

## Chancengleichheit an den Fachhochschulen

*Der vorliegende Beitrag beruht auf dem Referat von Dr. Rudolf Walser anlässlich der 5. Tagung des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie BBT.*

Seit der Einführung von Fachhochschulen ist der Frauenanteil stark gestiegen. In wichtigen Fachbereichen, die der Wirtschaft nahe stehen, bleibt der Anteil der Frauen aber weiterhin gering. Das gleiche Bild präsentiert sich bei den Berufsmaturitäten. Die Liste der am häufigsten ergriffenen Berufslehren zeigt, dass das Berufswahlverhalten nach wie vor geschlechtsspezifisch geprägt ist.

### **Position von economiesuisse**

Einen Königsweg an die Spitze von Unternehmen gibt es weder für Männer noch für Frauen. Es ist aber unbestritten, dass das Potenzial der Frauen an den Fachhochschulen und in der Wirtschaft noch besser ausgenützt werden muss. Dafür sprechen nicht nur demografische Überlegungen, sondern vor allem Gründe der Chancengleichheit und mögliche Innovationsgewinne für Wirtschaft und Gesellschaft (Diversity Management).

11. Juni 2007

Nummer 14

# dossierpolitik



## Fachhochschulabsolventinnen in Kaderpositionen – Stellung und Chancen

Wichtige Stellung von Fachhochschulabsolventen in der Wirtschaft

Die Wirtschaft hat bis zur Aufnahme der GSK-Schulen in das Fachhochschulgesetz 2005 über 60 Prozent der Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschulen aufgenommen. Sie weiss deshalb die besonderen Fähigkeiten dieser Studierenden, die in den Führungskadern unserer Unternehmen eine wichtige Stellung einnehmen, besonders zu schätzen:

- praktische Berufserfahrung
- erprobte Sozialkompetenz
- qualifizierte Tertiärausbildung

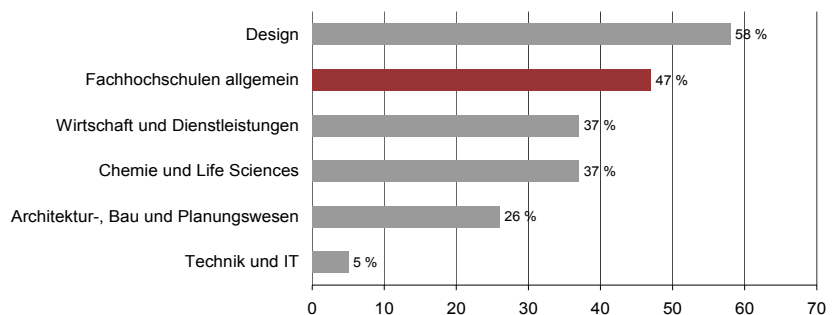
Das kommt auch in fast jedem Stelleninserat zum Ausdruck: Gesucht Ingenieur ETH oder FH. Dies zeigt die hohe Wertschätzung der FH-Absolventen. Fünf Jahre nach Studienabschluss haben 44 Prozent der FH- und 29 Prozent der Universitätsdiplomierten Führungsfunktionen übernommen.<sup>1</sup>

Tiefer Anteil von Frauen

Ein autoritatives Urteil über die besonderen Vorteile von Fachhochschulabsolventinnen zu geben, ist allerdings nicht so einfach. Zum einen ist der Frauenanteil bei den Fachhochschulabsolventen in den für die Wirtschaft wichtigen Ausbildungsgängen zum Teil immer noch relativ tief. Sie sind deshalb auch in den Leitungspositionen weniger anzutreffen. Zum andern hat die Einführung von Bologna an den Fachhochschulen im Wintersemester 2005/06 in der Wirtschaft zu einer gewissen Unsicherheit in Bezug auf die Einschätzung der neuen Bachelor- und Master-Studiengänge geführt. Ob die neuen Abschlüsse den vielfältigen Anforderungen der Wirtschaft trotz reduzierter Stundenzahlen und mehr Selbststudium entsprechen, ist noch offen. Schliesslich muss man sich stets vor dem Trugschluss der Verallgemeinerung hüten, wenn man sich bei der Beantwortung der gestellten Frage nur auf eigene Eindrücke und Einblicke stützen kann.

