

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

EQUALITY – Zukunft der Chancengleichheit und Gender Studies an Schweizer Hochschulen

Im Hinblick auf die Botschaft Bildung, Forschung und Innovation BFI 2008-2011 organisierten am 23. November SBF und BBT gemeinsam die Tagung EQUALITY – Zukunft der Chancengleichheit und Gender Studies an Schweizer Hochschulen. Ausgangspunkt war die Verankerung des Anspruchs auf Bundes-subventionen für den Genderbereich in der kommenden Kreditperiode. Fazit: Für die Verwirklichung der Chancengleichheit und Weiterentwicklung der Gender Studies an den Hochschulen werden rund 60 Millionen Franken (46 Mio. für die Universitäten und ETH, 14 Mio. für die Fachhochschulen) benötigt.

Auf Initiative des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und des Staatssekretariats für Bildung und Forschung wurde Ende 2004 eine Arbeitsgruppe mit Fachpersonen für Gleichstellung und Genderforschung aus Universitäten, ETH-Bereich, Fachhochschulen und Nationalfonds einberufen, um Vorschläge für die Berücksichtigung der Genderdimension in der Botschaft BFI 2008-2011 zu erarbeiten.

Resultat ist ein knapp 40-seitiges Positionspapier, welches die Genderthematik an den schweizerischen Hochschulen beleuchtet und an der Tagung präsentiert wurde. Die Diskussion der von der Arbeitsgruppe dargelegten Positionen wurde umrahmt von Referaten von Führungspersonlichkeiten der Universitäten und Fachhochschulen, der zuständigen Bundesämter sowie Exponentinnen des Bereichs Chancengleichheit und Gender Studies an Hochschulen und beim Nationalfond SNF. (s. detailliertes Programm: www.sbf.admin.ch/equality)

Alle Beteiligten waren sich einig, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern an den schweizerischen Hochschulen noch nicht verwirklicht ist. Staatssekretär Charles Kleiber beurteilte die Situation der Chancenungleichheit in seinem Begrüßungsreferat als:

- menschlich ungerecht,
- ökonomisch sinnlos,
- sozial schädlich und
- akademisch unproduktiv.

Die neue Direktorin des BBT, Ursula Renold, zitierte Marie Heim-Vögtlin, die 1873 noch um die Zulassung zum Staatsexamen kämpfen musste und meinte angesichts dieser Tradition des Einsatzes für die Chancengleichheit in der Schweiz: „Wir bleiben dran!“

Ulrich Gäbler, Rektor der Universität Basel und Vizepräsident der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) verwies darauf, dass die Personalpolitik eine Schlüsselfunktion habe für die Verwirklichung von Chancengleichheit. Er führte aus, dass auf gendergerechte Berufungsverfahren besonders zu achten sei. So muss an der Universität Basel der Bericht jeder Berufungskommission im gegebenen Fall eine

Erklärung enthalten, warum keine Frauenkandidatur gefunden, bzw. berücksichtigt werden konnte.

Die Referate und Diskussionen boten Rückblick auf die Errungenschaften der bisherigen Phasen der Bundesprogramme für Chancengleichheit an Universitäten und Fachhochschulen, Einblick in die gegenwärtige Situation und Ausblick auf die Periode 2008-2011, auf welche sich die BFI-Botschaft bezieht.

An den Universitäten konnten mit den Modulen Anreizsystem (eine Art Bonussystem für die Berufung von Professorinnen), Mentoring und Kinderbetreuung/Vereinbarkeit (Angebot von Krippenplätzen) Fortschritte erzielt werden.

Im ETH-Bereich wurden im Human-Ressources-Management ein Schwerpunkt gesetzt sowie die Module Mentoring und Kinderbetreuung aus dem Bundesprogramm der Universitäten übernommen.

Das Bundesprogramm für die Chancengleichheit von Frau und Mann an den Fachhochschulen soll hier etwas ausführlicher dargestellt werden. Es ist in seiner Zielsetzung sehr breit angelegt und umfasst die 4 Bereiche Chancengleichheit, Strukturen, Entscheidungspositionen und Gender Studies. Im Aktionsplan 04-07 sind 7 Strategieziele formuliert:

- Erhöhung des Anteils der untervertretenen Geschlechtergruppe unter den Studierenden und in Lehre und Forschung
- Chancengleichheit als Qualitätskriterium der FH
- Chancengleichheit als expliziter Bestandteil der FH-Strategie
- Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe
- Einführung von Gleichstellungscontrolling
- Förderung von Genderkompetenz bei Dozierenden, Führungskräften und Studierenden
- Förderung der angewandten Geschlechterforschung und Berücksichtigung ihrer Ergebnisse in Lehre und Forschung

