

Patricia Felber

Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz

Mit Empfehlungen für gendergerechte
akademische Karrierewege

Avec des recommandations pour des carrières
académiques intégrant la dimension d'égalité

Con raccomandazioni per le pari opportunità nei
percorsi di carriera accademica

With recommendations for gender appropriate
academic career paths

FAMILIE
BERUF

Herausgeberin

Akademien der Wissenschaften Schweiz
Haus der Akademien, Laupenstrasse 7, 3001 Bern
info@akademien-schweiz.ch,
www.akademien-schweiz.ch

ISSN (print): 2297–1793 | ISSN (online): 2297–1807

Autorin: Patricia Felber

Gestaltung: aplus caruso gmbh

Foto: Fotolia

Druck: Kreis Druck, Basel

1. Auflage, 2016 (800 Expl.)

Die Broschüre kann kostenlos bezogen werden bei den Akademien der Wissenschaften Schweiz.

©2016 Akademien der Wissenschaften Schweiz. Dies ist eine Open-Access-Publikation, lizenziert unter der Lizenz Creative Commons Attribution (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>). Der Inhalt dieser Publikation darf demnach uneingeschränkt und in allen Formen genutzt, geteilt und wiedergegeben werden, solange der Urheber und die Quelle angemessen angegeben werden.

Zitervorschlag:

Akademien der Wissenschaften Schweiz (2016)

Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz. Swiss Academies Communications 11 (2).

Patricia Felber

Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz

Mit Empfehlungen für gendergerechte
akademische Karrierewege

Avec des recommandations pour des carrières
académiques intégrant la dimension d'égalité

Con raccomandazioni per le pari opportunità nei
percorsi di carriera accademica

With recommendations for gender appropriate
academic career paths

Empfehlungen für gendergerechte akademische Karrierewege

Arbeitsgruppe «Gender» der Akademien der Wissenschaften Schweiz

Die Akademien der Wissenschaften Schweiz anerkennen die vielfältigen Massnahmen zur Förderung gendergerechter akademischer Karrierewege, die an den Schweizer Hochschulen bereits initiiert und umgesetzt werden. Ein höherer Frauenanteil im akademischen Kader ist ein Exzellenzmerkmal, das auch im internationalen Vergleich wahrgenommen wird. Es ist von zentraler Bedeutung, Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger an Hochschulen und Forschungsinstituten weiterhin für die Erhöhung des Frauenanteils zu sensibilisieren und die Umsetzung dieses Ziels zu unterstützen.

Die Akademien der Wissenschaften Schweiz unterbreiten folgende Empfehlungen zur Förderung gendergerechter akademischer Karrierewege an Schweizer Hochschulen und Forschungsinstituten:

1 Gendergerechte Strukturen in der Wissenschaft optimieren

Die universitären Leitungsgremien

- fördern gemischtgeschlechtliche wissenschaftliche Teams, in denen Verantwortung auf mehrere Personen verteilt ist und in denen Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Rechte und Pflichten der einzelnen Personen klar ersichtlich sind;
- ermöglichen Jobsharing und Teilzeitstellen für akademische Kaderstellen (leitende Stellen und Professuren) und schreiben offene Stellen entsprechend aus;
- ermöglichen eine zunehmende Anzahl Stellen mit Tenure Track;
- wahren und schaffen eine Vielfalt an stabilen, wissenschaftlich und ökonomisch sinnvollen Arbeitsstellen für leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (beispielsweise nach Modellen wie *maître d'enseignement et de recherche* oder *lecturer* und *senior lecturer*).

2 Qualität bei Berufungs-, Beförderungs- und Evaluationsverfahren akademischer Kader sichern

Die Berufungskommissionen und Entscheidungsträger

- sichern die Qualität und Transparenz der Berufungsverfahren mithilfe von präzisen, auch nach aussen kommunizierten Kriterien und festgelegten Zeitplänen;
- stellen eine sorgfältige Prüfung der wissenschaftlichen Dossiers sicher und berücksichtigen neben quantitativen besonders auch qualitative Faktoren;

- gewähren in der Evaluation des Leistungsnachweises von Wissenschaftlerinnen pro Geburt eines Kindes mindestens ein Jahr eingeschränkter akademischer Tätigkeit (beispielsweise bei Publikationen);
- prüfen die emotionalen, kommunikativen und sozialen Fähigkeiten, die zum Aufbau und zur Leitung eines motiviert arbeitenden Forschungsteams nötig sind und schenken Bewerberinnen und Bewerbern mit entsprechenden Kompetenzen besondere Aufmerksamkeit;
- vermeiden Interessenskonflikte in Berufungsverfahren durch sorgfältiges schriftliches Festhalten der Debatten und Entscheidungsprozesse.

3 Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere ermöglichen und fördern

Die Hochschulen, Forschungs- und Förderungsinstitutionen

- gewährleisten finanzielle und organisatorische Unterstützung für die angemessene Betreuung von Kleinkindern und Schulkindern, auch ausserhalb der regulären Arbeitszeiten (beispielsweise während Nachtdiensten und Konferenzteilnahmen);
- fördern flexible Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer im akademischen Bereich;
- heben die biologischen und akademischen Alterslimiten für den Zugang zu Professuren und akademischen Kaderstellen sowie bei Wettbewerben und Einwerbung von Forschungsgeldern für Frauen und Männer auf.

4 Akademische Karrierewege aktiv unterstützen

Die Vorgesetzten in akademischen Institutionen

- informieren im Rahmen einer Laufbahnplanung die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler bereits auf Dissertationsstufe über Karrierewege und unterstützen sie bei der realistischen Einschätzung ihres akademischen Potenzials;
- führen regelmässig Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche durch, die kritisch-konstruktive Rückmeldungen zur wissenschaftlichen Tätigkeit beinhalten;
- ermutigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme an Mentoringprogrammen und Kursen.

Die Hochschulen

- organisieren und finanzieren Mentoringprogramme;
- bieten Kurse zur Kompetenzstärkung und zur Führungsausbildung an;
- unterstützen die Verleihung von Preisen an exzellente Frauen in der Wissenschaft;
- empfehlen ihren Pressediensten, erfolgreiche Frauen auf dem akademischen Karriereweg zu porträtieren und über deren Forschungsarbeiten zu berichten;
- ermöglichen eine zunehmende Anzahl Stellen mit Tenure Track.

Die Betreiber von Talent- und Exzellenzdatenbanken

- suchen systematisch nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen und nehmen diese in ihre Datenbanken auf.

Mitglieder der Arbeitsgruppe «Gender»

Dr. **Patricia Felber**, Bern, SCNAT, Präsidentin · Dr. **Irene Aegerter**, Wollerau, SATW · Prof. **Alberto Bondolfi**, Zürich, TA-SWISS · Prof. **Richard Bühler**, Kleindöttingen, SATW · Prof. **Peter Meier-Abt**, Zürich, SAMW · Prof. **Daria Pezzoli-Olgiate**, Zürich, SAGW · Dr. **Anne de Pury-Gysel**, Basel, SAGW · lic. theol., Dipl.-Biol. **Sibylle Ackermann**, Bern, SAMW (ex officio)

Quellenhinweise

Diese Empfehlungen beruhen

- auf der Arbeit der Arbeitsgruppe «Gender» der Akademien der Wissenschaften Schweiz von 2012 bis 2015;
- auf den Ergebnissen des vorliegenden, im Auftrag der Akademien der Wissenschaften Schweiz erarbeiteten Berichts von Patricia Felber (2015): Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz (www.akademien-schweiz.ch/communications);
- auf der Vernehmlassung der hier vorgelegten Empfehlungen durch ausgewählte Expertinnen zu Genderfragen im akademischen Bereich in der Schweiz;
- auf zahlreichen wissenschaftlichen Beiträgen, insbesondere:
 - Berweger Simone (2007): Doktorat? Ja. Akademische Karriere? Vielleicht ... Sozial-kognitive Aspekte und Kontext der akademischen Laufbahnentwicklung aus einer geschlechtervergleichenden Perspektive. Unveröffentlichte Dissertation, Philosophische Fakultät, Universität Zürich.
 - Catalyst (2013): Global Research on High-Potential Employees. Summary of Findings. The Promise of Future Leadership – Highly Talented Employees in the Pipeline. Zugriff am 3.4.2014: www.calalyst.org.
 - Clavien Pierre-Alain / Joseph Deiss (2015): Supplementary information to: Ten tips for choosing an academic chair. *Nature* 519, 286–287.
 - 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.
 - CRUS. Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (2014): Strategische Planung 2017–2020 der Schweizer Universitäten. Verabschiedet durch den Vorstand der CRUS am 10.12.2014, Zugriff am 6.5.2015: www.swiss-universities.ch/de/organisation/kammern/kammer-universitaere-hochschulen/planung-der-schweizerischen-universitaeren-hochschulen.
 - Dubach Philipp/Iris Graf/Heidi Stutz/Lucien Gardiol (2012): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase. Schlussbericht 2008–2011. Schweizerische Eidgenossenschaft.
 - Eidgenössisches Departement 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.

Recommandations pour des plans de carrière universitaire respectueux de l'exigence d'égalité entre les sexes

Groupe de travail « Gender » des Académies suisses des sciences

Les Académies suisses des sciences saluent les différentes mesures lancées ou mises en application ces dernières années dans les hautes écoles de Suisse en vue de favoriser l'émergence de plans de carrière universitaire respectueux de l'exigence d'égalité entre les sexes. Une proportion plus élevée de femmes dans le corps académique d'une Université est une marque d'excellence, comme l'atteste également la consultation des *ratings* internationaux. Il est donc important de continuer à sensibiliser les décideurs des hautes écoles et des instituts de recherche à la nécessité d'augmenter le pourcentage de femmes dans les carrières universitaires.

Dans cette perspective, les Académies suisses des sciences formulent les recommandations suivantes :

1 Optimiser dans les organes scientifiques les structures qui intègrent la prise en compte du principe d'égalité

Les instances dirigeantes des universités

- encouragent la mise sur pied d'équipes scientifiques mixtes, équipes dans lesquelles les responsabilités sont partagées entre plusieurs personnes et les compétences, responsabilités, droits et devoirs de chacun sont clairement définis ;
- rendent possible le partage des postes (*jobsharing*) et la création de postes de travail à temps partiel pour les cadres universitaires (postes de direction et chaires professorales) et signalent cette possibilité dans les avis de mise au concours déjà ;
- ouvrent un nombre croissant de postes avec *tenure track* ;
- préservent et créent une variété de postes de travail stables pour responsables scientifiques, en tenant compte de leur valeur scientifique et de leur utilité économique, et en s'inspirant notamment du statut de *maître d'enseignement et de recherche* ou de celui de *lecturer* ou *senior lecturer*.

