



Notiz zuhanden der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats, WBK-N

Antworten auf die Fragen an die Verwaltung in Bezug auf die beiden Petitionen der Frauensession Gleichstellungspolitische Standards und Förderung der Geschlechterforschung an Universitäten und Hochschulen (Pet. 21.2050 und Pet. 21.2052)

In Zusammenhang mit der Erarbeitung der nächsten BFI- Botschaft für die Förderperiode 2025-2028 wird die Verwaltung gebeten, der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur im Rahmen einer baldigen Sitzung folgende Fragen zu beantworten:

- [Mit welchen Massnahmen wird Chancengleichheit und Gleichstellung wiederum ein prioritärer Schwerpunkt der neuen SBFI Periode sein?](#)
- [Plant der Bundesrat das 2021 lancierte Teilmandat an swissuniversities zur Ausarbeitung von projektgebundenen Beiträgen für Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit fortzusetzen? Falls ja, in welcher Form? Falls nein, warum?](#)
- [Welche konkreten Massnahmen sind geplant, um den Anteil der Professorinnen und Frauen in Leitungsfunktionen an den Hochschulen und Universitäten zu erhöhen?](#)
- [Wie positioniert sich die Schweiz im europäischen oder internationalen Vergleich in Bezug auf den Frauenanteil von Professorinnen und in Leitungsfunktionen? Welche erfolgreichen Massnahmen wurden in anderen Ländern ergriffen, um diesen Frauenanteil zu erhöhen?](#)
- [Welche konkreten Massnahmen sind geplant, um den Frauenanteil unter Studierenden in Fachbereichen mit einer starken Untervertretung zu erhöhen?](#)
- [Warum entwickelt sich die Chancengleichheit und tatsächliche Gleichstellung an den Schweizer Hochschulen und Universitäten so schleppend, obwohl es ein prioritärer Schwerpunkt ist? Wie wird das Instrumentarium angepasst, damit der prioritäre Schwerpunkt in der anstehenden BFI-Botschaft die Ziele rascher erreicht?](#)
- [Welche gesetzlichen Grundlagen müssten wie angepasst werden, damit eine Koppelung von gleichstellungspolitischen Standards für die Hochschulfinanzierung und die Drittmittelvergabe möglich wäre?](#)
- [In welcher Form könnten verbindliche Standards zur gezielten Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit als Voraussetzung für die Akkreditierung und demzufolge für finanzielle Bundesmittel eingeführt werden?](#)
- [Wie präsent sind Gender Studies und Genderforschung an den Schweizer Hochschulen und wie haben sie sich in den letzten zehn Jahren entwickelt? \(Bitte mit Angabe der Anzahl und Bezeichnung der Lehrstühle sowie nach Universitätsstandorten.\)](#)
- [Hat das SBFI analysiert, ob es seitens der Universitäten eine Nachfrage nach neuen Lehrstühlen gibt und wenn ja, welche Möglichkeiten hat das SBFI, um die Anzahl der Lehrstühle in Zusammenarbeit mit den Kantonen zu erhöhen?](#)
- [Wann wird swissuniversities über die Genderforschung an Hochschulen informieren?](#)

Mit welchen Massnahmen wird Chancengleichheit und Gleichstellung wiederum ein prioritärer Schwerpunkt der neuen SBFI Periode sein?

Mit Blick auf die beiden Petitionen aus der Frauensession, fokussieren die Antworten im Folgenden den Hochschulbereich:

Die vom Bund unterstützten Akteure EHB, ETH-Bereich, swissuniversities, SNF, Innosuisse und Akademien haben neben den anderen strategischen Prioritäten des Bundesrates auch die **strategische Priorität Chancengerechtigkeit** in ihren strategischen Mehrjahresplanungen integriert. Folgende Ausrichtungen und Schwerpunkte wurden für die **BFI-Förderperiode 2025–2028** formuliert (Auszüge aus dem erläuternden Bericht zur Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens, BFI-Botschaft 2025–2028, S. 37, 64 u. 69; Strategischer Plan 2025–2028 des ETH-Rates).

- EHB: Erarbeitung von Laufbahn- und Förderkonzepten für alle Personalkategorien der Hochschule
- ETH-Bereich: Diversität wird als Schlüssel zu Spitzenleistungen und Kreativität anerkannt, sei es in der Forschung, in der Lehre oder in allen anderen Tätigkeiten. Spezifische Massnahmen sollen zur Erhöhung des Frauenanteils generell und insbesondere in der Professorenschaft und in Führungspositionen führen. Auf der Basis der bestehenden Gender-Strategie wird in der BFI-Periode 2025–2028 eine Diversity-Strategie ausgearbeitet. Mit der Förderung der Diversität sowie der Schulung von Führungskräften werden insbesondere Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung unterbunden. Ein besonderer Fokus liegt weiterhin auf der Motivation und Förderung von Frauen und Mädchen im MINT-Bereich, wobei auch Wert auf ansprechende Arbeitsbedingungen gelegt wird.
- Akademien der Wissenschaften Schweiz: Engagement für die Vernetzung von Frauen und für die Verbesserung ihrer Karrieremöglichkeiten in Forschung und Wissenschaft. Sie setzen sich für die Förderung solider MINT-Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen ein und wecken – insbesondere bei Mädchen – das Interesse an MINT-Fächern. Zielgruppe der Förderung von Chancengerechtigkeit sind auch Kinder und Jugendliche aus wissenschaftsfernen oder sozial benachteiligten Milieus.
- Schweizer Hochschulen: Verpflichtung zur Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion. Sie verankern diese Themen breit, strukturell und nachhaltig in den institutionellen Strategien, setzen ihre entsprechenden Bemühungen fort und bewerten die Fortschritte regelmässig im Rahmen der Akkreditierungsprozesse. Durch die Förderung von Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion sichern sich Hochschulen einen grösseren Talentpool, profitieren von einer kreativitätsfördernden Vielfalt und stellen sicher, dass ihre Lehr- und Forschungsaktivitäten auf die Bedürfnisse der gesamten Gesellschaft abgestimmt sind. Trotz Verbesserungen in den vergangenen Förderperioden gilt auch 2025–2028 ein besonderes Augenmerk der Verringerung der noch immer starken Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, insbesondere in Führungspositionen und bei den Professuren. Eine breite Massnahmenpalette soll in diesem und anderen von Ungleichheiten betroffenen Bereichen zu Verbesserungen führen. So sind Massnahmen geplant zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, zur systematischen Verankerung der thematischen und personellen Vielfalt in der Lehre und in Forschungsprojekten wie auch in den Strukturen und Organisation der Hochschulen, zur Umsetzung von Mentoring- und Networking-Programmen für Wissenschaftlerinnen und zur Förderung nicht-linearer Karrierewege. Zusätzlich zu den Anstrengungen der einzelnen Hochschulen ist ein Kooperationsprojekt aller Hochschulen geplant, das über projektgebundene Beiträge mitfinanziert wird.
- SNF: Bedienen einer grossen Vielfalt von Forschenden, Themen, Disziplinen und Forschungsarten und Ermöglichung einer offenen und fairen Forschungskultur. Er setzt sich weiterhin für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein und für die Entfaltung des Potenzials untervertreter

Gruppen in der Forschung (insbesondere Frauen). Ein weiterer Schwerpunkt bleibt die Chancengerechtigkeit zwischen jüngeren und älteren Forschenden.

- Innosuisse: Verstärktes Engagement für Frauen als Innovationsschaffende. Im Bereich des Unternehmertums werden weiterhin spezifische Angebote lanciert, welche das weibliche Zielpublikum ansprechen. Eine paritätische Beteiligung von Frauen in den Start-up-Trainings wird angestrebt und die Diversität der Teams in Innovationsprojekten gefördert.

