

# Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz

Bericht erarbeitet im Auftrag der Akademien der Wissenschaften Schweiz

Mai 2015  
Patricia Felber\*

## Inhalt

1. Zusammenfassung
2. Einleitung
3. Fragestellung und Methodik
4. Karrierestand und berufliches Wirkungsfeld
  - 4.1. Förderung
  - 4.2. Vollzeit- und Teilzeitarbeit
  - 4.3. Mutterrolle und akademische Berufstätigkeit, Wissenschaft und Familienplanung
  - 4.4. Netzwerke
  - 4.5. Mobilität
  - 4.6. Gender Gap
  - 4.7. Bedeutung der Publikationsliste
5. Zukünftige Karriereabsichten und Karriereeinschätzungen
  - 5.1. Karriereplanung
  - 5.2. Berufungsverfahren
  - 5.3. Fehlende Kolleginnen und weibliche Vorbilder
6. Erkannte Herausforderungen
  - 6.1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen an Schweizer Hochschulen
  - 6.2. Kulturunterschiede in den verschiedenen Landesteilen
  - 6.3. Berufungsverfahren, Publikationslisten und die Frage der Exzellenz
  - 6.4. Teilzeitarbeit
  - 6.5. Geschlechterspezifische Ungleichheiten
7. Massnahmen
8. Interviewleitfaden
9. Publikationen und Quellenhinweise

\* Dr. phil.-nat. Patricia Felber ist Präsidentin der AG Gender der Akademien der Wissenschaften Schweiz. Patricia Felber ist freischaffende Wissenschaftlerin und hält einen Mandatsauftrag inne als Koordinatorin von VetMENT, dem Mentoringprogramm der Vetsuisse-Fakultät der Universität Bern.

# 1. Zusammenfassung

Seit dem 1. Januar 2015 ist Sarah Springman Rektorin der ETH Zürich. Am selben Tag hat Martine Rahier als Präsidentin von Swissuniversities, dem Zusammenschluss der Rektorenkonferenzen der Schweizer Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen, ihr Amt angetreten. Zudem liessen sich zahlreiche Vize-Rektorinnen und Dekaninnen aufzählen. Wissenschaftlerinnen schaffen es heute in die obersten Spitzenfunktionen in der Schweizer Hochschullandschaft. Auch ist der Anteil an Professorinnen heute so hoch wie nie zuvor. Diese erfreuliche Tatsache täuscht jedoch über den Umstand hinweg, dass Frauen im Wissenschaftsbetrieb nach wie vor grossen Herausforderungen gegenüberstehen und ihre Karriere verglichen mit männlichen Kollegen öfter nicht in der gewünschten Professur endet. Grund dafür sind die alltäglichen Probleme, denen sich der wissenschaftliche Nachwuchs stellen muss und die den Frauen häufiger als Männern zum Verhängnis werden. Die Probleme des Nachwuchsmangels sind in diversen Studien zusammengetragen worden (aktuellstes Beispiel: Bericht des Bundesrats, 2014). Was jedoch fehlt, sind Umsetzungsstrategien und der damit zusammenhängende Wille zur Veränderung an den Hochschulen.

Die Akademien der Wissenschaften Schweiz wollen einen Beitrag leisten, einen Kulturwandel an den Schweizer Hochschulen zu lancieren. Deshalb wurde der AG Gender der Akademien der Wissenschaften Schweiz der Auftrag erteilt, einen Bericht zur Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz zu erarbeiten. In Zusammenarbeit mit den Hochschulleitungen und den Gleichstellungsbeauftragten sowie aufbauend auf Erfahrungsberichten von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird die aktuelle Situation analysiert. Im Zuge dessen sollen bestehende und zielführende Massnahmen etabliert und ausgebaut werden sowie neue Massnahmen zur Karriereförderung eingeführt werden.

*«Den wissenschaftlichen Nachwuchs zu stärken, muss ein gemeinsames Unterfangen der Universitäten, den Gleichstellungskommissionen und den Akademien sein. Die Frage der Finanzierung bleibt offen: Wer bietet Kurse und Trainings an? Wer finanziert dies? Die wichtigsten Aufgaben der Akademien sind: 1) Die Bewusstseinsbildung mitzutragen, mitzugestalten und zu verändern. 2) Die Sichtbarkeit der jungen Wissenschaftlerinnen zu verbessern. Diese warten darauf, eingeladen zu werden. 3) Mit Statements in die Politik und Praktiken einzugreifen und Frauen für Professuren, wichtige Ämter, Kommissionen und Sitzungen gezielt zu suchen und zu fördern, damit sich etwas ändert und die Stühle nicht immer wieder mit Männern besetzt werden.» (Stakeholder 1)*

Dieses Interviewzitat einer Person mit führender Funktion an einer Schweizer Hochschule zeigt nicht nur die Bereitschaft zur Zusammenarbeit, sondern auch die Forderung der aktiven Teilnahme der Akademien der Wissenschaften Schweiz, die heutige Situation umzugestalten und die Bedingungen für Frauen in der Wissenschaft zu verbessern. Mit Hilfe von vertieften Leitfadenterviews mit Forscherinnen, welche sich auf dem akademischen Karriereweg befinden, und Stakeholdern, die in der Hochschulpolitik aktiv sind, wurde eine Übersicht über die hervorstechenden Herausforderungen erarbeitet. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst dargestellt.

## ***Überblick über die wichtigsten Herausforderungen in den Augen der befragten Wissenschaftlerinnen und Stakeholder:***

### **Berufungsverfahren**

Die Erfahrung der Wissenschaftlerinnen mit Berufungsverfahren ist, dass die Verfahren sehr Zeit raubend und dementsprechend Kräfte zehrend sind und der Umgang mit den Kandidatinnen wenig respektvoll ist.

### **Wertschätzung fehlt**

Die Wissenschaftlerinnen wünschen sich mehr Wertschätzung für ihre Arbeit. Längerfristig untergräbt die fehlende Wertschätzung durch Vorgesetzte die Motivation. Frauen mit weiblichen Vorgesetzten beklagen sich nicht bzw. weniger darüber, dass sie zu wenig Wertschätzung erhalten.

### **Sichtbarkeit fehlt**

Die Wissenschaftlerinnen machen wenig auf sich aufmerksam. Sie nehmen die Möglichkeiten, sich auf dem Markt zu positionieren, zu wenig wahr.

### **Unterstützung fehlt**

Die Wissenschaftlerinnen sind oft Kämpfernaturen, die es mit Intelligenz und Ausdauer dank ihrer wissenschaftlichen Exzellenz sowie ihrem kulturellen und sozialen Hintergrund bis zur Habilitation geschafft haben. Sie selbst erstellen jedoch selten eine strategische Laufbahn-Planung.

### **Vorbilder und Kolleginnen fehlen**

Wissenschaftlerinnen brauchen weibliche Vorbilder mit denen sie sich identifizieren können. Da zudem viele Kolleginnen während der Postdoc-Phase aussteigen, gehen Beziehungen als wertvolle Stützen verloren. Diese «ausgestiegenen» Kolleginnen gehen nicht nur als Wissenschaftlerinnen verloren, mit denen die Frauen gemeinsam publiziert und geforscht haben, sondern auch als Freundinnen, mit denen persönliche Erfahrungen ausgetauscht werden konnten.

### **Kinderfrage ist Kräfte zehrend**

Den Wissenschaftlerinnen geht viel Energie verloren wegen der – oft lange im Raum stehenden – Kinderfrage. Die Frauen möchten Kinder, aber der Weg, Kinder zu haben *und* den Beruf weiterhin auszuführen, ist mit Hindernissen belegt.

### **→ Selbstvertrauen geht verloren**

Die genannten Punkte führen dazu, dass das Selbstvertrauen der Wissenschaftlerinnen trotz ihrer fortschreitenden Qualifikation nicht gestärkt, sondern geschwächt wird.

### **→ Motivation geht verloren**

Schliesslich kann die Motivation, mit der die Wissenschaftlerinnen über Jahre ihre Forschungsprojekte verfolgt haben, zurückgehen.

Ein Überblick über die daraus folgenden, geforderten Massnahmen und Forderungen für einen Kulturwandel befindet sich im Kapitel 7.

## 2. Einleitung

Im Mai 2014 hat der Bundesrat den Bericht «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrates zur Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343)» veröffentlicht. Darin wird die Thematik des wissenschaftlichen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen untersucht. Unter anderem wird detailliert auf die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Postdocs an Schweizer Hochschulen eingegangen. Der Bericht des Bundesrates hält fünf massgebliche Bereiche als mögliche Ursachen für geschlechterspezifische Verlustraten an Schweizer Hochschulen fest: 1) Unterschiedliche Karriereabsichten von Frauen und Männern, 2) unterschiedliche Arbeitspensen und Aufgabenbereiche, 3) die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und der damit verbundenen Mobilitäts-Pflicht, 4) die Art der Berufungsverfahren an universitären Hochschulen und 5) die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere. Zudem wird im Bericht auch Stellung genommen zum Positionspapier «Vision 2020» der Gruppe Junger Forschender. Dieser Bericht schafft einen breiten Überblick über die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz und bietet Lösungsansätze.

Die Konzipierung der hier vorliegenden Studie fand vor der Lancierung des Bundesratsberichts statt. Die bis Mai 2014 vorliegenden Massnahmenforderungen in Bezug auf die Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen, befriedigten die Arbeitsgruppe (AG) Gender der Akademien der Wissenschaften Schweiz nicht und veranlassten die AG, eine Situationsabklärung zu starten, um darauf aufbauend einen griffigen Massnahmenkatalog für eine gendergerechte Karriereplanung auszuarbeiten. Obwohl das im Jahr 2000 gestartete Bundesprogramm «Chancengleichheit von Frauen und Männern an Schweizer Universitäten» viele geschlechtsspezifische Unterschiede aufdeckt und praktikable Massnahmen zur Behebung einführt, konnte das übergeordnete Ziel, den Anteil von ordentlichen Professorinnen an den Schweizer Hochschulen auf 25 % anzuheben, bis heute nicht erreicht werden. (Werden in der Statistik der Professuren auch ausserordentliche und Assistenzprofessuren mitgerechnet, hebt sich der Frauenanteil auf 26 % an vgl. Abb. 1).

