

Evaluation
Bundesprogramm
«Chancengleichheit»
von Frau und Mann an Universitäten
2000–2003

Umsetzung und Wirkung des Programms

Inhalt

Impressum	
Autorinnen	
Christine Spreyermann, sfinx, Bern	
Ruth Bachmann, interface, Luzern	
Christine Rothmayr, resop, Genf	
Konzept und Redaktion	
Maya Widmer, Programmkoordination Chancengleichheit	
Herausgeberin	
Schweizerische Universitätskonferenz SUK	
Grafik	
Claudia Bernet, Bern	
Druck	
Druckerei Arm, Bern	
Auflage	
2500 / 2004	
Vorwort	3
Einleitung	4
Das Programm	4
Evaluationskonzept	5
Evaluation des Moduls 1 «Anreizsystem»	6
Ergebnisse	7
Implementation	7
Entscheidungsorgane und Zweckbestimmung	8
Beurteilungen	8
Wichtigste strukturelle Massnahmen	10
Berufene Professorinnen seit Programmbeginn	10
Bilanzierung und längerfristiger Nutzen	13
Diskussion der Ergebnisse	14
Evaluation des Moduls 2 «Mentoring»	16
Ergebnisse	19
Initiierung und Umsetzung	19
Leistungen	21
Diskussion der Ergebnisse	24
Evaluation des Moduls 3 «Kinderbetreuung»	27
Ergebnisse	29
Strategien	29
Nutzung	30
Bedürfnisse	31
Längerfristige Wirkung	31
Diskussion der Ergebnisse	32
Bilanz	33
Anhang	39

Vorwort

In der vorliegenden Broschüre finden sich Auszüge aus dem Evaluationsbericht zum schweizerischen Bundesprogramm Chancengleichheit 2000–2003, einem Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im universitären Bereich. Der Lenkungsausschuss des Bundesprogramms hatte Ende 2001 das externe Team Ruth Bachmann, Christine Spreyermann und Christine Rothmayr mit der Evaluation des Gesamtprogramms beauftragt. Der ausführliche Evaluationsbericht ist seit Dezember 2003 auf der Homepage der Schweizerischen Universitätskonferenz, die für die Durchführung des Bundesprogramms Chancengleichheit verantwortlich ist, als pdf-Datei abrufbar. Auf dieser Homepage findet sich ebenfalls eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch.

Diese Broschüre soll die wichtigsten Ergebnisse dokumentieren und das Untersuchungsdesign der Evaluation in seiner Komplexität sichtbar machen. Die Empfehlungen an die verschiedenen Organe und Institutionen wurden hier weggelassen, sie können aber sowohl in der Zusammenfassung als auch im Evaluationsbericht nachgelesen werden. Der Lenkungsausschuss wird diese Empfehlungen im Hinblick auf die Fortsetzung des Programms diskutieren und dazu Stellung nehmen.

Eine weitere vierjährige Periode des Programms wurde bewilligt und ist anfangs 2004 gestartet.

Maya Widmer

4 Das Programm¹

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

Das Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten nimmt im Rahmen bisheriger Politik zur Chancengleichheit an den Hochschulen eine besondere Stellung ein: Es handelt sich um ein eigentliches Programm koordinierter Massnahmenmodule mit übergreifender Zielsetzung, das gesamtschweizerisch konzipiert ist und explizit die Chancengleichheit der Geschlechter als zentrale Zielnorm definiert. Für die erste Programmrunde, die von 2000 bis 2003 dauerte, standen dafür insgesamt 16 Mio. Franken zur Verfügung.

Erklärtes Ziel des Bundesprogramms Chancengleichheit ist die Erhöhung des Anteils der Professorinnen bis zum Jahr 2006 von 7 (Stand 1998) auf 14 Prozent. Das Programm setzt sich aus drei Modulen zusammen:

Modul 1 – Anreizsystem:

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

Modul 2 – Mentoring:

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

Modul 3 – Kinderbetreuung:

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

¹ Details zum Programm finden sich in der Broschüre «Bundesprogramm Chancengleichheit 2000–2003», auch unter www.cus.ch abrufbar, unter Projekte > Chancengleichheit.

Evaluationskonzept

5

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

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

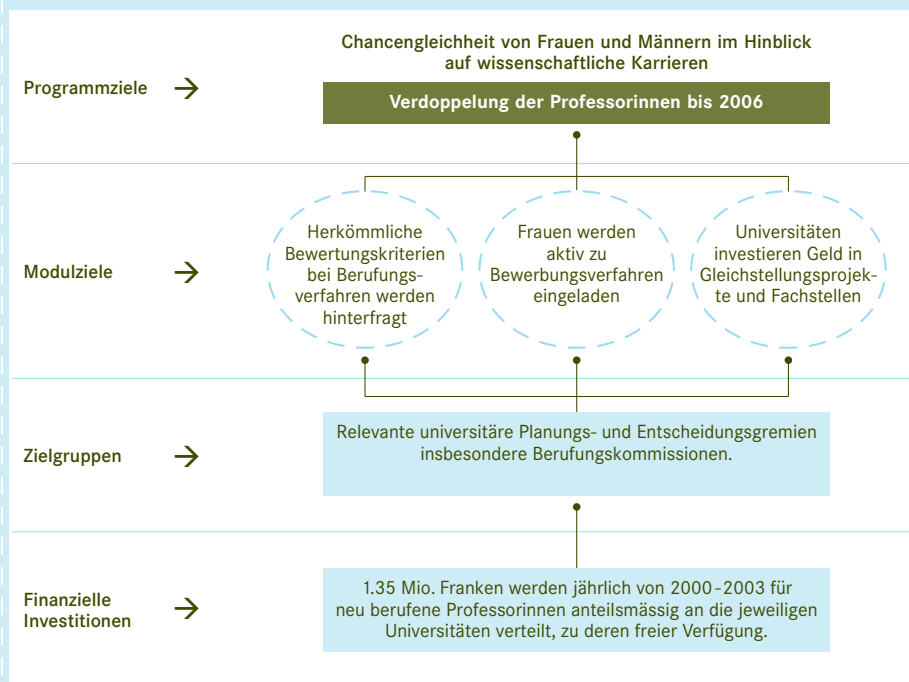
Die Evaluation soll Fragestellungen zur Implementierung, zur Umsetzung und zu den Wirkungen sowohl des Gesamtprogramms, als auch der einzelnen Module und zum Zusammenwirken der drei Module beantworten.

Evaluation des Moduls 1 «Anreizsystem»

- 6 Das Modul 1 ist ein Anreizsystem zur Förderung der Anstellung von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen. Das Ziel des Moduls 1 entspricht der Zielsetzung des Gesamtprogramms: die Verdoppelung des Professorinnenanteils von 7 (Stand 1998) auf 14 Prozent bis 2006. Das Modul 1 soll insbesondere
- > Berufungskommissionen motivieren, gezielt Wissenschaftlerinnen zu Professur-Bewerbungsverfahren einzuladen,
 - > zur Diskussion und Anpassung der Bewertungskriterien bei Berufungsverfahren im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit anregen,
 - > in den Universitäten ein aktiveres Engagement im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit bewirken.

Die folgende Darstellung zeigt das Wirkungsmodell für das Modul «Anreizsystem».

Logic Model für das Modul 1 «Anreizsystem»



Ergebnisse

Für die Evaluation wurden bestehende Daten (statistische Grundlagen des Bundesamtes für Statistik BFS und der Universitäten) ausgewertet. Eigene Daten wurden zur Umsetzung, Zielerreichung, Nebenwirkungen und längerfristigen Wirkungen schriftlich für alle Universitäten und vertiefend mit Interviews an ausgewählten Universitäten erhoben:

- > schriftliche Befragung von BerufungskommissionspräsidentInnen
- > leitfadengestützte Interviews mit Schlüsselpersonen (Rektoren, Gleichstellungsbeauftragte bzw. Programmverantwortliche) aller Universitäten.
- > Dokumentenanalyse

Implementation

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

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

Keine Universitätsleitung entwickelt im Rahmen von Modul 1 gezielte Aktionen, um Chancengleichheit im Rahmen des Berufungsverfahrens zu thematisieren. «Man wusste einfach, dass es irgendwelche Geldmittel gibt. Man stellte sich eher die Frage, was machen wir jetzt mit dem Geld und nicht, wie sorgen wir dafür, dass mehr Professorinnen gewählt werden,» charakterisieren einige Personen die Situation. An einigen Universitäten ergreifen die Gleichstellungsstellen gezielte Massnahmen.