2 Assurer la qualité des procédures de nomination, de promotion et d'évaluation des cadres universitaires

Les commissions de nomination et les instances de décision

- assurent la qualité et la transparence des procédures de nomination en recourant à des critères précis et rendus publics et en se tenant à un calendrier annoncé ;
- garantissent un examen attentif des dossiers scientifiques en tenant compte en particulier, à côté du critère quantitatif, de la qualité intrinsèque de chaque dossier ;

- admettent, lorsqu'il s'agit d'évaluer les performances de candidates, que la naissance de chaque enfant peut avoir entraîné une restriction de l'activité scientifique d'un an au moins et que cela se traduit souvent par une baisse du nombre des publications ;
- examinent les compétences émotionnelles et sociales, tout comme les aptitudes à la communication, indispensables à toute personne chargée de mettre sur pied, diriger et motiver une équipe de recherche, et accordent, dans cette perspective, une attention particulière aux candidates et aux candidats susceptibles d'être doués de ces compétences ;
- évitent les conflits d'intérêt dans les procédures de nomination en consignait soigneusement les débats et les étapes du processus de décision.

3 Rendre possible et favoriser la compatibilité entre vie de famille et carrière universitaire

Les hautes écoles et institutions de recherche et d'encouragement scientifique

- assurent un soutien financier et organisationnel pour une prise en charge adéquate des enfants en âge préscolaire et scolaire – et cela aussi en dehors des horaires de travail réguliers (notamment en cas de service de nuit ou de participation à des conférences ou congrès) ;
- encouragent des modèles de travail flexibles dans le domaine universitaire pour les femmes et les hommes ;
- suppriment pour les femmes et les hommes les limites d'âge, qu'elles soient « biologiques » ou « académiques », tant pour l'accès aux postes de professeurs ou de cadres universitaires que pour les concours ou l'acquisition de fonds de recherche.

4 Soutenir activement les plans de carrière universitaire

Dans les institutions universitaires, les responsables

- fournissent, dans le cadre d'une information sur la manière d'envisager un plan de carrière, les renseignements nécessaires aux jeunes chercheurs des deux sexes, et cela au moment déjà où ils se sont attelés à leur thèse de doctorat. Ils les informent sur les trajectoires envisageables et les aident à évaluer leur potentiel universitaire de manière réaliste ;
- mènent régulièrement des entretiens avec leurs collaboratrices et collaborateurs, permettant des retours critiques et constructifs sur leur activité scientifique ;
- invitent collaboratrices et collaborateurs à participer à des programmes de mentorat et à des cours.

Les hautes écoles

- organisent et financent des programmes de mentorat ;
- offrent des cours de renforcement des compétences et de formation des cadres ;

- soutiennent l'attribution de prix à des femmes qui excellent dans le domaine scientifique;
- recommandent à leurs services de presse de publier des portraits de femmes ayant réussi dans le domaine scientifique en retraçant l'évolution de leur carrière universitaire et en rendant compte de leurs travaux de recherche;
- rendent possible un nombre croissant de postes avec *tenure track*.

Les détenteurs et exploitants de banques de données regroupant des talents prometteurs et des foyers d'excellence dans le domaine de la recherche scientifique

- s'évertuent de repérer des femmes chercheuses qualifiées et de les intégrer à leur banque de données.

Composition du groupe de travail

Dr **Patricia Felber**, Berne, SCNAT, présidente · Dr **Irene Aegerter**, Wollerau, ASST · Prof. **Alberto Bondolfi**, Zurich, TA-SWISS · Prof. **Richard Bühler**, Kleindöttingen, ASST · Prof. **Peter Meier-Abt**, Zurich, ASSM · Prof. **Daria Pezzoli-Olgiati**, Zurich, ASSH · Dr **Anne de Pury-Gysel**, Bâle, ASSH · lic. theol., Dipl.-Biol. **Sibylle Ackermann**, Berne, ASSM (ex officio)

Indication des sources

Ces recommandations sont basées

- sur les travaux du groupe de travail « Gender » des Académies suisses des sciences, menés entre 2012 et 2015;
- sur les résultats du présent rapport élaboré par Patricia Felber (2015), sur mandat des Académies suisses des sciences: Evaluation des possibilités de carrière pour les jeunes chercheuses en Suisse (www.academies-suisse.ch/fr/communications);
- sur la consultation d'experts choisis, spécialistes des questions de genre dans le domaine académique suisse, par rapport aux recommandations présentées ici;
- sur de nombreuses contributions scientifiques, notamment: Berweger Simone (2007): Doktorat? Ja. Akademische Karriere? Vielleicht ... Sozialkognitive Aspekte und Kontext der akademischen Laufbahnentwicklung aus einer geschlechtervergleichenden Perspektive [thèse de doctorat? Oui, carrière académique? Peut-être ... Aspects sociocognitifs et contexte d'évolution de la carrière académique dans une perspective de genre]. Thèse de doctorat non publiée, Faculté des lettres. Université de Zurich.

Catalyst (2013): Global Research on High-Potential Employees. Summary of Findings. The Promise of Future Leadership—Highly Talented Employees in the Pipeline. Consulté le 3.4.2014: www.catalyst.org.

Clavien Pierre-Alain/Joseph Deiss (2015): Supplementary information to: Ten tips for choosing an academic chair. Nature 519, 286–287.

Conseil des académies canadiennes (2012): Renforcer la capacité de recherche du Canada: la dimension de genre. Sommaire. Le savoir au service du public. Ottawa/Canada. Consulté le 22.5.2014: www.scienceadvice.ca.

CRUS. Conférence des recteurs des universités suisses (2014): Planification stratégique 2017–2020 des universités suisses. Approuvé par le Bureau de la CRUS le 10.12.2014, consulté le 6.5.2015: www.swiss-universities.ch/de/organisation/kammern/kammer-universitaere-hochschulen/planung-der-schweizerischen-universitaeren-hochschulen.

Dubach Philipp/Iris Graf/Heidi Stutz/Lucien Gardiol (2012): Evaluation du programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités », Module 3. Rapport final 2008–2011. Confédération suisse.

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR (2014): Mesures pour encourager la relève scientifique en suisse. Rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat CSEC-E (12.3343). Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI. Confédération suisse.

Raccomandazioni per le pari opportunità nei percorsi di carriera accademica

Gruppo di lavoro «Gender» delle Accademie svizzere delle scienze

Le Accademie svizzere delle scienze riconoscono l'importanza delle molteplici misure volte a promuovere le pari opportunità nei percorsi di carriera accademica, già avviate e attuate nelle università e nei politecnici elvetici. Una percentuale maggiore di quote rosa tra i quadri accademici è un indicatore di eccellenza, recepito anche nelle statistiche di confronto internazionale. È di fondamentale importanza che gli organi decisionali delle università e degli istituti di ricerca continuino la loro opera di sensibilizzazione per aumentare le quote rosa e sostenere così la piena attuazione degli obiettivi.

In quest'ottica, le Accademie svizzere delle scienze hanno deciso di formulare alcune raccomandazioni finalizzate a promuovere le pari opportunità nei percorsi di carriera accademica e rivolte alle università e agli istituti di ricerca elvetici:

1 Ottimizzare le strutture scientifiche senza differenze di genere

I comitati direttivi universitari

- promuovono le equipe di lavoro miste in ambito scientifico, caratterizzate da una ripartizione equa delle responsabilità tra più persone e da una visione chiara e trasparente dei compiti, delle responsabilità, dei diritti e dei doveri delle singole persone;
- sono favorevoli agli istituti del job sharing e del part time per i quadri accademici (posizioni dirigenziali e cattedre universitarie) e indicano i relativi concorsi per i posti vacanti;
- si attivano per aumentare il numero delle posizioni con tenure track;
- tutelano e creano una gran varietà di posti di lavoro stabili nel ramo scientifico-economico per ricercatori e ricercatrici con mansioni direttive (ad esempio secondo i modelli di *maître d'enseignement et de recherche* oppure *lecturer* e *senior lecturer*).

2 Garantire i massimi standard di qualità nelle procedure di nomina, promozione e valutazione dei quadri accademici

Le commissioni di nomina e gli organi decisionali

- garantiscono la qualità e la trasparenza delle procedure di nomina con l'ausilio di criteri precisi, comunicati anche all'esterno, e di tempistiche ben definite;
- assicurano un'accurata verifica dei dossier scientifici e tengono nella dovuta considerazione in particolare anche i fattori qualitativi, oltre a quelli quantitativi;

- alla nascita di ogni figlio concedono almeno un anno di attività accademica limitata (ad esempio per le pubblicazioni) in base allo stato di servizio delle ricercatrici;
- verificano le competenze emotive, comunicative e sociali indispensabili ai fini dell'istituzione e gestione di un team di ricerca motivato, e prestano particolare attenzione ai candidati e alle candidate in possesso di tali requisiti;
- evitano qualunque conflitto di interessi nelle procedure di nomina attraverso l'attenta definizione per iscritto dei dibattiti e dei processi decisionali.

3 Favorire e promuovere la scelta di conciliare famiglia e carriera accademica

Le università e i politecnici, gli istituti e i centri di ricerca

- garantiscono un adeguato sostegno finanziario e organizzativo per le attività di assistenza ai figli in età prescolare e scolare, anche al di fuori dei normali orari di lavoro (ad esempio durante i turni di notte e in caso di partecipazione a conferenze);
- incentivano modelli di lavoro flessibili per uomini e donne in ambito accademico;
- innalzano i limiti biologici e accademici di età per uomini e donne per l'accesso alle cattedre universitarie e alle posizioni quadro, nonché per i concorsi e per attirare fondi destinati alla ricerca.

4 Sostenere attivamente i percorsi di carriera accademica

I superiori all'interno delle istituzioni accademiche

- nell'ambito della pianificazione della carriera, informano le nuove leve scientifiche in merito ai rispettivi percorsi professionali già a livello di tesi di dottorato, e le sostengono ai fini di una valutazione realistica del loro potenziale;
- tengono regolari colloqui con i collaboratori e le collaboratrici dai quali emerge un feedback critico-costruttivo in relazione all'attività scientifica;
- incoraggiano i collaboratori e le collaboratrici a partecipare a programmi di mentoring e corsi.

Le università e i politecnici

- organizzano e finanziano programmi di mentoring;
- offrono corsi di potenziamento delle competenze e di formazione della leadership;
- sostengono attivamente il conferimento di premi e riconoscimenti alle donne che si sono distinte per risultati eccellenti nella scienza;
- propongono ai propri uffici stampa di presentare il ritratto di donne di successo in ambito accademico e di illustrarne il lavoro di ricerca;
- si attivano per aumentare il numero di posti con tenure track.