Für eine *ausführliche und detaillierte Übersicht über diese und weitere aktuelle Aktivitäten* zur Chancengerechtigkeit, welche primär vom SBFJ oder von durch das SBFJ unterstützten Institutionen umgesetzt bzw. gefördert werden, verweisen wir auf das Zusatzdokument zur BFI-Botschaft 2025-2028 [«Chancengerechtigkeit im BFI-Bereich. Übersicht über Massnahmen und Aktivitäten mit Schwerpunkt Chancengerechtigkeit»](#). Der erläuternde Bericht zur BFI-Botschaft 2025–2028 verweist explizit darauf. Gestützt auf die gesetzlichen Grundlagen, aktuellen Herausforderungen sowie die wichtigsten Massnahmen und Ziele der BFI-Akteure stehen für die nächste BFI-Periode drei Handlungsfelder im Fokus:

- Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern;
- Diversität, Inklusion und Integration;
- Bildungsgerechtigkeit aus systemischer Sicht.

Wichtigste stufen- und bereichsübergreifende Massnahmen zum Handlungsfeld «Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern» sind:

- Abbau stereotyper Rollenbilder;
- Erhöhung des Anteils in den vom jeweiligen Geschlecht untervertretenen Bereichen;
- Reduktion der horizontalen Segregation durch Stärkung der Informationen über Berufswege, Studium und Laufbahn;
- Chancengleichheit innerhalb der Institutionen im BFI-Bereich vertiefen und weiterentwickeln;
- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen.

Plant der Bundesrat das 2021 lancierte Teilmandat an swissuniversities zur Ausarbeitung von projektgebundenen Beiträgen für Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit fortzusetzen? Falls ja, in welcher Form? Falls nein, warum?

Zuständig für die Ausrichtung von projektgebundenen Beiträgen ist die Schweizerische Hochschulkonferenz (SHK). Die Chancengleichheit gehört zu den drei priorisierten strategischen Schwerpunkten, die der Hochschulrat für die Periode 2025–2028 zusätzlich mittels projektgebundenen Beiträgen an spezifische Programme (nachfolgend PgB-Programme) gezielt angehen will. Die dafür voraussichtlich eingesetzten Mittel sind im Vergleich zur laufenden Periode bedeutend höher angelegt (für das hier relevante PgB 2021–2024 CHF 5 Mio, 2025–2028 voraussichtlich CHF 20 Mio.).

Im Teilmandat der SHK vom 25. November 2021 an swissuniversities, mit dem die SHK die grundlegenden Ziele und Fokussierungen der PgB-Programme festgelegt hat, wird die Stärkung der Chancengleichheit auf allen Ebenen adressiert, mit besonderem Fokus auf Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren/Dozierenden, den Führungspositionen und Entscheidungsgremien der Hochschulen (vertikale Segregation). Auch zur Minderung der horizontalen Segregation sollen innovative und wirksame Massnahmen vorbereitet werden, um den Anteil Frauen unter Studierenden in Fachbereichen mit einer starken Untervertretung (und gegenteilig auch der Anteil Männer in frauendominierten Fächern) bis Ende 2028 deutlich zu erhöhen. Zudem sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung an den Institutionen in der Ausbildung und Karriere zu verhindern und die Diversität zu fördern, namentlich bei atypischen Werdegängen.

Basierend auf diesem Teilmandat hat swissuniversities unter Einbezug verschiedener relevanter Netzwerke in einem ersten Schritt eine Programmskizze ausgearbeitet, die der Hochschulrat an seiner Sitzung vom Mai 2023 nach Einsicht in die Expertenevaluation zur Ausarbeitung eines ausführlichen Programmantrags freigegeben hat. Dabei ist u.a. auch auf die Empfehlung der Expertinnen und Experten zu verweisen, wonach Indikatoren mit verbindlichen und messbaren Zielvorgaben zu formulieren sind. Der Antrag wird nach der Eingabefrist von Anfang Dezember 2023 nochmals extern von Expertinnen und Experten evaluiert und wiederum dem Hochschulrat vorgelegt werden müssen. Die definitive Genehmigung durch die SHK wird voraussichtlich 2024 erfolgen.

Der Titel des Projekts lautet: «Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit: Stärkung der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen».

Globale Programmziele

- Das Programm verfolgt das Ziel einer Stärkung der Gleichstellung, der Chancengleichheit und der Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschule und unter Berücksichtigung der darüber hinausgehenden Wirkungsfelder.
- Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit sind ein querschnittlich verankerter, integraler Teil der Hochschulentwicklung und bilden Transversalen zu anderen Schwerpunktthemen, wie bspw. der Nachhaltigkeit und der Digitalität.
- Die Förderung der Inklusion und Diversität dient mittelbar der besseren Ausschöpfung des Talent- und Fachkräftepotenzials und trägt somit zur Stärkung des Wissens- und Forschungsstandorts Schweiz sowie der internationalen Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit bei.

Mittels Teilprojekten werden die Förderung struktureller Veränderungen, die Förderung von Kooperationsprojekten auf der Ebene Leistungsauftrag und die Förderung von Kooperationsprojekten in ausgewählten Wirkungsbereichen (Schulischer Bildungskontext und Third Mission) angegangen.

Welche konkreten Massnahmen sind geplant, um den Anteil der Professorinnen und Frauen in Leitungsfunktionen an den Hochschulen und Universitäten zu erhöhen?

Die Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen, swissuniversities, hat in ihrer strategischen Planung 2025–2028, deren Schwerpunkte von der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) an ihren Sitzungen vom 17. November 2022 und 23. Februar 2023 zustimmend zur Kenntnis bzw. priorisiert verabschiedet wurden, folgende Massnahmen vorgesehen:

Weiterführung der Bemühungen mit der Etablierung von APTT:

Frauen besetzen 52 % der 213 Tenure-Track-Assistenzprofessuren, die von 2019 bis 2021 an den universitären Hochschulen der Schweiz besetzt wurden ([Geschlechterverteilung Professorinnen und Professoren: Anstellungen 2019–2021](#)). «Dieser in der Schweiz relativ neue Stellentyp trägt dazu bei, die Vertretung von Männern und Frauen an den Universitäten auszugleichen. Zudem geben diese Anstellungen talentierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit, eigenständig zu forschen und sich als Forschende zu beweisen, was eine frühere Selektion ermöglicht.» (Auszug aus der [Strategischen Planung](#) von Swissuniversities 2025–2028)

Verbesserungen des Arbeitsumfelds und der Karriereförderung

Ferner setzen die universitären Hochschulen auf eine vermehrte Strukturierung der Postdoc-Phase, die mit früher Selektion, klaren Zielvorgaben und persönlicher Laufbahnberatung gekoppelt ist. Mit Protected Time, Entlastungsmöglichkeiten, Massnahmen und Angeboten zur Stärkung der Chancengerechtigkeit sowie Mentoring, Beratungen und Trainings stehen Doktorierenden und Postdoktoranden zudem unterstützende Instrumente im Hinblick auf eine akademische Karriere oder eine verantwortungsvolle Tätigkeit ausserhalb der Hochschule zur Verfügung (siehe dazu [Positionen - swissuniversities](#)).

