

Projektgebundene Beiträge 2025-2028 nach HFKG

Projektantrag

(einzureichen durch swissuniversities bis 8. Dezember 2023)

Projekttitle:

Chancengerechtigkeit – Equité

Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen – *Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles*

1 Kurze Umschreibung des Projekts (in Deutsch oder Französisch; max. 20 Zeilen)

Die Förderung der Chancengerechtigkeit ist von transversaler strategischer Bedeutung für den Bildungs-, Forschungs- und Innovationsraum Schweiz. Die Schweizer Hochschulen haben daher in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche Massnahmen in den Bereichen Gleichstellung, Diversität und Inklusion initiiert und umgesetzt. Dennoch besteht weiterhin und auf allen Ebenen spezifischer Handlungsbedarf. Die Lösung der sich stellenden Herausforderungen bedingt sowohl strukturierte als auch bewegliche, den sich wandelnden gesellschaftlichen Entwicklungen und Gegebenheiten angepasste Massnahmen. Handlungsbedarf zeigt sich insbesondere auch in Bereichen, in denen das Talent- und Fachkräftepotenzial bislang nicht ausgeschöpft werden kann.

Die strategische Planung von swissuniversities als Gesamtschweizerische Hochschulpolitische Koordination 2025-2028 (GHK)¹ benennt bestehende Herausforderungen. Im Rahmen des Programms ‚Chancengerechtigkeit – Equité‘ erhalten die Hochschulen über Projekteingaben auf den Handlungsebenen ‚Betrieb‘, ‚Leistungsauftrag‘, ‚Third Mission‘, ‚Schulischer Bildungskontext‘ sowie in der Handlungslinie ‚Potenziale nutzen‘ die Möglichkeit, passende Lösungen umzusetzen.

Das Programm soll:

- die Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschulen und unter Berücksichtigung der darüber hinausgehenden Wirkungsbereiche stärken;
- die Chancengerechtigkeit als integralen Teil der Hochschulentwicklung verankern;
- mittels besserer Ausschöpfung des Talent- und Fachkräftepotenzials zur Stärkung des Wissens- und Forschungsstandorts Schweiz sowie der internationalen Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz beitragen.

¹ Verabschiedet vom Vorstand von swissuniversities am 28. April 2022 und zustimmend zur Kenntnis genommen von der Plenarversammlung von swissuniversities am 12. Mai 2022, zuhanden der Schweizer Hochschulkonferenz (SHK) eingereicht am 31. Mai 2022, https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische_Planung/Koordination_2025-28_-_Planung_swissuniversities.pdf

2 Beantragter Bundesbeitrag 2025-2028

20 Mio. CHF

**3 Anfangs- und Enddatum der beantragten Projektfinanzierung
(Beginn frühestens 1.1.2025, Ende spätestens 31.12.2028)**

01.01.2025 bis 31.12.2028

4 Projektleitung – Ansprechpartner/in für die SHK / SBFI und die Expert/innen

Name	Der oder die Präsident:in des Steuerungsausschusses übernimmt die Funktion der Projektleitung. Der Steuerungsausschuss und damit auch die Projektleitung werden in der 1. Hälfte 2024 durch den Vorstand von swissuniversities benannt und mandatiert. <i>ad interim</i> Projektleitung: Larcher Klee
Vorname	Sabina
Titel	Prof. Dr.
Adresse	Pädagogische Hochschule Thurgau Unterer Schulweg 3 Postfach 8280 Kreuzlingen 1
Telefon	071 678 56 01
E-Mail	sabina.larcher@phtg.ch

5 Projektkoordinator/in

Name	Schmidiger
Vorname	Patricia
Titel	Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Adresse	swissuniversities, Effingerstrasse 15, Postfach, CH-3001 Bern
Telefon	031 335 07 73
E-Mail	patricia.schmidiger@swissuniversities.ch

6 Kooperationspartner

Beitragsberechtigte Hochschulen und andere Institutionen des Hochschulbereichs (Liste siehe <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/hs/hochschulen/finanzierung-kantonale-hochschulen/projektgebundene-beitraege.html>)

Alle universitären Hochschulen (UH), alle kantonalen Universitäten und Eidgenössisch Technischen Hochschulen (ETH)

Alle öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen (FH)

Alle Pädagogischen Hochschulen (PH)

Die SHK hat in ihrem Vergabekonzept vom 1. November 2021 (190A/21) daran erinnert, dass ausschliesslich von PH getragene Projekte nur dann unterstützt werden, wenn die Erreichung der Ziele eines von der SHK definierten gesamtschweizerischen hochschulpolitischen Schwerpunkts den zwingenden Einbezug der PH erfordern sollte. Dies ist im Falle des vorliegenden Programms eindeutig gegeben. Die Förderung der Chancengleichheit, der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau und der Chancengerechtigkeit ist sowohl im HFKG (Art. 59 Abs. 2 Buchstabe e) als auch im Teilmandat des Hochschulrats vom 25. November 2021 (Dok. 158C/21) als Aufgabe von gesamtschweizerischer hochschulpolitischer Bedeutung bzw. als strategische Priorität von transversaler Bedeutung für den Bildungs-, Forschungs- und Innovationsraum Schweiz beschrieben. Die PH sind nicht nur, gleich den anderen Hochtysypen, verpflichtet, Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf all ihren hochschulinternen Ebenen zu stärken, sondern übernehmen zudem eine wichtige Rolle für die Entwicklung eines diversitätsbewussten, inklusiven und chancengerechten Bildungssystems.

Andere Institutionen des Hochschulbereichs

- Universitäre Fernstudien Schweiz, Brig (Fernuni Schweiz)
- Institut de hautes études internationales et du développement, Genève (IHEID)

Andere eidgenössische Institutionen des Hochschulbereichs

- Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB)
- Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen (EHSM)

Übrige Partner

- Staatssekretariat für Migration SEM (Handlungslinie «Potenziale nutzen – chancengerechter und chancengleicher Zugang von Geflüchteten zu den Hochschulen»)
- Weitere: Gemäss Angaben der zu fördernden Projekte.

7 Projektbeschreibung

Siehe Mandat Hochschulrat SHK vom 25.11.2021 (Dok. 190A/21, insb. Punkt 2.2)

7.1 Ausgangslage, Problemanalyse (Bisherige Projekte, Programme / Hintergrund / spezifische Fragestellungen, die das Projekt behandeln resp. lösen soll)

Die Förderung der Chancengerechtigkeit ist von transversaler strategischer Bedeutung für den Bildungs-, Forschungs- und Innovationsraum Schweiz und trägt massgeblich zur Exzellenz der Schweizer Hochschulen bei.

Diese verfolgen mit der Förderung der Chancengerechtigkeit u.a. ihren gesetzlichen Gleichstellungsauftrag. Massgebend hierfür sind:

- Das **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau** ([Gleichstellungsgesetz](#)) vom 24. März 1995 zur Konkretisierung der Verfassungsbestimmungen.
- Das **Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich** ([Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz](#), HFKG) vom 30. September 2011. Die Förderung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau wird als eine der Voraussetzungen für die institutionelle Akkreditierung genannt (Art. 30 Ziff. 1 Absatz a)² und ist als Aufgabe von gesamtschweizerischer hochschulpolitischer Bedeutung als Voraussetzung zur Ausrichtung von projektgebundenen Beiträgen definiert (Art. 59 Ziff. 2). Die im HFKG sowie im Leitfaden für die Akkreditierung enthaltenen Bestimmungen erlauben es zudem, neben der Gleichstellung von Frau und Mann und unter dem Begriff «Chancengleichheit» weitere Dimensionen von Chancengleichheit und Chancenungleichheit zu adressieren.
- Das **Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen** ([Behindertengleichstellungsgesetz](#), BehiG) vom 13. Dezember 2002.³
- Das **Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration** ([Ausländer- und Integrationsgesetz](#), AIG) vom 16. Dezember 2005 (Stand am 15. Oktober 2023)
- Das **Schweizerische Strafgesetzbuch** vom 21. Dezember 1937 ([Stand am 1. September 2023](#))

Die Hochschulen haben in den vergangenen Jahren sowohl mit Beiträgen des Bundes als auch mit Hilfe der Grundbeiträge bereits zahlreiche Massnahmen im Bereich Gleichstellung, Diversität und Inklusion initiiert und umgesetzt:

In den Jahren 2000-2016 unterstützte der Bund über die [Bundesprogramme Chancengleichheit](#) (2000-2012), das [Programm P-4](#) (2013-2016) der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) sowie das Bundesprogramm [Chancengleichheit an Fachhochschulen](#) (2013-2016) verschiedene Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern an universitären Hochschulen (UH) und Fachhochschulen (FH).

Mit Inkrafttreten des Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetzes (HFKG) 2015 wurde das Instrument Projektgebundene Beiträge auch für Pädagogische Hochschulen (PH) zugänglich. Das neu unter dem Dach von swissuniversities konzipierte Programm P-7 «[Chancengleichheit und Hochschulentwicklung](#)» (2017-2020/21) verfolgte das Ziel eines **ausgewogenen Geschlechterverhältnisses** und arbeitete auf eine **Kompetenzerweiterung zu weiteren Dimensionen der Diversität** an Hochschulen hin. Unterstützt wurden die Verankerung der Chancengleichheit durch das Instrument 'Aktionsplan' (Modul A) und hochschul- sowie hochschultypenübergreifende Kooperationsprojekte (Modul B). Zur Umsetzung der Projektziele standen 12 Mio. CHF Bundesmittel zur Verfügung.

² Cf. hierzu den [Leitfaden](#) der Schweizerischen Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung (AAQ) zur institutionellen Akkreditierung vom 1. Juli 2015, Stand 1. August 2018.

³ Cf. hierzu den Eintrag auf der Website von [swissuniversity](#).

Das derzeit laufende Nachfolgeprogramm P-7, «[Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung](#)» (2021-2024) fokussiert die **strukturelle Verankerung von Diversität & Inklusion** in Organisation, Lehre, Forschung und Entwicklung und fördert die **Kompetenzerweiterung zu allen Dimensionen der Diversität** an Hochschulen. Im Bereich ‚Entwicklung und Innovation‘ unterstützt das Programm Projekte, die ein hohes Transferpotenzial aufweisen, zudem werden im Rahmen eines Forums die Mitwirkung an gemeinsamen Aktivitäten, die Reflexion und der Transfer gefördert. Das Programm umfasst Bundesmittel in der Höhe von 5 Mio. CHF.

Die beschriebenen Programme und Massnahmen legen und legen eine Basis für Gleichstellung, Diversität und Inklusion⁴ an den Hochschulen. Auch sind erste Erfolge im Bereich des Kompetenzaufbaus und der Vernetzung⁵ sichtbar. Die an den Programmen beteiligten Hochschulen haben die Erarbeitung, Verankerung und Umsetzung von hochschulspezifischen Aktionsplänen zu Gleichstellung, Diversity und Inklusion vorangetrieben und die Themen Gleichstellung, Diversität und Inklusion in ihrer Strategie verankert. Evaluationen oder Monitorings geben Aufschluss über die erzielten Fortschritte, z. B. durch statistische Nachverfolgung des Frauenanteils bei der Ernennung von Professorinnen und Professoren.⁶

Die Hochschulen sind bestrebt, internationale Entwicklungen aufzugreifen, wie die [San Francisco Declaration on Research Assessment](#) (DORA), die [Coalition for Advancing Research Assessment](#) oder die Erarbeitung und Umsetzung eines [Gender Equality Plans](#) (Teilnahmevoraussetzung Horizon Europe). Diese Arbeiten zeugen ebenfalls vom Engagement der Hochschulen, weitere Fortschritte im Bereich der Diversität zu erzielen.