I gestori delle banche dati dei talenti e delle eccellenze

- cercano sistematicamente ricercatrici qualificate allo scopo di inserirne il profilo nella propria banca dati

Membri del gruppo di lavoro «Gender»

Dott. ssa **Patricia Felber**, Berna, SCNAT, Presidente · Dott. ssa **Irene Aegerter**, Wollerau, SATW · Prof. **Alberto Bondolfi**, Zurigo, TA-SWISS · Prof. **Richard Bühler**, Kleindöttingen, SATW · Prof. **Peter Meier-Abt**, Zurigo, SAMW · Prof. ssa **Daria Pezzoli-Olgiati**, Zurigo, ASSU · Dott. ssa **Anne de Pury-Gysel**, Basilea, ASSU · lic. theol., Dipl.-Biol. **Sibylle Ackermann**, Berna, ASSM (ex officio)

Fonti e riferimenti bibliografici

Le presenti raccomandazioni si basano sui seguenti riferimenti:

- i risultati del gruppo di lavoro «Gender» delle Accademie svizzere delle scienze dal 2012 al 2015;
- le conclusioni del rapporto redatto da Patricia Felber su incarico delle Accademie svizzere delle scienze (2015): *Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz* (www.akademien-schweiz.ch/communications);
- la percezione delle raccomandazioni del presente documento da parte di studiose esperte di questioni di genere nel mondo accademico svizzero;
- numerosi contributi scientifici, tra cui in particolare:
 - Berweger Simone (2007): *Doktorat? Ja. Akademische Karriere? Vielleicht... Sozial-kognitive Aspekte und Kontext der akademischen Laufbahnentwicklung aus einer geschlechtervergleichenden Perspektive*. Tesi di laurea non pubblicata, Facoltà di Filosofia, Università di Zurigo.
 - Catalyst (2013): *Global Research on High-Potential Employees. Summary of Findings. The Promise of Future Leadership – Highly Talented Employees in the Pipeline*. Nella versione consultata il 3.4.2014 su: www.calalyst.org.
 - Clavien Pierre-Alain/Joseph Deiss (2015): *Supplementary information to: Ten tips for choosing an academic chair*. *Nature* 519, 286–287.
 - 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. Nella versione consultata il 22.5.2014 su: www.scienceadvice.ca.
 - CRUS. Conferenza dei Rettori delle Università Svizzere (2014): *Pianificazione strategica 2017–2020 delle università svizzere*. Varata dal Consiglio di Amministrazione della CRUS in data 10.12.2014, nella versione consultata il 6.5.2015 su: www.swissuniversities.ch/it/organizzazione/camere/camera-delle-scuole-universitarie/pianificazione-delle-scuole-universitarie-svizzere/.
 - Dubach Philipp/Iris Graf/Heidi Stutz/Lucien Gardiol (2012): *Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase. Schlussbericht 2008–2011*. Confederazione Svizzera.
 - Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR (2014): *Misure per la promozione delle nuove leve scientifiche in Svizzera. Rapporto in adempimento del postulato CSEC–CS (12.3343)*. Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI. Confederazione Svizzera.

Recommendations for gender appropriate academic career paths

Working group “Gender” at the Swiss Academies of Arts and Sciences

The Swiss Academies of Arts and Sciences acknowledge the various measures that Swiss institutions of higher education have already taken to promote gender appropriate academic career paths. A higher proportion of women in academic leadership positions is a mark of excellence and is also internationally recognised. It is extremely important to continue raising awareness among decision makers in Swiss institutions of higher education and research institutions of the need to increase the proportion of women in leadership positions and to continue supporting this goal.

The Swiss Academies of Arts and Sciences propose the following recommendations for promoting gender appropriate academic career paths at Swiss institutions of higher education and research institutions:

1 Optimise gender appropriate structures in the sciences

University executive committees can do the following:

- Support mixed gender scientific teams with several people sharing responsibility and ensure that each team member has clearly defined tasks, responsibilities, rights and duties;
- Offer job sharing and part-time positions for senior academic positions (leadership positions and professors) and announce open positions accordingly;
- Offer an increasing number of tenure-track positions;
- Create and maintain a variety of stable, scientifically interesting and financially attractive positions for leading scientists (for example according to the *maître d’enseignement et de recherche* or *lecturer* and *senior lecturer* models).

2 Ensure the quality of appointment, promotion and evaluation procedures for academic leadership positions

Appointment committees and decision makers can do the following:

- Ensure the quality and transparency of the appointment process by establishing clearly defined criteria and fixed timetables that are openly communicated;
- Ensure that scientific dossiers are examined carefully and that qualitative as well as quantitative factors are considered;
- Allow female scientists at least one year of reduced academic activity (e.g. for publications) following the birth of a child when evaluating their performance records;

- Take into consideration the emotional, communicative and social skills required to build and lead a motivated research team and pay particular attention to candidates with these skills;
- Avoid conflicts of interest in appointment procedures by carefully documenting discussions and decision-making processes.

3 Facilitate and support academics in balancing their families and academic careers

Research, funding and higher education institutions can do the following:

- Ensure the quality and transparency of the appointment process by establishing clearly defined criteria and fixed timetables that are openly communicated;
- Ensure financial and administrative assistance for suitable childcare for preschoolers and schoolchildren, also outside normal working hours (e.g. during night shifts or conferences);
- Offer flexible working times for men and women in academia;
- Eliminate biological and academic age limits for men and women when applying for professorships and academic leadership positions as well as when competing for and raising research funding.

4 Actively support academic career paths

Supervisors in academic institutions can do the following:

- Do career planning with young scientists as early as the dissertation stage in order to discuss their career paths and help them to realistically assess their academic potential;
- Conduct regular performance reviews with feedback and constructive criticism regarding scientific activities;
- Encourage staff members to participate in mentoring programmes and courses.

Institutions of higher education can do the following:

- Organise and finance mentoring programmes;
- Offer skills development courses and leadership training;
- Support awards for excellent women in science;
- Encourage their media services to feature successful women in academic careers and report on their research activities;
- Offer an increasing number of tenure-track positions.

Administrators of databases with profiles of young talent and excellent women academics can do the following:

- Systematically search for qualified female scientists and add them into their databases.

Members of the working group “Gender”

Dr **Patricia Felber**, Bern, SCNAT, President · Dr **Irene Aegerter**, Wollerau, SATW · Professor **Alberto Bondolfi**, Zurich, TA-SWISS · Professor **Richard Bühler**, Kleindöttingen, SATW · Professor **Peter Meier-Abt**, Zurich, SAMS · Professor **Daria Pezzoli-Olgiati**, Zurich, SAHS · Dr **Anne de Pury-Gysel**, Basel, SAHS · lic. theol., dipl. biol. **Sibylle Ackermann**, Bern, SAMS (ex officio)

Sources

These recommendations are based on the following sources:

- The work of the working group “Gender” from the Swiss Academies of Arts and Sciences from 2012–2105;
- The results of the following report, which was commissioned by the Swiss Academies of Arts and Sciences and was written by Patricia Felber (2015): Assessment of the career situation of young female scientists in Switzerland (www.akademien-schweiz.ch/communications);
- Consultation with selected experts on gender issues in academia in Switzerland over the recommendations made in this report;
- Numerous scientific papers, in particular the following:
Berweger Simone (2007): Doktorat? Ja. Akademische Karriere? Vielleicht... Sozial-kognitive Aspekte und Kontext der akademischen Laufbahnenentwicklung aus einer geschlechtervergleichenden Perspektive (unpublished dissertation). Faculty of Arts and Social Sciences, University of Zurich.

Catalyst (2013): Global Research on High-Potential Employees. Summary of Findings. The Promise of Future Leadership – Highly Talented Employees in the Pipeline. Retrieved on 3 April 2014 from www.catalyst.org.

Clavien Pierre-Alain/Joseph Deiss (2015): Supplementary information to: Ten tips for choosing an academic chair. *Nature* 519 (7543), 286–287.

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. Retrieved on 22 May 2014 from www.scienceadvice.ca.

CRUS Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (Rectors’ Conference of the Swiss Universities). (2014): Strategische Planung 2017–2020 der Schweizer Universitäten. Adopted by the CRUS Board on 10 December 2014. Retrieved on 6 May 2015 from www.swissuniversities.ch/de/organisation/kammern/kammer-universitaere-hochschulen/planung-der-schweizerischen-universitaeren-hochschulen.

Dubach Philipp/Iris Graf/Heidi Stutz/Lucien Gardiol (2012): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase. Schlussbericht 2008–2011. Swiss Confederation.

The Federal Department of Economic Affairs, Education and Research (EAER). (2014): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). State Secretariat for Education, Research and Innovation (SERI). Swiss Confederation.

Inhalt

1. Zusammenfassung	3
Résumé	7
Sintesi	12
Summary	16
2. Einleitung	20
3. Fragestellung und Methodik	23
4. Karrierestand und berufliches Wirkungsfeld	25
4.1 Förderung	25
4.2 Vollzeit- und Teilzeitarbeit	26
4.3 Mutterrolle und akademische Berufstätigkeit, Wissenschaft und Familienplanung	27
4.4 Netzwerke	28
4.5 Mobilität	29
4.6 Gender Gap	30
4.7 Bedeutung der Publikationsliste	32
5. Zukünftige Karriereabsichten und Karriereeinschätzungen	33
5.1 Karriereplanung	33
5.2 Berufungsverfahren	34
5.3 Fehlende Kolleginnen und weibliche Vorbilder	36
6. Erkannte Herausforderungen	37
6.1 Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen an Schweizer Hochschulen	37
6.2 Kulturunterschiede in den verschiedenen Landesteilen	38
6.3 Berufungsverfahren, Publikationslisten und die Frage der Exzellenz	39
6.4 Teilzeitarbeit	40
6.5 Geschlechterspezifische Ungleichheiten	41
7. Massnahmen	43
8. Interviewleitfaden	45
9. Publikationen und Quellenhinweise	46



1. Zusammenfassung

Wie schätzen Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz ihre Karrieremöglichkeiten ein? Die Zahlen des Bundesamtes für Statistik zeigen, dass an Schweizer Universitäten mehr Frauen als Männer studieren. Bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen lag der Frauenanteil 2013 bereits bei 43 %. Unbegreiflich erscheint es daher, dass bei den Professuren der Frauenanteil nur knapp die 20 %-Marke zu überschreiten vermag. Dies ist nicht nur aus Frauensicht alarmierend, gilt doch die Professur bis heute als die prestigeträchtigste Stelle in der Bildungslandschaft. Auch für die Hochschulen ist dieser Stand mehr als bedenklich, unter anderem weil bei der Beurteilung einer Hochschule die Geschlechterausgewogenheit auf allen Stufen ein wichtiges Kriterium für Exzellenz ist.