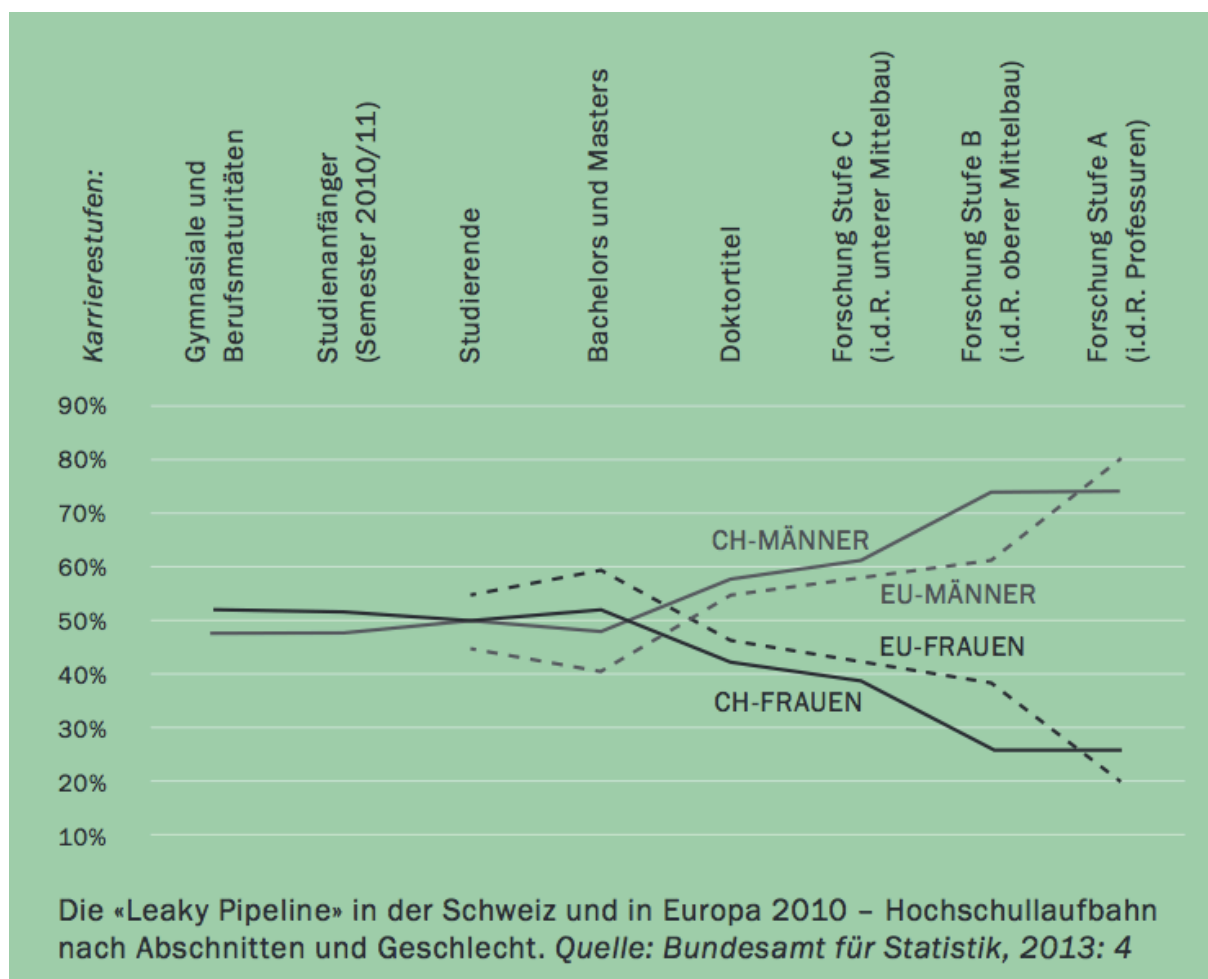


Abbildung 1: «Leaky Pipeline». Aus: «Promotion - und dann? Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende.» Mentoring Deutschschweiz (Hrsg.) (2013). Luzern: Universität Luzern, Fachstelle für Chancengleichheit. S.7.

Wie statistische Erhebungen verdeutlichen (z.B. Gender Monitoring ETH Zürich 2014, Bundesamt für Statistik 2013) und Abbildung 1 darstellt, liegt die entscheidende Phase für oder gegen die Weiterführung einer akademischen Laufbahn in der Postdoc-Zeit und danach. Denn 2010 gingen immerhin 42 % aller Doktoratsabschlüsse an eine Frau. Eine Studie von 2008 belegt, dass es «keine Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit (gibt), ein Postdoc zu absolvieren» (Dubach, 2008). Frauen sind nach der Dissertation gleich motiviert wie Männer, ein Postdoc zu absolvieren. Dennoch ist der Sprung auf eine Professur nur für wenige Frauen möglich. Berweger (2007), Dubach (2008) und Dubach et al. (2012) stellen mögliche Zusammenhänge der geschlechtsabhängigen Ansprüche an eine akademische Karriere dar.

Die Qualifikationsphase zwischen Doktorat und fester Anstellung auf eine Professur ist eine beruflich herausfordernde Zeit, die meist mit der Familiengründungsphase einhergeht. Es ist offensichtlich, dass den Schweizer Hochschulen durch das Ausscheiden von potentiell fähigen Frauen eine grosse Zahl an zukünftigen Fakultätsmitgliedern entgeht. Dieser Verlust ist bedauerlich und stellt auch ein ökonomisches Problem dar, wenn hochqualifizierte Arbeitskräfte vom Arbeitsmarkt ganz oder teilweise ausscheiden oder zukünftig Arbeiten unter dem Niveau ihrer Qualifikation ausführen.

Ziel dieser Studie ist es, einen Einblick in die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz zu erhalten. Dabei wird auf ihre eigene *Wahrnehmung* betreffend Karrierestand, berufliches Wirkungsfeld sowie zukünftige Karriereabsichten fokussiert. Mit Hilfe der Analyse von Strukturen (z.B. Anstellungsbedingungen), Massnahmen (z.B. Förderprogramme, Networking im In- und Ausland, Förderung durch Vorgesetzte) und Mitteln (z.B. gezielte finanzielle Förderung durch SNF,

Universitäten, Nachwuchsprogramme von Unternehmen), die den Wissenschaftlerinnen in ihren Positionen zur Verfügung stehen, wird aufgezeigt, was für eine erfolgreiche Karriere nötig ist, und insbesondere, was fehlt, damit die Wissenschaftlerinnen eine wissenschaftliche Karriere erfolgreich gestalten können. Die akademische Karriere – d.h. der Weg vom Doktorat bis zum Erlangen der Professur – ist sowohl für Frauen wie für Männer mit vielen Unsicherheiten verbunden. Da aber während der Postdoc-Phase Frauen überdurchschnittlich häufiger als Männer die akademische Karriere verlassen, werden in dieser Studie geschlechterspezifische Stolpersteine erörtert<sup>1</sup>.

Ein weiteres zentrales Thema ist die persönliche Einschätzung der Wissenschaftlerinnen nach ihren Chancen, Möglichkeiten und Zielen. Berweger (2007) hat aus einer geschlechtervergleichenden Perspektive mögliche Faktoren erarbeitet, in denen sich Frauen und Männer in der Postdoc-Phase unterscheiden. Aus dieser Modellierung resultieren drei zentrale kritische Punkte, welche über den Verlauf der Postdoc-Phase und der ersten Zeit nach dem Erlangen der Habilitation entscheiden: 1) Die Einbettung in die Scientific Community; 2) die Selbsteinschätzung, eine akademische Karriere zu schaffen; sowie 3) die persönliche Einstellung gegenüber einer akademischen Laufbahn. Resultierend aus der vorliegenden Analyse können in einem weiteren Schritt Optimierungsmassnahmen erörtert werden, die zur Förderung von ambitionierten Frauen im akademischen Berufsumfeld führen.

### 3. Fragestellung und Methodik

Die vorliegende Studie untersucht mit Hilfe von Leitfaden-Interviews (Flick, 2007) die berufliche Situation von sieben Wissenschaftlerinnen. Die Anwendung dieser Methode ermöglicht es, neue Faktoren zu erschliessen, die bis anhin noch nicht als bedeutsam angesehen wurden, und die als signifikant geltenden Kriterien intensiver zu beleuchten. In einem ersten explorativen Interviewblock wurden fünf Wissenschaftlerinnen interviewt. Dazu gehören drei Frauen, die als Oberassistentinnen oder Postdocs an ihrer Habilitation arbeiten und zwei Frauen, die ihre Habilitation vor einem beziehungsweise drei Jahren abgeschlossen haben. Die Wissenschaftlerinnen sind an der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich, an der philosophisch-naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern (zwei Personen), der philosophischen Fakultät der Universität Fribourg sowie am Departement Biologie der ETHZ angestellt<sup>2</sup>. Alle Interviews mit den Wissenschaftlerinnen waren nach vier Hauptfragen gegliedert (vgl. Kap. 8):

- *Karrierestand: Wo steht die Interviewte in ihrer heutigen Position?*
  - o *Position, Anstellungsbedingungen*
- *Karriereverlauf: Welche beruflichen Etappen hat sie bisher durchlaufen?*
  - o *Massnahmen und Mittel, berufliche Förderung, privates Umfeld*
- *Karriereabsichten: Wie geht es weiter? Was wünscht sie sich?*
  - o *Selbsteinschätzung, Plan B, Situation ihrer Kolleginnen*
- *Wie erklärt sie den Gender Gap bei den Professuren?*
  - o *Diskussion der Graphik zur «Leaky Pipeline» in Kapitel 2.*

---

<sup>1</sup> Die Mitglieder der AG Gender der Akademien der Wissenschaften Schweiz sind der Überzeugung, dass die Nachwuchsfrage in der Wissenschaft eine Herausforderung für beide Geschlechter darstellt.

<sup>2</sup> Die Interviewten wurden kriteriengesteuert ausgewählt. Kriterien waren z.B.: Tätigkeit an unterschiedlichen Universitäten, Verankerung in unterschiedlichen Disziplinen, Frauen mit und ohne Kinder. Im Verlauf der Durchführung der Studie zeigten sich die zentralen Themenbereiche rasch. Nach dem Prinzip der qualitativen Forschungsmethode deutet dies auf eine Datensättigung hin. Die Autorin ist sich bewusst, dass aus finanziellen und zeitlichen Gründen die Anzahl der befragten Wissenschaftlerinnen bescheiden bleiben musste. Vertreterinnen aus den Rechtswissenschaften und der Medizin fehlen. Zudem arbeiten die Befragten bis auf eine Person in der Deutschschweiz.

Zudem wurden Interviews mit folgenden sechs Stakeholdern geführt: Doris Wastl-Walter, Vizerektorin der Universität Bern, Richard Bühler, Leiter Steuerungsgruppe «Bildung und Nachwuchs» der Akademien der Wissenschaften Schweiz, Gabriela Obexer-Ruff, Gleichstellungsbeauftragte der Schweizerischen Rektorenkonferenz (CRUS), Sabine Höfler und Katrin Beyeler, Mitarbeiterinnen der Abteilung für Gleichstellung der Universität Bern und Matthias Hirt, Mitarbeiter der Stelle für Nachwuchsförderung der Universität Bern. Bei diesen Interviews war die initiale Frage nach dem «Warum» des Gender Gaps von 80 % Männern gegenüber 20 % Frauen bei den Ordinarien an Schweizer Hochschulen. Ähnlich wie bei den Interviews mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelten sich aus dieser Frage heraus sehr dynamische Gespräche. Dies lässt sich damit erklären, dass das Thema eine grosse Relevanz für die Interviewten hat und das Thema persönlich und beruflich reflektiert wird.

