



Chancengleichheit von Frau und Mann und Gender Studies im Tertiärbereich

Stand und Massnahmen



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

© Bern 2007

Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

Vor 25 Jahren wurde die Gleichstellung der Geschlechter in der Bundesverfassung verankert, vor 7 Jahren wurde das erste Bundesprogramm zur Förderung der Chancengleichheit an den Universitäten und Fachhochschulen lanciert. Heute sind hinsichtlich der Gleichstellung einige Fortschritte zu erkennen. Die Entwicklung geht jedoch nur träge voran. Wie die nachfolgenden Angaben zeigen, führten die ergriffenen Massnahmen in manchen Bereichen zu konkreten Resultaten. Um das Potenzial der Frauen im Bereich Bildung und Forschung besser auszuschöpfen, sind jedoch weitere Anstrengungen notwendig. Die zusätzlichen Massnahmen sollen aber nicht nur die

Frauen bei der Überwindung bestehender Hindernisse unterstützen, sondern auch der Wirtschaft und der Gesellschaft zugute kommen.

Der erste Teil der vorliegenden Broschüre gibt einen Überblick über den Stand der Chancengleichheit an Schweizer Hochschulen und über die Situation der Gender Studies in der Schweiz. Der zweite Teil zeigt auf, welche Massnahmen in diesem Kontext mit der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Beitragsperioden 2000-2003 und 2004-2007 ergriffen worden sind und welche Schritte für die Zukunft angesagt sind.

Teil I: Stand der Chancengleichheit von Frau und Mann und der Gender Studies in der Schweiz

Chancengleichheit in der Schweiz

Über alle Typen und Hierarchiestufen hinweg gesehen sind Frauen an Schweizer Hochschulen untervertreten. Je nach Hierarchiestufe, Fachbereich und Institution ist der Frauenanteil jedoch sehr verschieden.

Der Frauenanteil nimmt auf allen akademischen Hierarchiestufen zwar langsam zu; je höher die Hierarchiestufe, desto geringer ist jedoch dieser Anteil (vertikale Segregation)

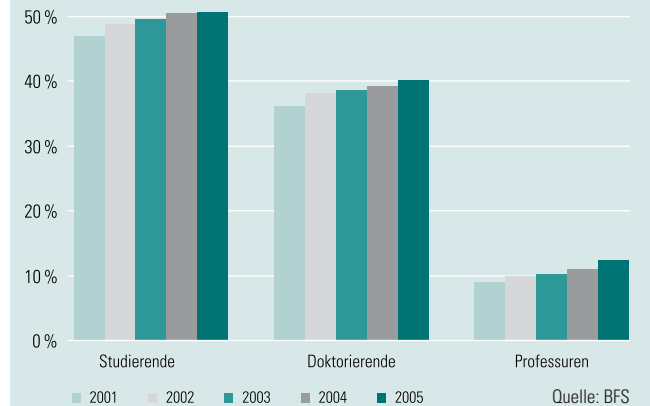
Kantonale Universitäten und ETH-Bereich (universitäre Hochschulen UH)

Im Jahr 2005 betrug der Frauenanteil an den universitären Hochschulen im Bereich der Studierenden 50,8 %, bei den abgeschlossenen Doktoraten 40,3 %, bei den Habilitationen 23 % und bei den

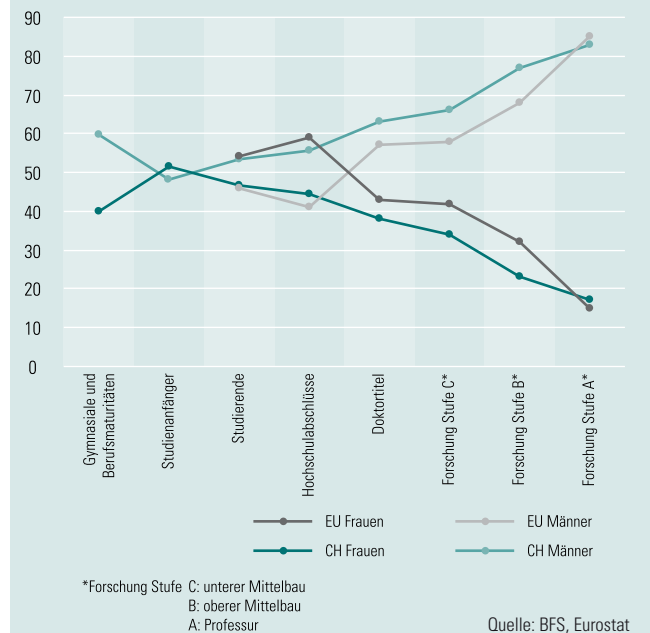
Professuren noch 12 % (Grafik 1). Spätestens nach dem Doktorat nimmt der Frauenanteil drastisch ab – dieser Sachverhalt wird als „leaky pipeline“ bezeichnet (Grafik 2). Verluste treten schon während des Studiums auf. Bei den Abschlüssen liegt der Frauenanteil generell tiefer als bei den Eintritten. Auf der Stufe der Dokorate und Habilitationen verschlechtert sich das Verhältnis zwischen Frauen und Männern nochmals erheblich.

