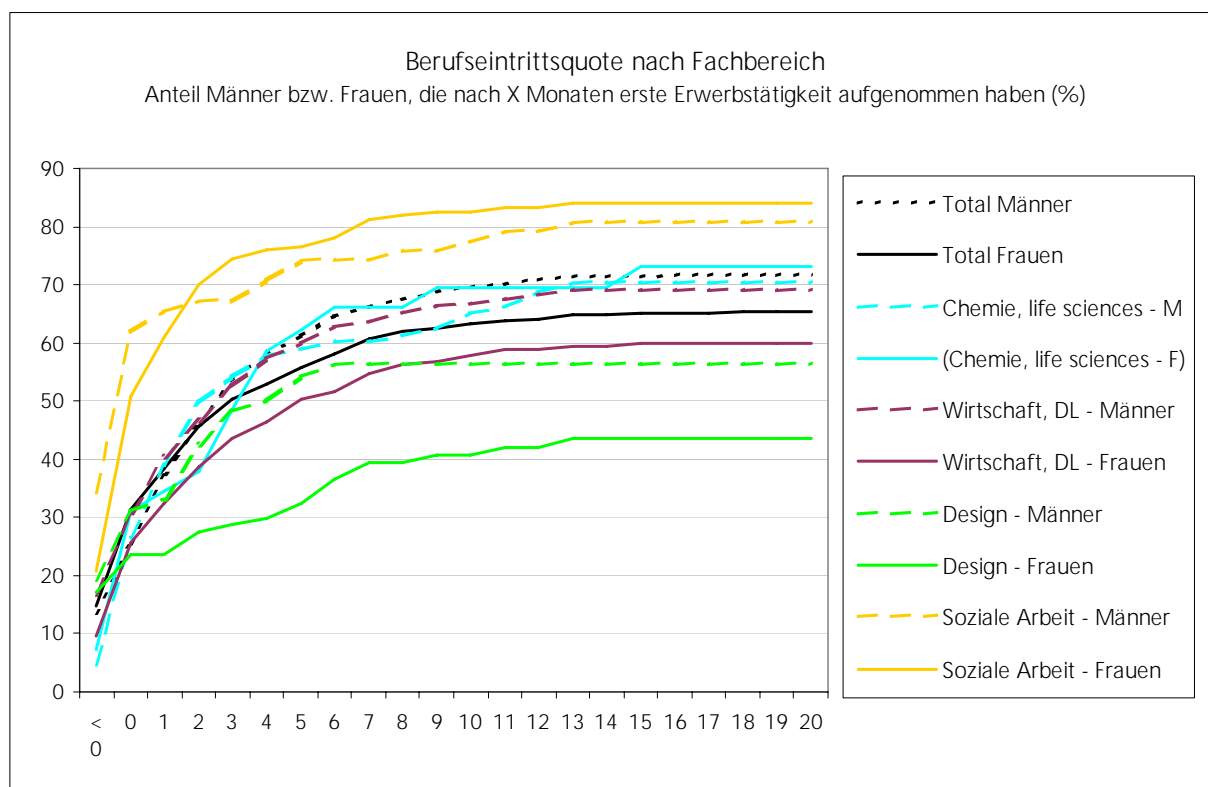
Berufseintrittsquote

Die Berufseintrittsquote zeigt, wie lange es dauert bis die AbsolventInnen ihre erste Erwerbstätigkeit nach dem Studienabschluss aufnehmen. Dieser Indikator ergibt ein Bild darüber, wie schnell die NeuabsolventInnen der Fachhochschulen den Sprung ins Berufsleben vollziehen.

Wie **Abbildung 8** zeigt, haben rund eineinhalb Jahre nach Studienabschluss über 70 Prozent der Männer, aber nur 65 Prozent der Frauen eine Stelle angetreten. In zwei Fachbereichen ist die Berufseintrittsquote der Frauen nach 20 Monaten allerdings sogar etwas höher als diejenige der Männer (Sozialarbeit und Chemie/Life Sciences), in den Bereichen Wirtschaft und Design hingegen deutlich geringer, wobei vor allem Letztere mit weniger als 50 Prozent sehr tief ausfällt. Für die anderen Bereiche liegen keine Vergleichszahlen vor, da die Fallzahlen für mindestens ein Geschlecht zu knapp sind.

Die Zeitspanne bis zum Übertritt in die Arbeitswelt hängt sowohl von persönlichen Präferenzen als auch von der momentanen Arbeitsmarktsituation ab. Wie weit welche Faktoren für die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bzw. den Fachbereichen verantwortlich sind, lässt sich anhand der Daten nicht beantworten. Es ist aber zu vermuten, dass in denjenigen Bereichen, wo die Unterschiede zwischen den Geschlechtern besonders ausgeprägt sind, wie Wirtschaft und Design, eher auch persönliche (bzw. familiäre) Gründe und weniger die Arbeitsmarktsituation den Ausschlag geben für den deutlich geringeren Anteil an erwerbstätigen Frauen.

Abbildung 8: Berufseintrittsquoten nach Fachbereich, 2003



Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

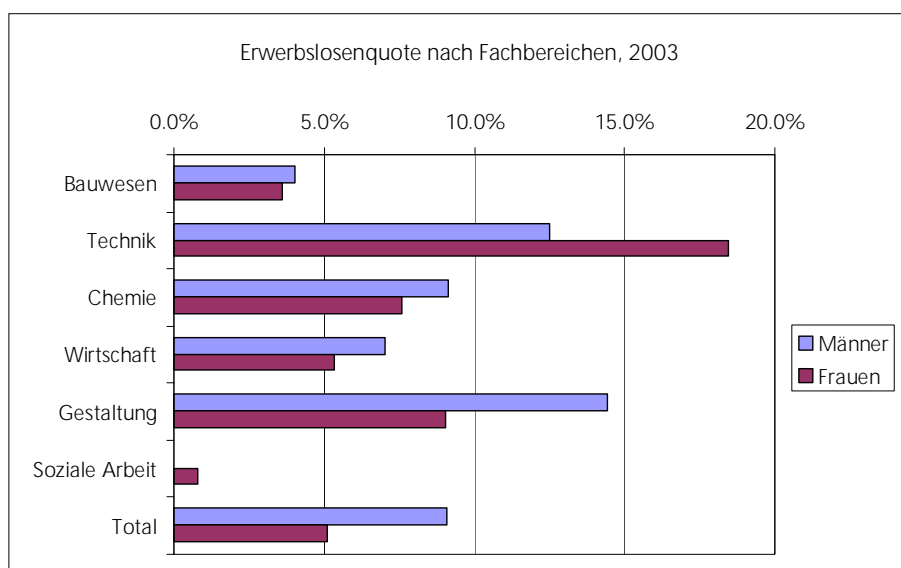
Erwerbslosenquote

Die Erwerbslosenquote misst den Anteil der erwerbslosen, stellensuchenden AbsolventInnen gemessen am Total der erwerbstätigen plus erwerbslosen AbsolventInnen der jeweiligen Abschlusskohorte. Sie zeigt somit auf, welcher Anteil der NeuabsolventInnen ein Jahr nach Abschluss des Studiums noch keine Stelle gefunden hat. Personen, die auf eine Erwerbstätigkeit verzichten, sind in diesem Indikator nicht berücksichtigt.

Insgesamt war im Jahr 2003 der Anteil der Erwerbslosen in allen Bereichen bei den Männern mit 9 Prozent höher als bei den Frauen (5%), mit einer Ausnahme: Frauen im Bereich Technik scheinen es bei der Stellensuche schwieriger zu haben, sie sind mit einer Erwerbslosenquote von 19 Prozent deutlich stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als die Männer mit knapp 13 Prozent (**Abbildung 9**).

Die sowohl bei den Männern wie Frauen überdurchschnittlich hohe Erwerbslosenquote im technischen Bereich ist wahrscheinlich vor allem konjunkturell bedingt: Hier spiegelt sich mit grosser Wahrscheinlichkeit der Einbruch des Stellenmarkts im Informatikbereich in jener Zeitperiode. Für Technikerinnen und Informatikerinnen, die sich in einem geschlechts-atypischen Umfeld bewegen, ist es bei knappem Arbeitsmarktangebot schwieriger, eine Stelle zu finden als für ihre männlichen Kollegen. Die wenigen Frauen, die ein technisches Studium bzw. ein Informatikstudium abgeschlossen haben, können vermutlich weniger auf bestehende Netzwerke zurückgreifen und haben mit Vorurteilen zu kämpfen, was die Stellensuche besonders erschweren dürfte.

Abbildung 9: Erwerbslosenquote der NeuabsolventInnen, 2003



NeuabsolventInnen = AbsolventInnen 1 Jahr nach Studienabschluss.
 Ausgewiesen werden vom BFS nur Angaben, die sich auf eine genügend grosse Fallzahl (mindestens 30 Beobachtungen pro Geschlecht und Fachbereich) beziehen.
 Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

4.2 Personal

Ziel 3 des Aktionsplans Chancengleichheit 2004 – 2007 lautet: „Der Anteil von Frauen im Lehrkörper und in leitenden Positionen an Fachhochschulen ist erhöht.“ Wir werden in der Folge die Entwicklung bei den Dozierenden (d.h. ProfessorInnen und sogenannt „übrige Dozierende“) und im Mittelbau betrachten.

Die Frage, wie sich der Frauenanteil in leitenden Positionen in den letzten Jahren entwickelt hat, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht beantworten. Leitungsfunktionen von DozentInnen etc. werden in den BFS-Statistiken nicht erhoben.¹⁷

4.2.1 Dozierende: Überblick nach Fachbereichen

Die aktuelle Situation

Insgesamt waren im Jahr 2005 in den BBT-Bereichen 17'200 Dozierende (ProfessorInnen plus übrige Dozierende), 11'800 Männer und 5'400 Frauen.¹⁸ Die Frauen machen somit knapp einen Drittel (31.4%) der DozentInnen aus. Die Unterschiede zwischen den Bereichen sind wie bei den Studierenden gross. In den TWD-Bereichen beträgt der Frauenanteil 18.5 Prozent gegenüber 47 Prozent in den neu integrierten GSK-Bereichen (Tabelle 11).

Tabelle 11: Dozierende nach Fachbereich, Anzahl Personen, 2005

	Anzahl Dozierende			Anteil der Dozierenden nach Fachbereich in %		Frauenanteil innerhalb Bereich in %
	Total	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Architektur, Bau- und Planungsw.	1'083	959	124	8.1	2.3	11.4
Technik und IT	2'289	2'101	188	17.8	3.5	8.2
Chemie und life sciences	308	256	52	2.2	1.0	16.9
Land- und Forstwirtschaft	223	182	41	1.5	0.8	18.4
Wirtschaft und Dienstleistungen	4'272	3'354	918	28.4	17.0	21.5
Design	1'216	803	413	6.8	7.6	34.0
Total TWD	9'391	7'655	1'736	64.9	32.1	18.5
Musik, Theater und andere Künste	2'238	1'498	740	12.7	13.7	33.1
Angewandte Linguistik	70	27	43	0.2	0.8	61.4
Soziale Arbeit	3'325	1'691	1'634	14.3	30.2	49.1
Angewandte Psychologie	247	125	122	1.1	2.3	49.4
Gesundheit	1'942	804	1'138	6.8	21.0	58.6
Total GSK	7'822	4'145	3'677	35.1	67.9	47.0
Total BBT-Bereiche (TWD+GSK)	17'213	11'800	5'413	100.0	100.0	31.4

Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

¹⁷ Aus inhaltlicher Sicht wäre es wünschenswert, Aussagen zur vertikalen Segregation an den Fachhochschulen machen zu können. Die entsprechenden Daten (Anteil Frauen in Leitungspositionen) müssten im Rahmen von vertiefenden Analysen separat bei den FH erhoben werden. Zum Zeitpunkt der Evaluation wurden alle sieben Fachhochschulen von Männern geleitet. Wie eine kurze Internetrecherche im Oktober 2006 zeigte, gibt es vereinzelte Departements- bzw. Teilschulleiterinnen oder Direktorinnen an der BFH, der FHNW, der FHZ, der HES-SO und der SUPSI. Keine Frauen sind im obersten Führungsgremium der FHO vertreten. Die personelle Zusammensetzung der operativen Leitung der ZFH ist übers Internet nicht ersichtlich. Die sieben Fachhochschulen sind alle unterschiedlich strukturiert, so dass für die Durchführung einer umfassenden Erhebung der leitenden Positionen zunächst eine einheitliche Basis definiert werden müsste.

¹⁸ Das Bundesamt für Statistik unterscheidet auf der Stufe der FH-Dozierenden die beiden Kategorien ProfessorInnen und übrige DozentInnen. Der Frauenanteil ist bei den ProfessorInnen geringer als bei den „übrigen Dozierenden“. Die einzelnen Fachhochschulen definieren aber jeweils selbst, welche intern verwendeten Bezeichnungen sie diesen beiden Kategorien zuordnen (Barben/Ryter 2003, 18), so dass Vergleiche nur beschränkt aussagekräftig sind. Wir haben deshalb nicht weiter zwischen den beiden Kategorien differenziert.

Entwicklung in den einzelnen Fachbereichen

Wie sich die Frauenanteile bei den Dozierenden insgesamt und in den verschiedenen Fachbereichen entwickelt haben, zeigt **Abbildung 10** (bzw. Tabelle 26 im Anhang, Abschnitt 7.4.2., inkl. absolute Zahlen).

Insgesamt hat der Anteil Dozentinnen seit 2001 deutlich zugenommen und zwar von etwas über 20 Prozent auf rund 30 Prozent im Jahr 2005. Dieser Anstieg ist allerdings fast ausschliesslich der Integration der GSK-Bereiche und insbesondere des Bereichs Gesundheit ab 2003 zu verdanken.

n In den **TWD-Bereichen** nimmt der Frauenanteil nur sehr langsam zu. Er ist von 16 Prozent (2001) auf 18.5 Prozent (2005) angestiegen. Am geringsten ist die Zunahme an Dozentinnen im Bereich Technik und IT (von 7.8 auf 8.4% bzw. neu 188 im Vergleich zu 156 Dozentinnen im Jahr 2001, vgl. Barben/Ryter 2003, 15). Die Technik bleibt somit Männerdomäne, auch hinsichtlich der Dozierendenzahlen. Die stärksten relativen Zuwächse an Dozentinnen verzeichneten die beiden kleineren Fachbereiche Chemie/Life Sciences (von 11.8 auf 16.9%, was einem relativen Zuwachs von plus 50% entspricht) und Land-/Forstwirtschaft (von 14 auf 18.4%). Auch wenn die jüngste Entwicklung betrachtet wird, zeigt sich ein wenig erfreuliches Bild. Von 2004 auf 2005 haben die Frauenanteile bei den Dozierenden einzig in den Bereichen Architektur und Design leicht zugenommen, während die Frauenanteile in den Bereichen Technik/IT, Chemie/Life Sciences und Land-/Forstwirtschaft jüngst gar wieder rückläufig sind bzw. stagnieren (Wirtschaft/DL).

Interessanterweise ist der Frauenanteil im Bereich Technik/IT mit 8 Prozent bei den Dozierenden grösser als bei den Studierenden in diesem Fachbereich (rund 5%). Weshalb ist das so? Dazu gibt es verschiedene mögliche Erklärungen, zum Beispiel, dass unter den Dozentinnen viele Ausländerinnen oder Uni- bzw. ETH-Absolventinnen oder Fachfrauen mit anderem Hintergrund sind. Oder der Dozentinnenanteil ist vergleichsweise höher, weil Frauen für „weiche“ Fächer (wie z.B. Englischunterricht) engagiert werden? Oder die Fachhochschulen sind besonders attraktive Arbeitgeber für Frauen mit einem technischen Hochschulabschluss (attraktiver als private Arbeitgeber)? Die Frage lässt sich anhand der Daten nicht beantworten.

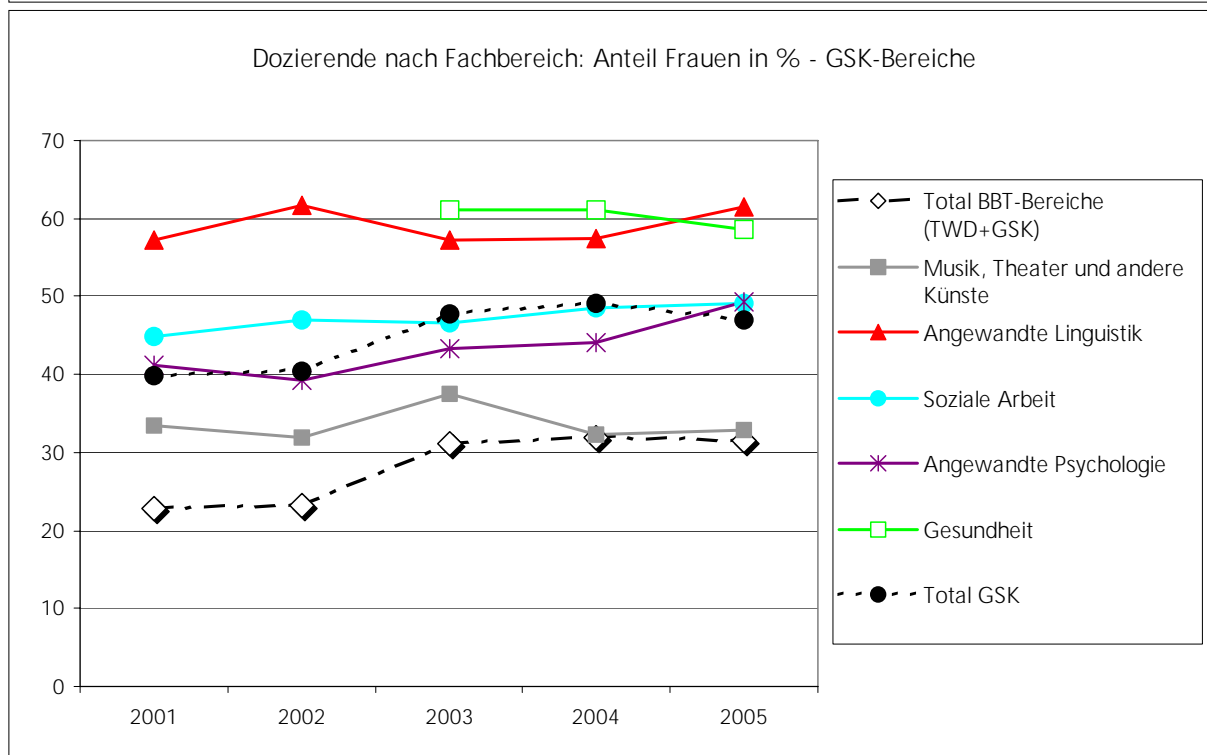
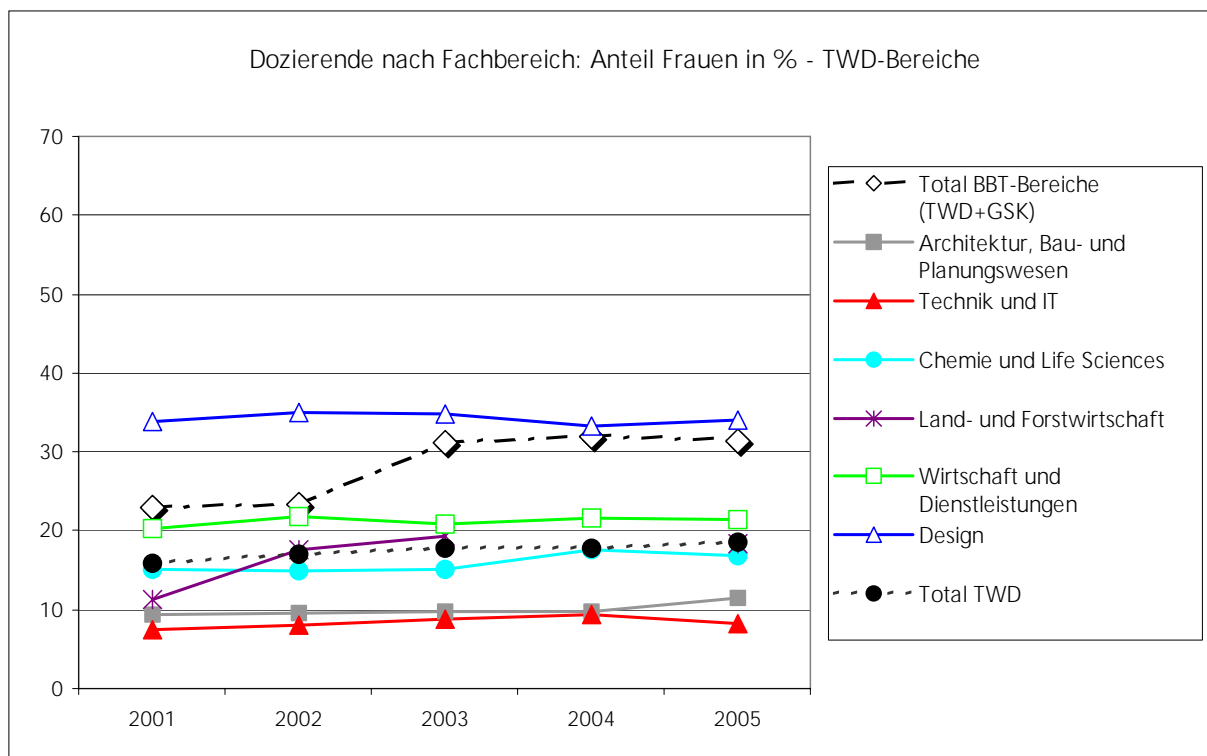
n Die weiblich geprägten **GSK-Bereiche** weisen nicht nur einen hohen Studentinnenanteil auf. Auch bei den Dozierenden sind die Frauen mit einem Anteil von insgesamt fast 50 Prozent gut vertreten. Allerdings ist der Frauenanteil im Lehrkörper geringer als bei den Studierenden (70 Prozent Frauen) und auch hier verläuft die jüngste Entwicklung je nach Fachbereich unterschiedlich. Im zur Zeit zweitgrössten GSK-Bereich Gesundheit war in den letzten beiden Jahren eine Abnahme zu verzeichnen. Allerdings sind hier mit rund 60 Prozent noch immer überdurchschnittlich viele Frauen engagiert. Im zahlenmässig bedeutendsten GSK-Bereich Sozialarbeit hat der Frauenanteil von 45 auf 49 zugenommen. Dort und im Bereich Angewandte Psychologie ist die Geschlechterverteilung auf DozentInnenstufe mit je etwa 50 zu 50 ausgegogen.

DozentInnen nach Fachbereichen und Fachhochschulen

Tabelle 28 im Anhang zeigt die aktuellen DozentInnenzahlen pro Fachbereich und nach Fachhochschule auf. Dabei zeigen sich zum Teil grosse Differenzen zwischen den einzelnen Fachhochschulen. Die Frauenanteile liegen zwischen 11 Prozent (FHO) und 23 Prozent (ZFH) für die TWD-Bereiche und zwischen 32 Prozent (SUPSI) und 56 Prozent (HES-SO) für die GSK-Bereiche.

Im folgenden Abschnitt werden wir die Veränderung des Frauenanteils zwischen 2001 und 2005 in den einzelnen Fachhochschulen für die TWD-Bereiche näher beleuchten.

Abbildung 10: Dozierende im BBT-Bereich nach Fachbereich und Geschlecht, Frauenanteile ab 2000



Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

4.2.2 Dozierende Technik, Wirtschaft, Design nach Fachhochschulen

Tabelle 12 zeigt die aktuelle DozentInnenzahl pro Fachbereich nach Fachhochschule auf sowie – für die TWD-Bereiche – einen Vergleich mit den entsprechenden Frauenanteilen im Jahr 2001 (Barben/Ryter 2003, 15). Dabei zeigen sich nach wie vor grosse Differenzen zwischen einzelnen Fachhochschulen. Auch ist die Entwicklung an den verschiedenen Schulen je nach Fachbereich unterschiedlich verlaufen.

Überdurchschnittlich zugenommen haben die Frauenanteile seit 2001 an der BFH, der FHNW, der SUPSI und der FHZ. Aber auch in diesen Schulen gibt es (wie in den anderen) Bereiche, in welchen die Frauenanteile nicht zu-, sondern abgenommen haben. So hat z.B. der vergleichsweise sehr hohe Frauenanteil der SUPSI im Bereich Technik von ehemals 19 Prozent auf (immer noch hohe) 12 Prozent abgenommen, da seither die absolute Zahl der Frauen konstant blieb, die Zahl der männlichen Dozierenden aber zugenommen hat.

In der FHO hat der Frauenanteil in sämtlichen angebotenen Fachbereichen abgenommen. Es gibt keine Schule, in welcher umgekehrt ein Zuwachs in allen Bereichen zu verzeichnen war.

Tabelle 12: Dozierende TWD nach Fachbereich, Fachhochschule und Geschlecht, 2005; Anzahl Personen total und Frauen, Frauenanteile in Prozent, Veränderung zu 2001 in Prozentpunkten

		BFH	HES-SO/S2	FHNW	FHZ	SUPSI	FHO	ZFH	Andere	Total alle FH
Architektur, Bau-, Planungswesen	Ntot.	261	186	160	144	67	152	113	-	1'083
Frauen	N	16	31	21	13	9	16	18	-	124
Frauenanteil in %	%	6.1	16.7	13.1	9.0	13.4	10.5	15.9	-	11.4
<i>Veränderung Frauenanteil zu 2001 *</i>	<i>+/-%</i>	<i>-2.3</i>	<i>+8.2</i>	<i>+3.9</i>	<i>+5.9</i>	<i>+8.6</i>	<i>-3.6</i>	<i>+2.7</i>		<i>+2.1</i>
Technik und IT	Ntot.	323	579	507	182	107	313	278	-	2'289
Frauen	N	28	58	43	11	13	20	15	-	188
Frauenanteil in %	%	8.7	10.0	8.5	6.0	12.1	6.4	5.4	-	8.2
<i>Veränderung Frauenanteil zu 2001</i>	<i>+/-%</i>	<i>+3.4</i>	<i>+0.6</i>	<i>-0.5</i>	<i>+1.0</i>	<i>-7.0</i>	<i>-1.2</i>	<i>-1.6</i>		<i>+0.4</i>
Chemie und Life Sciences	Ntot.	20	144	56	-	-	-	88	-	308
Frauen	N	5	17	6	-	-	-	24	-	52
Frauenanteil in %	%	25.0	11.8	10.7	-	-	-	27.3	-	16.9
<i>Veränderung Frauenanteil zu 2001</i>	<i>+/-%</i>	<i>+13.9</i>	<i>+8.6</i>	<i>-0.4</i>				<i>-8.7</i>		<i>+5.1</i>
Land- und Forstwirtschaft	Ntot.	183	40	-	-	-	-	-	-	223
Frauen	N	33	8	-	-	-	-	-	-	41
Frauenanteil in %	%	18.0	20.0	-	-	-	-	-	-	18.4
<i>Veränderung Frauenanteil zu 2001</i>	<i>+/-%</i>	<i>+7.4</i>	<i>+6.9</i>							<i>+4.4</i>
Wirtschaft und Dienstleistungen	Ntot.	385	766	775	1'117	192	493	375	169	4'272
Frauen	N	52	232	198	204	48	70	92	22	918
Frauenanteil in %	%	13.5	30.3	25.5	18.3	25.0	14.2	24.5	13.0	21.5
<i>Veränderung Frauenanteil zu 2001</i>	<i>+/-%</i>	<i>+1.6</i>	<i>-0.3</i>	<i>+5.3</i>	<i>+4.2</i>	<i>+3.7</i>	<i>-7.0</i>	<i>+0.4</i>	<i>+6.3</i>	<i>+1.2</i>
Design	Ntot.	45	377	176	235	87	-	334	-	1'254
Frauen	N	20	115	58	91	22	-	122	-	428
Frauenanteil in %	%	44.4	30.5	33.0	38.7	25.3	-	36.5	-	34.1
<i>Veränderung Frauenanteil zu 2001</i>	<i>+/-%</i>	<i>+13.0</i>	<i>+4.9</i>	<i>+2.5</i>	<i>-2.6</i>	<i>+8.6</i>		<i>-4.9</i>		<i>+0.4</i>
Total TWD (alte BBT-Bereiche)	Ntot.	1'217	2'092	1'674	1'678	453	958	1'188	169	9'429
Frauen	N	154	461	326	319	92	106	271	22	1'751
Frauenanteil in %	%	12.7	22.0	19.5	19.0	20.3	11.1	22.8	13.0	18.6
<i>Veränderung Frauenanteil zu 2001</i>	<i>+/-%</i>	<i>+3.6</i>	<i>+2.6</i>	<i>+3.9</i>	<i>+4.7</i>	<i>+4.3</i>	<i>-3.0</i>	<i>+0.7</i>	<i>+3.0</i>	<i>+2.6</i>

* Veränderung Frauenanteile zu 2001 in Prozentpunkten: Vergleich mit Frauenanteilen Dozierende 2001 (Barben/Ryter 2003, 15).

Anmerkung: Exkl. DozentInnen, die mehrere Fachbereiche unterrichten bzw. sonst nicht zuordenbar sind.

Quelle: BFS; Darstellung BASS.

4.2.3 Mittelbau

Wie die Situation beim akademischen Nachwuchs, d.h. im Mittelbau aussieht, ist in **Abbildung 11** bzw. Tabelle 27 im Anhang ersichtlich.

Die Frauenanteile bei den AssistentInnen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind etwas niedriger als bei den Dozentinnen, haben sich aber insgesamt ähnlich entwickelt, von gut 21 Prozent im Jahr 2001 auf 30 Prozent (2005). Auch hier ist die Zunahme hauptsächlich der Integration der GSK-Bereiche zu verdanken.

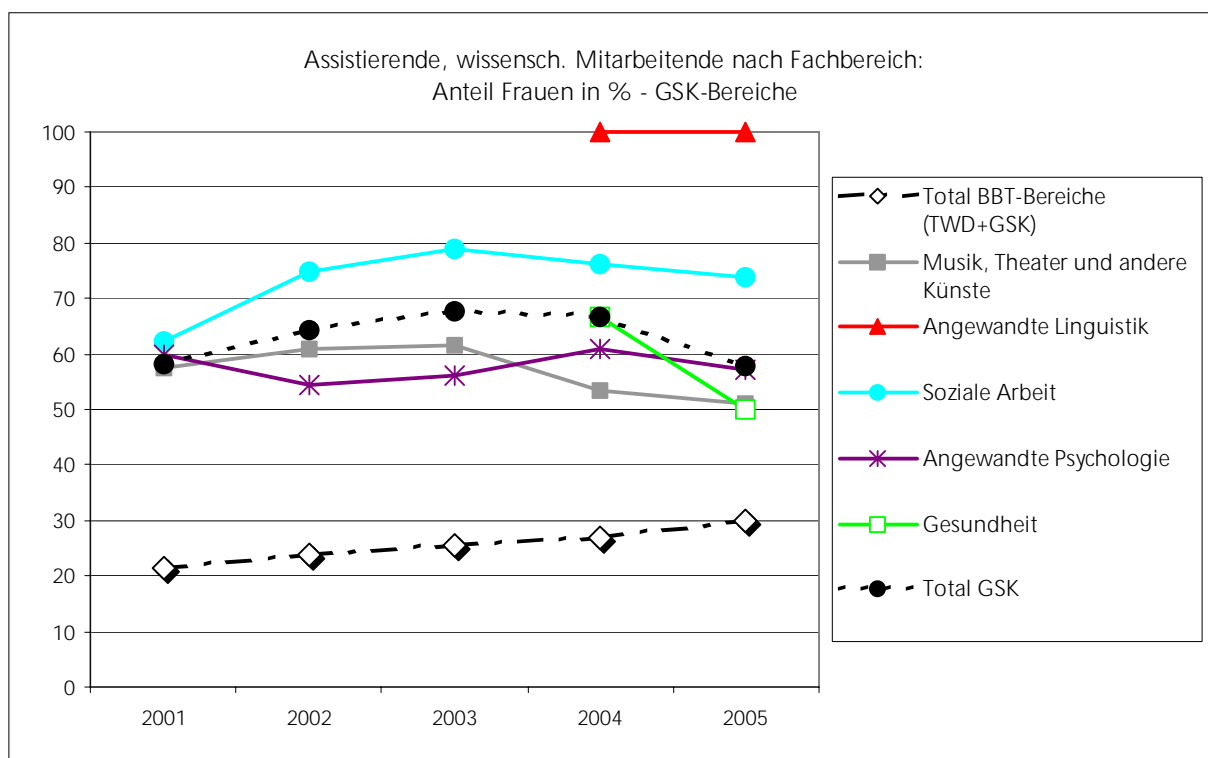
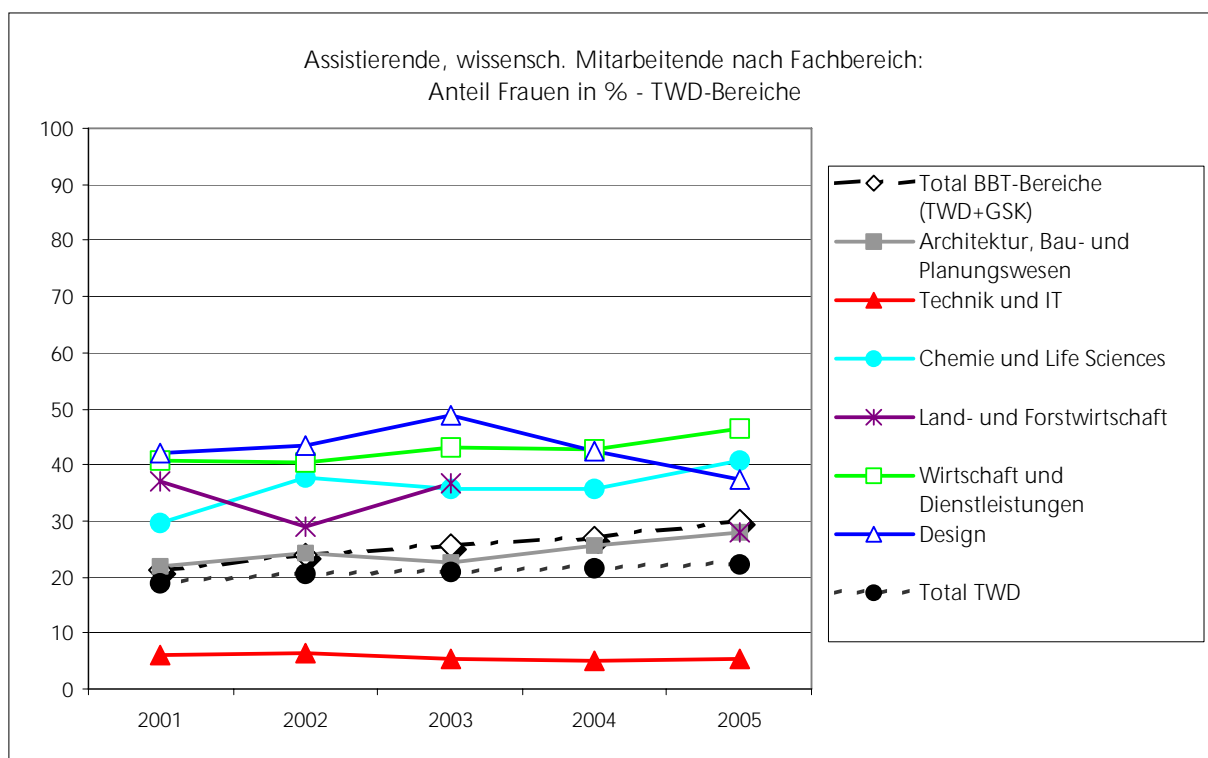
n In den bisherigen BBT-Bereichen haben sich die Frauenanteile im Mittelbau unterschiedlich entwickelt. Insgesamt war für die TWD-Bereiche eine Zunahme um 3 Prozentpunkte zu verzeichnen; der Frauenanteil liegt mit aktuell 22 Prozent zwischen demjenigen bei den Dozierenden (18.5%) und dem Frauenanteil bei den Studierenden (26.6%).

n Zugenommen hat die Vertretung der Frauen in den Bereichen Chemie, Wirtschaft und Architektur.

n Im Bereich Wirtschaft und Dienstleitungen ist die Verteilung der Geschlechter mit fast 50 zu 50 sehr ausgewogen; der Frauenanteil ist in diesem Bereich im Mittelbau nun höher als bei den Studierenden.

n Eine Abnahme des Frauenanteils war hingegen im Design und – wenn auch auf tiefen Niveau - in der Technik/IT (von 6.1 auf 5.3%) zu verzeichnen.

Abbildung 11: Assistierende / wissenschaftliche MitarbeiterInnen im BBT-Bereich nach Fachbereich und Geschlecht, Entwicklung Frauenanteile 2000 - 2005



Quelle: BFS Berufsbildungsindikatoren; Darstellung BASS.