Nach der Datenanalyse wurden die Resultate in einem Bericht zusammenfasst. Dieser Bericht wurde in einer Gruppendiskussion von Forscherinnen der theologischen Fakultät der Universität Zürich analysiert und ergänzt sowie im Interview mit zwei weiteren Wissenschaftlerinnen diskutiert. Hierbei handelt es sich um eine Assistenzprofessorin der Faculté des Lettres et des Science Humaines der Universität Neuenburg sowie um eine Privatdozentin der eidgenössischen Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL), einem Institut des ETH Bereiches. Zur weiteren Qualitätssicherung wurde der Bericht mit Caroline Maake, Präsidentin der Vereinigung der Privatdozentinnen und Privatdozenten der Universität Zürich, Simona Pekarek-Doehler, Vizerektorin der Universität Neuenburg und Julia Grünenfelder, Fachperson aus dem Bereich Nachwuchsförderung, vorgelegt, was zu letzten Ergänzungen führte. Allen Personen, die für die initialen Interviews zur Verfügung standen, wurde die Möglichkeit geboten, ein umfassendes Feedback zum Bericht abzugeben. Auf Wunsch aller Interviewten wurden die Interviewzitate anonym verwendet.

*«Ich finde es extrem wichtig, dass man solche Studien macht, wie Sie das machen! Dass man schaut, wie die **Perzeption** dieser betroffenen Frauen ist. Also das Analysieren der Statistiken ist wichtig z.B. zu analysieren, wie viele Frauen auf Universitätspositionen arbeiten und wie viele Wissenschaftlerinnen wie viele Grants erhalten. Das gibt uns Aufschluss darüber, wo Frauen nicht hinkommen. Wir wissen dann aber noch nicht, warum sie **da nicht** hinkommen. Dies kann man nur herausfinden, wenn man genau so vorgeht, wie Sie das hier in ihrer Arbeit tun. Man muss auch die Institutionen befragen, nicht nur die Frauen. Ich meine, die Frauen haben eine Perzeption, die sie Ihnen mitteilen, aber das widerspiegelt einen Teil der Realität. Genauso wie die Perzeptionen der Rektorinnen und Professoren einen Teil der Realität widerspiegeln. Das ist immer so.» (Stakeholder 2)*

## 4. Karrierestand und berufliches Wirkungsfeld der Frauen

In diesem Kapitel werden die Themen dargestellt, die mit den Arbeitsbedingungen, den strukturellen Fördermassnahmen und den finanziellen Mitteln der Frauen verknüpft sind. Die angesprochenen Themen sind mit Hilfe der Interviewanalyse herausgearbeitet und fassen die wichtigen Aussagen der interviewten Nachwuchswissenschaftlerinnen zusammen. Die Themen sind nicht nach Priorität aufgelistet.

### 4.1. Förderung

*«Die ersten drei Jahre als Postdoc hatte ich nie ein Mitarbeitergespräch (MAG). Erst seit ich einen verhandelbaren Lohn habe, gibt es das ein Mal pro Jahr. ... Als ich das erste Mal zum MAG gegangen bin, habe ich mir vorgenommen, meinem Chef zu sagen, dass ich viel zu viel zu tun habe. Ich wollte ihm sagen, das gehe so nicht weiter. Und da komme ich rein und das Erste was er mir sagt ist: ‚Du verzettelst Dich. Du musst Dich mehr konzentrieren!‘ Tätsch! Selber Schuld! ... Er hat so eine gewisse*

*Patricia Felber*

forscht. reflektiert. vermittelt wissen.

*Gesprächsstrategie. Er nimmt mir immer den Boden unter den Füßen weg. ... Wertschätzung? Na ja, wenig.» (Interviewte 1)*

Alle geführten Interviews weisen darauf hin, dass den meisten Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Universitäten die mangelnde Anerkennung und Wertschätzung ihrer Arbeit fehlt. Insbesondere Frauen mit männlichen Vorgesetzten bemerken, dass es viel zu selten eine spontane anerkennende Geste oder ein Lob für ihre Arbeit gibt. Chefinnen wenden sich eher mit wertschätzenden Worten an ihre Mitarbeitenden. Aber nicht nur die Anerkennung der Betreuerinnen und Betreuer ist wichtig, inneruniversitär gibt es auch die Möglichkeit, von Kolleginnen, Fakultätsmitgliedern oder Projektmitarbeitenden Feedback für die Arbeit zu erhalten. Die Wissenschaftlerinnen stellen fest, dass ihnen allgemein wenig Aufmerksamkeit, Anerkennung und Respekt für ihre Arbeit entgegengebracht wird. Natürlich gibt es Ausnahmen: Erzählt wird von Kollegen, die als inoffizielle Mentoren fungieren, die Projektzusammenarbeit initiieren, den Nachwuchswissenschaftlerinnen Zugang zu wichtigen Netzwerken geben und sie motivieren, sich für wichtige Konferenzen anzumelden und dort mitzuwirken.

*«Also das mit der Förderung – puh – das ist ein wunder Punkt und sicherlich eine Erklärung für den Gender Gap bei den Ordinariaten. Ich finde, ich bin relativ wenig gefördert worden. ... Meine Dissertation habe ich selbst finanziert, indem ich 50 % bei einer Bank gearbeitet habe. Das Graduiertenkolleg war gut, weil es mir Forschungswissen gegeben hat. ... Das war inhaltlich super. ... Jetzt arbeite ich in einem eigenen Themenbereich. Ich habe viele Freiheiten an meiner Stelle. Aber ich musste meinen Weg immer selber gehen. Das ist super, aber man braucht länger. Man hat weniger Papers – bis man endlich versteht, wie die Spielregeln sind.» (Interviewte 2)*

Die interviewten Frauen nehmen ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten kaum als Förderer ihrer beruflichen Laufbahn wahr. Zwei Wissenschaftlerinnen haben an institutionalisierten Förderprogrammen teilgenommen, dabei handelt es sich um eine Peer-Mentoring-Gruppe und ein Graduiertenkolleg (GradKo) während der Dissertationsphase. Interessant ist, dass die Peer-Mentoring-Gruppe im Interview nicht erwähnt wird (die Kenntnis stammt aus einem anderen Kontakt). Die andere Wissenschaftlerin nimmt das GradKo als Förderinstrument wahr, das viele zeitliche Ressourcen bindet, da es thematisch interdisziplinär ausgerichtet ist. Unter den GradKo-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern herrscht Konkurrenz. Es werden aber auch (langandauernde) Netzwerke gebildet und das Wissen über den eigenen Forschungsgegenstand hinaus wird erweitert.

Nur eine der befragten Frauen ist während ihrer Karriere aktiv darauf angesprochen worden, ob sie eine Dissertation oder später eine Habilitation schreiben möchte. Viele hätten sich gewünscht, zwischendurch einen aufmunternden oder vertrauensvollen Satz von einer Professorin oder einem Professor zu hören und darin bestärkt zu werden, die Arbeit gut zu erledigen. Die Ungewissheit, allenfalls nicht zu genügen, scheint sich über die Jahre ins Bewusstsein der Frauen einzugraben, auch wenn sie äusserlich Qualifikationsstufe um Qualifikationsstufe schaffen. Um den Gender Gap zu verkleinern sind fördernde Feedbacks von Seiten der Vorgesetzten nötig, damit die Wissenschaftlerinnen im Selbstbewusstsein gestärkt werden und ihre Selbsteinschätzung ihrem effektiven Können und Wissen entspricht.

Die inneruniversitären Abteilungen für die Gleichstellung von Mann und Frau bieten an den grösseren Universitäten und an den ETHs spezielle Kurse für Habilitandinnen an. An den kleineren Hochschulen besteht dieses Angebot (noch) nicht. Die Wissenschaftlerinnen wünschen, dass Gleichstellungsbüros – oder allenfalls Personalbüros – als Anlaufstelle bei Problemen und Fragen leicht zugänglich genutzt werden könnten. Als unerlässlich und wichtig für die Förderung werden die Mitarbeitergespräche erachtet, die an vielen Hochschulen institutionalisiert sind.

#### **4.2. Vollzeit- und Teilzeitarbeit**



In den vorherrschenden Strukturen ist es zwar möglich, eine Teilzeitstelle innezuhaben, doch wird die Teilzeitarbeit allgemein als Karrierekiller betrachtet. Die interviewten Frauen – auch die Mütter unter ihnen – sprechen sich gegen Teilzeitarbeit aus, weil sie den Arbeitsaufwand in der Forschung und im Wissenschaftsbetrieb kennen. Alle sind gewohnt, in ihrem Beruf viel zu arbeiten und haben viele unbezahlte Überstunden geleistet. Je älter sie werden, je länger sie im Wissenschaftsbetrieb sind und je höher sie auf der Karriereleiter aufsteigen, desto mehr wünschen sich die Wissenschaftlerinnen für ihren Qualifikationsgrad und ihren Arbeitsaufwand einen entsprechenden Lohn zu erhalten. Dies sehen sie nur dann gewährleistet, wenn sie eine volle Stelle besetzen können. Allerdings gibt es in der gesellschaftlichen Wahrnehmung hierzu einen Gender Gap. Während eine 100 %-Stelle für Männer, auch wenn sie Väter sind, als normal erachtet wird, wird von den Frauen im allgemeinen erwartet, dass sie nach der Familiengründung Teilzeit arbeiten. Laut der Arbeitskräfteerhebung SAKE des Bundesamtes für Statistik arbeiteten 2013 weniger als 10 % der Männer mit Kindern im Alter zwischen sieben bis vierzehn Jahren Teilzeit, während fast 80 % aller Frauen in derselben Familiensituation in Teilzeit beschäftigt waren (BFS, 2013).

*«Diese Teilzeitstellen. Ich bin da immer vorsichtig beim Diskutieren. Aber ich denke, ich arbeite lieber mehr. Mir geht es dabei nicht ums viel Arbeiten, sondern um die finanzielle und institutionelle Anerkennung von dem, was man macht. Ich finde, mit einer 100 % Stelle ist man voll da. Man kriegt einen guten Lohn. Aber es ist auch okay, wenn ein Kind krank ist. Dann kann man zuhause bleiben mit dem Kind und kriegt trotzdem das Geld. Ich sehe das bei einer Kollegin, die 50 % arbeitet. Die ist mit ihrem Mann, der Professor ist, mitgezogen. Wenn die Kinder krank sind, ist klar, wer zuhause bleibt, nämlich sie. Weil sie ihre Arbeitstage angeblich schieben kann. Ich denke mir, das geht doch nicht!» (Interviewte 3).*

Es wird beobachtet, dass Frauen, die nach dem ersten Kind ihre Arbeitszeit reduzieren, in eine doppelte Falle treten: Am Arbeitsort werden sie nicht mehr als «volle» Arbeitskraft wahrgenommen und zuhause decken sie als Teilzeitarbeitende die Mehrheit der Krankentage der Kinder ab. Will eine Frau (oder ein Mann) Teilzeit arbeiten, ist es wichtig, dass die Arbeitsmodalitäten und das Pflichtenheft mit den Vorgesetzten auf die neue Arbeitszeit angepasst werden. Aus Beobachtungen wissen die Frauen, dass teilzeitarbeitende Mütter dauernd Krisenmanagement betreiben und sich oft aufreiben zwischen Kinderbetreuung und Arbeitspflichtenerfüllung.