Beim Übergang vom Studium in höhere akademische Stufen – vor allem auf dem Weg zur Professur – werden die Frauen strukturell benachteiligt; diese Nachteile müssen erkannt und abgebaut werden. Denn selbst in Fachbereichen mit traditionell hohem Studentinnenanteil gibt es schliesslich wenig Frauen, die eine Professur inne haben. Im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften beispielsweise sind zwei Drittel der Studierenden Frauen, trotzdem werden aber rund 80 % der Professuren von Männern besetzt.

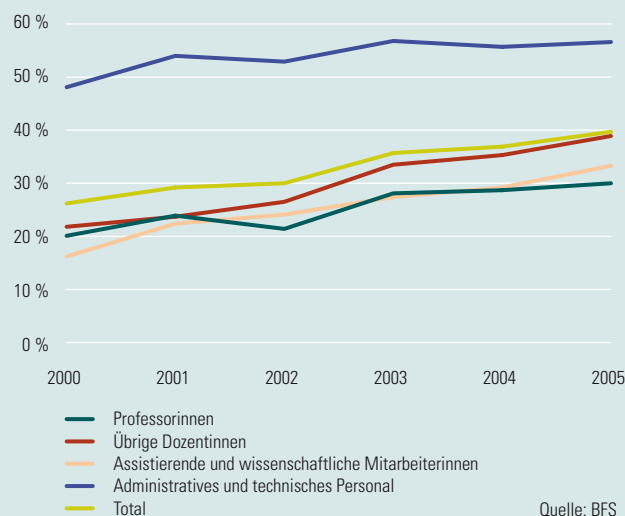
Grafik 1 Frauenanteil an universitären Hochschulen nach Hierarchiestufen



Grafik 2 Hochschullaufbahn nach Abschnitt und Geschlecht in der Schweiz und der EU: Leaky pipeline 2003/2004



Grafik 3 Personalmerkmale Fachhochschulen: Frauenanteil nach Personalkategorie, 2000-2005



Fachhochschulen

An den Fachhochschulen sind die Frauen bereits auf der Stufe der Studierenden weniger stark vertreten. Im Jahr 2005 waren in den Studiengängen Wirtschaft, Technik und Design (TWD) 29 % der Eintretenden Frauen. In den Studiengängen Gesundheit, Soziales und Kunst (GSK) hingegen machten sie bei den Eintritten deutlich die Mehrheit aus: der Frauenanteil bei den Studierenden betrug rund 71 %; trotzdem war auf Stufe der GSK-Dozierenden der Männeranteil höher als jener der Frauen (47 %) (Tabelle).¹ Im Bereich Technik/IT betrug der Professorinnenanteil im Jahr 2005 lediglich 8,2 %. Gesamthaft steigt er nur langsam und vor allem Dank der Integration der GSK-Bereiche an (Grafik 3).

Der Frauenanteil bei den Professuren ist in fast allen Lehrbereichen tief. Im Jahr 2005 dozierten in den vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT anerkannten Fachbereichen 11 800 Männer und 5 413 Frauen.

Bei der Fächerwahl bleiben die traditionellen, geschlechtsspezifischen Unterschiede bestehen (horizontale Segregation)

An allen Hochschulen zeigt sich, dass Frauen und Männer bei der Fächerwahl vom traditionellen Rollenverständnis geprägt sind. Im Jahr 2005 reichte die Bandbreite der Frauenanteile bei den Studierenden

Tabelle: 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

¹ Evaluation FH 2004-2007. Teilbericht 2, 2006, S. 35, 92, 94.

an den universitären Hochschulen von 25 % in den Technischen Wissenschaften bis hin zu 64 % in den Sozial- und Geisteswissenschaften. An den Fachhochschulen erreichte der Frauenanteil Werte zwischen 5 % (Technik/IT) und 85 % (Gesundheit).

Eine 2006 durchgeführte Untersuchung zum Ingenieur-Nachwuchs in der Schweiz zeigt, dass die Frauenanteile in den Ingenieur-Fachrichtungen an allen Schweizer Hochschulen seit 1996 während einiger Jahre angestiegen sind - im Bereich der Diplome zum Beispiel von 13 % auf 17 %. Seit 2005 ist der Frauenanteil jedoch wieder rückläufig: An den Fachhochschulen ging er bei den Diplomen von 9,4 % (2004) auf 8,9 % (2005) zurück, an den universitären Hochschulen fiel er bei den Doktoraten von 19,1 % auf 14,6 %; auch bei den Studierenden ging er leicht zurück.²

Insgesamt hat sich der Frauenanteil an den Fachhochschulen erhöht - dies vor allem durch die Integration der frauendominierten Bereiche Gesundheit, Soziales, Kunst. Aber auch in den Fächern Technik, Wirtschaft und Design sind die Frauen gesamthaft gesehen besser vertreten als vor einigen Jahren. Aus Grafik 8 werden die Unterschiede zwischen Frauen- und Männeranteil in den jeweiligen Fachhochschulbereichen deutlich ersichtlich.

