

Chancengleichheit

Die Universitäten haben noch einen langen Weg vor sich

Der Anteil der Professorinnen an den Schweizer Universitäten ist tief, besonders im Vergleich zum Frauenanteil unter den Studierenden. Die Zielquote von 25 Prozent liegt in weiter Ferne.

Von Yves Flückiger und Brigitte Mantilleri. Yves Flückiger ist Vizerektor der Universität Genf, Direktor des Observatoire universitaire de l'emploi und Leiter des Bundesprogramms Chancengleichheit. Brigitte Mantilleri ist Leiterin des Gleichstellungsbüros der Universität Genf.

– Das Ziel des im Jahr 2000 lancierten Programms Chancengleichheit war die Verdoppelung des Frauenanteils im professoralen Lehrkörper der Schweizer Universitäten von sieben Prozent im Jahr 1999 auf 14 Prozent im Jahr 2006. Dieses Zwischenziel wurde erreicht, 2007 belief sich der Frauenanteil auf 14,4%. Damit jedoch die angestrebte Quote von 25% bis Programmende im Jahr 2012 erreicht werden kann, müsste sich der Frauenanteil viel schneller erhöhen.

Konkrete Anzeichen dafür, dass sich die Verhältnisse langsam verschieben und die Massnahmen zur Karriereförderung von Frauen zu greifen beginnen, gibt es trotzdem. So ist die Untervertretung der Frauen beim akademischen Personal in höheren Altersstufen beispielsweise ausgeprägter. Bei der jüngeren Generation sieht es besser aus. Der Anteil der neu ernannten Professorinnen an den Schweizer Universitäten konnte in den letzten Jahren systematisch auf über 20% erhöht werden. Im Jahr 2006 waren es gar 29% unter den neu Ernannten. Aber auch hier bleibt eine Kluft zwischen Frauen- und Männerquoten bestehen.

Das Verhältnis kippt auf Stufe Hochschulabschluss

Die akademische Laufbahn der Frauen gleicht einer leckenden Pipeline: Je höher die Qualifikation, desto seltener werden die Frauen. Obwohl der Frauenanteil wie in den meisten anderen Ländern Europas auch in der Schweiz bei den Studierenden über 50% liegt, sind weibliche Doktorandinnen in der Minderheit. In der Schweiz beginnt das Verhältnis bereits auf Stufe Studienabschluss zu kippen.

Das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern erreicht den Höhepunkt aber auf Stufe Professur. Hier betrug der Frauenanteil an allen Schweizer Universitäten zusammen im Jahr 2009 lediglich 15,3%. Während einige Universitäten mit ihrem Frauenanteil über dem nationalen Durchschnitt liegen – Luzern mit 27,9%, Neuenburg mit 20,8%, Genf mit 17% und Bern mit 15,5% – weisen andere Universitäten besonders tiefe Quoten auf: In St. Gallen beträgt der Anteil 9,1%, an den beiden ETH 7,5% und in der die italienischen Schweiz sogar bloss 7%.

Starke horizontale Segregation

Die beträchtlichen Unterschiede lassen sich mit der Spezialisierung dieser Universitäten in Disziplinen erklären, die für Frauen heute mehr oder eben weniger durchlässig sind. Diese horizontale Segregation äussert sich insbesondere dadurch, dass der Frauenanteil in Disziplinen wie Wirtschaftswissenschaften, exakte Wissenschaften und Naturwissenschaften, Medizin, Pharmazie und Technik weniger als 12% beträgt. In den Rechts-, Geistes- und Sozialwissenschaften dagegen liegt er bei über 20%.

Diese Unterschiede widerspiegeln teilweise die von den Frauen gewählten Studienrichtungen. So beträgt der Frauenanteil im Bereich Technik nur 25%, während er bei den Geistes- und Sozialwissenschaften bei über 65% liegt. Die gleiche horizontale Segregation ist auch bei den FH-Studiengängen zu beobachten, wo im Jahr 2008 der Frauenanteil in den technischen Studiengängen nur gerade 7% betrug, während im Gesundheitsbereich 74% der Studierenden Frauen waren.

Erklärungsversuche

Am schwierigsten sind die geschlechter-spezifischen Unterschiede in Bezug auf die Wahl der Studiengänge zu bekämpfen. Sie sind grösstenteils historisch und kulturell bedingt und gründen in einem von sozialen Stereotypen geprägten Bildungssystem.

Auf der anderen Seite haben die beobachteten Ungleichheiten bei den Professuren hauptsächlich mit dem Übergang zum Doktorat und viel mehr noch mit den Jahren danach (Postdoktorat), während derer die akademische Laufbahn geschmiedet wird, zu tun. Es handelt sich hier um Schlüsseletappen für die akademische Laufbahn, und gerade in dieser Zeit geben viele Frauen ihre Karriere auf,

Die Schlüsseletappen für die akademische Laufbahn kommen zum ungünstigen Zeitpunkt.

sich der Familie zu widmen. Das Postdoktorat wird im Alter von etwa 30 Jahren in Angriff genommen, also zu einem Zeitpunkt, wo gewisse Entscheide gefällt werden müssen und die Personen, die ihren Dokortitel erhalten haben, in der Lage sein müssen, beispielsweise einen längeren Auslandsaufenthalt zu machen.