Noch sind allerdings längst nicht alle Ziele erreicht. Aufgrund der sich stetig in Bewegung befindlichen gesellschaftlichen Entwicklung und der damit einhergehenden Herausforderungen, bspw. durch die Ausweitung des Diversitätsbegriffs und der Entstehung neuer Dimensionen der Diversität, besteht trotz der bisherigen Bestrebungen und erreichten Ziele weiterhin deutlicher Handlungsbedarf auf mehreren Ebenen (vgl. Herausforderungen).

Die strategische Planung von swissuniversities als **Gesamtschweizerische Hochschulpolitische Koordination 2025-2028** benennt bestehende Herausforderungen und Lösungsansätze zur Stärkung von Gleichstellung, Diversität und Inklusion. Nachfolgend wird auszugsweise auf das entsprechende Kapitel 4 referenziert.

Herausforderungen

Horizontale und vertikale Segregation

Bei der Verteilung von Frauen und Männern in verschiedenen akademischen Wissenschaftsbereichen (*horizontale Segregation*) herrscht nach wie vor ein deutliches Ungleichgewicht. Auch in Bereichen mit einem ausgewogenen Geschlechteranteil befinden sich Frauen und Männer weiterhin auf verschiedenen Stufen der Hierarchie (*vertikale Segregation*). An den UH ist der Anteil der Professorinnen zwischen 2004 und 2021 um etwa 14 Prozentpunkte (von 12% auf 26%) gestiegen.⁷ Er ist aber mit etwa einem Viertel der Vollzeitäquivalente an den UH und FH immer noch zu tief (an den PH beträgt er 50%). Es bestehen weiterhin systemische Hürden und Ungleichheiten in den Strukturen, Rahmenbedingungen und Organisationskulturen der Hochschulen. Die akademischen Karrieren von Forscherinnen stagnieren oder werden oftmals vorzeitig beendet, da Frauen seltener in Spitzenpositionen befördert werden (*gläserne Decke*) und daher deren Anteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen absinkend ist (*leaky pipeline*). Dieser Mangel an Diversität und Untervertretung von Frauen bei gleichzeitiger Übervertretung von Männern entsteht ansatzweise bereits beim Übertritt vom Masterabschluss zum Doktorat und setzt sich im weiteren Lauf der akademischen Karriere fort, wobei der Schritt hin zur Professur die grösste Hürde darstellt. Zur Förderung von Diversität bezüglich Geschlecht und der Gleichstellung von Frauen und Männern sind systemische Ansätze und Massnahmen notwendig.

⁴ Inklusion meint im Bildungskontext, die Zugangs- und Teilhabemöglichkeiten für alle zu erweitern, entsprechende Barrieren abzubauen und Diskriminierungen zu verhindern. Chancengerechtigkeit bezieht sich darauf, dass Personen unabhängig von nicht-leistungsrelevanten Merkmalen wie bspw. Geschlecht oder Herkunft über ihre Teilnahme an Bildung ökonomische und soziale Chancen wahrnehmen können (cf. auch Projektantrag P-7 2021-2024).

⁵ Unter anderen www.swissuniability.ch und www.gendercampus.ch.

⁶ <https://www.swissuniversities.ch/themen/chancengleichheit-diversity/gendermonitoring>

⁷ Da im Verlaufe der Jahre unterschiedliche Erhebungsmethoden zur Anwendung kamen, sind die einzelnen Jahre nicht direkt vergleichbar. Details unter: <https://www.swissuniversities.ch/themen/chancengleichheit-diversity/gendermonitoring>.

Das Teilmandat des Hochschulrats vom 25. November 2021 (Dok. 158C/21) fokussiert betreffend horizontaler und vertikaler Segregation auf die Dimension Frau – Mann. Zusätzlich dazu wird nachfolgend von einem breiteren und mehrdimensionalen Verständnis der Diversität ausgegangen.

Diversität in einer sich wandelnden Gesellschaft

Der Begriff «Diversity» lässt sich mit Vielfalt, Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit, Heterogenität oder auch Individualität übersetzen. Das Themenfeld Diversität umfasst mehr oder weniger scharf abzugrenzende Kerndimensionen: Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierungen, Behinderungen, Gesundheitszustand, Alter, Herkunft, Status, soziale und kulturelle Identität sowie die Persönlichkeit. So genannt ‚gemischte Teams‘ bringen entsprechend verschiedene Perspektiven ein und fördern damit Innovation in Lehre, Forschung und Führung. Die Förderung von Vielfalt ist deshalb ein zentraler Faktor für die innovative, nachhaltige und qualitätsvolle Gestaltung der Hochschulen und von Lösungsbeiträgen für gesellschaftliche Herausforderungen.

Da die Hochschulen im Dienst der Gesellschaft stehen, ist es wichtig, dass sie die sich im steten Wandel befindende diverse Zusammensetzung der Gesellschaft abbilden und das Potenzial aller nutzen.

Mit einem intersektionellen Ansatz werden sie dem engen Verflechtungszusammenhang mehrerer Kerndimensionen und Zielgruppen gerecht (*Mehrfachdiskriminierung*).⁸

Gleichzeitig haben die geopolitischen Entwicklungen der letzten Jahre auch die Flüchtlingsfrage in den Fokus gerückt. Die Sensibilisierung für diese Thematik und der Aufbau von Strukturen, die Geflüchteten den Zugang zur tertiären Bildung vereinfachen können, ist eine wichtige Aufgabe der Hochschulen. Die Förderung und Stärkung der Diversität auf allen Ebenen der Hochschule bedingt daher sowohl strukturierte als auch bewegliche, den sich wandelnden Gegebenheiten angepasste Massnahmen.

Wissenschaftliche Grundlagen

Die zukünftige Entwicklung der beschriebenen bisherigen Aktionspläne und Strategien der Hochschulen wird durch das Vorhandensein wissenschaftlicher Grundlagen beeinflusst. Diese sind teilweise noch im Aufbau begriffen. Gleichzeitig stellen insbesondere der Transfer der entsprechenden Ergebnisse – das Wissen darüber, was zu tun ist – sowie die strategische wie auch operative Umsetzung im Rahmen geeigneter Instrumente eine Herausforderung dar.

Der Kompetenzaufbau als Austausch zwischen Expertise und Erfahrungswissen bleibt damit zentral. Massnahmen fügen sich unter Berücksichtigung des aktuellen Wissens in bestehende Aktionspläne der Hochschulen ein, führen ggf. zu einer Weiterentwicklung derselben und gehen damit darüber hinaus.

Verbindlichkeit

Die Schaffung von Verbindlichkeiten stellt eine weitere grosse Herausforderung dar. Eine strukturelle Wirksamkeit der Massnahmen kann nur über eine Selbstverpflichtung der Hochschulen erreicht werden.

Lösungsansätze

Gleichstellung, Diversität und Inklusion als Chance erkennen

Die Schweizer Hochschulen fördern Gleichstellung, Diversität und Inklusion. Inklusive Institutionen sichern sich einen grösseren Talentpool, profitieren von einer kreativitätsfördernden Vielfalt und stellen sicher, dass sich ihre Lehr- und Forschungsaktivitäten permanent verbessern und erneuern und auf die Bedürfnisse der gesamten Gesellschaft abgestimmt sind. Sie tragen dazu bei, die Inklusion in die Gesellschaft im Allgemeinen zu erhöhen, indem sie Studierende und Forschende ausbilden und fördern, die die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegeln und inklusive Lösungen für die Gesellschaft mitgestalten.

Diese Ansätze stehen in engem Zusammenhang mit demjenigen einer Personalentwicklung, die auf wirtschaftliche, aber auch soziale Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Durch die Schaffung guter, inklusiver Arbeitsbedingungen, welche u.a. auch die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf ermöglichen, stellen die Hochschulen ihre Attraktivität für den Nachwuchs sicher und fördern ein vielfältiges Hochschulpersonal. Hochschulinterne Projekte in diesem Bereich haben das Potenzial, einen Beitrag nach aussen zu leisten, indem sie Best Practices entwickeln, die auf andere Bereiche übertragbar sind, z. B. auf

⁸ Der Begriff verbindet gesellschaftliche und individuelle Erfahrungen. Er basiert auf der Einsicht, dass soziale Kategorien wie Geschlecht, Herkunft, Klasse, Alter oder Behinderung nicht isoliert voneinander wirken, sondern eng miteinander verwoben sind

die digitale und die nachhaltige Transformation. Diese Aktivitäten werden von den Hochschulangehörigen in ihren Einflussosphären fortgesetzt.⁹

Da sich einzelne Kategorien der Ungleichheiten teilweise potenzieren, eröffnet dies für die Hochschulen die Herausforderung, aber auch das Potential, bestimmte Fragestellungen unterschiedlich zu priorisieren und problem-, wie auch chancenorientiert zu bearbeiten. Entsprechend sind Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierungen, Behinderungen, Gesundheitszustand, Alter, Herkunft, Status, soziale und kulturelle Identität sowie Persönlichkeit sowohl als je individuelle aber auch als interagierende Dimensionen von Diversität zu betrachten.

Bemühungen fortsetzen

Trotz erster positiver Entwicklungen werden Gleichstellung, Diversität und Inklusion bislang weder in der Gesellschaft noch an den Hochschulen erreicht. Dies spiegelt sich auch in der Zusammensetzung der Studierendenschaft wider, wobei gerade der Frauenanteil in den MINT-Fächern oder die Diversität bezüglich sozialer Herkunft noch erhöht werden müssen. Der Einbezug dieser Aspekte in die institutionellen Strategien steht meist noch in ihren Anfängen. Daher ist es wichtig, die entsprechenden Themen breit, strukturell und nachhaltig zu verankern, die Bemühungen fortzusetzen und die Fortschritte zu bewerten, was regelmässig im Rahmen der Akkreditierungsprozesse erfolgt.¹⁰

Die Beurteilung von Laufbahnen überdenken

Um Gleichstellung, Diversität und Inklusion an den Hochschulen zu erreichen, muss insbesondere die Bewertung und Förderung von Führungs- und akademischen Karrieren überdacht werden. Die derzeitigen Kriterien, welche von akademisch-normierten linearen Karriereverläufen ausgehen, können Gleichstellung, Diversität und Inklusion behindern. Entsprechend müssen zunehmend auch nicht-lineare Laufbahnen ermöglicht und gefördert werden. Die Empfehlungen und Good Practices der Kammer universitäre Hochschulen für die Besetzung von Professuren¹¹, zeigen beispielhaft auf, wie Berufungsverfahren auszugestaltet sind, damit Transparenz und Gleichstellung, Diversität und Inklusion gewährleistet sind. Ebenso ist ein systemischer Wandel notwendig, um eine Wirksamkeit betreffend Inklusion in den Organisationskulturen und Rahmenbedingungen, wie u.a. die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Laufbahn, zu erreichen.