Der Frauenanteil ist an den kantonalen Universitäten höher als an den ETH und Fachhochschulen

Je nach Hochschultypus und Region fallen die Frauenanteile unterschiedlich aus. Die tiefsten Studentinnenanteile wiesen im Bereich der universitären Hochschulen 2005 die ETH Lausanne (23,5 %), die ETH Zürich (29,3 %) und die Hochschule St. Gallen (27,9 %) auf. An der Universität Genf sind es hingegen 58,8 % Studentinnen. Im Be-

² Ingenieur-Nachwuchs Schweiz 2006, S. 38-42.

reich der öffentlichen Fachhochschulen reichte die Bandbreite von 25 % (FH Ostschweiz) bis 48 % (Zürcher FH).

Karriere nach der Hochschule

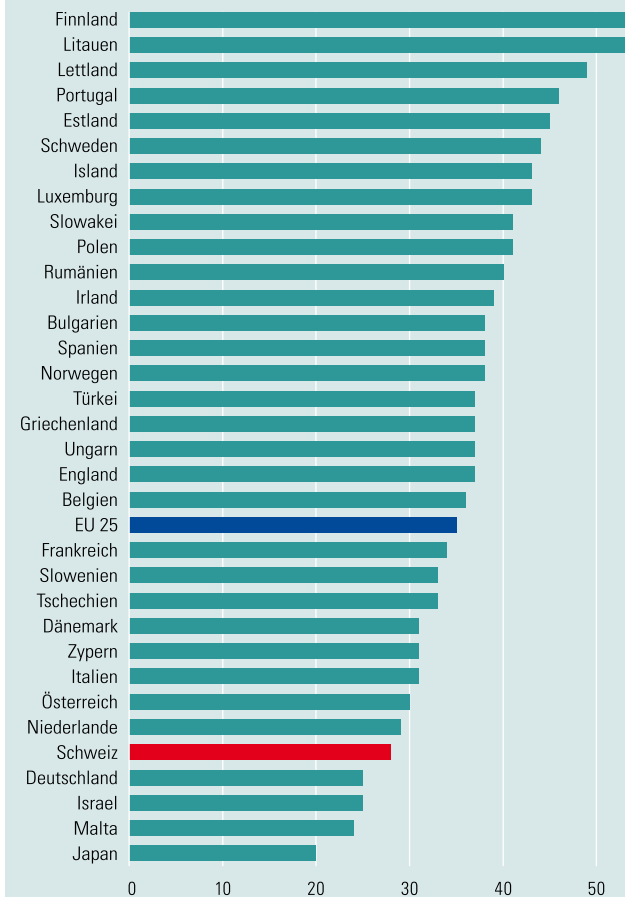
Wie regelmässige Befragungen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen zeigen, unterscheiden sich die beruflichen Positionen zwischen den Geschlechtern ein Jahr nach dem Abschluss nur wenig. Nach vier Jahren auf dem Arbeitsmarkt verändert sich die Situation jedoch: In Führungspositionen beispielsweise sind Männer (UH: 33 %; FH: 48 %) deutlich häufiger vertreten als Frauen (UH: 25 %; FH: 32 %).³

Chancengleichheit im internationalen Kontext

Die beschriebenen Tendenzen zeigen sich auch im nahen Ausland. Obwohl Frauen in den meisten europäischen Ländern rund 50 % der Studierenden ausmachen, spielen sie in der Wissenschaft nur eine untergeordnete Rolle - sie haben Schwierigkeiten, die wissenschaftliche Karriereleiter bis ganz oben zu erklimmen. Auf der Stufe Professur (Stufe A) ist der Anteil der Frauen zwar auch in vielen anderen europäischen Ländern tief (Grafik 2), bezüglich des Nachwuchses hingegen fällt die Schweiz deutlich ab: Im Vergleich zum übrigen Europa sind es hierzulande weniger Frauen, die ein Studium abschliessen; noch kleiner gar - verglichen mit dem europäischen Ausland - ist der Anteil der Frauen, die ein Doktorat machen. Die Schweiz liegt also im internationalen Vergleich hinsichtlich Teilnahme der Frauen an Wissenschaft und Forschung im letzten Viertel (Grafik 4).

