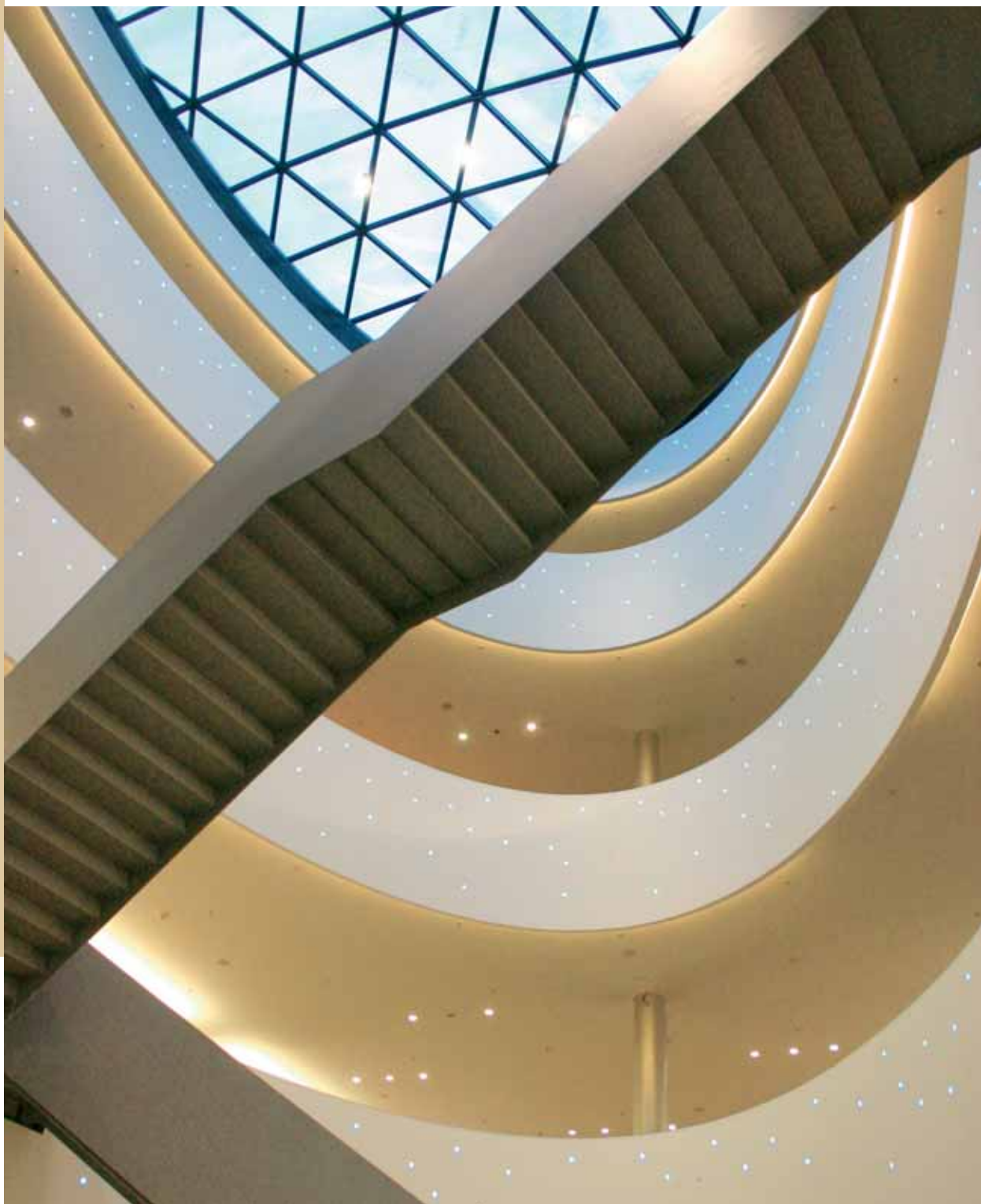


## EXZELLENZ UND CHANCENGLEICHHEIT

**DENKANSTÖSSE FÜR DIE UNIVERSITÄRE NACHWUCHSFÖRDERUNG**

**ELISABETH MAURER, FRANZ MAUELSHAGEN, ANGELA ZIMMERMANN, ALEXANDRA KESS (HG.)**

— universelle 8, Februar 2008



## HERAUSGEBERINNEN UND HERAUSGEBER

### **Elisabeth Maurer, 1950, lic. phil.**



Seit 1996 Gleichstellungsbeauftragte der Universität Zürich und Leiterin der *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann*. 1995 Assistentin der Frauenkommission der Universität St. Gallen. 1994 Abschluss des Studiums in Politikwissenschaften, Pädagogik und Angewandter Psychologie an der Universität Zürich. Vier Jahre in der Führungs- und Sekretariatsausbildung und im Bereich Kommunikationstraining tätig. Ausbildung und Berufstätigkeit als Erzieherin/Tageshortleiterin.

### **Franz Mavelshagen, 1967, Dr.**



Studium der Philosophie, der Geschichte und der Rechtswissenschaften in Bonn und Zürich. 2000 Promotion in Allgemeiner Geschichte an der Universität Zürich. Seit 2003 Assistent am Historischen Seminar und seit 2005 Präsident der Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich. Er vertritt die Interessen des Mittelbaus im Universitätsrat.

### **Angela Zimmermann, 1975, lic. phil.**



Seit 2006 Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann* und freischaffende Historikerin. Abschluss des Studiums in Geschichte, Neuerer Deutscher Literatur und Politikwissenschaften 2006 in Zürich. Als Studentin wissenschafts- und gleichstellungspolitisch als Vertreterin im Studierendenrat und im Universitätsrat engagiert.

### **Alexandra Kess-Hall, 1975, Ph.D.**



Studium in Anglistik und Theologie in Erlangen, München und St Andrews/UK, wo sie 2004 in Early Modern History promovierte. Seit 2004 arbeitet sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Schweizerische Reformationsgeschichte der Universität Zürich. Seit 2005 Vizepräsidentin der Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich. Sie ist verheiratet und hat einen kleinen Sohn.

## EXZELLENZ UND CHANCENGLEICHHEIT

### **DENKANSTÖSSE FÜR DIE UNIVERSITÄRE NACHWUCHSFÖRDERUNG**

**ELISABETH MAURER, FRANZ MAUELSHAGEN, ANGELA ZIMMERMANN, ALEXANDRA KESS (HG.)**

universelle 8, Februar 2008

---

**BISHER ERSCIENEN**

Brigitte Gügler und Elisabeth Maurer (Hg.): Auftrag Gleichstellung an der Universität Zürich. Eine Querschnittsaufgabe in Reflexion und Arbeit, universelle. Beiträge zur Gleichstellung, UniFrauenstelle, Universität Zürich, 1/Mai 2000.

Béatrice Ziegler and Karin Cagnazzo (eds.): Infiltration. Five Women – Five Profiles: Women Studying at the University of Zurich, universelle. Beiträge zur Gleichstellung, UniFrauenstelle, Universität Zürich, 2/September 2000.

Alexandra Stäheli und Caroline Torra-Mattenklott (Hg.): Eine Frage der Disziplin. Zur Institutionalisierung von Gender Studies, universelle. Beiträge zur Gleichstellung, UniFrauenstelle, Universität Zürich, 3/September 2001.

Caroline Wiedmer (ed.): Sound Changes. An International Survey of Women's Career Strategies in Higher Education, universelle. Beiträge zur Gleichstellung, UniFrauenstelle, Universität Zürich, 4/January 2002.

Brigitte Blöchlinger und Sabine Witt (Hg.): Leidenschaftlich und inspiriert. Forscherinnen auf Erfolgskurs, universelle. Beiträge zur Gleichstellung, UniFrauenstelle, Universität Zürich, 5/Januar 2003.

Sibylle Hardmeier (Hg.): Staat, Politik und Geschlecht. Genderforschung in der Politikwissenschaft, universelle. Beiträge zur Gleichstellung, UniFrauenstelle, Universität Zürich, 6/Januar 2004.

Barbara Hellriegel, Jasmin Joshi, Petra Lindemann-Matthies, Irmis Seidl (Hg.): Gemeinsam statt einsam. Peer-Mentoring als Nachwuchsförderung in eigener Regie, universelle. Beiträge zur Gleichstellung, UniFrauenstelle, Universität Zürich, 7/Januar 2005.

Elisabeth Maurer, Franz Mauelshagen, Angela Zimmermann, Alexandra Kess (Hg.): Exzellenz und Chancengleichheit. Denkanstöße für die universitäre Nachwuchsförderung, universelle. Beiträge zur Gleichstellung, UniFrauenstelle, Universität Zürich, 8/Februar 2008.

## IMPRESSUM

Reihe	universelle. Beiträge zur Gleichstellung
Herausgeberin Reihe	UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich
Herausgabe universelle 8	Elisabeth Maurer, Franz Mauelshagen, Angela Zimmermann, Alexandra Kess
Redaktionelle Mitarbeit	Iris Rothäusler, Ursula Meyerhofer
Lektorat und Korrektorat	Sawitext, Sylvia Sawitzki, Uster
Gestaltungskonzept	Sina Scheller
Titelbild und Bildserie «Sihlcity»	Eline Keller-Sørensen
Layout & DTP	Michèle Spieler, <a href="http://www.monkeewrench.ch">www.monkeewrench.ch</a>
Druck	ropress Genossenschaft, Zürich gedruckt auf PlanoJet-Papier
Auflage	1800
Copyright	© 2008 UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich und bei den Autorinnen und Autoren
ISSN	1424-2656



Zürich, universelle 8/Februar 2008

Bestellung	UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich Voltastrasse 59 CH-8044 Zürich Fax: +41 (0)44 634 43 69 E-Mail: <a href="mailto:sekretariat@ufg.uzh.ch">sekretariat@ufg.uzh.ch</a>
Download als pdf	<a href="http://www.frauenstelle.uzh.ch">www.frauenstelle.uzh.ch</a>



Im Wintersemester 2006/07 waren an der Universität Zürich 23 910 Studierende eingeschrieben: 10 798 von ihnen waren Männer, 13 112 (oder 54,8 %) Frauen. Im Jahr 2006 wurden 1819 Lizentiate oder Diplome (zurzeit noch die gängigen Erstabschlüsse) verliehen, davon 54,3 % an Frauen. Promotionen gab es 683, davon 47,6 % von Frauen. Der Anteil der Frauen unter den Studierenden und auch bei den Studienabschlüssen ist also beeindruckend hoch, doch nimmt er, wie die soeben zitierten Zahlen zeigen, «gegen oben» leicht ab. Dieses «vertikale Segregation» genannte Phänomen (die Tatsache also, dass Frauen in besser qualifizierten Positionen schlechter vertreten sind als Männer) ist in den obersten Rängen der akademischen Hierarchie ganz besonders deutlich: Bei den Habilitierten und in der Professorenenschaft sind die Frauen gegenüber den Männern stark untervertreten: Im Jahr 2006 etwa waren an der UZH bei den Habilitierten nur rund 30 % Frauen, bei der Professorenenschaft nur knapp 15 %.

Fakten wie diese rufen nach Massnahmen: Man kann den Gründen für die Untervertretung von Frauen nachgehen, man kann aber auch Massnahmen einleiten, um die Situation nachhaltig zu verbessern. Einige dieser Massnahmen, die Frauen wie Männern gleichermaßen zugute kommen sollen (Förderung der Teilzeitarbeit, gut organisierte Kinderbetreuung usw.), betreffen die Gesellschaft insgesamt, andere sind spezifisch auf die Situation des akademischen Nachwuchses zugeschnitten. Die Nachwuchsförderung ist eine zentrale Aufgabe der Universität: Sie bedeutet nicht nur, aber auch Frauenförderung. Hier – wie überall – kann man davon lernen, was andere tun oder schon getan haben, was sich andernorts bewährt oder was zu keinem Erfolg geführt hat. Diesem Zweck dient die vorliegende Nummer von *universelle*: Sie weitet unseren Blick, indem sie die Nachwuchsförderung von ganz verschiedenen Seiten beleuchtet, sie mehrt unser Wissen über Mögliches, Erprobtes, Wünschbares und Erfolgreiches, und sie kann somit als Leitfaden dienen, wenn es darum geht, die Nachwuchsförderung zu überdenken, zu intensivieren und zu verbessern. In diesem Sinn wünsche ich dieser Publikation aufmerksame Leserinnen und Leser (seien es Angehörige des Nachwuchses, Entscheidungsträgerinnen und -träger oder einfach Interessierte) und hoffe, dass viele der in ihr enthaltenen Anregungen auf fruchtbaren Boden fallen.

Andreas Fischer

In meiner Funktion als Präsidentin der Gleichstellungskommission unserer Universität möchte ich die neue Ausgabe der *universelle* herzlich begrüßen! Es freut mich sehr, dass die Förderung des akademischen Nachwuchses Thema dieses Heftes ist. Vielleicht gibt es Leser, die den Titel der neuen *universelle* mit Stirnrunzeln gelesen haben, weil sie die Förderung des akademischen Nachwuchses für ein selbstverständliches Geschäft jeder Universität halten.

Das ist natürlich richtig! Es gibt aber auch nach 175 Jahren an unserer Universität immer noch Teilgebiete der Nachwuchsförderung, die nicht so toll klappen, wie wir es uns wünschen. Sie werden es nicht glauben, aber auch im Jubiläumsjahr 2008 ist die Gleichstellung von Mann und Frau oder von Frau und Mann zwar auf dem Papier vorhanden, aber noch nicht tatsächlich in die Realität umgesetzt.

Sprachkosmetisch betrachtet ist alles in Ordnung. Man spricht nicht mehr von Studenten und Studentinnen, sondern geschlechtsneutral von Studierenden. Auch die Frau Dekanin und der Herr Dekan stehen in vielen Protokollen der Universität einträchtig nebeneinander, obwohl es keine Dekanin an der Universität Zürich gibt.

Seit zehn Jahren haben wir keine Frau mehr in der Universitätsleitung gehabt. Am 11. Dezember 2007 wurde in der Sitzung des akademischen Senats die Chance nicht genutzt, eine der drei Prorektoren-Stellen mit einer beruflich sehr kompetenten und persönlich ausserordentlich sympathischen Kollegin zu besetzen. Vielleicht hat es der Kandidatin geschadet, dass sie sich schon längere Zeit für Chancengleichheit eingesetzt hat? So betrachtet ist es vielleicht gar kein so schlechtes Ergebnis, dass sie die Stimmen von 42% der anwesenden Senatsmitglieder bekommen hat.

Zwei Tage nach unserer Senatssitzung hat die Schweizer Bundesversammlung die neuen Bundesräte gewählt. Erstmals sind nun drei Frauen im Bundesrat. Wer hätte das gedacht?

Glück allein genügt nicht! Es muss uns gelingen, die Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses zu verbessern. Dabei ist auch die Vertretung von Frauen in den universitären Leitungsgremien von Bedeutung. Aber neue Wege fallen nicht vom Himmel! Vielleicht können wir von den Erfahrungen anderer Universitäten profitieren?