Verantwortung wahrnehmen

Die Gewährleistung inklusiver, gleichberechtigter und hochwertiger Bildung und die Förderung von Möglichkeiten lebenslangen Lernens (Ziele 4 und 8) sowie das Erreichen von Geschlechtergleichstellung und die Befähigung aller Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung (Ziel 5)¹² gehören zu den 17 Zielen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.¹³

Die Erreichung von Chancengerechtigkeit und Verbesserung von Gleichstellung, Diversität und Inklusion an den Hochschulen stellt damit auch eine soziale Verantwortung dar. Sie trägt zur Förderung dieser Werte in der Gesellschaft bei und stellt sicher, dass Lehre und Forschung den Bedürfnissen der gesamten Bevölkerung zugutekommen. Eine Stärkung der Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschule als transversale strategische Priorität und integrale Hochschulentwicklung trägt damit, gemeinsam mit anderen Schwerpunktthemen, zur Förderung der sozialen Nachhaltigkeit bei.

Nachfolgend wird beschrieben, wie die verschiedenen Lösungsansätze im Rahmen des vorliegenden Programms umgesetzt werden.

⁹ Der Bund hat die Ljubljana-Erklärung über die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation vom 26. November 2021 verabschiedet: <https://www.gov.si/en/news/2021-11-25-the-ljubljana-declaration-on-gender-equality-in-research-and-innovation/>

¹⁰ Die Berücksichtigung möglicher neuer Gleichstellungsdimensionen fällt in dieser Hinsicht in den Bereich der Akkreditierung.

¹¹ https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_UH/Besetzung_von_Professuren_Berufungen_Empfehlungen_und_Good_Practices.pdf

¹² <https://www.eda.admin.ch/agenda2030/de/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung.html>

¹³ <https://www.eda.admin.ch/agenda2030/de/home.html>

7.2 Projektinhalt (Detaillierte Beschreibung des Projekts)

Globale Programmziele

- Das Programm verfolgt das Ziel einer Stärkung der Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschulen und unter Berücksichtigung der darüber hinausgehenden Wirkungsfelder.
- Chancengerechtigkeit ist ein querschnittlich verankerter, integraler Teil der Hochschulentwicklung und bildet Transversalen zu anderen Schwerpunktthemen, wie bspw. der Nachhaltigkeit und der Digitalität.
- Die Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion 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 der Schweiz bei.

Das Programm ermöglicht innerhalb der Hochschulen die Bearbeitung aller Ebenen und adressiert weitere Ebenen, die darüber hinausgehen.

Handlungsebene ‚Betrieb‘ Struktur, Personal, Prozesse	Alle interessierten Hochschulen (Einzelprojekte). Finanzierung über nicht kompetitive Ausschreibung und auf der Basis eines Verteilschlüssels (festgelegter Betrag pro Hochschule). <i>Richtwert Bundesbeitrag PgB 10.75 Mio CHF</i>
Handlungsebene ‚Leistungsauftrag‘ Forschung (<i>First Mission</i>), Lehre, Aus- und Weiterbildung (<i>Second Mission</i>), Dienstleistung	Kooperationsprojekte. Finanzierung über kompetitive Ausschreibung.
Handlungsebenen ‚Third Mission‘ Wissenstransfer und Umgang mit gesellschaftlichen Herausforderungen ‚Schulischer Bildungskontext‘ Bildung und Berufswahl, bildungspolitische Anliegen	Kooperationsprojekte. Finanzierung über kompetitive Ausschreibung. <i>Richtwert Bundesbeitrag PgB für sämtliche Kooperationsprojekte 7 Mio. CHF</i>
Handlungslinie ‚Potenziale nutzen‘ Zugang von Geflüchteten zu den Hochschulen <i>in Kooperation mit dem SEM</i>	Alle interessierten Hochschulen (Einzel- oder Kooperationsprojekte). Finanzierung über kompetitive Ausschreibung, <i>Bundesbeiträge fix: 2.25 Mio. CHF (davon 1.5 Mio. CHF SEM, 750k CHF Bundesbeitrag PgB)</i>

Handlungsebene ‚Betrieb‘

Massnahmen für strukturelle Veränderungen auf Ebene Betrieb der Hochschulen

Richtwert Bundesbeitrag 10.75 Mio CHF

Alle interessierten Hochschulen erhalten Bundesmittel zur weiteren Stärkung der Chancengerechtigkeit auf der Ebene von Strukturen, Personal und Prozessen. Die Zuteilung der Mittel erfolgt über einen Fixbetrag (1/3) und einen variablen Betrag (2/3) unter Einbezug der Anzahl

Studierender (Bachelor und Master) und Doktorierender (für UH) der Hochschulen. Die Hochschulen werden frühzeitig über den für sie zur Verfügung stehenden Betrag informiert.¹⁴

Die Bundesmittel sind an die Erfüllung selbst definierter Vorgaben und die Umsetzung hochschulinterner strategischer Ziele gebunden. Die Hochschulen reichen einen Antrag ein, der die Verwendung der Mittel beschreibt und aufgrund der aktuellen Datenlage verbindliche, messbare und ambitionierte Ziele definiert und/oder die Wirkung der Massnahmen und angestrebte Ergebnisse aufzeigt. Es werden nur neue Massnahmen oder Weiterentwicklungen bestehender Massnahmen finanziert, die nicht bereits über hochschulinterne Mittel abgedeckt sind. Um die Nachhaltigkeit der Projekte sicherzustellen, sind Massnahmen dieser und der nachfolgenden Handlungsebenen zudem zwingend in die Strategien und Prozesse der Hochschulen einzubinden und betroffene Stellen im Rahmen der Ausarbeitung und Umsetzung einzubeziehen.

Die Bearbeitung der folgenden Themenfelder wird – unter Berücksichtigung der institutionellen Rahmenbedingungen sowie ausgehend von den qualitativen und quantitativen Bedürfnissen der Hochschulen – vorausgesetzt:

- Stärkung einer inklusiven und diversitätssensiblen Organisation und Laufbahnförderung sowie Abbau von Hürden und Ungleichheiten als Teil eines systemischen Wandels in den Strukturen, Rahmenbedingungen und Organisationskulturen der Hochschulen. Dabei sind nicht nur Neuanstellungen, sondern insbesondere auch die Personalentwicklung ein wichtiger Hebel.
- Dies umfasst auch den Ausgleich der Geschlechterverteilung und die Erhöhung des Anteils Professorinnen/Frauen in Leitungspositionen.

Zusätzlich können prioritär die nachfolgenden Themenfelder bearbeitet werden:

- Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung bezüglich Inclusive Leadership und Diversity
- Minderung der vertikalen, horizontalen und sozialen Segregation
- Förderung von Diversität in all ihren Dimensionen¹⁵, von Inklusion und vielfältigen, nicht-linearen und atypischen Werdegängen
- Förderung von Gleichstellung trotz Beeinträchtigungen (Nachteilsausgleich)
- Inklusive und diversitätsgerechte Personalentwicklung

Weitere mögliche Themenfelder:

- Prävention und Verhinderung von Diskriminierung (ink. Intersektionalität), Thematisierung von Fürsorgepflicht von Führungspersonen und Umgang mit Macht
- Würdigung/Ausgleich von Care-Arbeit
- Entwicklung von hochschulinternen Richtlinien und/oder Beteiligung an internationalen Bestrebungen
- Schaffung von Fachstellen für transversale Themen
- Unterstützung von Studierenden der ersten Generation (First-generation Students)
- Sammlung von qualitativen und quantitativen Daten entsprechend den Bedürfnissen, Bemühungen und Zielen der Hochschule (ggf. über verschiedene Hochschule hinweg)
- Verknüpfung und Abgrenzung zu weiteren institutionellen transversalen und querschnittlich verankerten Themen, insbesondere Beiträge zur nachhaltigen und/oder inklusiven digitalen Transformation
- Prävention und Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing

Rahmenbedingungen

- Interessierte Hochschulen reichen ein eigenes Projekt ein (Ausschreibung). Dieses enthält die verschiedenen, auf Ebene Betrieb umzusetzenden Massnahmen.¹⁶
- Die Hochschulen erhalten finanzielle Mittel nach einem vorgängig festgelegten Verteilschlüssel. Dieser setzt sich aus einem Fixbetrag sowie einem variablen Beitrag zusammen.
- Die Finanzierung der Vorhaben erfolgt nach vorher festgelegten Kriterien.

¹⁴ Anfang 2024 wird bei den Hochschulen erfragt, ob die gemäss Verteilschlüssel zur Verfügung stehenden Mittel genutzt werden können. Nicht abgeholte Beiträge werden in einem ersten Schritt unter den Hochschulen umverteilt und bei Nichtverwendung zu den Kooperationsprojekten verschoben.

¹⁵ Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierungen, Behinderungen, Gesundheitszustand, Alter, Herkunft, Status, soziale und kulturelle Identität sowie Persönlichkeit (*neurodiversity*).

¹⁶ Im Rahmen dieser verschiedenen hochschulspezifischen Massnahmen sind, falls für den Betrieb der Hochschulen gewinnbringend, auch Kooperationen möglich. Diese sind in den Einzelprojektanträgen auszuweisen.

- Der Steuerungsausschuss entscheidet über die Kriterien und befindet über die Kriterienerfüllung aufgrund der Empfehlungen einer Expert:innengruppe.
- Die Finanzierung ist nicht kompetitiv, erfolgt jedoch erst nach Prüfung der Kriterienerfüllung.

Voraussetzungen (zwingende Kriterien)

Die zu fördernden Projekte

- entsprechen den qualitativen und quantitativen Bedürfnissen der Hochschulen¹⁷;
- setzen bestehende Bemühungen fort¹⁸;
- bauen auf bestehenden Aktionsplänen auf bzw. gehen darüber hinaus;
- sind gekoppelt mit hochschulinternen strategischen Zielen und können auch neue Themen aufnehmen (die Anträge enthalten eine plausible Aussage dazu, wie sich die Projekte in die Strategien und Prozesse einfügen);
- basieren auf einer aktuellen Datenlage¹⁹;
- skizzieren wo sinnvoll bzw. relevant einen Ist-Soll-Vergleich inkl. Beschrieb des Wirkungsmechanismus;
- dienen direkt oder indirekt der Vorbereitung bzw. Sicherung einer institutionellen Akkreditierung;
- beschreiben die strukturierungswirkende oder ggf. strukturauflösende Dimension der Ergebnisse sowie die mögliche Verankerung der Massnahmen am Ende der Programmlaufzeit und sichern damit die Nachhaltigkeit der Massnahmen;
- beziehen die betroffenen Services innerhalb der antragstellenden Hochschule mit ein²⁰;
- berücksichtigen die Checkliste Diversity Mainstreaming (Stand 07. Juli 2023).

Die Kriterien werden in der Ausschreibung konkretisiert und ergänzt.

Handlungsebene ‚Leistungsauftrag‘

Kooperationsprojekte in Forschung, Lehre, Aus- und Weiterbildung und Dienstleistung

Es werden Projekte gefördert, die darauf abzielen, die **Chancengerechtigkeit auf Ebene Leistungsauftrag** der Hochschule zu stärken. Zur Ausschöpfung des Bildungspotenzials soll daher ein besonderes Augenmerk auf die Gestaltung von Übergängen und den diesbezüglichen Strukturen gelegt werden (Eintritt in die Hochschule, Beginn Doktorat, Vorbereitung auf und Übertritt in Professur oder Führungsposition, etc.).