Weiterführung des [Gendermonitorings](#) von swissuniversities:

Die universitären Hochschulen sammeln und analysieren systematisch Daten und führen ein Gendermonitoring durch, um Lösungen für die Aufwertung von Frauenkarrieren zu finden. Hinzu kommen weitere Erhebungen oder Empfehlungen, die auf die Gewährleistung von Fairness in Berufungsverfahren abzielen oder die Situation von Forscherpaaren, die beispielsweise eine Doppelkarriere verfolgen, beobachten (z.B. [Empfehlungen](#) und Best Practices für die Chancengleichheit bei der Besetzung von Professuren der Kammer universitäre Hochschulen, swissuniversities). Die [Checkliste Diversity Mainstreaming](#) wurde für die Projekte im PgB Programm P-7 entwickelt, steht den Hochschulen aber auch für andere Kontexte zur Verfügung.

Hochschulen

Die Hochschulen haben seit 2000 über die projektgebundenen Beiträge des Bundes Programme und Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Diversität in all ihren Dimensionen vertieft. Seit 2013 wurden Strategien und Massnahmen in den sogenannten «Aktionspläne Chancengleichheit» jeder Hochschule aufgenommen und verankert. Dazu kommt auch der Aufbau von Anlaufstellen und Massnahmen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung. Die Aktionspläne bauen auf folgenden Handlungsfeldern auf: Die institutionelle Verankerung der Chancengleichheit und der Diversität, die Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren, Leitungs- und Entscheidungsgremien, die Förderung des Nachwuchses, die Schaffung von förderlichen Rahmenbedingungen für Hochschulpersonal und Studierende mit familiären Verpflichtungen, der Abbau der horizontalen Segregation in Studienfächern

(v.a. MINT) und die Personal- und Organisationsentwicklung. Sie werden die Bemühungen auch in den Jahren 2025–2028 fortsetzen, diese umfassen:

- Unterstützung von Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben
- systematische Verankerung der thematischen und personellen Diversität in der Lehre und in Forschungsprojekten wie auch in den Strukturen und der Organisation der Hochschulen,
- Umsetzung von Mentoring- und Networking-Programmen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- Initiativen zur Förderung der MINT-Fächer in Schulen
- Durchführung von Kampagnen gegen Belästigung und Diskriminierung und Schaffen der dafür notwendigen Grundlagen und Strukturen
- Gewährleistung einer Kultur der Inklusion und Stärkung der Diversität in den Hochschulen sowie die Förderung nicht linearer Karrierewege
- Sicherstellen von Erfahrungsaustausch und Kommunikation über gute Praxis, Erarbeiten von Leitlinien zur Gewährleistung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion
- Durchführung von Forschungsarbeiten, um die Hindernisse für die Gleichstellung zu analysieren.

Auch der **ETH-Bereich** sieht ausdrücklich die Erhöhung des Frauenanteils bei allen Angehörigen sowie auf der Stufe Professur und Führungsfunktionen vor:

Strategische Ziele des Bundesrates für den ETH-Bereich und Strategische Planung des ETH-Rats

Neben den Zielen, die sich auf die Kernaufgaben des ETH-Bereichs beziehen, macht der Bundesrat auch in den Bereichen Finanzen und Immobilien sowie Personal- und Vorsorgepolitik Vorgaben. Im Personalbereich soll namentlich durch konkrete Massnahmen der Frauenanteil in Lehre und Forschung, insbesondere in Führungspositionen und Entscheidungsgremien, erhöht, Chancengleichheit gewahrt, Diversität gefördert und jegliche Art von Diskriminierung und Belästigung unterbunden werden. Dieses Ziel fand auch Eingang in der [Gleichstellungsstrategie 2023](#) des Bundesrats.

Der ETH-Rat hat die Erhöhung des Anteils Frauen auf Ebene Professur und Führungspositionen in seiner strategischen Planung sehr prominent verankert: Die Institutionen des ETH-Bereichs fördern weiterhin eine diverse und inklusive Arbeits-, Lern- und Forschungsumgebung und binden dabei verschiedene Zielgruppen aktiv in diesen Prozess ein. Sie arbeiten ständig daran, Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bildung und Forschung sowie in Führungspositionen zu entwickeln und zu diversifizieren, einschliesslich Professuren und leitender wissenschaftlicher Mitarbeitender. Auch in den administrativen und technischen Berufen streben sie nach einer Verbesserung der Geschlechterquoten. In Anstellungsverfahren wahren sie die Chancengerechtigkeit, sie fördern die akademischen Karrieren von Frauen sowie deren Beförderung und bieten eine Arbeitskultur, die keine geschlechtsspezifischen Stereotypen und Vorurteile kennt. Die Aktionspläne der Institutionen in puncto Chancengleichheit/Gleichstellung werden ständig aktualisiert. Für die Jahre 2025–2028 wird auf der Grundlage der aktuellen Gleichstellungsstrategie eine Diversitätsstrategie für den ETH-Bereich erarbeitet, der ein breiteres Diversitätskonzept zugrunde liegt. Die Institutionen des ETH-Bereichs integrieren in ihre jeweiligen Strategien weitere Dimensionen der Diversität (z. B. ethnische Diversität und Generationenvielfalt, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung) und fördern die Einstellung von Personen mit physischen und psychischen Behinderungen, indem sie die Stigmatisierung bekämpfen und barrierefreies Arbeiten ermöglichen. Des Weiteren fördern sie eine Kultur des Respekts sowie Interaktionen ohne Stereotypen. Es werden gezielte Massnahmen erarbeitet, um jegliche Diskriminierung zu bekämpfen und zu ahnden. Im Rahmen der Prävention psychosozialer Risiken evaluieren die Institutionen des ETH-Bereichs regelmässig ihre institutionelle Arbeitskultur. Die Institutionen des ETH-Bereichs und ihre Mitarbeitenden werden ermutigt, sich auf neue Arbeitsformen, technologische Fortschritte und die Digitalisierung einzulassen, um deren Vorteile zu nutzen und ihre jeweiligen Kompetenzen ständig weiterzuentwickeln. Dazu werden auf allen Ebenen angemessene Lernformate oder -möglichkeiten angeboten, und die Weiterbildung wird entsprechend ausgebaut. Eine Sensibilisierung für die Risiken und die Verantwortung im Zusammenhang mit der Erhebung und dem Austausch persönlicher Daten wird in die Schulungsmöglichkeiten und -prozesse integriert, die von den Institutionen eingeführt werden. Die Institutionen des ETH-Bereichs bewerten die Situation und die beruflichen Perspektiven ihrer wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf der mittleren Stufe. Sie erarbeiten Massnahmen, um sie (insbesondere Doktorierende und Postdoktorierende) dabei zu unterstützen, attraktive Führungspositionen im akademischen Bereich, aber auch in der Industrie, in der öffentlichen Verwaltung und in Nichtregierungsorganisationen zu übernehmen.

Im Bereich der **Forschungsförderung** sind folgende Massnahmen zu nennen:

Fördermassnahmen des Schweizerischen Nationalfonds

Gender Mainstreaming und Gleichstellungskommission

Der SNF bemüht sich weiterhin um Gender Meainstreaming, um den Anteil von Frauen in der Forschung zu erhöhen. Der SNF setzt die DORA-Kriterien in der Forschungsevaluation um, um den verschiedenen Aufgaben der Forschenden Rechnung zu tragen, er berücksichtigt das akademische Alter durch Abzug von Karriereunterbrüchen und ist bestrebt, die Erwartungen an die internationale Mobilität zu begrenzen, welche die Karrieren von Frauen, insbesondere von Frauen mit Kindern, oft beeinträchtigen. Darüber hinaus schlägt der SNF über das Instrument SPIRIT eine Möglichkeit vor, wie die *Gender Awareness* bei der Evaluation der vorgeschlagenen Forschungsprojekte berücksichtigt werden kann. Zudem verfügt der SNF über eine Gleichstellungskommission, die aus Expertinnen und Experten auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter besteht (siehe [News zur Gleichstellungskommission](#)).