Mit den besten Wünschen

Brigitte Woggon



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>GELEITWORT</b>	ANDREAS FISCHER	<b>VII</b>
<b>VORWORT</b>	BRIGITTE WOGGON	<b>VIII</b>
<b>EINLEITUNG</b>	FRANZ MAUELSHAGEN, ELISABETH MAURER	<b>1</b>
<b>«BRAIN GAIN» STATT «BRAIN DRAIN». EXZELLENZ UND CHANCENGLEICHHEIT FÜR JUNGE FORSCHENDE</b>	SUSANNE BAER	<b>9</b>
<b>LAND OF HOPE AND GLORY. EINBLICK IN DAS BRITISCHE UNIVERSITÄTSSYSTEM</b>	ALEXANDRA KESS-HALL	<b>22</b>
<b>PROMOTION AN DER LONDON SCHOOL OF ECONOMICS. EIN ERFAHRUNGSBERICHT</b>	SHAHANAH SCHMID	<b>27</b>
<b>IN SKANDINAVIEN GIBT ES KEINEN MITTELBAU. INTERVIEW MIT ANGELIKA LINKE UND JÜRG GLAUSER</b>	FRANZISKA KREIS, ELISABETH BERG	<b>34</b>
<b>VEREINBARKEIT VON AKADEMISCHER KARRIERE UND FAMILIE AN DER UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL. EIN ERFAHRUNGSBERICHT</b>	CHRISTINE ROTHMAYR ALLISON	<b>44</b>
<b>DAS POTENZIAL DER ORGANISATION NUTZEN. GLEICHSTELLUNG ALS PERSONALENTWICKLUNG IN HARVARD</b>	KATHRIN HÖNIG	<b>50</b>
<b>LEHRSTUHLBESETZUNG OHNE VORURTEILE. EIN PROJEKT ZUR SENSIBILISIERUNG VON BERUFUNGSKOMMISSIONEN</b>	TANJA WIRZ	<b>59</b>

---

**WISSENSCHAFT ALS BERUF SOLL ATTRAKTIVER WERDEN. DIE EUROPÄISCHE  
CHARTA FÜR FORSCHER UND IHRE UMSETZUNG IN DER SCHWEIZ**

---

TANJA WIRZ **66**

---

**DEM HASARD AUF DIE SPRÜNGE HELFEN? EINE PROFESSUR AUF PROBE**

---

MARTINA MERZ **72**

---

**PERSPEKTIVEN FÜR NACHWUCHSKRÄFTE. ANDEUTUNGEN ZU EINEM  
HANDLUNGSBEDARF**

---

HANS-ULRICH RÜEGGER **82**

---

**GLEICHSTELLUNGSMONITORING UND NACHWUCHSFÖRDERUNG. FESTSTELLEN  
VON HANDLUNGSBEDARF**

---

MICHÈLE SPIELER **87**

---

**NACHWUCHSFÖRDERUNG AUS DER SICHT EINER UNIVERSITÄTSRÄTIN**

---

MYRTHA WELTI **93**

---

**ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS**

---

**97**

---

**AUSWAHLITERATUR**

---

**98**

---

**AUTORINNEN UND AUTOREN**

---

**102**

Nachwuchsförderung und Gleichstellung sind nicht nur aktuelle, sondern auch eng miteinander verwobene Themen. Daher haben sich die *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann* (UFG) und die *Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich* (VAUZ) zusammengefunden, um dieses Themenheft zu gestalten. Beide universitären Akteure vertreten aus ihren je unterschiedlichen Erfahrungs- und Verantwortungsbereichen heraus die Ansicht, dass eine moderne Nachwuchsförderung an der Universität Zürich nur unter verstärkter Berücksichtigung der Förderung der Chancengleichheit umgesetzt werden kann. Es geht uns mit der vorliegenden Ausgabe der *universelle* darum, Denkanstöße zur notwendigen, aber erst in Ansätzen geführten Debatte um eine moderne Nachwuchsförderungs- und Personalpolitik einer weltoffenen Universität zu geben. Einzelne Beiträge dieser Nummer der *universelle* sprechen Grundsatzfragen an, zeigen Diagnoseansätze und Handlungsoptionen auf und hinterfragen festgefahrene Strukturen und Denkmuster.

Aktualität und Dringlichkeit des Themas ergeben sich aus einer Vielzahl von Faktoren und Umständen. Wir konzentrieren uns an dieser Stelle auf fünf Aspekte. *Erstens* hat die *Universitätsreform* zu neuen Anforderungen an die Universitätsleitungen geführt, die auch die bisherige Nachwuchsförderungspolitik tangieren. Neue Formen des Managements gehen sowohl mit einer Ausweitung der Führungsaufgaben für das akademische Personal als auch mit einer Professionalisierung der klassischen Hochschulverwaltung einher. Dies führt zu Spannungen zwischen den Universitätsleitungen und den Fakultäten wie auch zwischen dem akademisch-wissenschaftlichen und dem verwaltend-dienstleistenden Bereich. Die Herausforderung besteht darin, dass die neuen Formen des Managements die akademische Freiheit, die Selbstorganisation und die Eigeninitiative der Fakultäten, Institute und Forschungsgruppen weiterhin gewährleisten müssen. Das gilt auch für eine zukunftsweisende Personal- und Nachwuchsförderungspolitik der Universitäten.<sup>1</sup> Es fehlt den meisten Universitäten ein über die tradierten Strukturen der Schulbildung und der Lehrstuhlbindung hinausgehendes Handeln. Ein künftiges «Personalmanagement für junge Forschende» wird sich fragen müssen, wie diese gezielter gefördert und wie die besten Talente systematischer gefunden und ausgebildet werden können. Um der Heterogenität der jungen Forschenden gerecht zu werden, ist vermehrt zwischen Talenten für eine Professur und die Spitzenforschung einerseits und Talenten für Spitzenpositionen ausserhalb der Universität andererseits zu unterscheiden. Dabei gilt es auch zu klären, was eine Universität als Bildungsinstitution leisten kann und soll und was von ausseruniversitären Institutionen angeboten werden kann und soll und auch, was in der individuellen Bildungsverantwortung der jungen Forschenden selbst liegt.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pellert, Ada 2006: Gestiegene Anforderungen an die Professionalisierung von Leitung und Management: die Aufgaben von wissenschaftlichen Führungskräften. In: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.): Akademisches Personalmanagement. Reihe Positionen (Juni 2006), S. 23–31.

<sup>2</sup> Baer, Susanne 2006: Vom Personalmanagement für «Nachwuchs» zur Förderung von «jungen Forschenden». In: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.): Akademisches Personalmanagement, Reihe Positionen (Juni 2006), S. 16–22.

*Zweitens:* Die *Bologna-Reform* hat Studium und Lehre an den Hochschulen einschneidend verändert – mit Rückwirkungen auf Forschung und Nachwuchsförderung, die noch wenig erforscht, im wissenschaftlichen Alltag jedoch schon spürbar sind. So hat sie zum Beispiel zu einer Neuverteilung der Aufgaben in Lehre und Administration geführt, die zwischen Professorenschaft, Privatdozierenden und Mittelbau in den Fakultäten und an den Instituten sowie mit den zentralen universitären Diensten ausgehandelt werden muss. Mittelbau und Privatdozierende, die personell mit Abstand stärkste Gruppe unter den forschenden und lehrenden Universitätsangestellten, sind dabei ungünstig positioniert. In Gremien der Universität sind sie weit unterproportional repräsentiert. An vielen Entscheidungsprozessen könnten sie stärker und früher beteiligt werden. Es besteht die Gefahr, dass bei der Neuverteilung von Aufgaben in Lehre und Administration die Interessen dieser Gruppe zu wenig berücksichtigt werden.

Alle Universitätsangehörigen werden durch neue Aufgaben – oder alte in neuem Ausmass – zusätzlich belastet. Diese Zusatzbelastung trifft den Mittelbau unter besonders prekären Umständen: Nahezu alle Mittelbaustellen sind befristete Qualifikationsstellen; wenn aber die ohnehin knapp bemessene Zeit für die eigene Forschungsarbeit weiter verkürzt wird, leidet entweder die Qualität und damit die Konkurrenzfähigkeit der Abschlussarbeiten (Dissertation und Habilitation), oder es kommt gar nicht erst zum Abschluss. Mit der Bologna-Studienreform hat sich auch die Belastung der Privatdozierenden, die an deutschsprachigen Universitäten einen grossen Teil der Lehre kostenlos abdecken, massgeblich erhöht. Auch dies sind Gründe, die zur Forderung führen, die bisherigen Strukturen des Mittelbaus und der Nachwuchsförderung grundsätzlich zu überdenken und zu verändern.<sup>3</sup>

*Drittens:* Die Universitätsreform vollzieht sich europaweit massgeblich unter *bildungsökonomischen Gesichtspunkten*. Dies beeinflusst auch die Nachwuchsförderung. So lässt sich zum Beispiel beobachten, dass im deutschsprachigen Raum in Ausschreibungen von Professorenstellen neben Forschung und Lehre vermehrt Erfahrungen mit der Arbeit in universitären Gremien und insbesondere mit der Einwerbung von Drittmitteln als Voraussetzungen genannt werden. Für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die eine Universitätslaufbahn anstreben, bedeutet dies, dass sie sich zusätzlich zu den akademischen Anforderungen (herausragende Forschungs- und Lehrleistungen) frühzeitig auch auf diesen Feldern profilieren müssen. In diesem Zusammenhang ist die Öffnung von Fördereinrichtungen wie dem Schweizerischen Nationalfonds für eigenverantwortliche Anträge aus dem Mittelbau sehr zu begrüssen. Aber diese neuen Anforderungen und Chancen können unter den Bedingungen befristeter Qualifikationsstellen auch neue Ambivalenzen erzeugen. Einerseits können Nachwuchsforschende, die erfolgreich Drittmittel akquirieren, schnell und eigenständig mit ihren Forschungsarbeiten in ihrer Fachgemeinschaft sichtbar werden und damit ihre Position im internationalen Wettbewerb verbessern. Andererseits erhöht eine einseitige bildungsökonomische Orientierung die Gefahr, dass Nachwuchsforschende ihre Forschungsfragen und

<sup>3</sup> Vgl. z.B. Oberdiek, Ulrich 2007: Wer verdient was? Akademische Nobodies? In: *Forschung & Lehre*, August (2007). Münch, Richard 2007: *Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz*. Frankfurt a.M.

-inhalte verstärkt an Effizienz und Wirtschaftlichkeit orientieren und dabei an Innovationskraft und Qualität einbüßen. Wie sich Forschungsarbeit, Lehre und Drittmittelinwerbung auf der Ebene der persönlichen Machbarkeit miteinander vereinbaren lassen, ist keineswegs eine rein individuelle Frage, die allein von den betroffenen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu entscheiden ist. Die Universität als Institution ist hier in der Pflicht, nicht nur einer grossen Zahl ihrer wissenschaftlichen Angestellten gegenüber, sondern auch um der Sicherung ihrer eigenen Qualität willen. Sie steht vor der Herausforderung, die veränderten Qualifikationsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs im strukturellen Bereich der Nachwuchsförderung mit zu bedenken.

*Viertens:* Das führt zu einem weiteren Aspekt der Aktualität unseres Themas: Die «Wanderbewegungen» hochqualifizierter und zur Wissenschaft begabter Menschen im schweizerischen und im internationalen Kontext werden gegenwärtig unter den Stichworten *brain drain* und *brain gain* diskutiert. Es sind unterschiedliche Bewegungen zu beobachten: Einerseits verlassen sehr gute Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wegen der unsicheren akademischen Perspektiven die Universität und wandern in die Privatwirtschaft und an Fachhochschulen ab. Andererseits entscheiden sich viele schweizerische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die den Sprung an ausländische Universitäten geschafft haben, wegen der dort attraktiveren Forschungs- und Lebensbedingungen, nicht in die Schweiz zurückzukehren. Allerdings gelingt es parallel dazu der Universität Zürich, anerkannte Forscherinnen und Forscher aus Deutschland, aus dem amerikanischen Raum und vermehrt auch aus asiatischen Ländern (Professorenschaft wie Mittelbau) anzuziehen. Solche Wanderbewegungen spiegeln auch die stärkere Internationalisierung des Wettbewerbs um die besten Nachwuchsforschenden.

In Beiträgen zur aktuellen Debatte um *brain drain* und *brain gain* wird meist zu wenig beachtet, dass Universitäten keineswegs nur in Konkurrenz mit anderen Universitäten im In- und Ausland stehen. Faktisch müssen sie sich als attraktive Arbeitgeberinnen auf einem grösseren Markt für akademisch ausgebildete Arbeitskräfte behaupten. Die Entscheidung, an der Universität zu bleiben, wird mindestens ebenso von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (etwa durch Dual-Career-Couple-Angebote) und von den Zukunftsperspektiven der beruflichen Laufbahn beeinflusst wie von Einkommensmöglichkeiten. Für viele Hochqualifizierte, die mit einer Universitätslaufbahn liebäugeln, sich dann aber dagegen entscheiden, ist der Weg von der Dissertation über die Habilitation zur Professur zu lang und mit zu vielen Ungewissheiten, Abhängigkeiten und Unberechenbarkeiten verbunden. Angesichts solcher Entscheidungshorizonte stellt sich die Frage, ob es der Universität noch gelingt, genug Exzellenz zur Weiterqualifikation anzuziehen, um dann daraus die «besten Köpfe» als Professoren zu berufen. Besteht nicht die Gefahr, dass diese Besten vorher nicht nur an andere Universitäten, sondern auch in andere Berufe abgewandert sind?

Eine zukunftsweisende Nachwuchsförderung steht *fünftens* vor der Herausforderung, ihre hochqualifizierten Akademikerinnen der Wissenschaft zu erhalten. Frauen «entschwinden» nach wie vor in einem unverhältnismässigen Ausmass aus der akademischen Laufbahn. Bei den Studierenden und bei den Studienabschlüssen (Lizentiat, Bachelor oder Master) stellen sie

inzwischen fünfzig Prozent oder mehr. Bei der Promotion, noch mehr aber bei der Habilitation ist der Frauenanteil hingegen stark unterproportional. Eher bescheiden sind schliesslich die Fortschritte bei der Berufung von Frauen – auch an der Universität Zürich. Selbst wenn sich in den einzelnen Fachdisziplinen der Anteil von Frauen und Männern auf den verschiedenen Stufen unterschiedlich zeigt, so erschweren die bestehenden, stark informell strukturierten Bedingungen der Förderung des akademischen Nachwuchses in allen Disziplinen das bei Erreichen des Ziels, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen und in allen Gremien zu erreichen.

Der *gender bias* ist nicht nur ein Problem der Diskriminierung und damit der politischen Korrektheit. Er sollte vielmehr als Kernproblem der Qualitätssicherung und -steigerung erkannt werden, sowohl in der Forschung als auch in der Lehre. Frauen schliessen ihr Studium heute in mindestens ebenso grosser Zahl und ebenso gut ab wie Männer. Aber in der Wissenschaft – wie auch in der Wirtschaft – sind sie in den Spitzenpositionen nach wie vor untervertreten. Keine nachhaltige Personalentwicklung kann dauerhaft auf dieses Potenzial verzichten.

Die Gründe, die dazu führen, dass sich höchstqualifizierte Akademikerinnen gegen eine wissenschaftliche oder gegen eine ausseruniversitäre Laufbahn für Spitzenpositionen entscheiden, sind vielfältig.<sup>4</sup> Einige betreffen die Rollenzuschreibung an Frauen und Männer in Familie und Gesellschaft in so grundlegender Weise, dass die Hindernisse, die Karrieren von Frauen im Wege stehen, nicht von einer einzelnen Universität und vielleicht nicht einmal vom Wissenschaftssystem ausgeräumt werden können. Gleichwohl ist die Universität als Institution handlungsfähig: Sie kann die Situation verbessern, wenn sie Nachwuchsförderung qualitätsorientiert mit der Gleichstellung von Frauen und Männern verknüpft und die anerkannten Forschungsergebnisse zu den Ursachen von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in Wissenschaft und Nachwuchsförderung berücksichtigt. Darüber besteht in der Wissenschaftspolitik bis in die universitären Leitungsgremien inzwischen – wenigstens rhetorisch – weitgehend Konsens, und es gibt eine Vielzahl von Nachwuchsförderungsinstrumenten und Mentoringangeboten, die erprobt sind und nun systematisch als ergänzende Nachwuchsförderungsinstrumente in der Wissenschaft verankert werden können. Besondere Beachtung verdient jedoch die Erfahrung aus der gleichstellungspolitischen Tätigkeit, dass die subjektive Einschätzung zum Stand der Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung und die empirische Wirklichkeit weit auseinandergehen.

Nachwuchsförderung und Gleichstellung sind also wichtige und eng miteinander verbundene Themen der wissenschaftspolitischen sowie der wissenschaftlichen Agenda. Die Universität Zürich hat in beiden Bereichen (und ihrer Verknüpfung miteinander) in den vergangenen Jahren eine Reihe von Massnahmen ergriffen.

<sup>4</sup> Ledin, Anna et al. 2007: A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists. In: EMBO reports 8: 11 (2007), S. 982–987.