Eingaben sind zu folgenden prioritären Themenfeldern möglich:

- Gleichstellung
- Diversität in all ihren Dimensionen (s.o.)
- Inklusion (Stichwort inklusive Bildung und Teilhabe an der digitalen Transformation)

Weitere mögliche Themenfelder:

- Gestaltung von Übergängen, Minderung von Drop-Out-Quoten (Ausschöpfung des Bildungspotenzials)
- Diskriminierung und Intersektionalität
- Care-Arbeit
- Horizontale, vertikale, soziale Segregation
- Behinderung und Barrierefreiheit
- Sexuelle Belästigung
- Mobbing
- ...

¹⁷ Und weisen ggf. auf vorhandene Zielkonflikte hin.

¹⁸ Bspw. Rollout einer Massnahme eines bisherigen P-7 Projekts der eigenen oder einer anderen Hochschule.

¹⁹ Quantitative Daten sind i.d.R. nur zu Gender möglich. Die Anträge sollen deshalb in erster Linie einen Zielrahmen und keine fixen Zielwerte enthalten. Die Hochschulen orientieren sich hierfür ggf. an bestehenden *Gender Equality Plans*. Weitere Details werden in der Ausschreibung erläutert.

²⁰ Beschrieb der Einbindung in Entwicklung und Umsetzung, Ausführungen und Unterschriften der Services.

Rahmenbedingungen

- Hochschulen reichen zusammen mit ihren Partnern gemeinsame Projekte ein (Ausschreibung).
- Die Finanzierung der Projekte erfolgt nach vorher festgelegten Kriterien.
- Der Steuerungsausschuss entscheidet über die Kriterien und befindet über die Kriterienerfüllung aufgrund der Empfehlungen einer Expert:innengruppe.
- Die Finanzierung erfolgt kompetitiv nach Prüfung der Kriterienerfüllung.

Voraussetzungen (zwingende Kriterien)

Die zu fördernden Projekte

- entsprechen den qualitativen und quantitativen Bedürfnissen der Hochschulen²¹;
- setzen bestehende Bemühungen fort²²;
- bündeln Bedürfnisse und Bemühungen innerhalb eines Themenbereichs, weisen hinsichtlich Ergebnisse ein Transferpotential auf und machen diese weiteren Hochschulen zugänglich²³;
- fördern Partnerschaften und Kooperationen²⁴ und erreichen dadurch eine grosse Reichweite;
- entwickeln Grundlagen zum bearbeiteten Themenbereich bzw. basieren auf solchen;
- begünstigen die institutionelle Stabilisierung der Massnahmen;
- beschreiben die strukturierungswirkende oder ggf. strukturauflösende Dimension der Ergebnisse sowie die mögliche Verankerung der Massnahmen am Ende der Programmlaufzeit und sichern damit die Nachhaltigkeit der Massnahmen;
- beziehen die betroffenen Services innerhalb der antragstellenden Hochschule(n) mit ein²⁵;
- berücksichtigen die Checkliste Diversity Mainstreaming (Stand 07. Juli 2023).

Die Kriterien werden in der Ausschreibung konkretisiert und ergänzt.

Handlungsebenen ,Third Mission‘ und ,Schulischer Bildungskontext‘

Kooperationsprojekte

Es werden Projekte gefördert, die auf die **Wirksamkeit von Forschung (First Mission) und Lehre (Second Mission) im Bereich Chancengerechtigkeit** und damit auch auf die soziale Dimension der nachhaltigen Entwicklung fokussieren.²⁶ Insbesondere soll die Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse und der Transfer von Ergebnissen und Massnahmen unterstützt werden.

Projekte werden in zwei Wirkungsbereichen gefördert:

- **Third Mission:** Wissenstransfer und Umgang mit gesellschaftlichen Herausforderungen. z.B. Partizipation der Gesellschaft ermöglichen, Perspektiven und Kompetenzen von Akteur:innen ausserhalb des Hochschulbereichs stärken, vulnerable Gruppen befähigen, Teilnahme an digitalisierter Gesellschaft fördern
- **Schulischer Bildungskontext:** Bildung und Berufswahl, bildungspolitische Anliegen. z.B. Themenspezifische Lehrmittel und Curricula entwickeln, gendergerechte Didaktik vermitteln, Mobbing vorbeugen, Lernende und Lehrpersonen sensibilisieren, Identifikationsmöglichkeiten schaffen, Karrierewege aufzeigen, Studienwahl und Berufsorientierung sowie gesellschaftliche Bedeutung der Care-Arbeit thematisieren und bearbeiten.

Eingaben sind zu folgenden prioritären Themenfeldern möglich:

- Gleichstellung
- Diversität in all ihren Dimensionen (s.o.)

²¹ Und weisen ggf. auf vorhandene Zielkonflikte hin.

²² Bspw. Rollout einer Massnahme eines bisherigen P-7 Projekts der eigenen oder einer anderen Hochschule.

²³ Kooperationsprojekte widmen sich damit den Herausforderungen der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit und fördern den Austausch.

²⁴ Kooperationen sollen ressourcenschonend geplant werden, um insbesondere kleinere Hochschulen in den Partnerschaften zu unterstützen. Leading houses erbringen anlässlich der Projekteingabe einen entsprechenden Nachweis über Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten.

²⁵ Beschrieb der Einbindung in Entwicklung und Umsetzung, Ausführungen und Unterschriften der Services..

²⁶ Forschungsprojekte können nicht finanziert werden.

- Inklusion (Stichwort inklusive Bildung und Teilhabe an der digitalen Transformation)

Weitere mögliche Themenfelder:

- Diskriminierung / Intersektionalität
- Soziale Segregation
- Behinderung und Barrierefreiheit
- Care-Arbeit
- Öffentlichkeits- und Medienarbeit
- Nachhaltige Entwicklung
- Teilhabe an der digitalen Transformation
- Future (social) skills
- Sexuelle Belästigung
- Mobbing
- ...

Rahmenbedingungen

- Hochschulen reichen zusammen mit ihren Partnern gemeinsame Projekte ein (Ausschreibung).
- Die Finanzierung der Projekte erfolgt nach vorher festgelegten Kriterien.
- Der Steuerungsausschuss entscheidet über die Kriterien und befindet über die Kriterienerfüllung aufgrund der Empfehlungen einer Expert:innengruppe.
- Die Finanzierung erfolgt kompetitiv nach Prüfung der Kriterienerfüllung.

Voraussetzungen (zwingende Kriterien)

Die zu fördernden Projekte

- orientieren sich an den Bedürfnissen der definierten Wirkungsbereiche;
- unterstützen die Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse;
- entsprechen den qualitativen und quantitativen Bedürfnissen der Hochschulen²⁷;
- setzen bestehende Bemühungen fort²⁸;
- bündeln Bedürfnisse und Bemühungen innerhalb eines Themenbereichs, weisen hinsichtlich Ergebnisse ein Transferpotential auf und machen diese weiteren Hochschulen zugänglich²⁹;
- fördern Partnerschaften und Kooperationen³⁰ und erreichen dadurch eine grosse Reichweite;
- entwickeln Grundlagen zum bearbeiteten Themenbereich bzw. basieren auf solchen;
- begünstigen die institutionelle Stabilisierung der Massnahmen;
- beschreiben die strukturierungswirkende oder ggf. strukturauflösende Dimension der Ergebnisse sowie die mögliche Verankerung der Massnahmen am Ende der Programmlaufzeit und sichern damit die Nachhaltigkeit der Massnahmen;
- beziehen die betroffenen Services innerhalb der antragstellenden Hochschule(n) mit ein³¹;
- berücksichtigen die Checkliste Diversity Mainstreaming (Stand 07. Juli 2023).

Handlungslinie 'Potenziale nutzen'

Einzelprojekte in der Handlungslinie «Potenziale nutzen – chancengerechter und chancengleicher Zugang von Geflüchteten zu den Hochschulen»

2.25 Mio CHF. (davon 1.5 Mio. CHF Drittmittelbeitrag SEM und 750k CHF Bundesfinanzierung Pgb)

Die Handlungslinie adressiert unter der Herausforderung «Diversität in einer sich wandelnden Gesellschaft» u.a. auch die Dimension der Herkunft und damit die Frage des Zugangs zur tertiären Bildung durch Geflüchtete. Vertreter:innen des SEM, des SBFJ und von swissuniversities haben im Januar 2023 festgehalten, dass es in diesem Bereich einer engen Zusammenarbeit zwischen

²⁷ Und weisen ggf. auf vorhandene Zielkonflikte hin.

²⁸ Bspw. Rollout einer Massnahme eines bisherigen P-7 Projekts der eigenen oder einer anderen Hochschule.

²⁹ Kooperationsprojekte widmen sich damit den Herausforderungen der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit und fördern den Austausch.

³⁰ Kooperationen sollen ressourcenschonend geplant werden, um insbesondere kleinere Hochschulen in den Partnerschaften zu unterstützen. Leading houses erbringen anlässlich der Projekteingabe einen entsprechenden Nachweis über Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten.

³¹ Beschrieb der Einbindung in Entwicklung und Umsetzung, Ausführungen und Unterschriften der Services.

Akteur:innen der Integrationsförderung einerseits und Bildungsakteur:innen andererseits bedarf und das vorliegende Programm einen optimalen Rahmen für eine solche Zusammenarbeit bietet.

Die Schweizerische Integrationspolitik stützt sich auf Art. 54 des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG), wonach die Integrationsförderung in der Schweiz in erster Linie in den bestehenden Regelstrukturen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden umzusetzen ist. Die spezifische Integrationsförderung kann gemäss Art. 55 AIG die Regelstrukturen – im vorliegenden Fall die Hochschulen – subsidiär durch Anschubfinanzierungen oder Pilotprojekte bei der Umsetzung dieses gesellschaftlichen Grundauftrags unterstützen. Die kantonalen Integrationsprogramme KIP 2024-2027 (Integrationsagenda Schweiz) verfolgen unter anderem das Ziel, Geflüchtete mit entsprechendem Potenzial den Zugang zu den Hochschulen zu ermöglichen. Damit soll sowohl die Chancengerechtigkeit gefördert als auch ein Beitrag zur Verringerung des Fachkräftemangels geleistet werden.

Die Handlungslinie soll aktuelle und künftige Möglichkeiten einer systematischen Förderung aufzeigen. Die Hochschulen erhalten Mittel zur Entwicklung und weiteren Stärkung der Chancengerechtigkeit **im Bereich Zugang von Geflüchteten zu den Hochschulen**. Die Mittel sind an die Erfüllung selbstdefinierter Vorgaben und die Umsetzung hochschulinterner strategischer Ziele im Bereich ‚Geflüchtete‘ gebunden. Die Hochschulen reichen einen Projektantrag ein, der die Verwendung der Mittel beschreibt.

Rahmenbedingungen

- Alle Hochschulen können einzeln oder gemeinsam Projekte einreichen (Ausschreibung).
- Die Finanzierung der Vorhaben erfolgt nach vorher festgelegten Kriterien.
- Der Steuerungsausschuss entscheidet über die Kriterien und befindet über die Kriterienerfüllung aufgrund der Empfehlungen einer Expert:innengruppe.
- Die Finanzierung erfolgt kompetitiv nach Prüfung der Kriterienerfüllung.