Instrumente und Massnahmen zur Unterstützung von Frauenkarrieren in der Forschung

Um ein starkes Engagement von Frauen auf Postdoktorandenebene zu gewährleisten, verfügt der SNF über ein Budget, das für die Finanzierung von Frauen in der Frühphase ihrer Karriere reserviert ist (früher PRIMA, das Budget ist jetzt in SNSF Starting Grant integriert und ist für die Finanzierung von Frauen reserviert; es soll zusätzlich zu den Personen, die einen SNSF Starting Grant über das allgemeine Budget für dieses Instrument erhalten, spezifisch Frauen finanzieren). Weitere konkrete Instrumente sind Mentoring- und Coachingprogramme, der Gleichstellungsbeitrag, die flexibility grants, Mobilitätsbeiträge in Projekten für weitere Familienmitglieder, die Verwaltung von Academia-Net als Plattform für die internationale Sichtbarmachung und Vernetzung von Forscherinnen (siehe [Instrumente und Massnahmen](#)). Und schliesslich bietet der SNF allen Frauen, die eine PRIMA-, Eccellenza- oder Starting-Grant-Finanzierung erhalten haben, ein Leadership-Trainingsprogramm an.

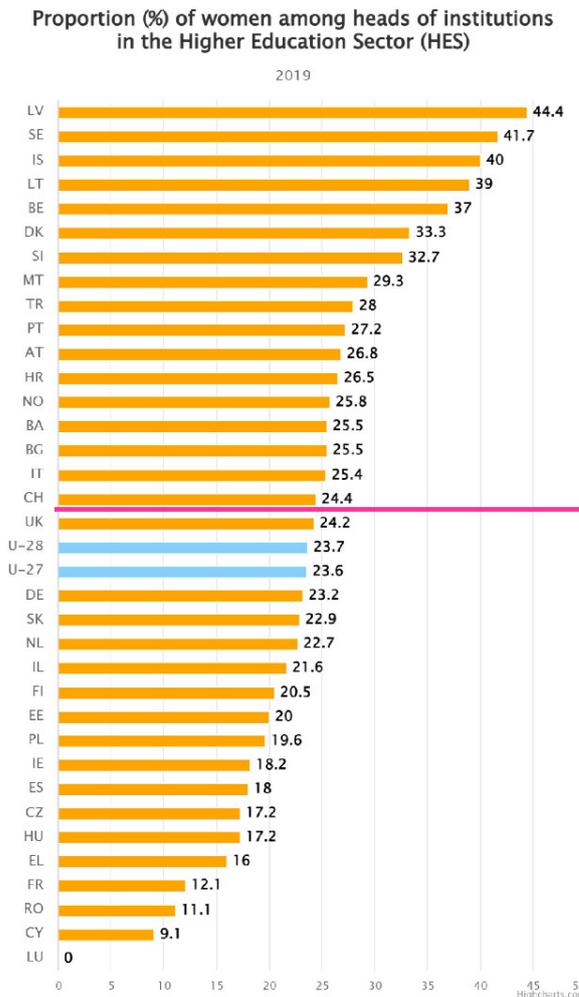
Gender Monitoring und unvoreingenommene Zuteilung von Finanzmitteln

Der SNF achtet darauf, eine unverzerrte Zuteilung der Gelder für Forschungsprojekte zu gewährleisten. Zu diesem Zweck erstellt der SNF ein Gender-Monitoring, mit dem die Vergabe von Forschungsgeldern systematisch und regelmässig überprüft wird (Link zum letzten [Gender-Monitoring](#)). Der SNF hat überdies Quoten für die Expertinnen- und Experten-Panels eingeführt und Sensibilisierungskurse für alle Begutachtenden etabliert.

Wie positioniert sich die Schweiz im europäischen oder internationalen Vergleich in Bezug auf den Frauenanteil von Professorinnen und in Leitungsfunktionen? Welche erfolgreichen Massnahmen wurden in anderen Ländern ergriffen, um diesen Frauenanteil zu erhöhen?

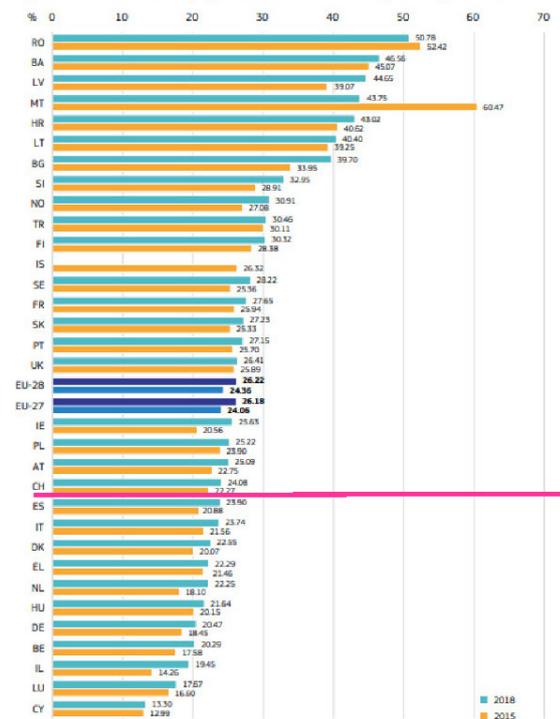
Auf europäischer Ebene gibt der [Bericht She Figures 2021](#) mittels statistischer Werte ein Bild dazu, wie es in der Schweiz verglichen mit den europäischen Ländern im Durchschnitt aussieht. Zu beachten ist, dass diese Durchschnittswerte zwar wichtige Kennzahlen sind, jedoch eine Weiterentwicklung dieser beiden Zieldimensionen sinnvollerweise auch hochschultypenabhängig und entlang von Disziplinen nach Massgabe der Ausgangssituationen analysiert werden muss (siehe dazu [Gendermonitoring](#) für die Situation in der Schweiz).

Frauen in Leitungsfunktionen



Anteil Professorinnen (Grade A- Positionen)

Figure 6.3 Evolution of the proportion (%) of women among Grade A positions, 2015 vs. 2018



Auf EU-Ebene lag der Durchschnitt von Frauen an Hochschulen in Leitungsfunktionen 2019 bei 23,7 %. Die Schweiz lag mit 24,4 % darüber. Bezüglich dem Anteil Professorinnen lag der EU-Schnitt 2018 bei 26,22 %, in der Schweiz lag er 2019 bei 24,08 %.

Die neuesten CH-Zahlen zeigen eine erfreuliche weitere Erhöhung und damit auch die Wirkung der laufenden Massnahmen: Ende 2021 waren bereits 26 % der Professuren an universitären Hochschulen in der Schweiz von Frauen besetzt. Diese machen sogar 41 % der Professorinnen und Professoren aus, die in den Jahren 2019–2021 eingestellt wurden. Der Anteil erreicht überdies 52 % bei den Assistenzprofessorinnen und -Professoren mit Tenure Track (Jahre 2019 bis 2021). Die Erhöhung des Frauenanteils seit 2004 (ca. 12 %) sind stetig und erfreulich.