Hierzu gehört in erster Linie die Einrichtung des Forschungskredits der Universität Zürich, aus dem Dissertations- und Postdoc-Projekte gefördert werden. Aus dem Nachwuchsförderungskredit unterstützt die Universität die Weiterqualifikation eigener Nachwuchskräfte auch an anderen Universitäten und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland. Weiter sind Assistenzprofessuren – manchmal mit *tenure track* ausgestattet – Teil der universitären Nachwuchsförderung. Die Instrumente des Schweizerischen Nationalfonds SNF zur Nachwuchsförderung unterstützen die Universität Zürich in ihren Bemühungen: Insbesondere mit SNF-Stipendien und mit den seit 1999 ausgeschriebenen SNF-Förderungsprofessuren können junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter anderem an die Universität Zürich gelangen. Zudem fordert der SNF bei den grossen NCCR-Forschungsprogrammen die Integration von Massnahmen für Nachwuchs- und Gleichstellungsförderung. Die Geschäftsstelle der Forschungskommission und der Nachwuchsförderungskommission steht Nachwuchskräften mit Beratung zur Personalförderung zur Seite. Die Umsetzung der Bologna-Studienreform, die eine breite Einführung von Doktoratsstudienangeboten vorsieht, gehört zu den wichtigen strukturellen Massnahmen zur Verbesserung der Situation der Doktorierenden.

Die Universität Zürich hat zur Förderung der Chancengleichheit im August 2005 einen Verhaltenskodex Gender Policy verabschiedet und ihn 2006 mit einem umfassenden Implementierungskonzept ergänzt. Damit wird den Anliegen beider Geschlechter auf allen Stufen der akademischen Laufbahn Rechnung getragen. Angestrebt wird insbesondere eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Gremien. Das Geschlecht darf an der Universität Zürich für niemanden nachteilige Folgen haben. Im universitären Alltag bekennt sich die UZH zu den Anliegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (oder Studium) sowie der Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses. Ein neuartiges Gleichstellungsmonitoring interpretiert ab dem Jahr 2008 statistische Daten im Hinblick auf die Maxime der Chancengleichheit und macht die Universitätsleitung auf allfällige Befunde aufmerksam. Angehörige der Gleichstellungskommission und der *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann* wirken in einer Reihe universitärer Gremien mit und sind massgeblich an dieser Entwicklung beteiligt. Hinzu kommen verschiedene Mentoringangebote, die dank des Bundesprogramms Chancengleichheit (BpC) in den letzten acht Jahren an der Universität Zürich entwickelt und erfolgreich umgesetzt wurden: Der Ansatz des *peer mentoring* wurde in Zürich entwickelt, ist inzwischen vom Ausland übernommen worden (Tübingen, Duisburg/Essen) und wird als Transferprogramm an den Universitäten Basel und St.Gallen realisiert. Nachwuchsforschenden in der Medizin steht ein Mentoringangebot für Ärztinnen und Ärzte offen. PRO→WISS und das Nachfolgeprojekt der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik unter dem Titel «Karriere-Management» bieten Nachwuchswissenschaftlerinnen eine umfassende Karriereunterstützung, unter anderem mit einer hilfreichen Informationsplattform im Internet.<sup>5</sup> Neu sollen die unterschiedlichen Mentoringangebote bedarfsgerecht und fachspezifisch in die Fakultäten integriert werden.

<sup>5</sup> <http://www.prowiss.uzh.ch/infos/index.html>

Gemessen an den fünf – exemplarisch aufgezeigten – dringend anzugehenden Herausforderungen gibt es trotz unbestreitbarer Fortschritte weiterhin grossen Handlungsbedarf zur Verbesserung der Situation des akademischen Mittelbaus, der Perspektiven junger Forschender und der Chancengleichheit an der Universität Zürich.

Die Universitätsleitung hat jüngst die Dringlichkeit der Nachwuchsförderung betont. Das Thema stand an erster Stelle auf dem Programm einer Strategietagung des Universitätsrates, die am 3. November 2007 stattfand. Das wohl wichtigste neue Projekt der Universität Zürich ist die Schaffung einer Arbeitsgruppe Nachwuchsförderung, die Grundsätze und Massnahmen für die akademische Laufbahn an der Universität Zürich erarbeiten wird. Der Beitrag von Hans-Ulrich Rüeegg in der vorliegenden Ausgabe der *universelle* enthält Anregungen zur Diskussion neuer Perspektiven für Nachwuchskräfte, die dabei leitend sein könnten. In der Person von Andreas Fischer tritt im Sommer ein neuer Rektor sein Amt an, der die Nachwuchsförderung zu einem Kernthema seines Rektorats erklärt hat. Myrtha Welti nimmt im vorliegenden Heft aus der Sicht einer Universitätsrätin zur Verbesserung der Perspektiven von Nachwuchsforscherinnen und -forschern an der Universität Zürich Stellung. Der Beitrag von Michèle Spieler zeigt auf, wie Handlungslücken mit Hilfe eines Gleichstellungsmonitorings erkannt werden können.

Während die genannten Beiträge im letzten Teil dieser *universelle*-Ausgabe die Universität Zürich betreffen, ist ein Grossteil der Beiträge internationalen Vergleichen gewidmet. Einige stützen sich auf persönliche Erfahrungen von Nachwuchsforschenden und Professorinnen und Professoren an ausländischen Universitäten (Grossbritannien, Schweden/Norwegen, Kanada). Hinter dem Blick über die Grenzen steht die Suche nach Good-Practice-Beispielen, von denen Denkanstösse ausgehen könnten. Das gilt auch für die Berichte über erfolgreiche Gleichstellungsförderungsmaßnahmen an den Universitäten Harvard und Michigan.

Auf Erfahrungen und Probleme, die sich im Zusammenhang mit den Förderungsprofessuren des Schweizerischen Nationalfonds ergeben, geht der Beitrag von Martina Merz ein. Einen Überblick über europäische Massnahmen und damit verbundene Möglichkeiten zur Verbesserung der Nachwuchsförderung in der Schweiz vermittelt der Artikel von Tanja Wirz zur Charta und zum Code of Conduct für eine transparente Nachwuchsförderung, die seit dem Jahr 2005 von der Schweizerischen Hochschulrektorenkonferenz (CRUS) zur Umsetzung an den schweizerischen Universitäten empfohlen werden.

Der Artikel von Susanne Baer ist ein zentraler und zukunftsweisender Beitrag, der nachdrücklich aufzeigt, wie eng Nachwuchsförderung, Chancengleichheit, Innovation und Exzellenz miteinander verknüpft sind. Er enthält eine Vielzahl von Anregungen für die anstehende Entwicklung und Umsetzung der künftigen Förderung des akademischen Nachwuchses an der Universität Zürich.







«BRAIN GAIN» STATT «BRAIN DRAIN»  
EXZELLENZ UND CHANCENGLEICHHEIT FÜR JUNGE FORSCHENDE<sup>1</sup>

SUSANNE BAER

Die OECD und die Europäische Kommission, nationale Regierungen und Wissenschaftsorganisationen sind sich einig – der Nachwuchs muss gefördert werden! In einer Zeit der globalen Informationsökonomien, also der Orientierung unseres Handelns am Standard des je besseren Wissens, kommt es entscheidend darauf an, Menschen die Möglichkeit zu verschaffen, dieses Wissen nicht nur einmalig – etwa im Rahmen einer Ausbildung – zu erlangen. Vielmehr geht es heute darum, in Bildungsprozessen dafür Sorge zu tragen, dass Menschen die lebenslang währende Möglichkeit haben, Wissen zu erlangen, zu verändern und mit Wissen umzugehen. Wissenschaft steht damit zwar nicht vor völlig neuen Aufgaben, insofern Vorstellungen von wissenschaftsbasierter Lehre in Universitäten weithin auf der Idee von forschender Lehre oder lehrender Forschung beruhen. Aber die Wissenschaft muss sich doch intensiver als zuvor damit auseinandersetzen, zukunftstaugliche Fähigkeiten zu vermitteln. Sie steht unter dem Druck, Exzellenz zu zeigen und Innovation zu ermöglichen, muss international ausgerichtet und vernetzt sein. Sie muss aber insbesondere auch dafür sorgen, dass junge Menschen die Wissenschaft weiter treiben, also «Nachwuchs» entsteht und gefördert wird. Das bedeutet heute allerorten, den Anteil derjenigen signifikant zu erhöhen, die ein Studium aufnehmen und erfolgreich abschliessen, und es bedeutet zudem, all die Talente zu erkennen und zu fördern, die weiterführende Studien betreiben und schliesslich Wissenschaft zum Beruf machen wollen. Das nennt sich «Nachwuchsförderung». Im Folgenden lässt sich kurz erklären, warum das Bild vom «Nachwuchs» irreführend ist. Wichtiger noch scheint allerdings, die Chance der allgemeinen Aufmerksamkeit für «Nachwuchsförderung» tatsächlich zukunftsweisend zu nutzen. Das bedeutet insbesondere, für Chancengleichheit zu sorgen, denn ohne diese werden Talente nur unzureichend entdeckt und gefördert. Es bedeutet des Weiteren, in der Wissenschaft die Tür für Fragestellungen zu öffnen, die in der Vergangenheit entweder blinde Flecke oder bewusste Verzerrungen waren und künftig adäquat berücksichtigt werden müssen – und dazu gehören nicht nur die populären Fragen der Biowissenschaften, sondern grundlegender die Querschnittfragen nach der Bedeutung von Geschlecht.

«NACHWUCHS?»

Die Zukunft der Wissenschaft liegt, was die Seite des Personals angeht, nicht in einem «Nachwuchs», nicht in einem organisch heranwachsenden (jungen) Gemüse, das sich auch, aber nicht nur von den Krümmen der Vorgehenden nährt. Wissenschaft wächst nach,

<sup>1</sup> Die nachfolgenden Ausführungen beruhen teils auf meinem Beitrag «Vom Personalmanagement für «Nachwuchs» zur Förderung von «jungen Forschenden», in: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.): Akademisches Personalmanagement, Reihe Positionen (Juni 2006), S. 16–22, und auf dem Vortrag zur Konferenz «Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit» über «Chancengleichheit und Gender-Forschung: Die deutsche Wissenschaft braucht eine Qualitätsoffensive. Sie muss den Haken lösen, an dem die Sache in der Praxis hängt», Berlin, 18./19.4.2007.

wenn neue Ideen, neue Ansätze oder neue Prüfungen für alte Ideen und Ansätze prächtig gedeihen können. Das aber bedeutet, nicht einen Nachwuchs in der genealogischen Linie zu fördern, sondern – um im Bild zu bleiben – den Wildwuchs zu beflügeln, nicht also einen Nachwuchs anzuvisieren, der nur Abkömmling und mühsam abgenabelt ist. Ein solcher Abschied von der Genealogie bedeutet auch, nicht mehr der Schulbildung zu hofieren, sondern gute Schulen zu pflegen, die in die Freiheit des eigenen Denkens bilden. Ein solcher Wandel hat erhebliche Folgen.

Zunächst: Der Nachwuchs ist nicht zwingend jung an Jahren, aber zwingend jung im Kopf. Es gibt Pflanzen, die eine Weile brauchen, um sich Bahn zu brechen, und dann in leuchtenden Farben blühen. Solches Potenzial sollte nicht verschenkt werden. Demgegenüber meint die Rede vom Nachwuchs und das Credo «jung» in der Wissenschaft fast immer ein «jung» an Lebensjahren. Das führt zu systematisch geschlechtsbezogener Diskriminierung, insoweit Frauen aufgrund weiblicher Rollenerwartungen eine wissenschaftliche Karriere unterbrechen, und zur Ausgrenzung all derer, die keine Mainstream-Biografie aufweisen. Die Fixierung auf das (jugendliche) Alter lässt sich jedoch weder anhand biologischer Leistungskurven noch mit Blick auf ökonomische Vorteile rechtfertigen. Deshalb mehren sich rechtliche Regeln, die eine Unterscheidung aufgrund des Alters nicht mehr ohne weiteres akzeptieren. Altersgrenzen sind zu häufig benachteiligende und vorurteilsverhaftete Diskriminierung. «Junge» Forschende sind, alternativ zum Lebensalter, vielmehr diejenigen, die einen bestimmten Stand der Bildungsbiografie, der Formung des eigenen Denkens erreicht haben. «Nachwuchs» sind dann Menschen jeden Alters nach dem Studium, in der Promotion oder kurz danach, jedenfalls vor einer Professur oder einer anderen dauerhaften Forschungsposition. Alles andere widerspräche im Übrigen jeder Rede vom lebenslangen Lernen, von der Durchlässigkeit der Karrieren in Wirtschaft und Forschung oder von der angeblich so strikten Orientierung an wissenschaftlicher Leistung allein.

Zudem: Wer nicht braven Nachwuchs will, sondern wirklich Innovation zu fördern gedenkt, muss personale Abhängigkeiten und die Tendenz bekämpfen, dass Menschen oft Menschen in ihrer Nähe wünschen, die ihnen ähnlich sind. In der Wissenschaft ist es – wie auch in vielen Bereichen der Wirtschaft – besonders förderlich, wenn Menschen zusammenarbeiten, die unterschiedlich denken, also *diversity* gepflegt wird. Wissenschaftler würden dann auch Wissenschaftlerinnen fördern – und zwar nicht als die eine Ausnahme, die dann – wie bedauerlich!? – doch lieber Kinder erziehen wollte. Zudem wären auch Forschende gefragt, die aus anderen Ländern kommen, andere Interessen pflegen, Erfahrungen mit anderen Diskursen oder Methoden haben – und zwar nicht als Symbol für Weltoffenheit, sondern als Bereicherung der Forschung. Ein nicht zuletzt im deutschsprachigen Raum lange tradiertes System der Doktorväter, persönlichen Assistenten und des einen Betreuers der Habilitation fördert demgegenüber Uniformität, Abhängigkeit und Nachahmung, nicht aber Exzellenz und Innovation oder gar die Fähigkeit, im besten Sinne kritisch zu denken. Der Abschied von der Genealogie muss daher auch der Abschied von diesen Qualifikationswegen sein.

Die Zukunft liegt also in einem sinnvollen System der Förderung junger Forschender. Dazu gehört die Begleitung und Begutachtung wissenschaftlicher Leistung durch mehrere, aus unterschiedlichen Disziplinen stammende und mit unterschiedlichen Forschungsperspektiven arbeitende Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Dazu gehört die frühe Förderung ad personam, also die Investition in junge Ideen, nicht nur in «alte» Leistung. Und dazu gehört ganz grundsätzlich, tatsächlich vorurteilsfrei zu entscheiden, wo Talente sitzen, also Chancengleichheit ernst zu nehmen.

## TALENTE

«Chancengleichheit» – das wollen heute alle. Die Politik muss das wollen und fördert die Gleichstellung mehr oder minder aktiv, aber auch die Wissenschaftsorganisationen und die Universitäten haben Gleichstellung als Zielsetzung akzeptiert – jedenfalls rhetorisch.<sup>2</sup> Der Erfolg der Frauenbewegungen und Frauenbeauftragten, einzelner engagierter Männer und Frauen sowie der zahlreichen Wissenschaftlerinnen, die systematisch untersucht haben, wie ungleich die wissenschaftlichen Verhältnisse sind, ist unübersehbar: Es herrscht Konsens, was das Ziel betrifft – wir wollen «Gleichstellung» oder «Chancengleichheit», je nach politischer Couleur.<sup>3</sup>

Tatsächlich aber herrscht oft Stillstand, und nicht nur punktuell sind sogar Rückschritte zu verzeichnen. Die rhetorische Modernisierung geht häufig mit tatsächlicher Unbeweglichkeit und nun bewusster verdeckten Machtspielen einher. Wer tatsächlich Chancengleichheit insbesondere für den «Nachwuchs» will, muss sich daher darüber im Klaren sein, dass hier ein Haken zu lösen ist, der tief im Fleisch der Wissenschaft sitzt. Das schmerzt, aber nur so lässt sich Wissenschaft künftig tatsächlich gewinnbringend gestalten.

Der Haken sitzt genau da, wo Wissenschaft mit Gleichstellung und insbesondere mit Geschlechterfragen untrennbar zusammenhängt. Zwar wird allerorten Gleichstellung «selbstverständlich» als Ziel beschrieben. Die Zusammenhänge zwischen Gleichstellung und wissenschaftlicher Leistung und zwischen Gleichstellung und der Förderung von Talenten, oder umgekehrt: die Zusammenhänge zwischen männlicher Monokultur und wissenschaftlichen Fehlleistungen sowie zwischen einseitigen Präferenzregeln und der Pflege von Mittelmas werden jedoch in der Praxis der Wissenschaftspolitik kaum angesprochen.