Voraussetzungen (zwingende Kriterien)

Die zu fördernden Projekte

- entsprechen den qualitativen und quantitativen Bedürfnissen der Hochschulen³²;
- setzen bestehende Bemühungen fort³³;
- bauen auf bestehenden Aktionsplänen auf bzw. gehen darüber hinaus;
- sind gekoppelt mit hochschulinternen strategischen Zielen (die Anträge enthalten eine plausible Aussage dazu, wie sich die Projekte in die Strategien und Prozesse einfügen);
- begünstigen die institutionelle Stabilisierung der Massnahmen;
- beschreiben die strukturierungswirkende oder ggf. strukturauflösende Dimension der Ergebnisse sowie die mögliche Verankerung der Massnahmen am Ende der Programmlaufzeit und sichern damit die Nachhaltigkeit der Massnahmen;
- beziehen die betroffenen Services innerhalb der antragstellenden Hochschule(n) mit ein und beteiligen insbesondere die Stellen der Integrationsförderung³⁴;
- berücksichtigen die Checkliste Diversity Mainstreaming (Stand 07. Juli 2023).

Basierend auf der Ausgangslage der jeweiligen Hochschule(n) enthalten die zu fördernden Projekte folgende Elemente:

- Zugang für Personen mit Fluchthintergrund
- Angebote zur Förderung des Sprachniveaus geeigneter Kandidat:innen
- Strukturen zur Überbrückung und Flexibilisierung von Zulassungskriterien, rücksichtnehmend auf die Problematik von nicht adäquaten Qualifikationen von Geflüchteten
- Unterstützung und Begleitung von immatrikulierten Kandidat:innen in Form von Mentoring Angeboten
- Enge Koordination zwischen den zuständigen Stellen an der Hochschule und den kantonalen Integrations- und Sozialdiensten
- Einbezug der Studierendenschaft der jeweiligen Hochschule
- Akquise von Drittmitteln über private Stiftungen und Hilfswerke zur Sicherung der Nachhaltigkeit
- Vernetzung mit anderen Hochschulen gleichen Typs / in regionaler Nähe zum Austausch von best practices

³² Und weisen ggf. auf vorhandene Zielkonflikte hin.

³³ Bspw. Rollout einer Massnahme eines bisherigen P-7 Projekts der eigenen oder einer anderen Hochschule.

³⁴ Beschrieb der Einbindung in Entwicklung und Umsetzung, Ausführungen und Unterschriften der Services.

- Formale Anforderungen: Erfüllung der Kriterien gemäss AIG, VIntA und internen Richtlinien SEM

Weitere Kriterien werden in den Ausschreibungen festgelegt.

Spezifische Modalitäten der Ausschreibung

- Es werden voraussichtlich zwei Ausschreibungen durchgeführt, die zweite Ausschreibung erfolgt unter Berücksichtigung der Ergebnisse der ersten Ausschreibung.
- Die Lancierung der entsprechenden Ausschreibungen und die Koordination der Evaluationsverfahren erfolgen durch swissuniversities in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen des SEM.

Einbezug der Pädagogischen Hochschulen und Eligibilität von Teil- oder Einzelprojekten von Pädagogischen Hochschulen

Mit projektgebundenen Beiträgen unterstützt der Bund Zusammenarbeitsprojekte der Hochschulen von gesamtschweizerischer Bedeutung. Projektgebundene Beiträge für PH setzen dabei die Beteiligung mehrerer FH oder UH am betreffenden Projekt voraus (Art. 59 Abs. 4 HFKG). Ausschnitt aus dem Vergabekonzept vom 1. November 2021 (190A/21), Punkt 2.3.2, S. 2/5:

Pädagogische Hochschulen: Ausschliesslich von PH getragene Projekte werden nicht unterstützt. Die Ausrichtung von projektgebundenen Beiträgen an PH ist auf gemeinsame Projekte mit Fachhochschulen oder universitäre Hochschulen beschränkt (Art. 59 Abs. 4 HFKG). Falls die Erreichung der Ziele eines von der SHK definierten gesamtschweizerischen hochschulpolitischen Schwerpunkts den zwingenden Einbezug der PH erfordern sollte, kann im Sinne des Gesamtinteresses die Finanzierung von «PH-Einzel- oder Teilprojekten» im Einzelfall geprüft werden.

Im Falle des vorliegenden Programms ist ein Gesamtinteresse des zwingenden Einbezugs der PH eindeutig gegeben. Die Förderung der Chancengleichheit, der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau und der Chancengerechtigkeit ist sowohl im HFKG (Art. 59 Abs. 2 Buchstabe e), als auch im Mandat des Hochschulrats vom 25. November 2021 (Dok. 158C/21) als Aufgabe von gesamtschweizerischer hochschulpolitischer Bedeutung bzw. als strategische Priorität von transversaler Bedeutung für den Bildungs-, Forschungs- und Innovationsraum Schweiz beschrieben.

Die PH sind nicht nur, gleich den anderen Hochschultypen, verpflichtet, Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf all ihren hochschulinternen Ebenen zu stärken, sondern übernehmen zudem eine wichtige Rolle für die Entwicklung eines diversitätsbewussten, inklusiven und chancengerechten Bildungssystems. Gerade im Bereich der Fachdidaktiken, der Inklusion, der Vermittlung und der Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen sind die berufsfeldspezifische Erfahrung und die Expertise der PH unbestritten.

Es soll daher auch die Finanzierung von Einzelprojekten von PH (Handlungsebene ‚Betrieb‘ und Handlungslinie ‚Potenziale nutzen‘) und Kooperationsprojekten unter PH (Handlungsebenen ‚Leistungsauftrag‘, ‚Third Mission‘ und ‚Schulischer Bildungskontext‘) ermöglicht werden.

7.3 Ziele (Welches sind die Ziele des Projekts und wie wird der Projekterfolg gemessen und nachgewiesen?)

Das Teilmandat des Hochschulrat vom 25. November 2021 (Dok. 158C/21) nennt Ziele und Zielwerte. swissuniversities schlägt vor, diese Vorgaben entlang der in Kapitel 7.2. genannten globalen Programmziele wie nachfolgend beschrieben umzusetzen und zu schärfen. Hierbei wurden, wo

möglich und sinnvoll, erste Überlegungen zu objektivierbaren Zieldimensionen (►) formuliert. Diese werden im weiteren Verlauf der Arbeiten (Ausschreibungen, Reportings, Evaluationen, etc.) durch den Steuerungsausschuss und die Begleitgruppe geschärft, ergänzt und monitoriert.

Ziele Handlungsebene ‚Betrieb‘

Die Handlungsebene Betrieb zielt darauf ab, alle Hochschulen bei ihren bisherigen institutionellen und strukturellen Bestrebungen im Bereich der Chancengerechtigkeit zu unterstützen. Dabei werden folgende Ziele verfolgt:

- **Minderung der vertikalen Segregation:** Ausgleich der Geschlechterverteilung in einer definierten Spanne³⁵ und unter Einbezug der disziplinspezifischen Gegebenheiten (andere Voraussetzungen je nach Basis der Anzahl weiblichen / männlichen Studierenden) für den Gesamtbestand der Anstellungen auf allen Stufen der Hochschule.
 - **Erhöhung des Anteils der Professorinnen** pro Hochschule und von Frauen in den Leitungsfunktionen: Die bis Ende 2028 zu erreichenden Zielwerte werden in Abhängigkeit zu den Rahmenbedingungen und Situation der einzelnen Hochschulen, die einen Antrag im Rahmen der Handlungsebene Betrieb stellen, individuell festgelegt (Beschrieb der aktuellen Datenlage bei Projekteingabe). Dabei müssen diese Zielwerte entsprechend den an den Hochschulen herrschenden Realitäten ambitioniert formuliert sein (Definition von verbindlichen und messbaren Zielen).³⁶
 - **Minderung der horizontalen Segregation:** Ausgleich der Geschlechterverteilung in betroffenen Fachbereichen.
 - **Etablierung von *Inclusive Leadership*** und vielfältigen Gremien.
 - **Förderung der Diversität** im wissenschaftlichen Personal und in der Studierendenschaft (namentlich auch bei atypischen Werdegängen) durch den Aufbau notwendiger Strukturen als Basis für eine zukunftsfähigere Gesellschaft.
 - **Förderung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau** und damit Bearbeitung von Themenbereichen, welche eine Voraussetzung zur institutionellen Akkreditierung darstellen.
- Die Hochschulen entwickeln gemäss ihren individuellen Rahmenbedingungen und Zielsetzungen bis Ende 2028 innovative Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Stufen sowie Massnahmen zum Ausgleich des Geschlechterverteilung. Die Wirksamkeit der Massnahmen ist in den jährlichen Reportings auszuweisen und wird durch die Begleitgruppe zusätzlich anlässlich der Zwischenbilanz und der Schlussevaluation überprüft.

Die anlässlich der Antragstellung durch die Hochschulen aufgrund ihrer aktuellen Datenlage definierten ambitionierten, messbaren individuellen Ziele werden bis Ende 2028 nachweislich erreicht. Entsprechend wird die Chancengerechtigkeit an den Hochschulen bis Ende 2028 nachweislich erhöht (Aktualisierung der Datenlage).

Bis Ende 2028 erachten die Hochschulen die im Bereich Gleichstellung, Diversität und Inklusion notwendigen Voraussetzung zur institutionellen Akkreditierung als erfüllt.

Ziele Handlungsebene ‚Leistungsauftrag‘

- **Etablierung eines inklusiven Designs** in Forschung, Lehre, Aus- und Weiterbildung und Dienstleistung.³⁷
- **Etablierung diversitätssensibel gestalteter Übergänge** (Eintritt in die Hochschule, Beginn Doktorat, Vorbereitung auf und Übertritt in Professuren und Führungspositionen, etc.).
- **Verhinderung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung** sowohl während der Ausbildung als auch im Laufe der Karriere.
- **Kompetenzaufbau** (Austausch zwischen Forschung und Praxis bzw. zwischen Expertise und Erfahrungswissen sowie Ermöglichung einer kritischen und partizipativen Diskussion der Befunde).

Ziele Handlungsebenen ‚Third Mission‘ und ‚Schulischer Bildungskontext‘

- **Förderung der Teilhabe** an einer diversitätsbewussten, inklusiven und chancengerechten Gesellschaft und einem ebensolchen Bildungssystem.
- **Kompetenzaufbau** (Austausch zwischen Forschung und Praxis bzw. zwischen Expertise und Erfahrungswissen sowie Ermöglichung einer kritischen und partizipativen Diskussion der Befunde).

- ▶ Die Hochschulen treffen bis Ende 2028 geeignete Vorkehrungen zur Implementierung inklusiver Designs und diversitätssensibel gestalteter Übergänge auf allen Ebenen des Leistungsauftrags.

Die Hochschulen verfügen bis Ende 2028 über ausreichend institutionalisierte Massnahmen oder geeignete Prozesse zur Verhinderung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung.

