

28.05.2008

Wege im Labyrinth: Wie mehr Frauen in akademische Toppositionen gelangen

In den meisten europäischen Ländern sind Frauen in akademischen Toppositionen untervertreten, selbst in Fächern, die einen hohen Frauenanteil aufweisen. Aus diesem Grund hat die Europäische Kommission eine Gruppe von unabhängigen Expertinnen und Experten aus verschiedenen Ländern beauftragt, die Gründe dafür zu analysieren. Geleitet wurde die Gruppe von Maya Widmer, Gleichstellungsbeauftragte des SNF.

Bericht der Europäischen Expertengruppe Women In Research Decision Making (WIRDEM):



Machtpositionen in der Wissenschaft

Entscheiden in der Wissenschaft werden auf verschiedenen Ebenen getroffen. Die wichtigsten Entscheidungen betreffen die Forschungsförderung und die Stellenbesetzungen. Deshalb sind Positionen in Rektoraten und Präsidien von Hochschulen und Förderungsinstitutionen auch Machtpositionen. Macht üben auch Professoren und Professorinnen aus, indem sie Nachwuchsstellen besetzen und Gutachten schreiben. In fast allen europäischen Ländern zeigen die Zahlen eine klare Untervertretung der Frauen in wissenschaftlichen Entscheidungsgremien. Die Gruppe der Expertinnen und Experten (WIRDEM) hatte den Auftrag, gute Beispiele für Gleichstellungsmassnahmen zu identifizieren, welche helfen, mehr Frauen in wissenschaftliche Toppositionen zu bringen.

Die Situation in der Schweiz

Der durchschnittliche Frauenanteil in akademischen Positionen beträgt in der Schweiz 16 Prozent (EU: 15%. Quelle: She Figures 2006). Rektorate und Präsidien an den Universitäten sind traditionell immer noch eine Männerdomäne. Immerhin wurde im Sommer 2007 die erste weibliche Rektorin der ETH Zürich gewählt und im August 2008 wird an der Universität Neuenburg ebenfalls eine Rektorin ihr Amt antreten.

Warum ist die Untervertretung von Frauen ein Problem?

Wenn Frauen in Gremien gravierend untervertreten sind, bedeutet das unweigerlich, dass individuelle und kollektive Ansichten und Meinungen von Frauen weniger in die strategischen und entscheidungsrelevanten Prozesse einfließen. Dies kann zu blinden Flecken in der Forschung führen. Wenn Wissenschaftlerinnen nicht sichtbar sind und keine Karriere machen, fehlen den jungen Frauen Vorbilder für eine wissenschaftliche Karriere. Für die

WIRDEM-Expertinnen und -Experten bedeutet dies, dass die europäische Forschung riskiert ins Hintertreffen zu geraten, weil das Potenzial der Frauen zu wenig genutzt wird: Junge Leute gehen nicht in die Forschung und „Talente werden vergeudet“.

Schweiz: Gute Regulierungen, aber wenig überzeugende Resultate

Die Schweiz wird von den Experten und Expertinnen als Land eingestuft, das über gute gesetzliche Gleichstellungsgrundlagen verfügt, aber trotzdem nur relativ bescheidene Erfolge aufweisen kann. Frauen werden zu selten in höhere akademische Positionen berufen und in den Entscheidungsgremien der Wissenschaft ist der Frauenanteil ungenügend. Andere Länder, die zu dieser Gruppe gehören, sind Deutschland, Österreich, England, Frankreich und Slowenien. Alle diese Länder haben einen Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen und die Regeln für die Einkommenssteuer benachteiligen Familien mit Doppelseinkommen. Dies kann gut ausgebildete Frauen demotivieren, im Arbeitsmarkt zu verbleiben.

Was ist zu tun?

Die WIRDEM-Gruppe hat innerhalb eines Jahres Hindernisse für Frauen im Karriereverlauf untersucht, vor allem in Berufungs- und Nominierungsverfahren und in der Forschungsförderung, sowie Fakten zusammengetragen und analysiert. Darauf gestützt macht sie im letzten Kapitel des Berichts konkrete Empfehlungen, um Gleichstellungsmassnahmen in Europa erfolgreicher zu machen. Sie hebt das mangelnde Problembewusstsein hervor, macht aber auch klar, dass transparente und faire Berufungs- und Evaluationsverfahren allein nicht genügend, um den Frauenanteil in akademischen Toppositionen entscheidend zu erhöhen: es braucht dafür einen Kulturwandel.

Gutes Beispiel aus der Schweiz

Die WIRDEM-Gruppe führt als gutes Beispiel in der Forschungsförderung auch den Schweizerischen Nationalfonds auf, der in seinen Jahresberichten geschlechtergetrennte Statistiken aufführt, z.B. für eingereichte/bewilligte Gesuche, Erfolgsquoten etc. Dies ist wichtig, um die Chancengleichheit regelmässig zu überprüfen und die diesbezüglichen Daten auch der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.