#### **4.3. Mutterrolle und akademische Berufstätigkeit, Wissenschaft und Familienplanung**

Frauen, welche in der Wissenschaft arbeiten, kommen beim Thema Familienplanung in ein grosses Spannungsfeld. Sie wissen, dass in der Wissenschaft Überstunden selbstverständlich sind. Das Arbeitsumfeld wird als nicht familienfreundlich wahrgenommen und nur allmählich gibt es an den Universitäten auf der fortgeschrittenen wissenschaftlichen Karriereleiter Mütter und Väter, die konsequent Kinderbetreuungspflichten übernehmen. Darunter wird nicht Teilzeitarbeit verstanden sondern Einschränkung der Arbeitszeit am Abend, wenn das Kind oder die Kinder aus der externen Kinderbetreuung abgeholt werden müssen. Eine der interviewten Frau ohne Kinder kann sich nicht vorstellen, dass es überhaupt möglich ist, mit dem nötigen Erfolg in der Forschung zu bleiben und eine Familie zu gründen oder gar als Mutter eine Professur anzustreben. Sie ist überzeugt, dass die Arbeitsbelastung, die Verpflichtungen und Präsenzzeiten an der Hochschule nur mit grosser Anstrengung, hohem Organisationsaufwand und markanten Einschränkungen vereinbar seien mit einem Familienleben. Oft hat sie Überstunden geleistet, Ferien nicht bezogen oder an Wochenenden durchgearbeitet. Mit der Familiengründung endet diese «unendliche» zeitliche Verfügbarkeit.

*«Als ich schwanger war, sind ganz viele Personen in meinem Umfeld davon ausgegangen, dass ich nicht habilitieren werde. Da kamen Kollegen und haben mich gefragt ‚Ah, dann reduzierst Du jetzt?‘ Und ich sagte ‚Ich reduziere nicht.‘ Dann sagten sie ‚Dann hast Du Dich für die Karriere entschieden?‘. Ich fand das so frech. Und auch diese Bemerkungen, weil mein Kind fünf Tage in die*

*Krippe geht. Ich habe anfangs gar nicht gewusst, was antworten. Ich höre jetzt noch oft Sätze wie: ‚Du hast ja gar nichts von Deinem Kind‘ ‚Du bist ja keine richtige Mutter‘. Und ich denke mir ‚Wie bitte?‘ Das höre ich vor allem von Leuten, die keine Kinder haben. Die haben ja keine Ahnung was es heisst, Mutter zu sein. Also Mutter bin ich doch 24 Stunden am Tag, oder?» (Interviewte 3).*

Die Einstellung der Frauen zu ihrem Verständnis von Mutterrolle und Berufstätigkeit hängt von ihrem kulturellen Hintergrund und ihrer Sozialisation ab. Aber die Vorurteile, mit denen sie am Arbeitsplatz konfrontiert werden, wenn sie schwanger werden, sind dieselben: Den Frauen werden Kompetenzen und Ambitionen in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit abgesprochen. Entspricht ihre Haltung nicht dem gängigen Muster (teilzeitarbeitende Mutter/vollzeitarbeitender Vater) wird ihr Lebensstil im Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen in Frage gestellt. Ihnen wird nicht selten wenig Unterstützung oder Toleranz ihrer gewählten Lebensform gegenüber entgegengebracht. Diese Erfahrungen sind auch für selbstsichere und erfolgreiche Forscherinnen irritierend und einschneidend. Die Wissenschaftlerinnen erläutern, dass sie durch Schwangerschaft und Geburt und bis ein Jahr nach der Geburt beeinträchtigt waren. Auch ohne grössere Komplikationen bei Schwangerschaft, Geburt und im Mutterschaftsurlaub ist es nicht möglich, die Pflichten vollumfänglich wahrzunehmen – immer gemessen daran, wie die Arbeit vorher erledigt wurde. Da die Verpflichtungen in Forschung, Lehre und Administration zeitaufwendig sind, wächst der Zeitdruck enorm.

#### **4.4. Netzwerke**

Die Wissenschaftlerinnen sind durch ihre Mitgliedschaft in Kommissionen, Arbeitsgruppen und selbstgegründeten Vereinen eingebunden in die wissenschaftliche Community. Sie sind mit Personen aus ihrem Fachgebiet sowie interdisziplinär national und international verbunden. Insgesamt sind sie auf ihrer Peer-Ebene gut vernetzt. Weniger gut funktioniert die Vernetzung nach «oben» zu den Professorinnen und Professoren und in die Leitungsgremien ihrer Universität oder zu anderen nationalen und internationalen Universitäten. Dieser Umstand spielt dann eine Rolle, wenn die nächste Qualifikationsstufe erreicht wird: Von der wissenschaftlichen Community wird zu wenig wahrgenommen, wenn aus der Habilitandin eine Privatdozentin wird. Die geführten Interviews weisen darauf hin, dass sich die Wissenschaftlerinnen beim Erreichen einer höheren Qualifikationsstufe bescheiden geben und den neuen Status der Fachwelt nicht kundtun. Ein Beispiel: Eine Interviewte hat erfolgreich ihre Habilitation erhalten. Auf die Nachfrage, wie sie das der wissenschaftlichen Community mitgeteilt habe, meint sie: *«Niemandem im Besondern. Jeder, dem ich eine E-Mail sende, sieht in meiner Signatur, dass da neu ein PD vor meinem Namen steht.»* (Interviewte 2).

Eine Interviewte äussert sich zu ihrer Wahrnehmung der unterschiedlichen Kommunikation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. *«Ich glaube, Männer kommunizieren lieber mit Männern. Die kann man auch mal ein bisschen hart anpacken, die heulen dann auch nicht gleich los. Was kann die Uni tun? Es ist ein psychologisches Problem: es braucht Sensibilisierungsmassnahmen. Man kann jemandem zwar sagen, er solle keine Frauen benachteiligen. Jeder würde darauf doch antworten, er habe im Leben noch nie eine Frau benachteiligt, weil ihm das gar nicht bewusst ist. Also braucht es eine Psychologin, die in richtig guten Workshops so etwas aufzeigt.»* (Interviewte 4).

In ihrer Sicht haben Wissenschaftlerinnen durchaus die Kompetenz, unkompliziert mit jemandem ein Gespräch anzufangen, z.B. auf wissenschaftlichen Tagungen. Doch ihr Verhalten in Gesprächen unterscheidet sich von jenem der Wissenschaftler. Frauen sind oft zurückhaltender, wenn es darum geht, über ihre Erfolge zu sprechen. Zudem stellen sie dabei mehr die Teamleistung in den Vordergrund, als ihren persönlichen Beitrag. Die Interviewte betonte im Gespräch ihre Beobachtung, dass Männer gern und viel über ihre Leistungen und Erfolge sprechen und sich insgesamt besser «anbieten» können.

#### **4.5. Mobilität**

Reisen gehört zum Beruf der Wissenschaftlerin. Feldforschung, Aufenthalte an anderen Universitäten in Europa oder Übersee sowie die wiederkehrenden Teilnahmen an internationalen Konferenzen sind für Wissenschaftlerinnen zentraler Bestandteil einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere. Die Situation ändert sich aus verschiedenen Gründen: 1) Die Wissenschaftlerinnen sind in einer festen Partnerschaft mit gemeinsamen Haushalt eingebunden. 2) Die Frauen werden Mütter oder übernehmen (moralische und handfeste) Betreuungspflichten gegenüber den betagten Eltern. 3) Die Auslandsaufenthalte verlieren an Reiz, es stellt sich eine Übersättigung ein, beziehungsweise ein (temporärer) Umzug ins Ausland wird als Kraftakt empfunden.

In den Gesprächen wird betont, dass die kürzeren Auslandsreisen, insbesondere der Besuch von Tagungen, als inspirierende Abwechslung zum Alltagsleben geschätzt werden. Wenn es die Familiensituation erlaubt (bei manchen ist das mit nicht schulpflichtigen Kindern, bei anderen mit schulpflichtigen Kindern der Fall), zeigen Wissenschaftlerinnen grosse Bereitschaft, auch längere Auslandsaufenthalte ins Auge zu fassen. Ein entscheidender Faktor für die Mobilität der Wissenschaftlerin ist die Haltung des Ehemanns/Lebenspartners: Einige Männer zeigen die Bereitschaft, mit ihren Lebenspartnerinnen ins Ausland mitzuziehen, andere wollen ihrer eigenen Karriere wegen keine geographischen Veränderungen.

*«Ich habe mich einmal um eine Stelle in Düsseldorf beworben. Ich habe auch tatsächlich eine Einladung zum «Vorsingen» erhalten. Das war alles während meines Mutterschaftsurlaubes. Ich habe es zeitlich nicht geschafft, mich auf das «Vorsingen» vorzubereiten, ich hätte nur vier Wochen Zeit gehabt. Zudem hat meine [damals drei Monate alte] Tochter noch keine Flasche genommen. Ich hätte das Baby mitnehmen müssen und zudem jemanden, der sich dort um dieses kümmert. ... Hier in der Schweiz würde ich mich auf jede Professur bewerben. Es liegt ja alles in Pendlerdistanz. Aber mein Mann kann nur in Zürich arbeiten. Also jetzt im Ausland noch einmal neu anfangen? Puh, das ist nicht so toll. Und dass meine Mama in Pendlerdistanz wohnt, ist enorm hilfreich.» (Interviewte 1).*

Ein weiterer Punkt, der von zwei Frauen mit kleinen Kindern erwähnt wird, ist die Disponibilität der Grosseltern. Sind die Grossmütter in die Kinderbetreuung eingebunden, und damit auch eine enorme Entlastung und Unterstützung für den Haushalt, können sich die Frauen nur schwer vorstellen, wie sie den Teil der Hausarbeit und Betreuungspflichten im Ausland abdecken würden. Die emotionale Komponente, von den Grosseltern der Kinder wegzuziehen, spielt ebenfalls eine Rolle. Innerhalb der Schweiz sind die Frauen sehr mobil und nehmen auch grössere Pendlerdistanzen in Kauf bzw. würden dies zukünftig für eine Professur tun.

#### **4.6. Gender Gap**

Die Wissenschaftlerinnen arbeiten gerne im wissenschaftlichen Betrieb, bekunden aber Mühe mit den Hierarchien, die an den Universitäten noch immer vorherrschen. Dies fällt vielen umso mehr auf, je höher sie selber in der Hierarchie aufsteigen, und insbesondere, wenn es darum geht, eine Professur zu erhalten. Eine Nachwuchswissenschaftlerin sagte, sich vorzustellen, die Professur ihres Vorgesetzten zu übernehmen, löse Unbehagen aus, weil ihr seine Verpflichtungen zu gross scheinen, um sie angemessen und *befriedigend* bewältigen zu können. Sie beobachtet nämlich, dass ihr Vorgesetzter trotz enormem zeitlichem Aufwand viele seiner Pflichten nicht wahrnehmen kann.