Auf beiden Ebenen sind bis Ende 2028 bedarfsgerechte Massnahmen umgesetzt und wo notwendig nachhaltig verankert.

Ziele Handlungslinie ‚Potenziale nutzen‘

- **Ermöglichung des Zugangs von Geflüchteten** zu tertiärer Bildung an den Hochschulen.
 - **Förderung der Chancengerechtigkeit.**
 - **Verringerung des Fachkräftemangels.**
- ▶ Die Zieldimensionen der Handlungslinie ‚Potenziale nutzen‘ werden in Zusammenarbeit mit dem SEM und der handlungslinienspezifischen Begleitgruppe (cf. 7.4 Projektorganisation) festgelegt.

Hinweis 1

Die Wirkung einzelner Massnahmen (bspw. bezüglich Studienwahl oder Sensibilisierung) wird nicht in einer 4-Jahresperiode fass- oder messbar sein. Insbesondere die Massnahmen der Handlungsebenen ‚Third Mission‘ und ‚Schulischer Bildungskontext‘ können nur auf lange Frist wirken. Zudem ist bspw. bei der Minderung der vertikalen Segregation darauf hinzuweisen, dass gerade die Möglichkeiten auf Ebene der Professor:innenschaft an die Frage des Erneuerungszyklus (beschränkte Anzahl Stellen, Neubesetzungen i.d.R. nur bei Weggang oder Pensionierung) gebunden sind.

Hinweis 2

Innerhalb der Handlungsebenen sind Zielkonflikte möglich (Bsp.: Aufgrund einer bereits sehr grosser Anzahl Studierender sollten keine neuen Zielgruppen mehr adressiert werden). Allfällige Zielkonflikte sollen in den Projektanträgen benannt werden.

7.4 Projektorganisation und Zeitplanung (Detaillierte Darlegung der Projektstruktur, Governance, Art der Zusammenarbeit sowie eine Zeitplanung mit Milestones)

Programmleitung

Die Programmleitung repräsentiert das Programm gegen innen und aussen und ist Ansprechperson für das SBF. Sie verantwortet die Durchführung des Programms in Absprache mit dem Auftraggeber und dem Steuerungsausschuss und ist um die fristgerechte Ablieferung der Programmresultate besorgt. Die Programmleitung präsidiert den Steuerungsausschuss und wird durch den Vorstand von swissuniversities gewählt.

³⁵ Bspw. ist ein Zielanteil von 30% die minimale Voraussetzung dafür, dass Outgroups an Relevanz verlieren.

³⁶ Wie in Kapitel 4.2 Projektbeschreibung angemerkt, sind Neuanstellungen sowie Personalentwicklung zentrale Hebel für die Erhöhung des Anteils Frauen, bei denen die Hochschulen über den notwendigen Gestaltungsspielraum verfügen und die sich letztlich im Gesamtbestand widerspiegeln. Weiter wird auf die Festlegung übergreifender quantitativer Zielwerte für Professorinnen und Frauen in Führungspositionen verzichtet, dies aus folgenden Gründen:

- Die drei Hochschultypen, aber auch einzelne Hochschulen weisen aktuell stark voneinander abweichende Anteile von Professorinnen und Frauen in Führungspositionen aus. Dabei sind unter anderem disziplinspezifische Gegebenheiten massgebend. Eine übergreifende Zielsetzung entspricht daher nicht zwingend den Bedürfnissen oder gesteckten (ggf. sogar ambitionierteren) Zielen der einzelnen Hochschulen.
- Ebenso entwickeln sich Funktionen und Laufbahnen an den Hochschulen sehr unterschiedlich (bspw. wurde an universitären Hochschulen bei den Neuanstellungen auf Ebene Assistenzprofessur mit Tenure Track bereits ein Frauenanteil von 50% erreicht. Bei den ordentlichen Professuren liegt der Anteil Frauen bei Neuanstellungen jedoch nur bei 26%. Details unter: <https://www.swissuniversities.ch/themen/chancengleichheit-diversity/gendermonitoring>).

Dem Steuerungsausschuss obliegt die Aufgabe, im Rahmen der Prüfung der Anträge sicherzustellen, dass die gesteckten Zielsetzungen ambitioniert sind.

³⁷ Forschungsprojekte können nicht finanziert werden.

Steuerungsausschuss

Das Gesamtprogramm wird durch einen Steuerungsausschuss geleitet, dieser wird präsiert von der Programmleitung. Der Steuerungsausschuss definiert die strategische Ausrichtung und die operative Organisation des Programms, er lanciert Ausschreibungen und entscheidet über die Mittelzuteilung innerhalb der einzelnen Handlungsebenen und der Handlungslinie. Der Steuerungsausschuss begleitet die Entwicklung eines Rahmenkonzepts für Indikatoren, verantwortet dessen Umsetzung und ist um die Würdigung der erzielten Erfolge sowie die Verbreitung der Resultate bemüht.

Der Steuerungsausschuss besteht aus sechs Mitgliedern der Hochschulleitungen (Rektor:innen, Vizerektor:innen, je 2 der Kammern UH, FH und PH), diese werden durch den Vorstand von swissuniversities gewählt.³⁸

Programmkoordination

Die Programmkoordination ist im Generalsekretariat von swissuniversities angestellt. Sie unterstützt die Programmleitung und hat die Geschäftsführung des Steuerungsausschusses und der Begleitgruppe Gesamtprogramm inne.

swissuniversities trifft alle Massnahmen, um die Koordination unter den beteiligten Hochschulen und Institutionen sowie die Erreichung der Programmziele sicherzustellen und trägt gegenüber der SHK und dem SBFI, sowie für die Handlungslinie ‚Potenziale nutzen‘ gegenüber dem SEM, die Verantwortung für die korrekte Durchführung und Überwachung des Programms sowie für die inhaltliche und finanzielle Berichterstattung (Reporting).

Begleitgruppe Gesamtprogramm

Die international zusammengesetzte Begleitgruppe (5-7 Personen) begleitet die Projekte und das Gesamtprogramm kritisch und unabhängig. Sie arbeitet auf Mandat und im Auftrag des Steuerungsausschusses im Interesse des Gesamtprogramms. Die Begleitgruppe konzipiert in der Vorbereitung der Umsetzung des Programms und nach Rücksprache mit dem Steuerungsausschuss ein Rahmenkonzept für Indikatoren. Hierbei werden alle Akteur:innen miteinbezogen, Die Begleitgruppe entwickelt auf der Grundlage ihres Mandats ein eigenes Arbeitsprogramm und organisiert sich selber. Sie entwickelt u.a. ein Verfahren zur Messung der Wirksamkeit der Projekte und des Gesamtprogramms, führt Analysen zu den bestehenden bzw. im Aufbau begriffenen strategischen Bemühungen durch, erarbeitet ggf. Empfehlungen zuhanden der Hochschulen und prüft die Möglichkeiten zur Entwicklung und Verankerung gemeinsamer nationaler Empfehlungen und Strukturen. Die Begleitgruppe ist mit der Zwischenbilanz sowie der Schlussevaluation des Gesamtprogramms beauftragt. Die Mitglieder der Begleitgruppe werden durch den Steuerungsausschuss gewählt, vertreten sind u.a. die hochschultypenspezifischen Netzwerke ‚Diversity‘.

Begleitgruppe Handlungslinie ‚Potenziale nutzen‘

Zur Handlungslinie «Potenziale nutzen – chancengerechter und chancengleicher Zugang von Geflüchteten zu den Hochschulen» ist eine eigene Begleitgruppe vorgesehen, Über die Zusammensetzung, das Mandat (bspw. Wirkungsanalysen) und die Funktionsweise der Begleitgruppe entscheidet das SEM gemeinsam mit swissuniversities. Die Arbeiten der Begleitgruppe werden, wo die Projektleitung dies als sinnvoll erachtet, für das Gesamtprogramm nutzbar gemacht.

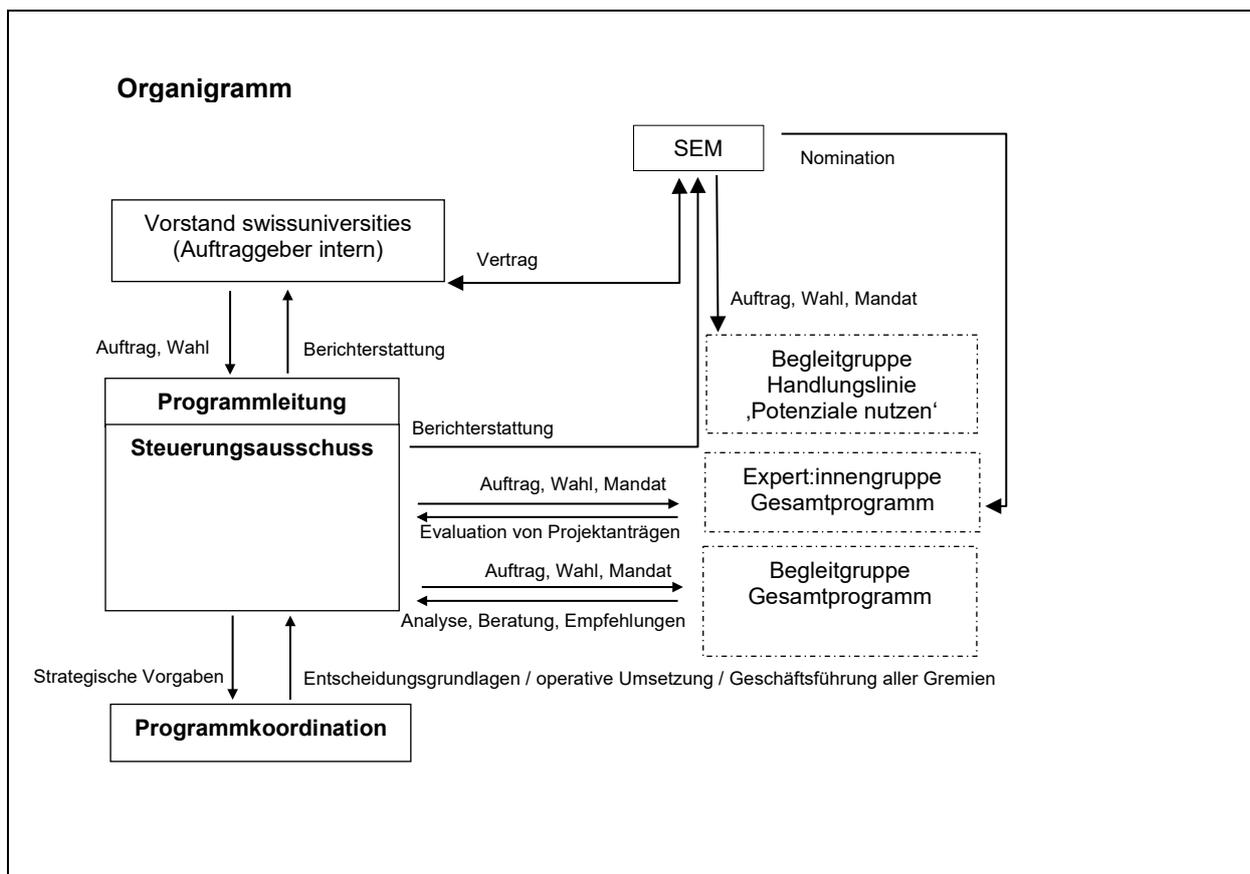
Expert:innengruppe

Die international zusammengesetzte Expert:innengruppe evaluiert die Projekteingaben aller Handlungsebenen sowie der Handlungslinie ‚Potenziale nutzen‘. Für die Begutachtung der in der Handlungslinie ‚Potenziale nutzen‘ eingereichten Projektanträge nominiert das SEM Expertinnen und Experten. Die Mitglieder der Expert:innengruppe werden durch den Steuerungsausschuss gewählt.