4.3 Zusammenfassende Beurteilung

Anhand der Auswertung der Hochschulindikatoren des Bundesamtes für Statistik haben wir auf zwei Ebenen untersucht, wie sich die Geschlechterverhältnisse an den Fachhochschulen unter Bundeskompetenz in den letzten Jahren verändert haben: Einerseits haben wir auf Ebene der Studierenden die Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Fachbereichen bzw. Studiengängen sowie nach Fachhochschulen untersucht und diese ergänzt mit den wichtigsten Indikatoren zu Studienverlauf, Studienerfolg/Ab-schlüssen und zur Erwerbssituation der AbsolventInnen. Andererseits haben wir die Veränderung in der personellen Zusammensetzung der Fachhochschulen genauer unter die Lupe genommen und die Entwicklung des Frauenanteils bei den Dozierenden und im Mittelbau analysiert. Der Schwerpunkt der Analysen liegt auf den alten BBT-Bereichen (TWD), auf welche die meisten Massnahmen und Projekte des Chancengleichheits-Programm zielen.

Wie es zu den Veränderungen gekommen ist und wie weit diese in einem direkten Zusammenhang mit den durch das Bundesprogramm finanzierten Projekten und Massnahmen stehen, lässt sich anhand der Auswertungen der BFS-Daten nicht direkt beantworten. Wir werden darauf auch in Kapitel 0 nochmals zurückkommen.

Ergebnisse

Die quantitativen Analysen zeigen ein gemischtes Bild. An den Fachhochschulen herrscht nach wie vor eine starke horizontale Segregation der Geschlechter nach (Sub-)Disziplinen und Fachbereichen und zwar auf allen Ebenen, sowohl bei den Studierenden wie auch (etwas weniger ausgeprägt) im Mittelbau und bei den DozentInnen. Insgesamt holen die Frauen aber auf. Ein beträchtlicher Teil der Zuwächse ist der Integration der GSK-Bereiche zu verdanken. Aber auch in den bisherigen BBT-Bereichen sind die Frauen insgesamt zunehmend besser vertreten.

Studierende: generelle Entwicklung

Die folgenden Punkte fassen die wichtigsten Entwicklungen auf Ebene der Studierenden zusammen.

40 Prozent der Studierenden in den BBT-Bereichen sind Frauen. Die Studienwahl ist aber in den traditionell männer- bzw. frauendominierten Bereichen immer noch stark geschlechtsspezifisch geprägt. Das grösste Gefälle zwischen den Geschlechtern zeigt sich im Bereich Technik und IT, wo die Frauen nur knapp 6 Prozent der StudienanfängerInnen ausmachen. Ebenfalls stark geschlechtsspezifisch geprägt sind der Studiengang Wirtschaftsinformatik (12% Frauen) sowie die Bereiche Architektur, Bau- und Planungswesen (22% Frauen) und Land- und Forstwirtschaft (30% Frauen). Auf der anderen Seite sind die meisten der neu unter Bundeskompetenz fallenden GSK-Bereiche stark frauendominiert mit Frauenanteilen von mindestens 70 Prozent (mit Ausnahme des Bereichs Musik/Theater/Künste, 56% Frauen), Tendenz in den meisten Bereichen zuletzt eher noch zunehmend (mit Ausnahme des Bereichs Soziale Arbeit).

Die horizontale Segregation beginnt schon vor der Studienwahl mit der Wahl einer Fachrichtung für die Erlangung der Berufsmatura, ist dort aber noch weniger stark ausgeprägt. So liegt zum Beispiel der Frauenanteil bei den Berufsmaturaabschlüssen technischer Fachrichtung bei 12 Prozent und ist somit doppelt so gross als derjenige bei den StudienanfängerInnen. Das Potenzial an künftigen Fachhochschul-Studentinnen wäre nicht nur in der Technik, sondern auch in anderen Fachbereichen grösser. Zuletzt lag der Frauenanteil bei den Berufsmaturitäten bei 44 Prozent. Allerdings beginnen nur wenige Frauen, die eine Berufsmatura abgeschlossen haben, im Laufe der nächsten Jahre mit einem Studium. Die Übertrittsquote der Frauen ist im gesamtschweizerischen Durchschnitt mit rund 30 Prozent nur halb so gross

wie diejenige der Männer (70%).¹⁹ Ein beträchtliches Potenzial an Fachhochschulstudentinnen wäre zudem bei den Quereinsteigerinnen vorhanden (AbsolventInnen einer gymnasialen Matura oder Diplommittelschule sind zu über 50 Prozent Frauen).

Veränderungen in den alten BBT-Bereichen (TWD)

n Der Frauenanteil hat in den TWD-Bereichen kontinuierlich zugenommen, von 17 Prozent (1997/98) auf rund 22 Prozent zum Zeitpunkt der Lancierung des Aktionsplans Chancengleichheit (2000/01) und weiter auf aktuell rund 29 Prozent (2005/06, bezogen auf die Neueintritte). Diese Entwicklung hat allerdings nicht in allen Bereichen bzw. Studiengängen stattgefunden. Seit jeher konstant hoch ist der Frauenanteil im Bereich Design (aktuell 57%). Der stärkste Zuwachs war im Bereich Chemie/Life Science zu verzeichnen (von weniger als 20 auf über 40%). In den übrigen männerdominierten TWD-Bereichen haben zwar die Frauenanteile auch mehr oder weniger stark zugenommen, zum Teil stagniert aber die jüngste Entwicklung oder es sind gar Rückschritte zu verzeichnen. Auch ist zu beachten, dass die absoluten Studentinnenzahlen in diesen Bereichen zum Teil sehr gering sind und die Frauenanteile entsprechend starken Schwankungen unterworfen sind.

n Gerade im Bereich Technik/IT, in welchem die geschlechtsspezifische Segregation am grössten ist, hat der Frauenanteil bei den neu eintretenden Studierenden in den letzten zwei Jahren wieder leicht abgenommen (von 6.1% auf 5.8%, bzw. 150 versus 144 Eintritte von Frauen). Auf die Situation in diesem Fachbereich kommen wir anschliessend noch ausführlicher zu sprechen.

n In der Studienrichtung Architektur stagniert die Zahl der Studienanfängerinnen erstmals, nachdem sie zuvor stetig zugenommen hatte, während die Zahl der Männer weiter ansteigt. Der Frauenanteil ist deshalb in den letzten zwei Jahren erstmals wieder gesunken, von 35 auf 19 Prozent. Erfreulich ist die Entwicklung dagegen bei den BauingenieurInnen, der zweitgrössten Studienrichtung des Bereichs Architektur, Bau- und Planungswesen. Dort hat sich der Frauenanteil bei den Neueintritten seit 2000/01 fast verdoppelt und liegt seither bei rund 12 Prozent (jeweils rund 30 Frauen pro Jahrgang).

n Im Bereich Wirtschaft und Dienstleistungen, dem auf die Studierendenzahlen bezogen grössten Fachbereich, ist das Geschlechterverhältnis insgesamt mit einem Frauenanteil von zuletzt fast 40 Prozent bei den Neueintritten in der Zwischenzeit ziemlich ausgewogen. 1997/98 waren in diesem Bereich erst 30 Prozent der Studierenden Frauen. Entgegen dem Trend verläuft die Entwicklung jedoch in der Wirtschaftsinformatik. Der Frauenanteil bei den Neueintritten ist in diesem (vergleichsweise technischen) Studiengang von 20 Prozent im Wintersemester 2001/02 auf 12 Prozent gesunken.

Die Situation im Bereich Technik/IT

Im Bereich TechnikInformationstechnologie geht die Aufweichung der Geschlechtersegregation nur sehr harzig vor sich. Nach ersten Fortschritten in den Anfangsjahren der Fachhochschulen – der Frauenanteil erhöhte sich kontinuierlich von 2 Prozent der Neueintritte (1997/98) bis knapp 6 Prozent (2001/02) – stagnieren die Frauenanteile bei den StudienanfängerInnen in den letzten vier Jahrgängen im Bereich von 5 bis 6 Prozent (je 140 bis 150 Neueintritte). In den meisten technischen Studiengängen liegen die Frauenanteile durchwegs unter der 10-Prozentmarke und teilweise (je nach Studienrichtung und Jahrgang) auch bei Null. Nur in wenigen technischen Studiengängen wird die 10-Prozentmarke bei den Neueintritten wenigstens ab und zu erreicht oder gar übertroffen (Medieningenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen und zuletzt in der Mechatronik und in der Gebäudetechnik). In der Informatik ist die Zahl der Studienanfängerinnen in den letzten drei Jahren zurückgegangen. Der Frauenanteil liegt noch bei 6.3 Prozent. Le-

¹⁹ Im Tessin ist die Übertrittsquote der Frauen gemäss einer Untersuchung der SUPSI höher. Die regionalen Unterschiede konnten jedoch mangels Daten nicht weiter vertieft werden.

diglich in den Studiengängen Mikrotechnik, Telekommunikation und Systemtechnik zeigt sich ein relativ steter Trend zu einer Erhöhung des Frauenanteils, allerdings auf nach wie vor tiefem Niveau (zuletzt: 9.2% / 8.5% / 4.5%).

Wie sieht das Potenzial an Studentinnen für den Bereich Technik aus? Frauen sind bei den Berufsmaturitäten technischer Richtung noch immer stark in der Minderheit. Doch das Potenzial wäre mit einem relativ konstanten Frauenanteil von rund 10 Prozent bei den technischen Berufsmaturitätsabschlüssen in den letzten 10 Jahren, Tendenz steigend (zuletzt 12%), doch deutlich grösser als dies die Studienanfängerinnenquoten von lediglich 5 bis 6 Prozent vermuten lassen würden.

Der Bereich Technik/IT sticht auch bezüglich der Indikatoren zum Studienerfolg und der Erwerbssituation der AbsolventInnen heraus:

Frauen, die sich zunächst für ein technisches Fachhochschulstudium eingeschrieben haben, wechseln besonders häufig die Studienrichtung und schliessen danach in einem anderen Bereich ab. Oder sie geben das Studium ganz auf. Die Studienabbruchquote ist bei den Technik-IT-Studentinnen mit Abstand am höchsten. Dies wirkt sich auf die Abschlüsse aus. Der Frauenanteil ist bei den Abschlüssen im Bereich Technik/IT denn auch mit maximal 4.6 Prozent im Jahr 2004 durchwegs tiefer als bei den Eintritten - im Gegensatz zu allen übrigen Fachbereichen, in welchen sich das Geschlechterverhältnis bei den Abschlüssen in etwa parallel zu demjenigen bei den Eintritten entwickelt. Die Gründe für die Studienabbrüche sind leider nicht erfasst.

Interessant ist, dass die durchschnittliche Studiendauer der Frauen, die ein technisches Studium abgeschlossen haben, etwas kürzer ist als bei den Männern. Auch ist die Repetitionsquote der Studentinnen im Bereich Technik im ersten Studienjahr etwas tiefer als bei den Männern. Ein Grund dafür könnte darin liegen, dass Frauen, denen das Studium nicht entspricht, dieses schon kurz nach Beginn aufgeben und gar nicht erst zu den Prüfungen antreten. Ob dem so ist, lässt sich aber anhand der Daten nicht beantworten.

Denjenigen Frauen, die ein technisches Fachhochschul-Studium erfolgreich abgeschlossen haben, weht schliesslich auf dem Arbeitsmarkt ein besonders rauer Wind entgegen. Dies war zumindest im Jahr 2003 der Fall, wie die Ergebnisse der AbsolventInnenbefragung 2003 zeigen: Während über alle Fachbereiche gesehen mehr Männer als Frauen ein Jahr nach Abschluss des Studiums noch keine Stelle gefunden hatten (9% im Vergleich zu 5%), ist die Situation bei den AbsolventInnen eines technischen Studiengangs umgekehrt. Frauen im Bereich Technik/IT waren mit einer Erwerbslosenquote von 19 Prozent deutlich stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als die Männer mit knapp 13 Prozent. Dafür gibt es wahrscheinlich konjunkturelle Gründe. Der Einbruch des Stellenmarkts im Informatikbereich fällt in jene Zeitperiode. Ein knappes Stellenangebot lässt den Arbeitgebern mehr Raum für Selektion und auch für Diskriminierungen. Die Wahrscheinlichkeit ist gross, dass es für Informatikerinnen, die sich sowieso schon in einem geschlechtsuntypischen Umfeld bewegen, schwieriger wird eine Stelle zu finden, wenn diese rar sind.

DozentInnen und Mittelbau

Die Frauen sind im Mittelbau und bei den Dozierenden mit je rund 30 Prozent insgesamt schlechter vertreten als bei den Studierenden (40%). Der Frauenanteil ist – anders als etwa bei den Universitäten - unter den Dozierenden mit 31.4 Prozent sogar etwas höher als im Mittelbau (30%).²⁰ Auf beiden Ebenen haben die Frauenanteile seit 2001 zugenommen, vor allem bedingt durch die Integration der GSK-Berufe, in

²⁰ Eine vertikale Segregation gibt es sehr wohl auch an den Fachhochschulen. Der Frauenanteil ist bei den ProfessorInnen geringer als bei den „übrigen Dozierenden“. Und Frauen sind in den Schulleitungen untervertreten. Die vertikale Segregation konnte allerdings im Rahmen der vorliegenden Evaluation nicht im Detail untersucht werden (vgl. Fussnoten 17 und 18).

welchen die Geschlechterverteilung sehr ausgewogen ist (bei den Dozierenden) bzw. die Frauen in der Mehrheit sind (Mittelbau).

In den alten BBT-Bereichen war in den letzten fünf Jahren eine geringe Zunahme des Dozentinnenanteils zu verzeichnen, von 16 auf 18.6 Prozent. Der Frauenanteil hat insgesamt betrachtet in allen Fachbereichen mehr oder weniger stark zugenommen:

n In den Bereichen Design und Technik/IT sind anteilmässig die geringsten Zunahmen zu verzeichnen, allerdings auf unterschiedlichem Niveau. Im Bereich Technik/IT hat sich der Frauenanteil netto von 7.8 Prozent (156 Frauen) auf 8.2 Prozent (188 Frauen) erhöht. Interessanterweise sind die Frauen unter den DozentInnen in diesem Bereich seit jeher stärker vertreten als bei den Studierenden und im Mittelbau, wenn auch auf tiefem Niveau.

n Am meisten zugelegt haben die Dozentinnen in den Bereichen Chemie und Life Sciences sowie Land- und Forstwirtschaft mit einer Zunahme um je rund 5 Prozentpunkte.

n Im grössten Fachbereich, Wirtschaft und Dienstleistungen, hat sich die Zahl der Dozierenden in den letzten fünf Jahren mit dem Ausbau der Fachhochschulen und der Einrichtung von neuen Studiengängen zwar fast verdoppelt. Die Frauen konnten davon aber nur unwesentlich profitieren. Der Frauenanteil hat um lediglich einen Prozentpunkt zugenommen.

n Auch in den Bereichen Technik/IT und Design waren nur minime Zuwächse zu verzeichnen. Die Frauenanteile erhöhten sich in diesen Fachbereichen um knapp einen halben Prozentpunkt im Vergleich zu 2001.

Die Entwicklung verlief jedoch nicht in allen Fachhochschulen gleich. In der FHO hat der Frauenanteil bei den Dozierenden in sämtlichen Fachbereichen seit 2001 abgenommen. In den anderen sechs Fachhochschulen haben die Frauenanteile in den TWD-Bereichen insgesamt zugenommen, aber jeweils nicht in allen Bereichen.

Das Potenzial zur Erhöhung des Dozentinnenanteils bei neuen Stellenbesetzungen im Zuge des Ausbaus der Fachhochschulen wurde somit nur sehr beschränkt wahrgenommen.

5 Erfolg und Wirkung der Projekte

In diesem Kapitel fragen wir nach dem Beitrag der Projekte zur Förderung der Gleichstellung an den Fachhochschulen. Konkret gehen wir folgenden Fragefeldern der Ausschreibung BBT nach:

- n (1) Welche Massnahmen wurden zur Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen ergriffen? (F2.1)
- n (2) Welchen Erfolg haben sie auf die Nachfrage von Frauen nach traditionellerweise stark männlich geprägten Ausbildungsgängen? (F3.1)
- n (3) Wie lässt sich deren Wirkung qualitativ beurteilen? (F2.1)
- n (4) Welches ist die Nachhaltigkeit (F3.2) und der Transfererfolg (F3.5) der Projekte?

Das Kapitel ist wie folgt aufgebaut:

In Abschnitt 5.1 erfolgt ein Überblick über den gesamten Programmteil Projekte. Wir zeigen, wie sich das Projektvolumen auf die verschiedenen Projekttypen gliedert, und welche Zielgruppen berücksichtigt worden sind.

In Abschnitt 5.2 erfolgt die Beurteilung von Projekterfolg, Wirkung und Nachhaltigkeit der acht für die Evaluation ausgewählten Projekte. Die Analyse wird nach den anvisierten Zielgruppen gegliedert.

5.1 Überblick über den Programmteil Projekte

Insgesamt wurden im Bundesprogramm seit Beginn bis Juni 2006 9.5 Millionen Franken für Projekte bewilligt. **Tabelle 13** zeigt, wie sich der Projektkredit auf die verschiedenen Massnahmen aufteilen. Fast die Hälfte der Projektsumme (46%) ging an Motivationsprojekte. An zweiter Stelle, mit 16 Prozent, wurden Mentoring Projekte unterstützt. Projekte zur Vernetzung und für neue Studiengänge sind mit 13 bzw. 11 Prozent vertreten. Gender Studies und Gender Mainstreaming wurden mit sechs bzw. sieben Prozent der Projektsumme unterstützt.

Bis zum Untersuchungszeitpunkt (Juni 2006, nach rund 18 Monaten) wurden in der zweiten Programmphase rund 4 Millionen für Projekte gesprochen. Projekte, welche die Promotion eines Fachhochschulstudiums generell und der technischen Studiengänge im Besonderen fokussieren, nehmen in der zweiten Periode zwei Drittel des bisher gesprochenen Projektkredites in Anspruch und sind gegenüber der ersten Periode von 1.7 auf 2.6 Millionen Franken angestiegen. Der Anstieg ist nicht allein auf die Wiederholung der Technikschnuppertage für Sekundarschülerinnen zurückzuführen. Vielmehr wurden Projekte lanciert, die sich an andere Zielgruppen richten. Dazu zählen zum Beispiel die „Info-Lunches“, die sich an Berufsschülerinnen wenden oder das Pilotprojekt „Future ingénieurs“, das sich an fachfremde Quereinsteigerinnen (wie Berufsfrauen, Studienabschreckerinnen einer Universität) oder gymnasiale Maturandinnen richtet und einen Beitrag von einer halbe Million erhalten hat.

Für die Mentoring-Programme wurde bisher etwa gleich viel ausgegeben wie im Aktionsplan I. Bei allen anderen Projektinhalten ist das Projektvolumen bis zum Evaluationszeitpunkt gesunken. Insgesamt stehen jedoch noch gut eine Millionen Franken für Projekte zur Verfügung, so dass sich bis Ende 2007 die Anteile nach Projektinhalten wie auch deren absolute Beträge ändern können.

Tabelle 13: Aufteilung des Programmkredits auf die Massnahmenbereiche (Stand Juni 2006)

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

Quelle: BBT Projektdatenbank und Liste der bewilligten Projekte, Stand Juni 2006.

In der nachfolgenden **Tabelle 14** haben wir die Massnahmen nach der primären Zielgruppe gegliedert. Dabei haben wir uns auf die Projektbeschreibung in der Projektdatenbank und in der Liste der bewilligten Projekte des BBT abgestützt. Insgesamt wurden bis zum Untersuchungszeitpunkt (Juni 2006) 96 Projektbeiträge gesprochen. Davon zählen 31 zu einem Projekttyp, den wir von der Untersuchung ausgeschlossen haben: Die 13 Vernetzungsprojekte, die sich an GleichstellungsexpertInnen und andere interessierte Personen richten, und 18 Beiträge an Kindertagesstätten zwecks Verbesserung der Rahmenbedingungen für Studium bzw. Berufstätigkeit.

Gut 40 Prozent aller Projekte sind Informationskampagnen, die sich an Schülerinnen der Sekundarstufe I und II richten. An zweiter Stelle stehen 13 Projekte, die sich an Studentinnen wenden. Sie beinhalten Mentoringprogramme und eine gendergerechte Anpassung von Lehrgängen. An die anderen Zielgruppen (Dozierende/Mittelbau, Absolventinnen und Führungskräfte bzw. die ganze Institution) wenden sich jeweils fünf bis drei Projekte.

Tabelle 14: Aufteilung aller durchgeführten Projekte nach Zielgruppen (Stand Juni 2006)

Zielgruppen	Projekthalt	Anzahl Projekte		Total N
		Aktionsplan I	Aktionsplan II	
Sekundar-, Berufsschülerinnen Gymnasiastinnen und Quereinsteigerinnen	Techniktage, Information, Werbung	17	22	39
Studentinnen	Neue Studiengänge	7	1	8
	Mentoring	1	4	5
Absolventinnen	Weiterbildung, NDS	2	1	3
Dozierende, Mittelbau	Mentoring, Weiterbildung		3	3
GleichstellungsexpertInnen	Vernetzung, Ausbildung*	9	4	13
Führungskräfte, Institution insgesamt	Gender Mainstreaming	2	3	5
	Kindertagesstätten**	7	11	18
Forschung, Forschende	Gender Studies	1	1	2
Total		46	50	96

* Projekte, die sich an GleichstellungsexpertInnen richten, sind nicht Gegenstand dieser Evaluation.

** Kinderbetreuungsplätze werden in der Evaluation nicht berücksichtigt.

Quelle: BBT Projektdatenbank und Liste bewilligter Projekte (Stand Juni 2006).

Inhalt der Massnahmenbereiche und der untersuchten Projektbeispiele

Sekundar-, Berufsschülerinnen, Gymnasiastinnen

Der grösste Anteil der Projekte (39) werben um zukünftige Studentinnen: Sekundar-, Berufsschülerinnen und Maturandinnen oder auch Quereinsteigerinnen sollen zu einem Technikstudium an der Fachhoch-

schule motiviert werden. Ziel dieser Massnahmen ist es, den Studentinnenanteil in der Studienrichtung Technik zu erhöhen.

Drei solcher Projekte waren Gegenstand unserer Analyse: Die Technikschnuppertage der BFH (TST BFH) und der SUPSI (PromTec) sowie das Vorbereitungsjahr „Future ingénieurs“ der HEIG-VD. Die TST werden seit längerem an allen FH der Schweiz durchgeführt. Sie sind etabliert und gehören mittlerweile zum Standard der Fachhochschulen. „Future ingénieurs“ der HEIG-VD richtet sich an Gymnasiastinnen und Quereinsteigerinnen. Es steht für ein innovatives Pilotprojekt das einmalig ist für die Schweiz und im 2006 nun zum dritten Mal durchgeführt wird.

n **„PromTec SUPSI“ und „Technikschnuppertage der BFH (TST BFH)“**: Mit den Technikschnuppertagen (TST) sollen junge Frauen für ein Fachhochschulstudium in einem technischen Bereich motiviert werden. Soll dies erfolgreich sein, so muss in der Berufswahlphase angesetzt werden. Die TST sind ein Angebot im Rahmen der von den Sekundarschulen durchgeführten Massnahmen zur Berufswahlvorbereitung. Während zweier Tage haben die Schülerinnen die Möglichkeit, in vier Werkstätten (Arbeiten im Feld oder im Labor) Kleinstprojekte und Versuche durchzuführen oder Werkstücke zu produzieren.

An der BFH wird zusätzlich ein Abendprogramm mit einem allgemein gehaltenen Bildungs- oder Unterhaltungsteil angeboten und zum Teil (je nach Veranstaltungsort) übernachten die Mädchen gemeinsam. Beide Fachhochschulen führen auch spezifische Informationstage für Mädchen (Info-Lunches) an den Berufsschulen durch. Die Massnahmen werden von Medien- und Werbekampagnen begleitet.

n **Année préparatoire „Future ingénieurs“**: Die prüfungsfreie Zulassung zum Fachhochschulstudium setzt nebst dem Abschluss einer eidgenössisch anerkannten (Berufs-)Maturität mindestens eine einjährige Praxiserfahrung voraus, die berufspraktische und berufstheoretische Kenntnisse in einem der Studienrichtung verwandten Beruf vermittelt. StudieninteressentInnen, welche keine oder nur eine branchenfremde Berufspraxis aufweisen, haben diese Erfahrung nachzuholen. Es ist Aufgabe der Fachhochschulen, zusammen mit den Berufsverbänden einheitliche Anforderungen an dieses Praxisjahr zu formulieren²¹. Zur Zeit kann man diese Praxiserfahrung in der Romandie auf zwei Arten nachholen: (1) Im Rahmen eines Praktikums bei einer Firma oder (2) an einer Berufsschule, im Rahmen der „formation professionnelle accélérée“, bei der man den Praxisteil innerhalb eines Jahres nachholen und sich anschliessend an einer technischen Hochschule einschreiben kann.²² In beiden Fällen ist es ein Einsatz in einem spezifischen Technikbereich, der voraussetzt, dass die InteressentInnen ein eindeutiges Berufsziel vor Augen haben. Hier setzt das Projekt an. Das Vorbereitungsjahr „Future ingénieurs“ bietet einen Einblick in verschiedene Technikbereiche und eine Praxisausbildung, die den Anforderungen der HEIG-VD entspricht. Es besteht aus drei Elementen:

(1) Während eines Semesters wird an der HEIG-VD in die Vielfalt der technischen Wissenschaften eingeführt und durch die Dozierenden Grundlagenwissen vermittelt. Die Module umfassen Fachrichtungen wie Materialtechnik, Mechanik, Elektronik, Energie, Informatik, Telekommunikation, Automation, Geomatik. Ergänzt wird dieser Unterricht durch Kurse in Englisch, Industrial Design und einem Fach „Technologie und Gesellschaft“. Letzteres befasst sich mit der Auswirkung neuer Technologien auf Gesellschaft und Umwelt.

(2) Während zwei Wochen erfolgt eine „Schnupperlehre“ in einem privaten Betrieb. Während dieser Zeit begleitet die Studentin eine Ingenieurin oder einen Ingenieur bei der Arbeit.

²¹ Artikel 5 der Verordnung des EVD über die Zulassung zu Fachhochschulstudien SR 414.715.

²² Die berufliche Grundbildung auf der Sekundarstufe II wird in der Romandie und auch im Tessin von etwa 30 Prozent der SchülerInnen als schulische Berufsbildung an einer öffentlichen Berufsschule und nicht im dualen System absolviert. In der Deutschen Schweiz ist diese Ausbildungsform weniger häufig (15%) und meist nur in begrenzten Fachbereichen an öffentlichen Berufsschulen möglich (vgl. BFS, Bildungsindikatoren):

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/bildung_und_wissenschaft/indicateurs/fplnd4.indicator.40202.html?open=6#6

(3) Im zweiten Semester erfolgt die praktische Ausbildung in einem Atelier der Berufsschule (Centre professionnelle du Nord vaudois, CPNV) durch die dortigen BerufsschullehrerInnen. Hierzu muss sich die Studentin für eine Fachrichtung entschieden haben.

Studentinnen

An Studentinnen richten sich sechs Mentoringprojekte. Sie umfassen die Begleitung durch ältere Studienkolleginnen oder Berufsfrauen. Zu Beginn des Studiums sollen so Studienabbrüche vermindert und im letzten Jahr vor Abschluss die Laufbahnplanung und Berufsfindung unterstützt werden. Hierzu wurde kein Projekt untersucht.

14 Projekte richten sich an die angehenden Studentinnen: Familienfreundliche Studienstrukturen (Teilzeitstudien, Fernstudien) und/oder für Frauen angemessenere inhaltliche Schwerpunkte und methodische Zugänge sollen Frauen für männerdominierte Studienrichtungen gewinnen. Analysiert haben wir zwei Projekte, welche die Inhalte der Studiengänge veränderten, „Bauingenieurinnen plus“ der Hochschule Rapperswil (HSR) und „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“ der Hochschule für Wirtschaft Luzern (HSW). Ein weiteres untersuchtes Projekt, das sich primär an Studierende, aber auch an ein weiteres Zielpublikum richtet, ist „Topografie der Gleichstellung“ der Zürcher Fachhochschule (ZFH). Ziel dieses Projekts ist die Sensibilisierung für die Gleichstellung.

n „**Bauingenieurinnen plus**“: Durch die Einführung eines neuen Studienschwerpunkts „Umwelt und Projektmanagement“ soll die Ausbildung für Frauen attraktiver werden. Die Vermittlung von vertieften Kenntnissen im Bereich Umwelt, Ressourcenmanagement, Projektmanagement sowie Kommunikation entspricht aber nicht nur den spezifischen Interessen von Frauen, sondern auch den veränderten Bedürfnissen der Bauplanungsbranche selbst. Im Zentrum der Methodik steht das praxis- und projektbezogene Arbeiten. Der Genderansatz soll auch dadurch gewährleistet werden, dass die vier ergänzenden Module von Dozentinnen unterrichtet werden.

n „**Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen**“: Die Attraktivität des Studiengangs Wirtschaftsinformatik soll mittels mehrerer Massnahmen für Frauen erhöht und nach aussen kommuniziert werden: (1) Eine Weiterbildung der Dozierenden zu gendergerechter Didaktik soll sensibilisieren und Kompetenzen aufbauen, (2) Genderthemen werden als Impulsprogramm in den Lehrgang integriert und (3) Network-Treffen für Studentinnen der Wirtschaftsinformatik sollen die Studentinnen unterstützen und Studienabbrüche verhindern.

n „**Topografie der Gleichstellung**“: Unter der Leitung von drei Studentinnen der Theaterpädagogik an der Hochschule Musik und Theater Zürich (HMT Zürich) sind im Winterhalbjahr 2005/06 drei Theaterszenen für drei Aufführungen mit unterschiedlichem Inhalt und Ansatz entstanden. Das Projekt integriert einerseits die Gleichstellungsthematik in einen Lehrgang und will andererseits mit theatralen und humorvollen Mitteln zur Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung auffordern. Es sind drei Szenen entstanden: (1) „Stop and Show!“ thematisiert die Haus- und Familienarbeit, richtet sich an ein breites Publikum und eignet sich für Aufführungen im Eingangsbereich von Institutionen. (2) „Le Dessert“ beinhaltet das Thema Chancengleichheit im beruflichen Alltag (Karrierehindernisse und Mobbing). Die Szenen finden in der Kantine statt, eine Kellnerin und ein Kellner gesellen sich ungefragt an einen Tisch und servieren zum Dessert „Geschichten“, nicht notgedrungen nur erbauliche. (3) „Utopia spaziert“ ist ein Rundgang an einem Standort, in der Schule oder in Aussenräumen und behandelt die Chancengleichheit im politisch wirtschaftlichen Umfeld. Der Rundgang dauert 35 Minuten und es können maximal 36 ZuschauerInnen mitgehen.

Absolventinnen

Drei Angebote richten sich an Berufsleute. Das Nachdiplomstudium „Gender Studies in Kunst, Medien und Design“ der Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich (HSGK) richtet sich an Medienschaffende, ArchitektInnen, DesignerInnen, Gleichstellungsbeauftragte usw.. Ziel ist es, eine Zusatzqualifikation in Bezug auf Genderfragestellungen in den jeweiligen Berufsfeldern zu vermitteln und die Teilnehmenden zu befähigen, Gendervissen in kulturellen Produktionen anzuwenden, zu fördern und zu vertreten.

Ein weiteres Angebot, das Nachdiplomstudium „Gender Management“ der FHNW-FHSO, richtet sich an Frauen und Männer mit höherer Ausbildung aus Unternehmen, Verwaltung, Non-Profit-Organisationen, die in den Bereichen Personal, Gleichstellung, Beratung, Arbeitsorganisation etc. tätig sind und für beide Geschlechter ein innovatives und attraktives Management anstreben. Ziel des NDS Gender Management ist die Vermittlung der Fähigkeit, in Unternehmen, in der Verwaltung, in Non-Profit-Organisationen oder in der Beratung Entwicklungsprozesse geschlechtergerecht zu konzipieren und umzusetzen. Das Studium verbindet im Sinne des Gender-Mainstreamings Management- und Gleichstellungs-Know-How und bietet damit die Voraussetzung für zeitgemässe Professionalität in der Personal- und Organisationsentwicklung wie in der Gleichstellungsarbeit.

„Etudes postgrades HES à distance en Management, Organisation et Communication“ ist ein Nachdiplomstudium der HES-SO mit einem hohen Anteil an Fernkurselementen und soll Familienfrauen den Zugang zu dieser Weiterbildung erleichtern.

Zu dieser Zielgruppe haben wir kein Projekt evaluiert.

Dozierende, Mittelbau

An Dozierende richten sich drei Projekte, welche die Nachwuchsförderung zum Ziel haben. Gendergerechte Rekrutierungsstrategien sowie die Schaffung gleichstellungsfreundlicher Rahmenbedingungen sollen den Anteil der Dozentinnen an den Fachhochschulen erhöhen. Mehrere dieser Projekte beinhalten Mentoringprogramme für den Mittelbau.

Ein solches Projekt, „mefista“ Mentoring-Programm ist Gegenstand dieser Evaluation.

n „Mefista“ Mentoring-Programm: Der Weg zur Fachhochschuldozentin führt über Berufserfahrung in der Praxis. Eine direkte Karriere innerhalb der Fachhochschule, analog zu einer universitären Karriere, ist nicht möglich. Sollen Mittelbauangestellte wie Assistentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, welche keinen Praxishintergrund haben, als zukünftige Dozentinnen in Frage kommen, ist eine systematische Laufbahnplanung notwendig, welche zunächst in die Praxis führt. Der Weg kann in die Privatwirtschaft, in die Beratung, in die Selbständigkeit oder in eine anwendungsorientierte wissenschaftliche Laufbahn führen und längerfristig auch in eine Dozentinnen-Stelle münden. Diese Vielfalt an Möglichkeiten erfordert eine systematische Laufbahnplanung und -förderung, um Kompetenzen und Fähigkeiten gezielt zu klären und zu entwickeln. Das Mentoringprogramm umfasst ein Tandemtreffen zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee und Workshops zu Themen wie Laufbahnberatung, Work Life Balance etc.. „mefista“ richtet sich an Mittelbaufrauen, gefordert ist aber primär die Personalpolitik und -planung der FHNW. Das Projekt verfolgt zwei Hauptziele: (1) Die Attraktivität des Arbeitsplatzes Fachhochschule soll insbesondere für Frauen erhöht werden, um den typischen Selektionsmechanismen entgegenzuwirken, und (2) Vorgesetzte und Personalverantwortliche sollen für die Bedürfnisse der Mittelbauangestellten sensibilisiert werden, um dadurch eine Personalpolitik für den Mittelbau zu etablieren.

Forschung, Forschende

Das BBT hat eine Fachstelle an der Zürcher Fachhochschule mitfinanziert, die Forschung und Lehre im Bereich Genderstudien fördern soll. Sie hat zur Aufgabe, die Aktivitäten der Teilschulen zu koordinieren und ein Netzwerk aufzubauen. Diese Massnahme wurde nicht evaluiert.

Führungskräfte, die Institution als Organisationseinheit

Fünf Projekte beinhalten Produkte und Massnahmen, die auf die Genderkompetenz aller Institutionsangehörigen zielen. Mehrheitlich handelt es sich um Handbücher und Leitfäden. Zwei Projekte verfolgen die Implementation von Gleichstellungskriterien in die Qualitätsmanagementsysteme bzw. Leistungsvereinbarungen der Schulen. Eines davon ist Gegenstand der Evaluation:

n „Gleichstellung ist ein generelles Qualitätskriterium der Fachhochschule Nordwestschweiz und integraler Bestandteil ihrer Entwicklungsstrategie“ lautet das Ziel des Projekts **„Chancengleichheit als Qualitätskriterium“** der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW). Um dies zu realisieren, entwickelte die FHNW Instrumente, welche eine systematische Umsetzung der Gleichstellung ermöglichen: einen Katalog mit definierten Qualitätsmerkmalen und ein Handbuch mit Anregungen und Hilfen für die Umsetzung. Nachdem die Grundlagen von Expertinnen erarbeitet worden waren, ging es in der zweiten Programmphase (2004 bis 2005) um den Umsetzungsprozess an den verschiedenen Teilschulen.