Dabei ist der Befund zur Lage in der Wissenschaft so eindeutig wie bekannt: Der Zusammenhang zwischen Wissenschaft und Geschlecht zeigt sich in mehreren Dimensionen und ist recht gut erforscht. So finden sich vielfach nahezu geschlechtshomogene Verhältnisse in

<sup>2</sup> Für Deutschland jüngst: Wissenschaftsrat 2007: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>

<sup>3</sup> Im Überblick European Commission (Hg.) 2003: Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference «Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence», Florenz, 23./24. Oktober 2003.

den akademischen Eliten, mit unterproportionalen Chancen für Frauen, Wissenschaft zum Beruf zu machen, und mit einer starken Orientierung an der sozialen Herkunft statt an der Leistung, wenn Personal ausgewählt wird und definitionsmächtige Positionen vergeben werden.<sup>4</sup> Forschende mit Migrationshintergrund oder auch Forschende ohne Mittel- oder Oberschichtsozialisation sind extreme Ausnahmen. Eine ganzheitliche Sicht auf vorurteilsfreie Personalpolitik, also auf Geschlecht, Herkunft, Lebensweise, Alter, ist eher selten. Die Vielfalt, wie es die EU formuliert, oder die *diversity*, die in der Wirtschaft Furore macht, ist dem Akademischen jedenfalls im kontinentalen Europa weitgehend fremd, obwohl nachweislich Innovationseffekte zu erwarten sind, wenn sehr unterschiedliche Menschen gut moderiert über ein Problem nachdenken.

Weiter ist bekannt, dass die Zeit uns nicht helfen wird. Es wäre schön, darauf vertrauen zu können, dass nach und nach mehr Frauen in die Wissenschaft kommen werden. Zwar wird immer wieder gesagt: «Wenn mehr Nachwuchs da ist, werden auch mehr Frauen berufen, ernannt, gewählt ...» Aber die Zeit erweist sich hier als schlechter Partner: Warten wir nämlich ab, dann ändert sich nicht etwa nur sehr langsam etwas, sondern es ändert sich gar nichts. Karriereverläufe sind gerade in der Wissenschaft eine geschlechtsspezifische *leaky pipeline*, wo an ganz bestimmten Stellen gerade Frauen auf der Strecke bleiben. Auch in der Wirtschaft zeigt sich, dass nicht etwa am Ende der Karriereleiter eine gläserne Decke wartet, an die Frauen, aber auch viele andere stossen. Vielmehr ist «Karriere», so berichteten Alice Eagly und Linda Carli im «Harvard Business Review» 2007, für Frauen ein Labyrinth, in dem zahlreiche Hindernisse den Weg blockieren. Langzeitstudien weisen nach, dass Frauen bereits mit der Promotion einem systemischen Mangel an Förderung zum Opfer fallen und in Postdoc- und Berufungsphasen entsprechend zunehmend unterrepräsentiert sind, oder anders gesagt: dass in der Wissenschaft Männer systematisch bevorteilt werden und daher überrepräsentiert sind.<sup>5</sup>

Zudem ist heute klar, dass Frauen nicht gehen, weil sie keine Lust auf Wissenschaft haben, und auch keinesfalls immer die Wissenschaft verlassen, weil oder wenn Kinder zu versorgen sind. Zwar verengt sich beispielsweise in Deutschland die Debatte oft auf die Kinder, die dann, noch enger, allein den Frauen anvertraut werden. Das hängt jedoch mit tradierten Vorstellungen von «guten Müttern» zusammen, die mit heutigen Lebensentwürfen von Elternschaft nicht übereinstimmen. Gleichstellung lässt sich folglich auch nicht auf Vereinbarkeitspolitik oder auf Double-Career-Massnahmen reduzieren.

Gleichstellung in der Wissenschaft wirft vielmehr die Frage auf, wie systematische Diskriminierung verhindert werden kann. Die Pipeline, die so *leaky* ist, leidet unter Vorurteilen, und

<sup>4</sup> Vgl. u.a. Matthies, Hildegard et al. (Hg.) 2001: Karriere und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb: Geschlechterdifferente Teilhabechancen in ausseruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin.

<sup>5</sup> Beispielhaft: Allmendinger, Jutta et al. 1999: Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. In: Neusel, Ayla; Wetterer, Angelika (Hg.) 1999: Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt a.M., S. 193–220.

hier sitzt der Haken, der so schmerzt. Oder etwas freundlicher formuliert: Was tun wir dagegen, dass talentierte Frauen und andere «Andere» in der wissenschaftlichen Arbeit – von der Studienwahl über das Studium bis zur Promotion und zur Postdoc-Phase – weniger gefördert werden als gemeinhin vorurteilsgesättigten Erwartungen entsprechende Männer, ihre Leistungen schlechter bewertet und ihre Erfolge unzureichend honoriert werden?

Wenn Diskussionen zur Gleichstellung so weit gediehen sind, wollen sich viele Kolleginnen und Kollegen «lieber mit Wissenschaft» befassen. Gleichstellung wird dann marginalisiert oder bagatellisiert, *weil* es in medias res geht. Viele reagieren empfindlich, ob genervt, gelangweilt, bagatellisierend oder aggressiv, wenn die Frage nach der Gleichstellung in der Wissenschaft ernsthaft und an den entscheidenden Stellen gestellt wird. Gleichstellung wird von «peers» dann oft als externe Zumutung, als Eingriff in die akademische Freiheit, als sachfremde Störung des Strebens nach Erkenntnis empfunden.<sup>6</sup> Deshalb ist es sowohl in Leitungspositionen als auch «unter Kollegen» nicht so einfach, wirklich aktiv für Gleichstellung einzutreten und zu sorgen. So klar nämlich die Zahlen sind,<sup>7</sup> so weh tut diese Diagnose. Wer will sich schon sagen lassen, dass er Frauen und Männer ungleich behandelt? Wer hat nicht sofort ein Beispiel parat, wo junge wunderbare Frauen gegangen sind, weil die Familie wichtiger war? Selten lässt sich so deutlich beobachten, wie Ergebnisse der Forschung zugunsten eigener anekdotisch selektierter Erfahrung ignoriert werden. Der kognitive Widerstand gegenüber dem Befund der Ungleichbehandlung ist gerade in der Wissenschaft immens. Erneut: Denn das geht in medias res. Warum sonst ist vor Ort doch immer «alles anders» und «leider nichts zu ändern»? Wenn Gleichstellung gefragt ist, steht die akademische Identität zur Diskussion.

#### DIE KATEGORIE GESCHLECHT IN DEN WISSENSCHAFTEN

Für die Gleichstellung im Akademischen sprechen heute nicht nur normative Gründe – es ist nicht zuletzt jedenfalls in europäischen und angloamerikanischen Staaten auch gesetzlicher Konsens, dass Diskriminierung ungerecht ist und wir aktiv für Gleichheit eintreten müssen. Suzanne Fortier, Präsidentin des Natural Sciences and Engineering Research Council in Kanada, hat bei der OECD dazu erklärt, dass schlicht jede die Chance haben sollte, «part of the fun» zu sein. Dafür sprechen auch ökonomische Gründe. Sowohl die OECD als auch die EU oder Nordamerika gehen davon aus, dass wir schlicht mehr brauchen als den bisherigen männlichen Nachwuchs. Es beunruhigt, wenn China systematisch Frauen z.B. in die Technikwissenschaften integriert und so weit mehr Talente erschließt als die Wettbewerber. Und es ist sehr teuer, Frauen erst studieren zu lassen, dann aber ihre Karriere zu blockieren. Der demografische Wandel und die Globalisierung der Arbeitswelt bewegen so auch die Wissenschaft. Zwar weht ein Hauch von Zynismus, wenn die Frauenförderung erst entdeckt wird, weil sogar durchschnittliche Männer fehlen. Hier marschiert die Reser-

<sup>6</sup> Dazu schon mein Beitrag zu Gleichheit im Reich der Freiheit. In: Quo vadis universitas?, 5 (2006), S. 1–9. Siehe auch Allmendinger, Jutta; Hinz, Thomas 2002: Programmierte Ungleichheit. Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. In: Zeitschrift für Soziologie 33/4 (2002), S. 275–293.

<sup>7</sup> Europaweit: European Commission (2006): She Figures 2006. Women and Science. Statistics and Indicators.

vearmee ein. Auch wollen nicht alle als «Humankapital» gesehen werden und wehren sich gegen diese weitere Ökonomisierung der Wissenschaft. Doch haben ökonomische Argumente durchaus auch etwas für sich.

Wirklich entscheidend ist allerdings die Überlegung, dass qualitative Gründe für die Gleichstellung sprechen. «Nachwuchsförderung», also der Versuch, möglichst viele Talente zu identifizieren und zu fördern, muss diejenigen entdecken, die tatsächlich die beste Leistung erbringen werden. Wenn wirklich Qualität für die Forschung das Entscheidende ist, muss Gleichstellung nicht nur zwingend in die Qualitätsdebatten hinein: Qualität ist vielmehr ohne Gleichstellung auch nicht denkbar.

Der Glaube, allein die Qualität entscheide, ist für Wissenschaft offiziell konstitutiv. Dazu gehört jedoch der Glaube, diese Qualität werde vorurteilsfrei gemessen. Demgegenüber publizieren mittlerweile sogar Journale wie «Science» und «Nature» heute Beiträge zum *gender bias*, die neben den Erfahrungen der *peers* und in der Wissenschaftspolitik selbst Anlass genug sein dürften, sich von dieser Illusion zu befreien.<sup>8</sup> Zudem haben wissenschaftshistorische Studien zur Kategorie Geschlecht gezeigt, dass Vorurteile und verzerrte Wahrnehmung in der Wissenschaft Geschichte und Gewicht haben. Das gilt zum einen bekanntlich für das Personal und personenbezogene Entscheidungen, zum anderen aber auch für die Inhalte. Entgegen gängiger Vorstellungen von Rationalität oder Objektivität hängen beide eng zusammen.

Durch die Abspaltung des Privaten, Subjektiven, vulgo Weiblichen von der Person des Denkers wurde schon in der Antike die Kategorie Geschlecht in das Wissen eingeschrieben: Weiche Empfindung gehört nicht zum harten Denken. Im 19. Jahrhundert war es dann notwendig, «aperspektivische Objektivität» zum Credo des Wissenschaftlichen zu machen, um eine Welt der Forschung überhaupt denken zu können: Der Forscher war nun, wie es die Wissenschaftshistorikerin Lorraine Daston<sup>9</sup> sagt, der eigenschaftslose Beobachter. Die sozialen Verhältnisse, die Wissenschaft aber auch ausmachen, konnten so heimlich weiter wirken. Weder Erkenntnisinteresse noch methodischer Zugang, weder Anwendungsszenarien noch inhaltliche Schwerpunkte wurden zudem im Hinblick darauf reflektiert, ob sie unter einem *gender bias* leiden, denn auch die theoretischen Prämissen, die Wissenschaft ausmachen, wirkten heimlich fort. Und an diese Scheinneutralität der Wissenschaft glauben viele heute noch. Folglich ist es wichtig, sich von dieser Illusion der Eigenschaftslosigkeit in beiderlei Hinsicht – Personen und Inhalte – zu befreien, zugunsten der Qualität und jedenfalls für die künftigen Generationen von Forscherinnen und Forschern.

<sup>8</sup> U.a. Wenneras, Christine; Wold, Agnes 1997: Nepotism and Sexism in Peer-Review. In: Nature 387 (1997), S. 341–343; Legendijk, Ad 2005: Pushing for Power. In: Nature 438 (2005), S. 429; Barres, Ben 2006: Does Gender Matter? In: Nature 442 (2006), S. 133–136. Eindrücklich auch aus der Sicht eines Mannes Siegele, Ulrich: Frauenförderung und männliche Identität. In: Diemer, Susanne; Kirsch-Auwärter, Edit; Philipps, Sigrid (Hg.) 1998: Gleichstellung und Institution: Schule und Hochschule im Reformprozess. Eine Festschrift für Doris Knab. Tübingen, S.70–75.

<sup>9</sup> Daston, Lorraine 2003: Die wissenschaftliche Persona. Arbeit und Berufung. In: Wobbe, Theresa (Hg.) 2003: Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Bielefeld, S. 109–136; sihe auch Schiebinger, Londa 2004: Nature's Body: Gender in the Making of Modern Science. New Brunswick.



Forschung ist ebenso wie die Förderung junger Forschender ohne Reflektion auf *gender*, also auf die jeweilige Bedeutung von Geschlecht im Zusammenwirken mit anderen sozial relevanten Kategorien, schlicht defizitär. *Gender* steht dabei als Fachbegriff für mehr als eine Rücksichtnahme auf Geschlechterdifferenzen, denn die Gender Studies zeigen, dass solche Differenzen häufig selbst Ergebnis problematischer Theoriebildung sind. Es geht also um Männer und Frauen, aber auch um Männlichkeiten und Weiblichkeiten und um Geschlechterverhältnisse in je unterschiedlichen Kontexten und mit je unterschiedlichen Effekten.<sup>10</sup> Die Medizin riskiert ernsthafte Behandlungsfehler, solange sie paradigmatisch am männlichen Patienten orientiert arbeitet.<sup>11</sup> Ingenieure verfehlen nicht zuletzt Märkte, solange sie nicht systematisch reflektieren, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen Technik unterschiedlich nutzen und benötigen.<sup>12</sup> Und in den Geistes- und Sozialwissenschaften werden riesige Problemfelder wie die Entwicklung des Wohlfahrtsstaates, das Problem der «neuen Kriege» oder natürlich Fragen der Gerechtigkeit nur partiell behandelt, solange die Dimension Geschlecht aussen vor bleibt. Anders gesagt: Gleichstellung ist ein Beitrag zu Innovation und Exzellenz und damit zur Zukunftsfähigkeit der Wissenschaft.

Eine Gleichstellungsoffensive ist folglich in der Wissenschaft auch eine Qualitätsoffensive. Und genau da sitzt der Haken. Wer verdeutlicht, dass und wo genau formale und informelle Strukturen mehrfach diskriminierende Wirkung entfalten, greift Personen und das System an, mit dem sich diese identifizieren und dem sie ihren Status wesentlich verdanken. Gewinnen lässt sich jedoch nur, wenn genau dieser *gender bias* in der Wissenschaft beseitigt wird, also Geschlecht eine kritisch zu betrachtende Rolle spielt, sowohl im Wettbewerb um Personal als auch im Wettbewerb um die beste Erkenntnis.

#### GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTES PERSONALMANAGEMENT FÜR «YOUNG RESEARCHERS»

Die Förderung junger Forschender muss verhindern, dass Vorurteile einen *brain drain* verursachen, also die Abwanderung ins Ausland oder aus der Wissenschaft in andere Berufsfelder. Oder umgekehrt: Mit systematischer Gleichstellungsarbeit lässt sich ein *brain gain* erzeugen. Dabei sind fünf Felder wichtig, die auch in Unternehmen zum Personalmanagement gehören: Personalplanung und -organisation, Personalauswahl, Personalentwicklung, Personalführung und Personalvergütung. Die Hochschulen engagieren sich in diesen Feldern bereits punktuell, können aber zum Beispiel durchaus auch heterogene Bedürfnisse von Promovierenden – fachliche Begleitung, forschende Selbständigkeit, eigene Ausstattung, sinnvollen Kompetenzerwerb, Karriereplanung – bislang nur teilweise auffangen. Systematische Förderung müsste dagegen abgestufte Ziele verfolgen, Verantwortung sinnvoll verteilen,

<sup>10</sup> Im Überblick z.B. Braun, Christina von; Stephan, Inge 2000: Gender-Studien. Eine Einführung. Stuttgart und Weimar.

<sup>11</sup> Vgl. die Arbeit des Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin an der Berliner Charité. [http://www.charite.de/gender/deutsch/index\\_de.htm](http://www.charite.de/gender/deutsch/index_de.htm)

<sup>12</sup> Exemplarisch: Fraunhofer-Gesellschaft (Hg.) 2006: Bedarfsgerechte Lösungen für Nutzerinnen und Nutzer: Gender-Aspekte in der Forschung. [http://www.fraunhofer.de/fhg/Images/FhG\\_Gender\\_Projekt\\_12\\_Seiten\\_tcm5-56413.pdf](http://www.fraunhofer.de/fhg/Images/FhG_Gender_Projekt_12_Seiten_tcm5-56413.pdf)

Ressourcen staffeln und Verteilungsentscheidungen bedarfsgerecht treffen. Hier geht es nicht um eine Patentlösung, sondern um ein strategisch umrahmtes Ensemble an Massnahmen für die Zielgruppe junge Forschende.