Seit der Einführung der Fachhochschulen vor zehn Jahren ist der Frauenanteil gestiegen. Er bleibt aber – auch im Vergleich zu den Universitäten – relativ klein.

### Der Frauenanteil an Fachhochschulen (2005/2006)



Quelle: Bundesamt für Statistik, Studierende an den Fachhochschulen 2005/06

Anstieg der Fachhochschuleintritte  
zu erwarten

### Frauenanteil an den Fachhochschulen

Der Frauenanteil an den Fachhochschulen ist seit deren Einführung vor rund zehn Jahren erfreulicherweise zwar stark angestiegen. Er ist aber in einigen wichtigen Fachbereichen immer noch relativ klein. 2005/06 lag der Frauenanteil der Studierenden im Architektur-, Bau- und Planungswesen bei 26 Prozent, bei der Technik und IT bei fünf Prozent, bei Chemie und Life Sciences sowie Wirtschaft und Dienstleistungen bei 37 Prozent und bei Design bei 58 Prozent. Auf alle Fachhochschulausbildungsrichtungen bezogen betrug der Frauenanteil 47 Prozent.<sup>2</sup> In den kommenden Jahren wird die Zahl der Fachhochschuleintritte auf Bachelor-Stufe gemäss den Bildungsperspektiven des Bundesamts für Statistik markant ansteigen. Dabei weist auch die Zahl der Studienanfängerinnen stark nach oben.<sup>3</sup> Dieses wich-

<sup>1</sup> Bundesamt für Statistik: Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen auf dem Arbeitsmarkt. Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2005, 2005.

<sup>2</sup> Bundesamt für Statistik: Studierende an den Fachhochschulen 2005/06.

<sup>3</sup> Bundesamt für Statistik: Studierende und Hochschulabsolventen: Szenarien 2005–2014.

tige Rekrutierungspotenzial muss von der Wirtschaft, insbesondere von den KMU, noch besser erfasst, genutzt und gepflegt werden. Hierzu könnten die Fachhochschulen durch Information, Kontaktstellen, Begegnungsseminare usw. selbst auch einen wichtigen Beitrag liefern.

#### Berufswahlverhalten

Berufswahlverhalten  
geschlechtsspezifisch geprägt

Interessant ist, dass sich diese Verteilung nach Fachrichtungen schon im Berufswahlverhalten auf der vorgelagerten Bildungsstufe beobachten lässt. 2005 betrug der Frauenanteil bei den Berufsmaturitäten insgesamt 44 Prozent; dominant ist er in der kaufmännischen Richtung, im gestalterischen sowie im GSK-Bereich. Bei den technischen Berufen beträgt er dagegen nur 12,2 Prozent.<sup>4</sup> Immerhin lässt dies im Vergleich zu heute eine Steigerung des Frauenanteils in Technik und IT erwarten. Die Liste der am häufigsten ergriffenen Berufslehren zeigt, dass das Berufswahlverhalten nach wie vor geschlechtsspezifisch geprägt ist. Mit Ausnahme des kaufmännischen Bereichs unterscheiden sich die am häufigsten ergriffenen beruflichen Grundausbildungen der Frauen deutlich von denjenigen der Männer. Junge Frauen entscheiden sich nach wie vor eher für Ausbildungen, in denen sie im Kontakt zu Menschen stehen (Handel, Verkauf, Heilberufe). Junge Männer bevorzugen dagegen häufiger Ausbildungen im technischen/naturwissenschaftlichen Bereich und im Baugewerbe.

Gleiche Chancen trotz  
unterschiedlicher Neigungen

In diesem Zusammenhang zeigt Muriel Meunier<sup>5</sup> von der Universität Genf in einer ökonomischen Untersuchung mit Daten aus der PISA-Umfrage 2000 über die Bildungsproduktion, dass das Geschlecht auch einen wesentlichen Einfluss auf den Lernerfolg auf der Primarstufe ausübt. Während Mädchen in der Sprache die Knaben regelmässig übertreffen, ist es bei Mathematik und Naturwissenschaften gerade umgekehrt. Man erinnert sich in diesem Zusammenhang unweigerlich an Immanuel Kant: „Der Mann ist leicht zu erforschen, die Frau verrät ihr Geheimnis nie.“ Es besteht aber sicherlich Grund zur Vermutung, dass sich diese unterschiedlichen Neigungen bei jungen Frauen und Männern auch auf den nachfolgenden Bildungsstufen und später auf dem Arbeitsmarkt auswirken. Wenn Frauen in gewissen Berufen und/oder Kaderstellungen weniger häufig anzutreffen sind, so hat dies offensichtlich eine Vorgeschichte. Es wäre töricht, dieses unterschiedliche Verhalten einfach ignorieren oder gar durch den Gesetzgeber korrigieren zu wollen. Entscheidend ist, dass die jungen Frauen bei der Verwirklichung ihrer Lebenspläne die gleichen Chancen haben wie die jungen Männer.