Internationale Perspektive:

Massnahmen, die in anderen Kontexten funktionieren:

- Die Forschung zeigt, dass es wichtig ist, auf der kulturellen Ebene, d. h. im organisatorischen Kontext (Geschichte der Institution, Ideologie, Politik) zu agieren, um den Frauenanteil unter den Professorinnen zu erhöhen (siehe Timmers et al. 2010). Insbesondere sollten die Personen, die Personal einstellen, mittels Weiterbildungen und Kursen, die das Bewusstsein für Verzerrungen schärfen, geschult werden. Darüber hinaus soll die Verantwortung dieser Personen betont werden, Massnahmen für Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion (equity, diversity and inclusion, kurz EDI) mitzutragen. Ein weiterer Ansatz besteht darin, an der Vorstellung davon zu arbeiten, was exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausmacht und wie sich dies auf die Evaluation verschiedener Bewerbungen auswirkt. Und schliesslich muss sichergestellt werden, dass eine bestimmte Anzahl von Frauen in die

Evaluationsprozesse und Berufungskommissionen einbezogen wird, aber auch die EDI-Richtlinien der Institution weithin bekannt gemacht werden, um Frauen zu motivieren, sich zu bewerben.

- Um EDI-Politiken zu entwickeln, sie breit zu kommunizieren und die erzielten Fortschritte zu überwachen, gibt es ein Instrument, das in den letzten Jahren in Europa häufig eingesetzt wurde: die Verabschiedung und Umsetzung von Gender Equality Plans (siehe dazu Drittmittelvergabe weiter unten). Diese sind nun obligatorisch, um Fördermittel auf europäischer Ebene zu erhalten. Eine in Deutschland durchgeführte Studie hat gezeigt, dass die Einstellung von Frauen auf Professoren-Ebene durch Gender Equality Plans gestärkt wird (siehe Löther 2019).
- Weitere Massnahmen können auf der Rekrutierungsebene ergriffen werden, z. B. durch eine offene Ausschreibung von Stellen (je restriktiver die Kriterien, desto weniger Frauen bewerben sich); durch eine Ausschreibung ausschliesslich für Frauen in der Anfangsphase (die Universität Eindhoven hat mit dieser Massnahme seit Beginn des Programms 48 Frauen eingestellt, der Gerichtshof hat diese Massnahme jedoch als diskriminierend eingestuft, da sie nicht auf spezifische Bereiche abzielte, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dennoch betrachtet das Rektorat dies als Erfolg und prüft weitere Möglichkeiten, um Bewerbungen von Frauen zu fördern.); indem die Einstellungsbedingungen und Bewertungskriterien geklärt werden; indem Bewerbungen von Frauen und Männern getrennt bewertet werden; indem alle Mitglieder der Berufungskommissionen aufgefordert werden, einen Vorschlag für ein Ranking zu machen; indem die Bewerberinnen und Bewerber aufgefordert werden, Diversity Statements zu verfassen, um ihr Engagement für dieses Thema zu bewerten und die Arbeitskultur mittelfristig zu verändern. Darüber hinaus ist es wichtig, den Frauenanteil auf verschiedenen Ebenen (Assistenzprofessor/in, assoziierte/r Professor/in, ordentliche/r Professor/in) gesondert zu analysieren.

Die schweizerischen Hochschulen orientieren sich bei der Auswahl ihrer Instrumente selbstverständlich auch an den Erfahrungen und Praktiken im Ausland. Gemäss dem Bericht «She Figures 2021» gehört die Schweiz zu jenen Ländern, welche die weitreichendsten Anforderungen und auch finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für die Aufstellung von Aktionsplänen vorweisen. Solche sind seit neuestem auch ein Instrument zur Stärkung der Chancengleichheit innerhalb von Horizon Europe (sog. Gender Equality Plans, GEP). Seit 2013 wurden Strategien und Massnahmen in den sogenannten «Aktionspläne Chancengleichheit» jeder Hochschule aufgenommen und verankert. Dazu kommt auch der Aufbau von Anlaufstellen und Massnahmen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung. Die Aktionspläne bauen auf folgenden Handlungsfeldern auf: Die institutionelle Verankerung der Chancengleichheit und der Diversität, die Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren, Leitungs- und Entscheidungsgremien, die Förderung des Nachwuchses, die Schaffung von förderlichen Rahmenbedingungen für Hochschulpersonal und Studierende mit familiären Verpflichtungen, der Abbau der horizontalen Segregation in Studienfächern (v.a. MINT) und die Personal- und Organisationsentwicklung.

Welche konkreten Massnahmen sind geplant, um den Frauenanteil unter Studierenden in Fachbereichen mit einer starken Untervertretung zu erhöhen?

Die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann und damit auch die Erhöhung des Anteils Frauen in Fachbereich mit einer starken Untervertretung wird auch in der Periode 2025–2028 ein prioritärer Schwerpunkt des Bundes und der Schweizerischen Hochschulkonferenz sein. Er ist in die Mehrjahresplanungen 2025–2028 von swissuniversities, des ETH-Bereichs und des SNF und Innosuisse eingeflossen. Die Hochschulen sehen über ihre Aktionspläne zahlreiche Massnahmen vor, um mehr Frauen in MINT-Studien zu bringen und zu halten (Interaktion mit Gymnasien und Schulen, Curricula Management, Mentoring und Coaching während des Studiums, Monitoring, etc.).

PgB «Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit: Stärkung der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen»

Im Zusammenhang mit dem von der SHK für die Periode 2025–2028 vorgesehenen projektgebundenen Beiträge (PgB) für das Programm «Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit: Stärkung der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen» ist als explizites Ziel aufgeführt, innovative und wirksame Massnahmen zur Minderung der horizontalen Segregation vorzubereiten, um den Anteil Frauen unter Studierenden in Fachbereichen mit einer starken Untervertretung bis Ende 2028 deutlich zu erhöhen. Elementar ist auch, mit geeigneten Massnahmen ebenfalls den Anteil der Männer in stark frauendominierten Fachbereichen bis Ende 2028 nachweislich zu erhöhen. swissuniversities wird den ausformulierten Antrag zu den Massnahmen für die neue Periode Ende November 2023 einreichen.

Eine ganz besonders wichtige Rolle bei der Erhöhung des Anteils Frauen im MINT-Bereich spielen die Akademien der Wissenschaften.

[MINT Förderung | Akademien der Wissenschaften Schweiz \(akademien-schweiz.ch\)](https://www.akademien-schweiz.ch)

Die Akademien nehmen im Rahmen der BFI-Botschaft ein Mandat für die Förderung von MINT-Kompetenzen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) bei Kindern und Jugendlichen, insbesondere auch die Sensibilisierung und Förderung von Mädchen wahr. Diese findet in Form von ausser-schulischen und vielseitigen Projekten statt, wobei ein besonderer Fokus auf die Digitalisierung gerichtet ist. In der vom Bund über ein spezifisches Mandat unterstützten MINT-Nachwuchsförderung der Akademien der Wissenschaften Schweiz werden verschiedene Ansätze verfolgt. Zu nennen ist das Programm SwissTecLadies, das generell auf das Wecken des Interesses für MINT-Disziplinen ausgerichtet ist, und im Speziellen auf die gezielte Förderung von Mädchen auf deren Vorbereitung auf eine Karriere in technischen Disziplinen. Das SwisstedLadies Network bietet jungen Frauen in Ausbildung sowie berufstätigen Frauen die Möglichkeit, sich auszutauschen und im Beruf weiterzukommen. Hier ist auch das Instrument der «Role Models» und Mentoring zu nennen.

[Nationales Netzwerk MINT-Bildung 2021–2024 | FHNW \(P10\)](#)

Im Rahmen der projektgebundenen Beiträge (PgB) 2017–2020 wurde ein nationales Netzwerk zur Förderung der MINT-Bildung bzw. der hochschultypenübergreifenden Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen im Bereich MINT aufgebaut. Dieses Netzwerk wird in der Weiterführung des Programms in den Jahren 2021–2024 ausgebaut. Das Programm «Weiterführung und Ausweitung nationales Netzwerk zur Förderung der MINT-Bildung – hochschultypenübergreifende Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen» wird durch projektgebundene Beiträge des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) unterstützt.