Sinnvoll scheint, jedenfalls in kontinentaleuropäischen Wissenschaftsorganisationen, ein systematisches, professionell strukturiertes und umgesetztes, über tradierte Strukturen der Schulbildung und der insbesondere in den Geisteswissenschaften noch dominanten Lehrstuhlbindung hinausgehendes Handeln. Ein Schritt auf diesem Weg sind die bislang noch meist extern finanzierten Graduiertenkollegs. Mit durchgängig strukturierten Promotionsprogrammen sollte daneben nicht etwa eine Verschulung gefördert, sondern sollten Selbständigkeit in einem fokussierten Netzwerk und Mehrfachbetreuung gesichert werden. Zudem sollten Doktorandinnen und Doktoranden auch in der Wissensvermittlung betreut qualifiziert (und natürlich qualifiziert betreut) werden, was sowohl die Lehre als auch den Wissenstransfer in Wirtschaft, Kultur oder Politik beinhaltet. Dazu gehört es, Gespräche auf Augenhöhe führen zu lernen und führen zu dürfen und eigene Überlegungen auch in *statu nascendi* anderen zu präsentieren und kritisch zu diskutieren – ein Desiderat in zahlreichen Disziplinen. Das wäre das Ende jeder exklusiven, individualisierten und reduzierten, eben auch klassisch bestimmten, Männer privilegierenden Förderung junger Forschender und der Beginn der relativ kostengünstigen Investition in junge *brains*. Daneben ergeben sich aber auch Folgen für das *facility management*, also für die Verteilung von Räumen und Gerät auf die verschiedenen Gruppen im universitären Leben. Hier müssen sich Universitäten eventuell überhaupt von den «Gruppen» verabschieden und anders entscheiden, wer was wann warum bekommt. Eine «Nachwuchsuniversität» muss junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jedenfalls bei allen Verteilungsfragen sinnvoll berücksichtigen.

#### DENKEN BEGINNT NICHT MIT DER PROMOTION

Es besteht weithin Einigkeit, dass Massnahmen zugunsten der jungen Forschenden nicht erst einsetzen dürfen, wenn die Grundlagen einer wissenschaftlichen Sozialisation und fachlichen Qualifizierung gelegt und erste Erfahrungen im Berufsfeld gemacht worden sind. Jede Form von «Personalmanagement» muss mit Massnahmen verzahnt werden, die dabei helfen, Talente schon – oder besser sogar: spätestens – im Studium zu erkennen und zu fördern, gegebenenfalls auch zu aktivieren. Da gerade bei der Talentsuche jeder *bias*, jedes Vorurteil aussen vor bleiben muss, zwingt ein systematisches «Personalmanagement für den Nachwuchs» dazu, Gleichstellungsaspekte ebenfalls systematisch zu integrieren.

Gemeinhin werden in hochschulpolitischen Debatten an dieser Stelle US-amerikanische Strukturen wie Honors-Colleges mit Elite-Tutorien zur Einpassung in europäische Institutionen vorgeschlagen. Das könnte jedoch zu kurz greifen, insofern hier auch tradierte Eliten sich selbst reproduzieren könnten, da in Rekrutierungsprozessen *ad personam* «Passfähigkeit» mehr wiegt als Talent, also «die Chemie» und die in erster Linie habituelle Ähnlichkeit mit den Personen zählt, die auswählen. Zentral wird es also sein, sehr intensiv und durchaus

kritisch darüber nachzudenken, wie die künftig Besten ausgesucht werden könnten und wie «die Besten» eine ihnen gemässe Betreuung finden könnten. Eine Idee dazu war der «Humboldt-Bachelor», ein Konzept für ein Studium, in dem sich der Rekrutierungsprozess genau umkehrt: Studierende würden dabei nicht als *honor students* von oben identifiziert. Vielmehr könnten sich Studierende mit eigenen Projektvorschlägen eigene Betreuende suchen, um ihre Vorstellungen zu entfalten. Sie erhielten so die Chance auf *honors*, die sich sukzessive realisieren könnte; und die Universität hätte einen Nachfrage-Indikator dafür, wer sich besonders für forschendes Lernen engagiert. In Zeiten, in denen sich aber auch Rufe mehren, schon vor Beginn des Studiums «streng» auszuwählen, also den Pool der Talente zu verkleinern, haben es solche Vorhaben allerdings nicht leicht. Für die Phase der Promotion gilt Ähnliches; statt von Rekrutierung könnten wir hier eher von der Entdeckung von Potenzial – oder wie beim Energiekonzern RWE von *discovery* – sprechen.

#### NACHWUCHSFÖRDERUNG IST MEHR ALS PERSONALENTWICKLUNG

Das Beispiel eines umgekehrten Rekrutierungsprozesses im Studium zeigt, dass es sich bei der Förderung junger Forschender nicht um schlichte Personalentwicklung handelt. Zwar liegt es nahe, auf der Suche nach Ideen für gute Personalförderung im Unternehmen Wissenschaft auf die Unternehmen in der Wirtschaft zu schauen. Wie bei allen Versuchen des institutionellen Lernens voneinander müssen dabei allerdings die Unterschiede in der Personalarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft produktiv verarbeitet werden. Zunächst sind junge Forschende oft kein Hochschulpersonal, weshalb schon die Bindung an eine Universität anders aussieht und anders erzeugt werden muss. Doktorandinnen und Doktoranden stehen ebenso wie Postdocs in sehr unterschiedlichen Näheverhältnissen zu Wissenschaftseinrichtungen. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Assistentinnen und Assistenten finden sich neben Teilnehmenden an Graduiertenkollegs oder deren Koordinatorinnen und Koordinatoren, Verantwortliche für Summer-Schools, Forschungsprojekte oder Programme promovieren ebenso und doch anders als diejenigen, die von Stiftungen oder auch Unternehmen gefördert werden; dann gibt es noch Menschen, die berufsbegleitend promovieren oder jobbend, und andere, die promovierend in einer Forschungsgruppe, an einem Krankenhaus oder in einer ausseruniversitären Institution tätig sind. Folglich müssen zur Förderung junger Forschender Massnahmen in grosser Unterschiedlichkeit aufgelegt werden.

#### DER SINN DER NACHWUCHSFÖRDERUNG

Es ist eine Kernaufgabe der Universitäten, massiv zu qualifizieren. Junge Forschende werden von Universitäten aber nicht wie im Personalentwicklungsbereich für den eigenen Betrieb, sondern «nach draussen» qualifiziert, (bislang nur) für die Professur oder für ausseruniversitäre Tätigkeiten. Personalentwicklung zugunsten junger Forschender ist also bislang Qualifikation von «Humanressourcen» für andere. Diese Investition lohnt sich aus vielen Gründen, doch scheint es sinnvoll, auch eine offene Diskussion darüber zu führen,

wann wer wen warum an der eigenen Hochschule halten möchte und wie Verfahren aussehen könnten, die Klientelpolitik und andere Mittelmässigkeiten verhindern. Zudem sollte darüber nachgedacht werden, ob die Verengung wissenschaftlicher Arbeit auf die Professur tatsächlich sinnvoll ist. Die Option einer Stärkung des Personals für wissenschaftliche Dienstleistungen vom Archiv bis zur Zentralbibliothek, die sinnvoll lehren können (Recherchetechniken, Methoden ...) und gleichzeitig die Forschung tatsächlich stärken, scheint mir noch nicht völlig ausgeleuchtet. Demgegenüber erklingt häufig der Ruf nach dem Lecturer, also einer Lehrprofessur, als möglichem weiterem Berufsbild an der Universität, wo die Probleme meist im Detail stecken. Wem es eigentlich um niedrigere Gehälter, den Abschied von der forschungsbasierten Lehre, die Zwei-Klassen-Professuren-Gesellschaft mit Forschungsperspektiven nur für wenige Auserwählte geht, treibt die europäischen Hochschulen weiter ins Abseits und wird einen *brain drain* fördern, denn hier liegen keine interessanten Perspektiven für junge Forschende. Wer dagegen an Flexibilisierungen des Lehrdeputats, über angemessene Bewertungen innovativer und betreuungsintensiver oder aber wenig betreuungslastiger Lehrformen und an befristete und assoziierte Forschungspositionen denkt, auf denen natürlich auch – aber nicht alles – gelehrt wird, und wer eine Personalstruktur will, mit der sich gute Ideen auch dann fördern lassen, wenn kein «grosser Name» sie formuliert oder befürwortet und faktisch für sich reklamiert hat, und wenn kein bereits etabliertes Feld beackert wird, dann liegen hier durchaus interessante Entwicklungsfelder für die Universität. Und dann wäre die Lehrprofessur auch nicht das diskriminierende Angebot an Frauen, denen ja gern bessere kommunikative Fähigkeiten zugeschrieben werden, um die Forschung weiter für Männer zu reservieren, sondern es wäre eine nicht lebenslange Option für unterschiedliche Phasen forschender Arbeit.

#### WELCHE ZIELE VERFOLGEN WIR?

Nachwuchsförderung ist also ein strategisch umrahmtes Ensemble an Massnahmen für die Zielgruppe junge Forschende und mehr als die Sorge für eigenes Personal. Dabei lassen sich drei Zieldimensionen identifizieren: die übergreifende, die personenbezogene und die institutionelle Dimension. Das übergreifende Ziel ist vielleicht ebenso schlicht wie entscheidend, neues Wissen (oder auch: bessere Forschung) zu generieren. Wer entscheidet anhand welcher Kriterien, was genau «neu» und «besser» ist? Und wie lassen sich hier u.a. geschlechtsbezogene Verzerrungen vermeiden? Hier liegt eine Herausforderung darin, wissenschaftliche Profile als Themenfelder zu identifizieren, in denen sich Forschung lohnt. Sie werden in Deutschland derzeit gern «Cluster» genannt, sind aber beispielsweise in «interdisziplinären Zentren» schon zuvor in einer innovativen Struktur, d.h. jenseits der tradierten Fakultäten und Institute, gefördert worden. Liegt die Zukunft dann in der Interdisziplinarität oder doch in (welchen?) Disziplinen? Jede gute Strategie für junge Forschende muss zeigen, wie sich junge Ideen zu etablierten Feldern verhalten sollen, was wann als stark gilt und was daneben und immer auch für die Zukunft möglich ist.

Personenbezogen geht es darum, Menschen berufliche Perspektiven aufzuzeigen und auch Brücken in diese Berufe zu bauen. Wie sieht das angesichts der grossen Vielzahl beruflicher Entwicklungsperspektiven aus? Wie lässt sich hier eine stereotype Selektion verhindern, die z.B. Frauen weiter in schlechter bezahlten und Männer in höher entlohnten Tätigkeiten hält? Die bereits erwähnten Potenzialanalysen, die dabei helfen können, Talente zu identifizieren, funktionieren nur bezogen auf eine bestimmte Zielvorstellung. Universitäten müssen also klären, welches Anforderungsprofil (oder mit dem Unternehmen RWE: welches *model of competence*) gerade junge Forschende eigentlich genau erfüllen sollen. Wo und für wen geht es um das Ziel der Professur, und was genau bedeutet es heute, eine Professur innezuhaben? Das tradierte negative Bild des alleinerziehenden (Doktor-)Vaters, der Schulen und später schlechtestenfalls auch Kartelle der Zitate und Gutachten bildet, und das Bild der Orientierung an stereotypen Musterschülern tragen ja nicht. Die sentimentale Kritik, heute sei nicht mehr Denken, sondern Management gefragt, polarisiert ebenfalls ohne Ertrag. Vielmehr müssen sich Universitäten darüber verständigen, welche Talente genau wofür benötigt werden, also sinnvolle Anforderungsprofile für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Berufe entwickeln und in der Auswahl ebenso umsetzen wie in der Kompetenzorientierung eigener Massnahmen zur Qualifikation. Es ist denkbar, Auswahlentscheidungen zu stufen und Anforderungsprofile so zu gestalten, dass sie nicht nachträglich rationalisieren, was eigentlich keine sachgerechte, sondern stereotype Auswahl war. Wenn «nun einmal» immer wieder Männer auf den wissenschaftlichen Einstiegspositionen landen, müssen diese überprüft werden. Zudem lässt sich Auswahl durch Aktivierung ergänzen. Das hat in der Wissenschaft ohnehin Geschichte («Möchten Sie bei mir promovieren?»), sollte künftig aber auch das Potenzial in denen wecken, die traditionell nicht gefragt worden sind, wie beispielsweise Frauen oder Ältere im Quereinstieg oder sonst allzu «Fremde». Auch hier gilt: Nicht die Ein- und Anpassung, sondern die Kreativität und die Innovationskraft sind bei der Auswahl junger Forschender ebenso gefragt wie fachliches Können, kommunikative und soziale Kompetenz ebenso wie Fähigkeit zur Selbstreflexion oder auch Beharrlichkeit. Es gehört also dazu, hier sinnvolle Formen der Qualitätssicherung zu etablieren.

In institutioneller Hinsicht scheint es wichtig, die Qualität der Forschung an der Universität zu fördern, indem junge Forschende innovative Impulse ins eigene Haus senden, indem Professorinnen und Professoren in der Zusammenarbeit mit jungen Forschenden ein inspirierendes Arbeitsumfeld erleben und indem auch Studierende von jungen Forschenden lernen. Wie genau lässt sich das organisieren? Jedes Ensemble an Massnahmen sollte diese Dimensionen zumindest ansprechen.

#### MASSGESCHNEIDERTE «SKILLS»

In Debatten um gute Nachwuchspolitik an den Hochschulen ist auch von *skills* die Rede. Auch hier scheint es wichtig, genauer hinzusehen. Es gibt *skills*, die für eine Professur und eine Tätigkeit ausserhalb der Universität gleichermaßen wichtig sind, wie z.B. Teamfähigkeit, Personalführung, Präsentation oder Projektmanagement. Andere *skills* sind

eher berufsfeldspezifisch: Künftige Professorinnen und Professoren müssen etwas über Drittmittelerwerb oder Forschungsdesign wissen, während künftige Unternehmensleitungen vielleicht stärker profitieren, wenn sie betriebs- und volkswirtschaftliche Kompetenzen erwerben. Allerdings hätten vermutlich beide etwas davon, wenn sie Techniken zur Weitergabe von Wissen erwerben würden und damit das getan wird, was als Hochschuldidaktik oft ein Schattendasein führt. Wer demgegenüber zum Beispiel Graduiertenschulen als Orte verschulter Fachlichkeit anvisiert, hat eine zu enge Perspektive. Die Struktur des Graduiertenkollegs, in dem ein hohes Mass an Selbständigkeit mit Kompetenzerwerb gekoppelt werden kann, passt da eher. Wirklich passen tut es allerdings erst, wenn auch Angebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen an der Universität als sinnvolles Engagement der jungen Forschenden verstanden werden. Wie lässt sich verhindern, dass ein Workshop zu Techniken der Gruppenleitung als «deine kleine Psychogruppe» belächelt wird? Ein Schritt ist es, jungen Forschenden den Zugang zu oder den Aufbau von eigenen Projekten und auch Netzwerken zu verschaffen.

#### NACHWUCHSFÖRDERUNG ALS PERSONALFÜHRUNG

Viele junge Forschende sind zwar kein Personal im engeren Sinne, und Forschung lebt vom Primat der wissenschaftlichen Freiheit, die gerade für junge Forschende jeder Abhängigkeit (tradiert formuliert) «des Doktoranden vom Doktorvater» eine deutliche Absage erteilt. Dennoch – oder vielleicht: gerade deshalb – ist Personalführungskompetenz bei Professorinnen und Professoren Desiderat. Auch das trägt bislang zu systemischer Diskriminierung gerade von Frauen im System Wissenschaft bei. Solche tradierten Abhängigkeiten lassen sich jedoch ersetzen. Mentoring und die begleitende Betreuung auf der Grundlage von Verabredungen nicht nur mit einer Professorin oder einem Professor sind da wichtige Bausteine. Ein solches Übereinkommen ergänzt den Arbeitsvertrag, ersetzt Kontrolle durch *feedback*, die Frist durch den Arbeitsplan, die Aufgabe durch das Vorhaben. Mehrere Betreuende reduzieren zudem nicht nur Abhängigkeit, sondern fördern auch Innovation, Interdisziplinarität und Vernetzung. Und schliesslich lässt sich die Bewertung einer Promotion in Kommissionen an geteilte und gesicherte (und auch über Externe reflektierte) Standards binden, womit wiederum diskriminierende Tendenzen verhindert werden können. Dazu tragen transparente und anonymisierte Verfahren bei: ohne Foto(!), Name, Alter(!), Geschlecht, Familienstand(!) oder auch Herkunft. Wenn Qualität entscheidet, sollte sie auch im Vordergrund stehen.