Im neuen Eidgenössischen Fachhochschulgesetz, in Kraft seit 5. Oktober 2005, und den nachfolgenden Erlassen findet die Chancengleichheit ausserdem wie folgt Erwähnung:

Art. 3 Abs 5: Die Fachhochschulen sorgen für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

Ebenso werden mit dem neuen FHG die Bereiche Gesundheit, Soziales und Kunst (GSK) in die Kompetenz des Bundes überführt.

In der Verordnung (Art. 16 c bis) ist festgehalten:

- Das Departement kann jährlich Beiträge (maximal 50%) an Massnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau festsetzen.

Explizit aufgeführt sind:

- a) Massnahmen zur Erhöhung des Anteils des jeweils untervertretenen Geschlechts auf der Ebene der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Dozentinnen und Dozenten sowie des Personals,

- insbesondere durch die Einrichtung von Krippenplätzen, die Schaffung von Teilzeitstellen, sowie das Angebot von Teilzeitstudien
- b) Massnahmen zur Förderung der Entwicklung von Genderkompetenz
 - c) Massnahmen zur Förderung der Geschlechterforschung.

Es kann festgestellt werden, dass die Aktionsprogramme insofern erfolgreich waren und sind, als sie das Bewusstsein der FH bezüglich der Geschlechterperspektive in Bildung, Forschung und Hochschulmanagement geschärft und in fast allen Bereichen der 7 Strategiezielen des Aktionsplans zu teilweisen und sichtbaren Erfolgen geführt haben.

Im Tagungsdiskurs stellte sich indessen in Bezug auf die Fachhochschulen die Frage, wie vermehrt grundsätzliche und nachhaltige Fortschritte im Bereich Chancengleichheit erzielt werden können.

Markus Hodel, Direktor der Fachhochschule Zentralschweiz (FHZ) und Präsident der Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz (KFH) postulierte einen Paradigmawechsel von der jetzigen Projekt- zur Programmförderung.

Das würde bedeuten, dass die FH statt der jetzt über Einzelprojekte und Subventionierung der Gleichstellungsorgane gesprochenen Beiträge einen Globalbetrag über vier Jahr zugesprochen bekäme für ein Programm, das noch zu definierende Qualitätskriterien erfüllen müsste. Mit jährlichem Reporting und Controlling würden die getroffenen Leistungsvereinbarungen überprüft. Damit würde dem Anspruch der Autonomie der FH entsprochen, gleichzeitig müssten die Fachhochschulleitungen die Verwirklichung der Chancengleichheit in ihrer Querschnittfunktion als Teil der Führungsverantwortung verstehen.

Das Beratungsorgan des BBT (Lenkungsausschuss des Bundesprogramms) findet den verordneten Übergang zur Programmförderung verfrüht. Nicht an allen FH ist die Chancengleichheitskultur soweit gediehen, noch sind überall die nötigen Strukturen vorhanden, dass globale Programme entwickelt und implementiert werden können. Schon jetzt wurden jedoch bei gegebenen Voraussetzungen Projekte mit Programmcharakter verabschiedet. Grundsätzliche Bedenken gegenüber der Programmförderung bestehen hinsichtlich der Erhaltung des vorhandenen Genderwissens, eines effektiven Controlling und der korrektiven Einflussnahme bei Nichterfüllung der Leistungsvereinbarungen.

Für die Beauftragten für Chancengleichheit stehen die im Aktionsplan als Strategieziele formulierten Inhalte im Vordergrund. Ihre Umsetzung im Sinne eines Gesamtprogramms lässt sich sowohl durch weiterentwickelte Formen der Projektförderung im Sinne des Beratungsorgans, als auch durch Programmförderung nach dem Postulat der KFH verwirklichen.

Die Zürcher Fachhochschule war an der Tagung vertreten durch Dr. Nadja Ramsauer, Leiterin Fachstelle Gender Studies ZFH, Christine Weidmann, Beauftragte für Chancengleichheit der Hochschule für Gestaltung und Kunst HGKZ, Prof. Dr. Erika Werlen, Leiterin Forschung und Entwicklung ISBB, Dept. L, ZHW und der Schreibenden.

24.11.05/

Ursula Bolli-Schaffner