Austausch und Koordination mit dem Programm «Nachhaltigkeit»

In jeder Phase des Programms findet ein regelmäßiger Austausch mit den Verantwortlichen des Programms «Nachhaltigkeit» statt. Denn Aspekte zur sozialen Dimension der Nachhaltigkeit können auch in den Aktionsbereich dieses Programms fallen.

³⁸ Delegierte Diversity ad functionam sowie drei weitere Personen



Zeitplanung mit Milestones

Jahr / Zeitraum	Tätigkeit / Milestone
2024 / 1. Halbjahr	<ul style="list-style-type: none"> • Erste Lancierung der gestaffelten Ausschreibungen (Steuerungsausschuss) • Wahl Expert:innengruppe (Steuerungsausschuss) • Wahl Begleitgruppe Gesamtprogramm (Steuerungsausschuss) • Wahl der Begleitgruppe Handlungslinie ‚Potenziale nutzen‘ (SEM und GS swissuniversities)
2024 / 2. Halbjahr 2024 / bis 31. Dezember	<ul style="list-style-type: none"> • Zweite Lancierung der Ausschreibungen (Steuerungsausschuss) • Evaluation der Projekteingaben (Expert:innengruppe) und Auswahl der Projekte (Steuerungsausschuss)
2025 / 1. Januar 2025 / 1. Quartal	<ul style="list-style-type: none"> • Start der Einzelprojekte • Start der Begleitgruppen: Jahresplanung bis 2028 • Ggf. weitere Ausschreibungen • Entwicklung eines Rahmenkonzepts für Indikatoren aus allen Handlungsfeldern (alle Akteursgruppen)
2026	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitgruppen: Umsetzung der Jahresplanung • Zwischenbilanz (Begleitgruppe Gesamtprogramm): Aufnahme der Arbeiten unter Berücksichtigung des Rahmenkonzepts für Indikatoren • Ggf. weitere Ausschreibungen
2027 / 1. Halbjahr	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitgruppen: Umsetzung der Jahresplanung • Zwischenbilanz: Ergebnisse vorliegend • Prüfung der Mittelausschöpfung • Planung von Transfer- und Diffusionsaktivitäten • Ggf. weitere Ausschreibungen
2028 / 1. Halbjahr 2028 / 2. Halbjahr	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitgruppen: Umsetzung der Jahresplanung • Schlussevaluation (Begleitgruppe Gesamtprogramm): Aufnahme der Arbeiten unter Berücksichtigung des Rahmenkonzepts für Indikatoren

	<ul style="list-style-type: none"> • Schlussevaluation: Ergebnisse vorliegend, Würdigung der erzielten Erfolge (Begleitgruppe und Steuerungsausschuss) • Kommunikation / Verbreitung der Resultate (Steuerungsausschuss)
Danach	<ul style="list-style-type: none"> • Überführung der Beitragsfinanzierung in die ordentlichen Budgets der Hochschulen • Schaffung neuer Finanzierungsmöglichkeiten

7.4.1 **Projektdauer** (im Prinzip wird davon ausgegangen, dass das Projekt nach vier Jahren abgeschlossen ist. Falls dies nicht der Fall sein sollte, sind die Gründe dafür sowie die langfristige Projekt- und Finanzplanung darzulegen)

1.1.2025-31.12.2028

7.5 **Nachhaltigkeit** (Wie werden die Aktivitäten nach Beendigung der Projektfinanzierung weitergeführt?)

Die Erfahrungen aus den PgB-Programmen der Vorgängerperioden zeigen, dass eine Weiterführung der Aktivitäten nach Beendigung der Programmfinanzierung dann erfolgreich ist, wenn eine solche einerseits **bereits anlässlich der Antragstellung detailliert geplant wurde und von allen betroffenen Stellen mitgetragen wird**. Zum anderen erscheint eine **Einbettung des Projektvorhabens in bestehende Strategien und Prozesse** der Hochschulen eine Gelingensbedingung für die nachhaltige Entwicklung der Aktivitäten.

Es können ausschliesslich Projekte gefördert werden, die konkret und explizit eine Nachhaltigkeit der geplanten Aktivitäten und Massnahmen fokussieren. Aus diesem Grund wird im Rahmen der **Ausschreibungen** Folgendes sichergestellt³⁹:

1. Innerhalb der Hochschule erfolgt eine Koordination der verschiedenen geplanten Projektanträge. Die betroffenen Services werden in die Entwicklung der Anträge eingebunden und bestätigen deren Eingabe.

Konkret müssen die Anträge insbesondere von den für die Themen Gleichstellung, Diversität, und / oder Inklusion zuständigen Stellen zur Kenntnis genommen werden. Weitere Services sind je nach Projekthalt einzubeziehen (International Offices, HR, etc.). Der Einbezug der Services wird in den Anträgen erläuternd beschrieben und mittels Ausführungen und Unterschrift durch die entsprechenden Stellen bestätigt.

2. Die Anträge enthalten eine plausible Aussage (Absichtserklärung) dazu, wie sich die Projekte in bestehende Strategien und Prozesse der Hochschule (insb. Aktionspläne) einfügen und was nach Projektende von den Aktivitäten übrig bleibt.

Da es sich um die dritte Programmgeneration handelt, ist anlässlich der Evaluation der Projekteingaben diesem Punkt in besonderem Masse Rechnung zu tragen. Auch die jährlichen Reportings und die Zwischenevaluation enthalten Fragen zu Nachhaltigkeit und Verankerung.

Die geplanten Arbeiten der Begleitgruppe tragen den Anforderungen der Nachhaltigkeit Rechnung (z.B. Analysen zu den bestehenden bzw. im Aufbau begriffenen strategischen Dokumenten und Bemühungen, Verfahren zur Messung der Wirksamkeit der Projekte und des Gesamtprogramms, Empfehlungen zuhanden der Hochschulen, Möglichkeiten zur Entwicklung und Verankerung gemeinsamer nationaler Empfehlungen und Strukturen).

Zu beachten ist, dass eine vollständige Verstetigung aller geförderten Projekte nicht zwingend in jedem Fall sinnvoll sein wird. Der Hochschulrat der SHK hat darauf hingewiesen, dass Projekte finanziert werden können, deren Mehrwert nachhaltig Wirkung erzielen; dies können strukturierungswirkende, aber gegebenenfalls auch ersuchte strukturauflösende Dimension sein.

³⁹ cf. Punkt 7.2. Projekthalt

7.6 **Berücksichtigung der Ergebnisse aus dem Auswahlverfahren der Projektskizzen** (*Nachweis der auf Grund der inhaltlichen Prüfung der Expert/innen und der hochschul- und finanzpolitischen Prüfung der Fachkonferenz verlangten Ergänzungen und Empfehlungen des Hochschulrats*)

Empfehlung 1: *Es braucht eine nachhaltige Verankerung der in den einzelnen Projekten entwickelten Massnahmen mit einem Schwerpunkt auf der Messbarkeit der Zielvorgaben. (Expert:innenbeurteilung)*

Berücksichtigt: Ja Nein

Erläuterungen: cf. Voraussetzungen (zwingende Voraussetzungen) zur Projekteingabe in den Handlungsebenen, Punkt 7.5 Nachhaltigkeit und 7.6 Empfehlung 2

Empfehlung 2: *Eine vorausgehende Entwicklung eines zentralen, gemeinsam formulierten Rahmenkonzepts für Indikatoren (Input-, Umsetzungs- und Wirkungsindikatoren) aus allen Handlungsfeldern vornehmen. (Expert:innenbeurteilung)*

Berücksichtigt: Ja Nein

Erläuterungen: Die Entwicklung eines Rahmenkonzepts für Indikatoren wird nach Einreichung des Programmantrags mittels einer Verständigung zwischen allen beteiligten Akteursgruppen (einschliesslich Hochschulen, Steuerungsausschuss und Begleitgruppe Gesamtprogramms) initiiert. Erste konkrete Vorbereitungen werden zwischen dem Steuerungsausschuss und der Begleitgruppe getroffen. Im Rahmenkonzept werden spezifische Ziele mit ihren Wirkungsdimensionen verbunden (ggf. Gewichtung von Indikatoren der unterschiedlichen Hochschultypen), womit sich möglichst alle Ziele als mittelbar oder unmittelbar messbar erweisen sollen. Das Rahmenkonzept soll für das Monitoring der Begleitgruppe sowie für die Zwischenbilanz und die Schlussevaluation des Programms zur Verfügung stehen.

cf. auch Punkt 7.4 Projektorganisation und Milestones

Empfehlung 3: *Prüfen der Möglichkeiten zur Optimierung der Mittelverwendung in den Jahren 2025–2026, damit zum Zeitpunkt der Zwischenbewertung 2027 eine solide «Bewertungssubstanz» vorliegt. (Expert:innenbeurteilung)*

Berücksichtigt: Ja Nein

Erläuterungen: Die Möglichkeiten einer verstärkten Mittelverwendung in den beiden ersten Bezugsjahren 2025-2026 wurden mit den Delegierten Diversity und den Verantwortliche der Diversity-Stellen der Hochschulen geprüft. Diese stehen dem Anliegen kritisch gegenüber. Die Projekte benötigen erfahrungsgemäss in der Regel eine gewisse Zeit, um anzulaufen. Wenn Mittel in die beiden ersten Jahre verschoben werden, wird dies vermutlich dazu führen, dass Projekte nach 2026 viele Restmittel auf die Folgejahre übertragen werden müssen. Zudem zeigt die Erfahrung, dass die Mittelausschöpfung über vier Beitragsjahre höher ist als über eine kürzere Laufzeit. Die Projekte werden hingegen bereits anlässlich der Ausschreibung dazu ermuntert, so zu planen, dass die Mittel wenn möglich frühzeitig verwendet werden. Eine solide Bewertungssubstanz wird über verschiedene Daten (Reporting, Befragung, Workshops, Interviews) erreicht. Die Zwischenbilanz kann somit auch über andere Wege fruchtbar gemacht werden.