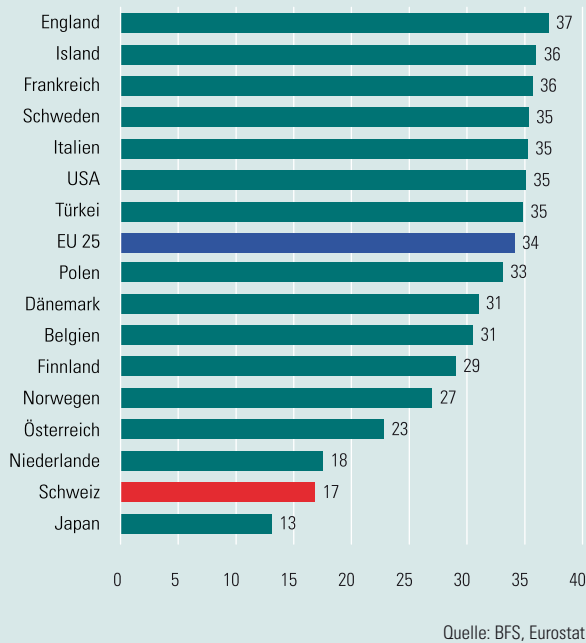
³ Der Verbleib von Hochschulsabsolventen und -absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt, BFS-Medienmitteilung vom 10.11.2006, S. 2.

Grafik 4 Forscherinnen im Tertiärbereich, internationaler Vergleich, 2003



Quelle: Eurostat, *She Figures 2006*, S. 28

Grafik 5 Abschlüsse von Frauen in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Fachrichtungen in % aller Abschlüsse in diesen Fachrichtungen im Tertiärbereich, 2003



Im Bereich der Abschlüsse von Frauen in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Fächern weist sie zusammen mit Japan gar den tiefsten Frauenanteil auf (Grafik 5).

Die europäischen Länder und Japan unternehmen grosse Anstrengungen, um die Frauen vermehrt in die Forschung einzubeziehen, den eigenen Forschungsplatz zu stärken und den Nachwuchs zu sichern.

Wie die Grafik 4 zeigt, lag der durchschnittliche Forscherinnenanteil im Tertiärbereich im Jahr 2003 in den EU-Ländern bei 35 % und in der Schweiz bei 28 %. Im wichtigsten Forschungsbereich, jenem der Privatwirtschaft, lag er bei 21 %. Das Potenzial der Frauen wird damit offensichtlich nur wenig genutzt.

Gender Studies

Gender Studies analysieren Konstruktionen, Anwendungen und Konnotationen des Begriffs „Gender“ (soziale Konstruktion von Geschlecht) und befassen sich mit der Aufarbeitung komplexer Rollen- und Machtverhältnisse. Sie bewegen sich grundsätzlich zwischen verschiedenen Disziplinen, Forschungsfeldern und Wissenschaftstraditionen. Gender Studies zu betreiben, bedeutet nicht, die disziplinäre Forschung zu ersetzen, sondern diese wissenschaftskritisch auch unter Einbezug der jeweiligen geschlechtlichen Rollenprägung zu analysieren.

Entwicklung der Gender Studies

Die Gender Studies, die aus der Frauenforschung der 70er Jahre hervorgegangen sind, entwickelten sich in den 35 Jahren ihres Bestehens mit einer enormen Dynamik. 1969 wurden in den USA erstmals 17 Lehrveranstaltungen in Frauenforschung angeboten. Schon

1995 konnte das Fachgebiet in den USA 630 Programme und mehr als 80 universitäre Forschungszentren aufweisen.

In der EU wird die Etablierung von Gender Studies seit Mitte der 80er Jahre gefördert. Schon 1994 gab es in den Niederlanden 20 Professuren, 13 Associate Professors und 13 Gender-Zentren. In Deutschland bestanden Anfang 2005 108 Professuren zur Gender-Thematik. In der Schweiz gab es dagegen zum selben Zeitpunkt lediglich drei ausserordentliche Professuren sowie eine Titularprofessur mit explizitem Gender-Bezug.

Gender Studies in der Schweiz

Akademische Aktivitäten im Bereich Gender Studies gibt es in der Schweiz seit Ende der 70er Jahre, die universitäre Etablierung hat aber nur sehr zögerlich eingesetzt. An einzelnen Universitäten und Fachhochschulen sind heute erfolgreiche Ansätze zu verzeichnen, an manchen Universitäten, den ETH und an den meisten Fachhochschulen existieren jedoch keinerlei institutionalisierte Formen der Gender Studies. Am besten entwickelt sind die Gender Studies in Basel, Genf und Lausanne. Hier verfügen sie über eigene Studiengänge und Professuren. Bei den anderen Universitäten hängt es von den einzelnen Forschenden ab, ob sie im Rahmen ihres Lehrstuhls genderorientierte Veranstaltungen anbieten. Im Lehrstuhl-Profil ist diese Thematik jedoch nicht ausgewiesen.