#### Einführung von Bologna

Bologna-Reform schafft Unsicherheiten  
bezüglich der Bewertung der Abschlüsse

Der Bologna-Vereinbarung (konsekutive Organisationsform mit Bachelor- und Master-Abschlüssen) liegt bekanntlich nicht eine saubere Analyse über die tatsächlichen oder vermeintlichen Defizite in der Gestaltung der Studien, der Abschlüsse, der Organisation der Hochschulen usw. zugrunde. Bologna ist auch nicht eine Reaktion auf studentische Ausbildungswünsche oder Anforderungen des Beschäftigungssystems. Die Initiative ging in erster Linie auf ein bei Bildungspolitikern und -bürokraten weit verbreitetes Gefühl zurück, es müsse etwas zur Stärkung des europäischen Hochschulraums getan werden.

Mit der Einführung von Bologna ist in der Wirtschaft eine gewisse Unsicherheit über den Wert der zukünftigen Bachelor- und Master-Diplome an den Fachhochschulen entstanden. Nicht nur findet der Übergang im Vergleich zu den Universitäten verspätet statt, sondern es gibt in Bezug auf die „Berufsqualifizierung“ der neuen Abschlüsse auch noch kein Erfahrungswissen. Zwei Aussagen mögen diese Unsicherheit beleuchten: „Bachelor-Absolventen sind eher unbrauchbar und kosten in den ersten Jahren eine Menge Geld“ (F. Brinken, CEO Starrag Heckert). „FH-Ingenieure sind schneller operativ tätig und haben oft einen grösseren Bezug zur Praxis“ (B. Siegrist, CEO Schweiter Technologies).

Die bisherigen Fachhochschuldiplome kannte man, und der Arbeitsmarkt konnte sie entsprechend bewerten. Da über das Bologna-System teilweise recht unterschiedliche Urteile zu hören sind, und zwar selbst aus Wissenschaft und Hochschule, trägt dies ohne

<sup>4</sup> Bundesamt für Statistik: Statistik der beruflichen Grundausbildung, 30. März 2006.

<sup>5</sup> Meunier, Muriel: Fonctions de production éducationnelle: Le cas de la Suisse, Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik 2006.

Zweifel zur Verunsicherung bei. Vor allem die von einzelnen universitären Hochschulen vertretene Meinung, der Bachelor-Abschluss sei nicht berufsqualifizierend bzw. nur ein „Übergangstitel“, hat da und dort Zweifel am Wert der neuen Abschlüsse aufkommen lassen. Es ist wichtig, dass diese Eindrücke rasch durch gute Abschlüsse und Leistungen der Fachhochschulabsolventen beseitigt werden.

### Unausgeschöpftes Frauenpotenzial

Bessere Nutzung des Potenzials von Frauen

Es ist unbestritten, dass das Potenzial der Frauen im Allgemeinen und der Fachhochschulabsolventinnen im Besonderen besser ausgenützt werden muss. Dafür sprechen nicht nur demografische Überlegungen, sondern vor allem Gründe der Fairness bzw. der Chancengleichheit und der wirtschaftlichen Effizienz.

Die demografischen Entwicklungen stellen bekanntlich hohe Anforderungen an den Arbeitsmarkt. Die schweizerische Erwerbsbevölkerung wird bis 2050 schrumpfen oder bestenfalls stagnieren, während die Nachfrage nach Arbeitskräften wegen der Alterung tendenziell zunehmen wird. Arbeit wird also zu einem Engpassfaktor der Produktion; umso wichtiger wird die Entwicklung der Arbeitsproduktivität. Dabei sind in erster Linie die Unternehmen gefordert. Aber auch die Wirtschaftspolitik hat einen Beitrag zu leisten. Zur Erhöhung sowohl der Arbeitsproduktivität als auch des Arbeitseinsatzes bieten sich ihr zwei Ansatzpunkte an:

- Stärkung des Humankapitals durch Förderung der Innovation von der Grundschule bis zur Fort- und Weiterbildung unter besonderem Einbezug der Frauen sowie die
- Erhöhung der Erwerbsquote durch einen stärkeren Arbeitseinsatz der Frauen.