Die schriftliche Befragung der Präsidenten und Präsidentinnen von Berufungskommissionen zeigt, dass diese nur vereinzelt direkt in ihrer Funktion über das Anreizsystem informiert wurden und dass sie kaum Weisungen oder Anregungen von Seiten der Universitätsleitung im Zusammenhang mit dem Anreizsystem erhalten haben. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Universität mit etablierter Gleichstellungsstelle handelt oder nicht, oder um welchen Fachbereich es sich handelt. Die Informationspraxis ist unabhängig vom jeweiligen Zeitpunkt der Kommissionsarbeit.

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

Entscheidungsorgane und Zweckbestimmung

Grundsätzlich entscheidet an allen Universitäten die Universitätsleitung/das Rektorat über die Verwendung der Anreizgelder, meistens auf Antrag oder nach Absprache mit der Gleichstellungsstelle oder der Gleichstellungskommission.

Die Universität Bern hat beschlossen, sämtliche Gelder aus Modul 1 dem im Jahr 2000 neu gegründeten Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern zur Verfügung zu stellen. An den Universitäten Basel und Zürich kommen die neu gewählten Professorinnen direkt in den Genuss des Geldes: In Zürich im Sinne einer Sonderbudgets, in Basel verknüpft mit der Auflage, diese Mittel gezielt für Chancengleichheit einzusetzen. Basel verwendet ausserdem einen Teil der Anreizgelder für gesamtuniversitäre Projekte im Bereich Chancengleichheit. Die Universität Genf gibt die eine Hälfte der Gelder weiter an die Fakultäten, welche Frauen berufen haben. Mit der anderen Hälfte werden die Arbeiten für einen vom Kanton vorgeschriebenen Gleichstellungsbericht finanziert und Projekte der Gleichstellungsstelle unterstützt. Die Universität Neuenburg finanziert mit den Anreizgeldern die Gleichstellungsabteilung. Die Universitäten Lausanne, Luzern, St. Gallen und Freiburg unterstützen mit den Anreizgeldern verschiedene Gleichstellungsprojekte. Freiburg beispielsweise hat ein Stipendium an eine Habilitandin vergeben und leistet aus Modul 1 einen Beitrag an den Stipendienpool des Graduiertenkollegs «Shifting Gender Cultures».

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

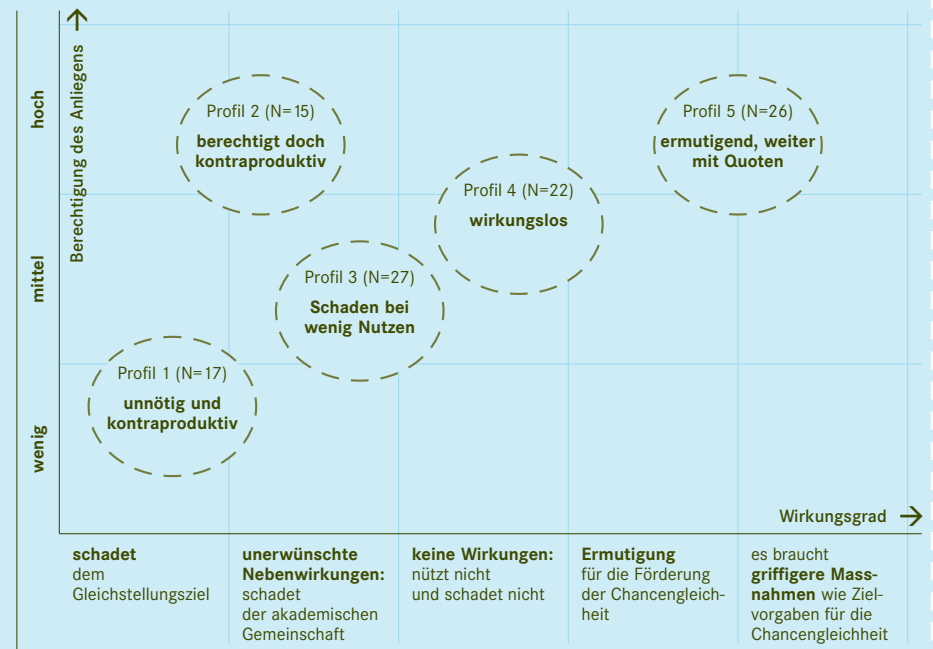
Beurteilung des Moduls 1 «Anreizsystem»

70 Prozent der befragten Berufungskommissionspräsident/-innen (N=125, Mehrfachnennungen möglich) finden das Anliegen des Moduls «Die Erhöhung des Professorinnenanteils» berechtigt. Fast 60 Prozent versprechen sich jedoch wenig Wirkung vom Modul. Für 44 Prozent ist es eine Ermutigung zu mehr Chancengleichheit. 35 Prozent stimmen der Meinung zu, dass es zur Erreichung von Chancengleichheit verbindlichere Zielvorgaben brauchen würde

(z.B. Quoten). 55 Prozent finden, dass das Anreizsystem der akademischen Gemeinschaft schadet und für 30 Prozent ist das Anreizsystem stigmatisierend für die neu gewählten Frauen und damit kontraproduktiv.

Für Veränderungen braucht es Gruppen, welche die neuen Massnahmen unterstützen. Wir haben anhand der Zustimmung zu den obenstehenden Aussagen versucht, eine solche unterstützende Gruppe bzw. von unterstützend bis skeptische Gruppen zu identifizieren.

Antwortprofile zu den Meinungen über die Ziele und Wirkungen des Anreizmoduls



Uns interessiert auch, wie die Antwortprofile innerhalb der verschiedenen Fachrichtungen vertreten sind. Dabei zeigen sich zwei Unterschiede. Die unterstützende Gruppe (ermutigend – weiter mit Quoten) ist in den sozialwissenschaftlichen, philosophischen und juristischen Fachbereichen am grössten, während in den medizinischen, naturwissenschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Fachbereichen die Gruppe am grössten ist, welche das Modul zwar als berechtigt, jedoch als schädigend für die akademische Gemeinschaft sieht.

Die Beurteilung der Rektoren zum Modul 1 lautet von «willkommenes Geld», «berechtigt aber unmoralisch», «berechtigt aber unästhetisch», «berechtigt jedoch naiv und wirkungslos» bis zu «berechtigt und das Effizienteste für die Chancengleichheit». Für die Gleichstellungsstellen ist das Modul vor allem «ermutigend» und von «symbolischer Bedeutung», weil es die Zahlen auf den Tisch bringt.

Wichtigste strukturelle Massnahmen

Als wichtigste Massnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit erwähnen die als Schlüsselpersonen befragten Rektoren und Gleichstellungsbeauftragten: die explizite Aufforderung zur Bewerbung von Frauen in der Ausschreibung, der Einsitz einer Gleichstellungsdelegierten auf Fakultäts- oder Universitätsebene, die Einsicht in das Kommissionsdossier durch eine Gleichstellungsdelegierte, die Verpflichtung, im Kommissionsbericht Stellung zu nehmen zu Bewerbungen von Frauen, die «gesetzliche» Verankerung, dass bei gleichen Qualifikationen Frauen der Vorzug zu geben ist.