[Kenntnisse vertiefen – BFS-Erhebung zur sozialen und wirtschaftlichen Lage der Studierenden mit Vertiefung zu den Rahmenbedingungen im MINT-Studium](#)

Im Rahmen der nächsten Erhebung für die soziale und wirtschaftliche Lage der Studierenden (SSEE) des BFS wurde entschieden, die Gender-Segregation in den MINT-Fächern genauer zu untersuchen. Bereits jetzt gibt es Anhaltspunkte zu Schwierigkeiten während des Studiums, wobei beispielsweise ein signifikant grösserer Mangel an Motivation bei den befragten Frauen gegenüber ihrer männlichen Studienpartnern in den Daten festgemacht werden kann. Es fehlen jedoch weitere wichtige Angaben zu den Rahmenbedingungen des Studiums, die dies allenfalls auch erklären könnten. Ein Fragemodul wird daher in der Befragung 2024 spezifisch auf diese Faktoren ausgerichtet sein, die übliche Untersuchungsgruppe wird gezielt mit Studentinnen in MINT-Fächern angereichert, damit aussagekräftige Resultate erwartet werden können.

[Postulat 22.3878 Bericht und Strategie zur Steigerung des Frauenanteils in MINT-Berufen](#)

Der Bundesrat wird im Rahmen der Umsetzung dieses Postulats u.a. die Frage beantworten, welche Massnahmen eingesetzt werden, um «den Frauenanteil in den Ausbildungsgängen und Hochschulen für MINT-Berufe zu steigern».

[Warum entwickelt sich die Chancengleichheit und tatsächliche Gleichstellung an den Schweizer Hochschulen und Universitäten so schleppend, obwohl es ein prioritärer Schwerpunkt ist? Wie wird das Instrumentarium angepasst, damit der prioritäre Schwerpunkt in der anstehenden BFI-Botschaft die Ziele rascher erreicht?](#)

Der Anteil der Frauen an den Hochschulen hat sich in den letzten 20 Jahren positiv entwickelt. Die Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren seit 2004 (Erhöhung um ca. 12 %, von 13 % im Jahr 2004 auf 26 % für das Jahr 2021) etwa sind stetig und erfreulich (siehe [swissuniversities, Anstellungen und Gesamtbestand 2019-2021](#)).

Die Gründe, weshalb die vielfältigen Massnahmen erst langfristig Wirkung erzielen, sind vielseitig. Wesentlich dabei ist, dass die Anzahl der Professuren und Leitungspositionen meist an unbefristete Verträge geknüpft sind und Fluktuationen auf dieser Ebene häufig an Emeritierungen gebunden sind. Dazu kommt, dass zwar mit der Massnahme über die Assistenzprofessuren mit Tenure Track mehr Frauen auf Professorebene befördert werden, dass die Schaffung solcher Positionen jedoch ebenfalls einer gewissen Zurückhaltung bedarf, um nicht die Karriereperspektiven für die nächste Generation entscheidend zu beschneiden. Obwohl ein Augenmerk auf die Gleichstellung gelegt werden muss, sollte dennoch das Prinzip der Chancengerechtigkeit gelten, das auch auf der Individualebene (und entsprechend unabhängig von Herkunft und Geschlecht) greift, und nicht ausschliesslich die systemische Ebene in den Blick genommen werden. Um dennoch gezielt Frauen zu fördern und umgekehrte Diskriminierungen zu verhindern, braucht es einen etwas längeren Prozess.

Schaut man sich die Entwicklungen im Gendermonitoring an, so bleibt in der Tat noch einiges zu tun. Positiv ist, dass die Gleichstellung im Durchschnitt mit Blick auf die zuletzt evaluierte Zeitspanne 2019–2021 bei den Berufungen erreicht werden konnte (Pro memoria für die Jahre 2019–2021: Ende 2021 sind 26 % der Professuren an universitären Hochschulen von Frauen besetzt. Diese machen 41 % der Professorinnen und Professoren aus, die in den Jahren 2019 bis 2022 eingestellt wurden. Der Anteil erreicht 52 % bei den Assistenzprofessorinnen und -Professoren mit Tenure Track). Zeit braucht ebenfalls der anvisierte Kulturwandel hin zu einem besseren Arbeitsumfeld, wie es auch mit dem breiten Ansatz des geplanten PgB-Programms angedacht wird.

Ein weiterer Hebel liegt bei der Leistungsevaluation, die bei der Personalförderung zum Tragen kommt. Mit DORA (Declaration on Research Assessment) und der Nachfolge-Aktion CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment), die u.a. sowohl von swissuniversities als auch vom SNF unterzeichnet wurden, wird der Blick auf die diversen akademischen Outputs geöffnet. Der SNF hat im Herbst 2022 ein neues standardisiertes Format für Lebensläufe eingeführt, das die Sichtbarkeit und den Wert von Forschungstätigkeiten, die nicht zu Publikationen führen, anerkennt und berücksichtigt. So wird der einseitige Wettbewerb und Wettlauf um möglichst viele Publikationen zurückgedrängt, Parameter der Impact Factor werden nicht mehr berücksichtigt.

All diese Massnahmen und Engagements zielen auf eine nachhaltige Optimierung der Rahmenbedingungen und gegen eine einseitiges Leistungsdenken ab und sollen damit unter Einhaltung der Qualität (oft als Exzellenz bezeichnet) als wichtigstes Kriterium wissenschaftlicher Leistung diversere Lebenssituationen und Arbeitskontexte begünstigen. Dafür braucht es Zeit.

Zu den neuen Massnahmen gehören die Auflagen, die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in den bundesfinanzierten Institutionen als prioritäre Ziele in den jeweiligen Strategien für 2025–2028 einzubauen, die nun als Zahlenwerte festgeschriebenen Indikatoren für den Zielwert an Professorinnen und Frauen in Leitungspositionen im ETH-Bereich, sowie die vorgesehenen Zielwerte, die mit den einzelnen Hochschulen im Rahmen des nächsten PgB-Programms «Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit: Stärkung der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen» im Zusammenhang mit der vertikalen Segregation vereinbart werden.

Welche gesetzlichen Grundlagen müssten wie angepasst werden, damit eine Koppelung von gleichstellungspolitischen Standards für die Hochschulfinanzierung und die Drittmittelvergabe möglich wäre?

Hochschulfinanzierung über die Grundbeiträge: Bei der Hochschulfinanzierung müsste [Art. 51](#) des Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes (HFKG) angepasst werden. Diese Zieldimension wäre wohl weder in Anteil Lehre (Abs. 2) noch Anteil Forschung (Abs. 3) unterzubringen. Entsprechend würde ein neuer Absatz notwendig. Da es sich hierbei aber um ein Kriterium handelt, das keine einfache objektivierbare und für alle gleich handhabbare Bemessung ermöglicht, bietet es sich kaum als Finanzierungskriterium an. Als Bemessungskriterien bei der Verteilung der sog. Subsidiären Grundbeiträge nach HFKG wären allzu spezifische Normvorgaben nicht geeignet und auch nicht zielführend, da Grundbeiträge nach HFKG nicht zweckgebunden sind und für das Verteilungsmodell grundsätzlich nur einfach operationalisierbare und kostenrelevante Faktoren als Bemessungskriterien in Frage kommen würden (z.B. Anzahl Studierende und Studienabschlüsse).