Frauen im Bereich Wissenschaft und Technologie untervertreten

Da die Frauen länger leben, sind in erster Linie die Voraussetzungen für ihre Erwerbsbeteiligung zu verbessern. Durch ein erweitertes Angebot von Ganztageschulen und eine flächendeckende Kinderbetreuung für Klein- und Vorschulkinder soll es Frauen leichter gemacht werden, Beruf und Kinder zu vereinbaren. Dabei ist der Staat vor allem subsidiär gefordert. Gerade bei den Absolventinnen der Tertiärstufe ist die Kinderhäufigkeit wesentlich geringer als bei den übrigen Frauen. Die Frage, wie die bessere Vereinbarkeit von Arbeit, Privatleben und Familie zu organisieren ist, ist in erster Linie ein Entscheid der beiden Elternteile und weniger des Staates. Im internationalen Vergleich gehört die Schweiz bezüglich der Stellung der Frauen auf dem akademischen Arbeitsmarkt übrigens nicht zu den „Hinterwäldlern“, wie man in der Öffentlichkeit immer wieder hören kann, sondern zu den Spitzenreitern. Die Frauen sind jedoch im Bereich der Wissenschaft und Technologie stark untervertreten.<sup>6</sup>

### Chancengleichheit von Frauen

Kein Königsweg an die Spitze

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen in vertikaler und horizontaler Hinsicht stellt vielfältige Herausforderungen. Es trifft zu, dass je höher die Hierarchiestufe ist, desto weniger Frauen anzutreffen sind. So soll der Frauenanteil in der Schweizer Chefetage nach einer nicht nachprüfaren Quelle nur drei Prozent betragen.<sup>7</sup> Interessant ist, dass die Soziologin Elisa Streuli in ihrer Untersuchung über Lebenswege von Topmanagerinnen keine ausgeprägten geschlechtsspezifischen Diskriminierungen festgestellt hat, auch wenn Frauen in hochrangigen Positionen immer noch mit subtilen Formen der Infragestellung konfrontiert würden. Frauen müssten einfach gut sein, und dann hätten sie die gleichen Chancen oder sogar bessere.<sup>8</sup> Einen Königsweg an die Spitze von Unternehmen gibt es weder für Männer noch für Frauen. Aber für Frauen ist die konsequente, strategische Karriereplanung über Stabsfunktion, Linienverantwortung und schliesslich über einen Executive MBA in die Führungsverantwortung sicher noch weniger häufig anzutreffen als für Männer. Eine Ausnahme machen diesbezüglich nur der Finanzdienstleistungssektor und einige grössere Unternehmen. Immerhin gibt es erfreuliche Anzeichen. So sponsert Nestlé am IMD

<sup>6</sup> Bundesamt für Statistik: Wissenschaft und Technologie (W+T) in der Schweiz: Die Indikatoren „Frauen und Wissenschaft“ der EU, 15. Mai 2006.

<sup>7</sup> „Handelszeitung“ Nr. 10 vom 7.–13. März 2007.

<sup>8</sup> Streuli, Elisa: Mit Biss und Bravour — Lebenswege von Topmanagerinnen, Zürich 2007, zitiert nach „NZZ am Sonntag“ vom 11. März 2007.

Frauen durch intrinsische  
Motivation geleitet

ein „scholarship for women“, und der Frauenanteil an den EMBA-Studien, die auch an den Fachhochschulen einen immer wichtigeren Platz einnehmen, steigt. Ohne Zweifel gibt es aber in den Köpfen sowohl von Männern als auch Frauen nach wie vor tradierte Rollenmuster, die einer Gleichstellung auf allen Kaderstufen im Wege stehen.