Berufene Professorinnen seit Programmbeginn

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

Neuernennungen gemäss Erhebungen der SUK seit 1. September 1999 bis 31. August 2003 nach Fachbereichsgruppen

	Geistes + Soziale	Wirtschaft	Recht	Exakte + Natur	Medizin + Pharm	Technik	Zentralbereich	Interdisziplinär	Total
Anzahl Ernennungen 00-03	138	73	42	93	122	8	10*	12	498
Anzahl berufene Frauen 00-03	40	10	12	8	16	0	1*	2	89
% berufene Frauen 00-03	29%	14%	29%	9%	13%	0%	0%	17%	18%

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

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

In den Ausführungen der Präsidentin der KOFRAH zur Botschaft 2000–2003 vom 22. November 1999 ist als Ausgangslage für Modul 1 beschrieben, dass innerhalb von 7 Jahren bis Ende 2006 mindestens 194 Frauen (inkl. die beiden Eidgenössisch Technischen Hochschulen ETHZ und EPFL) berufen werden müssen, wenn der Professorinnenanteil von 7 auf 14 Prozent verdoppelt werden soll. Ohne ETHZ und EPFL sind am 31.12.1999 vor Programmstart 137 ordentliche und ausserordentliche Professorinnen tätig (7.4 Prozent von insgesamt 1855 Professoren/-innen der Kategorie I²). Wenn wir davon ausgehen, dass im Jahr 2006 an den Universitäten (ohne ETHZ/EPFL) 1950 Professoren/-innen tätig sind, bedeutet ein 14 Prozent-Frauenanteil 273 Professorinnen. Per 31.12.2002 sind an den Universitäten 168 Professorinnen tätig. Nun müssten von 2003 bis 2006 mindestens 105 Frauen berufen werden, vorausgesetzt dass in diesem Zeitraum keine Frauen zurücktreten. Bei ca. 120 Berufungen pro Jahr bedeutet dies, dass in diesen vier Jahren jedes Jahr mindestens 21 Prozent aller Neubesetzungen auf Professuren Frauen sein müssen, damit dieses Ziel erreicht wird. In den vergangenen vier Jahren wurden durchschnittlich 18 Prozent Professorinnen berufen.

Zielvorstellungen berufene Professoren/-innen (BFS-Kategorie I)² und Zwischenstand 31.12.2002

	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
IST 31.12.1999	20	20	5	37	15	2	9	2	27	0	137
SOLL 31.12.2002 (10%)	24	27	19	33	23	3	12	13	34	3	189*
IST 31.12.2002	22	25	12	39	17	5	12	5	30	1	168
IST 31.12.2002 in %	9.3%	9.1%	6.3%	12%	7.4%	16.7%	10.4%	4%	9%	3.2%	8.9%
Zwischensoll erreicht	nein	nein	nein	ja	nein	ja	ja	nein	nein	nein	nein
Entwicklung 99-02											
Zuwachs an % Frauen	1.7%	1.5%	3.3%	0.8%	0.6%	4.9%	3.3%	1.4%	1.6%	3.2%	1.5%
Prozentualer Zuwachs Frauen	10%	25%	140%	5%	13%	150%	33%	150%	11%		23%
Prozentualer Zuwachs Frauen und Männer	-10%	5%	15%	-2%	4%	77%	-10%	62%	-9%	48%	2%

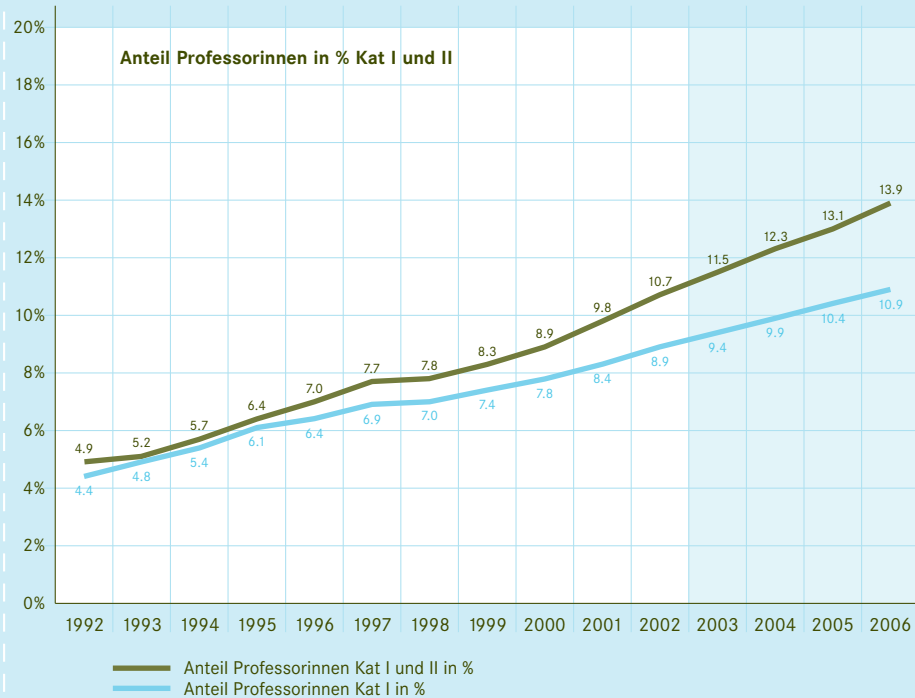
© Spreyermann C./Bachmann R./Rothmayr C.: Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten.

* Rundungsdifferenz

² Die BFS-Kategorien I und II entsprechen nicht den Kategorien, für deren Berufungen die Universitäten mit dem Anreizsystem belohnt werden. Den Ausgangspunkt für das Bundesprogramm bilden jedoch die BFS-Daten, nur mit ihnen kann der Zuwachs über die ganze Programmzeit bestimmt werden. Die BFS-Kategorie I entspricht am ehesten den Professuren, welche durch das Anreizsystem honoriert werden. Dank der Unterstützung durch das BFS können wir die Professuren der Kategorie I separat ausweisen, während in den Publikationen des BFS die Kategorien I und II gemeinsam aufgeführt werden.

12 Gesamtschweizerische Frauenanteile der BFS-Kategorien I und II von 1992–2006

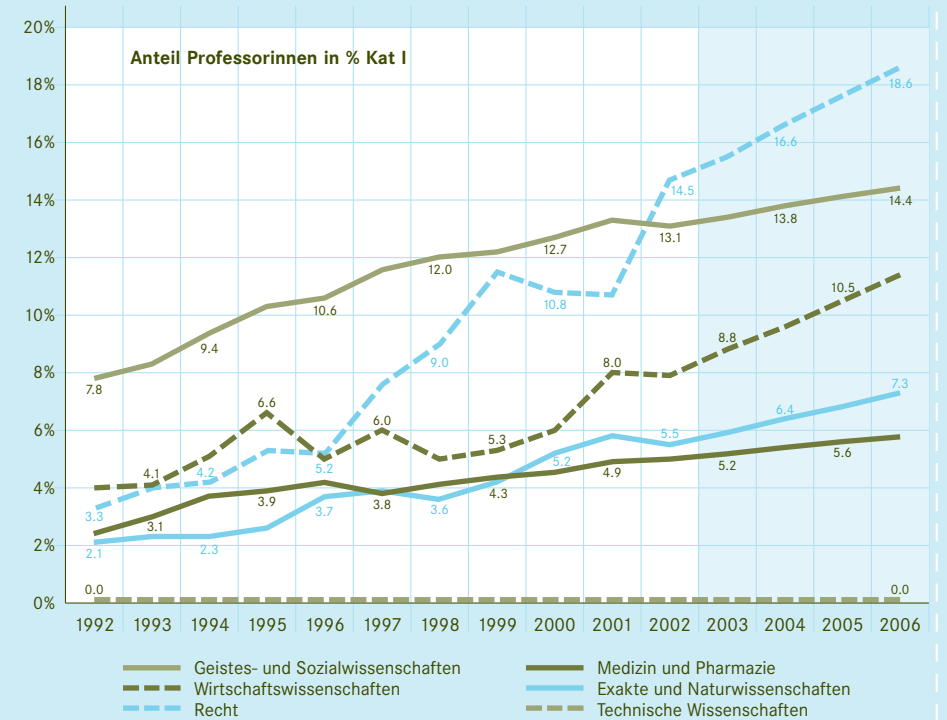
Die Daten von 2003 bis 2006 wurden mit der durchschnittlichen Wachstumsrate zwischen 1999 und 2002 extrapoliert



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

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

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



Den grössten Zuwachs an Professorinnen der Kategorie I hat der Fachbereich Recht, und in den letzten vier Jahren auch der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften.