Aber warum gibt es so wenige Professorinnen? Werden Frauen systematisch diskriminiert, wenn es darum geht, eine neue Professur zu besetzen? Haben Frauen die schlechteren Qualifikationen als Männer und können deshalb nicht berufen werden? Haben die Bundesprogramme versagt, welche Frauen seit über zehn Jahren fördern sollen? Oder wollen Frauen gar nicht auf Professuren berufen werden?

Die Beantwortung dieser Fragen erfordert Kenntnisse darüber, wie sich die Situation an Schweizer Hochschulen für Wissenschaftlerinnen gestaltet, die eine akademische Karriere anstreben. Für diesen Bericht wurden im Auftrag der Arbeitsgruppe «Gender» der Akademien der Wissenschaften Schweiz Akademikerinnen verschiedener Fachrichtungen und Hochschulen in qualitativen Interviews befragt. Die Gespräche entwickelten sich um folgende Themen:

- Wie schätzen die Wissenschaftlerinnen ihre berufliche Situation ein?
- Welche Karriereziele verfolgen sie und welche Bedingungen treffen sie in ihrem beruflichen Alltag an?
- Welche Förderung geniessen sie in Form von Mentoring, finanzieller oder anderer Unterstützung?
- Welchen Einfluss hat ihr privates Umfeld auf ihre beruflichen Ambitionen?

Als wichtigste Ergebnisse der Untersuchung sollen folgende Aspekte hervorgehoben werden:

- **FÖRDERUNG:** Die institutionalisierten Förderprogramme wie zum Beispiel das Mentoring werden von den Wissenschaftlerinnen sehr geschätzt und als gewinnbringend betrachtet. Für die Frauen sind Personen aus ihrem wissenschaftlichen Umfeld zentral, welche als inoffizielle Mentorinnen und Mentoren für die Karriere bedeutsam sind und Zugang zu wichtigen Netzwerken verschaffen oder motivierend unterstützen. Als mangelhaft bezeichnen die Wissenschaftlerinnen die alltägliche Förderung durch die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten.
- **VOLLZEIT- UND TEILZEITARBEIT:** Teilzeitarbeit wird als Karrierekiller erlebt. Die interviewten Wissenschaftlerinnen sprechen sich gegen Teilzeitarbeit aus, weil sie den hohen Zeitaufwand in Forschung und Lehre kennen. Die Mütter unter

den Frauen sehen bei Teilzeitarbeit nicht nur einen beruflichen, sondern auch einen privaten Nachteil: Ausserordentliche Kinderbetreuung zum Beispiel im Krankheitsfall wird in der Regel von demjenigen Partner abgedeckt, der Teilzeit arbeitet, und dies ist in den meisten Fällen die Frau. Das Jobsharing für Frauen und Männer wird als eine mögliche Form angesehen, eine hochqualifizierte Stelle zu teilen und trotzdem exzellente Forschung zu betreiben und Lehre anzubieten, die hohen Standards entspricht.

- MUTTERROLLE UND AKADEMISCHE BERUFSTÄTIGKEIT, WISSENSCHAFT UND FAMILIENPLANUNG: Wissenschaft und Familienplanung ist schon früh ein Spannungsfeld: Oft steht der Kinderwunsch lange im Raum und ist kräftezehrend. Denn die Akademikerinnen können sich kaum vorstellen, wie sich ihr Beruf und Kinderbetreuung vereinbaren lassen. Sie wissen zum Beispiel von den vielen Überstunden, die in der Wissenschaft normal sind. Nur die wenigsten kennen Vorbilder unter den Kolleginnen und Kollegen, die Familie und wissenschaftliche Tätigkeit zufriedenstellend vereinbaren.
- NETZWERKE: Insgesamt sind Wissenschaftlerinnen auf der Peer-Ebene gut vernetzt. Sie sind in nationalen und internationalen Arbeitsgruppen und Kommissionen eingebunden, leisten inneruniversitäre Gremienarbeit, besuchen internationale Konferenzen und pflegen die Kontakte, welche sie bei früheren Forschungsaufenthalten geknüpft haben. Optimierungsbedarf sehen die Akademikerinnen in der Vernetzung zur Hierarchiestufe der Professorinnen und Professoren.
- MOBILITÄT: Feldforschung, Gastaufenthalte an Universitäten in Europa oder Übersee sowie Teilnahmen an internationalen Konferenzen sind für die Wissenschaftlerinnen ein zentraler Bestandteil einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere. Frauen mit oder ohne Familie zeigen die erforderliche Bereitschaft zur Mobilität und schätzen die Auslandsaufenthalte als eine inspirierende Abwechslung zum Alltag. Erschwerende Faktoren für die Mobilität sind Doppelkarriere-Beziehungen, die Einstellung des Ehemanns oder Lebenspartners zur Mobilität sowie Betreuungsverpflichtungen gegenüber Kleinkindern bzw. Eltern.
- GENDER GAP: Der Gender Gap von 20 % Professorinnen und 80 % Professoren an Schweizer Universitäten lässt sich anhand unterschiedlicher Faktoren erklären. Einer davon sind die unbewussten Vorurteile, die Frauen gegenüber zum Tragen kommen. Obwohl Wissenschaftlerinnen kompetent in der Forschung und im wissenschaftlichen Betrieb arbeiten, die nötigen Kompetenzen mitbringen und sich diese Aufgabe auch zutrauen, zeigt die Erfahrung, dass die Mitglieder einer Berufungskommission mehr Vorbehalte haben, einer Frau die Professur zu übertragen.
- BEDEUTUNG DER PUBLIKATIONSLISTE: Die Bedeutung und die Bewertung der Publikationsliste sind umstritten; es gibt bisher keine befriedigende Bewer-

tungsmethode der Publikationsliste, die den Lebensumständen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angemessen Rechnung tragen könnte. An diesem Thema muss die wissenschaftliche Gemeinschaft unbedingt arbeiten und gendergerechte Lösungen finden.

- **KARRIEREPLANUNG:** Mitarbeitergespräche, sofern sie denn stattfinden und kompetent durchgeführt werden, werden als wichtiges Werkzeug für die Karriereplanung betrachtet. Oft bleibt aber das jährlich stattfindende rund einstündige Gespräch der einzige Moment, an dem aktiv über die berufliche Zukunft der Wissenschaftlerin gesprochen wird. Oft wird bei der Karriereplanung vieles dem Zufall oder dem Schicksal überlassen.
- **BERUFUNGSVERFAHREN:** Wissenschaftlerinnen bewerben sich erst dann auf Professuren, wenn sie sicher sind, dass sie alle Kriterien erfüllen. Sie bewerben sich eher selektiv und nur dort, wo sie eine reelle Chance sehen. Dies führt dazu, dass die Frauen relativ wenige Erfahrungen in Berufungsverfahren sammeln. Zudem kritisieren die befragten Akademikerinnen an den Berufungsverfahren die mangelnde Transparenz der Auswahlkriterien, die langwierigen und zeitraubenden Verfahren und den mangelnden Respekt gegenüber den Kandidatinnen.
- **FEHLENDE KOLLEGINNEN UND VORBILDER:** Noch immer fehlen den Wissenschaftlerinnen weibliche Vorbilder, an denen sie sich orientieren können. Je höher sie die Karriereleiter ersteigen, desto weniger Frauen gibt es auf der gleichen Stufe. Dies hat zur Folge, dass Kolleginnen als Publikationspartnerinnen und als motivierende Mitstreiterinnen fehlen.

Um eine umfassende Sicht auf die Karrieresituation von Wissenschaftlerinnen zu erhalten, wurden für diesen Bericht zusätzlich zu den Interviews mit den Akademikerinnen Interviews mit verschiedenen Stakeholdern aus der Hochschulverwaltung durchgeführt (Hochschulleitungsmitglieder und Mitarbeitende von Gleichstellungs- und Nachwuchsförderungsstellen). Diese sehen Lösungsansätze bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen an Schweizer Hochschulen, da die heutigen Postdoc-Stellen oft mit Pflichten überfrachtet sind. Um einen höheren Anteil an Professorinnen zu erreichen, müssen die Universitäten, Akademien, Gleichstellungsbeauftragten und die Beauftragten für Nachwuchsförderung ein Hochschulsystem entwickeln, das auf der Postdoc-Ebene und nach der Habilitation Stellen bereitstellt, die eine längerfristige Perspektive bieten. Mentoring- und andere Förderprogramme werden im Rahmen der Gleichstellungsarbeit als bedeutsam betrachtet und sollen weiter ausgebaut werden.

Zwischen den Sprachregionen gibt es bedeutende kulturelle Unterschiede bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Männern und Frauen. In der Deutschschweiz herrscht eine konservative Haltung gegenüber in der Wissenschaft arbeitenden Müttern. In der Westschweiz hingegen wird den Akademikerinnen nach einer Babypause empfohlen, mindestens 80 % weiterzuarbeiten, was gesellschaftlich breit getragen wird. Der Kanton Tessin bietet seit Jahrzehnten Kinderbetreuung ab dem

Kleinkindalter an. Jegliche Form von Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Betreuungspflichten von Kindern oder anderen Personen muss gesamtschweizerisch gestoppt werden. Die Programme für Doppelkarrierepaare sind auf- und auszubauen.

Zudem ist eine Qualitätssicherung der Berufungskommissionsarbeit anzustreben. Klare fachspezifische Anforderungsprofile an die Kandidatinnen und Kandidaten für Professuren, in denen Erwartungen definiert werden (Anzahl Publikationen, Erfahrung in der Lehre und Erfahrung in der Drittmittelbeschaffung, Zitierungsindex), schaffen Transparenz und Sicherheit.

«Den wissenschaftlichen Nachwuchs zu stärken, muss ein gemeinsames Unterfangen der Universitäten, der Gleichstellungskommissionen und der 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.