5.2 Projekterfolg, Wirkungen und Nachhaltigkeit

In diesem Kapitel fragen wir nach dem Erfolg der acht ausgewählten Projekte. Nebst der Beurteilung von Zielerreichung und Nachhaltigkeit ist auch eine Einschätzung der Sensibilisierungswirkung auf die Zielgruppen zu leisten. Um diesen Begriff operationalisieren zu können, unterscheiden wir zwischen verschiedenen Zielgruppen und definieren die Wirkung wie folgt:

Tabelle 15: Sensibilisierung nach Zielgruppen

Zielgruppe	Kriterien
n (1) Mädchen und Frauen, an die sich das Projekt in erster Linie wendet:	Die Zielgruppe kann dank des Projekts eigene Bedürfnisse erkennen und (allfällige) Barrieren überwinden. Die Bewertung erfolgt anhand der Beteiligung und, wo vorhanden, an der Beurteilung der Massnahme durch die Teilnehmerinnen.
n (2) Führungsverantwortliche der durchführenden Hochschule, sowie ProjektmitarbeiterInnen (Dozierende, Assistenten):	Wir messen die Wirkung der Projekte daran, ob sie zum Verständnis für die Genderproblematik beitragen und damit zur Öffnung der Institution für Genderanliegen führen. Die Bewertung erfolgt anhand der Einschätzung durch Projektverantwortliche.
n (3) Weitere Öffentlichkeit	Die Wirkung wird daran gemessen, ob das weitere Umfeld der Zielgruppe oder Trägerschaft ebenfalls erreicht wird und mit Empathie die Anliegen der Projekte mitträgt bzw. zur Nachhaltigkeit des Programms und der Gleichstellung in Bildung und Gesellschaft beiträgt. Die Bewertung erfolgt anhand der Einschätzung durch Projektverantwortliche.

Das Kapitel wird nach den primären Zielgruppen gegliedert und innerhalb dieser Abschnitte nach den folgenden Fragestellungen:

n **Zielerreichung:** Wurde die primäre Zielgruppe erreicht (Projekterfolg) und welche Wirkung ist zu verzeichnen?

n **Akzeptanz:** Welche Breitenwirkung hat das Projekt? Wie wirkt es auf das unmittelbare Umfeld und führt es zur Akzeptanz von Genderanliegen?

n **Nachhaltigkeit** (der Anstossfinanzierung): Werden die Projekte in die Regelangebote implementiert und von den Hochschulen selbstständig finanziert?

n **Transfer:** Wurde das Projekt oder die Projektidee von anderen Hochschulen übernommen?

Die jeweiligen Abschnitte schliessen wir mit einer **zusammenfassenden Schlussfolgerung** ab, welche unsere Einschätzung enthält.

5.2.1 Sekundar- und Berufsschülerinnen: „TST BFH“ und „PromTec SUPSI“

Wie die Daten der sekundärstatistischen Analyse gezeigt haben (vgl. Abschnitt 4.1.4), schliessen zunehmend mehr Frauen eine Berufsmatura ab. Im Jahr 2005 lag der Frauenanteil bei insgesamt 44 Prozent. Im technischen Bereich jedoch machen die Frauen seit 10 Jahren rund 10 Prozent der AbsolventInnen aus, wobei in den letzten Jahren dieser Anteil leicht steigt (2005: 12.2%). Das Potenzial des Nachwuchses für technische Studien beträgt gesamtschweizerisch 449 Frauen (Tabelle 22 im Anhang, Seite 89). Das ist an und für sich nicht viel. Hinzu kommt, dass Frauen, die eine Berufsmatura abschliessen, wesentlich seltener (30%) als Männer (70%) in der Folge ein Fachhochschulstudium beginnen (Tabelle 23 im Anhang, Seite 89). Oder sie gehen zwar an die Fachhochschule, aber wählen trotz technischer Berufsmaturität kein technisches Studium.²³

Soll der Frauenanteil bei den technischen Fachrichtungen substanziell erhöht werden, so sind zwei Zielgruppen für die Technik zu motivieren: Erstens Sekundarschülerinnen für eine Berufsmaturität in dieser Fachrichtung und zweitens Frauen mit einer technischen Berufsmaturität für eine technische Ausbildung an der Fachhochschule.

Die Technikschnuppertage (TST) für Sekundarschülerinnen basieren auf der Überlegung, dass mit der Sensibilisierung frühzeitig angesetzt werden muss, zu dem Zeitpunkt, da die Weichen für eine Berufsrichtung gestellt werden. Es gilt, potenzielle Interessen der Mädchen für technische Berufe zu wecken, ihr Selbstvertrauen zu stärken und denen, die einen „unweiblichen“ Berufswunsch hegen, den notwendigen Rückhalt zu geben. Primäres Ziel ist, dass die Mädchen die Barrieren kultureller Vorurteile von Eltern, Dozierenden und Institutionen usw. überwinden und ein technisches Studium trotz allen Widerständen anvisieren. Die Technikschnuppertage umfassen mehrere Massnahmen, wie Informationsveranstaltungen an Schulklassen und/oder Ausschreibungen an den Schulen der Sekundarstufe I, Technikschnuppertage an den Abteilungen der Fachhochschule, Kontakte mit Ingenieurinnen und/oder Betriebsbesuche (vgl. Projektportraits im Anhang, Abschnitt 7.5).

Ergänzend werden Mädchen an technischen Berufsschulen für ein Technikstudium motiviert. Hierzu werden Informationsabende und seit 2004 Info-Lunches durchgeführt, die sich speziell an Berufsmaturandinnen der technischen und gewerblich-industriellen Berufsschulen wenden. „Info-Lunch“ ist das erste Kooperationsprojekt der Fachhochschulen und diese Massnahme wird seither an Berufsschulen aller Landesregionen durchgeführt. Dies ist, gemäss Auskunft der Gleichstellungskordinatorin der BFH, welche die Info-Lunches zuerst durchgeführt hatte, eine wirkungsvolle, wenn auch sehr zeitintensive Massnahme.

²³ Dieser Hinweis erfolgte von Danscia Tschudi, die Gleichstellungskordinatorin der SUPSI. Im Tessin ist zum Beispiel die Übertrittsquote der Frauen mit Berufsmaturität höher als in der übrigen Schweiz. Gespräche mit Berufsmaturandinnen (im Rahmen des Projektes „Info-Lunches“) ergaben jedoch, dass Frauen mit einer technischen Berufsmaturität häufig ein nicht technisches Studium, wie z.B. Soziale Arbeit oder Wirtschaft planen.

Unsere Analyse umfasst die Evaluationsergebnisse der Technikschnuppertage der BFH und PromTec SUPSI²⁴.

Zielerreichung

Die Berichte der Projektevaluationen weisen darauf hin, dass die TST das Zielpublikum erreichen und teils die Erwartungen der Projektleitungen übertreffen.

Bei der SUPSI war der Start nicht einfach: Zu Beginn des Programms (2002) nahmen nur 40 Schülerinnen pro Jahr teil. Bereits im zweiten Jahr (2003) waren es 72 Schülerinnen, im 2004 stieg die Teilnahme auf 177 und im Jahr 2005 besuchten 139 Frauen die Technikschnuppertage. In den zwei Untersuchungsjahren (2004, 2005) wurden insgesamt 316 Schülerinnen (gegenüber 112 in den zwei Vorjahren, 2002 und 2003) erreicht. Informationsveranstaltungen an den Sekundarschulen machen auf die Technikstudien und die Schnuppertage der SUPSI aufmerksam²⁵. Sie werden in den meisten Fällen von BerufsberaterInnen des Kantons durchgeführt. Ferner ist die Projektleitung an der zweijährlich statt findenden Berufsmesse in Bellinzona (ESPOprofessioni) präsent.

Nach Ansicht der Gleichstellungskordinatorin der SUPSI (Danuscia Tschudi) ist mit durchschnittlich rund 150 Teilnehmerinnen pro Jahr das Potenzial in der Region abgedeckt. Es sei nicht das Ziel mit möglichst vielen Mädchen Technikschnuppertage durchzuführen, sondern gezielt solche Mädchen anzusprechen, bei denen man ein Potenzial für eine technische Ausbildung vermuten kann (aufgrund des Interesses an Technik und/oder Begabung in Mathematik). Auch die personellen und finanziellen Ressourcen der Fachhochschule grenzen die Ausweitung des Angebots ein. Bis heute hat die Projektleitung jedes Mädchen, das sich angemeldet hat, berücksichtigen können. Das Ziel der nächsten Jahre wird es sein, das bestehende Angebot trotz Sparmassnahmen von Kanton und Hochschule quantitativ und qualitativ aufrecht erhalten zu können.

An der BFH finden die Veranstaltungen zwei Mal im Jahr statt, entweder in Biel oder in Burgdorf. In den zwei Untersuchungsjahren (2004, 2005) wurden insgesamt 174 Schülerinnen erreicht, während in den zwei Vorjahren (2002, 2003) sich erst 111 Schülerinnen beteiligt hatten. Auf die TST wird mit einem Flyer aufmerksam gemacht, der an Schulleitungen der Sekundarschulen verschickt wird. Seit Herbst 2004 erfolgt die Veranstaltung in Biel zweisprachig und es werden auch Sekundarschulen in den Kantonen Freiburg, Waadt (Region Yverdon), Jura und Neuenburg angeschrieben.

Auch an der BFH ist es primär ein Angebotsmarkt: Pro Durchführung werden vier Werkstätten angeboten. 15 Schülerinnen je Werkstätte ist aus der Sicht der Projektleitung die oberste Grenze, bei der noch ein qualitativ gutes Angebot gewährleistet werden kann. Weder Infrastruktur (freie Werkstätten und Maschinenpark) noch personelle und finanzielle Ressourcen erlauben eine Erhöhung des Angebots. Die Nachfragesteigerung ist somit kein Ziel.

Nach Ansicht beider Projektleitungen haben die Technikschnuppertage den Nachweis erbracht, dass Mädchen gegenüber Technik nicht von vornherein desinteressiert sind, sofern gendergerecht aufbereitete Informationen sie ansprechen. Dies bestätigen zum einen die mündlichen Feedbacks der Schülerinnen, zum andern lasse sich das auch an der lustvollen Art, wie sich die Teilnehmerinnen an die Aufgabenstellungen machen, ableiten:

²⁴ Der Schwerpunkt der Analyse liegt auf den Ergebnissen der Jahre 2004 und 2005. In den Gesprächen wurde aber auch auf die Vorjahre Bezug genommen, da in beiden Fachhochschulen bereits während des ersten Aktionsplan Technikschnuppertage durchgeführt worden sind. Die Analyse bezieht sich somit bei den TST der BFH auf zwei Projektbeiträge (56/02 und 109/05) und bei PromTec SUPSI auf drei Projektbeiträge (14/00, 14/02 und 102/04; vgl. auch Tabelle 4, Abschnitt 3.2.1).

²⁵ Im Jahr 2005 wurden insgesamt sechs Veranstaltungen an verschiedenen Sekundarschulen des Tessins und im Puschlav durchgeführt (Mendrisio, Barbengo, Minusio, Poschiavo, Morbio Inferiore).

„Le giornate tecniche sono molto apprezzate, molte ragazze ritengono importante l'opportunità di conoscere le professioni tecniche proprio grazie al contributo di altre ragazze (studentesse che collaborano con PromTec.“ (PL PromTec)

„Es war eine tolle Stimmung, selbst Mädchen, welche eher scheu waren oder zu Beginn mit Reserve teilnahmen, haben am Schluss mit einer unglaublichen Souveränität ihr Produkt präsentiert.“ (PL TST BFH)

Um etwas über die **Wirkung** der Technikschnuppertage auf die Berufsorientierung zu erfahren, hat die Projektleitung der TST BFH die Teilnehmerinnen der Veranstaltungen des Jahres 2002 drei Jahre später befragt (Rebsamen 2004,11). Zwei Drittel der Angeschriebenen (38) haben geantwortet. Davon planen 19 Mädchen (50%) eine Lehre, 13 Schülerinnen (35%) in einem technisch-gewerblichen oder im Informatikbereich. Ob und wie die Techniktage diese Wahl beeinflusst haben, ob das Interesse an Technik geweckt oder der latente Wunsch nach einem Technikstudium gefestigt wurde, kann aufgrund der Fragestellung nicht beantwortet werden. An der SUPSI hat sich im Jahr 2005 eine Teilnehmerin der ersten Promtec Veranstaltung eingeschrieben. Die Projektteams beider Fachhochschulen planen, eine Befragung der ehemaligen Teilnehmerinnen der ersten TST durchzuführen. Entsprechende Ergebnisse lagen bei Abschluss dieser Evaluation noch nicht vor und wir können über einen Wirkungszusammenhang zwischen Technikschnuppertagen und technischer Studienwahl keine gesicherten Aussagen machen.

Akzeptanz

Sowohl an der BFH wie auch an der SUPSI sind die Techniktage zu einem Prestigeprojekt geworden, das zentral für die Öffentlichkeitsarbeit der Fachhochschulen bei Eltern, Schulen und einem weiteren Publikum ist. Dieser Erfolg trägt auch zur Anerkennung und Legitimation der Gleichstellungsziele und -arbeit bei:

„Dank PromTec wurde die SUPSI als Institution bekannter. Die Promotion hatte im Tessin eine Breitenwirkung, die sich auf die Anerkennung und Bekanntheit der Schule auswirkt. Die Akzeptanz bzw. die Bereitschaft Mittel für das Projekt freizumachen, ist in den letzten zwei Jahren merklich gestiegen.“ (PL PromTec)

„Die hohe Akzeptanz des Projektes ist wichtig für die weitere Gleichstellungsarbeit. Damit wurden Grundlagen für weitere Etappenziele gelegt. Als nächstes Ziel soll die gendergerechte Curriculumgestaltung bei den Technikberufen gefördert werden. Das ist ein bedeutend stärkerer inhaltlicher Eingriff und ohne bisherige Erfolge von Genderprojekten nicht denkbar.“ (PL TST BFH).

Die geeignete Form zu finden, die Art, wie die Partnerorganisationen, wie Sekundarschulen, Berufsschulen und Berufsverbände eingebunden werden können, stellte einen längeren Lernprozess dar und brauchte Durchhaltewille. Mittlerweile haben die Motivationsprojekte einen Standard erreicht. Die Projektleitung der BFH erwähnt auch, dass die Veranstaltungen den Institutionsangehörigen Spass bereiten.

Zentral für die weitere Öffentlichkeitsarbeit ist die Sensibilisierung von Dozierenden auf Berufsschulstufe. Dies scheint insbesondere bei der SUPSI gut gelungen. In beiden Fachhochschulen konnten zudem Berufsverbände bzw. deren weiblichen Mitglieder für die TST gewonnen werden. Diese haben als Vorbilder eine wichtige Funktion erfüllt. Die Einbindung von Technikbetrieben war ein weiteres Ziel der TST BFH. Dieses ist bisher nicht erreicht worden.

Mitnahmeeffekt

Beide Projektleitungen sind der Überzeugung, dass nur dank der Mitfinanzierung durch den Bund die Technikschnuppertage realisiert werden konnten (vgl. dazu auch den nächsten Abschnitt).

Nachhaltigkeit

Die im Vergleich zu den regulären Informationsveranstaltungen der Fachhochschulen kostenintensive Projektanlage (zwei volle Tage Betreuung, im Falle der BFH auch Kost und Logis), ist für beide Fachhochschulen ein Ressourcenproblem, zumal sich diese Promotion nicht bzw. noch länger nicht in einer

Erhöhung der Studentinnenzahlen (und damit auf die Staatsbeiträge) auswirken wird. Trotz des Erfolgs waren sich beide Projektleitungen nicht sicher, ob die Technikschnuppertage in ihrem heutigen Umfang längerfristig von den Fachhochschulen finanziert werden, wenn einmal die Unterstützung des Bundes wegfallen sollte.

Die Projektleitung von PromTec hat bereits im letzten Jahr (2004/05) die Zusammenarbeit mit der Berufsschule (SAMT)²⁶ verstärkt. Die Techniktage werden zusammen mit der SAMT durchgeführt. Die Schnuppertage sind neu auch für Knaben zugänglich, wobei die Veranstaltungen getrennt durchgeführt werden. Die SAMT übernimmt die Kosten für die Knaben und den grössten Teil des administrativen Aufwandes, die Gleichstellungsbeauftragte der SUPSI hat die Projektleitung und sichert den Gleichstellungsansatz:

„Der Finanzierungsbeitrag des BBT hat PromTec genügend Zeit gegeben, um ein Netzwerk von Partnerorganisationen aufzubauen, die das gleiche Ziel verfolgen und dadurch die langfristige Implementation sicherstellen.“ (PL PromTec)

Für die nächsten Jahre will die Projektleitung (trotz Spardruck) darauf hin arbeiten, dass die Technikschnuppertage weiterhin Geschlechter getrennt durchgeführt werden können. Die geschlechtergemischte Durchführung ist aber aus der Sicht der Gleichstellungskordinatorin durchaus ein wünschbares Fernziel. Dies setzt jedoch voraus, dass alle Projektbeteiligten (Dozierende der SUPSI, Lehrkräfte der Berufsschulen etc.) über ausreichende Genderkompetenzen verfügen, damit auch bei gemischten Klassen die Chancengleichheit gewahrt ist.

Transfer

Alle Fachhochschulen führen Techniktage durch. Sowohl die SUPSI wie die BFH haben im Rahmen der Fachkommission und den Veranstaltungen des BBT den Fachaustausch gefunden. Insgesamt war am Anfang der Austausch zu den Projekten stärker. Jetzt sind die Technikschnuppertage praktisch kein Thema mehr.

Abschliessende Beurteilung der Wirkung

n **Wirkung auf die primäre Zielgruppe:** Beide Projekte anvisieren primär Strategieziel 2 „Die Fachhochschulen sind bestrebt, den Studentinnenanteil in den Studienrichtung Technik und Wirtschaft zu erhöhen“. Die Effektivität der TST auf die Wahl eines Technikstudiums kann nur zeitverzögert, nach Ablauf von ca. fünf bis sieben Jahren greifen. Aufgrund erster mündlicher Rückmeldungen kann davon ausgegangen werden, dass Mädchen, welche eine technische Berufsrichtung einschlagen möchten in ihrem Entscheid bestärkt werden. Ob es auch Teilnehmerinnen gibt, die erst dank den TST ihr Interesse an Technik entdecken und sich mit dem Gedanken an eine entsprechende Berufsrichtung anfreunden, muss offen bleiben, entsprechende Daten liegen (noch) nicht vor.

Zentral für den Erfolg ist unserer Meinung nach die Kombination von Technikschnuppertagen und „Info-Lunches“ bzw. anderen Massnahmen an den Berufsschulen und zweitens, dass diese Massnahmenkette langfristig aufrecht erhalten bleibt.

n **Wirkung auf die Trägerschaft:** Dank den Massnahmen gewinnen die Fachhochschulen ein Profil als Hochschule bei Eltern und Öffentlichkeit. Im aktuellen Kampf um Positionen und Marktanteile ist dies ein positiver Nebeneffekt, der die FH und deren Führungskräfte für gleichstellungspolitischen Ziele öffnet und die Position der Gleichstellungsorgane stärkt.

²⁶ Scuola d'arti e mestieri di Trevano, Berufsschule in Vollzeit mit den Fachrichtungen Technisches Zeichnen, Elektronik, Multimedia und Informatik.

n **Wirkung auf die weitere Öffentlichkeit:** Die Öffentlichkeitsarbeit hat auch eine bildungspolitische Dimension. In beiden Projekten, speziell aber bei der SUPSI, wurde die Kooperation mit einem Teil der Institutionen (Berufsberatungsstellen, Berufsschulen, Betriebe etc.) erreicht. Über die Wirkung dieser Massnahmen auf die Genderkompetenz der Bildungslandschaft können wir nichts aussagen.

n **Empfehlung:** Es kann nicht allein Aufgabe der Fachhochschulen sein, die Geschlechtersegmentierung des Bildungsmarktes zu durchbrechen. Aufklärung und Weichenstellung müssten primär an der Sekundar- und Berufsschule angesiedelt werden. Wenn sich die Fachhochschulen als speziell geeignet erweisen, diese „Botschaft“ zu vermitteln, sollte dies auch längerfristig durch das BBT (oder die Kantone) mitgetragen werden.

5.2.2 Quereinsteigerinnen: „Future ingénieure“

Das potenzielle Rekrutierungsfeld weiblicher Berufsmaturandinnen ist mit insgesamt 449 Frauen kaum dazu geeignet, in der nächsten Dekade eine angemessene Frauenquote bei Studierenden technischer Fachrichtungen zu erzielen. Eine Möglichkeit, den Frauenanteil in Technikstudien zu erhöhen, ist die Unterstützung von Quereinsteigerinnen: Studienabbrecherinnen, Gymnasiastinnen oder Berufsmaturandinnen mit einem branchenfremden Abschluss, welche einer entsprechenden Ausbildung an einer Fachhochschule „nicht abgeneigt“ sind. Ein Hinderungsgrund, dieses Berufsziel umzusetzen, ist jedoch die Anforderung an die so genannte Arbeitswelterfahrung bzw. die Schwierigkeit, ein entsprechendes Praktikum zu finden. Für die Werbung solcher Quereinsteigerinnen ist die Vermittlung von Praxisstellen deshalb ein zentraler Faktor.

In diesem Zusammenhang wird von allen GesprächspartnerInnen auf das Projekt der HEIG-VD, „Future ingénieure“, einem Vorbereitungsjahr für angehende Technikstudentinnen hingewiesen. Dieses Projekt bietet nicht nur ein Praktika in einem spezifischen Fachbereich an, sondern berücksichtigt die Situation von Frauen, die eine Neigung für ein Technikstudium haben, sich aber noch nicht für eine spezifische Fachrichtung entscheiden können. Der Entscheid für die Fachwahl erfolgt in diesem Vorbereitungsjahr erst im zweiten Semester, wenn der Praxiseinsatz beginnt. Im ersten Semester wird ein Einblick in die Vielfalt der technischen Wissenschaften gewährt. Die Unterrichtsmodule umfassen die Technikbereiche Materialtechnik, Mechanik, Elektronik, Energie, Informatik, Telekommunikation, Automation und Geomatik. Das Projekt hat eine grosse Wirkung und kann als Vorbild für die gelungene Umsetzung einer innovativen Idee gelten.

Zielerreichung

In beiden Jahren wurden 14 Studentinnen in den Kurs aufgenommen. Zehn Frauen des ersten Vorbereitungs-jahres (71%) haben im Folgejahr ein technisches Studium an der HEIG-VD begonnen und zwei weitere eine technische Richtung an der Universität Lausanne. Alle Frauen des zweiten Vorbereitungs-jahres (100%) werden im Herbst ein Studium an der HEIG-VD antreten. Dieser Erfolg kann auf die Einführung des Fachs Geomatik zurückgeführt werden, eine Studienrichtung, die im ersten Pilotjahr noch nicht Bestandteil des Curriculums von „Future ingénieure“ war und das nun fast die Hälfte aller Teilnehmerinnen aufnehmen wird.

Das Interesse wird durch die Einreichung eines persönlichen Dossiers und die Einzahlung von 100 Franken Gebühr bekundet. Mehr als die Hälfte der Interessentinnen hatte an der Universität ein Studium in Rechtswissenschaften, Informatik, Medizin, Pharmazie, Wirtschaft etc. begonnen und wieder abgebrochen. Weitere Teilnehmerinnen sind Gymnasiastinnen, und für 2006 werden erstmals auch Berufsmaturandinnen teilnehmen. Nicht immer genügen die Interessentinnen den Anforderungen. Die Zunahme der Antragstellerinnen (von 20 im Schuljahr 2004/05 auf 30 im Schuljahr 2005/06) hat sich nicht auf die Teilnehmer-

innenzahl ausgewirkt, da im zweiten Durchführungsjahr mehrere Frauen zurückgewiesen werden mussten²⁷.

Akzeptanz

Lange wurden die Projekte der Gleichstellungsbeauftragten der HEIG-VD als „la petite cuisine de Mme. Villa“ belächelt. Als Mitglied der Direktion (Fachbereich Elektronik und Informatik) hatte sie eine gewisse „Narrenfreiheit“ und konnte ihre Projekte durchziehen, wenn auch mit geringer Unterstützung. Mit dem Erfolg des Projektes „Future ingénieurs“ auf die Studierendenzahlen hat sich das nun stark geändert. Der Erfolg wirkt sich auch auf die Akzeptanz der anderen Gleichstellungsprojekte aus.

Die Direktion stellt zusätzliche personelle Ressourcen zur Verfügung und der Projektleitung werden Weisungsbefugnisse an die Linie übertragen, welche die Umsetzung der Aufgabe erleichtern werden. Ausserdem plant die Direktion, in Zukunft Gleichstellungskriterien in die Zielvereinbarungen aufzunehmen. Projekte und Gleichstellungsziele werden zunehmend als Chefsache auf höchster Ebene verstanden.

Das Projekt fördert auch das **Genderwissen der beteiligten Dozierenden**: In beiden Jahren wurde zu Beginn des ersten Semesters ein Genderkurs durchgeführt. Er ist für die Dozierenden von „Future ingénieurs“, neunzehn ProfessorInnen und sieben AssistentInnen, obligatorisch. Es scheint, dass dieser Kurs nicht nur akzeptiert, sondern von den Dozierenden geschätzt wird. Die Projektleitung ist von der Wirksamkeit überzeugt und wird sich dafür einsetzen, dass die Weiterbildung auf freiwilliger Basis für alle Dozierenden der HEIG-VD offen steht.

Nicht gelungen ist die Sensibilisierung der LehrerInnen an der Berufsschule (Centre professionnelle du Nord vaudois, CPNV). Für diese war ebenfalls ein Genderkurs geplant. Weder Führung noch LehrerInnen dieser Schule waren jedoch von der Notwendigkeit einer solchen Massnahme zu überzeugen. Die unterschiedliche Unterrichtskultur der Berufsschule, sowohl bezüglich des Didaktikansatzes als auch bezüglich der Gendersensibilität, ist eine Herausforderung für das Projekt und die teilnehmenden Frauen.

Mitnahmeeffekt

Dieses Projekt hätte ohne die Mitfinanzierung durch den Bund nicht realisiert werden können.

Nachhaltigkeit

„Future ingénieurs“ wird weitergeführt. Für den dritten Durchgang wird weiterhin mit einem Beitrag des BBT gerechnet. Die Hochschule erhöht aber ihren Eigenfinanzierungsgrad von 50 auf 70 Prozent. In zwei bis drei Jahren soll das Vorbereitungsjahr ins Regelangebot aufgenommen werden. Die Projektleitung hat die Werbung für dieses Jahr (2006/07) auf alle Gymnasien der Romandie ausgeweitet um die durchschnittliche Anzahl Teilnehmerinnen pro Kurs (bisher in beiden Jahren 14) etwas zu erhöhen²⁸. Die Rückmeldungen der Institutionen sind positiv. Ob die Erweiterung des Einzugsgebiets über die Kantonsgrenzen hinaus zur gewünschten Nachfrageerhöhung führt, bleibt abzuwarten.

„Future ingénieurs“ ist auch ein Beispiel, dass es sich lohnen kann, an einer Idee festzuhalten: Denn die gleiche Projektidee war zwei Jahre zuvor an einer anderen Teilschule der HES-SO gescheitert.

²⁷ Die Motivation und Eignung der Interessentinnen wird sowohl aufgrund der schriftlichen Unterlagen (Curriculum, Abschlusszeugnisse) als auch in einem persönlichen Gespräch abgeklärt.

²⁸ Aus Kostengründen wird eine Klassengrösse von 16 bis 18 Teilnehmerinnen anvisiert.

Transfer

Noch hat „Future ingénieure“ keine Breitenwirkung über die HEIG-VD hinaus. An der BFH wurde ein Versuch unternommen, ein ähnliches Angebot zu lancieren. Das Pilotprojekt kam unter anderem nicht zu Stande, weil zu wenig Anmeldungen erfolgten. Eine ähnliche Projektidee schwebt der Projektleitung von „Bauingenieurinnen plus“ der HSR vor. Die Schwierigkeit, in der Privatwirtschaft Praktika zu finden, macht ein solches Vorbereitungsjahr für angehende Bauingenieurinnen attraktiv. Die finanziellen und personellen Ressourcen der HSR reichten jedoch bisher nicht aus, diesen Plan umzusetzen.

Abschliessende Beurteilung der Wirkung

n **Wirkung auf die primäre Zielgruppe** : „Future ingénieure“ entspricht einem Bedürfnis von Frauen, die relativ spät auf ihr Technikinteresse stossen bzw. das Interesse bis anhin nicht als eine berufliche Option wahrnehmen konnten. Dank diesem Projekt können sie sich in einem „Schonraum“ von einem Jahr dem Berufsziel annähern. „Future ingénieure“ ist von den ausgewählten Projekten dasjenige mit dem höchsten unmittelbaren Wirkungsgrad bezüglich Strategieziel 2. Ob die Teilnehmerinnen sich im gewählten Studium allerdings bewähren, bzw. ob das Vorbereitungsjahr gezielt vorbereitet, kann noch nicht gesichert beurteilt werden. Festgestellt werden darf, dass von den Teilnehmerinnen des ersten Durchgangs noch keine das Studium abgebrochen hat.

In den Quereinsteigerinnen liegt ein Potenzial, das schnell zum Ziel, den Frauenanteil unter den Technikstudierenden zu erhöhen, führt. Es muss aber auch festgestellt werden, dass „Future ingénieure“ ein Nachfrageproblem hat: Die Nachhaltigkeit des Projektes wird davon abhängen, ob die Mindestanzahl Schülerinnen pro Klasse längerfristig erreicht wird. Noch ist abzuwarten, ob die Erweiterung des Projekts auf die Romandie die Auslastung des Vorbereitungsjahres erhöht.

n **Wirkung auf die Trägerschaft**: Wie schon bei den Technikschnuppertagen ist der Erfolg von „Future ingénieure“ ein Türöffner für die Gleichstellungspolitik an der beteiligten Hochschule, zumal der Erfolg auf die Studentinnenzahl auch zu höheren Staatbeiträgen führt.

Erwähnenswert ist auch der Genderkurs für die Dozierenden von „Future ingénieure“, der für Genderfragen sensibilisiert und das Genderwissen erhöht. Wie wir am Beispiel von „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“ zeigen werden (siehe weiter unten) können Weiterbildungsangebote als Begleitmassnahmen eines Gleichstellungsprojekts auch problematisch sein. Die zusätzliche Belastung für die Dozierenden kann sich kontraproduktiv auswirken und zur Ablehnung des Gleichstellungsprojekts führen.

n **Wirkung auf die weitere Öffentlichkeit**: Nach anfänglicher Skepsis und Zurückhaltung scheinen die Gymnasien der Romandie das Projekt zu unterstützen. War es noch vor einem Jahr schwierig, die Adressen der Maturandinnen für den Versand der Informationen zu erhalten, werden diese heute ohne Probleme zur Verfügung gestellt.

n **Empfehlung**: Nach unserer Kenntnis bieten in der deutschen Schweiz die öffentlichen Berufsschulen kein Angebot wie die „Formation professionnelle accélérée“ (CPNV) an, bei der man die Praxis innerhalb eines Jahres nachholen und sich anschliessend an einer technischen Hochschule einschreiben kann.²⁹ Demzufolge kann angenommen werden, dass auch in der deutschen Schweiz ein entsprechendes Angebot von Interesse sein könnte. Abzuklären wäre das Ausmass dieses Bedarfs. Da vermutlich die Nachfrage im Einzugsgebiet einer einzelnen technischen Hochschule zu klein ist, stellt sich die Frage, ob ein entspre-

²⁹ Im Rahmen dieser Untersuchung konnten wir der Frage nach dem effektiven Bedarf nach solchen Angebote nicht nachgehen. Wir stützen uns hier auf die Äusserungen der Gleichstellungsbeauftragten und zweier Berufsberatenden von Berufsinformationszentren (Bern, Zürich). Bekannt ist „Way up“ die Initiative von Swissmem: „Way up“ bietet MaturandInnen den Zugang zu den Fachhochschulen über einen zweijährigen praxisorientierten Lehrgang in einer Hightech-Branche.

chendes Projekt nicht mit der Unterstützung des BBT als deutschschweizerisches Kooperationsprojekt der Fachhochschulen entstehen könnte.

5.2.3 Studentinnen: „Bauingenieurinnen plus“, „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“, „Topografie der Gleichstellung“

Das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen, verfolgen auch die Projekte, welche mit inhaltlichen Anpassungen und neuen methodischen Ansätzen in bestehenden Fächern den Bedürfnissen von Frauen entgegenkommen. Das Projekt „Bauingenieurinnen plus“ der Hochschule Rapperswil (HSR) geht von einem realen Nachfrageüberhang nach Bauingenieurinnen aus: „Der Bauingenieurberuf leidet seit Längerem an einem Imageverlust. Der Beruf gilt als grundsollide, techniklastig und wenig kreativ.“³⁰ Dies wirkt sich auch auf die Nachfrage der Männer aus. Dieser Imageverlust hat zur Folge, dass der Arbeitsmarkt für Bauingenieurinnen und Bauingenieure ausgetrocknet ist und die Nachfrage nicht befriedigt werden kann.

Frauen sind in diesem Beruf faktisch abwesend. Im klassischen Studium „Bauingenieur“ der HSR waren unter den 20 bis 30 Studierenden pro Lehrgang jeweils eine bis maximal drei Frauen. Zwei Jahre vor Beginn des Pilotprojektes, im Jahr 2003, hat überhaupt keine Frau dieses Studium gewählt. Das entspricht in etwa dem gesamtschweizerischen Bild. Vor dem Jahr 2000 lag der Anteil der Neueintritte bei rund acht Prozent und ist bis zum Jahr 2005 auf rund zwölf Prozent angestiegen (vgl. Anhang, Tabelle 19). In absoluten Zahlen ist das ein Zuwachs von ca. 15 auf 30 Frauen (vgl. Anhang, Tabelle 20).

Der Versuch, Frauen für diesen Bereich zu gewinnen ist aber nicht nur ein quantitatives Anliegen. Die Projektleitung von „Bauingenieurinnen plus“ ist überzeugt, dass gerade Frauen gute Voraussetzungen für diesen Beruf mitbringen: Moderne Bauprojekte werden zunehmend komplexer und stehen häufig in einem politischen und sozialen Spannungsfeld. Für ein gutes Projektmanagement sind Interesse an Umweltfragen, soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit unabdingbar. Das sind Fähigkeiten, welche vorab den Frauen zugeschrieben werden.

Von einer grossen Nachfrage nach Wirtschaftsinformatikerinnen ging auch „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“ aus. Das Projekt wollte Hemmschwellen abbauen und Absolventinnen einer technischen oder kaufmännischen Berufsmaturität (oder Frauen mit vergleichbarer Qualifikation) neue Perspektiven für eine tertiäre Berufsbildung eröffnen. Nur etwa acht Prozent der Studierenden im Diplomstudienang „Wirtschaftsinformatik“ an der HSW Luzern sind Frauen und einige beenden den Studiengang nicht, während im Bereich Wirtschaft und Dienstleistungen Frauen sonst mit rund 40 Prozent vertreten sind (vgl. Anhang, Tabelle 19). Die Projektkonzeption umfasste die Integration von Genderthemen in den Lehrgang, eine Informationskampagne, einen Genderkurs für die Dozierenden und ein Networking für die Studentinnen. Das Projekt wurde im zweiten Projektjahr sistiert. Wir werden auf die Gründe weiter unten eingehen.

„Topografie der Gleichstellung“ der Hochschule für Musik und Theater Zürich zielt hauptsächlich auf die Sensibilisierung für Geschlechterfragen bei den StudentInnen des Lehrgangs und weiteren Personenkreisen. Im Bereich Musik und Theater liegt der Frauenanteil bei den Studierenden über 50 Prozent (vgl. Abbildung 1). Die Erhöhung des Studentinnenanteils ist somit nicht Ziel dieses Projekts. Bei den Lehrkräften und in den Leitungsgremien hingegen ist die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Stufen jedoch noch nicht erreicht (vgl. Tabelle 11). Zielgruppen des Projekts sind einerseits die Projektbeteiligten (die angehenden Theaterpädagoginnen und die LaiendarstellerInnen) und andererseits das Theaterpublikum, die übrigen Studierenden und die Institutionsangehörigen.

³⁰ Professor Dr. Jürg Speerli in der NZZ vom 17.02.04

Zielerreichung

Das Projekt „**Bauingenieurinnen plus**“ hat den Frauenanteil im Studium innerhalb von zwei Jahren von 5 Prozent auf 23 Prozent gehoben. Nachdem sich im ersten Jahr des Pilotprojekts nur eine Frau für das Studium anmeldete, haben im Herbst 2005 (zweites Projektjahr) sieben Frauen das Studium „**Bauingenieurinnen plus**“ begonnen (das sind ein Viertel aller Frauen, die im Herbst 2005 in der Schweiz dieses Studium begonnen haben). Die Projektleitung geht davon aus, dass an der HSR noch nie so viele Frauen gleichzeitig ein Bauingenieurstudium begonnen haben. Vier Frauen stammen aus einschlägigen Berufslehren, drei bringen einen branchenfremden Hintergrund mit. Für den Studienbeginn im Herbst 2006 liegen bislang fünf Anmeldungen vor, was einem Frauenanteil von 16 Prozent entspricht. Bei drei Anmeldungen handelt es sich um Personen, die im Vorjahr dank der Vermittlung durch die HSR ein Praktikum absolvieren konnten.