Insbesondere die vernachlässigte Personalführung wird kritisiert. Für die Wissenschaftlerinnen ist klar: Ein eigenes Team dürfte nur so gross sein, dass die Personalführung zu bewältigen ist. Es ist nicht so, dass sich die Forscherinnen die Arbeit ihrer Vorgesetzten nicht zutrauen, sondern dass sie die Arbeit nicht so wie ihre Vorgesetzten erledigen möchten. Eine Interviewte sieht einen Gender Gap zwischen Frauen und Männern in akademischen Berufen, weil Frauen sich nicht von ihrer Familie und ihrem sozialen Umfeld abgrenzen wollen. Frauen sehen tendenziell die Arbeit nicht als ihren wichtigsten Lebensinhalt. Brigitte von Rechenberg, Dekanin der Vetsuisse-Fakultät der Universität Zürich, hat es an der Tagung «Braucht es eine neue Wissenschaftskultur?», organisiert von den

Akademien der Wissenschaften Schweiz, so formuliert: «*Männer haben nur ihre Karriere im Kopf, Frauen das ganze Leben.*» (von Rechenberg, 2014). Der Druck bei der wissenschaftlichen Arbeit ist immer sehr gross. Diesen Umstand bewältigen Frauen so gut wie Männer. Doch bei den Frauen kommt der gesellschaftliche Druck dazu, für die Familie (Kinder, betagte Eltern oder kranke Lebenspartner) mehr Verantwortung und Care-Verpflichtungen zu übernehmen, als dies von Männern erwartet wird. Ob Frauen es schaffen, den grossen Erwartungen in der Wissenschaft wie auch den gesellschaftlich vorgegebenen Erwartungen im sozialen Bereich standzuhalten, hängt von ihrer Persönlichkeit, den sozialen Umständen und ihrer kulturellen Herkunft ab.

Die Erfahrung zeigt, dass die (männlichen) Mitglieder einer Berufungskommission Frauen nicht grundsätzlich für unfähig halten, einen akademischen Job zu erfüllen. Sie trauen einer weiblichen Kandidatin die Professur aber dennoch weniger zu als einem männlichen Kandidaten. Hier kommen unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) zum Tragen. Die mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät der Universität Zürich schlug 2014 Massnahmen für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Berufungsverfahren vor. Die konkreten Massnahmen basieren auf dem Umstand der Gefahr der Anwendung der unbewussten Vorurteile, der Befangenheit und der Stereotypen vor allem gegenüber Wissenschaftlerinnen (Netzwerk Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit, 2014).

In Berufungskommissionen herrscht beispielsweise auch eine Unsicherheit darüber, wie eine schwangere Professorin für die Zeit, während der sie ausfällt, ersetzt werden kann. Hier wäre es an den Hochschulen, den Fakultäten klare Richtlinien vorzugeben und finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. Sinnvoll wäre es, in diesen Fragen der Familienpolitik eine offensive Strategie zu verfolgen, um dieses Thema mit allen Männern und Frauen von Berufungsverfahren anzusprechen. Sonst ist die Auseinandersetzung mit den Kandidierenden aufgrund ihres Geschlechts ungleich und kann diskriminierend sein.

*«Ich denke, beim Lohnsystem müsste man einmal gut hinschauen. Ich bin 2006 eingestuft worden. Damals bin ich an einem völlig anderen Ort gestanden als jetzt [Interviewte ist seither habilitiert]. Die Lohnkategorie würde sich nur ändern, wenn ich eine Leitungsfunktion übernehmen könnte. Ich werde um mehr Lohn kämpfen, notfalls muss eine Leitungsfunktion gefunden werden.» (Interviewte 5).*

Eine vom eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann und vom Bundesamt für Statistik ausgeführte Studie zeigt, dass Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung auch vor hochqualifizierten und gut verdienenden Frauen nicht Halt machen (BFS und eidgenössisches Büro für Gleichstellung, 2013). Die diskriminierenden Faktoren können knapp zwei Drittel des Lohnunterschiedes erklären: Es handelt sich dabei um persönliche Qualifikationsmerkmale sowie arbeitsplatzbezogene und unternehmensspezifische Merkmale. Mehr als ein Drittel des Lohnunterschiedes kann nicht durch objektive Merkmale erklärt werden, d.h. Frauen wird rein aufgrund ihres Geschlechts weniger Lohn bezahlt.

#### **4.7. Bedeutung der Publikationsliste**

Die Bedeutung und Bewertung der Publikationsliste sind umstritten und werden aktuell in der Wissenschaftspolitik diskutiert. Diese Diskussion muss auch im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern bei Berufungsverfahren geführt werden. Etwa die Frage, wie Schwangerschaften gewichtet werden, spielt bei der Beurteilung der Anzahl und Wichtigkeit von wissenschaftlichen Aufsätzen eine Rolle. Zwei australische Forscherinnen fragen provozierend «*How many papers is a baby ,worth'?*» (Klocker und Drozdowski, 2012). Sie lancieren somit eine Debatte über die korrekte Einschätzung des wissenschaftlichen Lebenslaufes einer Mutter, die im Wissenschaftsbetrieb konkurrenzfähig bleiben will.

Die interviewten Wissenschaftlerinnen würden es begrüssen, wenn die Akademien der Wissenschaften Schweiz zu dieser Frage eine Empfehlung an die Universitäten abgeben würden.

«Das ist eine Frage, da könnten die Akademien sich Werte überlegen (und Richtlinien herausgeben): Wie wird das den Frauen angerechnet, wenn sie ein, zwei, drei Kinder bekommen. Das ist natürlich von Frau zu Frau unterschiedlich. Vor allem wenn man beginnt, Paper zu zählen. ... Es wäre ja grässlich, wenn man sagen würde, ein Baby hat den Wert von drei Papers. Man muss sich überlegen, was ist z.B. ein (zeitlicher) Puffer vor und nach der Geburt des Babys.» (Interviewte 2).

## 5. Zukünftige Karriereabsichten und Karriereeinschätzungen

In diesem Kapitel geht es um die Einschätzungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen hinsichtlich ihrer Chancen, Möglichkeiten und Ziele. Die thematischen Unterkapitel sind eine Zusammenstellung und Zusammenfassung der Themenbereiche, wie sie in den Interviews zur Sprache kamen.

### 5.1. Karriereplanung

Diejenigen Wissenschaftlerinnen, welche als Oberassistentinnen angestellt sind, übernehmen aus Pflichtgefühl viele Aufgaben für den Lehrstuhl und das Institut, die keinen direkten Nutzen für ihre berufliche Laufbahn haben. Die Frauen beobachten, dass die männlichen Kollegen sich besser auf jene Karriereschritte konzentrieren, die später in Berufungsverfahren zählen, insbesondere die Forschung und die Pflege des wissenschaftlichen Netzwerks. Wichtig wäre es für die Wissenschaftlerinnen, ab einem gewissen Zeitpunkt in ihrer Qualifizierungsphase, rein aus Pflichtgefühl oder «weil es jemand machen muss» übernommene Verpflichtungen abzugeben und sich voll und ganz auf die eigene Qualifikation zu konzentrieren.

«Ein gutes Mittel sind die Mitarbeitergespräche einmal pro Jahr. Damit habe ich angefangen, anders zu planen. Ich habe gewusst, dass es Mentoring gibt. Ich wusste aber nicht, wie ich mir die Zeit nehmen müsste. Ich war auch nicht sicher, ob ich das brauche. Ich habe auch lange nicht gewusst, ob ich eine Habilitation machen will. Ob ich das überhaupt kann? ... Die Betreuenden müssen ihre Betreuungspflicht wahrnehmen, das ist leider nicht immer so.» (Interviewte 2).

Die Mitarbeitergespräche (MAG) werden, wenn sie denn stattfinden und kompetent durchgeführt werden, als sehr wichtiges Werkzeug betrachtet, wenn es um die Karriereplanung geht. Oft bleibt aber dieses rund einstündige, nur einmal jährlich stattfindende Ereignis der einzige Moment, an dem aktiv über die berufliche Zukunft der Wissenschaftlerin gesprochen wird. Umso wichtiger ist es, kritisch zu fragen: Erhalten alle Nachwuchswissenschaftlerinnen einmal jährlich ein qualifiziertes MAG? Reicht dieses eine Gespräch aus, um die Karriere der Wissenschaftlerinnen strukturiert und professionell zu planen? Wie können zwischendurch anfallende Unsicherheiten in der Karriereplanung angegangen werden?

Auch auf Stufe der Assistenzprofessuren gibt es Handlungsbedarf im Bereich Karriereplanung und Feedback. Eine Interviewte beschreibt, dass sie nach vier Jahren, als es um die Verlängerung ihrer Anstellung ging, eine Selbstevaluation schreiben musste. Aufgrund dieser wurde ihre Anstellung verlängert. Sie erhielt jedoch nie ein inhaltliches Feedback, was sie sehr bedauert: «Das wäre doch die ideale Gelegenheit für das Komitee oder den Dekan oder die Dekanin, den Wissenschaftlerinnen zurückzumelden, in welchen Bereichen sie übertreffen und in welchen Bereichen Verbesserungsbedarf besteht. Die Unsicherheit bleibt, auch nach einer positiven Entscheidung.» (Interviewte 6).

### 5.2. Berufungsverfahren

Wissenschaftlerinnen bewerben sich erst dann auf Professuren, wenn sie sicher sind, dass sie alle Kriterien dafür erfüllen. Und selbst dann sind sie in ihren Bewerbungen sehr selektiv und bewerben sich nur dort, wo sie auch eine reelle Chance sehen oder die Stelle auch aus organisatorischen Aspekten in Frage kommt. Als Grund wird genannt, dass das Zusammenstellen der umfangreichen

Bewerbungsdossiers mit einem grossen zeitlichen Aufwand verbunden ist – wobei immer abgewogen wird, ob die Zeit für die Erstellung eines Bewerbungs-Dossiers, in die Erfüllung der Verpflichtungen der aktuellen Stelle oder in private Betreuungsverpflichtungen investiert werden soll. Das oft hohe Pflichtgefühl bzw. die Loyalität ihrer Vorgesetzten oder ihrem Vorgesetzten gegenüber spielt auch bei diesem Verhalten mit hinein: Frauen mit einer Festanstellung als Oberassistentin bewerben sich weniger auf Professuren, weil sie dies als unangemessen ihren Vorgesetzten gegenüber betrachten.

Dies führt dazu, dass die Frauen wenig Erfahrung in Berufungsverfahren sammeln. Die Erfahrung fehlt ihnen, wenn es «ernst gilt». Zudem fehlt den Wissenschaftlerinnen so der Vergleich zu anderen Kaderpositionen. Durch das lange Verharren auf derselben Qualifikationsstufe an derselben Universität verändert sich ihr Status nicht und ihr Selbstbewusstsein leidet. Zudem schränken die Frauen so ihre Möglichkeit, überhaupt auf eine Shortlist zu kommen, automatisch ein. Die bereits gesammelten Erfahrungen aus Berufungsverfahren können wie folgt zusammengefasst werden: Die Wissenschaftlerinnen unterschätzen ihre eigenen Kompetenzen und ihr Potential, kommen sich zu wenig (wert)geschätzt vor und nehmen die Berufungsverfahren als Kräfte raubende und demotivierende Prozesse wahr.

*«Beim Bewerbungsverfahren braucht es wahnsinnig viel Verständnis – nicht nur von der Kandidatin sondern auch von deren Partner, gerade wenn er nicht in der akademischen Welt arbeitet. Es ist immer sehr viel Arbeit, verbunden mit sehr viel Unsicherheit. Viel Aufwand für die Habilitation, viel Aufwand für die Bewerbungsverfahren. Und dann diese zermürend langen Wartezeiten. Kandidatinnen und Kandidaten beiderlei Geschlechts brauchen eine hohe Beharrlichkeitskomponente.» (Interviewte 3).*

Als wichtigste Erkenntnis für Verbesserungsansätze ergibt sich aus den Interviews die mangelnde Transparenz über das Verfahren selber, insbesondere über die Mitglieder der Berufungskommission, über die Kriterien, nach denen die Kandidatinnen und Kandidaten «bewertet» werden, und über die zeitliche Dauer bzw. den Status, in dem sich die Bewerberin innerhalb des laufenden Verfahrens befindet. Wegen der nicht transparenten Bewerbungsverfahren haben die Frauen den Eindruck, nicht als hochqualifizierte Personen wahrgenommen zu werden.