Heute sind die Gender Studies an jeder Universität, die im internationalen Massstab wettbewerbsfähig sein will, vertreten. In der Schweiz muss jedoch gegenüber den EU-Ländern und den USA ein beträchtlicher Rückstand konstatiert werden. Dies erschwert es den Forschenden, sich z.B. erfolgreich um EU-Forschungsprogramme im Bereich Gender Studies, aber auch der Sozialwissenschaften zu bewerben. Es liegt ebenso im Interesse der Hochschulen, dieser Situation entgegenzuwirken.

Teil II: Bisherige und zukünftige Massnahmen

In den zwei letzten Beitragsperioden (2000-2003 und 2004-2007) sind zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann und der Gender Studies in fast allen Institutionen der Bildung und Forschung Massnahmen getroffen worden. Sie haben sich bewährt und sollen in der kommenden Beitragsperiode 2008-2011 fortgeführt und ausgebaut werden, um ihre Nachhaltigkeit zu sichern.

Chancengleichheit an den Hochschulen und in der Forschung

Hochschulen

Das wichtigste Ziel des laufenden Bundesprogramms Chancengleichheit an den **kantonalen Universitäten** wurde im Sommer 2006 erreicht: Der Professorinnenanteil wurde von 7 % (1998) auf 14 % verdoppelt. Mit einem Budget von 16 Mio. Franken pro Beitragsperiode und einem innovativen Leistungspaket wurden die Voraussetzungen für eine akademische Karriere von Frauen verbessert. Das Modul 1 Anreizsystem (finanzieller Beitrag pro neu berufene Professorin) übte zwar nicht direkten Einfluss auf die Berufungskommissionen aus, erhöhte aber deren Aufmerksamkeit gegenüber dem Berufungsverfahren sowie den erhobenen Daten an den Universitäten. Das Modul 2 Mentoring leistete einen wichtigen Beitrag zur Frauen-Nachwuchsförderung und zur Vernetzung zwischen den Universitäten. Mit Modul 3 Kinderbetreuung wurden die Betreuungsplätze an den Hochschulen wesentlich ausgebaut.

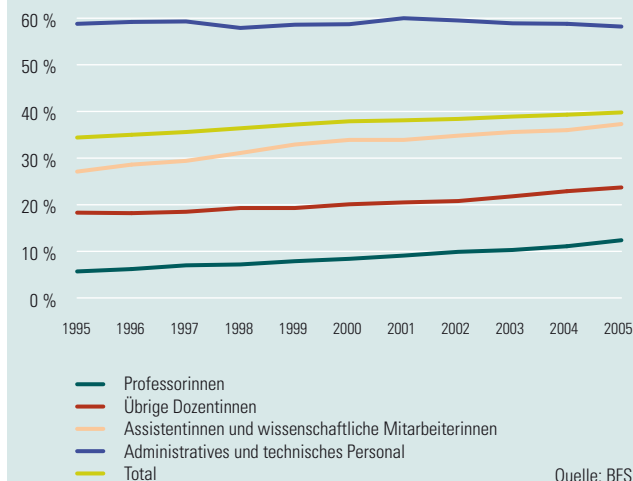
Obwohl einige Fortschritte erzielt werden konnten, sind die Hindernisse für Frauen an den Hochschulen noch nicht verschwunden. Grafik 6 zeigt auch, wie langsam die Zunahme des Frauenanteils an den universitären Hochschulen vonstatten geht.

Bis 2012 sollen mit dem Bundesprogramm Chancengleichheit nun weitere Massnahmen ergriffen werden, dies mit dem Ziel, den Anteil der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen auf 25 % zu erhöhen. Diese Massnahmen sollen auch dazu führen, dass akademische Laufbahn und Familie besser vereinbart und der Studentinnenanteil in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Fachrichtungen erhöht werden können.