Bilanzierung und längerfristiger Nutzen

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

Den Professorinnenanteil von 7 auf 14 Prozent erhöhen?

Der Professorinnenanteil nimmt nicht im gewünschten Ausmass zu. Am 31.12.2002 sind 8.9 Prozent der Professoren/-innen der Kategorie I Frauen. Wenn Frauen von 2003 bis 2006 in ähnlichem Umfang berufen werden wie in den Jahren 1999–2003, kann das Programmziel nicht erreicht werden. Im Rahmen des Programms wurden durchschnittlich 18 Prozent Frauen berufen, für die Zielerreichung müssten aber 23 Prozent berufen werden. Zwischen den Universitäten und den Fachbereichen bestehen erhebliche Differenzen.

Berufungskommissionen motivieren, gezielt Wissenschaftlerinnen zu Professur-Bewerbungsverfahren einzuladen?

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

Flexiblere Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeitprofessuren) werden kaum erwogen (10 Prozent der Berufungen), um gezielt Frauen anzusprechen. Dies obwohl in der Praxis durchaus von erfolgreichen Teilzeitprofessuren gesprochen werden kann, wenn die zahlreichen zusätzlichen ausseruniversitären Mandate einzelner Professoren berücksichtigt werden. Darüber hinaus würden gerade Teilzeitprofessuren kleineren Instituten ermöglichen ihr Profil mit einer breiteren Palette an Spezialisierungen zu optimieren. Die hohe Anzahl an Berufungen mit Frauenbewerbungen (88 Prozent) lässt vermuten, dass das Anreizmodul und das Bundesprogramm dennoch grundsätzlich einen gewissen Motivationseffekt hatten.

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

Zur Diskussion und Anpassung der Bewertungskriterien bei Berufungsverfahren im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit anregen?

Die ersten Diskussionen zum Anreizmodul drehten sich eher darum, was die Universitäten mit dem Geld machen sollen, wer über das Geld verfügen soll, als darüber, wie der Berufungsprozess bzw. die Zielsetzung des Moduls besser unterstützt werden könnte. Diskussionen haben an den Fakultäten und in den Berufungskommissionen stattgefunden und vereinzelt zu konkreten Massnahmen geführt (Zusammensetzung der Berufungskommission, Merkblätter für Kommissionsmitglieder).

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

Eine generelle Diskussion über Anreizsysteme zur Förderung von Chancengleichheit wurde durch die Rechtsfakultät in Genf angeregt. Sie stellte die erhaltenen Anreizgelder für eine Tagung zum Thema zur Verfügung. Diese fand am 18. Oktober 2002 an der Universität Freiburg statt, die Beiträge werden in einem Tagungsband, herausgegeben von Barbara Lischetti und Maya Widmer, im Frühling 2004 im eFeF-Verlag publiziert.

In den Universitäten ein aktiveres Engagement im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit bewirken?

Keine Universitätsleitung und keine Fakultät hat Aktionen im Zusammenhang mit dem Modul «Anreizsystem» ergriffen. Obwohl als Modul top-down konzipiert, haben es sich die obersten Führungsetagen der Universität nicht angeeignet. Die Aussage eines Rektors «Wir sind gegen das Modul, aber wir lassen uns nicht zu einer Abwehrreaktion verleiten» verdeutlicht die Zurückhaltung und den fehlenden Leaderanspruch der Rektoren in Sachen Chancengleichheit. Gerade die grosse Zurückhaltung auf Universitätsleitungsebene in Sachen Chancengleichheit zeigt, wie wichtig alle strukturellen Verankerungen des Themas sind.

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

Trotz der Skepsis von Universitätsleitungen und Berufungskommissionen gegenüber Modul 1 birgt das Anreizmodul eine grosse Chance als erster Schritt zu einem Chancengleichheitscontrolling. Im Hinblick auf das kommende Programm wäre es wünschenswert, weitere Indikatoren im Zusammenhang mit den Berufungen zu erheben (Bewerbungen, Einladungen, Dreierliste, Ernennung). Einzelne Aktionen entstanden im Verlaufe der Zeit auf Initiative der Gleichstellungsstellen. Im Rahmen des Anreizmoduls wurden für 89 Ernennungen über 5 Mio. Franken an die Universitäten verteilt. Dieses Geld wurde fast ausschliesslich zur Förderung der Chancengleichheit eingesetzt. Über einen grossen Teil dieser Gelder konnten Frauen (-Gremien) verfügen.

Evaluation des Moduls 2 «Mentoring»

16

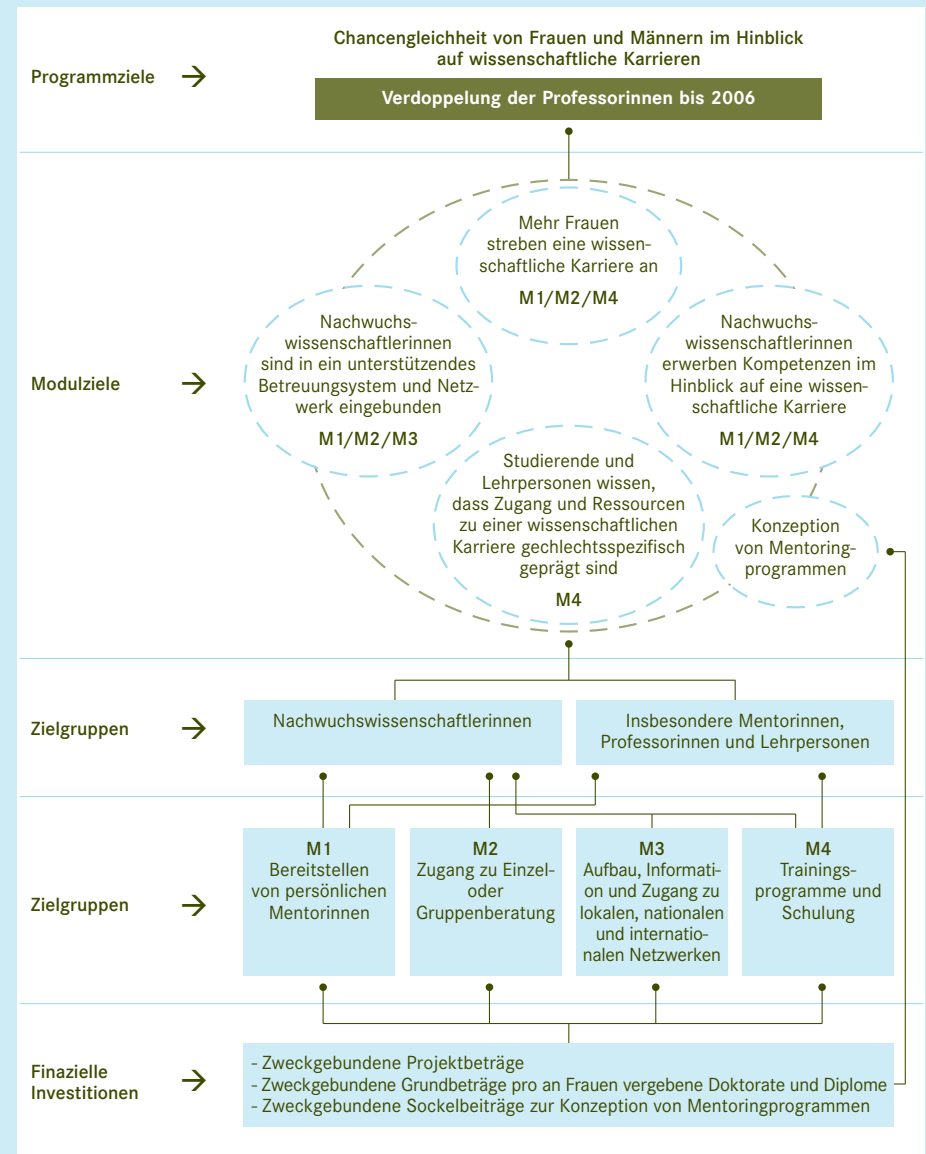
Mit dem Modul 2 strebt das Bundesprogramm Chancengleichheit die Verbesserung der Bedingungen und Voraussetzungen für die akademische Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den zehn Schweizer Universitäten an. Als Strategie zur Zielerreichung fördert das Programm Projekte, welche Betreuungs- und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