Die Forderungen

Damit der Frauenanteil im professoralen Lehrkörper erhöht werden kann, muss sichergestellt werden, dass sich mehr Frauen auf eine ausgeschriebene Professur bewerben. Dafür müssten insbesondere die Massnahmen zugunsten von

Postdocs verstärkt und die von immer mehr Akademiker-Paaren gewählte duale Karriere gefördert werden.

Auch die Rekrutierungsverfahren sollten überprüft werden, damit in allen Karrierestadien die Barrieren aus dem Weg geräumt werden können, die Frauen den Zugang zu einer Professur erschweren. Dies gilt für die Kommissionen, die das Profil der ausgeschriebenen Stellen definieren, für die Ausschreibung und die Information der potenziellen Kandidierenden. Und auch die oft entscheidende Phase der Selektion und der Vorstellungsgespräche müsste auf allfällige Barrieren überprüft werden. Während all dieser Phasen können konkrete Massnahmen getroffen werden, um Bewerbungen von Frauen zu fördern, beispielsweise durch Schaffung von Stellen in Bereichen, wo es viele weibliche Kandi-

datinnen gibt, oder über das Berufungsverfahren. Gleichwohl existieren bereits auch gezielte Unterstützungsmassnahmen, die Frauen in verschiedenen Karrierestadien ein Sprungbrett bieten, beispielsweise das Gruppen-Mentoring «Starting Doc» oder das Programm «Boursière d'excellence» der Universität Genf.

Im öffentlichen Interesse

Die Quoten verändern sich, wenn auch für manche zu langsam. Doch es werden neue Massnahmen getestet und ausgewertet. Kürzlich blickte eine Chancengleichheitsbeauftragte an einem Treffen auf ihre Anfänge vor 15 Jahren zurück und erinnerte daran, dass Chancengleichheit damals noch gar kein Thema war. Die Hochschullandschaft habe sich stark verändert, und der Chancengleichheit werde viel mehr Aufmerksamkeit beigegeben. Heute gebe es viel mehr und gezieltere Programme.

Am wichtigsten aber ist, dass die Chancengleichheit dank dem im Jahr 2000 lancierten Bundesprogramm zu einem Thema von öffentlichem Interesse geworden ist. Auch wenn die Forderungen nicht einfach durchzusetzen sind, so kann doch dank der Finanzierung durch den Bund und der Unterstützung der Rektorate eine glaubwürdige Gleichstellungspolitik verfolgt werden. Es kann ein solides Netzwerk aus Chancengleichheitsbeauftragten an den Universitäten aufgebaut werden, die wirksame und gut betreute Unterstützungsprogramme ausgestalten. —

Beliebtes Mentoring

Von den Unterstützungsmassnahmen wird Auswertungen zufolge das Mentoring am meisten geschätzt. Es gibt verschiedene Mentoring-Formen, bspw. das «One to one-Mentoring» zwischen einer Professorin und einer Forscherin oder das Gruppen-Mentoring, wo sich Frauen im akademischen Mittelbau einzelner Doktorandinnen annehmen. Eine weitere Möglichkeit ist das externe Mentoring, wie beispielsweise in Genf, wo leitende Mitglieder des Career Women's Forum ihre Kompetenzen während eines Jahres in den Dienst junger Frauen am Ende ihres Masterstudiums stellen. Daneben werden während des ganzen Jahres verschiedene Workshops durchgeführt, in denen bestimmte Probleme wie beispielsweise das Thema der Publikationen, die Laufbahnplanung oder die schwierige Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf behandelt werden.

DREI FRAGEN

Tania Ogay ist assoziierte Professorin für Erziehungswissenschaften an der Uni Freiburg.



«Hilfreich»

Frau Ogay, Sie haben am Mentoringprogramm des «Réseau romand de mentoring pour femmes» teilgenommen. Wie war das für Sie?

Dieses Programm war sehr hilfreich. Die Mentorin selbst war für mich weniger wichtig. Mein Dissertationsleiter hatte mich bereits über die unausgesprochenen Regeln der akademischen Laufbahn aufgeklärt. Er sah mich als Professorin und war für mich so etwas wie ein Mentor. Einige Teilnehmerinnen des Programms lernten die Spielregeln erst im Rahmen des Mentorings kennen, als es schon fast zu spät war.

Was war für Sie besonders wertvoll?

Ich habe den Austausch mit den Teilnehmerinnen aus anderen Institutionen und Disziplinen sehr geschätzt. Man kann sich im Vergleich mit den anderen einordnen: Wo gibt es Gemeinsamkeiten und welches sind die spezifischen Situationen? Die Workshops haben mir konkrete Instrumente, etwa für das Bewerbungsdossier oder das Sprechen in der Öffentlichkeit, geliefert. Als ich meine Bewerbung einreichte, war ich besser gewappnet, und so fühlte ich mich sicherer.

Könnten nicht auch Männer von einem Mentoring profitieren?

Sicher. Doch meiner Meinung nach braucht es immer noch eine positive Diskriminierung, um das Gleichgewicht wiederherzustellen.

Interview: Coralia Gentile