Die Wissenschaftlerinnen sind hochqualifizierte Fachkräfte. Sie sind ebenso engagiert, kreativ und innovativ in der Forschungstätigkeit wie ihre männlichen Kollegen. Forschungsergebnisse von Frauen werden aber grundsätzlich schlechter bewertet als die Forschungsergebnisse von Männern, wie Studien aus den USA gezeigt haben. Solche Ungleichheiten müssen angegangen werden. Obwohl das Ziel noch nicht erreicht ist, arbeiten heute mehr Frauen in der Wissenschaft als noch vor fünfzehn Jahren. Die Bundesprogramme haben zur Sensibilisierung innerhalb des Wissenschaftsbetriebes einen grossen Beitrag leisten können und viele Massnahmen angestossen, die bis heute wirksam sind. Um die Situation für alle Akademikerinnen und Akademiker zu verbessern, ist jedoch weiterhin ein Kulturwandel nötig.

1. Résumé

Comment les jeunes chercheuses en Suisse évaluent-elles leurs possibilités de carrière? Les chiffres de l'Office fédéral de la statistique montrent que les universités helvétiques comptent plus d'étudiantes que d'étudiants. Au niveau des assistants et des collaborateurs scientifiques, les femmes représentaient déjà 43 % des effectifs en 2013. De fait, on peine à comprendre que pour les postes de professeurs la proportion de femmes ne parvienne pas à franchir la marque des 20 %. Une situation alarmante du point de vue des femmes, car aujourd'hui encore, le poste de professeur est considéré comme le plus prestigieux dans le paysage de la formation. Mais pas seulement. Pour les hautes écoles aussi, cette donne est pour le moins préoccupante, notamment parce que l'équilibre des sexes à tous les échelons est un critère importante pour évaluer l'excellence des hautes écoles.

Mais pourquoi y a-t-il si peu de professeures? Les femmes sont-elles systématiquement discriminées quand il s'agit de pourvoir une chaire? Leurs qualifications sont-elles moins bonnes que celles des hommes, et est-ce pour cela qu'elles n'arrivent pas être nommées? Les programmes de la Confédération, censés encourager les femmes depuis plus de dix ans, ont-ils échoués? Ou les femmes n'ont-elles en fait aucune envie de devenir professeures?

Si l'on veut répondre à ces questions, il faut disposer de connaissances sur la situation, telle qu'elle se présente dans les hautes écoles de Suisse pour les chercheuses qui visent une carrière académique. Ce rapport a été réalisé sur mandat du groupe de travail « Gender » des Académies suisses des sciences. Pour l'élaborer, nous avons mené des entretiens qualitatifs avec des académiciennes venues de différents horizons de spécialité et de différentes hautes écoles. Ces entretiens se sont articulés autour des questions thématiques suivantes :

- Comment les chercheuses évaluent-elles leur situation professionnelle?
- Quels objectifs poursuivent-elles en termes de carrière et quelles conditions rencontrent-elles dans leur quotidien professionnel?
- De quel encouragement bénéficient-elles sous forme de mentorat, d'aide financière ou autre?
- Quelle est l'influence de leur environnement privé sur leurs ambitions professionnelles?

Les aspects suivants résument les principaux résultats de notre enquête :

- **ENCOURAGEMENT** : Les chercheuses apprécient beaucoup les programmes d'encouragement institutionnalisés comme le mentorat, elles les considèrent comme bénéfiques. Pour elles, les personnes issues de leur environnement scientifique sont essentielles : en tant que mentoreuse ou mentor informel, elles jouent un rôle majeur pour leur carrière, elles leur permettent d'accéder à des réseaux importants ou leur apportent un soutien motivant. Les chercheuses jugent insuffisant l'encouragement quotidien de leur supérieure ou supérieur.

- TRAVAIL À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL : Le travail à temps partiel est vécu comme un arrêt de mort pour la carrière. Les chercheuses interviewées n'y sont pas favorables, car elles connaissent les sollicitations chronophages liées à la recherche et à l'enseignement. Celles qui sont mères considèrent le temps partiel comme un désavantage, autant au plan professionnel qu'au plan privé : la garde d'enfant imprévue, par exemple en cas de maladie, est en général assurée par le partenaire qui travaille à temps partiel et la plupart du temps, c'est la femme qui est dans ce cas. Le travail partagé (femmes et hommes) est vu comme un mode possible pour partager un poste hautement qualifié, tout en assurant des travaux de recherche d'excellent niveau et un enseignement satisfaisant aux meilleures standards.
- LE RÔLE DE MÈRE ET L'ACTIVITÉ ACADÉMIQUE PROFESSIONNELLE, LE SYSTÈME SCIENTIFIQUE ET LE DÉSIR DE FONDER UNE FAMILLE : Le système scientifique et le désir de fonder une famille constituent très tôt déjà un champ de tension : le désir d'enfant, souvent présent depuis long-temps, représente un casse-tête. En effet, les académiciennes ne voient guère comment concilier travail et prise en charge des enfants. Elles savent, par exemple, que l'accumulation d'heures supplémentaires est considérée comme normale dans le monde scientifique. Parmi leurs collègues des deux sexes, elles ont rarement des exemples qui concilient famille et activité scientifique de manière satisfaisante.
- RÉSEAUX : Dans l'ensemble, les chercheuses sont très bien resautées avec leurs pairs. Elles sont impliquées dans des commissions et des groupes de travail nationaux et internationaux, travaillent dans des comités universitaires, se rendent à des conférences internationales et cultivent les contacts qu'elles ont noués précédemment lors de leurs séjours de recherche. Les académiciennes considèrent qu'elles pourraient encore optimiser leur travail de réseautage vers le niveau hiérarchique des professeures et professeurs.
- MOBILITÉ : Aux yeux des chercheuses, la recherche sur le terrain, les séjours dans les universités d'Europe ou d'outre-mer en tant que chercheuse invitée et la participation à des conférences internationales sont autant de composants essentiels pour une carrière scientifique réussie. Avec ou sans famille, les femmes se montrent prêtes à assumer la mobilité nécessaire et apprécient les séjours à l'étranger qu'elles considèrent comme un changement inspirant par rapport au quotidien. De leur point de vue, les facteurs suivants compliquent la mobilité : les relations où les deux partenaires font carrière, l'attitude du mari ou du compagnon par rapport à la mobilité et les obligations de prise en charge (enfants en bas âge ou parents).
- « GENDER GAP » OU FOSSÉ ENTRE LES SEXES : Avec 80 % de professeurs et 20 % de professeures, il existe un fossé entre les sexes dans les universités de Suisse. Ce dernier s'explique par différents facteurs. Les préjugés inconscients par rapport aux femmes en sont un. Même si les chercheuses fournissent un travail compétent dans la recherche et le système scientifique, qu'elles apportent les

compétences nécessaires et sont convaincues de pouvoir assumer la tâche de professeure, l'expérience montre que les membres d'une commission de nomination ont davantage de réticences à confier une chaire à une femme.

- **IMPORTANCE DE LA LISTE DES PUBLICATIONS** : L'importance et l'évaluation de la liste des publications sont controversées ; il n'existe pas de méthode satisfaisante permettant d'évaluer une telle liste en tenant compte des conditions de vie des chercheuses et chercheurs. C'est un sujet auquel la communauté scientifique doit impérativement s'atteler pour trouver des solutions qui intègrent la dimension d'égalité.
- **PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE** : Les entretiens de collaborateurs, pour autant qu'ils aient lieu et soient conduits de manière compétente, sont considérés comme un instrument important pour planifier la carrière. Mais souvent, cette discussion d'une heure n'a lieu qu'une fois par an et reste le seul moment où l'on évoque activement l'avenir professionnel de la chercheuse. Lors de la planification de la carrière, beaucoup de choses sont souvent laissées au hasard ou abandonnées au destin.
- **PROCÉDURES DE NOMINATION** : Les chercheuses ne postulent pour une chaire que lorsqu'elles sont sûres de remplir tous les critères. Elles tendent à faire acte de candidature de manière sélective et seulement là où elles pensent avoir une chance réelle. De fait, l'expérience que les femmes peuvent cumuler dans le domaine des procédures de nomination demeure restreinte. Par ailleurs, les académiciennes interrogées critiquent le manque de transparence des critères de sélection lors de ces procédures, le fait qu'elles soient longues et chronophages, et le manque de respect à l'égard des candidates.
- **MANQUE DE COLLÈGUES FÉMININES ET DE MODÈLES** : Les chercheuses manquent toujours de modèles féminins auxquels elles pourraient se référer. Plus elles grimpent les échelons, moins il y a de femmes au même niveau. Résultat : elles manquent de collègues féminines qui pourraient être des partenaires de publication ou des compagnes de lutte motivantes.

Afin d'obtenir une vue d'ensemble de la situation dans laquelle se trouvent les chercheuses lorsqu'il est question de carrière, nous avons mené d'autres entretiens pour ce rapport avec différents acteurs parties prenantes de l'administration des hautes écoles (membres de la direction d'une haute école et collaborateurs de bureaux de l'égalité et d'organismes d'encouragement de la relève), en plus des entretiens avec les académiciennes. Ces personnes estiment que l'amélioration des conditions de travail pour les chercheuses dans les hautes écoles de Suisse représente une amorce de solution, les postes actuels de post-doc étant souvent surchargés d'obligations. Ils relèvent aussi que si l'on vise une proportion plus élevée de professeures, les universités, Académies, délégués à l'égalité et délégués à l'encouragement de la recherche doivent développer un système académique qui offre des postes avec une perspective à long terme au niveau post-doc et après l'habilitation. Enfin, ces acteurs trouvent

que les programmes de mentorat et d'encouragement sont importants dans le cadre du travail sur l'égalité et devraient continuer à être élargis.

Par rapport à la compatibilité entre vie de famille et travail pour les hommes et les femmes, il existe d'importantes différences culturelles entre les régions linguistiques. En Suisse alémanique, il règne une attitude conservatrice par rapport aux femmes qui travaillent dans le système scientifique. En Suisse romande, en revanche, on recommande aux femmes de continuer à travailler au moins à 80 % après un congé maternité et ce point de vue jouit d'une large adhésion dans la société. Le canton du Tessin offre depuis des décennies un système de garde d'enfants dès la petite enfance. Il faut stopper dans l'ensemble de la Suisse toute forme de discrimination de scientifiques des deux sexes ayant des obligations de garde d'enfants ou de prise en charge d'autres personnes. Les programmes destinés aux couples où les deux partenaires font carrière doivent être mis en place et élargis.

Par ailleurs, il faut viser une assurance qualité des commissions de nomination. Lorsque les profils d'exigences spécialisés adressés aux candidates et aux candidats aux postes de professeurs sont clairs, lorsque les attentes sont définies (nombre de publications, expérience dans l'enseignement et dans le domaine de l'acquisition de fonds de tiers, indice de citations), cela crée transparence et sécurité.