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

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

Logic Model für das Modul 2 «Mentoring»

17



Vier Jahre Programmlaufzeit bedeuten für die Erfassung von Wirkungen von Projekten bezüglich des Programmziels «die Erhöhung des Frauenanteils auf höchsten akademischen Stufen» eine äusserst kurze Zeit. Hinzu kommt, dass erstens das Programm aus verschiedenen Gründen, wie im Folgenden aufgezeigt wird, nicht unmittelbar zu Beginn 2000 starten konnte. Zweitens erforderten auch der Aufbau der erforderlichen Stellen sowie die Konzeption und Organisation der Projekte die entsprechende Zeit. Der effektive Start der ersten Projekte erfolgte erst Ende 2000. Vor diesem Hintergrund fragt die Evaluation von Modul 2 einerseits danach, welche Instrumente in welchem Umfang aufgebaut werden konnten und andererseits nach den erzielten Wirkungen im Hinblick auf die Verbesserung der Voraussetzungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine akademische Karriere. Die Resultate sollen der Entwicklung der Projekte im Rahmen der zweiten Programmlaufzeit (2004–2007) dienen. Ebenso sollen die Erkenntnisse einen Beitrag leisten für Überlegungen im Hinblick auf das längerfristig anzustrebende Angebot an Massnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den einzelnen Universitäten und gesamtschweizerisch.

Die grosse Vielfalt der unterstützten Projekte erforderte für die Beantwortung der Fragen zu den Wirkungen bei den Teilnehmerinnen eine Fokussierung auf bestimmte Projekte mit ähnlicher Ausrichtung. Die Evaluation legte den Fokus auf die Kategorie Mentoring-Projekte im engeren Sinne (One-to-one-Mentoring und Peer-Mentoring). Acht der insgesamt neun geförderten Mentoring-Projekte wurden ausgewählt.³ Bei allen diesen Projekten handelt es sich um mehr oder weniger verbindliche Förderbeziehungen zwischen Mentor/-innen und Mentees oder zwischen Peers einerseits und wissenschaftlichen Beirät/-innen andererseits (Peer-Mentoring). Bei den Teilnehmerinnen der ausgewählten Projekte wurden die Leistungen und Wirkungen der Projektteilnahme untersucht. Die Teilnehmerinnen-Zahlen der einzelnen Projekte erlauben keine systematischen Auswertungen nach Projekten.

Im Rahmen der Evaluation des Moduls 2 wurden qualitative und quantitative Datenerhebungsmethoden eingesetzt. Erstens wurden im Rahmen der Leitfaden-Interviews mit allen Gleichstellungsbeauftragten und Rektoren spezifische Fragen zu Modul 2 und den diesbezüglichen Aktivitäten der Universität aufgenommen. Zusätzlich wurden die Projektleiterinnen der acht ausgewählten Projekte interviewt (bei einigen Projekten überschneiden sich diese Personengruppen). Zweitens wurden verschiedene Dokumente ausgewertet. In erster Linie waren dies die offiziellen Reportings der Universitäten und Projekte (2001 und 2002) sowie auch Projektgesuche, weitere Dokumentationen und Internetauftritte zu den Projekten. Auf der Ebene der Zielgruppen wurde drittens eine schriftliche Befragung aller Teilnehmerinnen der acht für die Projektevaluation ausgewählten Mentoring-Projekte durchgeführt. Von den 263 angeschriebenen Teilnehmerinnen haben 156 den Fragebogen ausgefüllt zurückgeschickt, was einer sehr guten Rücklaufquote von 60.1 Prozent entspricht.

³ Das Projekt «Mentoring Geografie» startete erst im Verlauf 2002 und konnte deshalb nicht in die Evaluation einbezogen werden.

Ergebnisse

Ausgangslage

Die Geschichte des Programms zeigt, wie kurz der Zeitraum zwischen Parlamentsentscheid und Programmstart war. Erst im Herbst 1999 erfolgte die Zustimmung zu einem Förderprogramm (2000 bis 2003) durch die Eidgenössischen Räte, worauf die Schweizerische Hochschulkonferenz (heute Schweizerische Universitätskonferenz SUK) und das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (BBW) ein konkretes Programm ausarbeiteten und einen Lenkungsausschuss zu dessen Umsetzung einsetzten. Bereits im März 1999 fand jedoch – initiiert vom Verein Feministische Wissenschaften Schweiz – an der Universität Zürich eine Fachtagung statt zum Thema «Karriere von Akademikerinnen: Bedeutung des Mentorings als Instrument der Nachwuchsförderung».⁴ Die Tagung richtete sich an Fachpersonen im Chancengleichheitsbereich und weitere Interessierte und hatte zum Ziel, diese über das Konzept Mentoring zu informieren. Der offizielle Start des Bundesprogramms war im März 2000 und die erste Projektausschreibung erfolgte im Mai 2000. Der zeitliche Ablauf des Programmstarts zeigt, dass die Frist für die Einreichung der ersten Projektskizzen sehr kurz angelegt war. Zu diesem Zeitpunkt verfügten lediglich vier der zehn Schweizer Universitäten über eine Gleichstellungsbeauftragte (BS, BE, FR und ZH). An den meisten der anderen sechs Universitäten waren mehr oder weniger aktive Gleichstellungskommissionen tätig oder Zuständige für Gleichstellungsfragen bestimmt.

Initiierung und Umsetzung

Grundsätzlich lassen sich auf Grund dieser Ausgangssituation zwei verschiedene Implementierungsarten von Modul 2 feststellen. An Universitäten mit bereits etablierten Gleichstellungsstellen wird den Gleichstellungsbeauftragten von der Universitätsleitung die aktive Rolle zur Umsetzung von Modul 2 delegiert. Die Rolle der Universitätsleitung beschränkt sich mehr oder weniger auf die Begutachtung und Genehmigung von Projektvorschlägen. Diese Gleichstellungsbeauftragten hatten zum Teil auch bereits im Rahmen der KOFRAH (Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen) an der konkreten Ausgestaltung des Programms mitgearbeitet und befanden sich zum Zeitpunkt des Programmstart, wie eine befragte Person meint, «in den Startlöchern». Die Gleichstellungsbeauftragten dieser Universitäten reichten in der ersten Ausschreibungsrunde zum Teil mehrere Projekte ein. Darunter sind auch die zwei regionalen Mentoring-Netzwerke. An den Universitäten ohne Gleichstellungsstellen wurden im Verlaufe des Jahres 2000 (z.T. 2001) mit den Grund- und Sockelbeiträgen Gleichstellungsstellen geschaffen und besetzt. Bei der Ausarbeitung der Stellenprofile und der Besetzung spielten die Gleichstellungskommissionen

⁴ Die Fachtagung wurde vom Verein Feministische Wissenschaften Schweiz, der UniFrauenstelle -Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich und der Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann an der ETH Zürich organisiert. Der Tagungsband ist in der BBW-Schriftenreihe unter dem Titel «Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentorings als Instrument der Nachwuchsförderung» erhältlich.

eine zentrale Rolle. Zum Aufgabengebiet dieser neuen Stelleninhaberinnen gehörte unter anderem ebenfalls die Umsetzung des Bundesprogramms Chancengleichheit.

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

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

Wären die Projekte ohne Bundesprogramm lanciert worden?