*«Ich habe mich einmal in Belgien für eine Professur beworben und bin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Dieses verlief aber so unangenehm, dass ich abgesagt habe. Die haben fünf international rekrutierte Kandidaten eingeladen. Ich habe eine Probevorlesung halten müssen, die ich vorbereitet hatte. Dann haben sie unangekündigt einen Test mit mir gemacht: Ich musste aus dem Stand heraus die Probevorlesung auf Französisch geben. Ich kann Französisch. In der Ausschreibung hiess es, dass man innerhalb eines Jahres auf Französisch unterrichten sollte. Ich hätte das gekonnt, aber nicht so aus dem Stand. .... Es hat mich auch niemand durch die Uni geführt oder zum Vortragsaal begleitet. Es war einfach sehr unprofessionell und alles voller alter Männer – also nichts gegen die alten Männer. Aber es war sehr unangenehm!» (Interviewte 5)*

Das Wohlwollen, die Anerkennung und das Interesse der Berufungskommissionen gegenüber den einzelnen Kandidatinnen werden als gering wahrgenommen. Da bei Frauen oft Unsicherheit und Ungewissheit über das Prozedere der Berufungsverfahren empfinden, scheinen viele von ihnen eine proaktive Vorgehensweise zu scheuen. Die Frauen können nur Selbstsicherheit im Umgang mit Bewerbungsverfahren gewinnen, wenn sie selbst Erfahrungen sammeln können als Mitglieder in Berufungsverfahren und wenn sie von kompetenten Fachpersonen in Kursen oder mit Coachings auf die Berufungsverfahren vorbereitet werden.

Auffallend ist, wie viele Frauen sich auf Assistenzprofessuren bewerben. Zeigt sich hier eine Tendenz, dass sich Frauen vorzugsweise auf die weniger Prestige trächtigen Assistenzprofessuren bewerben und die Männer weiterhin auf die Ordinariate? Das könnte daran liegen, dass der Arbeitsaufwand für Assistenzprofessuren als kleiner eingeschätzt wird als jener eines Ordinariats, dass weniger Administration anfällt und auch nicht so viele Sitzungen zu Randzeiten zu bewältigen sind. Die

neusten Zahlen der CRUS belegen, dass 2013/14 41 % der Assistenzprofessuren an Frauen gingen. Bei den Ordinariaten waren es in derselben Periode 26 % (CRUS, 2014).

Es fehlt bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere bei den Professorinnen die «kritische Masse» an Frauen, die sich in Berufungsverfahren für Kolleginnen stark machen können. Die interviewten Forscherinnen könnten sich vorstellen, dass die Einführung von Zielkennzahlen eine Möglichkeit wäre, eine kritische Masse an Professorinnen an Schweizer Universitäten zu erreichen.

### **5.3. Fehlende Kolleginnen und weibliche Vorbilder**

Die in der Wissenschaft verbleibenden Wissenschaftlerinnen leiden unter der Leaky Pipeline. Durch das kontinuierliche Wegfallen weiblicher Postdocs fehlen auf dem beruflichen Weg nicht nur die Vorbilder, sondern auch geschätzte Kolleginnen. Die verbleibenden Wissenschaftlerinnen bedauern es, dass so viele Kolleginnen aus dem akademischen System ausscheiden.

Eine der Forscherinnen eröffnete das Interview mit dem Satz: «Wenn ich nicht in der Wissenschaft wäre, hätte ich wohl schon längst Kinder.» (Interviewte 7). Sie meinte damit, dass sie sich zwar Kinder wünscht, aber denkt, dass es nicht möglich wäre, so erfolgreich und befriedigend wie bisher in ihrem Beruf weiterzuarbeiten. Ihr Mann arbeitet gleich engagiert, ambitioniert und erfolgreich in der Wissenschaft wie sie, doch die Kinderfrage kümmert ihn wenig. Die Forscherin bemängelte geeignete Vorbilder: Obwohl sie ein überdurchschnittlich grosses Netzwerk hat, konnte sie nur eine im akademischen Bereich arbeitende Frau mit Familie nennen, deren Lebensentwurf sie übernehmen würde.

Alle interviewten Frauen sind mit grosser Überzeugung, grossem Interesse und grosser Motivation in der Wissenschaft tätig. Sie sind einen langen Weg gegangen, der oft hart und steinig war. Hindernisse zu überwinden gehört für sie dazu. Frauen, die es bis zu dieser Qualifikationsstufe schaffen, hegen den einen grossen Traum: eine Professur. Sie sehen sehr realistisch, was sie an dieser Stelle erwarten wird. Sie wissen, dass die Professur das (einzige) Ziel ist, um langfristig in der Forschung und an der Universität zu arbeiten. Eine aus den Interviews gewonnene Erkenntnis ist, dass Wissenschaftlerinnen in ihrem Beruf nicht das Ersteigen der Karriereleiter als zentralen Punkt vor Augen haben, sondern den Inhalt der Arbeit.

## **6. Erkannte Herausforderungen**

*«Frauen müssen lernen, ihre Karriere zu planen und nicht aus Solidarität und Pflichtbewusstsein an einem Arbeitsort zu bleiben.» (Stakeholder 3)*

In diesem Kapitel werden Aussagen von Personen, die in der Universitätsleitung, den Gleichstellungsstellen oder der Nachwuchsförderung arbeiten, zusammengestellt. Die von dieser Seite erkannten Herausforderungen überschneiden sich mit den zentralen Themen aus den beiden vorherigen Kapiteln oder können damit verknüpft werden.

### **6.1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen an Schweizer Hochschulen**

*«Es fehlen die Antworten auf die Frage, was mit all den Frauen (und Männern) geschieht, die ein Doktorat oder eine Habilitation abschliessen und nie eine Professur erhalten. Aus eigener Beobachtung arbeiten Frauen mit Doktorat oder Habilitation in hochqualifizierten Teilzeitjobs. Denn nach einer Babypause haben sie häufig keine Chance mehr, Professorin zu werden. Eine Frau denkt sich, dass sie den 150 % Einsatz einer vollen Professur nicht leisten kann und der Beruf als Professorin mit ihren Betreuungspflichten nicht vereinbar ist.» (Stakeholder 4)*

Die Nachwuchsförderung wurde in den letzten fünf Jahren zu einem wichtigen Thema auf Universitätsebene. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler stellen sich heute im

Zusammenhang mit ihrem Beruf Fragen zur Lebenssituation und den Karrierezielen und wägen ab, ob sich der grosse Aufwand einer Habilitation lohnt angesichts der kleinen Wahrscheinlichkeit, eine Professur zu erreichen. Die Anstellungsunsicherheit in der Postdoc-Phase und nach dem Erreichen der Habilitation ist ein grosses Problem, wodurch viele für den akademischen Bereich geeignete Personen verloren gehen. Hierzu gilt es, Strategien zu erarbeiten, die mehr Sicherheit bieten. Die heutige Postdoc-Phase ist sowohl für Männer wie für Frauen überfrachtet mit Pflichten (Lehre, Forschung, Akquisition, Auslanderfahrung). Deshalb haben vor allem Frauen, die in dieser Zeit Kinder bekommen, einen Nachteil. Es muss darüber nachgedacht werden, wie diese Phase der wissenschaftlichen Karriere gestaltet werden kann, damit auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Betreuungspflichten konkurrenzfähig bleiben können. Wichtig ist, in den Köpfen der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu verankern, dass es *durchaus möglich* ist, Professorin zu werden, auch wenn 80% der Lehrstühle mit Männern besetzt sind. Damit sich die Wahrnehmung der Personen, die Care-Verpflichtungen haben, verändert, müssen sie von Seiten der Hochschulen erleben, dass die Vereinbarkeit akzeptiert ist und unterstützt wird.

Um auf dem Weg zu einem höheren Anteil an Professorinnen voran zu kommen, müssen die Universitäten, Akademien, Gleichstellungsbeauftragten und die Beauftragten für Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher an einem System arbeiten, das auf Postdoc-Ebene und nach der Habilitation Stellen umfasst, die eine Perspektive bieten. Dabei könnte an die «Vision 2020» der Gruppe Junger Forschender angeknüpft werden, in der 1000 neue Assistenzprofessuren an Schweizer Universitäten bis 2020 gefordert werden. Allerdings ist dieses Szenario nur dann erstrebenswert, wenn es sich um Assistenzprofessuren mit Tenure Track, also mit der Aussicht auf eine feste Stelle, handelt.

Es gibt Vorgesetzte, welche die Rolle der Förderer wahrnehmen. Andere kümmern sich nicht oder zu wenig um ihren wissenschaftlichen Nachwuchs. Für die Wissenschaftlerinnen gibt es wenig Förderinstrumente. Unter Beibehaltung des gendersensiblen Fokus kann die Nachwuchsförderung auf Postdoc-Stufe verstärkt werden. Mentoring sollte grundsätzlich für Männer und Frauen angeboten werden. Wichtig ist, dass den Gleichstellungsthemen nicht länger das Image des «Hilfsunterrichts für Frauen» anhaftet. Eine Studie über die vom Bundesprogramm «Chancengleichheit» finanzierten Mentoring Projekte hat ergeben, dass über die Hälfte der von 2004 bis 2007 betreuten Mentees immer noch an Universitäten beschäftigt ist (Dubach et al., 2013). Als unmittelbarer Effekt aus dem Mentoring ist erwiesen, dass ehemalige Mentees zusammen publiziert haben. Weiter lernen die Frauen, ihre zeitlichen Ressourcen einzuteilen und zu erkennen, was wirklich wichtig ist für ihre wissenschaftliche Karriere. Eine kontinuierliche Unterstützung und Laufbahnbegleitung von Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforschern sollte auch nach Ablauf von Mentoring-Programmen gewährleistet sein. Ein strukturiertes Training ist auf dieser Stufe wichtig. Zudem sollten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler «geschützte Forschungszeit» haben.

## **6.2. Kulturunterschiede in den verschiedenen Landesteilen**

In den verschiedenen Landesteilen der Schweiz gibt es kulturelle Unterschiede bei der gesellschaftlichen Wahrnehmung von berufstätigen Müttern. In der Romandie und im Tessin ist es einfacher – da selbstverständlicher –, dass eine Mutter Vollzeit in ihrem Beruf weiterarbeitet. In den Doktoratsschulen in der Romandie wird z.B. empfohlen, als Mutter mindestens 80 % weiterzuarbeiten. In der Deutschschweiz ist die gesellschaftliche Haltung gegenüber in der Wissenschaft arbeitenden Müttern hingegen sehr konservativ.

Die Personen in den Leitungsgremien der Universitäten, d.h. Dekaninnen und Dekane, Rektoren und Rektorinnen, Vize-Rektorinnen und Vize-Rektoren, haben die nötige Macht, diesen Umstand zu verändern. Wenn männliche Professoren Betreuungspflichten übernehmen oder es ihren



Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, ihre Betreuungsverpflichtungen mit ihrer wissenschaftlichen Karriere zu vereinbaren, leiten sie einen Kulturwandel ein.