Der Erfolg von „Bauingenieurinnen plus“ basiert auf zwei Pfeilern: Erstens auf der Ausrichtung des Studiums auf das Thema **Umwelt**. An einem Treffen mit sieben Studentinnen im ersten Jahr des Lehrgangs hat sich die Annahme der Projektleitung als richtig erwiesen: Die Studentinnen haben sich nicht zuletzt für Bauingenieurwesen an der HSR eingeschrieben, weil hier dieses Schwerpunktthema gewählt werden kann. Auf dieser inhaltlichen Schwerpunktsetzung konnte auch die intensive Öffentlichkeitsarbeit aufbauen und bewirkte ein erfreuliches Medienecho. Ein weiterer Punkt ist die **Vermittlung von Praktikumsstellen**. Aufgrund des kleinen Potenzials von Frauen, die eine branchennahe Berufsausbildung absolvieren, ist, soll eine angemessene Frauenquote erzielt werden, die Gewinnung von Quereinsteigerinnen unabdingbar. Die Unterstützung bei der Suche nach Praktikumsstellen für branchenfremde Berufsmaturandinnen und Quereinsteigerinnen ist deshalb für den Erfolg zentral.

Der Frauenanteil am Studiengang „**Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen**“ hat sich zwischen Herbst 2003 und Herbst 2005 nicht signifikant verändert.³¹ Für den fehlenden Erfolg der Massnahme gibt es mehrere konzeptionelle Gründe, wie die Zwischenevaluation der HSA Luzern (Koellreuter/Peter 2004, 3) darlegt:

(1) Die Informationskampagne (Inserate, Plakate, Mailings und Medienarbeit) war im ersten Jahr unglücklich konzipiert. Weder die gewählten Medien noch die Darstellung der „Message“ waren auf das Zielpublikum (Berufsmaturandinnen) ausgerichtet. Nachdem sich die Studentinnenzahl im ersten Projektjahr nicht erhöht hatte, wurde die Kampagne eingestellt und es wurde nur noch im Rahmen von allgemeinen Informationsveranstaltungen der HSW für „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“ geworben.

(2) Die erste Sequenz der Dozierendenweiterbildung in Genderkompetenz stiess auf Kritik und das Obligatorium für die Dozierenden des Lehrgangs wurde abgeschafft. Die weiteren Unterrichtssequenzen wurden dann positiv beurteilt, verzeichneten aber deutlich weniger Teilnehmende.

(3) Die Umsetzung von Gendermodulen als Input in jedem Semester überforderte die Dozierenden teilweise und es trat auch bei den Studierenden schnell mal eine Sättigung auf.

(4) Das Network-Treffen wurde sistiert weil zuwenig Studentinnen teilnahmen.

Alle diese Konzeptfehler hätten jedoch aufgrund der fundierten Evaluation zu einem besseren Ansatz führen können. Dass kein Neuanfang versucht wurde und das Projekt vielmehr sistiert wurde, als im ersten Jahr der Erfolg ausblieb, hängt nach Ansicht der Projektleitung auch damit zusammen, dass die Schul-

³¹ Die Berufsperspektiven für WirtschaftsinformatikerInnen waren in den Jahren 2003 wenig Erfolg versprechend: Der Einbruch der IT-Branche hat dazu geführt, dass die Erwerbslosenquote bei den Frauen bei 19 Prozent und bei den Männern bei knapp 13 Prozent lag (vgl. Abbildung 9). Es ist deshalb wenig nachvollziehbar, weshalb Frauen zu diesem Zeitpunkt das Studium wählen sollten.

leitung das Projekt zu wenig unterstützte. Führung und Dozierende waren in der Zeit mit dem Bologna-Prozess vollkommen absorbiert.

„**Topografie der Gleichstellung**“ wollte mit humorvollen Szenen für das Thema sensibilisieren. In den insgesamt 31 Aufführungen wurden 890 Personen, Studierende, Dozierende und an einem Tag der offenen Türe auch Gäste erreicht. Die Produktionen fanden an fast allen (zwei Ausnahmen) Hochschulen der ZFH statt.

Eine grössere Differenziertheit in der Wahrnehmung unterschiedlicher Aspekte der Genderthematik haben, nach Einschätzung der Projektleitung, die Regisseurinnen gewonnen. Sie bezeichnen ihre Haltung zum Thema zwar immer noch als ambivalent, glauben aber, nach diesem Projekt unverkrampfter und dezidierter damit umgehen zu können:

„Nach anfänglichen Widerständen gegenüber dem ‚grossen Respekt einflössenden Thema‘: Ich würde es sofort wieder tun! Ganz nach dem Motto von 400asa³²: ‚Denn wir lieben die Angst vor dem Scheitern und ihre Überwindung!...‘ (Regie ‚Stop and Show!‘).“

„Ich glaube ich habe noch nie in meinem Leben in so kurzer Zeit so viel gelernt. (Regie ‚Le Dessert‘).“

Die Projektleitung sieht den nachhaltigsten Effekt bei den LaiendarstellerInnen. Sie „mussten“ sich während zweier Monate wöchentlich über mehrere Stunden mit dem Thema befassen. Die anfängliche Ablehnung dem Thema gegenüber ist einem überzeugten Auftritt dafür gewichen.

Akzeptanz

Die aktive Werbekampagne mit dem positiven Echo war für die Akzeptanz von „**Bauingenieurinnen plus**“ wichtig. Die Schulleitung hielt am Projekt auch nach dem ernüchternden Ergebnis im ersten Projektjahr fest. Sie bewilligte die Durchführung zahlreicher Module im Umweltbereich, obwohl die Mindestanzahl an Studierenden nicht erreicht wurde. Die Abteilung Bauingenieurwesen und das Institut für Bau und Umwelt der HSR bieten angehenden Studentinnen die Möglichkeiten für ein erstes Praktikum. Diese erste Praxiserfahrung erweist sich als Türöffner für weitere Praktika in der Privatwirtschaft, die für die Zulassung zum Studium notwendig sind.

Die Dozierenden wurden nicht weiter in Genderfragen geschult. Solche Massnahmen erachten die Projektleitenden als eher kontraproduktiv: der zusätzliche Aufwand für die Dozierenden ist bei der ohnehin grossen Belastung durch die verschiedenen Reformen nicht zu legitimieren und für die Akzeptanz solcher Projekte eher kontraproduktiv.

Bei den männlichen Studierenden im Bauingenieurwesen führte das Projekt zum Teil zu Skepsis, insbesondere seit der Einführung des Bachelor-Lehrgangs. Dieser Reformprozess hat sehr verunsichert, und die Tatsache, dass zugunsten der neuen Fächer (Umwelt und Projektmanagement) die klassischen Fächer Baustatik etc. reduziert wurden, hat zu Unmut geführt, nicht zuletzt auch unter den Dozierenden, die diese Lektionen unterrichten. Auch innerhalb der Fachbereiche der FHO führte das Projekt zu ironischen bis kritischen Bemerkungen, „... ob man an der HSR jetzt ‚Bauingenieur light‘ studieren könne?“. Dass das Projekt trotz dieser Umstände die Bachelor-Reorganisation überstanden hat, kann nebst dem Erfolg auch der Tatsache zugeschrieben werden, dass der Initiant und Projektleiter Fachbereichsleiter ist und damit auch eine Leitungsfunktion innehat.

Der Erfolg von „Bauingenieurinnen plus“ ist auch für die Positionierung des Lehrgangs innerhalb der FHO relevant: Die FHO plant das Angebot zu reduzieren und Bauingenieurwesen wird in Zukunft nicht mehr an allen technischen Teilschulen der FHO angeboten werden. Die Projekt- sowie die Schulleitung der HSR

³² 400asa ist ein Theaterkollektiv.

hoffen deshalb, dass der zusätzliche Imagegewinn und die Entwicklung der Studierendenzahlen sich positiv auswirken und der Fachbereich bei der HSR verbleiben wird.

Wie schon oben ausgeführt, fehlte bei **„Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“** ein klares Bekenntnis der Schulleitung zum Projekt. Dies führte auch zu einer geringen Akzeptanz bei den Dozierenden. Der Konjunkturbruch in der IT- Branche könnte für die geringe Akzeptanz des Projekts auch eine Rolle gespielt haben: Die Projektleitung erwähnte, dass auch der Vorwurf gefallen sei, die Schule suche nun Frauen, nachdem die Nachfrage von männlichen Studenten eher ausbleibe.

Die Direktion der HMT war sofort bereit, **„Topografie der Gleichstellung“** mitzufinanzieren und ist sehr offen darauf eingestiegen. Für die Projektleitung ist dies ein Zeichen, dass sich in all den Jahren die Einstellung gegenüber dem Thema positiv verändert hat. Die Akzeptanz der Aufführungen und der provokativen Szenen hing vom Ort der Durchführung und dem Zielpublikum ab. Die Bemühung, mit der Thematik unvorhersehbar und witzig umzugehen, erzielte gerade auch bei einem eher skeptisch eingestellten Publikum eine gute Resonanz. Konfrontativer war die Situation in **„Le Dessert“**. Die Szenen fanden in den Mensen statt und die SchauspielerInnen gingen direkt auf das Publikum, die Gäste an den Tischen, zu. Da konnten die „Zuschauer“ nicht ausweichen, und die Reaktionen waren entsprechend unterschiedlich: Von Verständnis bis Begeisterung (vorwiegend Frauen) über die Irritation **„Was geht das mich an?“** (vorwiegend Männer) bis zu unmissverständlichem Missfallen **„Hued ab“**.

Mitnahmeeffekt

Die Projektleitungen von **„Bauingenieurinnen plus“** und auch **„Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“** sind beide der Überzeugung, dass die Projekte ohne die Mitfinanzierung (und der personellen Mitbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten) nicht entstanden wären. Bei Theaterprojekten wie **„Topografie der Gleichstellung“** ist die Beschaffung von Drittmitteln durch Auftraggeber üblich und eine Voraussetzung für deren Realisierung.

Nachhaltigkeit

Im dritten Projektjahr von **„Bauingenieurinnen plus“** wurden die Diplom-Studiengänge in Bachelor-Studiengänge umgewandelt. Dies bedeutete unter anderem eine starke Reduktion der Freifächer, die zudem erst ab dem vierten Semester gewählt werden können, da in den ersten drei Semestern alle Fachrichtungen gemeinsam unterrichtet werden.

Die Projektleitung hat dahin gearbeitet, dass der Inhalt Umwelt und die didaktischen Ansätze (Fallstudienorientierung) im Bachelor-Studiengang integriert werden. Damit sind die wichtigsten Elemente des Projekts **„Bauingenieurinnen plus“** bewahrt worden, und der Studiengang dürfte für Frauen attraktiv bleiben. Zur Unterstützung des Genderaspektes wird die Hälfte der Lektionen zu Umwelt weiterhin von Frauen unterrichtet. Die Hauptdozentin ist eine Frau, daneben werden diverse Gastreferentinnen verpflichtet. Ob mit der anderen Studienanlage Frauen gleich gut gewonnen werden können, ist abzuwarten und dürfte massgeblich von einer geschickten Informationskampagne und dem Angebot an Praktika abhängen.

Das Projekt **„Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“** wird an der HWS nicht weiterverfolgt, da dieser Lehrgang an die Hochschule für Technik und Architektur (HTA) ausgelagert wurde. An der HWS selbst wird nur noch die betriebswirtschaftliche (nicht technische) Ausrichtung des Faches geführt. Ob von der HTA die Projektidee übernommen bzw. ein Neuanfang versucht wird, war zum Zeitpunkt der Evaluation nicht bekannt.

„Topografie der Gleichstellung“: Aus Rücksicht auf das Studium der Studentinnen und die Berufstätigkeit der Laiendarsteller können nicht beliebig viele Aufführungen durchgeführt werden. Ob die Szenen nochmals aufgenommen werden, ist vorläufig ungewiss.

Transfer

Anregungen zum Projekt **„Bauingenieurinnen plus“** lieferte eine Übersicht über die Studienreformen der deutschen Hochschulen.³³ Ein Erfahrungsaustausch zum Projekt erfolgte mit dem Leiter des Projektes **„Wirtschaftsinformatik für Frauen“** und dann vor allem mit den Dozierenden der HSR und den Verantwortlichen des Fachbereichs anderer Teilschulen. Unmittelbares Interesse am Projekt zeigte die Fachhochschule beider Basel. Die Übernahme der Projektidee durch eine andere Fachhochschule ist bisher nicht erfolgt.

„Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“: Kein Transfer.

„Topografie der Gleichstellung“ wurde auch in Bern im Rahmen von StattLand (thematische Stadtrundgänge) aufgeführt.

Abschliessende Beurteilung der Wirkung

n **Wirkung auf die primäre Zielgruppe**: **„Bauingenieurinnen plus“** ist ein gelungenes Beispiel für die Wirkung von gendergerechten Inhalten auf die Attraktivität einer Technikausbildung für Frauen. Dank dem, dass die Anpassung des Studieninhaltes Marktbedürfnisse aufnimmt, ist dieses Projekt eine gelungene Verbindung von einer fachlichen Notwendigkeit mit der Förderung der Chancengleichheit. Auf allen Ebenen wird das Ziel erreicht: Auf individueller Ebene der persönliche Nutzen für die Frauen, auf Ebene der Hochschule das Projektziel und aus Sicht des Aktionsplans das Strategieziel 2.

Dass es nicht immer auf der Hand liegt, einen frauenspezifischen Ansatz in einen Lehrgang zu integrieren, zeigt das Beispiel **„Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“**. Hier erfolgte keine Anpassung der Studieninhalte, vielmehr wurde das Studium mit Rahmenveranstaltungen „geschmückt“. Wir sind der Frage nicht nachgegangen, ob in der Wirtschaftsinformatik analoge Neukonzeptionen wie bei **„Bauingenieurinnen plus“** möglich gewesen wären. Die Zwischenevaluation (Koellreuter/Peter 2004) zeigt aber deutlich, dass die Thematisierung der „Frau“ als solches, die zu starke Problematisierung von Genderfragen, der Akzeptanz des Projektes abträglich war. Denn Studentinnen sehen sich als selbstbewusste Frauen und haben keineswegs das Gefühl, aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt zu sein. Sie wollen keine Sonderbehandlung wie die frauenspezifischen Network-Treffen. Gezielte Unterstützung, wie ergänzende Stützkurse oder ein Vorkurs, bei dem man Lücken aufholen kann und der beiden Geschlechtern offen ist, werden hingegen begrüsst.

„Topografie der Gleichstellung“ bewirkte vor allem die Sensibilisierung der angehenden Theaterpädagoginnen und der LaiendarstellerInnen für die Genderproblematik. Bei den Zuschauenden ist die Wirkung ambivalent.

n **Wirkung auf die Trägerschaft**: Die Wirkung von **„Bauingenieurinnen plus“** auf die Führungskräfte ist ähnlich positiv wie bei **„Future ingénieure“**. Auch hier hat der Erfolg auf die Studentinnenzahlen eine finanzielle Dimension, was die Akzeptanz des Programms Chancengleichheit unterstützt.

„Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“ erhielt von Anfang an wenig Unterstützung von Seiten der Schulleitung. Ob sich der Misserfolg negativ auf das gesamte Programm auswirkt, können wir nicht beurteilen.

„Topografie der Gleichstellung“ wurde von der eigenen Schulleitung unterstützt. Weitere Wirkungen sind nicht bekannt.

³³ Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie (2002): Innovative Studienreformprojekte für Frauen. http://www.innovations-report.de/berichte/bildung_wissenschaft/bericht-13629.html

n **Wirkung auf die weitere Öffentlichkeit:** keine Ergebnisse.

n **Empfehlung:** Nach Auskunft der Projektleitung „Bauingenieurinnen plus“ wird Mentoring ein Bestandteil des Bachelor-Lehrgangs werden. Die Unterstützung jüngerer Studierender durch erfahrenere Semester bietet eine Chance, ein gendergerechtes Mentoring anzubieten, das nicht als Sonderveranstaltung deklariert werden muss. Hierzu könnten unter anderem Weiterbildungsveranstaltungen für zukünftige Mentoren und Mentorinnen beitragen, die den Genderaspekt berücksichtigen, diesen aber nicht in den Vordergrund stellen.

5.2.4 Mittelbau: „mefista“-Mentoring Programm

Strategieziel 3 des Aktionsplan sieht vor, dass der Frauenanteil im Lehrkörper und in den leitenden Positionen erhöht wird. Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Dozierenden rund 30 Prozent (vgl. Anhang, Tabelle 28). Er ist bei der HES-SO mit 43 Prozent am höchsten und erreicht bei der FHO mit 17 Prozent den tiefsten Stand. Die Ausgangslage für eine Verbesserung ist gut. Eric Fumeaux, der damalige Direktor des BBT wies darauf hin, dass in den nächsten fünf bis zehn Jahren an den Fachhochschulen gegen 1'000 Stellen neu zu besetzen sind (Barber/Ryter 2003, 3).

Der Mittelbau ist eine Ressource, welche mit geeigneten Massnahmen längerfristig für diese Stellen gewonnen werden könnte. Der Weg zur Fachhochschuldozentin oder zum Fachhochschuldozenten setzt in den meisten Fächern Berufserfahrung in der Praxis voraus. Eine direkte Karriere innerhalb der Fachhochschule, analog zu einer universitären Karriere, ist ohne diese Berufspraxis kaum möglich. Vor allem den weiblichen Angestellten des Mittelbaus fehlt dies Berufspraxis, da sie häufig ein Universitätsstudium absolviert haben, während die Männer eher eine Berufslehre und ein Fachhochschulstudium aufweisen. Sollen Mittelbaufrauen ohne Praxishintergrund als zukünftige Dozentinnen in Frage kommen, ist eine systematische Laufbahnplanung notwendig. Diese kann über unterschiedliche berufliche Etappen gehen: Über den Weg in die Privatwirtschaft oder in Non-Profit-Organisationen, in die Beratung oder auch die Selbstständigkeit. Diese Berufsperspektiven können längerfristig wieder in eine Laufbahn als Dozentin an einer Fachhochschule münden und dadurch zur Erreichung des Strategieziels 3 beitragen.

Ziel von Mentoringprogrammen ist es, Unterstützung bei der Karriereplanung zu bieten, Tipps und Anregungen für die berufliche Zukunft zu geben und den fachlichen Austausch in einer Gruppe von Gleichgesinnten zu ermöglichen. Das „mefista“-Mentoringprogramm der FHNW ist das erste umgesetzte Mentoring für Mittelbaufrauen einer schweizerischen Fachhochschule.

Grundlage für die Umsetzung des Programms war eine Befragung des Mittelbaus an der FHNW. Sie ergab, dass 56 Prozent aller Frauen sich eine Anstellung an der FHNW in einer anderen Position/Funktion vorstellen können (Zölch et al. 2004, 9–11). In der gleichen Untersuchung wird auch ein Interesse von Mittelbaufrauen an einem Mentoringprogramm nachgewiesen.

Zielerreichung

Die Eigenevaluation des Projektes „mefista“-Mentoringprogramm war zum Zeitpunkt dieser Berichterstattung noch nicht abgeschlossen. Der Berichtsentwurf gab Auskunft über die Projektleistungen und über die Beurteilung von Qualität und Zufriedenheit mit dem Angebot (Befragung der Projektteilnehmerinnen und der Vorgesetzten). Über die Wirkung (Karrierepläne) auf die Teilnehmerinnen des ersten Durchgangs (Pilotphase) hat uns die Projektleiterin qualitativ Auskunft gegeben.

In der Pilotphase vom Herbst 2004 bis Sommer 2005 wurde das Programm mit fünfzehn Frauen durchgeführt. Der zweite Durchgang wurde im Sommer 2006 abgeschlossen und konnte mit zehn Frauen (zwei

davon aus einer anderen Fachhochschule) realisiert werden, eine dritte Durchführung ist in Vorbereitung, wobei die Projektleiterin deutlich macht, dass das Potenzial an Mittelbaufrauen zu klein ist, um jedes Jahr einen Durchgang allein mit Frauen der FHNW realisieren zu können.

Die Teilnehmerinnen konnten ihre Wünsche bezüglich der Mentorinnen und Mentoren anbringen. Die Mehrheit der Frauen wünschte sich Kontakte zu VertreterInnen aus der Privatwirtschaft oder von anderen Hochschulen. Die Evaluation ergibt, dass die meisten Teilnehmerinnen dank dem „mefista“-Mentoringprogramm konkretere Vorstellungen über ihren weiteren beruflichen Werdegang haben. Einige haben durch das Mentoringprogramm auch Stellen gefunden. In der Regel waren dies Mitarbeiterinnen, deren (befristete) Stellen ohnehin ausliefen. Bei zwei Teilnehmerinnen führte der Prozess dahin, dass sie ihre Stelle bei der FHNW vorzeitig kündigten. Im Zusammenhang mit der Nachwuchsförderung an Fachhochschulen ist von Interesse, dass eine Person an eine andere Fachhochschule wechselte, welche bereits dem Mittelbau ein Promotionsprogramm anbietet.

Akzeptanz

Die Projektleitung wurde vom überwiegenden Teil der Mitglieder der Schulleitung von Beginn an sehr gut unterstützt. Eine zentrale Bedeutung für die Akzeptanz hatte die Einbindung wichtiger EntscheidungsträgerInnen in den Projektausschuss. Dieser setzte sich aus den Direktorinnen und Direktoren der ehemaligen Teilschulen zusammen. Die gleichen Personen haben auch nach der Fusion wichtige Leitungsfunktionen inne.

Das Problem der Mittelbaupolitik ist von der Schulleitung erkannt worden. Dies lässt sich auch daran messen, dass die vorzeitige Kündigung von zwei Teilnehmerinnen nicht zur Aufhebung des doch sehr kostenintensiven Programms führte. Der Wechsel einer Mittelbaufrau an die Fachhochschule mit dem Promotionsprogramm hat vielmehr dazu geführt, dass sich die Mittelbautagung der FHNW mit diesem Programm beschäftigt hat. Ob dies nun zu weiteren Fördermassnahmen führt, muss zum Zeitpunkt dieser Evaluation offen bleiben.

Die direkten Vorgesetzten beurteilen das „mefista“-Mentoringprogramm unterschiedlich: Ein Teil der Vorgesetzten sieht einen Nutzen für die Fachhochschule, weil ihre Angestellten sich ihrer Qualifikation und beruflichen Chancen bewusster werden und dies die Motivation am Arbeitsplatz und die Identifikation mit der Hochschule erhöht habe. Andere melden zurück, dass sie keinen Zusammenhang zwischen dem Programm und der Mittelbauförderung sehen können.

Bisher waren die Vorgesetzten kaum in das Projekt eingebunden. Sie mussten lediglich die Teilnahme ihrer Angestellten bewilligen (siehe nächsten Abschnitt). In Zukunft sollen die Vorgesetzten stärker eingebunden werden. Insbesondere sollen sie bei der Suche von Mentorinnen und Mentoren in die Pflicht genommen werden, indem sie ihr Netzwerk aktivieren. Die Projektleitung möchte erreichen, dass die Führungsqualität der Vorgesetzten und ihre Genderkompetenz Gegenstand ihrer Qualifikation wird.

Mitnahmeeffekt

Das Thema „Mittelbau“ wurde von der Konferenz der Fachhochschulen schon seit längerem diskutiert und längerfristig wären auf jeden Fall Massnahmen ergriffen worden. Die Projektleitung ist aber auch überzeugt, dass dank „mefista“ die Diskussion und Problemlösung vorangetrieben worden ist.

Nachhaltigkeit

Nur die Pilotphase wurde vom Bundesprogramm „Chancengleichheit“ mitfinanziert. Seit der zweiten Durchführung finanziert die FHNW die Massnahme ohne Drittmittel. Die Basisfinanzierung von rund 15'000 Franken übernimmt die FHNW, die variablen Kosten von rund 2'100 Franken müssen als Weiter-

bildungskosten von den Linienvorgesetzten der Teilnehmerinnen bewilligt werden. Die organisatorische Verankerung des Programms ist noch nicht festgelegt, denn die Fusion der drei Teilschulen FHSO, FHBB und FHA per 1. Januar 2006 hatte auch eine komplette Reorganisation des Personalmanagements mit personellen Neubesetzungen zur Folge.

Derzeit wird überlegt, ob nicht auch männliche Mittelbauangestellte in das Programm aufgenommen werden sollten. Dies hat zwei Gründe: (1) Erstens ist die Grundgesamtheit der Mittelbaufrauen an der FHNW nicht gross genug, um eine jährliche Durchführung zu garantieren. (2) Zweitens ergab die Erhebung, dass ein beachtlicher Teil der Mittelbaufrauen die Teilnahme an einem gemischtgeschlechtlichen Mentoringprogramm gegenüber der Teilnahme an einem reinen Frauenprogramm vorziehen würde. Noch steht ein entsprechender Entscheid aus. Falls in Zukunft Männer in das Programm aufgenommen würden, müsste das Programm angepasst werden. Um den Genderansatz sicher zu stellen, plant die Projektleitung, einzelne Module weiterhin geschlechtsspezifisch anzubieten.

Transfer

Anstoss zum vorliegenden Projekt gaben unter anderem die Untersuchung „Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen“ (Barben/Ryter 2003) und deren Schlussfolgerungen³⁴ sowie zahlreiche Mentoringprogramme, die im Rahmen des Bundesprogramms „Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten“ und Mentoringprogramme, die an deutschen und österreichischen Universitäten und Fachhochschulen durchgeführt worden sind.

Im Jahr 2005 wurde an der FHSO ein Workshop zum Thema veranstaltet, der sich an die Gleichstellungskordinatorinnen richtete. Teilgenommen haben acht Vertreterinnen aus Fachhochschulen, die bereits ein Mentoringprogramm betreuen oder vorbereiten (HSO, HES-SO, BFH und ZFH). Den Teilnehmerinnen des Workshops wurde eine CD-ROM zur Verfügung gestellt, auf welcher sie alle wichtigen Informationen, Fragebögen, Konzepte etc. von „mefista“ abrufen konnten. Vorgesehen ist, dass der Austausch weiterhin gepflegt wird.

Abschliessende Beurteilung der Wirkung

n **Wirkung auf die primäre Zielgruppe:** Mentoringprogramme tragen zunächst zur Entwicklung der Berufsperspektiven von Mittelbaufrauen bei. Der Effekt auf die unmittelbare Zielgruppe ist eine Standortbestimmung und erste Überlegungen zu Laufbahnoptionen. Ausserdem werden die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmerinnen gestärkt.

n **Wirkung auf die Trägerschaft:** Ein Teil der direkten Vorgesetzten konnte für die berufliche Situation der Mittelbaufrauen sensibilisiert werden. Gemäss Einschätzung der Projektleiterin, hängt dies vor allem vom Rollenverständnis des jeweiligen Vorgesetzten ab. Zentral ist, dass auf Fachhochschulebene die Problematik der Mittelbauförderung gezielter angegangen wird. Entsprechende Personalentwicklungskonzepte sind ein weiteres Etappenziel des Projektes, wurden aber bisher noch nicht umgesetzt.

n **Wirkung auf die weitere Öffentlichkeit:** keine Ergebnisse.

n **Empfehlung:** Auf strategischer Ebene fallen die Entscheidungen in der Personalpolitik in den Schulleitungen. Wie schon im Teilbericht 1 dieser Evaluation dargestellt worden ist (Barber/Ryter 2005, 34), sind die Gleichstellungsorgane nicht in den Berufsorganen vertreten. Sie können sich zwar Zugang verschaffen, um ihre eigenen Projekte oder Anträge vorzustellen, die Möglichkeit, die Personalpolitik mitzubestimmen, haben sie aber nicht. Die Förderung der Gleichstellung bei Berufungen und Stellenbeset-

³⁴ Diese Untersuchung wurde im Rahmen des ersten Aktionsplans finanziert.

zungsverfahren sollte Teil eines gendergerechten Qualitätsmanagements sein. Der Zusammenschluss der Teilschulen und der Aufbau neuer Personalstrukturen ist ein geeigneter Zeitpunkt, um solche Massnahmen umzusetzen. In dieser Gesamtstrategie ist „mefista“ - Mentoringprogramm ein erster Schritt. Als punktuelle Massnahme allein qualifiziert das Mentoring Individuen, sensibilisiert einzelne Vorgesetzten für die Spezifika von Frauenkarrieren. Aber nur wenn die Hochschule eine frauenfördernde Berufungspraxis einführt und auch nach aussen kommuniziert, kann Mentoring längerfristig zum Strategieziel 3 beitragen, indem ehemalige Mentees an „ihre“ Hochschule zurückkehren wollen und können.

5.2.5 Die Führungskräfte: „Chancengleichheit als Qualitätskriterium“

Strategieziel 5 des Aktionsplan 2004 bis 2007 lautet: „Die Chancengleichheit ist ein Qualitätskriterium der Fachhochschulen und ihrer Teilschulen. Sie ist ein gewichtiges Anliegen in ihrer Entwicklung und expliziter Bestandteil der Gesamtstrategie.“ Dieser Prozess steht noch in den Anfängen. Vereinzelt erwähnten die an den ausgewählten Projekten beteiligten Gleichstellungsorgane, dass **erfolgreiche** Projekte die Schulleitungen für Gender Mainstreaming empfänglicher gemacht hätten und erste Absichtserklärungen vorliegen würden.

„Gleichstellung ist ein generelles Qualitätskriterium der Fachhochschule Nordwestschweiz und integraler Bestandteil ihrer Entwicklungsstrategie“ lautet die Zielsetzung des Projektes „Chancengleichheit als Qualitätskriterium“ der FHNW. Da alle Fachhochschulen zur Qualitätssicherung verpflichtet sind und diese Aufgabe jeder Führungskraft für ihren Verantwortungsbereich zufällt, soll mit der Verknüpfung von Chancengleichheit und Qualität ein wichtiger Schritt in Richtung Gender Mainstreaming eingeleitet werden. In einer ersten Phase (2002 bis 2003) wurden die Grundlagen durch zwei Expertinnen erarbeitet. Diese Phase schloss mit einem Handbuch ab, welches nebst den eigentlichen Kriterien auch Anwendungsbeispiele enthält (Barben/Ryter, 2003). In der zweiten Phase (2004 bis 2005) ging es um die Umsetzung der erarbeiteten Grundlagen, das heisst, die Fachhochschule verfügt über Instrumente, welche eine systematische Umsetzung der Gleichstellung in allen Bereichen ermöglicht. Der Erfolg dieser Projektphase ist an der Zahl und inhaltlichen Orientierung der Kernziele (bzw. konkreten Gleichstellungsmerkmale) zu messen, die Eingang in Prozesse und Instrumente fanden, welche die Geschäftsführung bestimmen.

Zielerreichung

Die Qualität der Umsetzung ist in den einzelnen Teilschulen sehr unterschiedlich verlaufen (vgl. weiter unten, Abschnitt Akzeptanz). Die Ergebnisse der Umsetzung sind nur für die FHA dokumentiert: Die Leistungsverträge mit dem Kanton und das Führungsinstrument der Zielvereinbarung zwischen Direktion und Departementen hat die Dokumentierung der Qualitätsmerkmale an dieser Teilschule ermöglicht. Ein Qualitätscontrolling findet (noch) nicht statt, aber die Projektleiterin hat die Zielvorgaben und Leistungen erfasst und in Gesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten auch überprüft.

Die zwei anderen Teilschulen haben ihre Zielvorgaben nicht dokumentiert und eine systematische Evaluation war deshalb nicht möglich. In diesen Teilschulen basieren die Ergebnisse auf summarischen Gesprächen zwischen der Projektleiterin und den Gleichstellungsbeauftragten.

An der FHA wurden mehrheitlich Qualitätskriterien aufgenommen, welche den geschlechtergerechten Auftritt (Kernziel 4: Sprache und Bild) fordern. Dies hatte zur Wirkung, dass heute alle offiziellen Drucksachen der FHA (Jahresberichte, Broschüren Studiengänge usw.) wie auch der Internetauftritt geschlechtergerecht formuliert beziehungsweise gestaltet sind. Generell darf dies für den Auftritt der FHNW als Ganzes festgestellt werden. In den Fachbereichen Pädagogik und Soziale Arbeit werden zusätzlich zu den oben genannten auch Merkmale wie die Einführung von geschlechtergerechten Inhalten in Lehre oder die

Vermittlung von geschlechtergerechtem Unterrichtsstoff vereinbart. Ferner zielen einzelne Fachbereiche auf die Erhöhung des Frauenanteils bzw. Männeranteils der Studierenden oder bei den Mittelbaustellen. Vereinzelt ist auch das Controlling im Bereich Gleichstellung eine Zielvereinbarung.

Die Resultate der zwei anderen Teilschulen sind wie oben erwähnt nicht dokumentiert. Fest steht jedoch, dass auch sie Qualitätskriterien festgelegt haben.

Aus der Sicht der Projektleiterin ist die Anwendung nicht in dem erhofften Umfang gelungen. Sie sieht den Grund in der Freiwilligkeit der Umsetzung, aber auch an der zu geringen Genderkompetenz der Linienverantwortlichen. Ausserhalb der Fachbereiche Pädagogik und Soziale Arbeit falle es vielen Führungskräften schwer, Genderprobleme in ihrem Verantwortungsbereich zu erkennen, zu analysieren und Lösungen dafür zu finden. Und die Implementierung des Prozesses in die Linie hatte zur Folge, dass die notwendige Genderkompetenz nicht gewährleistet war, zumal die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen nicht oder zu wenig am Prozess beteiligt wurden. Für die Umsetzung wäre zusätzlich eine Schulung nötig. Diese Erkenntnis führt nun zu einem Nachfolgeprojekt „Handbuch Genderkompetenz“. Festgestellt werden muss auch, dass mehrheitlich solche Qualitätskriterien gewählt worden sind, die sich auf bereits laufende oder ohnehin geplante Projekte beziehen.

Ein eigentliches Reporting oder Controlling über die Zielerreichung der gewählten Qualitätsmerkmale ist an keiner der drei Teilschulen erfolgt, weil nach dem Zusammenschluss der Teilschulen niemand mehr zuständig war.

Akzeptanz

Die Projektleiterin stellt fest, dass das Projekt die Wahrnehmung der Gleichstellungsarbeit in der FHNW gestärkt hat. Das Handbuch hat deutlich gemacht, was Gleichstellung als Qualitätskriterium für eine Fachhochschule bedeutet und wie diese Qualität mit konkreten Massnahmen erreicht werden kann. Es wurde zu einem Markenzeichen bei Führungsverantwortlichen und Dozierenden. Eine externe Gesamtuntersuchung über den Stand der Gleichstellungsarbeit an der FHNW, welche auch die Wirkung des Projektes überprüfte (Schulz, 2005, S 30 ff) ergibt, dass über die Hälfte aller Personen mit Leitungsfunktionen der FHNW das Handbuch und die Ziele des Projekts kennen. Die Diffusion des Produkts hat zudem geholfen, die Stellung der Gleichstellungskoordinatorin innerhalb der FHNW zu etablieren. Dank dem Projekt ergab sich ein Netzwerk mit engagierten Personen, was die künftige Arbeit erleichtern wird. Die Wahrnehmung des Projektes ist das eine, die Bereitschaft und Fähigkeit, Qualitätskriterien als Führungsinstrumente zu implementieren, ein Zweites.

Ein Problem der Umsetzung war unter anderem, dass während der ganzen Projektdauer die drei Teilschulen der FHNW unter je eigener Leitung standen und jede Schule ihr eigenes System für das Qualitätsmanagement hatte. So schien zum Zeitpunkt der Entwicklung der Gleichstellungskriterien eine Anknüpfung an das eine oder andere System nicht angezeigt, abgesehen von den inhaltlichen Schwierigkeiten einer solchen Verbindung.

Da die damalige Teilschule FHA das Projekt lanciert hatte, identifizierte sich die Schulleitung weit gehend mit dem Projekt. Positiv wirkt sich auch aus, dass das Instrument der Leistungsvereinbarung an der FHA bereits eingeführt war. An der FHBB hatte der Fachhochschulrat die Absichtserklärung der Schulleitungskonferenz zur Kenntnis genommen, aber das weitere Vorgehen der Direktion überlassen. An der FHSO war der Fachhochschulrat dem Projekt gegenüber skeptisch eingestellt. Die Präsentationen der Projektleiterin in Olten, Muttenz und Basel reichten bei Weitem nicht aus, um die Verantwortlichen der FHBB und der FHSO der FHNW einzubinden. Die Umsetzung wurde von den Führungskräften eher kritisch beurteilt und führte teils zu negativen Reaktionen. Die Sensibilisierung wurde durch das Projekt nicht gefördert,

vieles weist vielmehr auf Widerstand hin. So wurden zum Teil die Definitionen aus dem Kriterienkatalog nicht übernommen und eigene Qualitätsmerkmale formuliert.

Mitnahmeeffekt

Es kann kein Mitnahmeeffekt festgestellt werden. Weder Handbuch noch erste Umsetzungsschritte wären ohne die Anstossfinanzierung des Bundes realisiert worden.