Drittmittelvergabe: Bei der Drittmittelvergabe regelt das Bundesgesetz über die Förderung der Forschung und der Innovation (FIFG) die Zuständigkeiten für die hier relevanten Förderorgane SNF, Innosuisse und Akademien. Gemäss [Artikel 6](#) (Abs. 2) FIFG fördern sie in der Erfüllung ihrer Aufgaben «die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau».

Die Frage nimmt die Förderagenturen in den Blick, so hier als Beispiel vorgebracht den SNF. Dieser legt unter Berücksichtigung der ihm zugewiesenen Aufgaben und Zuständigkeiten die Instrumente und die Form der Förderung selber fest. Für die Beurteilung der Qualität eines Projekts oder einer Person werden nicht die Hochschulen selbst evaluiert, sondern es werden die Kompetenzen der Gesuchstellenden geprüft. Deshalb ergeben sich Fragen zur Umsetzung und Stringenz, wenn für die Vergabe von Drittmitteln, die an individuelle Forschende gehen, die Erfüllung von Gleichstellungsvorgaben durch die Hochschule finanzrelevant würde. Wollte man die Eligibilität von Hochschulen (und ihren Angehörigen) an gleichstellungspolitische Standards knüpfen, wäre eher der Weg über die Akkreditierung zu prüfen. Der SNF und die anderen Förderorgane haben selber die Möglichkeit, auf der Ebene von Projekten oder für Förderung von Personen genderspezifische Massnahmen zu ergreifen.

Bemerkung zu den für Horizon Europe an die Drittmittelvergabe geknüpften Gender Equality Plans (siehe unten): Die Hochschulen verfügen fast ausnahmslos über sog. Aktionspläne zu Gleichstellung, Diversität und Inklusion. Diese Aktionspläne wurden spätestens im Rahmen des PgB Programms P-7 «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» (2017-2020) erarbeitet und fortlaufend weiterentwickelt. Die Aktionspläne werden heute vollumfänglich über hochschuleigene Mittel finanziert. In den meisten Fällen sind die Aktionspläne in den strategischen Dokumenten der Hochschulen (bspw. in Leitbildern, Leistungsvereinbarungen) verankert. Die Prozesse zur Erstellung und Abnahme der jährlichen Tätigkeitsberichte werden laufend überarbeitet.

Da sich viele Hochschulen – in erster Linie die in der internationalen Forschung tätigen Institutionen – bei der Weiterentwicklung ihrer Aktionspläne seit 2022 nicht nur an den eigenen prioritären Inhalten, sondern auch an den Vorgaben der Europäischen Kommission orientieren, erfüllen einige der aktuellen Aktionspläne bereits die Voraussetzungen für Gleichstellungspläne als Zulassungskriterium des europäischen Forschungsförderungsprogramms «Horizon Europe». Teilweise wurden bestehende bzw. frühere Aktionspläne bereits ganz durch einen «Horizon Europe Gender Equality Plan (GEP)» abgelöst (so bspw. an der UZH). Im Rahmen des geplanten PgB-Programms zur Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit (2025–2028) werden die Rolle und die Entwicklung der Aktionspläne erneut diskutiert und ggf. weiterentwickelt werden.

Der SNF spricht sich in seinem Mehrjahresprogramm 2025–2028 für die Etablierung von nationalen Gleichstellungsstandards aus und will darauf hinwirken. Wesentliches Element dabei wäre ein Monitoring und damit verbundene Anreize und Sanktionen. Zudem befürwortet er die Auszeichnung von Hochschulen, die Gleichstellungsstandards erfüllen (analog zu Athena Swan Charter).

swissuniversities erinnert in der Strategischen Planung 2025–2028 daran, dass die Einbeziehung dieser Aspekte in die institutionellen Strategien noch neu ist. Daher ist es wichtig, diese Themen breit, strukturell und nachhaltig zu verankern, die Bemühungen fortzusetzen und die Fortschritte zu bewerten, was im Rahmen der periodischen Akkreditierungsprozesse erfolgt. Zentral bleiben in jedem Fall die Verankerung der Aktionspläne bzw. GEP in die strategischen Dokumente der Hochschulen sowie insbesondere die effektive Umsetzung, Überprüfung und ständige Verbesserung der in den Aktionsplänen bzw. GEP beschriebenen Prozesse und Massnahmen.

Internationaler Kontext: Gender Equality Plans (GEP) als Voraussetzung bei Horizon Europe

Eine Koppelung von gleichstellungspolitischen Standards für die Drittmittelvergabe wird von der European Commission durch die sogenannten Gender Equality Plans als Eligibilitäts-Kriterium für den Erhalt von Fördergeldern vorgenommen: Auf europäischer Ebene werden für Horizon Europe vier Anforderungen eingeführt. Zunächst müssen die Institutionen auf ihrer Website ein Dokument veröffentlichen, das klare Gleichstellungsziele sowie Aktionen und Massnahmen zur Erreichung dieser Ziele enthält (1). Darüber hinaus müssen Ressourcen bereitgestellt und Kompetenzen zum Thema Gleichstellung aufgebaut werden (2), eine Datenerhebung eingeführt werden, um die Fortschritte, die gemacht werden oder nicht gemacht werden, zu evaluieren (3), sowie Schulungen angeboten werden, um das Verständnis und das Wissen über gleichstellungsrelevante Themen zu erhöhen (4).

In welcher Form könnten verbindliche Standards zur gezielten Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit als Voraussetzung für die Akkreditierung und demzufolge für finanzielle Bundesmittel eingeführt werden?

Die Akkreditierungsvoraussetzungen gemäss dem seit dem 1.1.2015 in Kraft gesetzten Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (HFKG) sehen bereits vor, dass die Qualitätssicherungssysteme der Hochschulen u.a. sicherstellen müssen, dass die Aufgaben an den Hochschulen so erfüllt werden, dass die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau gefördert werden (Art. 30 Abs. 1 Bst. a Ziff. 5; vgl. auch Qualitätsstandard 2.5, Anhang zur Akkreditierungsverordnung HFKG). Diese Voraussetzung zeigt Wirkung: Bis Ende 2022 wurden 10 Hochschulen, d.h. 20 % der akkreditierten Institutionen, im Rahmen der institutionellen Akkreditierung Auflagen zur Chancengleichheit und Gleichstellung ausgesprochen, die innerhalb einer in den Entscheiden festgelegten Frist erfüllt werden müssen und von den Akkreditierungsinstanzen überprüft werden. Aufgrund der Gültigkeitsdauer der Akkreditierung von sieben Jahren werden die Qualitätssicherungssysteme der Hochschule wiederkehrend geprüft und somit auch die Erreichung und Wirksamkeit der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele sichergestellt.

Die institutionelle Akkreditierung überprüft nicht konkrete Inhalte, sondern ob eine Hochschule über ein wirkungsvolles Qualitätssicherungssystem verfügt. Im Bereich Chancengleichheit soll dieses die Gewähr dafür bieten, dass «die Aufgaben so erfüllt werden, dass die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau gefördert werden», und dies sowohl für das Personal als auch für die Studierenden. Dabei werden bereits Ziele und Umsetzung der Aktionspläne an den einzelnen Hochschulen überprüft. Der Schweizerische Akkreditierungsrat (SAR) prüft derzeit Möglichkeiten und Grundvoraussetzungen einer generellen Überarbeitung der Formulierung dieses Standards, um in einer Konkretisierung handfestere Instrumente, Ziele, Prüfmassnahmen und Indikatoren herauszuarbeiten. Die Einführung neuer und erweiternder Standards wäre hingegen nicht im ursprünglichen Sinne der Akkreditierung – die möglichst schlank und gleichzeitig auf alle Hochschultypen anwendbar sein soll – und wäre in diesem Fall auch juristisch problematisch, da die Personalpolitik in die Autonomie der Hochschulen und ihren Trägerschaften, d.h. vornehmlich der Kantone, fällt.