Für Sonja A. Buholzer, eine bekannte Beraterin von Führungskräften aus Wirtschaft und Politik, ist es nur noch eine Frage der Zeit, bis sich die Karrieren von Männern und Frauen nicht mehr grundsätzlich unterscheiden. Sie konstatiert schon heute einen Paradigmenwechsel: „Endlosdiskussionen um Geschlecht und Gleichstellung seien vorbei. Immer entscheidender für den Erfolg sei eine fundierte und stringente Sachpolitik, vertreten von Persönlichkeiten mit Rückgrat, die unabhängig von Seilschaften ihren Weg der Überzeugung gehen, und dafür eigneten sich Frauen ganz besonders.“<sup>9</sup> Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass sich Frauen offenbar mehr von intrinsischen Motivationen (Freude an der Arbeit) als von äusseren Faktoren wie Status, Rang und Geld, die für Männer wichtiger sind, leiten lassen. Frauen haben auch eine tiefere „Wechselneigung“ und sprechen weniger auf Einkommensanreize an als Männer. Die Tendenz nimmt mit steigendem Ausbildungsgrad allerdings zu. Frauen sind auch mobil und vollziehen dabei häufiger einen Branchenwechsel als Männer. Beiden Geschlechtern eigen ist die Tendenz, Flexibilität in der zeitlichen Gestaltung der Arbeitsstelle mit höherer Treue zum Unternehmen zu belohnen.<sup>10</sup>

BFI-Botschaft: Massnahmen zur  
Förderung der Chancengleichheit  
im Hochschulbereich

Was die horizontale Mobilität angeht, so findet man Frauen in bestimmten wissenschaftlichen Bereichen wie Exakte und Naturwissenschaften und in bestimmten Wirtschaftssektoren der Privatwirtschaft (Bauwesen, Maschinen-, Metall-, Elektroindustrie) weit weniger häufig an als Männer. Die Gründe dafür sind vielschichtig, wie bereits oben angeführt worden ist. Soweit dies auf unterschiedliche Präferenzen der Frauen zurückzuführen ist, ist dies kein Problem. Es wäre dann eines, wenn die Frauen auf dem Weg in diese Berufe und Positionen auf unüberwindbare Hindernisse stiessen. Von daher verdienen die Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Hochschulbereich, wie sie die BFI-Botschaft vorsieht, besondere Unterstützung, weil sie nicht auf feste Quoten, sondern auf praktische Lösungen und auf Bewusstseinswandel abzielen.

„Erfreulicherweise breitet sich die  
Erkenntnis über den Vorteil von  
qualifizierten Frauen in der Wirtschaft  
immer mehr aus.“

#### Fazit

Die Stärkung des Frauenanteils an den Fachhochschulen ist gerade für die Wirtschaft von besonderem Interesse. Dafür sprechen nicht nur demografische Gründe, sondern vor allem die Notwendigkeit, Frauen stärker in die Innovationsprozesse aller Unternehmensbereiche einzubeziehen (Diversity Management). Das Management von Diversity wird immer mehr zu einem Instrument zur Erzielung von organisationalen Effektivitätsvorteilen. Der Bereich Technik und IT, wo der Frauenanteil noch stark zurückhängt, ist hier besonders gefordert.

Aufgrund ihrer Sozialisation haben Frauen – glücklicherweise – andere Eigenschaften als Männer. Wenn es zutrifft, dass Frauen

- erstens weniger korrumpierbar sind, weil sie weniger in Seilschaften eingebunden sind,
- zweitens ein Flair dafür haben, Allianzen zu schmieden, und
- drittens ethische und soziale Überlegungen stärker in ihr Handeln miteinbeziehen, so sind dies Eigenschaften, die Frauen für die Wirtschaft unentbehrlich machen.

Erfreulicherweise breitet sich die Erkenntnis über den Vorteil von qualifizierten Frauen in der Wirtschaft immer mehr aus. Die Zahl der Unternehmen, die auch für Frauen ein gezieltes Karrieremanagement betreiben, wächst. Und diejenigen Betriebe, die es noch nicht tun, werden bald realisieren, was ihnen damit verlustig geht. Denn Führungsfrauen seien – nochmals Sonja Buholzer – innovativ und würden oft mutig eigene Wege gehen. Wer kann es sich noch leisten, auf sie zu verzichten?

#### Rückfragen:

rudolf.walser@economiesuisse.ch

<sup>9</sup> Zitiert nach „Tages-Anzeiger“ vom 22. März 2007.

<sup>10</sup> Henneberger F./Sousa-Poza A. Arbeitsplatzstabilität und Arbeitsplatzwechsel in der Schweiz, 2.A. Bern/Stuttgart/Wien 2007.