Nachhaltigkeit

Der Direktionspräsident der FHNW beabsichtigt im Rahmen des strategischen Controlling auch ein Gleichstellungs-Controlling einzuführen. Dieses Ziel besteht für das Jahr 2006. Hierzu wird das Handbuch und der Kriterienkatalog von grossem Nutzen sein. Auch will die FHNW nach Wegen suchen, die Gleichstellungsmerkmale in das neu zu schaffende Qualitätsmanagement der Fachhochschule zu integrieren. Die Umsetzungsstrategie ist aber noch offen.

Transfer

Das Handbuch wurde den Gleichstellungskordinatorinnen aller Fachhochschulen der Schweiz überreicht. Die Befragung der Gleichstellungskordinatorinnen im Rahmen unserer Evaluation (Barber/Ryter 2005, 14) bestätigt denn auch, dass das Handbuch unter den Gleichstellungskordinatorinnen nicht nur bekannt ist, sondern für die eigene Arbeit regelmässig konsultiert wird:

„Das Qualitätshandbuch ist spannend, das habe ich auch all meinen Kolleginnen verteilt, da kann man einiges daraus nehmen. ... Viele Überlegungen, die dort gemacht wurden, muss man nicht noch einmal machen.“

„...und natürlich das Handbuch der FHNW, das ist meine Bibel. Das hat wirklich Modellcharakter. Darin ist vorge-dacht, wie es laufen könnte.“

Eine Umfrage der Projektleiterin ergibt zudem die folgenden Ergebnisse zur konkreten Umsetzung von Qualitätsmerkmalen:

n Die Fachhochschule Zentralschweiz hat, basierend auf den fünf Kernzielen des Handbuches und teilweise auch auf den Qualitätsmerkmalen, je drei Gleichstellungsziele für die Gesamtschule wie auch für die Teilschulen in die Jahresplanung integriert.³⁵

n „Gender Mainstreaming à la SUPSI“ wurde durch das Projekt der FHNW inspiriert. Das Projekt fokussiert auf Qualitätsmerkmale in fünf Bereichen: Studiengänge, Didaktik, Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden und beim Personal (bessere Integration der Techniktage für Schülerinnen), Kommunikation (geschlechtergerechte Sprache), Rahmenbedingungen betreffend Humanressourcen (Vereinbarkeit von Studium und Familie).³⁶

Schlussfolgerungen

n **Wirkung auf die primäre Zielgruppe:** Das Projekt „Chancengleichheit als Qualitätskriterium an Fachhochschulen“ hat den GleichstellungsexpertInnen ein hilfreiches Instrument an die Hand gegeben, auf das sie sich abstützen können. Die primäre Zielgruppe sind aber die Führungskräfte der Fachhochschule bzw. der damaligen Teilschulen. Diese konnte nicht im gewünschten Umfang erreicht werden. Eine Arbeitsgrundlage alleine, wie sie das Handbuch darstellt, löst noch keinen Lernprozess aus. Die Selbstevaluation der Projektleitung stellt denn auch fest, dass dem Implementationsprozess zu wenig Bedeutung zugemessen worden ist. Die Entwicklung von Zielgrössen und entsprechenden Massnahmen wäre besser von An-

³⁵ „Chancengleichheit an der FHZ – Jahresplanung, Bericht 2005 und Aussichten 2006“, 13.12.2005, G. Niederberger.

³⁶ Gemäss einer Präsentation von Danusia Tschudi an der SBF-Tagung vom 23. November 2005.

fang an in die geplanten Qualitätsmanagementprozesse eingebettet worden. Die Eigenevaluation hält auch fest, dass ein bescheideneres Vorgehen vermutlich bessere Chancen für eine nachhaltige Umsetzung bietet, auch wenn dies Geduld und Zurückhaltung in den Erwartungen erfordert.

n **Wirkung auf die Trägerschaft:** siehe oben.

n **Wirkung auf die weitere Öffentlichkeit:** keine Ergebnisse.

n **Empfehlung:** Die Implementation von Qualitätsmerkmalen der Chancengleichheit in ein Qualitätsmanagement hat im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses zu erfolgen. Dieser kann nicht an Handbücher delegiert werden. Gleichstellungsbeauftragte, welche nicht über die entsprechenden Kenntnisse verfügen, sollten bei diesen Projekten durch externe Fachpersonen unterstützt werden. Wir möchten ferner zu einem Art Bonus System anregen, welches die Implementation von Gleichstellungsmerkmalen in das Qualitätsmanagement fördern könnte. Beispielsweise könnten erfolgreiche und bereits ins Regelangebot der FH integrierte Projektanlagen, wie zum Beispiel die „Technik Schnuppertage“ oder „Bauingenieurinnen plus“, weiterfinanziert werden, sofern die Auflage erfüllt wird, dass die übergeordneten Projektziele als ein Qualitätsmerkmal in die Führungsinstrumente und/oder das Qualitätsmanagementsystem der Hochschule aufgenommen werden.

6 Gesamtwürdigung

In diesem letzten Kapitel 6 ziehen wir die Ergebnisse der vorangehenden Kapitel zusammen und gehen zu einer Gesamtwürdigung der Evaluationsfragestellungen 3 und 4 über. Dabei orientieren wir uns an den in der Ausschreibung des BBT formulierten Fragefeldern F3.1 und F2.1 sowie F2.5 und F3.2 (vgl. Kapitel 2.2).

6.1 Entwicklung der Geschlechteranteile

Nachfrage

Wie entwickelt sich die Nachfrage von Frauen nach traditionellerweise stark männlich geprägten Ausbildungsgängen? (F3.1)

Massgebend für die Beantwortung dieser Frage sind

- n die direkten Veränderungen in der Nachfrage von Studentinnen und Berufsmaturandinnen nach solchen Ausbildungsgängen an Fachhochschulen und
- n die Erhöhung des Anteils der Dozentinnen in diesen Bereichen.

Ergebnisse

Die quantitativen Analysen zeigen ein gemischtes Bild. An den Fachhochschulen herrscht nach wie vor eine starke horizontale Segregation der Geschlechter nach (Sub-)Disziplinen und Fachbereichen und zwar auf allen Ebenen, sowohl bei den Studierenden wie auch (etwas weniger ausgeprägt) im Mittelbau und bei den DozentInnen. Insgesamt holen die Frauen aber auf. Ein beträchtlicher Teil der Zuwächse ist der Integration der GSK-Bereiche zu verdanken. Aber auch in den alten BBT-Bereichen sind die Frauen zunehmend besser vertreten.

Die folgenden Punkte fassen die wichtigsten Erkenntnisse zur *Entwicklung in den TWD-Bereichen* aus dem Blickwinkel zusammen, wo positive und wo keine bzw. negative Veränderungen in Bezug auf die anteilmässige Vertretung der Frauen festzustellen sind, ohne auf die quantitativen Veränderungen nochmals im Detail einzugehen (vgl. dazu Abschnitt 4.3).

Positive Entwicklungen

Eine Zunahme des Frauenanteils lässt sich auf folgenden Ebenen bzw. in folgenden Bereichen oder Studiengängen feststellen:

- n Der Frauenanteil hat bei den *Studierenden* in sämtlichen männergeprägten Fachbereichen seit der Lancierung des Bundesprogramms Chancengleichheit im Jahr 2000 zugenommen.
- n Mehr oder weniger kontinuierlich zugenommen haben die Frauenanteile in den Studiengängen Betriebsökonomie (Bereich Wirtschaft / Dienstleistungen); Architektur und Bauingenieurwesen (Bereich Architektur, Bau-, Planungswesen); Informatik, Mikrotechnik, Telekommunikation und Systemtechnik (Bereich Technik / IT), sowie in einigen kleineren Studiengängen mit sehr geringen Studierendenzahlen (z.B. Bauprozessmanagement).
- n Zugenommen haben die Frauenanteile auch in den Bereichen Chemie und Life Sciences sowie Land- und Forstwirtschaft.
- n Der Frauenanteil bei den *BerufsmaturandInnen* (potenziellen Fachhochschulstudierenden) hat in den letzten Jahren in sämtlichen Richtungen, auch den männergeprägten, zugenommen.

n Bei den *Dozierenden* haben die Frauenanteile seit 2001 in sämtlichen männergeprägten Fachbereichen zumindest leicht zugenommen. Nennenswerte Verbesserungen zeigen sich vor allem in den Bereichen Chemie und Life Sciences, Land- und Forstwirtschaft, sowie Wirtschaft und Dienstleistungen.

n Im *Mittelbau* haben die Frauenanteile in den Bereichen Chemie, Wirtschaft und Architektur zugenommen. Im Bereich Wirtschaft beträgt das Geschlechterverhältnis im Mittelbau nun fast 50 zu 50.

Keine oder rückläufige Entwicklungen

n Die Entwicklung der *Erstsemestrigenzahlen* der letzten Jahre deutet darauf hin, dass der Trend zu einer zunehmenden Vertretung der Frauen nicht in allen Bereichen anhalten wird.

n In den Bereichen Architektur und Technik/IT stagnieren die Frauenanteile bei den Eintritten in den letzten Jahrgängen bzw. sind gar rückläufig. Im Studiengang Wirtschaftsinformatik hat sich der Frauenanteil seit 2001/2 fast halbiert.

n Frauen sind in den meisten Studiengängen des Bereichs *Technik/IT* nur vereinzelt bzw. (je nach Studienrichtung und Jahrgang) gar nicht vertreten. Die Frauenanteile sind dementsprechend zum Teil grossen Schwankungen unterworfen, da eine Frau mehr oder weniger besonders in den kleineren Studiengängen stark ins Gewicht fällt (was auch für die kleineren Studiengängen in anderen Fachbereichen gilt).

n Frauen, die ein Studium im Bereich Technik/IT begonnen haben, wechseln besonders häufig die Studienrichtung und schliessen danach in einem anderen Bereich ab. Oder sie geben das Studium ganz auf. Die Studienabbruchquote ist bei den Technik-IT-StudentInnen mit Abstand am höchsten. Die Frauenanteile bei den Abschlüssen liegen in diesem Bereich durchwegs unter denjenigen bei den Eintritten, auch wenn der Timelag der minimalen Studiendauer berücksichtigt wird. Auch der Eintritt ins Berufsleben gestaltet sich für Frauen, die ein technisches Studium abgeschlossen haben, am schwierigsten.

n Bei den *Dozierenden* in den Bereichen Technik/IT und Design waren nur minime Zuwächse in den Frauenanteilen zu verzeichnen.

n Im *Mittelbau* haben die Frauenanteile in den Bereichen Design und Technik/IT abgenommen.

Die Entwicklungen sind zum Teil in den einzelnen Fachhochschulen unterschiedlich verlaufen:

Unterschiedliche Entwicklungen in den TWD-Bereichen der einzelnen Fachhochschulen

Die quantitativen Analysen haben gezeigt, dass sich die Frauenanteile in den einzelnen Fachbereichen sowohl bei den Studierenden wie auch bei den DozentInnen je nach Fachhochschule seit 2000 bzw. 2001 zum Teil unterschiedlich entwickelt haben. Während einige Schulen bedeutende Fortschritte hinsichtlich einer besseren Vertretung der Frauen in den mehrheitlich männerdominierten TWD-Bereichen erzielten, gibt es andere, in denen die Entwicklung stagniert oder die Frauenanteile in einzelnen Fachbereichen bzw. bei den DozentInnen insgesamt sogar rückläufig sind.

n Bezüglich Erhöhung des *Studentinnenanteils* in männerdominierten Fachbereichen verlief die Entwicklung in der SUPSI besonders erfolgreich mit der grössten Zunahme des Frauenanteils in den Bereichen Architektur und Technik, jeweils gefolgt von der HES-SO. In der FHZ war die grösste Zunahme im Bereich Wirtschaft/Dienstleistungen zu verzeichnen.

n Bei den *Dozierenden* zeigt sich ein heterogeneres Bild. Die FHZ verzeichnete insgesamt die stärkste Zunahme an Dozentinnen seit 2001 für die TWD-Bereiche (+5%), während umgekehrt an der FHO der Frauenanteil in den letzten Jahren in sämtlichen Bereichen abgenommen hat (-3%). Im Bereich Technik war der Zuwachs bei der BFH am grössten, während die SUPSI in diesem Bereich einen deutlichen Rückgang

an Dozentinnen aufweist. Andererseits ist in der SUPSI der Frauenanteil im Bereich Architektur am stärksten gewachsen. Im Bereich Wirtschaft zeigt sich die deutlichste Zunahme bei der FHNW.

Es stellt sich also die Frage, ob Schulen, die mehr Mittel für Chancengleichheits-Programme zur Verfügung haben, raschere Fortschritte in Richtung einer gleichmässigeren Vertretung beider Geschlechter und somit einer Erhöhung der Frauenanteile, insbesondere in den kritischen Fachbereichen (Technik/IT, Architektur/Bau, Wirtschaft) aufweisen als andere. Als Indikator dazu haben wir die Summe der Projektbeiträge pro Schule aufgeschlüsselt und ins Verhältnis zu den aktuellen Studierendenzahlen in den TWD-Bereichen gesetzt (vgl. Tabelle 30 im Anhang, Abschnitt 7.4.3):

n Drei Schulen haben im Verhältnis zu den Studierendenzahlen bisher vergleichsweise viele Projektmittel erhalten (BFH, SUPSI, FHO), zwei Schulen (FHNW, ZFH) vergleichsweise wenig. Bei den übrigen beiden Schulen (HES-SO, FHZ) bewegen sich die für Chancengleichheitsprojekte gesprochenen Bundesbeiträge im gleichen Verhältnis wie die Schulgrösse, gemessen an den Studierendenzahlen.

Verhältnis Umfang Projektmittel zu quantitative Fortschritte

Werden die Ergebnisse aus den Abschnitten 4.1.3 und 4.2.2 (Entwicklung Studierende bzw. Dozierende TWD nach Fachhochschulen) den erhaltenen Projektgeldern pro StudentIn gegenüber gestellt, lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Umfang der Projektmittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit und dem Erfolg bezüglich Erhöhung des Frauenanteils in den männerdominierten Fachbereichen feststellen: Die FHZ scheint das beste „Kosten-Wirksamkeit-Verhältnis“ aufzuweisen. Sie erreichte mit durchschnittlichen Projektmitteln insgesamt die besten Resultate bezüglich Entwicklung in den Frauenanteilen, sowohl bei den Studierenden wie bei den Dozierenden (mit Ausnahme des Studentinnenanteils in der Technik, der sich im Vergleich zu den anderen Schulen unterdurchschnittlich entwickelt hat). Die SUPSI erreichte mit überdurchschnittlichem Mitteleinsatz auch überdurchschnittliche Zunahmen in den meisten Bereichen, hat aber eine Abnahme im Dozentinnenanteil im Bereich Technik/IT zu verzeichnen. Bei den anderen Fachhochschulen zeigt sich ein gemischtes Bild.

Es ist also nicht so, dass diejenigen Schulen, die gemessen an den Studierendenzahlen überdurchschnittlich viele Projektmittel für Chancengleichheit erhielten, durchwegs eine bessere Erfolgsrate bezüglich Steigerung des Frauenanteils in den männerdominierten TWD-Bereichen bzw. bei den Dozierenden aufweisen würden (oder umgekehrt).

6.2 Ergebnisse der Projektanalyse

Die acht vertieft analysierten Projekte wurden so ausgewählt, dass sie eine möglichst grosse Bandbreite an Projekttypen abbilden und alle Fachhochschulen berücksichtigen. Die gewonnenen Erkenntnisse sind exemplarisch und nicht uneingeschränkt repräsentativ für das gesamte Bundesprogramm.

In Tabelle 16 folgt ein Überblick über den Projekterfolg, die Wirkungen, Nachhaltigkeit und Transfer der untersuchten Projekte.

Tabelle 16: Zusammenfassung der Analyse der acht untersuchten Projekte

Fragestellung	Kriterien / Beurteilung
Projekterfolg:	<ul style="list-style-type: none"> - Die anvisierten Zielgruppe wird erreicht - Die anvisierte Zielgruppe ist sinnvoll
Technikschnuppertage der BFH, SUPSI:	Die Technikschnuppertage sind erfolgreich und beim Zielpublikum sehr beliebt. Die Nachfrage könnte zwar erhöht werden, wenn mehr Ressourcen für die Veranstaltungen zur Verfügung stehen würden. Die Projektverantwortlichen möchten die Technikschnuppertage aber in einem Rahmen halten, bei dem die Qualität des Angebots sicher gestellt bleibt. Es ist das Ziel, durch die Ausschreibung vor allem solche Mädchen anzusprechen, bei denen ein wirkliches Interesse an Technik angenommen werden kann. Die Zielgruppe steht im Berufswahljahr und die Technikschnuppertage sind ein Element unter vielen, das zur Berufsfindung beitragen kann.
„Future ingénieurs“ der HEIG-VD:	Quereinsteigerinnen mit Technikinteresse, wie Frauen mit nicht technischen Berufsabschlüssen, Studienabschreckerinnen der Universitäten, gymnasiale Maturandinnen, sind ein sinnvolles Rekrutierungsfeld für Technikstudien der Fachhochschulen. Aber auch hier ist vermutlich die Nachfrage begrenzt. Die zwei bisherigen Vorbereitungsjahre wurden mit je vierzehn Frauen durchgeführt. Für die ersten zwei Versuchsjahre war diese Anzahl ideal. Aus Kostengründen ist jedoch die durchschnittliche Klassengrösse zu erhöhen. In der unmittelbaren Region der HEIG-VD ist das Potenzial an interessierten Frauen, welche zudem den Anforderungen genügen, limitiert. Deshalb wird der Kurs nun in der gesamten Romandie ausgeschrieben.
„Bauingenieurinnen plus“ HSR:	Der Frauenanteil im Studium „Bauingenieurinnen plus“ stieg dank der Integration von Umweltthemen in den Studiengang innerhalb von zwei Jahren von fünf auf 23 Prozent (sieben Frauen). Der Erfolg basiert nicht zuletzt auch auf dem Angebot der Hochschule, den interessierten Frauen ohne Praxiserfahrung ein Praktikum zu vermitteln. Die Förderung von Frauen im Bauingenieurwesen ist sinnvoll: Der Bedarf nach Fachkräften ist in diesem Bereich hoch und aus gesellschaftspolitischer Sicht wäre es wünschenswert, wenn in der Baubranche vermehrt Frauen tätig sind und (so wäre zu hoffen), die frauenspezifischen Bedürfnisse stärker einbringen.
„Wirtschaftsinformatik attraktiv für Frauen“ HSW:	Dieses Projekt konnte die Frauen nicht ansprechen. Der Frauenanteil blieb konstant bei ca. 5 – 7 Prozent. Die Förderung von Frauen in technischer Wirtschaftsinformatik erachten wir als sinnvoll, wenn auf dem Arbeitsmarkt eine effektive Nachfrage nach Frauen besteht. Zum Zeitpunkt dieses Projektes war dies sicher nicht der Fall (Konjunkturreinbruch in der IT-Branche).
„Topografie der Gleichstellung“ HTM:	Die Theaterszenen zum Thema Gleichstellung wurden 31 mal inszeniert, mehrheitlich an den Hochschulen der ZFH. Weitere Anfragen zur Aufführung mussten abgelehnt werden, da sowohl die LaiendarstellerInnen wie auch die Regisseurinnen sich wieder ihrem Studium bzw. Beruf zuwenden mussten.
„mefista“-Mentoring FHNW:	Die zwei Mentoringprogramme fanden mit 15 (2004/05) bzw. 10 (2005/06) Mittelbaufrauen statt. Bei dem zweiten Durchgang öffnete die FHNW die Veranstaltung auch für Mittelbaufrauen anderer Fachhochschulen. Das Potenzial an Mittelbaufrauen an der FHNW ist zu klein, um jedes Jahr einen Durchgang anbieten zu können. Es wird überlegt, das Angebot auch den Mittelbaumännern zu öffnen oder das Mentoring weniger häufig durchzuführen.
„Chancengleichheit als Qualitätskriterium“ FHNW:	Die Einführung von Qualitätskriterien zur Chancengleichheit in die Leistungsvereinbarungen, Qualitätsmanagementsysteme oder Strategieziele der Teilschulen ist je nach Teilschule unterschiedlich erfolgreich verlaufen. Der Zusammenschluss zur FHNW erfordert nun einen Neuanfang. Die Direktion der FHNW beabsichtigt, im Rahmen des strategischen Controllings auch ein Gleichstellungscontrolling einzuführen. Dank dem Handbuch sind wesentliche Vorarbeiten geleistet.
Wirkung:	<ul style="list-style-type: none"> - Die ausgewogene Verteilung der Geschlechter wird gefördert. - Sensibilisierung für Genderthemen wird gefördert. - Genderwissen und Genderkompetenz wird erhöht. - Es gibt keine unerwünschten Nebenwirkungen, keine Mitnahmeeffekte
Technikschnuppertage der BFH, SUPSI:	Über die Effektivität der Technikschnuppertage auf die Wahl eines Technikstudiums kann zum jetzigen Zeitpunkt nichts ausgesagt werden. Die Wirkung kann frühestens in ein paar Jahren abgeschätzt werden. Da die Massnahmen zu einem beachtlichen Imagegewinn der Fachhochschulen führen, werden sie von allen Institutionsangehörigen, insbesondere auch von den Führungskräften begrüsst. Sie führen zur Sensibilisierung für die Genderthematik, öffnen die Fachhochschulen für gleichstellungspolitische Ziele und stärken die Gleichstellungsorgane. Unerwünschte Nebenwirkungen und Mitnahmeeffekte sind nicht bekannt.
„Future ingénieurs“ der HEIG-VD:	Dieses Projekt hat den Frauenanteil in Technikstudien der HEIG-VD direkt erhöht. Ausnahmslos alle vierzehn Teilnehmerinnen des zweiten Vorbereitungsjahres und zwölf (85%) des ersten haben ein Technikstudium begonnen. Der Genderkurs, der für die Unterrichtenden des Vorbereitungskurses obligatorisch ist, fördert das Genderwissen der Dozierenden. Unerwünschte Nebenwirkungen und Mitnahmeeffekte sind nicht bekannt.
„Bauingenieurinnen plus“ HSR:	Das Projekt hat den Frauenanteil in diesem Fachbereich erhöht. Dank seinem Erfolg hat auch dieses Projekt die Gendersensibilisierung der Projektbeteiligten tendenziell erhöht. Unerwünschte Nebenwirkungen und Mitnahmeeffekte sind nicht bekannt.

Fragestellung	Kriterien / Beurteilung
„Wirtschaftsinformatik - attraktiv für Frauen“ HSW:	Dieses Projekt war nicht erfolgreich und wurde aufgehoben.
„Topografie der Gleichstellung“ HTM:	Die direkt im Projekt involvierten Personen (LaiendarstellerInnen und RegisseurInnen) sind für die Thematik sensibilisiert worden und haben Genderwissen und -kompetenz erworben. Das Theaterpublikum hat auf die Vorführungen mehrheitlich positiv reagiert, über die Wirkung kann keine Aussage gemacht werden. Unerwünschte Nebenwirkungen und Mitnahmeeffekte sind nicht bekannt.
„mefista“-Mentoring FHNW:	Das Projekt kann noch keine Auswirkung auf den Anteil der Frauen in Mittelbau oder an Dozierenden haben. Zur Erreichung dieses langfristigen Ziel sind weitere Massnahmen notwendig. Die Projektbeteiligten (Mentorinnen, Mentoren und Mentee) sind für die Karriereproblematik von Frauen sensibilisiert worden und haben ihr Genderwissen erhöht. Unerwünschte Nebenwirkungen sind nicht bekannt. Dank „mefista“ wurde die Problematik „Mittelbau“ forciert. Aber es wäre auch ohne dieses Projekt früher oder später etwas entstanden. Das nicht gelöste Problem „Mittelbau“ ist schon länger eine Thematik unter den Führungskräften der FH.
„Chancengleichheit als Qualitätskriterium“ FHNW:	Gender-Mainstreaming ist in den Fachhochschulen noch wenig etabliert und die Akzeptanz bei den Führungsgremien sehr unterschiedlich. Das Handbuch ist zwar bekannt und wird gelobt, aber ein solches Instrument alleine kann keine Genderkompetenz generieren. Der Teilbericht I unserer Evaluation gibt über den Stand der Genderkompetenz der Führungskräfte ausführlich Auskunft. Wir können hierzu anfügen, dass Gleichstellungsprojekte, welche die betriebliche Situation der Hochschulen verbessern (Studierendenzahlen, Image etc.), die Institutionen tendenziell für Gender-Mainstreaming öffnen. Das Projekt wurde zum Teil nicht ernsthaft umgesetzt, aber negative Nebenwirkungen sind keine bekannt. Ohne die Anreizfinanzierung des Bundesprogramms wäre das Projekt nicht realisiert worden.
Nachhaltigkeit:	- Die Projektinhalte fließen in die Regelangebote der Hochschule ein. - Die Weiterführung des Projekts oder der Projektinhalte ist gesichert.
Technikschnuppertage der BFH, SUPSI:	In beiden Fachhochschulen werden die Technikschnuppertage vorläufig weitergeführt. Die Projektleitungen befürchten jedoch, dass der Wegfall der Mitfinanzierung durch das Bundesprogramm auf die Qualität und den Umfang der Durchführung Auswirkungen haben könnte (Redimensionierung).
„Future ingénieurs“ der HEIG-VD:	Die Projektleitung plant, dass in zwei bis drei Jahren der Vorbereitungskurs durch die Hochschule selbstfinanziert wird. Im nächsten Jahr soll der Eigenfinanzierungsgrad von 50 auf 70 Prozent erhöht werden.
„Bauingenieurinnen plus“ HSR:	Die genderspezifische inhaltliche Ausrichtung des Studiengangs (Umwelt, Projektorientierung) konnte in den Bachelor-Studiengang integriert werden und ist nun ein Regelangebot des Grundlagenstudiums.
„Wirtschaftsinformatik - attraktiv für Frauen“ HSW:	Dieses Projekt wurde abgebrochen.
„Topografie der Gleichstellung“ HTM:	Es handelte sich um ein einmaliges Theaterprojekt.
„mefista“-Mentoring FHNW:	Die Entwicklung und die Pilotphase wurde vom Bundesprogramm mitfinanziert. Bereits der zweite Durchgang (2004/05) ist Bestandteil eines Regelangebots der FHNW. Aufgrund der mangelnden Nachfrage bzw. des geringen Potenzials an Mittelbaufrauen wird die Öffnung des Mentorings für Männer diskutiert.
„Chancengleichheit als Qualitätskriterium“ FHNW:	Noch keine Auskunft möglich.
Transfer:	- Es erfolgt ein Wissenstransfer zu anderen Fachhochschulen
Technikschnuppertage der BFH, SUPSI:	Alle Fachhochschulen führen Techniktage durch. Zu Beginn der Massnahmen fand auch ein reger Wissenstransfer statt. Heute hat jede Fachhochschule den ihr angemessenen Standard erreicht.
„Future ingénieurs“ der HEIG-VD:	Mehrere Fachhochschulen zeigen Interesse am Vorbereitungslehre. Eine Übernahme der Projektidee in die deutsche Schweiz ist bisher an den fehlenden Ressourcen gescheitert.
„Bauingenieurinnen plus“ HSR:	Interesse am Projekt zeigte die FHBB. Ein Transfer ist bisher aber nicht erfolgt.
„Wirtschaftsinformatik - attraktiv für Frauen“ HSW:	Kein Transfer bekannt.
„Topografie der Gleichstellung“ HTM:	Kein Transfer bekannt.
„mefista“-Mentoring FHNW:	An diesem Projekt zeigen mehrere Fachhochschulen Interesse. Ein Workshop der Gleichstellungskordinatorinnen wurde durchgeführt und eine CD-ROM mit den wichtigsten Angaben über die Durchführung des Mentoringprogramms erstellt und verbreitet.
„Chancengleichheit als Qualitätskriterium“ FHNW:	Das Handbuch wurde allen Gleichstellungskordinatorinnen überreicht. Zwei Fachhochschulen haben Teile des Projektes übernommen und ähnliche Projekte entwickelt.

Im Folgenden werden zusammenfassend die Erfolge und Problemfelder summarisch bezüglich der Projekterfolge und Wirkungen (Abschnitt 6.2.1) sowie Nachhaltigkeit und Transfer (Abschnitt 6.2.2) wiedergeben. Eine abschliessende Einschätzung (Abschnitt 6.2.3) schliesst das Kapitel ab.

6.2.1 Projekterfolg und Wirkung

Wirkung

- (1) Welche Massnahmen wurden zur Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen ergriffen? (F2.1)
 (2) Wie lässt sich deren Wirkung qualitativ und quantitativ beurteilen? (F2.1)

Massgebend für die Beantwortung dieser Frage sind:

- n die erreichten Zielgruppen und ihre Bedeutung für die Programmziele,
- n die Wirkung der Projekte bezüglich der ausgewogenen Geschlechterverteilung,
- n die Akzeptanz des eigenen Projekts und des Programms „Chancengleichheit von Frau und Männern an den Fachhochschulen“ bei den Projektmitarbeitenden und den Führungskräften.

Die überwiegende Mehrheit der Projekte des Aktionsplans 2 richtet sich an Schülerinnen auf Sekundarstufe I und zum Teil auf Sekundarstufe II. An zweiter Stelle stehen Massnahmen zur Unterstützung der Gleichstellungsexpertinnen bei ihrer Arbeit. An die andern Zielgruppen, Studentinnen, Mittelbaufrauen, Führungskräfte wenden sich jeweils 3 bis 5 Projekte (vgl. Tabelle 14). Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse hinsichtlich der Wirkung der acht analysierten Projekte dargestellt:

n Insgesamt können vier der acht Projekte als sehr erfolgreich bezeichnet werden: „Future ingénieure“, „Bauingenieurinnen plus“ und die Technikschnuppertage für Sekundarschülerinnen (2 Projekte). Sie erreichen die anvisierte Zielgruppe und sensibilisieren für Genderanliegen.

n „Future ingénieure“ und „Bauingenieurinnen plus“ erfüllen zudem das Strategieziel 2, indem sie Studentinnen für die Hochschule gewinnen und die Frauenquote in technischen Studiengängen erhöhen.

n Bei den zwei anderen Projekten, den Technikschnuppertagen für Sekundarschülerinnen, kann über die Wirkung auf die Frauenquote im TWD Bereich noch nichts ausgesagt werden, der Effekt wird erst in den nächsten Jahren messbar sein. Die Wirkung besteht darin, dass das potenzielle Interesse von Mädchen für technische Berufe geweckt und ihr Selbstvertrauen gestärkt wird. Die Mädchen bauen Ängste, Vorbehalte und Unsicherheiten gegenüber der Technik ab. Welche Auswirkungen die Massnahme auf die Berufswahl hat, kann nicht beurteilt werden, hierzu fehlen entsprechende Datengrundlagen.

n Die Technikschnuppertage sind jedoch zu einem Prestigeprojekt geworden, das zentral für die Öffentlichkeitsarbeit der Fachhochschulen bei Eltern, Schulen und einem weiteren Publikum ist.

n Eine wichtige Leistung der Technikschnuppertage liegt in der Einbindung der vorgelagerten Bildungsinstitutionen mit dem langfristigen Ziel, die Geschlechtersegregation des Bildungsmarktes zu durchbrechen. Ob dies überall erfolgreich umgesetzt wurde, wissen wir nicht. Diese Arbeit sollte aber weiter gefördert werden.

n Die begleitenden Werbemassnahmen bei den Projekten haben eine wichtige gesellschaftliche Funktion: Sie helfen Vorurteile abzubauen. Dies wurde vor allem durch die Öffentlichkeitsarbeit bei den Technikschnuppertagen erreicht und durch die Öffnung von Technikwerkstätten für Mädchen. Es kann aber nicht allein Aufgabe der Fachhochschulen sein, die Geschlechtersegmentierung des Bildungsmarktes zu durchbrechen. Aufklärung und Weichenstellung müssten primär an den Sekundar- und Berufsschulen angesiedelt werden. Wenn sich die Fachhochschulen als speziell geeignet erweisen, diese „Botschaft“ zu vermitteln, sollte diese Leistung weiterhin mitfinanziert werden.

n Ein weiterer Erfolg aller vier oben erwähnten Projekte ist die Öffnung der Institution für die Anliegen der Gleichstellung. Sowohl Erfolge bezüglich der Studierendenzahlen wie auch Imagegewinne tragen massgeblich zur Akzeptanz des Programms „Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen“ und den Gleichstellungszielen bei. Dies wirkt sich auch auf die Akzeptanz der Gleichstellungsorgane aus und erleichtert deren Arbeit.

n Das „mefista“-Mentoringprogramm hat das Projektziel ebenfalls erreicht. Die Massnahme führt zur Sensibilisierung der Führungskräfte für die Laufbahnprobleme des Mittelbaus, insbesondere des weiblichen Mittelbaus und hilft den Frauen bei der individuellen Berufs- und Karriereplanung. Sofern die Erkenntnisse in die Personalpolitik der Fachhochschule einfließen (zum Zeitpunkt der Evaluation ist dies noch nicht erfolgt), ist damit ein wichtiges Etappenziel zur Erreichung des übergeordneten Strategieziel 3 „Mehr Dozentinnen an den Fachhochschulen“ erreicht.

n „Chancengleichheit als Qualitätskriterium“, hat seine Projektziele nur beschränkt erreicht: Die Umsetzung von Qualitätsmerkmalen in die Führungsinstrumente der FHNW ist noch nicht erfolgt. Die Zusammenführung der verschiedenen Teilschulen hat den Prozess erschwert. Ob nach der Fusion dieses Ziel nun erreicht wird, kann noch nicht beurteilt werden. Von der Direktion liegen aber entsprechende Absichtserklärungen vor.

n Ein Projekt ist gescheitert: „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“. Das Projekt war konzeptionell nicht sehr glücklich gewählt und vermutlich hat der Konjunkturreinbruch in der IT-Branche die Nachfrage nach diesem Studiengang nicht unterstützt.

n Die geeignete Form, wie Studentinnen in männerdominierten Fachrichtungen während des Studiums unterstützt werden können, scheint ein noch nicht gelöstes Problem. Die Abwehrhaltung der Studentinnen gegenüber frauenspezifischen Angeboten macht die Umsetzung schwierig. Es gilt, das richtige Mass und die geschickte Einbettung zu finden. Eine Chance hierzu bieten die Coaching- und Mentoring-Programme, die bei den Bachelor-Lehrgängen für alle Studierenden vorgesehen sind.

6.2.2 Nachhaltigkeit und Transfer

Nachhaltigkeit

Wie sind die Massnahmen und Projekte bezüglich der Nachhaltigkeit zu beurteilen? Wie wird eine nachhaltige Wirkung sichergestellt? (F3.2)

Transfer

Welche Massnahmen wurden ergriffen, um den Transfer von Projekten, Erfahrungen und Know-how sicherzustellen? (F2.5)

Zur Beantwortung der Frage der Nachhaltigkeit wollten wir wissen:

n Fließen die Projektinhalte in die Regelangebote der Hochschule ein?

n Ist die Weiterführung des Projektes gesichert und falls ja, mit welchen Mitteln (Eigenfinanzierung, Drittmittel)?

Die Frage zum Transfer fokussierten wir auf den Wissenstransfer bezüglich der Projektinhalte und Projektprozesse auf andere Fachhochschulen:

n Haben andere Fachhochschulen Interesse am Projekt gezeigt?

n Werden Erfahrungen und erarbeitete Instrumente weiter verbreitet?

Die Beurteilung der Fragen zu Nachhaltigkeit und Transfer lässt sich für die acht Projekte wie folgt zusammenfassend festhalten:

- n Vier der acht Projekte, „Bauingenieurinnen plus“, die Technikschnuppertage der BFH und der SUPSI, „mefista“-Mentoringprogramm gehören heute zu den Regelangeboten der Fachhochschulen.
- n Bei „Future ingénieure“ wird der Eigenfinanzierungsgrad erhöht, aber die Hochschule rechnet noch für weitere Jahre mit einem Beitrag des Bundes.
- n Bei „Chancengleichheit als Qualitätsmanagement“ liegt eine Absichtserklärung der Direktion über die Implementation eines Qualitätscontrollings vor. Konkrete Massnahmen wurden noch nicht festgelegt.
- n Zwei Projekte haben keine nachhaltige Wirkung. „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“ ist gescheitert, und „Topografie der Gleichstellung“ war eine punktuelle Massnahme ohne nachhaltige Wirkungsabsicht.
- n Bei einigen Projekten sind Anpassungen erfolgt oder absehbar, sei es, um die Kosten zu senken, oder weil die Nachfrage nach dem Angebot zu tief ist: Kostenüberlegungen haben beim Projekt „PromTec SUPSI“ zu einer Kooperation mit der Berufsschule geführt und zu einem parallelen Angebot für die Knaben.
- n Mehrheitlich sind die ProjektleiterInnen der Überzeugung, dass längerfristig die Öffnung der Projekte für Männer unabdingbar ist, wenn die Massnahmen durch die Fachhochschulen allein finanziert und im Angebot der Fachhochschulen verankert werden sollen. Eine Durchmischung der Klassen setzt hohe Genderkompetenz aller Projektbeteiligten voraus, wenn die Chancengleichheit für die Frauen bewahrt bleiben soll. Diese Voraussetzungen sind noch nicht überall gegeben.
- n Der Austausch über Projekte, Projekterfahrungen und Projektinstrumente ist vor allem bei Projekten gut, die von Gleichstellungskoordinatorinnen oder –beauftragten geleitet werden. Sie tauschen sich im Rahmen der Kommission Gleichstellung der KFH oder bei andern Vernetzungsmassnahmen des BBT aus. Dieser Austausch erfolgt auch teils bilateral (vgl. hierzu Barben/Ryter 2005).
- n Weniger selbstverständlich ist der Wissenstransfer, wenn FachbereichsleiterInnen, DozentInnen oder Gleichstellungsbeauftragte mit kleinen Pensen die Projekte führen. Drei GesprächspartnerInnen erwähnten denn auch, sie hätten hierfür zu wenig Zeit. Ihr Austausch erfolge vielmehr innerhalb des Fachbereichs oder mit den Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen.