Eine allgemeine Evaluation der Akkreditierung anfangs der nächsten BFI-Periode 2025–2028 von Seiten der SHK soll die Überprüfung und Überprüfbarkeit der gesetzlich verankerten Voraussetzungen für eine Akkreditierung näher ausleuchten.

Wie präsent sind Gender Studies und Genderforschung an den Schweizer Hochschulen und wie haben sie sich in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte mit Angabe der Anzahl und Bezeichnung der Lehrstühle sowie nach Universitätsstandorten)

- Die Entwicklung der Gender Studies ist auf der [Website des Gender Campus](#) beschrieben. Erste Lehrstühle und Institute wurden in den 1990er Jahren geschaffen. Die Entwicklung der Geschlechterforschung wurde u.a. über Bundesbeiträge im Rahmen der Bundesprogramme/SUK-Programme 2000 bis 2016 (Projektgebundene Beiträge) vorangetrieben.
- «Heute bieten fast alle Schweizer Universitäten und zahlreiche Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen Lehrveranstaltungen in Geschlechterforschung an. Diese reichen von einfachen Einführungsmodulen über obligatorische Kurse für alle Studierenden bis zu spezifischen Studienprogrammen auf Bachelor- und Masterstufe. Auch die verschiedenen deutsch- und französischsprachigen Doktoratsprogramme wachsen stetig – auch wenn die finanziellen Mittel nicht überall synchron mitwachsen. Die Geschlechterforschung ist heute an den Schweizer Universitäten in unterschiedlichem Masse institutionalisiert und vielfältig und auf hohem Niveau. (...) ([Website Gender Campus](#))
- Mit dem am 2. Juni 2023 vom Bundesrat lancierten NFP «Gendermedizin und -gesundheit» mit einem Budget von 11 Millionen Franken soll eine Wissensbasis für den Einbezug von Geschlechts- und Genderaspekten in die medizinische Forschung, die Medizin und die Gesundheitsversorgung in der Schweiz geschaffen werden.
- Auf der Website des Gender Campus ist eine [Liste der Institutionen/Institute](#), die Genderforschung betreiben, einsehbar. Die Liste zeigt, dass insbes. an universitären Hochschulen entsprechende Strukturen vorhanden sind. Exemplarisch (aber nicht abschliessend) werden nachfolgend einige (grössere) Strukturen aufgeführt:
 - Zentrum Gender Studies, UniBas
 - Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung IZFG, UniBern
 - UZH, Asien-Orient Institut, Gender Studies
 - Centre en études genre CEG, UniL
 - Fachbereich Gender und Diversity, HSG
 - Gender Centre, Graduate Institute IHEID
 - Etudes genre, UniGe
- Eine Übersicht über die Anzahl Lehrstühle oder Vollzeitstellen ist nicht vorhanden; eine Suche mit dem Stichwort «Prof» auf der [Personen-Datenbank](#) des Gender Campus ergibt jedoch 126 Treffer, darunter 44 Personen mit einem expliziten Fokus «Gender Studies».
- Um die Perspektive zu erweitern und weitere Grundlagen/Wissen zu schaffen, die die Voraussetzung für die Umsetzung der Gleichstellung bilden, richten die Hochschulen themenspezifischen Professuren ein. Beispiele:
 - An der Universität Zürich wurde ein Lehrstuhl für Gendermedizin neu geschaffen, der bis spätestens anfangs 2024 besetzt werden soll.
 - An der Universität Basel wurde per 1. Januar 2023 eine neu geschaffene Professur für Geschlechterforschung und Digitalisierung besetzt.
- Die Angebote der Hochschulen im Bereich der Ausbildung sind zentral, damit die Erkenntnisse im Bereich der Gender Studies in die Ausbildung der Studierenden / künftigen

Forschenden fliessen und in der Folge breit Anwendung finden – auch ausserhalb der Disziplin der Gender Studies. Hier besteht weiter Potential. Siehe dazu die strategische Planung von swissuniversities 2025–2028: Die Hochschulen setzen sich weiterhin ein für eine «systematische Verankerung der thematischen und personellen Diversität in der Lehre und in Forschungsprojekten (...)» (S. 40).

- Das aktuell laufende PgB-Programm P7 «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung» unterstützt den Wissenstransfer und die Umsetzung, bspw. durch die Entwicklung entsprechender Curricula: [Fachdidaktik und Diversität](#), [Sex & Gender Integration in the Swiss Medical Curriculum](#), [Gender Health and Medicine](#), [Sex and Gender Integration in the Bachelor Curricula of Nursing, Physiotherapy and Occupational Therapy](#), [Differenzsensible Lehre – analog, hybrid, online](#)

Hat das SBFI analysiert, ob es seitens der Universitäten eine Nachfrage nach neuen Lehrstühlen gibt und wenn ja, welche Möglichkeiten hat das SBFI, um die Anzahl der Lehrstühle in Zusammenarbeit mit den Kantonen zu erhöhen?

Die Hochschulen sind bei der Frage der Einrichtung und Führung von Lehrstühlen und Professuren autonom, so auch im Bereich der Gender Studies und Genderforschung. Das SBFI hat keine umfassende Analyse durchgeführt, zumal der Bund über keine Kompetenzen verfügt, Lehrstühle auf der Grundlage des HFKG einzurichten oder zu erhöhen. Die Einrichtung von Lehrstühlen ist in der Kompetenz der Hochschulen. Entsprechend gibt es keine gesetzlichen Grundlagen, die eine Festlegung von Lehrstühlen an Hochschulen ermöglichen. Falls Hochschulen Lehrstühle errichten, beteiligt sich der Bund aber im Rahmen seiner Grundbeiträge nach HFKG an den anrechenbaren Kosten.

Wann wird swissuniversities über die Genderforschung an Hochschulen informieren?

Im Rahmen ihrer strategischen Planung 2025–2028 hat swissuniversities unterstrichen, inwiefern das Vorhandensein wissenschaftlicher Grundlagen aus verschiedenen Bereichen und namentlich den Rechtswissenschaften, der Soziologie, der Anthropologie, Psychologie und den Gender Studies ein wichtiger Faktor für die zukünftige Entwicklung der Aktionspläne für den Bereich Chancengleichheit, Diversität und Inklusion und weitere Strategien der Hochschulen ist. Dementsprechend werden die Hochschulen auch in den Jahren 2025–2028 ihre Bemühungen fortsetzen und dabei auch die Einrichtung weiterer themenspezifischer Lehrstühle zu Geschlechterforschung prüfen. Übergreifendes Ziel ist die systematische Verankerung der Diversität, nicht nur in den Strukturen und der Organisation der Hochschulen, sondern eben auch in Lehre und Forschung. Die strategische Planung von swissuniversities nennt unter den Massnahmen bspw. die Durchführung von Forschungsarbeiten, um die Hindernisse für die Gleichstellung zu analysieren, oder die Schaffung von Grundlagen, um bspw. Kampagnen gegen Belästigung und Diskriminierung durchzuführen.

Die Genderforschung an Hochschulen ist auf der [Plattform Gender Campus](#) gut dokumentiert. Die Plattform führt Studienangebote der Gender Studies auf und bildet auf der Datenbank «Doing Research» relevante Personen, Projekte und Dokumente ab (siehe Antwort zur Frage oben zu Gender Studies an den Hochschulen).

19.06.2023