Empfehlung 4: *Prüfen eines früheren Zeitpunkts für die Zwischenbilanz. (Expert:innenbeurteilung)*

Berücksichtigt: Ja Nein

Erläuterungen: cf. Punkt 7.4 Projektorganisation und Milestones

Empfehlung 5: *Ersten Überlegungen zu objektivierbaren Zieldimensionen sollte bereits in der Antragsstellung Rechnung getragen werde. (GS SHK/SBFI)*

Berücksichtigt:

Ja

Nein

Erläuterungen: cf. Punkt 7.3 Ziele

Empfehlung 6: *Dem Aspekt der Nachhaltigkeit (es handelt sich vorliegend um die dritte Programmgeneration) muss Rechnung getragen werden (vgl. auch Evaluation nach Artikel 69 HFKG). (GS SHK/SBFI)*

Berücksichtigt:

Ja

Nein

Erläuterungen: cf. Punkt 7.5 Nachhaltigkeit

Empfehlung 7: *Die Anforderung der Nachhaltigkeit muss als Standard durch den Hochschulrat an swissuniversities vorgegeben werden, dass nur Projekte finanziert werden, bei denen ausdrücklich ausgewiesen wird, wie deren Mehrwert nachhaltig Wirkung erzielen kann (strukturierungswirkende – oder gegebenenfalls auch ersuchte strukturauflösende – Dimension muss bereits in den jeweiligen Projektanträgen ersichtlich sein). (Fachkonferenz)*

Berücksichtigt:

Ja

Nein

Erläuterungen: cf. Punkt 7.5 Nachhaltigkeit

Empfehlung 8: *Unter Berücksichtigung der verschiedenen Teilprogramme ist darauf zu achten, dass mögliche thematische Überschneidungen vermieden oder zielführend koordiniert werden können. (Fachkonferenz)*

Berücksichtigt:

Ja

Nein

Erläuterungen: Auf Handlungsebene ‚Betrieb‘ (ehem. Teilprogramm 1) werden Einzelprojekte aller interessierten Hochschulen gefördert, welche strukturelle Veränderungen in den Bereichen Struktur, Personal und Prozesse initiieren und vorantreiben. Diese Projektfinanzierung ist nicht kompetitiv. Die Finanzierung erfolgt über einen Verteilschlüssel, der einen Sockelbeitrag sowie einen variablen Anteil beinhaltet.

Auf den Handlungsebenen ‚Leistungsauftrag‘, ‚Third Mission‘ und ‚Schulischer Bildungskontext‘ (ehem. Teilprogramm 2) werden ähnliche und weitere Themen im Rahmen einer Förderung von Kooperationsprojekten bearbeitet. Die Projektauswahl und -finanzierung ist kompetitiv. Thematische Überschneidungen der verschiedenen Handlungslinien stellen daher aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen und der Art der Mittelvergabe kein Problem dar. Anlässlich der Prüfung der Projektanträge wird – wie bereits in den Vorgängerperioden – darauf geachtet, dass sich überschneidende Themen der verschiedenen Handlungslinien sinnvoll koordiniert werden können.

Empfehlung 9: *Die Zieldimensionen der Stärkung der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion sind besonders zu gewichten, Sexuelle Belästigung und Mobbing werden als Themenbereiche zweiter Priorität behandelt. (Fachkonferenz)*

Berücksichtigt:

Ja

Nein

Erläuterungen: cf. Priorisierung unter Punkt 7.2 Projektinhalt

Der Steuerungsausschuss kann anlässlich der Evaluation und Auswahl der Projektanträge Eingaben zu gleichen Themen koordinieren und für Folgearbeiten thematische Prioritäten setzen.

Empfehlung 10: *Im Antrag soll die mögliche Relevanz des Projekts in Bezug auf die Akkreditierung (Artikel 30 Abs. 1 Ziff. 5 HFKG) dargestellt werden. (Fachkonferenz)*

Berücksichtigt:

Ja

Nein

Erläuterungen: cf. Punkt 7.1 Ausgangslage, Punkt 7.2 Projektinhalt und 7.3 Ziele

8 Gesamtprojektkosten und Finanzierung

Als anrechenbare Kosten gelten Personalkosten (inkl. Sozialleistungen) und Sachkosten (Apparate und Anlagen, Betriebsmittel, Kosten für speziell angemietete Räumlichkeiten sowie Tagungs- und Reisekosten). Die ungefähre Aufteilung der Personalkosten und Sachkosten ist anzugeben (kann auch als Prozentwert angegeben werden). Die effektive Aufteilung auf die Kostenkategorien ist im jährlichen Reporting auszuweisen.

Kommentar swissuniversities:

Da Ausschreibungen geplant sind, enthält die Tabelle lediglich Angaben zur Finanzierung. Die effektive Aufteilung der Kostenkategorien wird in den jährlichen Reportings ausgewiesen.

Aufgrund der Erfahrungswerte aus der vorangehenden und aktuellen Beitragsperiode ist für das Programm 2025-2028 mit Anteilen von durchschnittlich ca.82 % Personalkosten und ca. 18% Sachkosten zu rechnen. Es handelt sich hierbei um eine Schätzung unter der Annahme, dass die Werte vergleichbar sind.

Zur Höhe der Eigenleistungen s. Punkt 10.

	2025	2026	2027	2028	Total
Personalkosten (inkl. Sozialleistungen)					
Sachkosten					
Gesamtprojektkosten					
Finanzierung					
Projektgebundener Beitrag HFKG	5'000'000	5'000'000	5'000'000	5'000'000	20'000'000
Eigenleistungen der beitragsberechtigten Projektpartner (mind. gleich hoch wie der Beitrag gemäss HFKG)	4'625'000	4'625'000	4'625'000	4'625'000	18'500'000
Andere Beiträge des Bundes (z.B. BFE, BAK, u.a.) Beitrag SEM (Handlungslinie ‚Potenziale nutzen‘)	375'000	375'000	375'000	375'000	1'500'000
Eigenleistungen der Projektpartner für Beitrag SEM	375'000	375'000	375'000	375'000	1'500'000
Übrige Beiträge					
Total Finanzierung	10'375'000	10'375'000	10'375'000	10'375'000	41'500'000

9 Aufteilung des projektgebundenen Beitrages auf die Projektpartner

Mit dem Einverständnis der betroffenen Partnerinstitutionen kann die Aufteilung des projektgebundenen Beitrags auf die Projektpartner im Verlauf des Projektes verändert werden. Im jährlichen Reporting ist die tatsächliche Verteilung korrekt auszuweisen.

Beim Ausstieg eines Projektpartners oder der Beteiligung eines neuen Projektpartners ist die SHK bzw. das SBFI vorgängig zu informieren.

Kommentar swissuniversities:

Da Ausschreibungen geplant sind, enthält die Tabelle lediglich eine Aufteilung zwischen Mitteln, die im Rahmen dieser Ausschreibungen verteilt werden und Mitteln, die für die Verwaltung des Programms (Koordination durch das Generalsekretariat swissuniversities) vorgesehen sind.

Hochschule / Institution	2025	2026	2027	2028	Total
Handlungsebenen	4'437'500	4'437'500	4'437'500	4'437'500	17'750'000
Handlungslinie „Potenziale nutzen“	187'500	187'500	187'500	187'500	750'000
Verwaltung des Programms	375'000	375'000	375'000	375'000	1'500'000
Total	5'000'000	5'000'000	5'000'000	5'000'000	20'000'000

Die Modalitäten der **Auszahlung** der projektgebundenen Beiträge durch das SBFI werden in der Leistungsvereinbarung definiert.

10 Zugesicherte Eigenleistung der einzelnen Projektpartner

Die Hochschulen und anderen Institutionen des Hochschulbereichs erbringen gesamthaft eine Eigenleistung, die mindestens dem Bundesbeitrag entspricht. Die Höhe der als Geldleistung (real money) erbrachten Eigenleistung entspricht mindestens der Hälfte des Bundesbeitrags. Die andere Hälfte kann als Virtual money ausgewiesen werden. In Ausnahmefällen kann bei Projektpartnern, die eine wesentliche Koordinationsleistung erbringen, auf eine Eigenleistung verzichtet werden; diese Entscheidung obliegt dem SBFI (vgl. Art. 49 Abs. 2 V-HFKG).

Kommentar swissuniversities:

Im Rahmen der Eingabe der Einzelprojekte legen die Gesuchstellenden die entsprechenden Angaben vor (real money, virtual money). Die Eigenmittel werden des Weiteren im Reporting ausgewiesen.

swissuniversities leistet im Rahmen des vorliegenden Projekts eine bedeutende und wesentliche Koordinationsleistung. swissuniversities stellt namentlich die Koordination auf nationaler Ebene sicher und garantiert damit eine gesamtheitliche Information und den Einbezug sämtlicher Hochschulen. Der beantragte projektgebundene Beitrag HFKG dient demnach auch dazu, diese Koordinationsleistung zu finanzieren.

swissuniversities beantragt daher, von der Eigenmittelverpflichtung für diese Koordinationsleistungen entbunden zu werden – umso mehr, als dass sie nicht direkt von den Beiträgen profitiert, die im Rahmen des Projekts vergeben werden. Die entsprechend reduzierten Eigenleistungen (CHF 1.5 Mio.) sind in Kapitel 8 aufgeführt.

Hochschule / Institution	Real money	Virtual money	Total	Der Anteil „Virtual money“ wird in der folgenden Form ausgerichtet
Total Eigenleistung			20'000'000 inkl. Eigenleistung für Beitrag SEM	

Erklärung zum Begriff Eigenleistung (Real money und Virtual money):

Die Eigenleistungen können als Geld- oder Sachleistungen erbracht werden. Mindestens die Hälfte der Eigenleistung ist als Geldleistung zu erbringen.

Als Geldleistung (**Real money**) gilt die Finanzierung von Projektkosten, die beim Projektteilnehmer durch die Projektteilnahme zusätzlich zu den normalen laufenden Ausgaben entstehen. Diese umfassen

- Personalkosten einschliesslich Sozialleistungen;
- Sachkosten für Apparate und Anlagen, Betriebsmittel, Kosten für speziell angemietete Räumlichkeiten, Tagungs- und Reisekosten.

Als Sachleistungen (**Virtual money**) können Aufwendungen für bestehende Personalressourcen, Apparate und Anlagen und Betriebsmittel in dem Ausmass angerechnet werden, in dem sie dem Projekt eindeutig zugeordnet und belegt werden können. Die Leistungen von Mitarbeitenden, die über nationale Förderprogramme (z.B. SNF) finanziert sind, gelten als Sachleistungen.

11 Unterschriften

Die unterzeichnenden Rektor/innen, Präsident/innen und Direktor/innen bestätigen mit ihrer Unterschrift, die unter Punkt 10 zugesicherte Eigenleistungen zu erbringen sowie die Nachhaltigkeit und damit auch die längerfristige Finanzierung über die BFI-Periode 2025-2028 hinaus zu sichern.

Für den Hauptantragsteller der projektgebundenen Beiträge nach HFKG:

Ort und Datum:

Die Delegierten Diversity von
swissuniversities

.....

.....
Sabina Larcher, Delegierte Diversity
Kammer PH

.

.....

.....
Kilian Stoffel, Delegierter Diversity
Kammer UH

.....

.....
René Weber, Delegierter Diversity
Kammer FH

Ort und Datum:

Die Präsidentin von swissuniversities

.....

.....

Die **Zusammenarbeit zwischen swissuniversities und dem Staatssekretariat für Migration SEM** im Rahmen der Handlungslinie «Potenziale nutzen – chancengerechter und chancengleicher Zugang von Geflüchteten zu den Hochschulen» ist Gegenstand eines separaten Vertrags zwischen den beiden Partnern

Der Antrag ist **durch swissuniversities** einzureichen bis spätestens **8. Dezember 2023** an folgende Adresse (auf Papier und in elektronischer Version):

- Schweizerische Hochschulkonferenz, Einsteinstrasse 2, 3003 Bern
- shk-cshe@sbfi.admin.ch