6.2.3 Zusammenfassende Einschätzung des Wirksamkeit

Inwieweit die stetige Zunahme des Frauenanteils in den TWD-Lehrgängen mit den Projektaktivitäten des Programms „Chancengleichheit für Frauen und Männern an den Fachhochschulen“ zusammenhängt, ist schwer einzuschätzen. Gegen einen Zusammenhang spricht, dass die überwiegende Mehrheit der Beiträge Motivationsprojekte betrafen, die sich auf die Anzahl Studentinnen an Fachhochschulen noch gar nicht auswirken können. Die in den ersten Jahren (2001/2002) erreichten Sekundarschülerinnen und potentiellen Berufsmaturandinnen stehen im besten Fall erst heute an der Schwelle zu einem Fachhochschulstudium.

Andere Projekte hingegen (in unserer Auswahl waren es zwei) weisen auf einen direkten Zusammenhang zwischen den Massnahmen und dem Frauenanteil hin. So kann rund ein Viertel der Studentinnen im Bauingenieurwesen auf den Erfolg von „Bauingenieurinnen plus“ zurückgeführt werden. Betrachtet man jedoch die gesamtschweizerischen absoluten Zahlen im Studiengang Bauingenieurwesen, so haben in den

letzten drei Jahren zwischen 25 und 30 Frauen dieses Fach studiert. Damit wird auch deutlich, auf welcher dünnen Basis sich der Erfolg abstützt und wie leicht sich der Trend auch wieder wenden kann.

Die Werbung ist bei allen Projekten eine wichtige Schlüsselgrösse. Sie sollte kontinuierlich und professionell weitergeführt werden. Die Aufgabe wird schwieriger, wenn die Gleichstellungsmassnahme nicht mehr als „Pilotprojekt“ hervorgehoben werden kann. Da ein Teil dieser Aufgaben an Externe zu vergeben ist und die Budgets der Fachhochschulen nicht ohne weiteres solche Aufwendungen zulassen, ist zu überlegen, ob bei der Aufnahme eines Projektes in das Regelangebot die Werbeaufwendungen weiterhin durch das Programm mitfinanziert werden könnten.

Auch wenn die Mehrheit der Projekte noch keine Wirksamkeit bezüglich des Strategiezieles 2 (Frauenanteil erhöhen) aufweisen, so können wir begrüssen, dass entgegen der ursprünglich geäusserten Absicht (vgl. BBT 2003, 8) Motivationsprojekte auch im zweiten Aktionsplan stark unterstützt worden sind. Der Imagegewinn dieser Massnahmen führt zur Identifikation mit dem Programm, öffnet die Institutionen für Anliegen der Gleichstellung und sensibilisiert die Führungskräfte, was sich positiv im Hinblick auf die Erreichung der weiteren Strategieziele auswirkt.

7 Anhang

7.1 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Bachmann, Ruth, Christine Rothmayr und Christine Spreyermann (2004): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000-2003, hg. vom Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Juli.
- Barben Marie-Louise und Elisabeth Ryter (2003): Handbuch zur Gleichstellung. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen. Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Barben Marie-Louise und Elisabeth Ryter (2003): Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen, Empfehlungen und Handlungsvorschläge, hg. vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.
- Barben Marie-Louise, Elisabeth Ryter (2005): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit an den Fachhochschulen 2004 – 2007. Teilbericht 1: Rahmenbedingungen und Formen der Zusammenarbeit, Bern, Dezember 2005.
- Berner Fachhochschule / Heidi Rebsamen (2003): Projekt Nr. 55/02: Info-Lunch für Berufsschülerinnen im Kanton Bern, Schlussbericht (www.bfh.ch/content/services/gleichst/GenderInfolunch.pdf).
- BBT - Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (9. November 1999): Aktionsplan zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen, (Aktionsplan 1).
- BBT - Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2003): Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen, Aktionsplan für die Jahre 2004 bis 2007, (Aktionsplan 2), 1. Dezember 2003.
- BBT - Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (29. November 2004): Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit an den Fachhochschulen (Ausschreibung).
- BFS - Bundesamt für Statistik: Hochschulindikatoren sowie die ihnen zu Grunde liegenden Datenquellen (www.bfs.admin.ch/bfs/portal/delIndexInfothek/erhebungen__quellen/blank/blank/hi/01.html).
- Botschaft vom 25. November 1998 über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2000-2003 (BFT-Botschaft 2000-2003).
- Botschaft vom 29. November 2002 über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2004-2007 (BFT-Botschaft 2004-2007).
- Bundesgesetz über die Fachhochschulen (Fachhochschulgesetz, FHSG) vom 6. Oktober 1995.
- Bundesgesetz über die Fachhochschulen (Fachhochschulgesetz, FHSG), Änderungen vom 17. Dezember 2004.
- Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an schweizerischen Fachhochschulen: Finanzplan 2004 bis 2007 (Stand 17. Mai 2005).
- Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den schweizerischen Fachhochschulen: Bewilligte Projekte (Stand Mai 2006) (www.bbt.admin.ch).
- Koellreuter Isabel und Colette Peter (2004): Bericht über die Evaluation des ersten Jahres des Programms „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“.
- Kommission für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule (2005): Handbuch für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule.
- Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz / Fachkommission Chancengleichheit: Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen (6. Juli 2004). (www.kfh.ch)

- Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz / Kommission Bologna (14. November 2003): Konzeption gestufter Studiengänge „Best Practice“. Rosmarie Müller Hotz: Stellungnahme aus Gendersicht. Empfehlungen für den Umsetzungsprozess Bologna an den Fachhochschulen.
- Limoni Costanzo (2003): Indagine sulle motivazioni di iscrizione alla SUPSI tra i candidati agli esami di maturità professionale nel 2003 e gli studenti iscritti al 1° anno 2002-2003, SUPSI, Manno.
- Schulz Hans-Rudolf (2005): Evaluation Gleichstellung an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Basel.
- Stamm, Margrit und Charles Landert (2003): Evaluation des Programms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen, Gesamtbericht, Aarau und Zürich.
- Stamm, Margrit und Charles Landert (2003): Evaluation des Programms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen. Zusammenfassung der Ergebnisse und Folgerungen, Aarau und Zürich. (www.bbt.admin.ch)
- Zölch, Martina, Stephanie Greiwe und Corinna Semling (2005): Die Situation von Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Schweizer Fachhochschulen. Ergebnisse einer schweizweiten Befragung, Sonderdruck der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, SDW 2005/01.
- Zölch Martina et al. (2004): Bestandesaufnahme zur Situation der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Projektbericht Teil 1. Fachhochschule Nordwestschweiz.

7.2 Strategieziele gemäss Aktionsplan 2, 2004-2007

1. Die Chancengleichheit an den Fachhochschulen ist bis 2007 strukturell verankert und auch über diesen Zeitraum hinaus garantiert.
2. Die Fachhochschulen sind bestrebt, den Studentinnenanteil in den Studienrichtungen Technik und Wirtschaft zu erhöhen.
3. Der Anteil von Frauen im Lehrkörper und in leitenden Positionen an Fachhochschulen ist erhöht. Die Rahmenbedingungen ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
4. Dozierende, Führungskräfte und Studierende entwickeln ihre Genderkompetenzen. Sie lernen Resultate der Geschlechterforschung kennen und schärfen dadurch ihren Blick für die Wahrnehmung von Differenzen zwischen Frauen und Männern.
5. Die Chancengleichheit ist ein Qualitätskriterium der Fachhochschulen und ihrer Teilschulen. Sie ist ein wichtiges Anliegen in ihrer Entwicklung und expliziter Bestandteil der Gesamtstrategie.
6. Die Schulleitungen setzen das Gender Mainstreaming als Teil der Führungsaufgabe um und berücksichtigen die Chancengleichheit in allen Fachhochschulreformprojekten. Die Fachhochschulen verbinden die Philosophie des Gender Mainstreaming mit einem gezielten Gleichstellungscontrolling.
7. Die Fachhochschulen unterstützen die Geschlechterforschung und berücksichtigen deren Ergebnisse.³⁷

³⁷ BBT (2003): Aktionsplan 2004-2007, S. 2f.

7.3 Liste der Indikatoren zu Evaluationsfragestellungen 3 und 4

Die folgenden Stichworte und Indikatoren waren massgebend für die Arbeiten in Phase 2 der Evaluation. Es können allerdings nicht alle beantwortet werden.

Tabelle 17: Indikatoren zu den Fragestellungen 3 und 4 (Phase 2 der Evaluation)

3. Welchen Beitrag leisten die im Rahmen der Aktionspläne realisierten Projekte zur Förderung der Gleichstellung an den Fachhochschulen bzw. zur Sensibilisierung für und zur Erhöhung von Genderwissen und Genderkompetenzen?	
Stichworte für Fragen	Indikatoren
Zielsetzung	Die Projektziele dienen der Erreichung der (übergeordneten) Programmziele. Die Massnahmen sind geeignet, um die Projektziele zu erreichen.
Projekthalt	Das Projekt unterstützt die (gleichstellungspolitischen) Ziele der Fachhochschule.
	Das Projekt fördert die ausgewogene Verteilung der Geschlechter in den Fachhochschulen.
	Das Projekt fördert die Sensibilisierung beider Geschlechter für Genderthemen. Das Projekt erhöht Genderwissen bzw. Genderkompetenzen beider Geschlechter.
Zielpublikum	Die anvisierten Zielgruppen werden erreicht.
Wirkungen	Es gibt keine bzw. nur geringe Mitnahmeeffekte.
	Es gibt keine bzw. nur geringe unerwünschte Nebenwirkungen.
Projektevaluation, -controlling	Die Zielerreichung wird periodisch überprüft.
	Die Zwischenziele werden erreicht.
Folgeprojekt(e)	Bei Nicht-Erreichen der Gleichstellungsziele werden Massnahmen ergriffen
	Ergebnisse von Evaluationen fliessen in Folgeprojekt(e) ein Fehlerquellen / Funktionsmängel werden (periodisch) behoben.
Koordination	Das Projekt ist abgestimmt auf (vergleichbare) Projekte.
Zusammenarbeit / Synergien	Es besteht ein (regelmässiger) Austausch bzw. eine Zusammenarbeit mit anderen Projekten (fachhochschulintern, fachhochschulübergreifend, hochschulübergreifend).
	Es werden Synergien genutzt von anderen Projekten.
Transfers / Breitenwirkung	Das Projekt hat positive Wirkungen über die Fachhochschulen hinaus.
Zukunft / Nachhaltigkeit	Das Projekt wird ausgebaut bzw. eingeschränkt.
	Die Weiterführung des Projekts ist gesichert.

4. Welche Fortschritte wurden bisher erzielt im Bereich der ausgeglichenen Beteiligung beider Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Leistungsbereichen der Fachhochschulen?	
Stichworte für Fragen	Indikatoren
Verteilung der Geschlechter	Die Verteilung der Geschlechter ist auf allen Ebenen ausgewogen.
	Die Verteilung der Geschlechter ist in allen Leistungsbereichen ausgewogen. <i>um dies zu erreichen:</i>
	Der Frauenanteil in leitenden Positionen nimmt zu.
	Der Frauenanteil bei den Dozierenden nimmt zu.
	Der Frauenanteil bei den Forschenden nimmt zu.
Studienerfolg	Der Frauenanteil bei Studierenden in männlich geprägten Studiengängen nimmt zu.
	Der Männeranteil bei Studierenden in weiblich geprägten Studiengängen nimmt zu.
Studienabbrüche	Die Verteilung der Geschlechter ist ausgewogen.
Gründe für Studienabbrüche	Das Studium wird von Frauen nicht mangels Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium abgebrochen.
	Das Studium wird von Männern nicht mangels Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium abgebrochen.
Wirkung des Studiums	Die Erwerbslosenquoten der Absolventen und AbsolventInnen sind ausgewogen.
	Die beruflichen Positionen der Absolventen und AbsolventInnen sind vergleichbar.
	Die Einstiegsgehälter der Absolventen und AbsolventInnen sind vergleichbar.
	Die Zufriedenheit der Absolventen und AbsolventInnen ist vergleichbar.

7.4 Tabellen

7.4.1 Studierende

Tabelle 18: Eintritte (Diplom und Bachelor) nach Fachbereich und Geschlecht, ab 1997/98; Anzahl Eintritte total, Frauen, Männer; Frauenanteile in Prozent

		1997/98	// *	2000/01	/*	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Architektur, Bau- und Planungswesen	N	705		690		626	730	732	830
Männer	N	606		578		496	580	552	644
Frauen	N	99		112		130	150	180	186
Frauenanteil in %	%	14.0		16.2		20.8	20.5	24.6	22.4
Technik und IT	N	2'014		2'437		2'702	2'754	2'442	2'489
Männer	N	1'970		2'352		2'559	2'611	2'293	2'345
Frauen	N	44		85		143	143	149	144
Frauenanteil in %	%	2.2		3.5		5.3	5.2	6.1	5.8
Chemie und Life Sciences	N	227		240		268	328	394	446
Männer	N	184		172		179	221	247	257
Frauen	N	43		68		89	107	147	189
Frauenanteil in %	%	18.9		28.3		33.2	32.6	37.3	42.4
Land- und Forstwirtschaft	N	91		109		126	171	97	78
Männer	N	72		88		87	115	71	55
Frauen	N	19		21		39	56	26	23
Frauenanteil in %	%	20.9		19.3		31.0	32.7	26.8	29.5
Wirtschaft und Dienstleistungen	N	1'497		2'344		3'236	3'441	3'494	3'630
Männer	N	1'046		1'505		1'993	2'151	2'159	2'203
Frauen	N	451		839		1'243	1'290	1'335	1'427
Frauenanteil in %	%	30.1		35.8		38.4	37.5	38.2	39.3
Design	N	249		473		543	577	599	726
Männer	N	101		196		242	224	253	296
Frauen	N	148		277		301	353	346	430
Frauenanteil in %	%	59.4		58.6		55.4	61.2	57.8	59.2
Total TWD	N	4'783		6'293		7'501	8'001	7'758	8'199
Männer	N	3'980		4'891		5'556	5'902	5'575	5'800
Frauen	N	803		1'402		1'945	2'099	2'183	2'399
Frauenanteil in %	%	16.8		22.3		25.9	26.2	28.1	29.3
Musik, Theater und andere Künste	N			1'479		1'558	1'126	1'134	1'119
Männer	N			674		703	479	508	485
Frauen	N			805		855	647	626	634
Frauenanteil in %	%			54.4		54.9	57.5	55.2	56.7
Angewandte Linguistik	N			81		89	93	87	103
Männer	N			12		17	16	17	16
Frauen	N			69		72	77	70	87
Frauenanteil in %	%			85.2		80.9	82.8	80.5	84.5
Soziale Arbeit	N	93		575		982	1'078	1'194	1'292
Männer	N	32		185		266	278	301	337
Frauen	N	61		390		716	800	893	955
Frauenanteil in %	%	65.6		67.8		72.9	74.2	74.8	73.9
Angewandte Psychologie	N			51		90	52	115	114
Männer	N			9		23	11	30	27
Frauen	N			42		67	41	85	87
Frauenanteil in %	%			82.4		74.4	78.8	73.9	76.3
Gesundheit	N					528	583	630	736
Männer	N					73	92	105	109
Frauen	N					455	491	525	627
Frauenanteil in %	%					86.2	84.2	83.3	85.2
Total GSK	N	93		2'186		3'247	2'932	3'160	3'364
Männer	N	32		881		1'082	876	961	974
Frauen	N	61		1'305		2'165	2'056	2'199	2'390
Frauenanteil in %	%	65.6		59.7		66.7	70.1	69.6	71.1
Total BBT Bereiche	N	4'876		8'479		10'748	10'933	10'918	11'563
Männer	N	4'016		5'779		6'638	6'783	6'538	6'776
Frauen	N	860		2'700		4'110	4'150	4'380	4'787
Frauenanteil in %	%	17.6		31.8		38.2	38.0	40.1	41.4

* Zahlen für die Jahre 1998/9, 1999/2000 und 2001/02, vgl. Tabelle 19 (Frauenanteile) bzw. Tabelle 20 (Anz. total, Frauen).

Bereich Gesundheit 2005/06: vgl. Bereich Gesundheit 2005/06: vgl. Anmerkung, Tabelle 7, Seite 18.

Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

Tabelle 19: Eintritte (Diplom und Bachelor) nach Studiengang, Frauenanteile ab 1997/98

Frauenanteile in %	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Architektur, Bau- und Planungswesen	14.0	13.2	14.6	16.2	16.9	20.8	20.5	24.6	22.4
Architektur	18.4	18.1	17.4	21.7	19.1	23.0	27.9	34.8	28.7
Bauingenieurwesen	8.1	5.4	9.7	7.1	6.8	13.0	12.1	11.2	12.2
Bauprozessmanagement				12.5	7.1	5.9	27.8	28.6	
Raumplanung	16.0	7.7	11.5	5.9	10.0	28.6	5.9	22.2	16.7
Landschaftsarchitektur	29.6	25.5	36.6	33.3	50.7	44.9	35.4	38.1	34.5
Geomatik	2.9	14.3	6.7	4.0	9.8	23.7	5.6	16.7	11.7
Holztechnik	2.4	0.0	2.4	2.4	7.0	0.0	4.7	0.0	3.2
Technik und IT	2.2	3.0	4.0	3.5	5.7	5.3	5.2	6.1	5.8
Elektrotechnik	0.4	2.4	1.3	1.1	2.1	3.5	1.9	6.6	1.5
Informatik	3.0	4.1	5.4	6.1	8.1	7.7	8.0	6.7	6.3
Telekommunikation	1.5	0.0	5.8	0.0	4.8	2.2	5.3	6.5	8.5
Mikrotechnik	3.5	2.1	11.2	0.0	9.9	4.2	5.2	7.3	9.2
Systemtechnik	0.0	0.0	1.0	1.0	1.9	1.9	4.2	3.8	4.5
Maschinentchnik	3.9	1.6	3.6	3.9	4.7	3.8	2.4	3.4	5.5
Techn. Projektmanag. in Mechatronik	0.0	12.5	0.0	3.1	7.7	3.0	2.9	0.0	28.6
Automobiltechnik	4.3	5.3	2.7	2.9	0.0	2.8	0.0	2.6	1.9
Wirtschaftsingenieurwesen					11.1	7.6	8.5	10.0	9.4
Medieningenieurwesen	11.9	15.7	15.0	7.7	18.8	9.5	22.4	16.2	23.4
Gebäudetechnik	2.6	4.7	4.3	0.0	3.4	6.3	5.1	4.5	13.0
Chemie und life sciences	18.9	22.2	25.8	28.3	29.2	33.2	32.6	37.3	42.4
Biotechnologie	27.8	36.6	29.4	44.4	26.7	44.2	35.7	54.1	43.1
Lebensmitteltechnologie	16.7	25.3	34.9	26.3	34.3	43.5	38.2	39.2	55.0
Life sciences	-	-	-	-	-	-	-	42.6	54.7
Chemie	15.9	18.6	23.1	26.9	28.6	20.6	27.6	23.1	22.4
Enologie	-	15.0	0.0	22.2	30.0	35.3	17.4	28.6	33.3
Umweltingenieurwesen	29.4	21.1	14.8	28.0	23.7	38.5	41.3	40.7	49.7
Land- und Forstwirtschaft	20.9	22.4	26.2	19.3	24.7	31.0	32.7	26.8	29.5
Landwirtschaft	20.9	22.4	26.2	19.3	24.7	31.0	35.0	28.2	32.3
Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	0.0	16.7	18.8
Wirtschaft und Dienstleistungen	30.1	28.7	31.2	35.8	37.4	38.4	37.5	38.2	39.3
Betriebsökonomie	27.9	26.2	29.0	34.9	36.5	36.5	33.9	36.7	37.0
International Business Management	-	-	-	-	-	-	50.0	40.0	44.1
Wirtschaftsinformatik	-	12.1	10.9	14.8	19.3	16.0	14.1	11.4	11.7
Facility Management	92.9	100.0	100.0	79.3	69.6	67.3	58.1	53.8	58.0
Hotellerie	44.7	40.7	44.5	46.4	46.7	50.0	50.7	49.8	52.0
Tourismus	-	-	-	-	-	-	60.8	56.8	65.4
Information und Dokumentation	-	58.3	58.6	76.0	81.5	71.7	73.5	65.5	70.8
Kommunikation	-	-	100.0	60.4	61.5	57.9	56.4	57.6	54.6
Wirtschaftsrecht	-	-	-	-	-	-	-	42.9	45.2
Design	59.4	61.7	54.5	58.6	60.1	55.4	61.2	57.8	59.2
Visuelle Kommunikation	51.8	56.1	47.2	54.7	56.0	51.2	57.6	53.4	51.7
HyperWerk	-	-	33.3	16.7	30.8	26.9	23.1	24.1	32.0
Produkt- und Industriedesign	62.5	75.7	65.8	70.0	71.0	55.1	63.6	61.6	63.9
Innenarchitektur	66.7	46.8	58.1	57.1	60.8	80.7	71.7	70.9	75.4
Konservierung-Restaurierung	75.0	70.8	62.5	88.0	66.7	70.0	87.1	77.4	82.0
Musik, Theater und andere Künste	-	60.8	47.4	54.4	54.0	54.9	57.5	55.2	56.7
Bildende Kunst allgemein	-	-	51.7	55.8	59.2	60.8	59.3	61.1	61.1
Bildnerisches Gestalten	-	-	-	-	25.0	-	-	-	76.8
Aesthetische Erziehung	-	-	-	76.9	83.3	88.9	81.3	75.0	77.8
Lehrerbildung für Kunstfächer	-	-	50.0	70.3	76.3	74.5	86.7	72.3	75.0
Musikpädagogik	-	65.9	45.7	49.8	44.0	58.3	52.4	44.8	63.2
Interpretation/Performance	-	55.8	56.3	51.5	57.3	50.0	55.5	59.0	51.3
Schul- und Kirchenmusik	-	38.7	66.7	54.9	58.3	56.1	76.3	68.4	71.9
Dirigieren	-	0.0	6.3	19.0	11.1	30.6	17.4	28.0	27.3
Spezialausbildungen in Musik	-	80.3	45.8	55.8	58.1	50.4	48.6	44.9	59.1
Musik allgemein	-	-	30.9	47.8	32.3	32.3	42.9	48.9	46.3
Theaterschaffen in den dar. Künsten	-	57.1	54.3	54.0	42.9	53.8	48.7	52.4	58.3
Bewegungs-, Sprech- und Stimmerz.	-	77.8	57.1	50.0	76.9	77.8	100.0	88.9	0.0
Theater allgemein	-	-	-	-	-	-	-	-	58.3

./.

Frauenanteile in %	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Angewandte Linguistik	-	-	93.5	85.2	75.0	80.9	82.8	80.5	84.5
Übersetzen allgemein	-	-	93.5	86.8	76.0	80.8	83.9	80.2	84.5
Dolmetschen allgemein	-	-	-	60.0	70.0	81.8	66.7	100.0	83.3
Soziale Arbeit	65.6	62.5	65.1	67.8	69.6	72.9	74.2	74.8	73.9
Sozialarbeit	65.6	68.6	68.7	69.6	74.1	75.7	74.9	75.4	78.6
Sozialpädagogik	-	59.2	54.4	59.5	65.8	71.6	72.8	79.5	72.3
Soziokulturelle Animation	-	-	52.0	72.0	52.6	67.3	64.6	56.3	63.5
Allgemeine Soziale Arbeit	-	61.0	65.7	72.5	70.7	74.1	78.7	75.4	75.0
Angewandte Psychologie	-	65.0	70.9	82.4	81.5	74.4	78.8	73.9	76.3
Angewandte Psychologie allgemein	-	65.0	70.9	82.4	81.5	74.4	78.8	73.9	76.3
Gesundheit	-	96.3	76.9	-	-	86.2	84.2	83.3	85.2
Pflege	-	-	-	-	-	89.3	85.4	85.0	
Hebamme	-	-	-	-	-	100.0	95.7	100.0	
Pflege und Gesundheitserziehung	-	95.8	79.4	-	-	-	-	-	
Physiotherapie	-	-	-	-	-	71.8	80.5	69.9	
Ergotherapie	-	-	-	-	-	100.0	97.4	92.1	
Psychomotorische Therapie	-	-	-	-	-	86.7	92.9	92.9	
Ernährungsberatung	-	-	-	-	-	95.0	100.0	85.7	
Therapie und Rehabilitation	-	100.0	60.0	-	-	-	-	-	
Medizinische Radiologie	-	-	-	-	-	59.5	52.4	56.3	
Total TWD	16.8	18.3	20.4	22.3	25.1	25.9	26.3	28.2	29.2
Total GSK	65.6	62.8	58.9	59.7	61.3	66.7	70.1	69.6	70.2
Total BBT Berelche	17.7	25.2	26.8	31.9	32.2	38.2	38.0	40.2	40.9

Anmerkung: Exkl. Eintritte Weiterbildung / Nachdiplomstudiengänge.

Bereich Gesundheit 2005/06: vgl. Anmerkung, Tabelle 7, Seite 18.

Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

Tabelle 20: Eintritte (Diplom und Bachelor) nach Studiengang, Fallzahlen total, Frauen; ab 1997/98

Anzahl Eintritte N total, Frauen	1997/98		1998/99		1999/00		2000/01		2001/02		2002/03		2003/04		2004/05		2005/06	
	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau
Archit. Bau, Plan	705	99	680	90	623	91	690	112	634	107	626	130	730	150	732	180	830	186
Architektur	316	58	332	60	298	52	323	70	256	49	243	56	269	75	282	98	335	96
Bauing.wesen	235	19	223	12	186	18	198	14	191	13	193	25	248	30	232	26	238	29
Bauprozessmgmt	0	0	0	0	0	0	16	2	14	1	17	1	18	5	14	4	0	0
Raumplanung	25	4	13	1	26	3	17	1	20	2	14	4	17	1	18	4	24	4
Landsch.architekt.	54	16	47	12	41	15	69	23	69	35	78	35	99	35	105	40	142	49
Geomatik	34	1	35	5	30	2	25	1	41	4	38	9	36	2	48	8	60	7
Holztechnik	41	1	30	0	42	1	42	1	43	3	43	0	43	2	33	0	31	1
Technik und IT	2'014	44	2'158	64	2'278	90	2'437	86	2'496	143	2'702	142	2'754	144	2'442	150	2'489	144
Elektrotechnik	789	3	711	17	676	9	654	7	581	12	632	22	677	13	519	34	524	8
Informatik	366	11	541	22	734	40	903	55	915	74	978	75	926	74	746	50	774	49
Telekomm.	65	1	103	0	86	5	93	0	104	5	92	2	95	5	108	7	106	9
Mikrotechnik	113	4	96	2	89	10	93	0	121	12	119	5	134	7	123	9	142	13
Systemtechnik	104	0	108	0	102	1	96	1	107	2	107	2	144	6	265	10	269	12
Maschinentechnik	467	18	451	7	444	16	412	16	471	22	498	19	507	12	416	14	421	23
Mechatronik	7	0	16	2	23	0	64	2	78	6	66	2	35	1	7	0	14	4
Automobiltechnik	23	1	19	1	37	1	34	1	31	0	36	1	24	0	38	1	52	1
WirtschaftsIng.	0	0	0	0	0	0	0	0	27	3	79	6	106	9	130	13	117	11
Mediening.	42	5	70	11	40	6	52	4	32	6	63	6	67	15	68	11	47	11
Gebäudetechnik	38	1	43	2	47	2	36	0	29	1	32	2	39	2	22	1	23	3
Chemie, Ilfe sc.	227	43	320	71	260	67	240	68	260	76	268	89	328	107	394	147	446	189
Biotechnologie	36	10	41	15	34	10	27	12	30	8	43	19	56	20	37	20	51	22
Lebensmitteltech.	48	8	75	19	63	22	57	15	67	23	62	27	76	29	51	20	60	33
Life sciences	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54	23	53	29
Chemie	126	20	145	27	134	31	104	28	105	30	107	22	127	35	91	21	116	26
Oenologie	0	0	40	6	2	0	27	6	20	6	17	6	23	4	21	6	21	7
Umwelting.	17	5	19	4	27	4	25	7	38	9	39	15	46	19	140	57	145	72
Land-, Forstwl.	91	19	85	19	103	27	109	21	93	23	126	39	171	56	97	26	78	23
Landwirtschaft	91	19	85	19	103	27	109	21	93	23	126	39	160	56	85	24	62	20
Forstwirtschaft	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	12	2	16	3
Wirtschaft, DL	1'497	451	1'894	543	2'276	711	2'344	838	2'863	1'071	3'236	1'243	3'441	1'291	3'494	1'336	3'630	1'425
Betriebsökonomie	1'342	375	1'398	366	1'687	490	1'709	597	2'025	739	2'217	810	2'360	800	2'476	908	2'555	945
Int Business Mgmt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	14	30	12	34	15
Wirtsch.informatik	0	0	140	17	183	20	291	43	405	78	357	57	297	42	273	31	265	31
Facility Mgmt	14	13	15	15	21	21	29	23	23	16	52	35	43	25	52	28	50	29
Hotellerie	141	63	305	124	326	145	192	89	184	86	316	158	278	141	265	132	300	156
Tourismus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	97	59	74	42	81	53
Info, Dokumenta	0	0	36	21	58	34	75	57	65	53	92	66	113	83	84	55	89	63
Kommunikation	0	0	0	0	1	1	48	29	161	99	202	117	225	127	170	98	183	100
Wirtschaftsrecht	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70	30	73	33
Design	249	148	358	221	415	226	473	277	496	298	543	301	577	353	599	346	726	430
Visuelle Komm.	114	59	180	101	180	85	232	127	250	140	252	129	262	151	268	143	348	180
HyperWerk	0	0	0	0	24	8	30	5	26	8	26	7	26	6	29	7	25	8
Prod., Ind.design	72	45	107	81	117	77	130	91	145	103	178	98	198	126	216	133	238	152
Innenarchitektur	39	26	47	22	62	36	56	32	51	31	57	46	60	43	55	39	65	49
Konserv., Restaurg	24	18	24	17	32	20	25	22	24	16	30	21	31	27	31	24	50	41
Musik Theater.Kü	0	0	454	276	567	269	1'479	804	950	513	1'558	855	1'126	647	1'134	626	1'119	634
Bildende Kunst	0	0	0	0	29	15	240	134	174	103	153	93	216	128	193	118	190	116
Bildner. Gestalten	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	56	43
Aesthet. Erzieh'g	0	0	0	0	0	0	13	10	12	10	9	8	16	13	12	9	27	21
Lehrerbild'g Kunst	0	0	0	0	2	1	202	142	76	58	94	70	60	52	83	60	80	60
Musikpädagogik	0	0	126	83	162	74	418	208	216	95	427	249	296	155	319	143	57	36
Interpret. Perform.	0	0	181	101	158	89	338	174	220	126	496	248	274	152	261	154	261	134
Schul-, Kirch.musik	0	0	31	12	39	26	51	28	36	21	132	74	93	71	76	52	32	23
Dirigieren	0	0	4	0	32	2	21	4	9	1	49	15	23	4	25	7	11	3
Spezialausb. Musik	0	0	61	49	48	22	77	43	86	50	119	60	70	34	69	31	44	26
Musik allgemein	0	0	0	0	55	17	46	22	62	20	31	10	35	15	45	22	311	144
Theater darst. Küns.	0	0	42	24	35	19	63	34	42	18	39	21	39	19	42	22	24	14
Bew. Sprech Stimm.	0	0	9	7	7	4	10	5	13	10	9	7	4	4	9	8	2	0
Theater allgemein	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	14

./.

Anzahl Eintritte N total, Frauen	1997/98		1998/99		1999/00		2000/01		2001/02		2002/03		2003/04		2004/05		2005/06	
	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau	N tot.	Frau
Angew. Linguistik	0	0	0	0	62	58	81	69	60	45	89	72	93	77	87	70	103	87
Übersetzen allg.	0	0	0	0	62	58	76	66	50	38	78	63	87	73	86	69	97	82
Dolmetschen allg.	0	0	0	0	0	0	5	3	10	7	11	9	6	4	1	1	6	5
Soziale Arbeit	93	61	456	285	481	313	575	390	612	426	982	716	1'078	800	1'194	893	1'292	955
Sozialarbeit	93	61	102	70	227	156	237	165	232	172	292	221	350	262	398	300	429	337
Sozialpädagogik	0	0	49	29	57	31	153	91	161	106	387	277	397	289	410	326	506	366
Soziokulturelle Animation	0	0	0	0	25	13	25	18	38	20	98	66	82	53	126	71	137	87
Allg. Soziale Arbeit	0	0	305	186	172	113	160	116	181	128	205	152	249	196	260	196	220	165
Angew. Psych.	0	0	60	39	55	39	51	42	54	44	90	67	52	41	115	85	114	87
Angew. Psychologie	0	0	60	39	55	39	51	42	54	44	90	67	52	41	115	85	114	87
Gesundheit	0	0	27	26	39	30	0	0	0	0	528	455	583	491	630	525	736	627
Pflege	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	326	291	369	315	413	351		
Hebamme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	27	23	22	39	39		
Pflege, Gesundh.erz	0	0	24	23	34	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Physiotherapie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	71	51	77	62	73	51		
Ergotherapie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	32	39	38	38	35		
Psychomotor. Thera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	13	14	13	14	13		
Ernährungsberat'g	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	19	19	19	21	18		
Therapie, Rehabilit.	0	0	3	3	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Medizin. Radiologie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37	22	42	22	32	18		
Total TWD	4'783	804	5'495	1'008	5'955	1'212	6'293	1'402	6'842	1'718	7'501	1'944	8'001	2'101	7'758	2'185	8'199	2'397
Total GSK	93	61	997	626	1'204	709	2'186	1'305	1'676	1'028	3'247	2'165	2'932	2'056	3'160	2'199	3'364	2'390
Total BBT Ber.	4'876	865	6'492	1'634	7'159	1'921	8'479	2'707	8'518	2'746	10'748	4'109	10'933	4'157	10'918	4'384	11'563	4'787

Anmerkung: Exkl. Eintritte Weiterbildung / Nachdiplomstudiengänge.

Bereich Gesundheit 2005/06: vgl. Anmerkung, Tabelle 7 Seite 18.

Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

Repetitionsquoten

Tabelle 21: Repetitionsquote im 1. Studienjahr nach Geschlecht und Fachbereich, Durchschnitt 1999-2003

	Männer	Frauen	Total
Bauwesen	8.3%	4.1%	7.7%
Technik	12.5%	9.2%	12.4%
Chemie	13.0%	11.8%	12.7%
Landwirtschaft	10.1%	4.7%	8.8%
Wirtschaft	10.7%	8.5%	10.0%
Design	1.9%	3.2%	2.7%
Soziale Arbeit	0.6%	0.8%	0.7%
Total	10.7%	5.9%	9.5%

Anmerkung: kursive Werte = weniger als 5 Fälle.

Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

Potenzielle Studierende

Tabelle 22: Berufsmaturitätsabschlüsse nach Fachrichtung, ab 1996; Anzahl total, Frauen; Frauenanteil

		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Technische Richtung	N	1'753	2'607	2'715	2'768	2'684	2'966	3'111	3'291	3'421	3'678
Frauen	N	153	223	264	287	241	271	279	369	436	449
Frauenanteil in %	%	8.7	8.6	9.7	10.4	9.0	9.1	9.0	11.2	12.7	12.2
Kaufmännische Richtung	N	287	1'538	2'565	2'827	3'314	3'770	4'358	4'852	5'363	5'604
Frauen	N	141	743	1'354	1'541	1'839	2'069	2'388	2'786	3'133	3'286
Frauenanteil in %	%	49.1	48.3	52.8	54.5	55.5	54.9	54.8	57.4	58.4	58.6
Gestalterische Richtung	N	88	110	179	250	300	338	417	463	540	623
Frauen	N	57	62	101	149	186	205	275	312	358	451
Frauenanteil in %	%	64.8	56.4	56.4	59.6	62.0	60.7	65.9	67.4	66.3	72.4
Gewerbliche Richtung	N	53	67	75	103	102	136	179	225	182	196
Frauen	N	17	21	22	32	45	77	89	91	96	112
Frauenanteil in %	%	32.1	31.3	29.3	31.1	44.1	56.6	49.7	40.4	52.7	57.1
Naturwissenschaftliche Richtung	N	97	96	104	79	75	79	120	116	119	134
Frauen	N	6	15	8	9	13	13	38	34	45	51
Frauenanteil in %	%	6.2	15.6	7.7	11.4	17.3	16.5	31.7	29.3	37.8	38.1
Gesundheitliche & soziale Richtung	N	0	0	0	0	0	0	0	80	196	484
Frauen	N	0	0	0	0	0	0	0	61	147	365
Frauenanteil in %	%								76.3	75.0	75.4
Total	N	2'278	4'418	5'638	6'027	6'475	7'289	8'185	9'027	9'821	10'719
Frauen	N	374	1'064	1'749	2'018	2'324	2'635	3'069	3'653	4'215	4'714
Frauenanteil in %	%	16.4	24.1	31.0	33.5	35.9	36.2	37.5	40.5	42.9	44.0

Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

Tabelle 23: Übertrittsquoten Berufsmatura - Fachhochschule

	Sofortübertritt		Übertritt nach 1 Jahr		Übertritt nach 2 J. od. später		Gesamtübertritt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1998	37.4	7.4	15.8	5.6	17.9	14.5	71.1	27.4
1999	36.2	9.0	16.0	7.7	18.5	14.1	70.8	30.7
2000	35.3	8.3	16.8	7.2	18.3	13.2	70.4	28.7
2001	35.0	10.0	18.3	8.6	16.5	12.6	69.8	31.2
2002	31.5	11.5	18.1	8.1	12.7	10.3	62.4	29.9
2003	33.9	11.3	16.7	8.7	8.3	5.9	58.9	25.9
2004	28.1	10.9	21.6	9.4	.	.	49.7	20.4
2005	26.0	12.2	26.0	12.2

Anmerkung: Übertrittsquoten für die letzten Jahre werden noch zunehmen.
Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

Studienerfolg / Abschlüsse

Tabelle 24: Abschlüsse pro Fachbereich, 2005

	Anzahl Abschlüsse			Frauenanteil innerhalb Bereich in %
	Total	Männer	Frauen	
Architektur, Bau- und Planungsw.	538	444	94	17.5
Technik und IT	1'790	1'724	66	3.7
Chemie und life sciences	211	146	65	30.8
Land- und Forstwirtschaft	62	49	13	21.0
Wirtschaft und Dienstleistungen	2'250	1'418	833	37.0
Design	426	178	248	58.2
Total TWD	5'277	3'958	1'319	25.0
Musik, Theater und andere Künste	939	412	527	56.1
Angewandte Linguistik	40	11	29	72.5
Soziale Arbeit	560	158	402	71.8
Angewandte Psychologie	54	10	44	81.5
Gesundheit	0	0	0	0.0
Total GSK	1'593	591	1'002	62.9
Total BBT-Bereiche	6'870	4'549	2'321	33.8

Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

Tabelle 25: Vergleich Frauenanteile bei Eintritt mit Frauenanteilen bei den Abschlüssen drei Jahre später, nach Fachbereichen TWD, Eintritte 1997/98 – 2002/03 bzw. Abschlussjahre 2000 - 2005

Frauenanteile in %	Eintritt Abschlussjahr	1997/98 2000	1998/99 2001	1999/00 2002	2000/01 2003	2001/02 2004	2002/03 2005
Architektur, Bau-, Planungsw.	Eintritte	14.0	13.2	14.6	16.2	16.9	20.8
	Abschlüsse	14.9	13.4	12.5	17.3	17.8	17.5
Technik und IT	Eintritte	2.2	3.0	4.0	3.5	5.7	5.3
	Abschlüsse	1.4	2.1	3.3	2.6	4.6	3.7
Chemie und life sciences	Eintritte	18.9	22.2	25.8	28.3	29.2	33.2
	Abschlüsse	15.8	23.2	26.5	27.2	26.9	30.8
Land- und Forstwirtschaft	Eintritte	20.9	22.4	26.2	19.3	24.7	31.0
	Abschlüsse	29.4	22.2	22.6	25.6	14.8	21.0
Wirtschaft und Dienstleistungen	Eintritte	30.1	28.7	31.2	35.8	37.4	38.4
	Abschlüsse	22.2	31.1	31.4	32.9	38.2	37.0
Design	Eintritte	59.4	61.7	54.5	58.6	60.1	55.4
	Abschlüsse	63.0	60.3	56.2	55.5	60.9	58.2
Total TWD	Eintritte	16.8	18.3	20.4	22.3	25.1	25.9
	Abschlüsse	15.4	18.8	21.1	21.3	25.1	25.0

Grau hinterlegte Felder bedeuten: der Frauenanteil bei den erfolgreichen Abschlüssen ist höher als 3 Jahre zuvor bei den Eintritten.
Quelle: BFS / SHIS; Berechnungen BASS.

7.4.2 Personal

Tabelle 26: Dozierende nach Fachbereich und Geschlecht; Anzahl Personen, Frauen und Männer, Frauenanteile in Prozent, 2001 – 2005

		2001	2002	2003	2004	2005
Architektur, Bau- und Planungswesen	N	880	971	949	1'004	1'083
Männer	N	798	879	857	906	959
Frauen	N	82	92	92	98	124
Frauenanteil in %	%	9.3	9.5	9.7	9.8	11.4
Technik und IT	N	1'993	2'359	2'520	2'483	2'289
Männer	N	1'843	2'169	2'298	2'252	2'101
Frauen	N	150	190	222	231	188
Frauenanteil in %	%	7.5	8.1	8.8	9.3	8.2
Chemie und Life Sciences	N	192	161	204	523	308
Männer	N	163	137	173	431	256
Frauen	N	29	24	31	92	52
Frauenanteil in %	%	15.1	14.9	15.2	17.6	16.9
Land- und Forstwirtschaft	N	143	251	270		223
Männer	N	127	207	218		182
Frauen	N	16	44	52		41
Frauenanteil in %	%	11.2	17.5	19.3		18.4
Wirtschaft und Dienstleistungen	N	2'482	3'304	3'545	3'713	4'272
Männer	N	1'980	2'585	2'804	2'911	3'354
Frauen	N	502	719	741	802	918
Frauenanteil in %	%	20.2	21.8	20.9	21.6	21.5
Design	N	723	750	1'130	980	1'254
Männer	N	478	487	737	654	826
Frauen	N	245	263	393	326	428
Frauenanteil in %	%	33.9	35.1	34.8	33.3	34.1
Total TWD	N	6'413	7'796	8'618	8'703	9'429
Männer	N	5'389	6'464	7'087	7'154	7'678
Frauen	N	1'024	1'332	1'531	1'549	1'751
Frauenanteil in %	%	16.0	17.1	17.8	17.8	18.6
Musik, Theater und andere Künste	N	1'150	1'195	1'628	1'307	2'200
Männer	N	766	814	1'016	884	1'475
Frauen	N	384	381	612	423	725
Frauenanteil in %	%	33.4	31.9	37.6	32.4	33.0
Angewandte Linguistik	N	56	73	63	61	70
Männer	N	24	28	27	26	27
Frauen	N	32	45	36	35	43
Frauenanteil in %	%	57.1	61.6	57.1	57.4	61.4
Soziale Arbeit	N	1'194	1'353	3'510	3'529	3'325
Männer	N	659	717	1'876	1'813	1'691
Frauen	N	535	636	1'634	1'716	1'634
Frauenanteil in %	%	44.8	47.0	46.6	48.6	49.1
Angewandte Psychologie	N	199	194	233	247	247
Männer	N	117	118	132	138	125
Frauen	N	82	76	101	109	122
Frauenanteil in %	%	41.2	39.2	43.3	44.1	49.4
Gesundheit	N			1'579	2'028	1'942
Männer	N			614	787	804
Frauen	N			965	1'241	1'138
Frauenanteil in %	%			61.1	61.2	58.6
Total GSK	N	2'616	2'815	7'013	7'172	7'763
Männer	N	1'574	1'677	3'665	3'648	4'110
Frauen	N	1'042	1'138	3'348	3'524	3'653
Frauenanteil in %	%	39.8	40.4	47.7	49.1	47.1
Total BBT Bereiche	N	9'029	10'611	15'631	15'875	17'192
Männer	N	6'963	8'141	10'752	10'802	11'788
Frauen	N	2'066	2'470	4'879	5'073	5'404
Frauenanteil in %	%	22.9	23.3	31.2	32.0	31.4

Anmerkung: Exkl. DozentInnen, die mehrere Fachbereiche unterrichten bzw. sonst nicht zuordenbar sind.
Quelle: BFS; Darstellung BASS.

Tabelle 27: Assistierende + wissenschaftliche MitarbeiterInnen nach Fachbereich und Geschlecht; Anzahl Personen, Frauen und Männer, Frauenanteile in Prozent, 2000 – 2005

		2001	2002	2003	2004	2005
Architektur, Bau- und Planungswesen	N	178	203	239	267	288
Männer	N	139	154	185	199	208
Frauen	N	39	49	54	68	80
Frauenanteil in %	%	21.9	24.1	22.6	25.5	27.8
Technik und IT	N	832	939	965	996	992
Männer	N	781	880	912	946	939
Frauen	N	51	59	53	50	53
Frauenanteil in %	%	6.1	6.3	5.5	5.0	5.3
Chemie und Life Sciences	N	81	127	120	213	186
Männer	N	57	79	77	137	110
Frauen	N	24	48	43	76	76
Frauenanteil in %	%	29.6	37.8	35.8	35.7	40.9
Land- und Forstwirtschaft	N	73	76	71		57
Männer	N	46	54	45		41
Frauen	N	27	22	26		16
Frauenanteil in %	%	37.0	28.9	36.6		28.1
Wirtschaft und Dienstleistungen	N	197	240	266	309	348
Männer	N	117	143	151	177	186
Frauen	N	80	97	115	132	162
Frauenanteil in %	%	40.6	40.4	43.2	42.7	46.6
Design	N	155	209	193	263	206
Männer	N	90	118	99	151	129
Frauen	N	65	91	94	112	77
Frauenanteil in %	%	41.9	43.5	48.7	42.6	37.4
Total TWD	N	1'516	1'794	1'854	2'048	2'077
Männer	N	1'230	1'428	1'469	1'610	1'613
Frauen	N	286	366	385	438	464
Frauenanteil in %	%	18.9	20.4	20.8	21.4	22.3
Musik, Theater und andere Künste	N	59	79	96	99	359
Männer	N	25	31	37	46	176
Frauen	N	34	48	59	53	183
Frauenanteil in %	%	57.6	60.8	61.5	53.5	51.0
Angewandte Linguistik	N	2	5	5	3	7
Männer	N	2	5	5	0	0
Frauen	N	0	0	0	3	7
Frauenanteil in %	%	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
Soziale Arbeit	N	37	64	99	142	148
Männer	N	14	16	21	34	39
Frauen	N	23	48	78	108	109
Frauenanteil in %	%	62.2	75.0	78.8	76.1	73.6
Angewandte Psychologie	N	5	11	16	23	49
Männer	N	2	5	7	9	21
Frauen	N	3	6	9	14	28
Frauenanteil in %	%	60.0	54.5	56.3	60.9	57.1
Gesundheit	N				12	8
Männer	N				4	4
Frauen	N				8	4
Frauenanteil in %	%				66.7	50.0
Total GSK	N	103	159	216	279	571
Männer	N	43	57	70	93	240
Frauen	N	60	102	146	186	331
Frauenanteil in %	%	58.3	64.2	67.6	66.7	58.0
Total BBT Bereiche	N	1'619	1'953	2'070	2'327	2'648
Männer	N	1'273	1'485	1'539	1'703	1'853
Frauen	N	346	468	531	624	795
Frauenanteil in %	%	21.4	24.0	25.7	26.8	30.0

Anmerkung: Exkl. DozentInnen, die mehrere Fachbereiche unterrichten bzw. sonst nicht zuordenbar sind.
Quelle: BFS; Darstellung BASS.

Tabelle 28: Dozierende nach Fachbereich, Fachhochschule und Geschlecht, 2005; Anzahl Personen, Frauen und Männer, Frauenanteile in Prozent

		BFH	HES- SO/S2	FHNW	FHZ	SUPSI	FHO	ZFH	Andere	Total alle FH
Architektur, Bau- und Planungswesen	N	261	186	160	144	67	152	113	-	1'083
Männer	N	245	155	139	131	58	136	95	-	959
Frauen	N	16	31	21	13	9	16	18	-	124
<i>Frauenanteil in %</i>	%	6.1	16.7	13.1	9.0	13.4	10.5	15.9	-	11.4
Technik und IT	N	323	579	507	182	107	313	278	-	2'289
Männer	N	295	521	464	171	94	293	263	-	2'101
Frauen	N	28	58	43	11	13	20	15	-	188
<i>Frauenanteil in %</i>	%	8.7	10.0	8.5	6.0	12.1	6.4	5.4	-	8.2
Chemie und Life Sciences	N	20	144	56	-	-	-	88	-	308
Männer	N	15	127	50	-	-	-	64	-	256
Frauen	N	5	17	6	-	-	-	24	-	52
<i>Frauenanteil in %</i>	%	25.0	11.8	10.7	-	-	-	27.3	-	16.9
Land- und Forstwirtschaft	N	183	40	-	-	-	-	-	-	223
Männer	N	150	32	-	-	-	-	-	-	182
Frauen	N	33	8	-	-	-	-	-	-	41
<i>Frauenanteil in %</i>	%	18.0	20.0	-	-	-	-	-	-	18.4
Wirtschaft und Dienstleistungen	N	385	766	775	1'117	192	493	375	169	4'272
Männer	N	333	534	577	913	144	423	283	147	3'354
Frauen	N	52	232	198	204	48	70	92	22	918
<i>Frauenanteil in %</i>	%	13.5	30.3	25.5	18.3	25.0	14.2	24.5	13.0	21.5
Design	N	45	377	176	235	87	-	334	-	1'254
Männer	N	25	262	118	144	65	-	212	-	826
Frauen	N	20	115	58	91	22	-	122	-	428
<i>Frauenanteil in %</i>	%	44.4	30.5	33.0	38.7	25.3	-	36.5	-	34.1
Total TWD	N	1'217	2'092	1'674	1'678	453	958	1'188	169	9'429
Männer	N	1'063	1'631	1'348	1'359	361	852	917	147	7'678
Frauen	N	154	461	326	319	92	106	271	22	1'751
<i>Frauenanteil in %</i>	%	12.7	22.0	19.5	19.0	20.3	11.1	22.8	13.0	18.6
Musik, Theater und andere Künste	N	202	-	96	588	80	-	470	764	2'200
Männer	N	141	-	60	412	57	-	297	508	1'475
Frauen	N	61	-	36	176	23	-	173	256	725
<i>Frauenanteil in %</i>	%	30.2	-	37.5	29.9	28.8	-	36.8	33.5	33.0
Angewandte Linguistik	N	-	-	-	-	-	-	70	-	70
Männer	N	-	-	-	-	-	-	27	-	27
Frauen	N	-	-	-	-	-	-	43	-	43
<i>Frauenanteil in %</i>	%	-	-	-	-	-	-	61.4	-	61.4
Soziale Arbeit	N	262	1'649	475	267	70	214	311	77	3'325
Männer	N	145	790	255	134	44	121	166	36	1'691
Frauen	N	117	859	220	133	26	93	145	41	1'634
<i>Frauenanteil in %</i>	%	44.7	52.1	46.3	49.8	37.1	43.5	46.6	53.2	49.1
Angewandte Psychologie	N	-	-	16	-	-	-	231	-	247
Männer	N	-	-	9	-	-	-	116	-	125
Frauen	N	-	-	7	-	-	-	115	-	122
<i>Frauenanteil in %</i>	%	-	-	43.8	-	-	-	49.8	-	49.4
Gesundheit	N	-	1'921	-	-	-	-	-	-	1'942
Männer	N	-	792	-	-	-	-	-	-	804
Frauen	N	-	1'129	-	-	-	-	-	-	1'138
<i>Frauenanteil in %</i>	%	-	58.8	-	-	-	-	-	-	58.6
Total GSK	N	464	3'570	587	855	150	214	1'082	841	7'763
Männer	N	286	1'582	324	546	101	121	606	544	4'110
Frauen	N	178	1'988	263	309	49	93	476	297	3'653
<i>Frauenanteil in %</i>	%	38.4	55.7	44.8	36.1	32.7	43.5	44.0	35.3	47.1
Total BBT Bereiche	N	1'681	5'662	2'261	2'533	603	1'172	2'270	1'010	17'192
Männer	N	1'349	3'213	1'672	1'905	462	973	1'523	691	11'788
Frauen	N	332	2'449	589	628	141	199	747	319	5'404
<i>Frauenanteil in %</i>	%	19.8	43.3	26.1	24.8	23.4	17.0	32.9	31.6	31.4

Anmerkung: Exkl. DozentInnen, die mehrere Fachbereiche unterrichten bzw. sonst nicht zuordenbar sind.
Quelle: BFS; Darstellung BASS.

Tabelle 29: Assistierende und wissenschaftliche MitarbeiterInnen nach Fachbereich, Fachhochschule und Geschlecht, 2005; Anzahl Personen, Frauen und Männer, Frauenanteile in Prozent

		BFH	HES-SO/S2	FHNW	FHZ	SUPSI	FHO	ZFH	Andere	Total alle FH
Architektur, Bau- und Planungswesen	N	81	32	49	38	26	46	16	-	288
Männer	N	58	23	37	28	18	31	13	-	208
Frauen	N	23	9	12	10	8	15	3	-	80
<i>Frauenanteil in %</i>	%	28.4	28.1	24.5	26.3	30.8	32.6	18.8	-	27.8
Technik und IT	N	134	284	123	91	49	197	114	-	992
Männer	N	125	265	119	87	47	186	110	-	939
Frauen	N	9	19	4	4	2	11	4	-	53
<i>Frauenanteil in %</i>	%	6.7	6.7	3.3	4.4	4.1	5.6	3.5	-	5.3
Chemie und Life Sciences	N	6	59	28	-	-	-	93	-	186
Männer	N	4	30	20	-	-	-	56	-	110
Frauen	N	2	29	8	-	-	-	37	-	76
<i>Frauenanteil in %</i>	%	33.3	49.2	28.6	-	-	-	39.8	-	40.9
Land- und Forstwirtschaft	N	55	2	-	-	-	-	-	-	57
Männer	N	39	2	-	-	-	-	-	-	41
Frauen	N	16	-	-	-	-	-	-	-	16
<i>Frauenanteil in %</i>	%	29.1	-	-	-	-	-	-	-	28.1
Wirtschaft und Dienstleistungen	N	14	103	90	35	7	21	72	6	348
Männer	N	6	59	45	25	5	9	32	5	186
Frauen	N	8	44	45	10	2	12	40	1	162
<i>Frauenanteil in %</i>	%	57.1	42.7	50.0	28.6	28.6	57.1	55.6	16.7	46.6
Design	N	3	79	51	12	8	-	53	-	206
Männer	N	-	51	34	8	5	-	31	-	129
Frauen	N	3	28	17	4	3	-	22	-	77
<i>Frauenanteil in %</i>	%	100.0	35.4	33.3	33.3	37.5	-	41.5	-	37.4
Total TWD	N	293	559	341	176	90	264	348	6	2'077
Männer	N	232	430	255	148	75	226	242	5	1'613
Frauen	N	61	129	86	28	15	38	106	1	464
<i>Frauenanteil in %</i>	%	20.8	23.1	25.2	15.9	16.7	14.4	30.5	16.7	22.3
Musik, Theater und andere Künste	N	29	-	10	12	13	-	21	274	359
Männer	N	11	-	5	4	9	-	9	138	176
Frauen	N	18	-	5	8	4	-	12	136	183
<i>Frauenanteil in %</i>	%	62.1	-	50.0	66.7	30.8	-	57.1	49.6	51.0
Angewandte Linguistik	N	-	-	-	-	-	-	7	-	7
Männer	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Frauen	N	-	-	-	-	-	-	7	-	7
<i>Frauenanteil in %</i>	%	-	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0
Soziale Arbeit	N	12	35	50	13	6	16	2	14	148
Männer	N	4	9	15	2	1	3	-	5	39
Frauen	N	8	26	35	11	5	13	2	9	109
<i>Frauenanteil in %</i>	%	66.7	74.3	70.0	84.6	83.3	81.3	100.0	64.3	73.6
Angewandte Psychologie	N	-	-	3	-	-	-	46	-	49
Männer	N	-	-	2	-	-	-	19	-	21
Frauen	N	-	-	1	-	-	-	27	-	28
<i>Frauenanteil in %</i>	%	-	-	33.3	-	-	-	58.7	-	57.1
Gesundheit	N	-	8	-	-	-	-	-	-	8
Männer	N	-	3	-	-	-	-	-	-	3
Frauen	N	-	5	-	-	-	-	-	-	5
<i>Frauenanteil in %</i>	%	-	62.5	-	-	-	-	-	-	62.5
Total GSK	N	41	43	63	25	19	16	76	288	571
Männer	N	15	12	22	6	10	3	28	143	239
Frauen	N	26	31	41	19	9	13	48	145	332
<i>Frauenanteil in %</i>	%	63.4	72.1	65.1	76.0	47.4	81.3	63.2	50.3	58.1
Total BBT Bereiche	N	334	602	404	201	109	280	424	294	2'648
Männer	N	247	442	277	154	85	229	270	148	1'852
Frauen	N	87	160	127	47	24	51	154	146	796
<i>Frauenanteil in %</i>	%	26.0	26.6	31.4	23.4	22.0	18.2	36.3	49.7	30.1

Anmerkung: Exkl. DozentInnen, die mehrere Fachbereiche unterrichten bzw. sonst nicht zuordenbar sind.
Quelle: BFS; Darstellung BASS

7.4.3 Projekte

Tabelle 30: Bewilligte Projekte (in Franken) nach Fachhochschulen und Studierendenzahlen TWD

	Berner FH	HES-SO	FH-NW	FHZ	SUPSI	FHO	ZFH	Total
Total 2000 - 2003	507'611	1'168'505	468'203	464'700	556'986	973'963	1'000'162	5'427'890
Total 2004 - 2007	789'486	1'565'182	100'750	217'525	306'096	478'195	623'383	4'080'617
Insgesamt	1'297'097	2'733'687	568'953	682'225	863'082	1'452'158	1'623'545	9'508'507
Studierendenzahlen TWD 2005	2'724	7'929	3'634	1'872	1'446	2'867	5'554	26'542
Beitrag pro Studierende	476	345	157	364	597	507	292	358
<i>Beitragssatz pro Studierende</i>	1.33	0.96	0.44	1.02	1.67	1.41	0.82	1
	+	=	--	=	+	+	-	

Anmerkung: + bedeutet: Einer Schule stehen überdurchschnittlich viele Projektgelder aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit zur Verfügung im Verhältnis zur gesamten Studierendenzahl im Jahr 2005 (Studierendenzahlen 2005, vgl. Abschnitt 4.1.3).
Quelle: BBT Budget Finanzplan, 7. Juni 2006; BFS / SHIS.

7.5 Portrait der Projekte

7.5.1 BFH: Technikschnuppertage für Mädchen

Ausgangslage

Sollen junge Frauen für ein Fachhochschulstudium in technischen Bereichen motiviert werden, ist bereits in der Berufswahlphase anzusetzen. Junge Frauen sind auf Sekundarstufe I für eine entsprechende Berufswahl zu motivieren. Technikschnuppertage werden seit Herbst 2002 jeweils im Herbst oder Frühjahr an einem der zwei Standorte von technischen Schulen der BFH (Biel und Burgdorf) während zweier Tage durchgeführt. Sie werden im Rahmen der von den Sekundarschulen durchgeführten Berufswahlsuche angerechnet. Das Projekt wurde bereits im Rahmen des ersten Aktionsplans vom BBT unterstützt. Die positiven Erfahrungen haben die Schulleitung motiviert die Aktionstage weiterzuführen. Das Konzept wurde leicht angepasst. Die Technikschnuppertage werden auch im Rahmen des Aktionsplans 2 durch das BBT mitfinanziert.

Projekthalt

Nachfolgend wird das Konzept für die Projektjahre 2004 bis 2007 dargestellt. Die Technikschnuppertage beinhalten die folgenden Elemente:

- n Während zwei Tagen wird in einem Atelier nach persönlicher Wahl ein Gegenstand hergestellt, wie zum Beispiel ein Kartonmodell von Brücken (Bauingenieurwesen), ein Herzpulsmessgerät (Mikrotechnologie) usw.

- n Ein Abendprogramm mit einem allgemeingehaltenen Bildungs- oder Unterhaltungsteil. Die Schülerinnen übernachten gemeinsam in einer Jugendherberge. Die Gestaltung der Abendveranstaltung war in den ersten Phasen wenig befriedigend und die Projektleitung hat verschiedene Ansätze ausprobiert. Aktuell führen nun zwei PädagogInnen den Abend durch, die bereits eine Schulprojektwoche zur Berufswahl durchführen.³⁸ In spielerischen Formen findet eine Auseinandersetzung mit Rollen und Rollenverhalten statt. Diese Lösung erweist sich als sehr befriedigend.

- n Eine Abschlussveranstaltung, die über die Schule und die technischen Studiengänge informiert und sich auch an die Eltern richtet.

Die Teilnehmerinnen der Technikschnuppertage erhalten im Laufe der Jahre eine CD, welche zum einen die Aktivitäten der Aktionstage dokumentiert und zum andern Informationen zum Studienangebot enthält.

Projektziele

Mit den „Technikschnuppertagen für Mädchen“ soll längerfristig der Frauenanteil in den technischen Studiengängen erhöht werden. Die direkten Projektziele sind die folgenden:

- n (1) Einblicke in die technische Berufswelt gewinnen und Ängste, Vorbehalte und Unsicherheiten gegenüber der Technik abbauen.

- n (2) Dank der Werbung für die technischen Schnuppertage das Fachhochschulangebot breiten Bevölkerungskreisen bekannt machen.

³⁸ Die Schulprojektwoche AVANTI futur ist eine Berufswahlprojektwoche für Schülerinnen und Schüler zu Beginn der Berufswahlphase. Ziel ist die offene Berufswahl von Jugendlichen zu fördern und ihren Blick für verschiedene Lebens- und Arbeitsmodelle zu öffnen.

n (3) Kontakte zu technischen Betrieben knüpfen und die Unternehmen motivieren, vermehrt auch junge Frauen auszubilden.

Zielgruppen und involvierte Akteure

Unmittelbare Zielgruppen des Projekts sind:

- n Die Schülerinnen der Sekundarstufe in den Kantonen Bern und Freiburg.
- n Die Eltern der Schülerinnen und die weitere Öffentlichkeit sowie die
- n Werkstattleiterinnen und Werkstattleiter der technischen Schulen.

Gerne hätte man auch Gymnasiastinnen angesprochen. Aber solange die Hochschule keine Praktikumsplätze anbietet, sieht die Projektleitung keinen Sinn um diese Zielgruppe zu werben.

7.5.2 SUPSI: Promozione delle professioni tecniche per ragazze PromTec

Ausgangslage

Der geringe Anteil weiblicher Studierenden an den technischen Studien der SUPSI bleibt trotz kleiner Fortschritte in einzelnen Fachrichtungen eine Realität. Das liegt in erster Linie daran, dass fast kein Mädchen die Berufslehre an der scuola di arte e mestieri (SAM) in einem technischen Bereich absolviert und mit der Berufsmaturität abschliesst. Technische Berufslehren scheinen wenig attraktiv. Dies gilt allerdings nicht nur für die Mädchen, immer weniger Knaben interessieren sich für diese Fachrichtung. Die Berufsschule (SAM) und die SUPSI organisieren deshalb zur Promotion dieser Fachrichtung seit längerem Tage der offenen Türe für Jugendliche, die vor dem Entscheid stehen, eine Berufslehre zu wählen.

Seit dem Jahr 2000 führt die SUPSI nun auch Techniktage durch, die sich ausschliesslich an Mädchen richten.

Projekthalt

Die Veranstaltungen von PromTec SUPSI richten sich an Mädchen in den letzten zwei Jahren auf Sekundarstufe I und in den Berufsschulen. Die Aktivitäten haben zum Ziel, einen Überblick über die Vielfalt der technischen Berufe aufzuzeigen und den interessierten Schülerinnen die Möglichkeit zu geben, in einem vorurteilsfreien Rahmen sich über ihre Berufsinteressen klar zu werden. Seit dem Jahr 2004 umfasst das Projekt die nachfolgend dargestellten Elemente (der Projektansatz wurde im Laufe der fünf Jahre den Gegebenheiten laufend angepasst):

- n Techniktage an der Abteilung DACD (Dipartimento Ambiente, Costruzioni e Design) und DTI (Dipartimento Technologie Innovative): Schülerinnen in den zwei letzten Jahren der Sekundarstufe I haben während zweier Tage die Möglichkeit, in vier Werkstätten (Arbeiten im Feld oder im Labor) Kleinprojekte bzw. Versuche durchzuführen oder Werkstücke zu produzieren. Am Abend erfolgt eine Information über die Hochschule, die sich primär an die Eltern richtet.
- n Informationsveranstaltungen für Berufsschülerinnen: Zusammen mit der Berufsschule «Scuola Arti e Mestieri di Trevano (SAMT)» wurden für die Berufsschülerinnen im letzten Schuljahr Besuchstage an der SUPSI oder an Rechenzentren der Verwaltung u.ä. organisiert. Ferner werden jetzt auch Info-Lunches organisiert. Die Treffen zwischen Studentinnen der SUPSI und den Berufsschülerinnen sollen die Ausbildungsabsichten der Berufsschülerinnen festigen und sie zu einem Studium an der SUPSI motivieren.
- n Informationsveranstaltungen an Schulklassen der Sekundarstufe I: Die Information über technische Berufsmöglichkeiten und die Techniktage erfolgt während einer Regelstunde auf Anfrage der Schule.
- n Präsenz an der ESPOprofessioni: An der alle zwei Jahre stattfindenden kantonalen Veranstaltung zu Berufsausbildung hat die SUPSI einen Stand mit Technikthemen.

Projektziele

Hauptziel des Projekts ist es, den Anteil der Frauen in den technischen Studiengängen zu erhöhen. Folgende Teilziele werden verfolgt:

- n Mädchen sollen ermutigt werden, die verschiedenen Möglichkeiten der technischen Berufe kennen zu lernen und die Barrieren, welche durch die gesellschaftlichen Vorurteile verursacht werden, zu überwinden.
- n Das Projekt soll helfen Stereotypen abzubauen, welche die Berufsbilder von TechnikerInnen und IngenieurInnen bestimmen. Die Aufweichung dieser Stereotyps muss in den Kampagnen für beide Geschlechter erfolgen, soll der Ansatz auch längerfristig erfolgreich sein.

Zielgruppen und involvierte Akteure

Das Projekt richtet sich an die Schülerinnen der Sekundarstufe I und die Berufsschülerinnen mit technischen Berufsinteressen. Involviert sind ferner

- n Die DozentInnen und AssistentInnen der technischen Hochschulen DACD und DTI,
- n die Lehrkräfte und Bildungsverantwortlichen der SAMT, der Sekundarschulen sowie kantonaler und kommunaler Ämter,
- n die Eltern und die öffentliche Meinung via Berichterstattung über die Aktivitäten.

7.5.3 HEIG-VD: L'année préparatoire «Future ingénieure»

Projekthalt und Ziele

Ausgangslage

Die prüfungsfreie Zulassung zum Fachhochschulstudium auf der Bachelorstufe setzt nebst dem Abschluss einer eidgenössisch anerkannten (Berufs-) Maturität mindestens eine einjährige Arbeitserfahrung voraus, die berufspraktische und berufstheoretische Kenntnisse in einem der Studienrichtung verwandten Beruf vermittelt³⁹. StudieninteressentInnen, welche keine oder nur eine branchenfremde Berufspraxis aufweisen, haben demzufolge diese Erfahrung nachzuholen. Es ist Aufgabe der Fachhochschulen, zusammen mit den Berufsverbänden einheitliche Anforderungen an dieses Praxisjahr zu formulieren⁴⁰. Zur Zeit kann man diese Praxiserfahrung auf zwei Arten nachholen: (1) Im Rahmen eines Praktikums bei einer Firma oder (2) an einer Berufsschule. In der Romandie ist es durchaus üblich die Berufslehre und Berufsmaturität an der Berufsschule zu absolvieren. Das heisst auch die „Berufspraxis“ wird in Werkstätten der Schulen erworben. Für Quereinsteigende, wie zum Beispiel GymnasiastInnen, gibt es eine „formation professionnelle accélérée“, bei der man den Praxisteil innerhalb von einem Jahr nachholen und sich anschliessend an einer technischen Hochschule einschreiben kann.

In beiden Fällen ist es ein Einsatz in einem spezifischen Technikbereich, der voraussetzt, dass die InteressentInnen ein eindeutiges Berufsziel vor Augen haben. Frauen, die einer technischen Ausbildung grundsätzlich zugeneigt sind, aber keine entsprechende Berufslehre absolviert haben, hält dies vom Praxisjahr ab: Sie müssten sich für eine Ausbildung entscheiden, ohne das Berufsbild genau zu kennen oder mit anderen ähnlichen Ausbildungen vergleichen zu können. Soll die Erhöhung des Frauenanteils in den Techniklehrgängen der HES-SO über die Gewinnung von „branchenfremden“ Interessentinnen erfolgen, so muss dieser Einstieg gendergerecht gestaltet werden. Hier setzt das Projekt an.

³⁹ Artikel 5 des Bundesgesetz über die Fachhochschulen SR 414.71

⁴⁰ Artikel 5 der Verordnung des EVD über die Zulassung zu Fachhochschulstudien SR 414.715

Projekthalt

Das Vorbereitungsjahr «future ingénieurs» richtet sich an Frauen mit einer eidgenössisch anerkannten Maturität, einem Diplomabschluss oder einem gleichwertigen Abschluss. Das Programm besteht aus drei Elementen:

(1) Ein Einblick in die Vielfalt der technischen Wissenschaften und die Vermittlung von Grundlagenwissen erfolgt durch den Besuch von Modulen zu verschiedenen technischen Fachrichtungen wie Materialtechnik, Mechanik, Elektronik, Energie, Informatik, Telekommunikation, Automation, Geomatik. Ergänzt wird dieser Unterricht durch Kurse in Englisch, Industrial Design und einem Fach „Technologie und Gesellschaft“. Letzteres befasst sich mit der Auswirkung neuer Technologien auf Gesellschaft und Umwelt. Diese Schulung und Berufsfindung dauert das ganze erste Halbjahr.

(2) Zwei Wochen «Schnupperlehre» in einem privaten Betrieb. Während dieser Zeit begleitet die Studentin eine Ingenieurin oder einen Ingenieur während der Arbeit.

(3) Im zweiten Semester erfolgt die praktische Ausbildung in einem Atelier der Berufsschule (Centre professionnelle du Nord vaudois, CPNV). Hierzu muss sich die Studentin für eine Fachrichtung entschieden haben.

Ergänzend wird gegen Ende des ersten Halbjahrs ein zehntägiger Studienbesuch in Marokko durchgeführt. Da «future ingénieurs» zur Imagepflege des Technikberufs seine gesellschafts- und umweltpolitische Relevanz hervorhebt, werden Projekte zu erneuerbarer Energie, Wasserhaushalt, Landwirtschaftsentwicklung usw. besucht. Ein weiterer Grund für die Wahl dieses Landes liegt im hohen Frauenanteil bei technischen Berufen: 40 Prozent aller IngenieurInnen Marokkos sind Frauen. Der Austausch mit diesen Frauen bringt auch neue Einsichten über stereotype Bilder sowohl bezüglich des Ingenieurberufs als auch der Frauenrolle in einem islamischen Staat. (Diese Reise muss von den Teilnehmerinnen selber finanziert werden.)

Das Projekt umfasst zusätzlich die folgenden Massnahmen:

- n Eine Informationskampagne: Sie umfasst (1) den Versand eines Faltprospekt an alle Gymnasiastinnen und Diplommittelschülerinnen des Kantons Waadt (bzw. ab 2006 in der ganzen Romandie), (2) eine Pressekampagne und (3) eine Internetseite zum Projekt.