Dual Career Programme sind ein weiteres Werkzeug, um der Leaky Pipeline entgegenzuwirken. Diese Programme gilt es aus- und aufzubauen. Gerade für Frauen, die häufig mit dem Ehemann mitziehen, ist dies eine gute Möglichkeit am neuen Ort Fuss zu fassen. Vorstellbar ist z.B., dass eine mitziehende Akademikerin Forschungsgeld für ein Jahr erhält. Die Romandie ist hinsichtlich der Dual Career Programme progressiver als die Deutschschweiz.

### **6.3. Berufungsverfahren, Publikationslisten und die Frage der Exzellenz**

Eine Qualitätssicherung der Berufungskommissionsarbeit ist anzustreben. Klare (fachspezifische) Anforderungsprofile, in denen Erwartungen definiert werden (Anzahl Publikationen, Erfahrung in der Lehre und Erfahrung in der Drittmittelbeschaffung, Zitierungsindex, etc.), schaffen Transparenz und Sicherheit. Die Erarbeitung von Richtlinien für die Berufungsverfahren ist dabei ein zentraler Punkt. Die Praxis zeigt, dass (grösstenteils) männlich besetzte Wahlkommissionen männliche Kandidaten bevorzugen. Es gibt viele Wahlkommissionsmitglieder, die – oft unbewusst – einer Frau die Professur nicht zutrauen (Unconscious Bias). Ein Beispiel von der Universität Bern: Professuren werden grösstenteils Open Rank ausgeschrieben. Die Stelle könnte also mit einer jungen, weiblichen, dynamischen Nachwuchshoffnung besetzt werden. Die Praxis zeigt aber, dass die Stellen (fast) immer an männliche Kandidaten gehen, die in der Wissenschaft etabliert sind. Müller, Obexer und von Salis (2007) weisen darauf hin, dass in jedem Schritt des Berufungsverfahrens, von den strukturellen und strategischen Fragen der Neubesetzung bis zur Wahl und dem Anstellungsgespräch, geschlechterbezogene Aspekte relevant sind.

Die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) bemüht sich, die Universitäten anzuhalten, ihre Berufungsverfahren zu optimieren, transparenter zu gestalten und Frauen als Professorinnen eine echte Chance zu geben. Teilweise stösst die Forderung nach Richtlinien für Berufungsverfahren bei einzelnen Universitäten auf Widerstand. Die Universität Genf ist bisher am progressivsten: Sie fordert, dass auf der Shortlist 30 % Frauen stehen müssen. Ansonsten geht die Shortlist zurück an die Wahlkommission und der Präsident der Wahlkommission wird vorgeladen, um ihn nach den Gründen zu befragen, warum nicht ausreichend Kandidatinnen auf der Shortlist stehen.

Die Kandidatinnen kommen mangels Trainings nicht optimal vorbereitet in die Berufungsverfahren, sie haben teilweise Selbstzweifel, strahlen Unsicherheit aus und können mit ihrem Verhalten nicht genügend «überzeugen». *«Es darf nicht sein, dass fähige Wissenschaftlerinnen nur weil sie nicht das (erwartete) starke, selbstbewusste und selbstherrliche Auftreten vor einer (männlich dominierten) Wahlkommission haben, nicht als Professorinnen in Frage kommen. Kluge Antworten können geübt werden, Befragungs-Situationen können trainiert werden. Die Wissenschaftlerinnen müssen eine Zukunftsvision entwickeln und diese überzeugend verkaufen können.» (Stakeholder 1).*

Wichtig ist auch, dass die Vorgesetzten ihre Mitarbeiter dazu ermuntern, an den Trainings teilzunehmen. Die Förderung sämtlicher Kompetenzen einer Mitarbeiterin muss den Vorgesetzten wichtig sein, nicht nur das Schreiben von wissenschaftlichen Publikationen. Die Trainings müssen nicht zwingend verpflichtend sein, aber die Universität sollte die Angebote zur Verfügung stellen, diese als wichtig kennzeichnen und entsprechend kommunizieren.

Die fehlende Selbstsicherheit berufstätiger Frauen ist ein grosses Thema, über das mehr geforscht werden sollte. Welches sind die Kompetenzen, Fähigkeiten und Verhaltensstrategien, die den Frauen fehlen? Vorgesetzte sollen sensibilisiert werden, ihren Nachwuchs besser zu fördern. Möglich ist, dass Universitäten einen Talent-Pool innerhalb der Fakultäten fordern.

*«Frauen und Männer werden noch immer unterschiedlich beurteilt: eine Frau, die selbstbewusst auftritt, hat Stahlkanten. Ein Mann, der selbstbewusst auftritt, dem steht es einfach zu. Das ist*

*problematisch. Da helfen nur ein oder zwei aufmerksame Personen in der Wahlkommission, die genau auf solche Dinge achten und darauf aufmerksam machen.» (Stakeholder 1)*

Aufgrund der enormen Bedeutung, die der Quantität an Publikationen zukommt, scheint Exzellenz in der Forschung mit dem zeitlichen Aufwand gleichgesetzt zu werden, den eine Forscherin oder ein Forscher leisten kann. Es tut Not, die Publikationslisten in der Forschung zu redimensionieren. Die Universitäten sollten überlegen, nach welchen Gesichtspunkten Publikationslisten in Zukunft bewertet werden sollen. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat eine Initiative gestartet, die fordert, dass bei Bewerbungsverfahren nur noch die fünf wichtigsten Publikationen aufgeführt werden.

#### **6.4. Teilzeitarbeit**

Die Meinungen der interviewten Stakeholder zum Thema Teilzeitarbeit sind sehr unterschiedlich. Es sind aber alle der Überzeugung, dass exzellente Forschungsarbeit einen hohen zeitlichen Einsatz fordert. Insbesondere dort, wo in Teams geforscht wird, muss Teilzeitarbeit gut organisiert sein. Job-Sharing-Stellen funktionieren nur, wenn das Team sich sehr gut absprechen kann und klar definiert ist, wer welche Verpflichtungen übernimmt.

*«Ich ganz persönlich habe zur Teilzeitarbeit eine sehr kritische Haltung, weil ich sehe, was gebraucht wird. Als ich Assistentin war, hatte mein Chef kleine Kinder und ist deswegen oft früher nach Hause gegangen, obwohl es damals noch keine Teilzeitarbeit gab. Das hat mich so genervt, und auch die Laboranten, die sich damals für die Projekte krumm legten, litten darunter. ... Ich nahm für mich die ‚Message‘ mit, dass ich das nie so machen werde. Wenn ich der/die Chef/in bin, dann habe ich die Verantwortung, und die Verantwortung heisst, ich bin auch für meine Leute da. Vor allem auch für die von mir abhängigen Leute. Teilzeitarbeit im wissenschaftlichen Betrieb, der so auf Erfolg ausgerichtet ist: Diese Idee passt mir nicht. Wenn man sich eine Stelle teilt, vielleicht. Das muss aber gut gehen und gut abgesprochen sein.» (Stakeholder 5)*

In der Forschung wird Teilzeit gearbeitet. Allerdings gibt es keine Regelungen, wie Personen mit einem Teilzeitpensum bei Bewerbungsverfahren bewertet werden. Werden alle an denselben Kriterien gemessen, ist dies für Teilzeitarbeitende benachteiligend. Die Gleichstellungsstellen sind bemüht, auch Personen mit Betreuungspflichten einen Zugang zu Forschungsgeldern zu ermöglichen. Bisher berücksichtigt in der Schweiz einzig das Marie-Heim-Vögtlin-Stipendium des Schweizerischen Nationalfonds die Betreuungspflichten im Lebenslauf.

#### **6.5. Geschlechterspezifische Ungleichheiten**

Gefragt, ob geschlechterspezifische Ungleichheiten zu erkennen seien, äussert sich ein Stakeholder so: *«Es gibt zwei Pole. Auf der einen Seite ist der Mann, selbstsicher, mobil, kinderlos, ohne Rücksicht, auf direktem Weg zur Professur. Auf der anderen Seite ist die Frau, mit Kindern, mit einem Karrieremann an der Seite, mit Betreuungspflichten, wenig selbstsicher, eher älter und nicht sehr mobil. Und dazwischen gibt es natürlich eine Bandbreite von vielen unterschiedlichen Kandidatinnen und Kandidaten. Die Universitäten müssen sich im Hinblick auf eine Diversifikation ihres Nachwuchses die Frage stellen, wie sie den verschiedenen Lebenswürfen gerecht werden, ohne diesen einen Pol (Mann) zu bevorzugen. Die Universitäten müssen sich auch fragen, welchen Gesellschaftsteil die Professorinnen und Professoren repräsentieren sollen.» (Stakeholder 4)*

Drei Aspekte zeigen besonders deutlich, dass das heutige akademische System für Frauen wenig attraktiv ist: 1) Frauen sind nach der Dissertationszeit in der Minderzahl, wodurch sie kaum weibliche Vorbilder und Mitstreiterinnen haben sowie bei der Beurteilung durch Männergremien unter dem «Unconscious Bias» leiden. 2) Setzen sich Frauen – sei es aufgrund ihrer Sozialisation oder anderer Ursachen – nicht mit demselben Bewusstsein in Szene wie Männer. 3) Die Postdoc-Zeit fällt häufig mit der reproduktiven Phase zusammen. Diese Tatsache sollte anerkannt und offen thematisiert

werden, etwa über die Veröffentlichung von Rollenbildern, die den jungen Frauen zeigen, dass sie trotz Kinderwunsch eine Professur anstreben können.

Frauen müssen sich auch auf diesen Weg einlassen wollen. Für eine Assistenzprofessur braucht es – im Gegensatz zur ordentlichen Professur – noch keine Habilitation. Aber während der Assistenzprofessur müssen die wichtigen Publikationen geschrieben werden. Der Wettbewerb wird härter, und in dieser Zeit brauchen die Frauen besonders viel Unterstützung. Zulasten fallen ihnen Unterbrüche in ihrem Lebenslauf aufgrund von Mutterschaft oder wegen Teilzeitarbeit.

Ein weiterer Grund sind die Anforderungen an die Mobilität, die Frauen mit Kindern und einem festen Partner nicht immer erfüllen können. Die Dual Career-Situation kann ein weiterer Grund sein, weshalb Frauen eine angebotene Stelle ablehnen. Wenn die Universität dem Ehemann nicht gleichzeitig eine entsprechende Stelle anbieten kann, ziehen Frauen ihr Angebot oft zurück.

Auch wenn heute vielerorts das akademische und nicht das biologische Alter bei der Auswahl von Kandidierenden für Berufungsverfahren und der Vergabe von Forschungsgeldern eine Rolle spielt, muss der Faktor Alter kritisch im Auge behalten werden, wie die Erfahrungen der Interviewten zeigen: *«Das Alter kann doch nicht ein diskriminierendes Kriterium sein, oder? Nein, das Alter darf nicht geschlechtsspezifisch diskriminieren.»* (Stakeholder 6). Eine Interviewte erlebte, dass sie aufgrund ihres relativ jungen Alters in einem Bewerbungsverfahren trotz Habilitation eine Zusammenfassung ihrer Forschungserfahrung vorlegen muss – was von den Mitbewerbern nicht verlangt wurde. Eine andere Interviewte empfindet die (allgemeingültige?) Altersgrenze für Neuberufungen an der ETH als diskriminierend. Ihrer Meinung nach werden Frauen mit nicht gradlinigen Biographien benachteiligt.

