

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 157-2019
Vorstossart: Postulat
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2019.RRGR.193

Eingereicht am: 07.06.2019

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Imboden (Bern, Grüne) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 7

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 1271/2019 vom 20. November 2019
Direktion: Erziehungsdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Annahme**



Mehr Gleichstellung an der Berner Fachhochschule

Die Regierung wird gebeten, zusammen mit der Berner Fachhochschule folgende Anliegen zu prüfen:

1. Bei Neuanstellungen im Bereich Dozierende hat das Geschlechterverhältnis in etwa jenem der unteren Stufe zu entsprechen.
2. Der Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen ist zu erhöhen.
3. Der Geschäftsbericht der Fachhochschule ist mit den relevanten Genderkennzahlen zu ergänzen (z. B. Anzahl Professorinnen/Dozentinnen oder Frauenanteil in den Departementen).
4. Im Bereich der Nachwuchsförderung ist der weibliche Nachwuchs mit geeigneten Mitteln zu fördern.
5. Es ist sicherzustellen, dass auch nach Auslaufen der Bundesfinanzierung 2020 das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann fortgesetzt wird.

Begründung:

An den Berner Fachhochschulen sind ungefähr die Hälfte der Studierenden Frauen. Wie das Genderreporting der Berner Fachhochschule für 2017 (basierend auf den Daten des Bundesamts für Statistik) zeigt, bestehen grosse Unterschiede in den Fachbereichen/Departementen. So sind Männer in folgenden Fachbereichen stärker vertreten: Technik und IT (Departement TI); Architektur, Holz und Bau (Departement AHB); Sport (EHSM Magglingen); Land- und Forstwirtschaft (Departement HAFL); Wirtschaft (Departement Wirtschaft). An den Departementen Gesundheit und Soziale Arbeit sind Frauen in der Überzahl. An den Künsten (HKB) ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen.

Auf der Ebene der Dozierenden ist der Frauenanteil aber deutlich tiefer und liegt im Durchschnitt bei 33,6 Prozent, bei den festangestellten Dozierenden mit einem Pensum von mehr als 50 Prozent gar nur noch bei 20,5 Prozent. So ist die Zutrittswahrscheinlichkeit zu Führungspositionen im wissenschaftlichen Bereich für Männer doppelt so hoch wie für Frauen.

Auch in internen Führungsfunktionen sind Frauen untervertreten.

An der BFH findet in den kommenden Jahren ein Generationenwechsel bei den Dozierenden statt. Dies ist eine Chance, den Frauenanteil zu erhöhen. Das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen, ist deshalb bei der Rekrutierung und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu berücksichtigen.

Antwort des Regierungsrates

Der Regierungsrat begrüsst die inhaltliche Stossrichtung des Postulats. Dieses benennt wichtige Themen respektive strategische Felder, welche im Leistungsauftrag des Regierungsrates des Kantons Bern an die Berner Fachhochschule (BFH) 2017-2020¹ bereits enthalten sind und von der BFH vorangetrieben werden. Der Regierungsrat legt grossen Wert darauf, dass dieser Fokus auch künftig beibehalten und weiterentwickelt wird.

Die Umsetzung von Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erfolgt gestützt auf den Leistungsauftrag an die BFH, die BFH-Strategie und den Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020. So führt der Leistungsauftrag als Ziel 3.2.3 für die Leistungsperiode 2017-2020 auf, dass «die BFH die Chancengleichheit fördert und Massnahmen weiterführt, die zur Erhöhung des untervertretenen Geschlechts auf allen Hierarchiestufen und in den Studiengängen führen».

Nachfolgend wird auf die einzelnen Punkte des Postulats eingegangen.

Zu Punkt 1:

Im Rahmen des aktuellen Leistungsauftrags verfolgt die BFH das Ziel, den Anteil festangestellter Dozentinnen auf Stufe Gesamtinstitution (in Vollzeitäquivalenten VZÄ) bis 2020 von 26% (2016) auf mind. 35% zu erhöhen (Ziel 3.2.3). 2018 betrug der Frauenanteil auf dieser Stufe 30%. Damit die unterschiedliche Ausgangslage der Departemente mitberücksichtigt wird, werden BFH-intern diese generellen Zielwerte auf die einzelnen Departemente heruntergebrochen. Es zeigt sich in

¹ https://www.rr.be.ch/rr/de/index/rrbonline/rrbonline/suche_rrb/beschluesse-detailseite.gid-8a261f68d8034f85a00e2b7d93d6becc.html

einzelnen Departementen (z.B. Technik und Informatik oder Gesundheit), dass die Geschlechtervertretung bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden noch unausgewogener ist als bei den Dozierenden. Eine differenzierte Betrachtungsweise ist deshalb unerlässlich.