- n Ein Kurs zu Genderkompetenz für die Lehrkräfte der HEIG-VD. Gleiches war auch für die BerufslehrerInnen an der CPNV geplant, konnte aber bisher nicht durchgeführt werden.

Projektziele

Die Projekteingabe formuliert die folgenden Ziele:

- n Die Studentinnen entdecken die verschiedenen Bereiche der Technik, werden sich ihrer Fähigkeiten bewusst und erhalten die Grundlagen für eine gut fundierte Studienwahl als Ingenieurin an der HES-SO.

- n Die involvierten Lehrkräfte beteiligen sich an einer Weiterbildung in Genderkompetenz. Sie werden sich bewusst, dass ihre Haltung, die Unterrichtsinhalte und –formen einen Einfluss auf die Studienentscheidungen der Studierenden haben.

Zielgruppen und involvierte Akteure

Unmittelbare Zielgruppe des Projektes sind Absolventinnen der Berufsmatura und der gymnasialen Matura sowie auch Quereinsteigerinnen. Des weiteren sind die folgenden Personen beteiligt:

- n Die „Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud“ (HEIG-VD) und die beteiligten Lehrkräfte.

- n Das „Centre professionnel du Nord Vaudois“ (CPNV) und die Lehrkräfte der Ateliers.

- n Die privaten Firmen und ihre Ingenieurinnen und Ingenieure, die Schnupperwochen anbieten.

7.5.4 HSR: Projekt «Bauingenieurinnen plus»

Ausgangslage

Der Bauingenieurberuf leidet seit längerem an einem Imageverlust. Der Beruf gilt als grundsollide, techniklastig und wenig kreativ⁴¹. Dies wirkt sich auch auf die Nachfrage aus, der Bedarf an Bauingenieuren und Bauingenieurinnen kann nicht gedeckt werden. Frauen sind faktisch nicht präsent. Im klassischen Studium «Bauingenieur» der Hochschule Rapperswil (HSR) waren unter den 20 bis 30 Studierenden pro Lehrgang jeweils eine bis maximal drei Frauen. Zwei Jahre vor Beginn des Pilotprojekts hat überhaupt keine Frau dieses Studium gewählt. Dies obwohl gemäss Projektleitung gerade viele Frauen gute Voraussetzungen für diesen Beruf mitbringen: Moderne Bauprojekte werden zunehmend komplexer und stehen häufig in einem politischen und sozialen Spannungsfeld. Für ein gutes Projektmanagement sind Interesse an Umweltfragen, soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit unabdingbar.

Projekthalt

Durch die Einführung eines neuen Studienschwerpunkts „Umwelt und Projektmanagement“ soll die Ausbildung für Frauen attraktiver werden. Die Vermittlung von vertieften Kenntnissen im Bereich Umwelt, Ressourcenmanagement, Projektmanagement sowie Kommunikation entspricht aber nicht nur den spezifischen Lerninteressen von Frauen, sondern auch den veränderten Bedürfnissen der Bauplanungsbranche selbst. Die Lehrmittel und Lernmethoden sind gendergerecht anzupassen: Im Zentrum steht das praxis- und projektbezogene Arbeiten. Der Genderansatz soll auch dadurch gewährleistet werden, dass die vier ergänzenden Module von Dozentinnen unterrichtet werden. Das Projekt dauert von Oktober 2003 bis September 2007. Nach der Pilotphase soll der Studiengang in das reguläre Studienprogramm aufgenommen werden. Das Projekt umfasst die folgenden Massnahmen und Aktivitäten:

- n Neukonzeption des Lehrgangs
- n Werbematerial (Studienbroschüre, Website), das sich explizit an Frauen richtet. Versand an Schulen, Firmen, Berufsberatungsstellen, Dachverbände etc.
- n Informationsanlässe an Berufsschulen (nur für Frauen) und Informationsabende (für beide Geschlechter).
- n Vermittlung von Praktikumsstellen für am Studium interessierte Gymnasiastinnen und Absolventinnen von baufremden Berufslehren.
- n Mentoringangebot für die Studentinnen: Dieses Angebot soll den Kontakt zu erfahrenen Berufsfrauen ermöglichen und die Studentinnen besser auf das Berufsumfeld vorbereiten. Diese Aktivität ist geplant, wenn die ersten Studentinnen im dritten Ausbildungsjahr stehen.

Projektziele

Der Projektbeschreibung formuliert ein Hauptziel und ein Teilziel:

- n Im Bauingenieurstudium soll eine Frauenquote von 50 Prozent erreicht werden
- n Anpassung des Lehrgangs an geschlechtergerechte Studieninhalte und Lehrmethoden

Zielgruppe und involvierte Akteure

Unmittelbare Zielgruppe des Projektes sind Absolventinnen der Berufsmatura und der gymnasialen Matura sowie auch Quereinsteigerinnen. Durch die breit abgedeckte Informationskampagne sind zahlreiche Kreise involviert, die Einfluss auf eine Entscheidung zu einer beruflichen Weiterbildung nehmen können:

- n Lehrkräfte von Berufs- und Mittelschulen.

⁴¹ Professor Dr. Jürg Speerli in der NZZ vom 17.02.04

- n Schlüsselpersonen (IngenieurInnen, ArchitektInnen) von Berufsverbänden und –vereinigungen und Firmen.
- n Durch die Vermittlung von Praktikumsstellen werden ArbeitgeberInnen auch direkt mit dem Projekt und dem Thema Frauenförderung konfrontiert.
- n Weitere Akteure sind die Dozenten, Dozentinnen und die Schulleitung der HSR sowie die männlichen Studierenden des Studiengangs.

7.5.5 HSW Luzern: «Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen»

Ausgangslage

Im Projektantrag des Jahres 2002 wird festgestellt, dass auf dem Arbeitsmarkt eine grosse Nachfrage nach qualifizierten Fachleuten im Bereich Wirtschaftsinformatik besteht und dass das Potenzial weiblicher Studienanwärterinnen in diesem Bereich bei weitem nicht ausgeschöpft ist. Nur etwa fünf Prozent der Studierenden im Diplomstudiengang «Wirtschaftsinformatik» an der Hochschule für Wirtschaft Luzern sind weiblich. Die Gründe werden in einer zu hohen Hemmschwelle gesehen, die junge Frauen von diesem Studium abhält. Mit dem Projekt soll Absolventinnen einer technischen oder kaufmännischen Berufsmaturität (oder Frauen mit vergleichbarer Qualifikation) mit dem Studium der Wirtschaftsinformatik eine neue Perspektive für eine tertiäre Berufsbildung eröffnet werden.

Projekthalt

Die Attraktivität des Studiengangs «Wirtschaftsinformatik» soll mittels mehrerer Massnahmen für Frauen erhöht werden. Die Pilotphase wurde im April 2003 gestartet und hätte bis Juli 2006 dauern sollen. Es war vorgesehen, das Projekt ab 2006 in das Regelprogramm aufzunehmen. Ab Herbst 2004 sind die verschiedenen Massnahmen jedoch sukzessive aufgegeben worden. Das Projekt umfasste die folgenden vier Massnahmeebenen:

- n Durch eine gezielte Informationskampagne Entscheidungsträger sowie potentielle Studentinnen erreichen und informieren. Mittels Kampagne soll kommuniziert werden, dass das Studium der Wirtschaftsinformatik keine trockene Zahlenangelegenheit ist, sondern ein breitgefächertes Studium, in dem sowohl mathematische Fähigkeiten als auch kommunikative und gestalterische Fertigkeiten erlernt und geübt werden. Ferner sollen die vielfältigen Berufsmöglichkeiten der Ausbildung vermittelt werden.
- n Die Weiterbildung der Lehrkräfte zu gendergerechter Didaktik soll sensibilisieren und Kompetenzen aufbauen.
- n Integration von Genderthemen in den Lehrgang: Eine Impulsveranstaltung zu „Geschlechteraspekte in der Technik“ richtet sich zum Studienbeginn an alle Studierenden des Jahrgangs. Diese Diskussion soll in jedem Semester mit einem andern Schwerpunkt weitergeführt werden.
- n Network-Treff für Studentinnen der Wirtschaftsinformatik: Während des ersten Studienjahres sollen Unterstützungskurse und Vernetzungstreffen die Studentinnen gezielt fördern. Damit soll die Abbruchquote der Studentinnen verringert werden.

Projektziele

Im Zentrum steht die Erhöhung des Frauenanteils im Studiengang Wirtschaftsinformatik. Damit soll die Gleichstellung von Frau und Mann in Lehre, Forschung und Praxis gefördert werden. Das Projekt visiert weitere Teilziele an:

- n Die Genderkompetenz der Dozierenden verbessern und
- n die Genderthematik im Lehrgang etablieren.

Das Projekt entspricht der erklärten Strategie der Fachhochschule Zentralschweiz als auch der HSW Luzern, das ungenutzte Potential der Frauen in Lehre und Forschung zu fördern.

Zielgruppen und involvierte Akteure

Direkte Zielgruppe sind Frauen mit einer technischen oder kaufmännischen Berufsmaturität sowie Frauen mit gleichwertigen Abschlüssen. Durch die verschiedenen Massnahmenbereiche sind weitere Akteure involviert:

- n Die Dozierenden des Studienganges «Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen», welche ein grosses Multiplikationspotential darstellen.
- n Die weiblichen Studierenden der Wirtschaftsinformatik, welche bereits dieses Studium gewählt haben.
- n Die männlichen Studienkollegen.

7.5.6 HMT: «Topografie der Gleichstellung»

Ausgangslage

Die Hochschule Musik und Theater Zürich (HMT) versucht eine Kultur zu schaffen, in der die Gleichstellung im täglichen Arbeitsleben eine Selbstverständlichkeit darstellt. In der HMT liegt zwar der Frauenanteil bei den Studierenden über 50 Prozent, bei den Lehrkräften und in den Leitungsgremien ist die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Stufen jedoch noch nicht erreicht.

Das Projekt «Topografie der Gleichstellung» setzt das Thema Chancengleichheit mit theatralen Mitteln um. Mit szenischen Anlässen wird das Thema aus verschiedenen Optiken aufbereitet und Studierenden, Dozierenden und einem weiteren Publikum in kluger und humorvoller Form nähergebracht, um auf diese Weise für die Geschlechterfrage zu sensibilisieren.

Zunächst geht es um ein Ausbildungsziel von drei angehenden Theaterpädagoginnen:

Projekthalt

Unter der Leitung von drei Studentinnen im dritten Ausbildungsjahrs sind im Winterhalbjahr 2005/06 drei Stücke zum Thema Gleichstellung entstanden. Die Auftrag lautete, ein theatrales Projekt mit klarer Wirkungsabsicht zu planen, zu realisieren und aufzuführen. Sie arbeiteten mit LaiendarstellerInnen und mussten die inhaltlichen, künstlerischen, organisatorischen und administrativen Abläufe gestalten und verantworten.

Entstanden sind Theaterszenen für drei Aufführungen mit unterschiedlichem Inhalt und Ansatz: (1) «Stop and Show!» thematisiert die Haus- und Familienarbeit, richtet sich an ein breites Publikum und eignet sich für Aufführungen im Eingangsbereich von Institutionen. (2) «Le Dessert» beinhaltet das Thema Chancengleichheit im beruflichen Alltag (Karrierehindernisse und Mobbing). Die Szenen finden in der Kantine statt, eine Kellnerin und ein Kellner gesellen sich, ungefragt, an einen Tisch und servieren zum Dessert „Geschichten“, nicht notgedrungen nur erbauliche. (3) «Utopia spaziert» ist ein Rundgang an einem Standort, in der Schule oder in Aussenräumen, und behandelt die Chancengleichheit im politisch wirtschaftlichen Umfeld. Der Rundgang dauert 35 Minuten und es können maximal 36 ZuschauerInnen mitgehen.

Das Projekt umfasste die folgenden Phasen:

- n Die Entwicklung der Texte durch die Studentinnen mittels Recherchen und durch Theaterproben mit Improvisationen.

n Werbeaktionen an sechs Hochschulen der Zürcher Fachhochschule mittels Plakaten, Flyers und Direkt-mails an DozentInnen und Studierende.

n Insgesamt 31 Aufführungen an den Teilschulen der ZFH und drei in Bern (StadtLand Bern). Es lagen noch weitere Anfragen vor. Aus Rücksicht auf das Studium der Projektleiterinnen und die Berufstätigkeit der LaiendarstellerInnen können nicht beliebig viele Aufführungen durchgeführt werden.

Projektziele

Das Projekt verfolgt unterschiedliche Zielsetzungen:

n (1) Ein Ausbildungsziel für den Studiengang Theaterpädagogik: Es geht um die Entwicklung eines theatralen Projekts mit klarer Wirkungsabsicht.

n (2) Mit szenischen Anlässen sollen Studierende, Dozierende aber auch ein weiteres Publikum angesprochen und für das Thema Chancengleichheit sensibilisiert werden. Die Intervention soll zum Nachdenken anregen.

Zielgruppen und involvierte Akteure

Das Projekt involviert verschiedene Zielgruppen in unterschiedlicher Intensität:

n Die drei Theaterpädagoginnen im dritten Ausbildungsjahr.

n 24 interessierte LaiendarstellerInnen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren mit unterschiedlichem Berufshintergrund, eine Grafikerin, ein Sozialpädagoge, ein Ingenieur, ein Wirt, eine Kleinkindererzieherin, eine Musikerin, auch Studierende der Universität, aber keine der ZFH selbst.

n Die ZuschauerInnen: Mehrheitlich Studierende und Dozierende der ZFH. Sieht man von zwei Teilschulen ab, die aus organisatorischen und terminlichen Gründen nicht berücksichtigt werden konnten, fanden eine bis mehrere Aufführungen an allen Teilschulen der ZFH statt.

7.5.7 FHNW: «mefista» Mentoring Programm

Ausgangslage

Die Arbeit an einer Fachhochschule kann wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Assistentinnen unterschiedliche berufliche Perspektiven eröffnen: den Weg in die Privatwirtschaft oder in Non-Profit-Organisationen, in die Beratung, die Selbständigkeit oder in eine anwendungsorientierte wissenschaftliche Laufbahn. Diese Berufsperspektiven können längerfristig auch in eine Laufbahn als Dozentin an einer Fachhochschule münden. Diese Vielfalt an Möglichkeiten erfordert eine systematische Laufbahnplanung und -förderung, um Kompetenzen und Fähigkeiten gezielt zu klären und zu entwickeln und um die Attraktivität des Arbeitsplatzes Fachhochschule insbesondere für Frauen zu erhöhen.

Die Fachhochschulen haben zudem generell einen hohen Entwicklungsbedarf für die Nachwuchs- und Mittelbauförderung. Mentoring Programme – als ein Instrument der Laufbahnplanung – bieten hierfür einen konkreten Ansatzpunkt.

Projekthalt

Da bisher keine Daten zu den aktuellen Anstellungsbedingungen und der Arbeitssituation des Mittelbaus vorlagen, wurde in einem ersten Schritt (Projektjahr 2003) zunächst eine umfassende Bestandesaufnahme durchgeführt, um den Handlungsbedarf zu identifizieren. Neben der Beschreibung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen des Mittelbaus an der FHNW lag der Fokus auf den Bedürfnissen im Bereich der persönlichen Qualifizierung und Weiterbildung und, gezielter, auf dem konkreten Bedarf nach einem Mento-

ring Programm. Die für das Projekt «mefista» zentralen Aussagen ergeben⁴², dass 58 Prozent sowohl der Frauen als auch der Männer Vorstellungen darüber haben, wo sie in fünf Jahren tätig sein möchten. Die Frage, in welchen Bereichen sie in fünf Jahren tätig sein möchten (Mehrfachantworten), weist hingegen geschlechtsspezifische Unterschiede auf: 56 Prozent aller Frauen können sich eine Anstellung an der FHNW in einer anderen Position/Funktion vorstellen, bei den Männern sind es nur 35 Prozent. An einer anderen Hochschule/Forschungseinrichtung sehen sich 37 Prozent der befragten Frauen und 29 Prozent der Männer. Für ein Drittel aller weiblichen Mittelbauangestellten ist somit die FHNW als Arbeitgeberin eine attraktive Option.

Die detaillierten Fragen nach dem Interesse an einem Mentoring ergeben, dass ein Mentoring Programm vor allem Unterstützung bei der Karriereplanung bieten, Tipps und Anregungen für die berufliche Zukunft geben und den fachlichen Austausch in einer Gruppe von Gleichgesinnten ermöglichen soll. Diese Bedürfnisse und weitere Fragen zur Ausgestaltung haben zur Programmkonzeption von «mefista» geführt. Das Mentoring Programm besteht aus den folgenden Elementen:

- n Den Kern bilden Tandemtreffen zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee: Das Tandem ist in der Ausgestaltung dieser Treffen frei, vorgeschrieben ist lediglich, dass zu Beginn Zielsetzungen in einer schriftlichen Vereinbarung festzulegen sind.
- n Ein Rahmenprogramm zur Qualifizierung der Mentees: Insgesamt werden drei 1.5-tägige Workshops zu den Themen Standortbestimmung, Laufbahnberatung und Life Balance durchgeführt. Ferner werden die Mentees angeregt, informelle Peer-Gruppentreffen durchzuführen.
- n Zu Beginn des Programms wurden die Mentorinnen und Mentoren in ihre Aufgabe eingeführt.

Zu den aufwändigen Vorarbeiten gehörten die sorgfältige Rekrutierung der Mentees und die Suche nach Mentorinnen und Mentoren. Die Vorstellungen der Teilnehmerinnen über ihre zukünftige Mentorin bzw. Mentor wurden abgeklärt und die Suche nach Mentorinnen und Mentoren darauf aufgebaut. Da die Mentees vorwiegend Personen und Laufbahnen aus anderen beruflichen Kontexten kennenlernen wollten, waren nicht primär Personen aus dem Umfeld der Fachhochschulen gefragt.

Projektziele

Der Projektantrag erwähnt die folgenden Projektziele:

- n (1) Die Attraktivität von Mittelbaustellen für Frauen wird erhöht und den typischen Selektionsmechanismen entgegengewirkt, indem die Frauen für eine Laufbahn an einer Fachhochschule stärker motiviert und qualifiziert werden.
- n (2) Die Etablierung einer Personalpolitik für den Mittelbau: Die Fachhochschulen bieten Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Zielgruppe und ermöglichen dadurch eine Laufbahnplanung.
- n (3) Vorgesetzte werden für die Lebens- und Berufssituationen und Interessen von Frauen aus dem Mittelbau sensibilisiert, nehmen Frauen als qualifizierte Fachpersonen wahr und ermutigen sie, die Berufsperspektive FH-Dozentin in ihrer beruflichen Laufbahn in Betracht zu ziehen.
- n (4) Nachhaltige Verankerung des Mentoringprogramms: Die Personaldienste sehen das Mentoring als wichtige Qualifizierungsmaßnahme für Frauen und initiieren weitere Massnahmen zur Qualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden an der FHNW.

Zielgruppen und involvierte Akteure

Zur unmittelbaren Zielgruppe gehören die Mentees, die wissenschaftlichen Assistentinnen und Mitarbeiterinnen des Mittelbaus. Daneben involviert das Projekt verschiedene Personen:

⁴² Martina Zölch et al. 2004, 9-11.

- n Als Mentorinnen und Mentoren werden Lehrkräfte der Fachhochschulen aus allen Bereichen angesprochen
- n Die Vorgesetzten der Mentees
- n Die Mitglieder der Begleitgruppe.

7.5.8 FHNW: «Chancengleichheit als Qualitätskriterium»

Ausgangslage

„Gleichstellung ist ein generelles Qualitätskriterium der Fachhochschule Nordwestschweiz und integraler Bestandteil ihrer Entwicklungsstrategie“ lautet das Ziel dieses Projektes. Um dies zu realisieren, entwickelte die FHNW Instrumente, welche eine systematische Umsetzung der Gleichstellung ermöglichen: (1) einen Katalog mit definierten Qualitätsmerkmalen, (2) ein Handbuch mit Anregungen und Hilfen für die Umsetzung und (3) Strategien zur Implementierung und (4) Vorgaben zum Controlling.⁴³

In einer ersten Phase (2002 bis 2003) wurden die Qualitätsmerkmale erarbeitet. Diese Phase schloss mit einem Handbuch ab, welches nebst den eigentlichen Qualitätskriterien auch Anwendungsbeispiele enthält. In der zweiten Phase (2004 bis 2005) ging es um die Umsetzung der erarbeiteten Grundlagen. Da für das Verständnis des Umsetzungserfolgs das Vorgehen in Phase I von Bedeutung ist, stellen wir den gesamten Projektverlauf dar.

Da aus der Genderforschung bekannt war, wie ein solches Instrument auszusehen hat, sah die Projektleitung, die Gleichstellungskoordinatorin der FHNW, von einem aufwändigeren prozessorientierten Vorgehen ab und liess den Entwurf durch zwei Expertinnen erarbeiten. Eine Begleitgruppe, in der alle Teilschulen vertreten waren, überprüfte, ob die Kriterien der Realität der Hochschule und der Departemente entsprachen. In diesem Gremium waren Führungsverantwortliche aller drei Teilschulen vertreten, da von Anfang an geplant war, die Umsetzung an allen Teilschulen durchzuführen. Am Ende der ersten Projektphase waren die folgenden Massnahmen umgesetzt worden:

(1) Das Handbuch zur Gleichstellung FHNW mit den Qualitätsmerkmalen und zusätzlich ein Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung FHNW. Kernziele und Qualitätsmerkmale des Handbuchs waren von der Schulleitungskonferenz verabschiedet worden.

(2) Die Bekanntmachung und Verteilung beider Produkte (Handbuch und Sprachleitfaden) in den Teilschulen, den Departementen und den übrigen schweizerischen Fachhochschulen. In den Teilschulen und Departementen der FHNW erfolgte eine persönliche Präsentationen durch die Projektleitung.

Ursprünglich war geplant, dass die Entwicklung des Kriterienkatalogs und die Implementierung zuerst nur an der FHA erfolgt, der Prozess evaluiert wird und erst in einem zweiten Schritt der Transfer auf die andern zwei Fachhochschulen der FHNW, die Fachhochschule beider Basel (FHBB) und die Fachhochschule Solothurn (FHSO) erfolgen soll. Die damalige Schulleitungskonferenz⁴⁴ der FHNW wollte jedoch eine schnellere Verbreitung. Deshalb wurde das Handbuch mit Merkmalen und Anwendungsbeispielen für alle Fachbereiche der andern zwei Teilschulen erweitert und parallel an allen Teilschulen präsentiert.

Zur Diffusion in den übrigen Fachhochschulen der Schweiz wurde den in der Fachkommission für Chancengleichheit vertretenen Gleichstellungsbeauftragten das Handbuch abgegeben.

⁴³ Aus „Umsetzung des Projekts in der FHNW, Herbst 2004“ Information im Herbst 2004.

⁴⁴ Die Schulleitungskonferenz (SLK) war das Gremium der Direktionen der drei Teilschulen während des Transformationsprozesses. Sie hatte keine Weisungsbefugnis, sondern konnte nur Empfehlungen zuhanden der damaligen Direktionen der Teilschulen formulieren.

Das Handbuch umfasst den Kriterienkatalog mit Kernzielen und Qualitätsmerkmalen und ferner eine Sammlung von Beispielen für konkrete Massnahmen. Der Kriterienkatalog ist in fünf Kernziele gegliedert. Der unterschiedlichen Ausgangslage der Fachbereiche in der FHNW wurde mit differenzierten Ausformulierungen der Merkmale entsprochen (harte Sollwerte oder weiche Vorgaben). Als Beispiel diene ein Auszug aus dem Kriterienkatalog (vgl. Tabelle 31). Auf jedes Departement bzw. jeden Bereich fallen etwa 15 verschiedene Merkmale.⁴⁵

Tabelle 31: Kernziele und Beispiele von Qualitätsmerkmalen

	Kernziele	Beispiele von Qualitätsmerkmalen (QM)
1	Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern bei Studierenden und Lehrenden auf allen Hierarchiestufen	- QM 1.1: Der Frauenanteil an den Studierenden wird erhöht (Technik). - QM 1.2: In allen Ausbildungsgängen sind beide Geschlechter mit einem Anteil von mindestens 40 Prozent vertreten (Sozialwissenschaften).
2	Geschlechtergerechte Inhalte von Lehre (Aus- und Weiterbildung) sowie Forschung	- QM 2.2: Die Studierenden werden befähigt, geschlechterbewusst zu planen und zu bauen. (Bauwesen) - QM 2.9: In jedem Studienbereich werden geschlechtsrelevante Aspekte herausgearbeitet und bewusst gemacht. (Pädagogik)
3	Geschlechtergerechte Vermittlung von Unterrichtsstoff	- QM 3.2: Die Lehre basiert auf den unterschiedlichen Lerntypen und berücksichtigt unterschiedliche Lernstrategien, so dass Frauen und Männer gleichwertige Wahl- und Lernmöglichkeiten haben. (Alle Departemente und Fachbereiche)
4	Geschlechtergerechter Auftritt	- QM 4.1: Alle Publikationen sind in Sprache und Bild geschlechtergerecht gestaltet. (Schulleitung, Departemente und Fachbereiche)
5	Geschlechtergerechte Rahmenbedingungen. Integration der Gleichstellungspolitik in die Führungs- und Managementprozesse	- QM 5.1: Die Kernziele zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden in den Prozess der strategischen Planung, in die Qualitätssicherung und das Reporting integriert. (Gesamtleitung FHNW und Leitungen Teilschulen) - QM 5.3 Den Lehrkräften steht ein Weiterbildungsangebot zur Verfügung, das es ihnen erlaubt, ihre Aufgaben bezüglich Genderfragen in der Lehre, in der Forschung und bei der Beratung der Studierenden kompetent zu erfüllen. (Leitungen der Teilschulen)

Projekthinhalte

Nachdem die Grundlagen erstellt und bekannt gemacht worden sind, ging es in der zweiten Phase um die Umsetzung an den drei Teilschulen. Die Projektleiterin entwickelte ein Umsetzungskonzept mit Linienverantwortung, das heisst Aufträge und Zielvereinbarungen haben von der obersten Führungsebene nach unten zu erfolgen. Die Schulleitungskonferenz genehmigte das Konzept. Dass die Verantwortung für die jeweiligen Prozesse bei der Linie liegt, hatte auch zur Folge, dass keine separate Projektorganisation geschaffen wurde. Damit war die Projektleiterin in der Implementierungsphase nicht mehr direkt eingebunden.

Projektziele

Im Projektantrag wurde die Zielsetzung wie folgt formuliert: „Gleichstellung ist ein generelles Qualitätskriterium der Fachhochschule Nordwestschweiz und integraler Bestandteil ihrer Entwicklungsstrategie.“ Da alle Fachhochschulen zur Qualitätssicherung verpflichtet sind und diese Aufgabe jeder Führungskraft für ihren Verantwortungsbereich zufällt, soll mit der Verknüpfung von Chancengleichheit und Qualität ein wichtiger Schritt in Richtung Gender Mainstreaming eingeleitet werden. Für die zweite Projektphase der Umsetzung wurden die folgenden Teilziele formuliert:

- n Die Mitarbeitenden kennen die Qualitätsmerkmale. Sie sind in der Lage, das Handbuch zu nutzen und die Qualitätsmerkmale für ihren Bereich anzuwenden.

⁴⁵ Der Kriterienkatalog (Kernziele und Qualitätsmerkmale) kann unter http://www.fhso.ch/allg/frame_gleichstellung.htm heruntergeladen werden.

n Die Schulleitungskonferenz konkretisierte die Vorgabe durch Sollwerte: Erste Zielvereinbarungen sollen im Jahr 2004 bei allen Teilschulen wirksam werden. Von den rund 15 Qualitätskriterien pro Departement bzw. Bereich, deren Umsetzung von unterschiedlicher Komplexität ist, treffen die Departemente/Bereiche eine Auswahl. Von Jahr zu Jahr sollten weitere Kriterien einbezogen werden, sofern das Qualitätsmerkmal des Vorjahres erzielt wurde oder zur Zielerreichung keine Ressourcen mehr beansprucht. Es ist jedoch zu erwähnen, dass die Schulleitungskonferenz zwar aus den Direktionen der Teilschulen zusammengesetzt war, als Gremium die Umsetzung aber nur empfehlen und nicht verordnen konnte. Dies war Sache der Direktoren der jeweiligen Teilschulen.

Zielgruppen und involvierte Akteure

Das Zielpublikum besteht in erster Linie aus den Führungskräften der FHNW:

n Die Mitglieder der Schulleitungskonferenz (Direktionen der Teilschulen)

n Die Departements- und Abteilungsleitenden

Die zwei Zielgruppen wurden systematisch informiert und durch eine Präsentation der Projektleiterin mit den Qualitätsmerkmalen vertraut gemacht. Je nach dem, welche Qualitätsmerkmale gewählt werden, sind zudem die Lehrkräfte und auch die Studierenden gefordert. In den Fachbereichen Pädagogik und Sozialarbeit wurde der Leitfaden zur sprachlichen Gleichstellung an die Studierenden abgegeben.

7.5.9 Liste der Projektdokumente

Zur Vorbereitung der Gespräche mit den Projektleiterinnen und Projektleitern haben wir jeweils die Projektanträge sowie die Zwischenberichte und den Schlussbericht (sofern vorliegend) gesichtet. Ferner wurden externe Evaluationen oder andere Publikationen, die zentral für das Projekt waren, beigezogen. Nachfolgend listen wir die Dokumente nach Projekt auf. Veröffentlichte Berichte finden sich zusätzlich im Literatur und Quellenverzeichnis (Abschnitt 7.1):

Technikschnuppertage für Mädchen an der Berner Fachhochschule

Rebsamen Heidi (2004): Technikschnuppertage für Mädchen an der Berner Fachhochschule. Schlussbericht.

Rebsamen Heidi (2005): Technikschnuppertage für Mädchen an der Berner Fachhochschule. Zwischenbericht.

Rebsamen Heidi (2006): Gleichstellungsarbeit an der Berner Fachhochschule. Jahresbericht 2005 zuhanden der Fachhochschulleitung der BFH.

PromTec SUPSI

Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana. Promozione SUPSI delle professioni tecniche per ragazze 2005. Rapporto finale 2005.

Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana. Promozione SUPSI delle professioni tecniche per ragazze 2005. Rapporto 2004.

Année préparatoire „Future Ingénieure“

Debluë Aurélie (2006): Rapport d'activité de l'année préparatoire „Future Ingénieure“ Octobre 2005 – mars 2006.

Debluë Aurélie (2005): Rapport d'activité de l'année préparatoire „Future Ingénieure“ Année académique 2004-2005.

Bauingenieurinnen plus

Speerli Jürg und Beatrice Cipriano (2005): Bauingenieurinnen plus. Zwischenbericht vom 30. September 2005.

Speerli Jürg und Beatrice Cipriano (2004): Bauingenieurinnen plus. Zwischenbericht vom 30. September 2004.

Mail von Beatrice Cipriano zum Zwischenstand des Projektes (31. Mai 2006).

Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen

Koellreuter Isabel und Colette Peter (2004): Bericht über die Evaluation des ersten Jahres des Programms „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“.

Krummenacher Ruedi (2003): Bericht über die Evaluation des BBT-Projektes „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen“.

Topografie der Gleichstellung

Heimberg Lilliana (2006): Schlussbericht Topografie der Gleichstellung.

„mefista“ Mentoring Programm

Zölch Martina et al. (2004): Bestandesaufnahme zur Situation der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Projektbericht Teil 1. Fachhochschule Nordwestschweiz. 2004.

Barben Marie-Louise und Elisabeth Ryter (2203): Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.

Chancengleichheit als Qualitätskriterium

Freiburghaus Ruth (2006): Projekt 15/01 Chancengleichheit als Qualitätskriterium. Schlussbericht.

Barben, Marie-Louise und Elisabeth Ryter (2003): Handbuch zur Gleichstellung. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen. Fachhochschule Nordwestschweiz.

Schulz Hans-Rudolf (2005): Evaluation Gleichstellung an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Basel.

7.5.10 Leitfragen

F1 Erfolg und Zielerreichung

- Welches war für Sie der grösste Erfolg, ein spezielles Highlight?
- Sind Sie insgesamt mit den erreichten Etappenziele zufrieden? Wurde erreicht, was in dieser Zeitspanne möglich war? In welchen Punkten sind Ihre Erwartungen nicht erfüllt worden?
- Wurden die anvisierten Zielgruppen gut erreicht?
- Welche andern Vorhaben und welche Vorgaben waren eher hinderlich für die Zielerreichung (andere Projekte, Bologna-reform, Reorganisation regionale Fachhochschule, Finanzen)?
- Hat oder hatte das Projekt auch negative Auswirkungen? Wenn ja, welche?

F2 Erfahrung und Lerneffekt

- Welche Erkenntnisse haben Sie aus dem Projekt gewonnen?
- Welche Zwischenziele, Schwerpunkte haben Sie für die nächste Phase gesetzt?
- Erachten Sie die anvisierte(n) Zielgruppe(n) im Nachhinein immer noch als sinnvoll? Oder hätte der Einbezug weiterer Zielgruppen (oder die Begrenzung auf wenige) zu besseren Resultaten geführt?
- Was würden/werden Sie aufgrund der bisherigen Erfahrungen sonst anders angehen (Massnahmen und Mittel, Vernetzung usw.)?

F3 Sensibilisierung und Wissen/Kompetenz über Genderfragen

- Welche Zielgruppen wurden dank dem Projekt für die Genderthematik sensibilisiert?
- Hat das Projekt auch bei den nicht direkt involvierten Zielgruppen für die Genderthematik sensibilisiert. - Wenn ja, welche Personengruppen und dank welchen Mechanismen? Welche wurden nicht erreicht?
- Für welche Personengruppen wäre eine Sensibilisierung im Hinblick auf die Projektziele besonders wichtig?

- Wie beurteilen Sie die Genderkompetenz in Ihrem Departement und der Hochschule? Hat das Projekt diese verbessert? Bei den Zielgruppen des Projekts? Bei andern Personen?

F4 Zu den Aktivitäten und dem Transfer innerhalb den Departementen und ihrer Fachhochschule

- Wer war bei der Projektorganisation alles involviert (Verantwortliche auf Departementsebene, Teilschule, FH oder Externe)
- Konnten Sie die Schulleitung, die Linie in das Projekt einbinden? Wie?
- An welchen anderen Projekten oder Massnahmen zu Chancengleichheit (BBT finanziert oder andere) beteiligt sich Ihre Hochschule (Teilschule)?
- Wie gut wird ihr Projekt durch andere Projekte oder Massnahmen zur Chancengleichheit an Ihrer Schule oder FH gestützt? Wo ergeben sich Synergien? Wo ergeben sich Dopperspurigkeiten oder Konkurrenz?

F5 Zu den Aktivitäten und dem Transfer zu den anderen Fachhochschulen

- Welches Projekt hätten Sie gerne an Ihrer FH durchgeführt? Weshalb konnten Sie es nicht umsetzen?
- Konnten Sie bei der Entwicklung und Umsetzung Ihres Projekts von Vorgängerprojekten (interne oder externe) profitieren? Wenn ja, von welchen? Wie haben Sie davon erfahren? Was haben Sie übernommen, was geändert?
- Haben andere Departemente oder Hochschulen Interesse gezeigt, Ihr Projekt oder Teile des Projektes zu übernehmen? Konnten erarbeitete Teilprodukte (Instrumente oder Erfahrungen) von andern Schulen übernommen werden? Welche?
- Wie beurteilen Sie die Multiplikatorenwirkung des „Bundesprogramms Chancengleichheit“ an Ihrer Hochschule generell? Was wurde ausgelöst?

F6 Akzeptanz des Projektes und der Chancengleichheit

- (Wie gut) fühlen Sie sich in Ihrem Projekt und den einzelnen Umsetzungsmassnahmen von den Kolleginnen und Kollegen im Departement und der Hochschule unterstützt?
- (Wie gut) fühlen Sie sich in Ihrem Projekt und den einzelnen Umsetzungsmassnahmen von der Schulleitung unterstützt?
- Wird Ihr Einsatz für das Projekt von der Schulleitung geschätzt und honoriert?

F7 Nachhaltigkeit

- Wird das Projekt weiter geführt (wiederholt)? Warum? Warum nicht?
- Ist es überhaupt sinnvoll, das Projekt zu wiederholen?
- Wer finanziert die nächste Projektphase? (Eigenmittel, BBT, Dritte). Bleibt der finanzielle Beitrag der Schule für die nächste Phase gleich hoch oder tiefer, höher ?
- Wie ist (oder wird) das Projekt in der Schule organisatorisch verankert?
- Wenn das Projekt durch das BBT nicht mehr mitfinanziert würde: Welche der verschiedenen Massnahmen Ihres Projektes werden mit grosser Wahrscheinlichkeit weitergeführt?
- Mit welchen inhaltlichen Anpassungen? Mit welchen strukturellen Anpassungen?
- Welche Massnahmen werden eher nicht weiter verfolgt? Und aus welchen Gründen?