«Renforcer la relève scientifique doit être une entreprise commune des universités, des commissions de l'égalité et des Académies. La question du financement reste entière : Qui propose les cours et les formations ? Qui les finance ? Les tâches principales des Académies sont les suivantes : 1. Contribuer à l'effort de sensibilisation, à le façonner et à le modifier. 2. Améliorer la visibilité des jeunes chercheuses ; ces dernières attendent d'être invitées. 3. Intervenir au niveau politique et dans les pratiques, mener des recherches ciblées pour identifier les femmes et les encourager à postuler pour des chaires, des fonctions importantes, des commissions et des séances, afin que quelque chose change et que les postes ne soient pas toujours occupés par des hommes.» (Acteur partie prenante 1)

Ces propos émanent d'une personne qui occupe une fonction dirigeante dans une haute école de Suisse. Ils indiquent non seulement que le monde scientifique est prêt à collaborer avec les Académies suisses des sciences, mais aussi qu'il réclame leur participation active pour modifier la situation actuelle et améliorer les conditions pour les femmes dans le système scientifique.

Les chercheuses sont des spécialistes hautement qualifiées. Au niveau de leur activité de recherche, elles font preuve d'autant d'engagement, de créativité et d'innovation que leurs collègues masculins. Mais fondamentalement, comme l'ont montré des études menées aux Etats-Unis, les résultats de recherche des femmes sont l'objet de moins bonnes évaluations que ceux des hommes. Il faut s'attaquer à de telles inégalités. Même si l'objectif n'est pas encore atteint, les femmes qui travaillent dans le système scientifique sont plus nombreuses aujourd'hui qu'il y a 15 ans. Les programmes de la Confédération ont réussi à fournir une contribution importante

pour sensibiliser les acteurs du système scientifique et de nombreuses mesures initiées restent efficaces à l'heure actuelle. Mais si l'on veut améliorer la situation des académiciennes et des académiciens, une mutation culturelle reste nécessaire.

1. Sintesi

Come valutano le proprie opportunità di carriera le nuove leve scientifiche della Svizzera? Le cifre dell'Ufficio federale di statistica indicano che gli atenei elvetici sono frequentati più da donne che da uomini. Per quanto riguarda gli assistenti e il personale di ricerca, nel 2013 le quote rosa si erano già attestate al 43 %. Alla luce di queste cifre risulta quindi incomprensibile come nelle cattedre universitarie la presenza femminile superi di poco il 20 %. Un dato allarmante non solo in una prospettiva femminile, ma anche perché la cattedra di docente è sempre stata considerata la posizione più prestigiosa dell'intero universo accademico. Una situazione preoccupante anche per università e politecnici: infatti, nella loro valutazione, le pari opportunità a tutti i livelli costituiscono un importante criterio di eccellenza.

Perché così poche professoresse, dunque? Le donne vengono sistematicamente discriminate quando si tratta di assegnare una nuova cattedra? O possiedono qualifiche peggiori rispetto agli uomini, il che ne pregiudica la nomina? I programmi federali che dovrebbero promuovere le donne da oltre dieci anni hanno fallito? O sono le donne stesse le prime a non essere interessate ad un'eventuale nomina?

Per rispondere a queste domande è necessario conoscere la situazione delle ricercatrici che ambiscono a una carriera accademica nelle università. Per stilare il presente rapporto commissionato dal gruppo di lavoro «Gender» delle Accademie svizzere delle scienze sono state interpellate ricercatrici accademiche di diversi indirizzi di studio e atenei con il metodo dell'intervista qualitativa. I colloqui vertevano sulle seguenti tematiche:

- Come valutano la propria situazione professionale le ricercatrici?
- Quali obiettivi di carriera perseguono e quali condizioni devono affrontare nella loro quotidianità lavorativa?
- Di quali incentivi possono beneficiare, sotto forma di mentoring, sostegno finanziario o altri tipi di interventi?
- In che modo la sfera privata influisce sulle proprie ambizioni professionali?

Dei principali risultati emersi dalla ricerca, vanno sottolineati in particolare i seguenti aspetti:

- **PROMOZIONE:** I programmi di promozione istituzionalizzati, come ad esempio il mentoring, sono molto apprezzati dalle ricercatrici e ritenuti estremamente fruttuosi. Per le donne si rivelano fondamentali le persone appartenenti alla propria cerchia scientifica, che ricoprono un ruolo determinante per la carriera come mentori non ufficiali e sono in grado di garantire un accesso ai network più importanti, o di offrire sostegno e motivazione. Le ricercatrici definiscono invece insufficiente l'appoggio ricevuto dai propri superiori nella loro quotidianità.
- **LAVORO A TEMPO PIENO E LAVORO PART TIME:** Il lavoro part time è vissuto come «killer» per la carriera. Le ricercatrici intervistate si sono espresse contro il part time perché conoscono l'enorme impegno richiesto dalla ricerca e dall'insegnamento.

Le madri vedono nel lavoro part time non solo uno svantaggio a livello professionale ma anche in termini di sfera privata: l'assistenza straordinaria per accudire i bambini, ad esempio in caso di malattia, di solito viene delegata al genitore che lavora part time, il che, nella maggioranza dei casi, significa la madre. Il job sharing per uomini e donne viene considerato una soluzione percorribile per ripartire una posizione di lavoro altamente qualificata, che tuttavia non impedisce comunque di praticare ricerca a livelli di eccellenza e di offrire un insegnamento in linea con elevati standard qualitativi.

- RUOLO DI MADRE E ATTIVITÀ ACCADEMICA, SCIENZA E PIANIFICAZIONE FAMILIARE: Scienza e pianificazione familiare, ovvero una potenziale area di tensioni fin da subito. Spesso il desiderio di maternità viene rimandato negli anni e ciò diventa frustrante perché le donne che occupano un ruolo accademico difficilmente riescono ad immaginare come conciliare lavoro e figli. Sanno, ad esempio, delle tante ore di lavoro straordinario che rappresentano la norma nel mondo della scienza. Solo pochissime possono citare esempi di colleghe o colleghi che sono riusciti a conciliare famiglia e attività scientifica in maniera soddisfacente.
- NETWORK: Nel complesso le ricercatrici sono ben interconnesse a livello di peer-to-peer. Fanno parte di gruppi di lavoro e commissioni nazionali e internazionali, sono attive all'interno di comitati interuniversitari, partecipano a conferenze internazionali e curano i contatti allacciati nel corso di precedenti soggiorni di ricerca. Le ricercatrici ritengono che debba essere ottimizzato il sistema di rete a livello gerarchico dei docenti.
- MOBILITÀ: Ricerca sul campo, soggiorni di ricerca presso altre università europee oppure oltreoceano, così come la partecipazione a conferenze internazionali, sono tutti considerati elementi essenziali per una brillante carriera scientifica. Le donne con o senza famiglia si dimostrano favorevoli alla mobilità e considerano i soggiorni all'estero come una fonte di ispirazione e cambiamento. I fattori aggravanti in questo caso sono i rapporti all'interno delle cosiddette «coppie a doppia carriera», l'atteggiamento del coniuge o del compagno nei confronti della mobilità e gli obblighi di assistenza verso i figli piccoli o i genitori.
- GENDER GAP: Il gender gap, che vede un 20 % di docenti donne a fronte di un 80 % di docenti uomini negli atenei svizzeri, si può spiegare alla luce di più fattori. Tra questi, i pregiudizi inconsci con cui le donne sono costrette a confrontarsi. L'esperienza ha dimostrato che i membri delle commissioni di nomina hanno più riserve quando si tratta di affidare una cattedra ad una donna, nonostante l'autorevolezza con cui le ricercatrici operano nella ricerca e in ambito scientifico, l'apporto di tutte le competenze necessarie e la fiducia nelle proprie capacità.
- IMPORTANZA DELL'ELENCO DELLE PUBBLICAZIONI: L'importanza e la valutazione dell'elenco delle pubblicazioni sono controverse. Finora non è stato trovato un metodo soddisfacente di valutazione dell'elenco delle pubblicazioni, che

tenga nel dovuto conto le condizioni di vita delle ricercatrici e dei ricercatori. Un tema, questo, sul quale la comunità scientifica deve assolutamente lavorare per trovare le soluzioni migliori nell'ottica delle pari opportunità.

- **PIANIFICAZIONE DELLA CARRIERA:** I colloqui con i collaboratori, se condotti con competenza, sono considerati importanti strumenti di pianificazione della carriera. Spesso tuttavia l'ora annuale di colloquio rimane l'unico momento in cui le ricercatrici possono affrontare l'argomento delle loro prospettive professionali future. In materia di pianificazione della carriera accade di frequente che molto venga lasciato al caso o al destino.
- **PROCEDURE DI NOMINA:** Le ricercatrici si candidano per le cattedre accademiche solo se sono sicure di soddisfare tutti i criteri richiesti. Inoltre risultano più selettive nella scelta se candidarsi a una posizione, e lo fanno soltanto se vi scorgono una reale possibilità di successo. Di conseguenza le donne maturano un numero di esperienze relativamente basso per quanto concerne le procedure di nomina. Inoltre le intervistate lamentano la scarsa trasparenza dei criteri di selezione, il lungo e intricato percorso burocratico delle procedure di nomina e la mancanza di rispetto nei confronti delle candidate.
- **MANCANZA DI MODELLI FEMMINILI:** Continuano a scarseggiare i modelli femminili a cui le ricercatrici possano ispirarsi. Quanto più in alto si sale verso i vertici della piramide accademica, tanto meno le relative cariche sono appannaggio femminile, il che comporta come conseguenza la mancanza di colleghe che possano fungere da partner per le pubblicazioni o da motivatrici.

Ai fini di una panoramica completa della situazione della carriera delle ricercatrici, per il presente rapporto oltre alle ricercatrici universitarie sono stati interpellati anche diversi stakeholder del comparto amministrativo (membri direttivi degli atenei e personale con incarichi attinenti alle pari opportunità e alla promozione delle nuove leve). Come potenziale soluzione gli intervistati propongono il miglioramento delle condizioni di lavoro delle ricercatrici nelle università e nei politecnici svizzeri, poiché le attuali posizioni di post-dottorato spesso sono sovraccariche di impegni. Per raggiungere l'obiettivo di una maggiore percentuale di docenti donne, gli atenei, le accademie, i delegati e le delegate alle pari opportunità e alla promozione delle nuove leve devono sviluppare un sistema universitario che metta a disposizione posti con prospettive a lungo termine a livello di post-dottorato e di post-abilitazione. I programmi di mentoring e di incentivazione vengono ritenuti importanti strumenti nell'ambito delle azioni rivolte alle pari opportunità, e andrebbero perfezionati.