## 7. Massnahmen

Die Akademien der Wissenschaften Schweiz unterstützen grundsätzlich die laufenden Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an Schweizer Universitäten. Diese hier vollumfänglich aufzuzeigen, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Mit den vorliegenden Ergebnissen zur Wahrnehmung der Herausforderungen der Wissenschaftlerinnen wird die Grundlage geschaffen, um zu argumentieren, wo bestehende Massnahmen beizubehalten oder auszubauen sind. Zudem wird die Ausarbeitung neuer Massnahmen nötig sein. Eine Fortsetzung des Engagements der Akademien der Wissenschaften Schweiz im Themenbereich Geschlecht und Nachwuchsförderung ist geplant und wurde im November 2014 durch den Vorstand bewilligt. Ab 2015 startet das Projekt «Aktionsplan gendergerechte akademische Karrierewege», welches bestehende Massnahmen unterstützen und die Initiierung und Implementierung neuer Massnahmen an den Schweizer Hochschulen stärken will.

### *Überblick über einige geforderte Massnahmen*

#### **Qualität in Berufungsverfahren sichern**

Damit die Qualität der Berufungsverfahren verbessert werden kann, erarbeiten alle Hochschulen gendergerechte Richtlinien für Berufungsverfahren. Die Berufungsverfahren werden transparenter, insbesondere bezüglich der Auswahlkriterien und dem Zeitplan für die Kandidatinnen und Kandidaten.

#### **Karriere planen**

Eine systematische Planung der Karriere und Unterstützung durch die Universitäten, die Vorgesetzten und die Peer-Gruppe wird etabliert: Neben den Mentoring-Programmen bieten alle Hochschulen

Kurse für Wissenschaftlerinnen zur Kompetenzstärkung und jede Wissenschaftlerin hat mindestens eine/n Vorgesetzte/n, die/der die Karriereplanung mitträgt und vorantreibt.

### **Sichtbarkeit von exzellenten Wissenschaftlerinnen erhöhen**

Die Wissenschaftlerinnen werden mit Hilfe ihrer Vorgesetzten in die bestehenden Talent- und Exzellenzdatenbanken aufgenommen. Zusätzlich wird die Sichtbarkeit auf Hochschulebene und auf gesellschaftlicher Ebene erhöht.

### **Vereinbarkeit von Care-Verpflichtungen und Professur für Männer und Frauen**

Die Hochschulen fördern Arbeitszeitmodelle, die Frauen und Männern die Möglichkeit bieten, ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen zu vereinbaren. Zudem erlassen die Hochschulleitungen Richtlinien, wie Fakultäten mit dem «Ausfall von Arbeitskräften zwecks Betreuungspflichten» umgehen. Kinderbetreuungsplätze mit erweiterten Öffnungszeiten sind etabliert; exzellente Wissenschaftlerinnen haben Priorität und werden von der Universität unterstützt.

### **Bewusstseinsbildung**

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten (Quoten, Frauenförderprofessuren, Zielkennzahlen u.a.), um den Frauenanteil in den höchsten wissenschaftlichen Positionen anzuheben. Sie alle haben ihre Vor- und Nachteile. Das Bewusstsein, dass ein erhöhter Frauenanteil in den Leitungspositionen an den Schweizer Hochschulen für die Erhaltung des guten Rufes der Schweizer Hochschulen unabdingbar ist, setzt sich bei den Entscheidungsträgern (insbesondere bei Vorgesetzten und bei Mitgliedern von Ernennungskommissionen) durch.

→ In der Wissenschaft wird gefordert, dass die Exzellentesten an die Spitze kommen. Rund 50 % der Universitätsabschlüsse gehen an Frauen. Universitätsabgängerinnen und -abgänger sind die potentiellen zukünftigen Forscherinnen und Forscher. Wenn davon ausgegangen wird, dass Exzellenz kein Geschlecht kennt, dann muss an den Arbeits- und Forschungsbedingungen etwas verändert werden, damit *alle* ihre volle Leistung entwickeln können.

## 8. Interviewleitfaden

### *Interview mit Postdoc Frauen und Privatdozentinnen*

- Karrierestand: Wo stehen sie heute?
- Position, Anstellungsbedingungen ...
- Karriereverlauf: Welche beruflichen Etappen haben sie bisher durchlaufen?
- Massnahmen und Mittel, berufliche Förderung, privates Umfeld, ...
- Karriereabsichten: Wie geht es weiter? Was wünschen sie sich beruflich?
- Selbstwirksamkeit, Plan B, Situation von Kolleginnen ...
- Wie erklären sie sich den Gender Gap?
- Diskussion der Graphik zur «Leaky Pipeline»

### *Interview mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Gleichstellungsorganen der Hochschulen und der Akademien der Wissenschaft Schweiz*

- «Leaky Pipeline»: Wie kommt es zum Gender Gap 20 % ordentliche Professorinnen und 80 % ordentliche Professoren an Schweizer Hochschulen?
- Weshalb liegt Ihrer Einschätzung nach der Anteil der (ordentlichen) Professorinnen an schweizerischen Universitäten bei unter 20 %?
- Was müsste Ihrer Meinung nach verändert werden, damit mehr Frauen auf ordentliche Professuren berufen werden?
- Was sind die Leiterinnen und Leiter von Hochschulen Ihrer Meinung nach bereit zu unternehmen, um den Frauenanteil effizient und rascher zu erhöhen? Veränderung der Strukturen? Mehr Mittel zur Verfügung stellen, um nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen und diese zu unterstützen?
- Warum werden die neuen ordentlichen Professuren meistens mit Männern besetzt? Liegt der Knackpunkt beim Berufungsverfahren?
- Ihre Meinung zur Nützlichkeit der bestehenden Fördermassnahmen für Frauen (z.B. Mentoring, Stelleninserate, Forschung zum Thema ...)?
- Wie kann man die bereits erörterten Herausforderungen überwinden? Gesellschaftliche Stereotypen, Netzwerk, Frauen bestärken, Klischees abbauen?
- Wie können Erkenntnisse umgesetzt werden? Was können die Akademien beitragen?

## 9. Publikationen und Quellenhinweise

Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern (2014): Chancengleichheit. Aktionsplan Gleichstellung. Universität Bern.

Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich (2013): Universelle 10. Beiträge zur Gleichstellung. Universität Zürich.

Berweger Simone (2007): Doktorat? Ja. Akademische Karriere? Vielleicht... Sozial-kognitive Aspekte und Kontext der akademischen Laufbahnentwicklung aus einer geschlechtervergleichenden Perspektive. Dissertation Philosophische Fakultät, Universität Zürich.

Bundesamt für Statistik (2013): Arbeitsmarktbeteiligung im Lebensverlauf. Vortrag von Markus Schwyn an der SAGW Tagung «Arbeit im Lebensverlauf». Zürich, 20.11.2014.

Bundesamt für Statistik und eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Mann und Frau (2013): Auf dem Weg zur Lohngleichheit. Tatsachen und Trends. Bern.

Catalyst (2013): Global Research on High-Potential Employees: Summary of Findings. The Promise of Future Leadership – Highly Talented Employees in the Pipeline. (Zugriff am 3. April 2014: [www.calalyst.org](http://www.calalyst.org))

Council of Canadian Academies (2012): Strengthening Canada's Research Capacity: The Gender Dimension. The Expert Panel on Women in University Research. Executive Summary. Science Advice in the Public Interest. Ottawa, Canada. (Zugriff am 22.5.2014: [www.scienceadvice.ca](http://www.scienceadvice.ca))

CRUS Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (2014): Grosse und kleine Schritte bei der Chancengleichheit. Mitteilungen der CRUS vom 25.11.14. (Zugriff 5.12.14: [www.crus.ch/fileadmin/NL41\\_Chancengleichheit2014\\_d\\_01.pdf](http://www.crus.ch/fileadmin/NL41_Chancengleichheit2014_d_01.pdf))

Dubach Philipp, Iris Graf und Heidi Stutz (2013): Werdegang ehemaliger Mentees. Schlussbericht. Büro Bass im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit, Bern.

Dubach Philipp, Iris Graf, Heidi Stutz und Lucien Gardiol (2012): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase Schlussbericht 2008-2011. Schweizerische Eidgenossenschaft, Departement des Innern.

Dubach Philipp (2008): «Leaky Pipelines» im Längsschnitt: Auswertungen des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS). Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO), 1. Teilbericht. Bern: Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Eidgenössisches Department für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF (2014): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. Schweizerische Eidgenossenschaft.

Equal! Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich (2014): Gender Action Plan der ETH Zürich. Veröffentlicht Februar 2014, Schulleitung der ETH Zürich.

Equal! Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich (2014): Gender Monitoring der ETH Zürich. Veröffentlicht Oktober 2014, Schulleitung der ETH Zürich.

Flick Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg, Rororo.

Gruppe Junger Forschender (2012): Positionspapier VISION 2020: Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen. Hearing WBK-S, 2.4.2012.

Klocker Natascha und Danielle Drozdowski (2012): Career Progress Relative to Opportunity: How Many Papers Is a Baby «Worth»? Environment and Planning A, Vol 44, 1271–1277.

Mentoring Deutschschweiz (Hrsg.) (2013): Promotion – und dann? Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende. Fachstelle für Chancengleichheit, Universität Luzern.

Müller Barbara, Gabriela Obexer und Katharina von Salis (Hrsg.) (2007): Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23.3.2006 in Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Material. Staatssekretariat für Bildung und Forschung, Schweizerische Eidgenossenschaft.

Nature – Special Issue (2013): Women in Science. Women's Work. 6.3.2013. (Zugriff am 25.3.2013: [www.nature.com/news/women-in-science-women-s-work-1.12547](http://www.nature.com/news/women-in-science-women-s-work-1.12547))

Netzwerk Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit. 18.6.2014. (Zugriff am 11.12.14: [www.gleichstellung.uzh.ch/politik/aktionsplan/netzwerk/MNF\\_GenderProject\\_IK\\_Netzwerk.pdf](http://www.gleichstellung.uzh.ch/politik/aktionsplan/netzwerk/MNF_GenderProject_IK_Netzwerk.pdf))

Schweizerischer Nationalfonds SNF (2014): Jahresbericht 2013. Schweizerischer Nationalfonds, Bern.

Young Chris, Philippe Curty, Matthias Hirt und Katja Wirth Bürgel (2009): Zur Lage des akademischen Mittelbaus. Befragungsstudie an den kantonalen Universitäten und ETH. Schriftenreihe SBF. Eidgenössisches Departement des Innern EDI, Schweizer Eidgenossenschaft.

Von Rechenberg, Brigitte (2014): Der Weg zu einer gendersensiblen Wissenschaftskultur. Vortrag an der Fachtagung «Braucht es eine neue Wissenschaftskultur?» organisiert von den Akademien der Wissenschaften Schweiz. Zürich, 7.7.2014.