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

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

Die Grund- und Sockelbeiträge sollten auch kleineren Universitäten und solchen Universitäten ohne Gleichstellungsstelle ermöglichen, Projekte oder Massnahmen zu den Modulen 2 und 3 zu entwickeln. In der Folge haben alle Universitäten mit diesen Beiträgen die Fachstellen für Gleichstellung personell aufgestockt oder, falls noch keine Stelle vorhanden war, die entsprechenden Strukturen aufgebaut. Ebenso haben die jährlichen Grund- und Sockelbeiträge allen Universitäten ermöglicht, Aktivitäten im Modul 2 überhaupt erst einzuleiten. Rund vier Fünftel der Beiträge wurden dementsprechend zur Finanzierung von Stellen oder Stellenprozenten verwendet, welche sich mit der Organisation und Durchführung von Projekten befassen oder weitere gleichstellungsrelevante Aktivitäten an der Universität bearbeiten.

Leistungen

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

Übersicht der Projekte nach Projektkategorien und projektleitender Universität

(Stand Ende 2003)

Mentoring Projekte im engeren Sinne (One-to-one und Peer-Mentoring)

Nachwuchsförderung in den Pflegewissenschaften (Basel)

Mentoring Deutschschweiz (Bern)*

WoMentoring (Bern)

Mentoring Geografie (Bern)

Réseau romand de mentoring pour femmes (Freiburg)*

Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes (Genf)*

Elektronisches Mentoring (Luzern)*

Mentorato per la promozione delle carriere delle donne (Italienische Schweiz)*

Mentoring Werkstatt (Zürich)*

Kurse und Gruppen-Coachings

Das Feld eröffnen (Basel)

Karriereplanung für Frauen im Medizinstudium (Basel)

Kursangebote für weibliche Nachwuchskräfte (Basel)

Kurse und Workshops (Luzern)

Coaching und Laufbahnplanung (St. Gallen)

ProWiss (Zürich)*

22 Vorlesungen und Meetings

Physik ist mein Fach (Basel)
KörperSinne (Luzern)
Plattform Gender (St. Gallen)

Kommunikations- und Vernetzungsplattformen, Datenbanken

LIEGE (Lausanne)*
Femdat (Bern)

Informationstage für Gymnasiastinnen

Warum nicht Mathematikerin, ... (Bern)
WINS (Freiburg)*

* mit Nachfolgeprojekt

Welche Ziele verfolgen die Angebote?

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

An welche Zielgruppen und Einzugsgebiete richten sich die Angebote?

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

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

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

Wie gross ist die Kapazität der Angebote und die Nachfrage?

Insgesamt haben an den unterstützten 32 Projekten (inklusive der neun Folgeprojekte) bis Ende 2003 rund 2'000 (zukünftige) Akademikerinnen teilgenommen. An Mentoring-Projekten nahmen zirka 380 Frauen teil (rund 240 machten bei einem One-to-one-Mentoring mit, rund 140 beim Peer-Mentoring). Die Kurse und das Gruppencoaching verzeichneten rund 520 Teilnehmerinnen. Dabei handelt es sich um ein- bis dreitägige Kurse. Vorlesungen und Meetings besuchten mindestens 600 Personen. Nicht alle Zahlen der Vorlesungs-Teilnehmer/-innen sind jedoch bekannt. Es ist anzunehmen, dass die effektive Zahl noch etwas höher ist. Mit den Informationstagen konnten rund 550 Gymnasiastinnen angesprochen werden.

Werden nur die Teilnehmerinnen von Mentoring-Projekten, Kursen/Gruppencoachings und Vorlesungen/Meetings gezählt (ohne Informationstage für Gymnasiastinnen) kann davon ausgegangen werden, dass Modul 2 im Laufe der vierjährigen Programmlaufzeit rund 1'500 Nachwuchswissenschaftlerinnen mit den Projekten erreicht hat. Zum Vergleich: Im Jahr 2000 haben 557 Frauen an einer der zehn Universitäten der Schweiz ein Doktorat abgeschlossen.⁵ Nicht mitgezählt sind Dokorate in Medizin. Als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Assistentinnen waren im selben Jahr an allen zehn Universitäten insgesamt 5'624 Frauen tätig.⁶ Hypothetisch könnte man somit davon ausgehen, dass das Programm mehr als ein Drittel der potenziellen Nachwuchswissenschaftlerinnen, welche eine universitäre Tätigkeit ausüben, über die Projekte erreicht hat.

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

⁵ Quelle: Bundesamt für Statistik, Abschlüsse der universitären Hochschulen 2000, Neuenburg 2001. Es existieren keine statistischen Daten zur Anzahl Doktorand/-innen und Habilitand/-innen.

⁶ Quelle: Bundesamt für Statistik, Personal der universitären Hochschulen 2000, Neuenburg 2001.

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

Welche Angebote sind aufgebaut worden – in welchem Umfang?

Modul 2 hat ein vielfältiges Angebot an Nachwuchsförderungsinstrumenten für Frauen initiiert. Insgesamt wurden 32 Projekte durch das Bundesprogramm unterstützt (ohne Folgeprojekte).

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

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

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

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

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

Die Auswertung der Teilnehmerinnenbefragung von Mentoring-Projekten zeigt, dass die Projekte bereits kurzfristig wichtige Beiträge zur Erreichung von Qualifikations- und Karriereschritten geleistet haben. 51 Prozent der Teilnehmerinnen haben im Verlaufe des einjährigen Mentorings eine wichtige Etappe hin zur nächsten Qualifikationsstufe erreicht. Ebenfalls 51 Prozent konnten eine wissenschaftliche Arbeit publizieren. Eine Einladung für eine Präsentation von Arbeiten an einer Konferenz haben im Verlaufe des Projektjahres 50 Prozent erhalten. Eine wissenschaftliche Forschungskooperation mit Dritten haben im Laufe des Projektjahres 35 Prozent aufgebaut. Ebenfalls 35 Prozent geben an, dass sie im Verlaufe der Projektzeit ein eigenes Forschungsprojekt initiiert hätten. 30 Prozent haben die nächste formale Qualifikationsstufe erreicht.

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

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

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

Wer hat an den Mentoring-Projekten teilgenommen

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

Evaluation des Moduls 3 «Kinderbetreuung»

26

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

Ist die Nachhaltigkeit der Projekte gewährleistet?

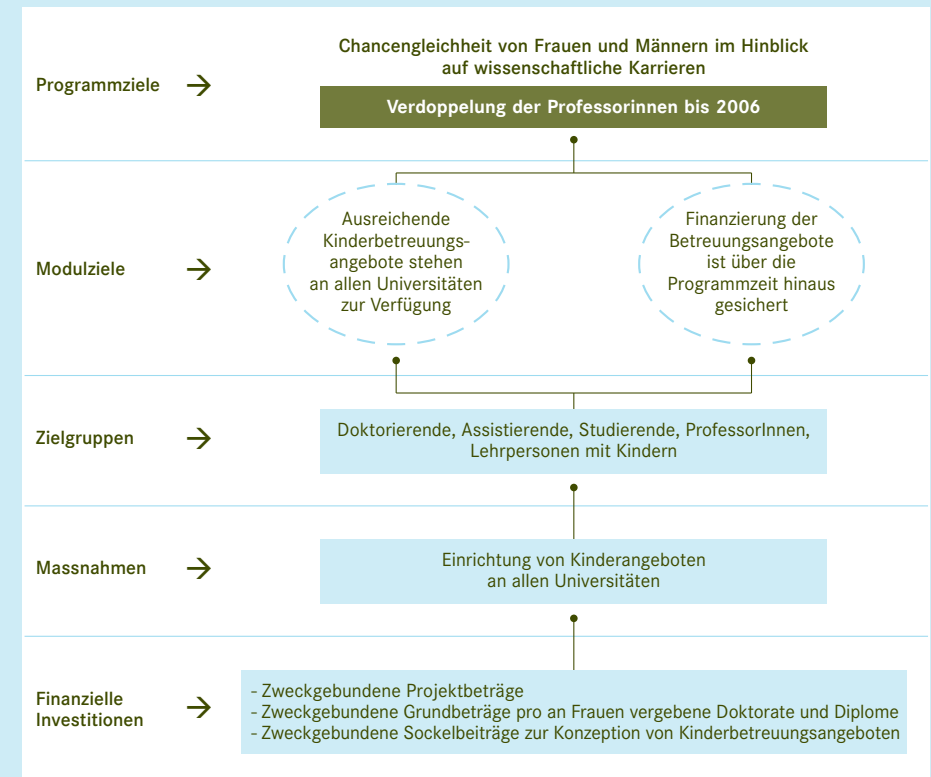
Die nachhaltige Implementierung ist noch bei keinem der Mentoring-Projekte gesichert. Zum Teil sind Aktivitäten im Gang, insbesondere wird mit Nachwuchsförderungsstellen der Universitäten die Zusammenarbeit gesucht. Auf Grund der Angaben aus den Interviews wird die langfristige Implementierung an den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