Tra le diverse aree linguistiche emergono significative differenze culturali in tema di conciliabilità di famiglia e professione per uomini e donne. Nella Svizzera tedesca prevale una mentalità conservatrice nei confronti delle madri che lavorano in ambito scientifico. Nella Svizzera francese, invece, alle ricercatrici accademiche si consiglia di riprendere l'attività dopo la maternità almeno con un part-time all' 80 %,

una concezione che incontra ampio sostegno dal punto di vista sociale. Il Canton Ticino si distingue ormai da decenni per l'ampia offerta di servizi per la custodia dei figli, a partire dall'età prescolare. Qualunque forma di discriminazione nei confronti delle ricercatrici e dei ricercatori che devono assistere i figli o altre persone va stroncata sul nascere in tutta la Confederazione. Così come vanno implementati e potenziati i programmi per le coppie a doppia carriera.

Inoltre si deve puntare sulla garanzia di qualità del lavoro della commissione di nomina. Profili con requisiti chiari e specifici sotto il profilo tecnico per i candidati e le candidate a una cattedra accademica, in cui siano ben definite le relative aspettative (numero di pubblicazioni, esperienza di insegnamento e nel reperire fondi esterni, indice delle citazioni), garantiscono trasparenza e sicurezza.

«Potenziare le nuove leve scientifiche comporta lo sforzo congiunto di università, commissioni per le pari opportunità e accademie. Rimane aperta la questione dei finanziamenti: Chi offre corsi e training? Chi finanzia tutto questo? I principali compiti delle accademie si possono riassumere nei seguenti termini: 1. Contribuire all'opera di sensibilizzazione e di cambiamento nella percezione. 2. Migliorare la visibilità delle giovani ricercatrici – le quali, dal canto loro, non aspettano altro. 3. Intervenire con dichiarazioni ad hoc nella politica e nella prassi; promuovere la ricerca mirata di donne che ricoprono il ruolo di docenti universitari e altre cariche importanti, anche all'interno di commissioni e assemblee, affinché qualcosa cambi e le cattedre non continuino a rimanere appannaggio esclusivo degli uomini.»

(1° stakeholder)

Le parole di una delle persone intervistate, che svolge mansioni direttive in un ateneo svizzero, dimostrano non solo la disponibilità a collaborare, ma anche la richiesta di una partecipazione attiva delle Accademie svizzere delle scienze nel configurare l'attuale situazione e nel migliorare le condizioni delle donne nel mondo scientifico.

Le ricercatrici, oltre ad essere altamente qualificate, sono anche altrettanto impegnate, creative e innovative nella loro attività di ricerca dei loro colleghi maschi. Eppure, i risultati delle ricerche condotte dalle donne ottengono una valutazione peggiore, come emerge da alcuni studi statunitensi. Tali disuguaglianze vanno affrontate. Sebbene l'obiettivo non sia ancora stato raggiunto, oggi la presenza femminile nella scienza è aumentata rispetto a quindici anni fa. I programmi federali sono riusciti a fornire un notevole contributo in direzione di una sensibilizzazione all'interno dell'universo scientifico, e a dare l'avvio a molti interventi, efficaci ancora oggi. Per migliorare la situazione di tutti i ricercatori e le ricercatrici si impone tuttavia un cambiamento culturale.

1. Summary

How do young female scientists in Switzerland perceive their career opportunities? According to data from the Swiss Federal Statistical Office, more women study at Swiss universities than men. In 2013 already 43 % of university assistants and scientific staff were women. It therefore seems incomprehensible that the percentage of women holding professorships is barely over 20 %. This situation is alarming for women since a professorship is still seen as the most prestigious position in the educational field. It is also troubling for institutions of higher education because, among other reasons, a balanced gender ratio at all levels is an important criterion of excellence when evaluating institutions.

So why are there so few female professors? Are women systematically discriminated against when a new professorship is awarded? Are women less qualified than men and are therefore not appointed to professor positions? Have the federal programmes that should have been promoting women for over ten years failed? Or do women not really want to be appointed to professor positions?

Answering these questions requires understanding the situation at Swiss institutions of higher education for female scientists who pursue an academic career. Female academics from various fields of study and institutes of higher education were surveyed in qualitative interviews on behalf of the working group “Gender” of the Swiss Academies of Arts and Sciences for this report. The conversations included the following topics:

- How do female scientists perceive their career situation?
- What career goals are they pursuing and what conditions exist in their professional lives?
- What support do they receive in terms of mentoring, financial resources or other types of assistance?
- How much influence do their private lives have on their professional ambitions?

The following points highlight the survey’s most important findings:

- **SUPPORT:** Institutionalised support programmes, for example mentoring, are highly valued by female scientists and are perceived as beneficial. People who are in the same scientific field and who are unofficial career mentors play a central role for female scientists in gaining access to important networks and providing motivational support. However, female scientists do not think that their supervisors sufficiently support them in their everyday work.
- **FULL-TIME AND PART-TIME WORK:** Part-time work is experienced as a career killer. The female scientists who were interviewed are against part-time work because they know the large amount of time required for research and teaching. Those scientists who are mothers see not only professional disadvantages, but also personal drawbacks to working part-time. The partner who works part-time

usually covers child-care for unusual or unexpected circumstances, for example an illness; in most cases this is the woman. Job sharing for men and women is considered one possible way of sharing a top position while still conducting excellent research and providing high-quality teaching.

- **MOTHERHOOD AND ACADEMIC PROFESSIONS, SCIENCE AND FAMILY PLANNING:** Even early on there is tension between science and family planning. Often the desire to have children is present over a period of time and can be problematic because female academics have difficulty imagining how to combine their job and childcare. They are aware, for example, that working overtime is normal in scientific professions. Very few of them have role models among their colleagues who have found a satisfying balance between scientific work and family.
- **NETWORKING:** In general, female scientists have strong networks at the peer level. They are involved in international working groups and commissions, contribute to internal university committee work, attend international conferences and stay in touch with contacts they developed during previous research projects. But women academics see a need to improve networking opportunities with people in the hierarchy level of professors.
- **MOBILITY:** Field research, stays at universities in Europe or overseas and participation in international conferences are essential for a successful scientific career. Women with and without families demonstrate the necessary willingness to travel and they regard stays abroad as an inspiring change of scenery. Factors complicating mobility are dual-career relationships, the husband's or partner's attitude towards travelling and care responsibilities for children or parents.
- **THE GENDER GAP:** The gender gap of 20 % female professors and 80 % male professors at Swiss universities can be explained by several factors. One factor involves the subconscious prejudices that women encounter. Even though female scientists are competent researchers, work in scientific organisations, possess the required skills and have the necessary confidence, experience shows that appointments committee members are more reluctant to award a professorship to a woman.
- **THE IMPORTANCE OF PUBLICATIONS LISTS:** The importance of a list of publications and its evaluation are controversial. Up to now there has not been a satisfying method of evaluating publications lists that sufficiently takes into account a scientist's personal situation. It is imperative that the scientific community works on finding a gender appropriate solution to this problem.
- **CAREER PLANNING:** Performance reviews are regarded as an important career planning tool when they take place and are competently conducted. These annual appraisals, which normally last about an hour, are often the only times that a female scientist's professional future is actively discussed. Frequently much of career planning is left to chance or fate.

- ↪ **THE APPOINTMENT PROCESS:** Female scientists tend to apply for a professorship only when they are sure that they fulfill all the necessary criteria. They are rather selective and only apply for positions that they see a real chance of getting. The result of this is that women gain relatively less experience with the appointment process. Moreover, the female academics who were surveyed criticise the insufficient transparency for selection criteria, the tedious and time-consuming process and the lack of respect towards female candidates during the appointment procedure.
- ↪ **A LACK OF FEMALE COLLEAGUES AND ROLE MODELS:** There is still a lack of women as role models for female scientists. The higher up the career ladder they climb, the fewer women they find at the same level. Consequently, there is an absence of female colleagues who can serve as publication partners and motivating sparring partners.

In order to obtain a comprehensive view of the career situation for female scientists, interviews were conducted with various stakeholders in the administration of institutes of higher education (executive policy makers and staff from organisations supporting gender equality and young talent) in addition to the interviews carried out with female scientists. These stakeholders see a need to improve working conditions for female scientists at Swiss institutes of higher education because current postdoc positions are often overloaded with responsibilities. Universities, academies, gender equality commissions and young talent commissions need to develop a system of higher education that offers positions with longer-term perspectives at the postdoc and the following postdoctoral level in order to obtain a higher percentage of female professors. Mentoring and other support programmes are considered to be important within the framework of gender equality work and should be further developed.

There are significant cultural differences between the language regions in Switzerland in terms of how men and women balance their work and their families. There is a more conservative attitude towards women working in science in the German-speaking part of Switzerland. In contrast, it is socially accepted and even encouraged that female academics in the French-speaking part of Switzerland continue working 80 % after their maternity leave. The Italian-speaking canton Ticino has offered childcare, starting with toddlers, for several decades. All types of discrimination against male and female scientists who have care responsibilities for children or other people must be stopped throughout Switzerland. Programmes for dual-career couples need to be developed and expanded. Furthermore, an effort needs to be made to ensure the quality of appointments committees' work. Clear job profiles that are discipline-specific and have clearly defined expectations (e.g. number of publications, teaching experience, experience with raising external funding, citations index) create transparency and increase reliability for candidates applying for professorships.

“Supporting young talent in the sciences must be a joint endeavour undertaken by universities, gender equality commissions and Academies. The question of financing

remains unanswered: Who will offer courses and training? Who will finance them? The Academies' most important responsibilities are: 1. to raise, shape and change awareness levels; 2. to improve the visibility of young female scientists – they are waiting to be invited into the spotlight; and 3. to actively engage in the political dialogue and to actively encourage and seek women for professorships, important posts, commissions and meetings in order to bring about change and so that chairs do not keep being filled with men.” (Stakeholder 1)

This quote from an interview with a person in a leading position at a Swiss institution for higher education not only demonstrates a willingness to work together, but also demands the active participation of the Swiss Academies of Arts and Sciences in changing the current situation and improving the conditions for women in science.

Female scientists are highly qualified experts. They are just as dedicated, creative and innovative in research activities as their male colleagues. However, according to studies conducted in the USA, the results of women's research are invariably evaluated less positively than men's research findings. Such inequalities must be addressed. Even though the final goal has not yet been reached, more women work in science than 15 years ago. Federal programmes have significantly contributed to increasing awareness of this topic within scientific organisations. Moreover, these programmes have introduced numerous measures that have been effective up to now. However, a change of culture is still necessary in order to improve the situation for both male and female academics.