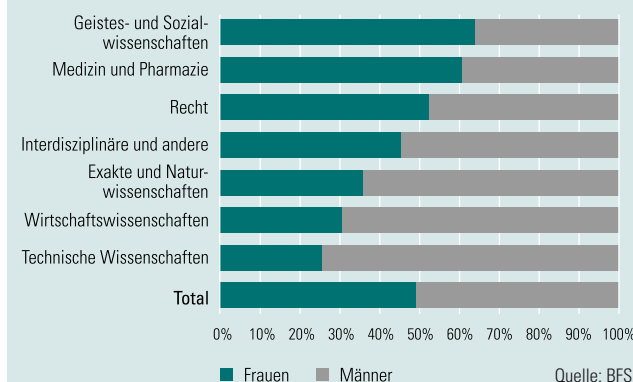
Der **ETH-Bereich** beteiligte sich in der ersten Beitragsperiode 2000-2003 mit 1,6 Mio. Franken an den Modulen 2 und 3 des Chancengleichheitsprogramms an den Universitäten. In der zweiten Periode – mit 10 Mio. Franken eingestellten Gleichstellungsmitteln – wurden die Massnahmen ergänzt mit Aktivitäten in den Bereichen Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauennetzwerken sowie beim Support für alle Mitarbeitende (z.B. bei arbeitsrechtlichen Fragen). Motivationskampagnen wie der Internetkurs der ETH Lausanne für 10- bis 13jährige Mädchen sollen bereits Schülerinnen zu einem ETH-Studium motivieren. An der ETH Zürich wird ein Supportprogramm für ProfessorInnenfamilien (Dual Career Advice) finanziert, das die Mobilität erleichtern soll. Momentan nehmen vor allem Professoren mit berufstätiger Partnerin daran teil. Der umgekehrte Fall (Professorin mit berufstätigem Partner) tritt zur Zeit noch selten auf.

Im ETH-Bereich müssen intensivere Anstrengungen unternommen werden, den Professorinnenanteil zu erhöhen. Der Leistungsauftrag 2008-2011 der ETH sieht vor, dass der Frauenanteil auf allen Ebenen der akademischen Laufbahn um einen Viertel erhöht wird und in Führungspositionen und Entscheidungsgremien auf mindestens 25 % ansteigen soll. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll verbessert, das Kinderbetreuungsangebot ausgebaut und die

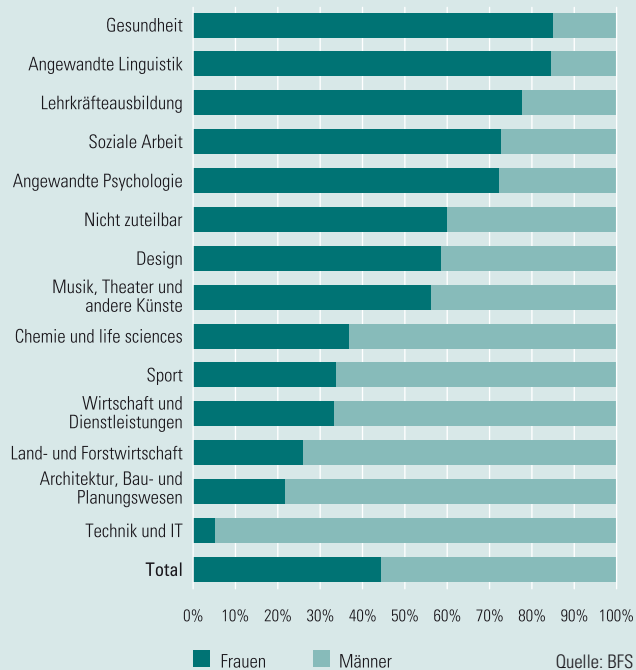
Grafik 6 Personalmerkmale UH: Frauenanteil nach Personalkategorie, 1995–2005



Grafik 7 Studierende UH nach Geschlecht und Fachbereich, 2005



Grafik 8 Studierende FH nach Geschlecht und Fachbereich, 2005



Chancengleichheit in den technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen gefördert werden. Für beide Geschlechter ist eine gezielte Laufbahn- und aktive Nachwuchsförderung vorgesehen. Angesichts des tiefen Professorinnenanteils besteht diesbezüglich ein grosser Handlungsbedarf. Es hat sich gezeigt, dass Mentalitätswechsel und Kulturwandel notwendig sind, um traditionelle Rollenbilder zu überwinden. Für Frauen braucht es zusätzliche Anreize, um verbleibende Nachteile zu kompensieren.

An den **Fachhochschulen** hat das BBT in den Perioden 2000-2003 und 2004-2007 die Gleichstellungsarbeit gefördert und dazu ein Beratungsorgan eingesetzt. Der Aktionsplan mit einem Budget von je 10 Mio. Franken pro Beitragsperiode und sieben Strategiezielen umfasst Chancengleichheit, Gender Mainstreaming, Genderkompetenzen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Projektmittel wurden einerseits für Kinderbetreuung und Gleichstellungsstellen verwendet, andererseits für Motivationsprojekte bei Schülerinnen (46 %), Mentoringprogramme für Studentinnen (16 %), für Projekte zur Vernetzung von Studierenden, Dozenten, Forschenden, Fachfrauen und Unternehmerinnen (13 %), Projekte für neue Studiengänge (11 %) sowie für Gender Mainstreaming (7 %) und Gender Studies (6 %).⁴

In manchen Bereichen und an einigen Fachhochschulen sind die Ziele des laufenden Aktionsplans inzwischen erreicht worden. Intensivierte Anstrengungen drängen sich nun auf, um den Anteil des jeweils untervertretenen Geschlechts auf allen Stufen der Fachhochschulen zu erhöhen, die Genderkompetenz zu fördern und die Chancengleichheit in Strategie und Praxis der Fachhochschulen einzubinden. Das Gender Mainstreaming ist mit einem Gleichstellungscontrolling zu überprüfen.