Letztlich entscheidet überall weniger ein Verfahren, sondern eher die Fähigkeit und Bereitschaft der Professorinnen und Professoren, junge Forschende zu grösstmöglicher Selbstentfaltung im Rahmen wissenschaftlicher Exzellenz zu bringen. Der *brain drain*, unter dem Teile Europas leiden, hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass eine Kultur der Selbstentfaltung zu selten Alltag ist. Sie lässt sich jedoch einüben, kann verlangt und kann auch trainiert werden. Hier fällt den Universitäten eine grosse Aufgabe zu. Sie lässt sich gleichstellungsorientiert am besten lösen. Dann könnte aus dem *brain drain* an manchen Stellen ein *brain gain*, ein Zuwachs an Talenten und an Qualität werden.



Regelmässig erreichen uns in Kontinentaleuropa verschiedene Trends aus Grossbritannien. Im Bereich der Hochschulen liess sich in den letzten Jahrzehnten auch eine gewisse Vorbildfunktion des angelsächsischen Universitätssystems beobachten. Dies zeigt sich in vielfältiger Weise, von grossen Strukturveränderungen wie der Bologna-Reform bis hin zu kleineren Aspekten wie dem Drang bzw. Zwang, möglichst viel auf Englisch zu publizieren, an Konferenzen in Übersee präsent zu sein, sich *teaching skills* statt Lehrkompetenz anzueignen usw. Generell beinhaltet das angelsächsische Universitätssystem in der Tat interessante und lobenswerte Aspekte, die in die Debatte um die Hochschulreformen auch in der Schweiz einfließen könnten, in positivem wie auch in kritischem Sinne.

Gerade in den letzten Jahren bemühen sich britische Hochschulen und die britische Regierung intensiv um eine Verbesserung der Lage von Studierenden und Dozierenden, von Forschung und Lehre. Im Januar 2003 stellte der damalige Secretary of Education and Skills, Charles Clarke, im sogenannten White Paper erfolgversprechende Strategien für die Zukunft vor. Angestrebt werden eine höhere Zahl von Studierenden, die Verbesserung von Lehren und Lernen sowie der Forschungsleistungen wie auch ein grösserer Beitrag der Hochschulen zur Verbesserung der Lage von Wirtschaft und Gesellschaft.<sup>1</sup> Konkrete Massnahmen wurden z.B. schon im Hinblick auf eine engere Zusammenarbeit mit der Wirtschaft oder die gezielte Weiterbildung von Akademikerinnen und Akademikern, besonders in Bezug auf die Lehre, ergriffen.

Im Folgenden soll das britische Universitätssystem insbesondere hinsichtlich seines Äquivalents zum schweizerischen Mittelbau skizziert und sollen Anregungen für die Diskussion um Handlungsmöglichkeiten und neue Massnahmen bei der Nachwuchsförderung in der Schweiz herausgehoben werden.

#### STUDIUM UND PROMOTION IN GROSSBRITANNIEN

Die britischen Universitäten werden wie jene in der Schweiz vom Staat finanziert, erheben aber im Allgemeinen zusätzlich Studiengebühren von ca. 3000 Pfund Sterling pro Jahr. Studienplätze werden zentral über den UCAS (Universities & Colleges Admissions Service) vergeben und sind notenabhängig, einige Universitäten wählen die Studierenden per Interview aus. In Grossbritannien ist es üblich, nicht am Wohnort oder in dessen Nähe

<sup>1</sup> <http://www.dfes.gov.uk/hegateway/uploads/White%20Pape.pdf> sowie die anvisierte Umsetzung in England unter [http://www.hefce.ac.uk/pubs/HEFCE/2003/03\\_35.htm](http://www.hefce.ac.uk/pubs/HEFCE/2003/03_35.htm) und Strategien für in der Wissenschaft tätige Akademiker unter [www.hefce.ac.uk/Pubs/hefce/2006/06\\_21/](http://www.hefce.ac.uk/Pubs/hefce/2006/06_21/).



zu studieren, was neben den Studiengebühren noch andere Kosten wie Miete etc. nach sich zieht – nicht zu vergessen das ausufernde *social life* (Sozialleben) an den britischen Universitäten. Jeder Studierende hat Anspruch auf einen Studienkredit der Regierung zu günstigen Bedingungen, daneben bieten auch die Banken *student loans* (Kredite für Studierende) an. Es ist für britische Studierende daher durchaus üblich, mit einer beträchtlichen Schuldenlast ins Arbeitsleben einzusteigen. Nach Abschluss des Undergraduate-Studiums, üblicherweise ein dreijähriges Bachelor-Studium (bzw. in Schottland ein vierjähriges Master-Studium), ist der resp. die britische Durchschnittsstudierende ca. 21 Jahre alt. Die weitere akademische Qualifikation mit einer Promotionsphase, die meist drei bis vier Jahre dauert und während der viele Studierende finanziell unterstützt werden, birgt also ein weitaus geringeres «Altersrisiko» als hierzulande. Ein Studium und oft auch eine Promotion in Grossbritannien führen nicht zwingend in einen bestimmten Beruf; viele entscheiden sich erst nach dem Studium für einen bestimmten Beruf, was ein gewisses Mass an Weiterbildung notwendig macht.<sup>2</sup> Formell gehören Doktorierende noch zur Studentenschaft, nicht zu der Stufe, die dem Mittelbau an Schweizer Universitäten entsprechen würde. Faktisch übernehmen Doktorierende jedoch Aufgaben, die denen des Mittelbaus in der Schweiz entsprechen, beispielsweise bei der Mitarbeit an einem Forschungsprojekt und bei verschiedenen Lehrtätigkeiten. Doktorierende sind nicht zuständig für Hilfsarbeiten für den Professor, man kennt weder (Ober-)Assistenten noch persönliche Sekretärinnen – Professoren und Dozierende erledigen alle einen gewissen Anteil an administrativen Aufgaben. Die üblichen Bürozeiten 9 till 5 an allen Wochentagen ermöglichen einen engen Kontakt zu Studierenden und Doktorierenden sowie den Kollegen. Dies bedeutet zwar einen höheren Arbeitsaufwand, gleichzeitig entsteht so aber eine sehr persönliche und freundliche Atmosphäre.

#### ZUM MITTELBAU AN BRITISCHEN UNIVERSITÄTEN

Einen Mittelbau, wie die Schweiz ihn kennt, gibt es an britischen Universitäten nicht. Viele benützen die Promotion als Sprungbrett für eine ausseruniversitäre Karriere; Promovierte, die eine akademische Karriere anstreben, bewerben sich meist zuerst um eine Postdoc-Stelle im Zusammenhang mit der ein bis drei Jahre dauernden Durchführung eines (eigenen oder von jemand anders geleiteten) Forschungsprojekts oder der Vertretung eines Dozierenden. Der Grossteil der an britischen Universitäten Lehrenden rekrutiert sich aus einer Art «festem Mittelbau», es sind Hochschuldozierende, die in den allermeisten Fällen promoviert haben (eine Habilitation kennt man nicht, obwohl ein *second book* oder entsprechende Publikationen üblich sind). Somit gibt es zwischen Doktorierenden und Professoren rangaufsteigend *lecturers*, *senior lecturers* und *readers*, die alle fest angestellt sind und deren Zukunft nicht davon abhängt, ob sie innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine Professur bekommen oder nicht. Allen Rängen steht im Übrigen in regelmässigen Abständen (meist drei Jahre) ein Sabbatical von einem Semester zu. Es ist durchaus möglich, ein komplettes erfolgreiches

<sup>2</sup> Nur etwa ein Drittel der Promovierten in Grossbritannien bleibt an einer Universität; vgl. <http://www.heacademy.ac.uk/resources/publications> (Park, Chris 2007: Redefining the Doctorate, S. 17).

Dozierendenleben an einer Universität zu verbringen, ohne jemals Professor zu werden. Auch Nichtprofessoren betreuen Magister- und Doktorarbeiten, unterrichten auf allen Stufen, leiten Forschungsprojekte und publizieren. Auf diese Weise erwirbt man die für eine Bewerbung für die nächste Stufe wie auch für eine Professur nötigen Qualifikationen; eine Professur kann man auch an der eigenen Universität bekommen, ein Ruf von aussen ist nicht erforderlich. Gleichzeitig müssen die Vertreter aller Ebenen einen manchmal recht erheblichen Anteil an administrativen Aufgaben übernehmen, die natürlich auch in Grossbritannien besonders gerne Neueinsteigern zugeteilt werden und oft beträchtliche Zeit beanspruchen, die dann bei Forschung und Lehre fehlt.

Besonders in den letzten Jahren wird vermehrt Wert auf die Weiterbildung gerade von unerfahrenen Lecturers gelegt. Diese werden an vielen Universitäten in ein Mentoringprogramm integriert, bei dem sie in regelmässigem Austausch mit einem erfahrenen Dozierenden stehen, der ihre Entwicklung in Forschung und Lehre begleitet und sie berät. Einige Universitäten verlangen von jungen Lecturers auch das Absolvieren bestimmter Weiterbildungskurse oder das Erlangen eines Masters in Higher Education. Die Forschungsleistungen auf allen Stufen werden im 5-Jahres-Rhythmus durch die sogenannte RAE (Research Assessment Exercise) überwacht, die von den zuständigen Behörden der Landesregierungen von England, Schottland, Wales und Nordirland durchgeführt wird und u.a. durch die Präsenz von Akademikern in den verschiedenen Gremien eine Art *peer review* darstellt.<sup>3</sup> In den Geisteswissenschaften etwa wird erwartet, dass innerhalb einer RAE-Periode ein Buch und drei Artikel veröffentlicht sowie zusätzliche Forschungsgelder angeworben werden. So werden den Departments Prädikate zugeteilt (maximal 5\*), die veröffentlicht werden und z.B. auch massgebend sind für die jährlichen *university rankings*, die etwa von den grossen Zeitungen «Times» und «Guardian» gedruckt werden; ausserdem wird gut abschneidenden Departments mehr Geld zugesprochen. Während die RAE eine Publikationstätigkeit sichert, bedeutet sie gleichzeitig auch einen Publikationsdruck, der manchmal zulasten der Qualität geht. Beim Gerangel um eine höhere Klassifizierung in der RAE kann es dann eben auch vorkommen, dass bei Einstellungen kurz vor Ende einer RAE-Periode nicht selten die Anzahl Publikationen entscheidet, während das Fachgebiet oder die Qualität der Lehre an Bedeutung verlieren. So bricht denn jeweils gegen Ende der RAE-Periode ein hektisches Schaffen am Artikel oder am Buch aus, um noch schnell etwas zu veröffentlichen.

#### DIE SITUATION DER AKADEMIKERINNEN

Auch in Grossbritannien sind weniger Frauen als Männer an Universitäten beschäftigt, obwohl auch dort die Zahl weiblicher Studierender höher ist als die männlicher. In den letzten Jahren nahm die Zahl der Akademikerinnen an den Hochschulen dennoch stetig zu, wie neueste Statistiken der Higher Education Statistics Agency (HESA) zeigen. Während die Anzahl von an Hochschulen tätigen Akademikern allgemein seit der letzten Untersuchung

<sup>3</sup> Siehe dazu <http://www.rae.ac.uk/> und als Beispiel für die Aktivitäten der erwähnten Behörden die Webseite des Higher Education Funding Council for England (HEFCE), <http://www.hefce.ac.uk/>.

2004/05 in der Periode 2005/06 um 2,6 % zunahm, stieg die Anzahl von Akademikerinnen im gleichen Zeitraum um 0,5 % – sie machen nun einen Anteil von 36,6 % aus. Über das gesamte akademische Spektrum betrachtet ist der Anteil der Frauen wie zu erwarten unterschiedlich: Während auf der Ebene *lecturers and researchers* noch 42 % weiblich sind, stellen Frauen auf der Ebene *senior lecturers and researchers* noch 30,8 % (2004/05: 30,0 %), ca. eine von sechs Professuren ist von Frauen besetzt (+ 0,7 % seit 2004/05).<sup>4</sup> Damit ist das angestrebte Ziel nicht erreicht, dennoch bedeutet es eine Verdoppelung der Anzahl Professorinnen in den letzten zehn Jahren. Hochschulen legen besonders Wert darauf, mehr Frauen anzustellen, und sprechen sie in Stellenausschreibungen oft direkt an. Institutionen wie die Equality Challenge Unit und Universities UK sind in den letzten Jahren verstärkt darum bemüht, den *gender gap* zu schliessen, und fordern beispielsweise mehr Teilzeitstellen.<sup>5</sup> Für die Vereinbarkeit von Karriere und Familie sorgen in Grossbritannien allgemein ein längerer Mutterschaftsurlaub (in der Regel neun Monate) sowie eine grosse Zahl von Kinderkrippen auch für Säuglinge und Kleinkinder, die teilweise von den Hochschulen selbst betrieben werden. Es ist gesellschaftlich vollkommen akzeptiert, dass Frauen trotz kleiner Kinder weiterhin arbeiten.

Gerade in Zeiten der Bologna-Reformen kann das britische Universitätssystem im Hinblick auf die Lage des Mittelbaus und eine bessere Nachwuchsförderung wertvolle Anregungen bieten. Die grosse Zahl fest angestellter Dozierender – die an jedem Institut bzw. jeder Fakultät die Mehrheit stellen – erlaubt eine akademische Karriere von der Promotion bis zur Pensionierung auch ohne Roulette um eine Professur. Eine Karriere an der Universität wird damit nicht zur Sackgasse. Administrative Aufgaben und Forschungsprojekte werden nicht nur von Professoren übernommen bzw. geleitet, sondern auch von Dozierenden. Deren Präsenz erlaubt Flexibilität und Kapazität in der Lehre, was angesichts des durch die Bologna-Reformen verursachten Problems der erhöhten Lehrbelastung hierzulande eine Lösung sein könnte. Eine feste Anstellung der Dozierenden würde zudem den Konkurrenzdruck mindern, durch das Wegfallen einer ständigen Fluktuation im Mittelbau wird eine gewisse Konstanz und Qualität gewahrt, der feste Mitarbeiterstab trägt zur Identität des Institutes bzw. der Fakultät bei. Dies und auch die festen Präsenzzeiten der Dozierenden ermöglichen an britischen Universitäten während Studium, Promotion und auch einer Anstellung neben der akademischen Bildung und Erfahrung auch einen engen persönlichen Kontakt zu Dozierenden, Kollegen und Mitstudierenden. Die längeren Bürozeiten und die höhere Belastung durch administrative Aufgaben bedeuten jedoch gleichzeitig eine grössere Arbeitsbelastung. Auch bewirken Massnahmen zur Qualitätskontrolle wie die RAE einen hohen Druck auf allen akademischen Ebenen, der sich negativ auf die Qualität der Forschung auswirken kann. Auch das britische Universitätssystem ist nicht in jeder Hinsicht voller *hope and glory*, es bietet jedoch einige Ansätze, über die im Zusammenhang mit den hiesigen Hochschulreformen nachzudenken sich durchaus lohnt.

<sup>4</sup> Siehe Daten der Higher Education Statistics Agency, Presseveröffentlichung vom 14. Mai 2007 unter <http://www.hesa.ac.uk/press/pr111/pr111.htm>; vgl. auch <http://www.hesa.ac.uk/holisdocs/pubinfo/staff/staff0506.htm>.

<sup>5</sup> <http://www.ecu.ac.uk/>, <http://www.universitiesuk.ac.uk/>.



Ich bin eine Studentin. Dabei war ich doch so froh, als ich mit dem Lizentiat an der Universität Zürich diese Lebensphase vermeintlich abgeschlossen hatte. Natürlich wusste ich, dass auch in der Schweiz Doktorierende prinzipiell zu den Studierenden zählen, eine geringe Semestergebühr entrichten und eine Legi haben. Ich sah jedoch auch, dass Forschungstätigkeit von Doktorierenden zumindest teilweise entlohnt wird und auch nicht-materielle Anerkennung erhält – zum Beispiel dadurch, dass die Universität die Forschungsleistungen des Mittelbaus explizit anerkennt. Nun bin ich seit einem Jahr als Doktorandin an der London School of Economics (LSE) eingeschrieben und habe ein völlig anderes System kennengelernt. Hier bin ich zunächst mal und hauptsächlich Studentin und werde für dieses Privileg auch kräftig zur Kasse gebeten.<sup>1</sup> Während sich mein Status als Studentin formal wenig von demjenigen Schweizer Doktorierender unterscheidet, erlebe ich eine deutlich andere Wertung. Die LSE gilt als Eliteuniversität, die sich in ihrem speziellen Fachbereich (Sozial- und Wirtschaftswissenschaften) regelmässig durch Spitzenplätze in den verschiedensten globalen Rankings hervortut.