2. Einleitung

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. Was jedoch fehlt, sind Umsetzungsstrategien und der damit zusammenhängende Wille zur Veränderung an den Hochschulen.

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 Verlusten 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 Mobilitätspflicht,
- 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).

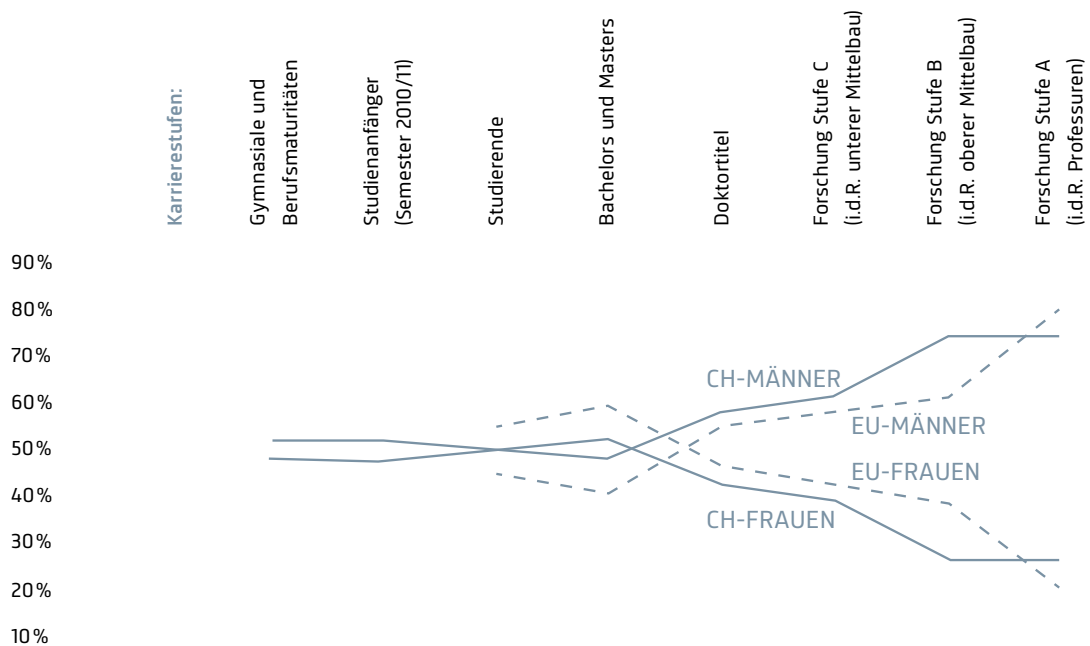


Abbildung 1: «Leaky Pipeline». Aus: «Promotion - und dann? Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende.» Mentoring Deutschschweiz (Hrsg.) (2013). Luzern: Universität Luzern, Fachstelle für Chancengleichheit. S. 7.

Die «Leaky Pipeline» in der Schweiz und in Europa 2010 – Hochschullaufbahn nach Abschnitten und Geschlecht. Quelle: Bundesamt für Statistik, 2013: 4

Wie statistische Erhebungen verdeutlichen (zum Beispiel 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 potenziell fähigen Frauen eine grosse Zahl an zukünftigen Fakultätsmitgliedern entgeht. Dieser Verlust ist bedauerlich, und es 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. Mithilfe der Analyse von Strukturen (zum Beispiel Anstellungsbedingungen), Massnahmen (zum Beispiel Förderprogramme, Networking im In- und Ausland, Förderung durch Vorgesetzte) und Mitteln (zum Beispiel 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 – das heisst 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.¹

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.

¹ 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.

3. Fragestellung und Methodik

Die vorliegende Studie untersucht mithilfe 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), an der philosophischen Fakultät der Universität Fribourg sowie am Departement Biologie der ETHZ angestellt.² Alle Interviews mit den Wissenschaftlerinnen waren nach vier Hauptfragen gegliedert (vgl. Kap. 8):

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

Zudem wurden Interviews mit folgenden sechs Stakeholdern geführt:

Doris Wastl-Walter, Bern, Vizerektorin der Universität Bern • **Richard Bühner**, 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 • **Matthias Hirt**, Mitarbeiter der Stelle für Nachwuchsförderung der Universität Bern

² Die Interviewten wurden kriteriengesteuert ausgewählt. Kriterien waren zum Beispiel: 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.

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 zusammengefasst. 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, zum Beispiel, 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

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 mithilfe der Interviewanalyse herausgearbeitet und fassen die wichtigen Aussagen der interviewten Nachwuchswissenschaftlerinnen zusammen. Die Themen sind nicht nach Priorität aufgelistet.

4.1 Förderung

INTERVIEW 1 «Die ersten drei Jahre als Postdoc hatte ich nie ein Mitarbeitergespräch. Erst seit ich einen verhandelbaren Lohn habe, gibt es das ein Mal pro Jahr. ... Als ich das erste Mal zum Mitarbeitergespräch 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 Gesprächsstrategie. Er nimmt mir immer den Boden unter den Füßen weg. ... Wertschätzung? Na ja, wenig.»

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.

INTERVIEW 2 «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.»

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 vonseiten 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).

INTERVIEW 1 «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 zu Hause 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 zu Hause bleibt, nämlich sie. Weil sie ihre Arbeitstage angeblich schieben kann. Ich denke mir, das geht doch nicht!»

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 zu Hause 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 an die neue Arbeitszeit angepasst werden. Aus Beobachtungen wissen die Frauen, dass teilzeitarbeitende Mütter dauernd Krisenmanagement betreiben und sich oft aufreiben zwischen Kinderbetreuung und Arbeitspflichterfüllung.

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 mit einem Familienleben vereinbar seien. Oft hat sie Überstunden geleistet, Ferien nicht bezogen oder an Wochenenden durchgearbeitet. Mit der Familiengründung endet diese «unendliche» zeitliche Verfügbarkeit.

INTERVIEW 1

«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?»

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 infrage gestellt. Ihnen wird nicht selten nur wenig Unterstützung oder Toleranz für ihre gewählte Lebensform 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 selbst gegründeten 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:

INTERVIEW 2 «Niemandem im Besonderen. Jeder, dem ich eine E-Mail sende, sieht in meiner Signatur, dass da neu ein PD vor meinem Namen steht.»

Eine Interviewte äussert sich zu ihrer Wahrnehmung der unterschiedlichen Kommunikation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern:

INTERVIEW 4 «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.»

In ihrer Sicht haben Wissenschaftlerinnen durchaus die Kompetenz, unkompliziert mit jemandem ein Gespräch anzufangen, zum Beispiel 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 gemeinsamem 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 geografischen Veränderungen.

INTERVIEW 1

«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.»

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 diesen 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 Vorgesetz-

ten 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.

INTERVIEW 5

«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.»

Eine vom eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann und vom Bundesamt für Statistik ausgeführte Studie zeigt, dass Lohnungleichheit und Lohn-diskriminierung auch bei hochqualifizierten und gut verdienenden Frauen vorkommen (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 um arbeitsplatzbezogene und unternehmensspezifische Merkmale. Mehr als ein Drittel des Lohnunterschiedes kann nicht durch objektive Merkmale erklärt werden, das heisst, 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.

INTERVIEW 2

«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 zum Beispiel ein (zeitlicher) Puffer vor und nach der Geburt des Babys?»

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.

INTERVIEW 2 «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.»

Die Mitarbeitergespräche 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 Mitarbeitergespräch?
- 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:

INTERVIEW 6

«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 einem positiven Entscheid.»

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 infrage 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 Bewerbungsdossiers, in die Erfüllung der Verpflichtungen der aktuellen Stelle oder in private Betreuungsverpflichtungen investiert werden soll.

Das oft hohe Pflichtgefühl bzw. die Loyalität gegenüber ihrer Vorgesetzten oder ihrem Vorgesetzten 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 Potenzial, kommen sich zu wenig (wert)geschätzt vor und nehmen die Berufungsverfahren als Kräfte raubende und demotivierende Prozesse wahr.

INTERVIEW 3

«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.»

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.

INTERVIEW 5

«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 Vortragssaal begleitet. Es war einfach sehr unprofessionell und alles voller alter Männer – also nichts gegen die alten Männer. Aber es war sehr unangenehm!»

Das Wohlwollen, die Anerkennung und das Interesse der Berufungskommissionen gegenüber den einzelnen Kandidatinnen werden als gering wahrgenommen. Da Frauen oft Unsicherheit und Ungewissheit über das Prozedere der Bewerbungsverfahren 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 Bewerbungsverfahren und wenn sie von kompetenten Fachpersonen in Kursen oder mit Coachings auf die Bewerbungsverfahren vorbereitet werden.

Auffallend ist, wie viele Frauen sich auf Assistenzprofessuren bewerben. Zeigt sich hier eine Tendenz, dass sich Frauen vorzugsweise auf die weniger prestigeträchtigen 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 Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (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 Bewerbungsverfahren 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.»

INTERVIEW 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, Auslandsaufenthalt). 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 vonseiten 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 Forscher 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 zum Beispiel 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, Rektorinnen und Rektoren, 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 zum Beispiel, 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 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 infrage kommen. Kluge Antworten können geübt werden, Befragungssituationen können trainiert werden. Die Wissenschaftlerinnen müssen eine Zukunftsvision entwickeln und diese überzeugend verkaufen können.» (Stakeholder 1)

Wichtig ist auch, dass die Vorgesetzten ihre Mitarbeiterinnen und 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 Chef/die Chefin 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. Frauen setzen sich – 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 musste – 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 Biografien 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 Vorgesetzte/einen Vorgesetzten, die/der die Karriereplanung mitträgt und vorantreibt.

Sichtbarkeit von exzellenten Wissenschaftlerinnen erhöhen

Die Wissenschaftlerinnen werden mithilfe 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 durch, insbesondere bei Vorgesetzten und bei Mitgliedern von Ernennungskommissionen.

→ In der Wissenschaft wird gefordert, dass die Exzellentesten an die Spitze kommen. Rund 50 % der Universitätsabschlüsse gehen an Frauen. Universitätsabgängerinnen und -abgänger sind die potenziellen 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 Grafik 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 (zum Beispiel 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 Lohnleichheit. 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 3.4.2014: www.catalyst.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).
- CRUS Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (2014): **Grosse und kleine Schritte bei der Chancengleichheit.** Mitteilungen der CRUS vom 25.11.2014 (Zugriff 5.12.2014: 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 Departement 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).
- **Netzwerk Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit.** 18.6.2014 (Zugriff am 11.12.2014: 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.