27

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

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

Logic Model für das Modul 3 «Kinderbetreuung»



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

In Absprache mit der Auftraggeberin liegt das Schwergewicht der Evaluation auf den Modulen 1 und 2. Die Fragestellung für das Modul 3 beschränkt sich auf die wichtigsten Evaluationsfragestellungen im Hinblick auf die Ziele des Gesamtprogramms. Bezüglich der Zielerreichung interessierte vor allem, inwiefern das Kinderbetreuungsangebot an den Universitäten auf- und ausgebaut werden konnte. Im Hinblick auf die längerfristigen Wirkungen wurde ermittelt, welche Strategien zur strukturellen Verankerung und längerfristigen Absicherung der Angebote verfolgt wurden. Zudem wurde gefragt, welche Bedürfnisse die Universitäten bezüglich der Kinderbetreuungsangebote zur Unterstützung der Chancengleichheit neu formulieren.

Strategien

Die grosse Mehrheit der Projekte bzw. Ausbauvorhaben wurde auf Initiative der Gleichstellungsstellen hin ergriffen. Es lassen sich dabei verschiedene Strategien zur Verbesserung des Angebotes im Bereich der Kinderbetreuung unterscheiden. Zunächst einmal ist festzuhalten, dass die Mehrzahl der Universitäten Bedürfnisabklärungen in unterschiedlicher Form durchführte und ein mehr oder weniger umfassendes Konzept für den Auf- und Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes erarbeitete. Sie legten dadurch die Basis für den Ausbau des Betreuungsangebotes und zur Schaffung der entsprechenden Trägerschaft.

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

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

Verbesserung und Ausbau des Betreuungsangebotes

Die Betreuungsplätze für Universitätsangehörige konnten im Rahmen des Bundesprogramms bis zum Ende der ersten Programmrunde verdoppelt werden. Die exakte Bezifferung der Anzahl neugeschaffener Plätze sowie des Bestandes vor Beginn des Programms ist mit verschiedenen Schwierigkeiten verbunden. Nicht alle im Reporting aufgelisteten Plätze stehen Universitätsangehörigen zur Verfügung und die Angaben zur Nutzung durch Universitätsangehörige sind ungefähre Angaben. Dasselbe trifft auf die Angaben zur Zahl der neugeschaffenen Plätze zu. Die Angaben erfolgten ferner nicht für alle Universitäten in vergleichbarer, standardisierter Form. Schliesslich werden Plätze teilweise auch von Ehemaligen in Anspruch genommen, und es bestehen Angebote in Form von StudentInnenkrippen, die in den Zahlen nicht eingeschlossen sind. Bei der Zahl der neugeschaffenen Betreuungsplätze handelt es sich dementsprechend um eine Annäherung an die Anzahl effektiv für Universitätsangehörige zur Verfügung stehenden Plätze. Dasselbe trifft für die Kapazität Ende der ersten Programmrunde zu.

Es lässt sich festhalten, dass im Rahmen des Programms ungefähr 124 neue Betreuungsplätze sowie 30 neue Halbtagesplätze pro Woche neu geschaffen wurden. 35 bestehen

de Plätze konnten dank des Programms langfristig gesichert und den aktuellen Bedürfnissen durch die Schaffung von sieben Säuglingsplätzen angepasst werden. Ferner erlaubte das Programm Beiträge an acht Betreuungsplätze an nicht-universitären Betreuungseinrichtungen auszurichten. Entsprechend konnte das Angebot an Betreuungsplätzen für Universitätsangehörige verdoppelt werden.

Das Programm hat neben der Schaffung neuer Plätze auch durch die Erweiterung der zeitlichen Verfügbarkeit des Betreuungsangebotes und dem Ausbau des Informations- und Vermittlungsangebotes zur Verbesserung des Betreuungsangebotes beigetragen.

Nutzung

Das Reporting 2002 erfasst die Nutzung, indem die Kinder aufgrund der Tätigkeit des Vaters bzw. der Mutter an der Universität einer der folgenden Kategorien zugeordnet werden: Studierende; Doktorierende; Mittelbau und Dozierende; Verwaltungsangestellte; Andere. Studierende und Doktorierende stellen je eine gewichtige Gruppe der Nutzung dar.

Die Universitäten Luzern (70 Prozent), Basel (51 Prozent), Neuenburg (52 Prozent) und Zürich (74 Prozent) geben an, dass mehr als die Hälfte der Plätze für Universitätsangehörige von Müttern, die an der Universität arbeiten oder studieren, genutzt werden. In Basel und in Neuenburg sind zusätzlich bei 13 Prozent bzw. 16 Prozent der Plätze beide Elternteile an der Universität tätig, in Zürich ist dies bei knapp 9 Prozent der Fall. In St. Gallen arbeitet bei der Hälfte der von Universitätsangehörigen belegten Plätze der Vater an der Universität, bei 35 Prozent die Mutter und bei 15 Prozent sind es beide Elternteile. Die anderen Universitäten verfügen nicht über die entsprechenden oder nur über unvollständige Informationen. Bei den Universitäten, die bereits vorher über ein eigenes Angebot verfügten, liegen uns keine Angaben vor, inwiefern sich die Verteilung der neugeschaffenen Plätze von der Aufteilung der Gesamtkapazität unterscheidet.

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

Keine Universität, die bereits vor der Schaffung des Programms über Betreuungsplätze verfügte, gibt an, dass die Kriterien für die Neuschaffung der Plätze von den bisherigen abweichen.

Bedürfnisse

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

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

Längerfristige Wirkungen

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

32 Diskussion der Ergebnisse

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

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

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

33

Mehrfach abgestützte Umsetzung in den Universitäten

Das Bundesprogramm Chancengleichheit fasste an allen Universitäten Fuss. Die Implementation involviert in Bezug auf die thematischen Schwerpunkte, die Entscheidungs- und Vollzugsverantwortung und die Finanzierung unterschiedliche Akteure und greift dadurch auf mehreren Ebenen. Thematisch verbindet sich das Bundesprogramm mit den drei für die gesamtuniversitäre Entwicklung strategisch relevanten Themenfeldern Berufungen, Nachwuchsförderung und Kinderbetreuung.

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

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

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

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

An denjenigen Universitäten, wo zu Beginn des Programms noch keine Gleichstellungsstellen existieren, ermöglichen die Grund- und Sockelbeiträge die Schaffung von Gleichstellungsstellen. Es zeigt sich denn auch, dass Universitäten ohne Gleichstellungsstellen vermehrt erst in der zweiten Ausschreibungsrunde Projektgesuche einreichen. Abgesehen von den Gleichstellungskommissionen etablieren sich auch an diesen Universitäten keine andern Organisationseinheiten (Fakultäten, Institute, Studierendenberatungsstellen) als Akteure, welche die Führung beanspruchen und übernehmen.