#### DAS LIEBE GELD

Ein ausserordentlich wichtiges Element der Nachwuchsförderung ist die Finanzierung. Wer neben der eigentlichen Arbeit am eigenen Dissertationsprojekt zwecks Verdienen des Lebensunterhalts Zeit in andere Arbeiten investieren muss, wird in der Regel langsamer vorwärtskommen als eine Vollzeit-Doktorandin. Ein *full studentship*, also ein Stipendium, welches die Gebühren deckt und monatlich ca. 1000 Pfund Sterling<sup>2</sup> an die Lebenshaltungskosten beiträgt, aber mit keinerlei Arbeitsverpflichtungen ausserhalb der Beschäftigung mit der eigenen Dissertation verbunden ist, scheint also das Ideal zu sein – ein Privileg allerdings, welches leider nur einer kleinen Minderheit aller Doktorierenden zuteil wird. Während es in der Schweiz zwei etablierte hauptsächliche Finanzierungsvarianten gibt – die Assistenzstelle und die Forschungsstelle in Drittmittelprojekten, vor allem SNF-Projekten<sup>3</sup> –, habe ich an der LSE fast so viele Finanzierungsmodelle kennengelernt wie PhD-Studierende. Die Universität selber allerdings hat wenig Mittel zur Finanzierung von Forschung auf PhD-Stufe. Wer kein Stipendium ergattern konnte, finanziert sich (und die Studiengebühren) ganz oder teilweise selber. Meine Kolleginnen und Kollegen lassen sich dafür auf hohe Schulden

<sup>1</sup> Für Studierende mit «Home»-Status betragen die Gebühren ca. sFr. 7500.–/Jahr, «Overseas»-Studierende werden mit ca. sFr. 27 000.–/Jahr belastet.

<sup>2</sup> 1000 Pfund Sterling werden von der LSE für London als minimal notwendiger Betrag für den Lebensunterhalt angesehen.

<sup>3</sup> Sich selbst finanzierende Doktorierende in der Schweiz sind mit ähnlichen Problemen konfrontiert wie jene in England. Mein Punkt ist, dass Schweizer Universitäten über Assistenz- und SNF-Forschungsstellen ein Instrument zur «Nachwuchsförderung per Finanzierung» zur Verfügung haben, welches englische Universitäten kaum nutzen können.

ein oder nehmen eine Stelle an, oft klassische Studierenden-Nebenjobs – schlecht bezahlte, unqualifizierte Arbeit. Im Vergleich dazu wirkt das Schweizer System, bei dem Assistentinnen zwar oft auch viel tun müssen, was nicht in direktem Zusammenhang mit der eigenen Dissertation steht, wobei diese zusätzliche Arbeit sie aber immerhin qualifiziert, sehr attraktiv.

Die Wertung eines PhDs als Studium statt als Arbeit drückt sich pekuniär dadurch aus, dass, wer fürs PhD bezahlt wird, hier ein Stipendium bekommt, dort einen Lohn. Selbst ein *full studentship* hat somit Schattenseiten. Zwar erlaubt diese Form von «Nachwuchsförderung durch Finanzierung» manchen ein schnelles, erfolgreiches Doktorieren, und weil die meisten Stipendien ohne Verlängerungsmöglichkeit auf drei Jahre limitiert sind, ist der Anreiz gross, das Dissertationsprojekt in dieser Zeitspanne abzuschliessen.<sup>4</sup> Treten aber Probleme auf, etwa eine längere Krankheit, so zeigt sich der Nachteil des Studierendenstatus mit Stipendium – beim Stipendium gibt es keine Lohnfortzahlung. Wer also beispielsweise wegen eines Unfalls das PhD-Studium unterbrechen muss, steht plötzlich ohne Einkommen da. Ähnlich schwierig ist es für diejenigen, die nach Abschluss der Dissertation nicht gleich eine Stelle finden. Ihr Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung ist stark eingeschränkt, da sie ja die letzten Jahre nicht «gearbeitet» haben.<sup>5</sup> Frauen, die in der Phase des Doktorats ein Kind gebären, erhalten, wenn sie ihr Studium deshalb unterbrechen, keinen Pense, da die Mutterschaftsversicherung an Erwerbsarbeit gebunden ist – Stipendien sind davon ausgenommen.<sup>6</sup> Im Übrigen steht nur einer Minderheit aller PhD-Studierenden ein eigener Arbeitsplatz zur Verfügung – die grosse Mehrheit teilt sich enge Arbeitsräume, weicht in die Bibliothek aus oder arbeitet zu Hause. Das akademische Vorankommen ist für mich als PhD-Studentin ohne Stipendium wegen der Notwendigkeit einer parallelen Erwerbstätigkeit erschwert – mit Stipendium wäre es zwar viel leichter, aber dennoch wäre die Lage prekär.

Meine Universität hat andererseits ein grosses Interesse daran, dass ich erfolgreich studiere. Jede Doktorandin, die nicht innerhalb von vier Jahren abschliesst, kostet die Universität zukünftiges Einkommen und Punkte in diversen Rankings. Das Gleiche gilt für Graduierte, die keine passende Stelle finden. Deshalb beschäftigt sich die LSE nicht nur intensiv mit Finanzierungsfragen, sondern bietet auch ein breites Spektrum an Nachwuchsförderung auf PhD-Stufe an.

<sup>4</sup> Dieses Ziel erreicht allerdings in den Sozialwissenschaften fast niemand. Die Regelstudiendauer bis zum Erreichen des PhD wird mit vier Jahren angegeben, finanziert werden bei einem «Voll»-Stipendium aber nur drei.

<sup>5</sup> Dies betrifft vor allem nichtenglische Studierende. Im Vergleich dazu «erarbeiten» sich nichtschweizerische Doktorierende in der Schweiz über eine Assistenten- oder Forschungsstelle das Recht auf Arbeitslosenunterstützung.

<sup>6</sup> Dies gilt für die offiziellen Regierungsstipendien. Bei der Finanzierung über private Stiftungen können andere Bedingungen gelten. Bei Unterbrüchen wegen Krankheit oder Mutterschaft besteht die Möglichkeit, formell als Studentin eingeschrieben zu bleiben, das Studium also nicht zu unterbrechen, und somit das Stipendium weiter zu beziehen. Dies ist allerdings nur bei kürzeren Unterbrüchen eine Option, da die Studiendauer beschränkt ist.

**PROFESSIONELLE BETREUUNG**

Ich treffe meine Doktormutter durchschnittlich einmal pro Monat zu einem ausführlichen Gespräch. Einige meiner Kolleginnen pflegen einen intensiveren Austausch mit ihren Betreuungspersonen. Alle Akademikerinnen und Akademiker, die Doktorierende betreuen, werden für diese Aufgabe speziell geschult. Sollte es trotzdem einmal nicht so gut klappen, kann ich mich für den Workshop «Managing your Supervisor(s)» einschreiben, und wenn das auch nichts nützt, kann ich mich an die *doctoral programme directors* wenden, die es an jedem Institut gibt. Die Institute haben ein beträchtliches Interesse daran, Probleme zwischen Doktorierenden und Betreuungspersonen schnell zu lösen, und wenn es durch einen Wechsel der Betreuungsperson ist, denn solche Probleme können ein rasches Vorankommen verhindern.

**SEMISTRUKTURIERTES UND FORMALISIERTES STUDIENPROGRAMM**

Bei Ankunft an der LSE erhalte ich ein Handbuch, worin sämtliche Formalitäten, Personen und Strukturen, die ich im Zusammenhang mit der Dissertation kennen muss, beschrieben sind. Gleichzeitig werden alle *new arrivals* in speziellen Gruppen in die verschiedenen Bereiche der Universität eingeführt. Am Ende jedes Studienjahres muss ich einen von meiner Betreuerin absegneten Bericht über mein Vorankommen einreichen. Zudem muss ich nach den ersten ca. sieben Monaten einen detaillierten Forschungsplan und nach etwa zwanzig Monaten drei Kapitel meiner Dissertation einreichen. Mein Institut verlangt die Teilnahme an einem wöchentlichen Doktorierendenkolloquium, wo wir auf diese Hürden vorbereitet werden. Das Institut hofft, Studierende, die auf Irrwege geraten, durch diese strukturierenden Massnahmen frühzeitig aufzufangen. So werden zum Beispiel Forschungsprojekte, die etwa aufgrund langer Feldforschungsaufenthalte oder aufwendiger Umfragevorhaben voraussichtlich nicht in vier Jahren zu beenden sind, gar nicht erst über die erste Hürde gelassen. Die Forschungsfreiheit wird dadurch natürlich eingeschränkt. Dafür profitieren wir von regelmäßigem Feedback, klaren Regelungen und wissen immer, wo wir stehen.

**METHODIK-, SPRACH- UND IT-KURSE**

Von manchen Schweizer Doktorierenden habe ich gehört, dass sie Mühe haben, sich in Methodik weiterzubilden, da auf Doktoratsstufe dazu nur wenige Kurse angeboten werden. An der LSE ist dies kein Problem. In Absprache mit der persönlichen Betreuerin werden diejenigen Kurse definiert, die für die eigene Forschung von Vorteil sind. Da wir Studierende sind, wird auch nicht erwartet, dass wir methodisch schon alles können. Zudem wird ein breites Spektrum an IT- und Sprachkursen angeboten. An den Werkzeugen, die wir für eine erfolgreiche Dissertation benötigen, soll es uns nicht mangeln.

**LONDON SCHOOL OF ECONOMICS: FÖRDERUNG NACH ERLANGEN DES DOKTORTITELS****INDUCTION**

Neue Mitarbeitende in Lehre und Forschung auf allen Stufen werden ausführlich mit den Angeboten und Möglichkeiten der LSE vertraut gemacht. <http://www.lse.ac.uk/collections/recruitment/newArrivals/atoz/InductionForAcademicStaff.htm>

**RESEARCHER DEVELOPMENT PROGRAMME**

Fünf je zweistündige Seminare zu Fragen, wie man Forschung finanzieren kann, wie man Forschungsprojekte leitet und organisiert, zur Planung der nächsten Karriereschritte, zu ethischen Fragen der Forschung und der Forschungsberichterstattung und zum Thema «Publizieren».

<http://www.lse.ac.uk/collections/contractResearchStaff/informationForContractResearchStaff/RDP.htm>

**ACADEMIC CAREER DEVELOPMENT SCHEME**

Das umbenannte und neu ausgerichtete System zur Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sieht jährliche Beurteilungsgespräche vor, deren Fokus auf der Erörterung und der Planung zukünftiger Karriereschritte liegt. Ein Mentoringprogramm ist fester Bestandteil davon.

<http://www.lse.ac.uk/collections/promotionAndReviewOfAcademicStaff/AcademicCareerDevelopmentScheme.htm>

**WEITERE KURSE UND BERATUNGSANGEBOTE**

Das Kursprogramm umfasst eine Vielzahl von Kursen und Workshops in den Kategorien «Kommunikation und Dissemination», «Professionelle und persönliche Effizienz», «Forschung und Technologien», «Lehre», «Karriere», «Sprachen», «Methoden», «Behinderungen», «Psychologische Beratung». Beispiele gehen von «Eins-zu-eins-Stimmtraining» über Vorträge zu Körperhaltung und Gesundheit sowie Workshops zu Wikis oder zu Copyright-Fragen bis hin zu «Schreiben für die Medien».

[www.lse.ac.uk](http://www.lse.ac.uk)

Die LSE ist eine Universität, die sich der Exzellenz in der Forschung verschrieben hat. Sie ist Mitglied der «Russell Group», in der sich die renommiertesten Forschungsuniversitäten Englands zusammengeschlossen haben. An der LSE studierten 2006–2007 9253 Personen, davon 8273 Vollzeit. Gut die Hälfte der Studierenden sind «Postgraduates», womit MSc- und PhD-Studierende gemeint sind, und nur ein Drittel der Studierenden stammt aus Grossbritannien. Für «Undergraduates» werden 33 Studiengänge in Sozialwissenschaften, Recht, Geschichte, Anthropologie, Philosophie, Mathematik, Geografie und Ökonomie angeboten und für Graduierte über 120 verschiedene Masters-Programme.



**LEHRE**

Einige Doktorierende verdienen als *graduate teaching assistant* etwas Geld dazu. Für sie ist es Pflicht, an mindestens vier Modulen teilzunehmen, in denen sie auf ihre Lehraufgaben vorbereitet werden. Dazu gehört neben Kursen zu Lehrprinzipien der LSE, zu Bewertungsschemata und zur Reflexion über das eigene Lehren auch ein Workshop mit Video-Übungen. Freiwillig kann man danach noch weitere, kostenlose Module besuchen, um den PhD mit einem Postgraduate Certificate in Higher Education zu ergänzen. Das ist ein Zertifikat, das heute von immer mehr englischen Universitäten von allen neuen mit Lehre beauftragten Angestellten verlangt wird. Die LSE ist eine der wenigen Universitäten, an denen dieses Zertifikat bereits während des PhD-Studiums erworben werden kann.

**KARRIERE**

Doktorierende haben spezielle Bedürfnisse bezüglich Karriere. Dazu gehört nicht nur das Finden eines perfekten Nebenjobs zwecks Finanzieren des Studiums, wofür das LSE Careers Service verschiedene Dienstleistungen anbietet (CV-Checking, Practice-Job-Interviews und Ähnliches), sondern insbesondere der Einstieg ins Berufsleben – sei es innerhalb oder ausserhalb der Wissenschaft – nach dem Abschliessen der Dissertation. Beim Careers Service gibt es mehrere Personen, die genau darauf spezialisiert sind. Sie helfen dabei, das PhD-Studium so zu planen, dass später eine akademische Karriere aussichtsreich ist, oder aber auch dabei, die *transferable skills* des Doktorats für nichtakademische zukünftige Arbeitgeber im Lebenslauf hervorzuheben.

**AKADEMISCHE UND PROFESSIONELLE ENTWICKLUNG**

Das Teaching and Learning Centre bietet eine Reihe von Kursen speziell für Doktorierende zur persönlichen «akademischen und professionellen» Entwicklung an. Die akademischen Kurse sind nach Studienphase gegliedert. Für Anfängerinnen bspw. gibt es Workshops zur «Makrostruktur der Dissertation», zum «Kommunizieren der Forschung» und zu «Projektmanagement des PhDs». In den mittleren Jahren kann man sich zur akademischen Schreiberin entwickeln, lernen, ein Portfolio von Projekten und Aktivitäten zu entwickeln und zu managen, es gibt einen Kurs fürs Schreiben von Artikeln und Teilnehmen an Konferenzen oder darüber, wie man etwas geschickt präsentiert. Die Doktorierenden, die kurz vor dem Abschluss stehen, können Workshops besuchen zu Themen wie «Einen letzten Entwurf erstellen und rasch einreichen», «Auf die Doktoratsprüfung vorbereiten», «Die Dissertation als Buch oder Zeitschriftenartikel veröffentlichen», «Die eigene Forschung breit kommunizieren» oder «Planen für eine akademische Karriere». Daneben gibt es einen Workshop für entspannteres Schreiben, einen Kurs für mediengerechtes Schreiben oder zum Thema Posterpräsentationen.

Alle diese Kurse und Angebote werden bezüglich Zugangsmöglichkeiten und potenzieller Diskriminierungen kontrolliert. So müssen die Teilnehmenden in der Regel einen Fragebogen zu Ethnizität, Geschlecht, Alter und Behinderungen ausfüllen, damit die Universität feststellen kann, ob alle Gruppen die Angebote gleichermaßen nutzen. Aufgrund meiner Erfahrungen mit denjenigen Kursen, die ich absolviert habe, gehe ich davon aus, dass Frauen deutlich übervertreten sind. Es ist denkbar, dass solche formalen Möglichkeiten den Bedürfnissen von Frauen, die sich weniger auf informelle Beziehungen und Seilschaften verlassen können als Männer, stärker entgegenkommen. In diesem Zusammenhang wäre es allerdings wichtig, zu prüfen, ob die Kurse die angestrebten Ziele auch tatsächlich erfüllen, oder ob sie letztendlich schlicht Zeit kosten – Zeit, die besser der eigenen Forschung gewidmet wäre.