⁴ Evaluation FH 2004-2007. Schlussbericht, 2006, S. 7.

Die Umsetzung dieser Massnahmen im Bereich Chancengleichheit und Gender Studies soll **an allen Hochschulen** institutionalisiert werden. Die ganz oder teilweise mit Bundesmitteln finanzierten Gleichstellungsstellen sind heute sehr wichtige Schaltstellen, um die Gleichstellungsmassnahmen an den Hochschulen umzusetzen. Zurzeit sind sie aber in den Institutionen noch zu wenig verankert. Ein verstärkter Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten wäre Bedingung dafür, die Gleichstellungsanliegen zukünftig in die Hochschulen zu integrieren, auch über die Förderperiode hinaus. Schliesslich ist zu bemerken, dass es in der Schweiz – im Gegensatz zum Ausland – auf staatlicher Ebene keine Gleichstellungsbeauftragte gibt, die sich zentral um Gleichstellungsanliegen im Bereich Bildung und Forschung kümmert.

Institutionen der Forschungsförderung

2001 stellte der **Schweizerische Nationalfonds** (SNF) eine Studie der Reflexionsgruppe „GRIPS Gender“ vor, in der geschlechtsrelevante Probleme in der Forschungsförderung des SNF analysiert und handlungsorientierte Empfehlungen erarbeitet wurden. Daraufhin schuf man beim SNF eine Gleichstellungskommission und eine Stelle für Gleichstellungsförderung. Bei den Stipendien wurden die Alterslimiten für Frauen aufgehoben. Im Bereich der Förderprofessuren, der Stipendien und der Doktorandenförderung (Pro*Doc) wurden Zielquoten für Frauen eingeführt. Diese sind, zum Teil knapp, nicht erreicht worden, weil generell zu wenige Gesuche von Frauen eingehen – besonders nach dem Doktorat. Der SNF wird sich in einer neuen Studie nun mit den Gründen der geschlechtsspezifischen Verlusten befassen. Wichtigstes Vorhaben für die neue Periode ist die Weiterführung der Anstrengungen. So wird das bewährte Marie Heim-Vögtlin-Programm (für Frauen, die ihre Forschungstätigkeit aus familiären Gründen einschränken mussten) fortgesetzt. Noch bestehende Alterslimiten bei den Massnahmen des SNF werden nun auch für Männer aufgehoben.

Die **Förderagentur für Innovation** (KTI) unterstützt Projekte anwendungsorientierter Forschung, die von Unternehmen und Hochschulen gemeinsam durchgeführt werden. Die bisher fehlende Gleichstellungspolitik hat u. a. Einfluss auf die Situation an den Fachhochschulen und an den ETH, da der grösste Teil der KTI-Projekte an diesen Institutionen realisiert wird. Deshalb soll die KTI Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit verfolgen, geschlechtersegregierte Daten erheben und ein Gender-Controlling für Forschungsprojekte einführen. Auch die Zahl der Expertinnen für die Evaluation von Gesuchen muss erhöht werden.

Förderung der Gender Studies

Gender Studies an den Hochschulen

In der Förderperiode 2004-2007 unterstützt die **Schweizerische Universitätskonferenz** SUK zwei Projekte im Gender Studies-Bereich, denen in der Hochschullandschaft Schweiz bezüglich Innovation und interuniversitärer Kooperation eine Pilotfunktion zukommt:

- Gender Studies Schweiz. Dieses Kooperationsprojekt bezweckt den Aufbau und die langfristige Verankerung eines gesamtschweizerischen Studienangebots mit einem gemeinsamen Vorlesungsverzeichnis, der Anerkennung und Bewertung der Module und der Koordination der Lehrgänge in Geschlechterforschung auf Stufe Bachelor, Master und Doktorat.
- Graduiertenkollegien Gender Netzwerk Schweiz. Dieses Projekt unterstützt junge Wissenschaftlerinnen bei ihrer Dissertation im Bereich der Genderforschung. Es ist interdisziplinär ausgerichtet. Wegen Budgetkürzungen beider Projekte von 9,4 Mio. auf 4,2 Mio. Franken konnte erst ein Teil der Projekte realisiert werden.

Angewandte Geschlechterforschung wird an den Fachhochschulen mit einer ersten Gender Studies-Fachstelle ansatzweise unterstützt. Entwickelt wurden die Nachdiplomstudien Gender and Diversity

Management und Gender and Cultural Studies sowie der Nachdiplomkurs Genderkompetenz an Hochschulen (in Kooperation mit der Universität Bern). Die Integration der Gender Studies ist bisher nur punktuell erfolgt.