Im Sinne des Anliegens der Postulantin sind grundsätzlich zur Erreichung der Ziele die für jedes Departement geeignetsten Massnahmen auf all jenen Hierarchiestufen und in jenen Fachbereichen einzuleiten, die noch ein sehr unausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Unabhängig von der Position wird bei Neuanstellungen das Geschlechterverhältnis stets als ein Kriterium mitberücksichtigt.

Zu Punkt 2:

Der aktuelle Leistungsauftrag setzt der BFH das Ziel, den Anteil Frauen auf Leitungsstufe (Schulrat, Fachhochschulleitung und Departementsleitungen) bis 2020 von 24% (2016) auf mind. 30% zu erhöhen (Ziel 3.2.3). 2017 betrug der Frauenanteil auf erwähnter Stufe 26%. Der Frauenanteil auf der obersten internen Führungsstufe, der Fachhochschulleitung, konnte 2018 im Zuge der erstmaligen Besetzung der neuen Vizerektorate Lehre und Forschung sowie anlässlich der Neubesetzungen von zwei Departementsleitungen von 12.5% auf 41.7% erhöht werden.

Darüber hinaus sind Vorgesetzte im Rahmen der Personalgewinnung an der BFH explizit angehalten, in Bereichen mit einem geringen Frauenanteil, alternative Kombinationen von Fachgebieten und Arbeitsformen (z.B. Teilzeit, Job Sharing, etc.) zu prüfen, um Frauen vermehrt anzusprechen. Die Stellen werden bewusst mit Blick auf diese Aspekte ausgeschrieben und die oder der Delegierte für Chancengleichheit des Departements sind in das Wahl- und Stellenbesetzungsverfahren einbezogen.

Zu Punkt 3:

Eine Ergänzung des Geschäftsberichts der BFH mit den relevanten Genderkennzahlen ist bereits geplant und wird ab dem Geschäftsbericht 2019 umgesetzt. Dem Begehren der Postulantin wird dementsprechend nachgekommen.

Zu Punkt 4:

Die Chancengleichheit wurde in der Personalpolitik und in den neuen Vorgaben zu den Fördermodellen der BFH verankert, nicht zuletzt auch aus dem Eigeninteresse der Hochschule, vielversprechende Talente für den eigenen Nachwuchs in Lehre, Forschung und Leitungsfunktionen nicht zu verlieren, sondern zu entwickeln und zu fördern. Daher ist in den Zielvorgaben der BFH-Strategie verankert, an allen Departementen und in den zentralen Diensten der BFH die Karriere von Frauen mit geeigneten Massnahmen aktiv zu fördern. Konkret sieht die Strategie vor, dass zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Care-Aufgaben sowie von Beruf und Studium in Anspruch genommen werden können. Von den Angeboten sollen Nachwuchskräfte, insbesondere der weibliche Nachwuchs, profitieren, und sie sollen ermutigt werden, eine Laufbahn in Lehre und Forschung weiter zu verfolgen oder nach einer beruflichen Tätigkeit im Praxisfeld für einen nächsten Karriereschritt an die BFH zurückzukehren. Diese gezielte Förderung sollte sich auf die lange Sicht auch positiv auf das Geschlechterverhältnis bei den Dozierenden auswirken.

Zu Punkt 5:

Der Regierungsrat stellt insgesamt fest, dass es im Hinblick auf die Zielerreichung bei der Gleichstellung von Frau und Mann an der BFH noch einiges an Verbesserungspotential gibt. Darum ist davon auszugehen, dass die Themen Diversität, Chancengleichheit und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in den nächsten Leistungsauftrag an die BFH für die Periode 2021-2024 wiederum berücksichtigt werden. Eine Fortsetzung der Anstrengungen auf diesem Gebiet sollte daher unabhängig von einem Auslaufen der Bundesfinanzierung 2020 gewährleistet sein.

Der Regierungsrat beantragt dem Grossen Rat die Annahme des Postulats.

Verteiler

- Grosser Rat