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

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

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

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

Das Anreizsystem ist das einzige Modul, das einen Auftrag formuliert, dem sich aufgrund struktureller Bedingungen und der heiklen Thematik niemand so recht annehmen will. Die Gleichstellungsstellen haben in den Berufungsverfahren als Verwaltungsstellen eine periphere Stellung und wenig Kompetenzen. Die Universitätsrektoren haben das Modul mit einiger Skepsis entgegengenommen. Sie verweisen auf die Zuständigkeit der Fakultäten in den Berufungsverfahren oder auf die Verankerung der Chancengleichheit in den rechtlichen Grundlagen der Universität. Angesichts der Zurückhaltung von Universitätsleitung und Fakultätsleitung berufen sich die einzelnen Berufungskommissionen zu Recht auf ihren Auftrag, wissenschaftliche Exzellenz ungeachtet des Geschlechts zu berufen. Das Anreizmodul erweist sich als Modul, das kaum Anreiz bietet, sich Strategien zu überlegen, wie die Chancen erhöht werden können, dass Frauen berufen werden. Denn diejenigen, die am meisten Einfluss nehmen

können auf Nachwuchsförderung, Ausschreibung von neuen Professuren und auf die Gestaltung der Berufungsverfahren, profitieren selten direkt von den Geldern und noch seltener sind sie aufgefordert, für die Frauenanteile an der Fakultät Verantwortung zu übernehmen.

Das Programm stösst insgesamt auf breite Akzeptanz

Universitätsleitungen, Umsetzungsverantwortliche und weitere relevante Akteure und Akteurinnen an den Universitäten stellen sich grundsätzlich hinter die Strategien und insbesondere die Zielsetzungen des Programms. Der Umstand, dass das Thema Gleichstellung letztlich von aussen an die Universitäten getragen wurde, verleiht dem Anliegen zusätzlich Legitimation und eine neue Selbstverständlichkeit.

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

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

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

Der Frauenanteil an den Berufungen beträgt vom 1.9.1999 bis 31.8.2003 durchschnittlich 18 Prozent. Insgesamt werden 89 Professorinnen gewählt. Am 31.12.2002 beträgt der Professorinnenanteil an den Universitäten 8.9 Prozent (BFS Kategorie I)⁷. Der Zuwachs an Frauen der Kategorie I beträgt während der Programmzeit 23 Prozent, der Zuwachs von Männern und Frauen der Kategorie I insgesamt 2 Prozent. Gemessen am Programmziel wurde der Meilenstein 2002 von 10 Prozent für die Kategorie I nur von den Universitäten GE, LU und NE und gesamtschweizerisch von den Fachbereichen Geistes- und Sozialwissenschaften, Recht und Interdisziplinäre (u.a. Gender Studies) erreicht.

⁷ Für die BFS-Kategorien I und II sind es 10.7 Prozent Frauen. Werden ausschliesslich diejenigen ProfessorInnen berücksichtigt, die für die Anreizprämie relevant sind, dann sind per 31.8.2003 9.5 Prozent Frauen als Professorinnen an den Universitäten.

36 **Modul 1 bietet wenig Anreiz – ermöglicht jedoch Gleichstellungscontrolling und fördert Management durch Visualisierung**

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

Modul 2 leistet einen klaren Beitrag zur Frauen-Nachwuchsförderung

Modul 2 lanciert ein Angebot, dessen Nachfrage deutlich macht, in welchem Ausmass Frauennachwuchsförderung in den letzten Jahren versäumt wurde. Die Mentoring-Projekte leisten einen klaren Beitrag zur Nachwuchsförderung, indem sie die Motivation für eine akademische Karriere klären und erhöhen und wesentliche Karriereschritte unterstützen. Dieser Beitrag wird sich mittelfristig positiv auf die Zielerreichung auswirken. Als kritisch erachten wir die ausschliessliche Verankerung der aufgebauten Instrumente der Nachwuchsförderung an den Gleichstellungsstellen. Einerseits, weil dies die Nachhaltigkeit der Projekte und andererseits die Integration der Genderperspektive in die Nachwuchsförderungspolitik der Universitäten erschwert. Zudem haben die Gleichstellungsstellen keinen Einfluss auf karriererelevante Entscheidungen im Wissenschaftsbetrieb.

Entwicklung von innovativen Instrumenten zur Nachwuchsförderung

Die Projekte von Modul 2 entwickeln Nachwuchsförderungsinstrumente, die ganz allgemein von Interesse für die personenbezogene Nachwuchsförderung an den Universitäten sind. Das Bundesprogramm ergänzt damit die bisher eher strukturellen Eingriffe vom Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (BBW) und Schweizerischen Nationalfonds (SNF).

Modul 3 verdoppelt das Angebot an Betreuungsplätzen

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

Erhöhte Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit

Die Existenz des Bundesprogramms Chancengleichheit rückt sensible Bereiche wie das Berufungsverfahren an den Universitäten oder die Macht- und Abhängigkeitsstrukturen im Zusammenhang mit der Nachwuchsbetreuung ins Blickfeld. Den Diskussionen wird auch von Seite der Universitätsleitungen attestiert, dass sich in den vier Jahren Programmlaufzeit ein Stimmungswandel in Richtung mehr Offenheit gegenüber Gleichstellungsanliegen abzeichnet.

Stärkung der Gleichstellungsstellen durch das Programm

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

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

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

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

Die Expertise-Tätigkeit der Gleichstellungsstellen und die Mitarbeit in verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen führt dazu, dass die Universitätsleitungen vermehrt die Gleichstellungsstellen zur Lösung anstehender Aufgaben beziehen und dies wiederum legitimiert, dass sich die Gleichstellungsstellen selbstbewusst in übergeordnete Universitätsgeschäfte einzuklinken versuchen. Ein Chancengleichheitsmainstreaming für alle Universitätsgeschäfte ist an keiner Universität verankert.

Gesamtschweizerische Sicht gefördert, interuniversitäre Kooperation und Wettbewerb verstärkt

Die Gleichstellungsstellen konzipieren einige Projekte im Modul 2 mit Blick auf das gesamtuniversitäre Angebot im Bereich Nachwuchsförderung. So sind zahlreiche Projekte sprachregionale und/oder fachspezifische Kooperationen von zwei oder mehreren Universitäten.

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

38 **Die nachhaltige Verankerung ist noch nicht erreicht**

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

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

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

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

Bundesprogramm Chancengleichheit 2000–2003

Ein Programm des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im universitären Bereich

Durchführung des Programms

Schweizerische Universitätskonferenz (SUK)
Sennweg 2, 3012 Bern

Programmverantwortung

Lenkungsausschuss Chancengleichheit
Präsidentin: Prof. Katharina von Salis

Geschäftsstelle

Maya Widmer, lic. phil. I
Kordinatorin Bundesprogramm Chancengleichheit
Schweizerische Universitätskonferenz
Sennweg 2, 3012 Bern
Tel. 031 306 60 75, Fax 031 302 17 92
maya.widmer@cus.ch

Kontaktadressen Evaluation

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

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

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

40 **Wissenschaftliche Begleitung und Mitarbeit**

Begleitgruppe des Lenkungsausschusses:

Elisabeth Maurer, UniFrauenstelle – Gleichstellung
von Frau und Mann, Universität Zürich
Prof. Katharina von Salis, Präsidentin des
Lenkungsausschusses
Maya Widmer, Programmkoordinatorin

Experten/-innen-Begleitgruppe:

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

Expertinnen des Evaluationsteams:

Marion Bredebusch, GMK Saarbrücken
Kathrin Holenstein, BFS Neuenburg
Dr. Christine Roloff, Universität Dortmund

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:

Carole Appenzeller, Datenauswertung, Diagramme,
sfinx Bern
Gianna Monaco, Datenerhebung und Datenauswertung,
resop, Universität Genf
Franziska Müller, Datenerhebungsinstrumente,
Datenauswertung, Darstellungen, Institut für Politikstudien,
Interface Luzern
Claudia Willen, Datenerhebung und Datenauswertung,
sfinx Bern

Vollständiger Evaluationsbericht

Der vollständige Evaluationsbericht ist auf der Homepage der
Schweizerischen Universitätskonferenz SUK elektronisch verfügbar:

<http://www.cus.ch>

(unter dem Stichwort Projekte > Chancengleichheit)

Ab Frühling 2004 wird er zudem in der Schriftenreihe des Bundes-
amtes für Bildung und Wissenschaft (BBW) publiziert.