Insgesamt bestehen in der Schweiz im Bereich von Gender Studies Defizite:

- In Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung fehlt es an Genderkompetenz-Transfers für Personalfachleute und Kaderpositionen.
- Die Geschlechterverhältnisse in der Schweiz sind kaum erforscht.
- Schweizer Forschungsteams können sich zu wenig in die EU-Forschungsprogramme zum Thema Gender Studies einbringen.

Für die Periode 2008-2011 drängt sich eine deutlich intensivere Förderung der Gender Studies in allen Institutionen auf. An den kantonalen Universitäten sollen die von der SUK unterstützten Kooperationsprojekte weitergeführt werden. An den Fachhochschulen sollen Massnahmen zur Förderung der Geschlechterforschung konzeptualisiert und umgesetzt werden. Im ETH-Bereich sollen die Gender Studies nach dem Vorbild von ausländischen technischen Hochschulen in verschiedene Lehr- und Forschungsbereiche integriert werden.

Überinstitutionelle Aspekte und Massnahmen

Neben den bereits erwähnten Massnahmen, die im Rahmen der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation 2008-2011 vorgeschlagen werden, sollten weitere Aspekte beachtet werden, um deren Wirksamkeit zu erhöhen. Diese betreffen verschiedene Institutionen und Akteure:

- Reformen im Rahmen des Bologna-Prozesses sollen nicht zum Nachteil der Frauen werden. Die von der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS erarbeitete Checkliste zuhanden der Universitäten muss die nötige Beachtung finden; die Ergebnisse des Monitorings sollen publiziert werden.
- Die Schweiz hat einen Nachholbedarf beim Einbezug der Genderperspektive in Lehre und Forschung, der Entwicklung der Gender Studies und der Verankerung der Chancengleichheit in die Managementprozesse der Hochschulen. Die Genderkompetenz soll auf allen Niveaus gestärkt und integriert werden.
- In Kommissionen und Evaluationsgremien ist auf einen höheren Anteil an Expertinnen und mehr Genderkompetenz zu achten.
- Bei der nationalen statistischen Erfassung und im Hinblick auf die Beteiligung an den EU-Forschungsprogrammen sollte möglichst eine Vereinheitlichung seitens aller Akteure erfolgen. Dies würde zukünftig eine bessere Übersichtlichkeit und auch ein Controlling der Massnahmen ermöglichen.

Fazit

Chancengleichheit ist ein Qualitätskriterium, das in Zukunft zur Wettbewerbsfähigkeit unter den Hochschulen beitragen wird.

Vor dem Hintergrund der demographischen und wirtschaftlichen Tendenzen wird die Schweiz in den kommenden Jahren ihr Forschungspotenzial besser nutzen und auch mehr Frauen für die Wissenschaft gewinnen müssen. Eine wichtige Voraussetzung dazu ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die oben vorgeschlagenen Massnahmen stützen diese Anliegen und müssen deshalb weitergeführt und verstärkt werden.

In der Finanzierungsperiode 2008-2011 geht es darum, die dazu nötigen Ressourcen sicherzustellen. Allgemein muss die Chancengleichheitspolitik stärker in das Management der Institutionen integriert werden - dies zum Nutzen von Gesellschaft, Wirtschaft und Staat.

Quellen

- Bundesamt für Statistik BFS, www.bfs.admin.ch
- Frauen in der Schweiz in Wissenschaft und Technologie schwach vertreten, Pressemitteilung BFS vom 15. Mai 2006
- Participation des femmes dans la science en Suisse. Comparaison internationale, Exposé de Elisabeth Pastor, OFS, 13 juin 2006
- She Figures 2006. Women and Science. Statistics and Indicators, ed. by the European Commission, Luxembourg 2006
- Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004-2007. Teilbericht 2, Büro BASS, Oktober 2006
- Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004-2007. Schlussbericht, Marie-Louise Barben, Elisabeth Ryter, Silvia Strub, Eveline Hüttner, Bern, 2006
- Ingenieur-Nachwuchs Schweiz 2006. Entwicklung des Ingenieurangebots an universitären Hochschulen und Fachhochschulen, Sabine Schneiter, Anja Umbach-Daniel
www.ingch.ch/pdfs/ING-Nachwuchs-2006.pdf
- Berücksichtigung der Genderdimension in der Botschaft Bildung, Forschung und Innovation 2008-2011. Einschätzung und Forderung der Arbeitsgruppe „Chancengleichheit und Gender Studies“, Positionspapier 2005
- Gender Studies Schweiz, hrsg. vom Schweizerischen Nationalfonds und vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern, 2005
- Evaluation Bundesprogramm „Chancengleichheit“ von Frau und Mann an den Universitäten 2000-2003, Bern 2004