Das breite Angebot an Fördermitteln illustriert, dass der LSE etwas an ihren Studierenden liegt. Gleichzeitig wird der Studierendenstatus dadurch unterstrichen. Für Angestellte gibt es ein speziell auf sie zugeschnittenes Staff Development Programme, welches Doktorierenden nicht zugänglich ist. Doktorierende nehmen nicht an Staff-Meetings teil und sind in der Regel neben ihrer Dissertation in keine weiteren Forschungsprojekte involviert, was vereinsamend wirken kann. Die Forschungsarbeit der Doktorierenden wird in einem hohen Mass als Qualifikationsleistung verstanden: Der Fokus liegt weniger auf dem Anwenden erworbener Fähigkeiten als auf dem Erwerben neuer Fähigkeiten. Somit liegt das Gewicht auf dem Bildungsaspekt der Dissertation, wofür auch zu bezahlen ist – wofür man aber auch viel bekommt, nicht zuletzt weil ein Abschluss an der LSE viele Türen öffnet. Zudem wächst der Druck, innerhalb bestimmter Fristen abzuschliessen, stetig. Da schnelle Abschlüsse im Interesse der Universität liegen, stellt sie auch viele Instrumente zur Verfügung, die dies ermöglichen. Bei einem zentralen Element der Nachwuchsförderung, der Finanzierung, fehlen ihr aber die Mittel. Leider entscheidet die Universität im Zweifelsfalle nach kurzfristigem Eigeninteresse: Lieber pocht sie auf schnelle Abschlüsse, als dass sie bessere Qualität der Forschung erlaubt, was der individuellen Karriere wohl förderlicher wäre. Das englische System bzw. das System LSE in der Schweiz fraglos zu kopieren ist sicherlich nicht angebracht. Dennoch könnten Schweizer Universitäten von einigen Instrumenten, die in England zur Nachwuchsförderung entwickelt wurden, durchaus profitieren.

**Lift**



Die Diskussion um Qualitätssicherung, Nachwuchsförderung oder das Verhältnis zwischen Forschung und Lehre findet auch in den skandinavischen Ländern statt. Auch die Skandinavier fragen sich zum Beispiel, was sie dagegen tun können, dass Frauen in der Gruppe der Studierenden zwar in der Mehrzahl, auf Professorebene jedoch noch immer stark untervertreten sind. In vielerlei Hinsicht funktionieren die skandinavischen Universitäten anders als die schweizerischen, zum Beispiel mit Studiendarlehen für alle Studierenden und festen Anstellungen für die Mitglieder des Lehrkörpers. Auch dass man in Skandinavien die Universität gut und gern «Schule» und die Dozierenden «Lehrer» nennt – während wir hier eher auf dem Gegenteil beharren –, mag auf gewisse Unterschiede hindeuten.

Thema dieses Artikels sind das skandinavische System und die vielen Anregungen, die es für die Schweiz enthält. Dafür haben wir mit Angelika Linke, Professorin für Deutsche Sprachwissenschaft an der Universität Zürich und ständige Gastprofessorin an der *Graduate School for Studies in Language and Culture in Europe* der Universität Linköping, Schweden, und Jürg Glauser, Professor für Nordische Philologie an den Universitäten Zürich und Basel, die Vor- und Nachteile des skandinavischen Modells, konkrete Erfahrungen damit sowie mögliche Anregungen für die zukünftigen Verhältnisse an den schweizerischen Universitäten, im Besonderen in Bezug auf die Nachwuchsförderung, diskutiert. Sie stehen beide seit vielen Jahren in engem Kontakt mit Skandinavien und kennen die Situation in Dänemark, Schweden, Norwegen und Island sowohl aus der Perspektive der Studierenden wie der Dozierenden.

#### DAS SKANDINAVISCHE SYSTEM

Das hierzulande verbreitete System, nach dem jeder Professur eine bestimmte Anzahl direkt unterstellter Assistierender zugeordnet ist, kennt man in Skandinavien nicht. Es existiert in den skandinavischen Sprachen demzufolge auch kein Begriff wie «Mittelbau», was ein ganz spezifischer deutscher Begriff sei, den man für die Beschreibung der skandinavischen Verhältnisse eigentlich gar nicht verwenden kann, wie Angelika Linke und Jürg Glauser finden. An skandinavischen Universitäten gibt es statt dieses Feudalsystems eine Vielzahl von fest und zeitlich oft unbegrenzt angestellten akademischen Lehrpersonen und Forschenden. Die Forscher- und Doktorandenstellen beinhalten maximal 20 % Administration oder Lehre, bei den akademischen Lehrerinnen und Lehrern ist es umgekehrt, sie sind jeweils zu 70–80 % in der Lehre und zu 20–30 % in der Forschung beschäftigt. Die akademischen Lehrerinnen und Lehrer machen mit 70–80 % den grössten Teil der Angestellten an Universitäten und Hochschulen aus. Sie stehen für Kontinuität und bleiben den Instituten oft bis zur Pensio-



Angelika Linke, geb. 1954, verheiratet, hat in Zürich und Stockholm Germanistik, Geschichte und Skandinavistik studiert. Nach ihrer Promotion 1984 und der Habilitation 1995 erhielt sie für 1996–2000 eine Förderungsprofessur (Assistenzprofessur 100%) des Schweizerischen Nationalfonds. Seit 2000 ist sie ordentliche Professorin für Deutsche Sprachwissenschaft am Deutschen Seminar der Universität Zürich und ständige Gastprofessorin an der *Graduate School for Studies in Language and Culture in Europe* der Universität Linköping (Schweden). Zudem hatte Angelika Linke Gastprofessuren an der Universität Graz (Österreich) und der Washington University in St. Louis (USA) inne. Zum Thema hat sie folgenden Artikel publiziert: Kaffee, Punkte und Forschungsanbindung. Theorie und Praxis des universitären Daseins in Schweden. In: Germanistik in der Schweiz. Online-Zeitschrift der SAGG, 2/2003.

nierung erhalten. Diese Gruppe von qualifizierten Lehrpersonen auf der tertiären Bildungsebene gibt es bei uns nicht, hier wird die Lehre von den Forschenden getragen, sprich von den Professorinnen und Professoren einerseits und von den Assistierenden andererseits. Die Professorinnen und Professoren bilden in Skandinavien eine viel kleinere Gruppe als bei uns und sind ausser in der eigenen Forschung hauptsächlich in der Doktorandenausbildung und -betreuung tätig. Die Grundausbildung der Studierenden wird grösstenteils den akademischen Lehrerinnen und Lehrern überlassen. Die Unterscheidung zwischen akademischen Lehrpersonen und Forschenden ist in Skandinavien viel ausgeprägter, was schon die skandinavischen Berufsbezeichnungen «Lehrer» und «Forscher» verdeutlichen. Dazu kommt eine allgemein viel genauere Festlegung der einzelnen Arbeitsbereiche.

#### WENIG PROFESSOREN - VIELE LEHRER: KARRIEREMÖGLICHKEITEN

Als auffälligsten Unterschied zwischen einer Universität in der Schweiz und einer in Schweden bezeichnet Angelika Linke die in Schweden viel geringere Anzahl Professorinnen und Professoren und die Masse an akademischen Lehrerinnen und Lehrern. «Das war am Anfang furchtbar irritierend, ich habe alle möglichen Leute für Professoren gehalten, die es gar nicht waren. Während die Professoren oft zu Hause oder an Kongressen sind und nicht am Institut, sind diese akademischen Lehrer da und schmeissen den Laden.» Dabei ist es aber nicht so, dass es in der Gruppe der akademischen Lehrer keine Bewegung gibt. Während bei uns nur die Professorinnen und Professoren an andere Universitäten wechseln, sammeln in Skandinavien auch die akademischen Lehrerinnen und Lehrer Erfahrungen an anderen Universitäten. Ihre Karriere kann im Laufe der Zeit bis zur Professur führen. In Norwegen besteht schon seit einer Weile die Möglichkeit, im Rahmen des Tenure-Track-Verfahrens zu einer Professur aufzusteigen, «was zu einer regelrechten Inflation von Professuren geführt hat», wie Jürg Glauser anfügt. Angelika Linke betont, dass es sich dabei jedoch ganz klar um

ein Zweiklassensystem handle: «Ein ernannter Professor ist natürlich längst nicht dasselbe wie ein berufener Professor. Er kriegt nur den Titel, weder mehr Lohn noch eine andere Aufgabe.»

Ein weiterer Unterschied zur Schweiz bestehe darin, dass man in Skandinavien keine Habilitation kenne. Sobald man seine Dissertation geschrieben habe, müsse man sich sogenannte zusätzliche Verdienste erarbeiten: durch Unterrichten, Forschungsprojekte, Publikationen oder Doktorandenbetreuung. «Und dann, nach fünf, zehn, fünfzehn Jahren kann man sagen: Jetzt habe ich so und so viele Doktoranden betreut, ich habe so und so viele Aufsätze geschrieben und noch ein zweites Buch vorgelegt, und jetzt habe ich noch ein Forschungsprojekt bewilligt bekommen – jetzt bewerbe ich mich um eine Professur», sagt Angelika Linke. «Man kann in Schweden also ohne weiteres mit sechzig noch Professorin oder Professor werden.»

#### DAS AGEING UND DIE GEFAHR DER ÜBERALTERUNG

Jürg Glauser unterstreicht die Tatsache, dass es in Skandinavien das Ageing nicht gibt, «die bei uns sehr bewusste Diskriminierung von Leuten ab ca. 48 Jahren, die gerade bei den Frauen einen sehr weitreichenden Effekt hat». In Skandinavien seien zumindest in der Gruppe der akademischen Lehrerinnen und Lehrer die Frauen sehr gut vertreten, meint Angelika Linke. «Da gibt es auch die gestandene sechzigjährige akademische Lehrerin, die einen akademischen Hintergrund hat und eventuell auch in der Forschung mitarbeitet, die einfach keine Professorin ist, die aber vorne steht und weiss, was sie sagt, und gegen die man nicht so schnell ankommt. Da trifft man als Student auf Frauentypen, die bei uns fehlen.»

Jürg Glauser fragt sich allerdings, ob nicht die Gefahr besteht, dass das skandinavische System zu einer Überalterung führt, da man schon im Alter von dreissig Jahren eine feste Stelle bekommen und bis zur Pensionierung bleiben kann, während bei uns die vielen jungen Assis-

Jürg Glauser, geb. 1951, verheiratet, hat an den Universitäten Zürich, Uppsala, Oslo und Kopenhagen Skandinavistik und Germanistik studiert. Die Promotion erfolgte 1981, die Habilitation 1991; in diesen Jahren war er an der Universität Zürich zuerst als Assistent (100%) und dann als Oberassistent (100%) angestellt. Anschliessend zog er nach Tübingen (Deutschland) und war dort von 1991 bis 1994 Professor für Nordische Philologie (100%). Seit 1994 ist Jürg Glauser zu je 50% ordentlicher Professor für Nordische Philologie an den Universitäten Zürich und Basel (Koordinationslehrstuhl).



tierenden nebst ihrer Forschung einen grossen Teil der Lehre abdecken. Dagegen wendet Angelika Linke ein, dass in Schweden die Doktoranden auch unterrichteten, dass man auch dort in der Lehre auf sie angewiesen sei. «An der Doktorandenschule, an der ich bin, haben sie vier Jahre eine garantierte Anstellung, sie werden also bezahlt, um ihre Dissertation zu machen. Sie können fünf Jahre bleiben, wenn sie zu zwanzig Prozent arbeiten, was man ihnen nahelegt und was auch die meisten tun. Dadurch wird auch in Schweden der Typus Grundkurs von relativ jungen Leuten unterrichtet. Zudem ist es für die Doktoranden wichtig, sich über Erfahrung in der Lehre ausweisen zu können. Der Besuch von hochschuldidaktischen Kursen wird ihnen als Teil der Lehre angerechnet.»

#### **FORSCHUNG - LEHRE - FORSCHUNGSANBINDUNG**

In Skandinavien sei die Unterscheidung zwischen dem Typus Lehrer und dem Typus Forscher viel ausgeprägter als in der Schweiz, betont Angelika Linke. Reine Forscherinnen und Forscher seien entweder Doktorierende oder solche, die nach der Dissertation noch ein Forschungsprojekt bekommen, und andererseits Professorinnen und Professoren, deren Hauptanstellung der Forschung gilt. «Leute, die eine Anstellung als Forscher bekommen, dürfen dann auch wirklich im Wesentlichen forschen, haben vielleicht zwei oder vier Stündchen Lehre, machen nichts in der Verwaltung – eine wunderbare Existenz!» Überhaupt sei für die einzelnen Arbeitsbereiche in Prozenten genau definiert, wie viel Lehre, Forschung, sogenannte Kompetenzentwicklung und Verwaltung sie beinhalten. Angelika Linke fügt an, dass diese Rechnerei gerade in Bezug auf die Forschungsanbindung von Bedeutung sei. Was für die Forschungsuniversität Zürich gelte, werde auch in Schweden immer wieder thematisiert: «Man muss unbedingt vermeiden, dass die akademische Lehre nicht mehr an die Forschung geknüpft ist.» In Schweden sei die Forschungsanbindung zum Teil nicht garantiert, weil die Universitäten unter Geldnot litten. Theoretisch beinhalte jede Dozenten- oder Lektoratsstelle 20–40 % Forschung, um ebendiese Forschungsanbindung zu garantieren. Man könne jederzeit ein Forschungsprojekt eingeben und dann durch die Forschungsunterstützung von der eigenen Arbeit freigekauft werden und während dreier Jahre plötzlich zu 60 % in der Forschung und nur zu 40 % in der Lehre tätig sein. Wenn nun wegen Sparmassnahmen die Leute unter Druck gerieten, mehr unterrichteten und weniger forschten und die Forschung dadurch mehr und mehr von der Lehre abgekoppelt werde, «dann liegt dies nicht am System», wie Angelika Linke erklärt.

Auch Jürg Glauser ist von der genauen Festlegung der einzelnen Arbeitsbereiche fasziniert. Egal ob Professur oder Assistenz, man wisse immer genau, wie viele Stunden man in welchem Bereich zu arbeiten habe. «Bei uns sind nur die Unterrichtsstunden bestimmt, bezahlt oder nicht, ob als Deputat oder Zusatzstunden, das ist eigentlich egal. Alles andere ist nicht festgelegt. Dies führt beim Mittelbau und zwischen den einzelnen Lehrstühlen häufig zu Auseinandersetzungen und Ungleichbehandlungen: Wer kann wie viel forschen, wer muss noch etwas für das Seminar machen und so weiter.» In Skandinavien, wo viel formalistischer und ökonomischer gedacht werde und genau festgelegt sei, wie viele Leute von einem Professor,

einer Professorin oder von einer anderen Lehrperson betreut werden können, sei dies viel besser geregelt: «Da kann man sagen, ich habe jetzt so und so viele Lizentiatsarbeiten und kann keine mehr annehmen, bis diese abgeschlossen sind.»

#### FÜNFZIG STUNDEN BETREUUNG

Die Ausbildung der Doktorierenden läuft in Skandinavien nicht einfach so nebenher, wie dies in der Schweiz mit dem «Doktorvater»-System noch die Regel ist, sondern sie gilt als Lehre und wird entsprechend gewichtet. In Schweden haben die Doktorierenden Anrecht auf jährlich vierzig Stunden Betreuung beim Hauptbetreuer und je zehn Stunden bei ein oder zwei Nebenbetreuern. «Das heisst, dass man wöchentlich ein bis zwei Stunden bei seinen Professoren sitzt», so Angelika Linke. Jürg Glauser fügt hinzu, dass dieses Anrecht auf Betreuung die Studierenden und Doktorierenden auch verpflichtet, in die Sprechstunde zu gehen, «das ist dann nicht so unterschiedlich von Lehrstuhl zu Lehrstuhl, wie es hier ist.» Jürg Glauser hat jedoch bei seinen Versuchen, das skandinavische Modell hierzulande zur Diskussion zu stellen, kein Gehör gefunden: «In der Schweiz kann man sich nicht vorstellen, ein hehres Gut wie die Betreuung einer Dissertation oder Lizentiatsarbeit umzurechnen und in ökonomischen Begriffen auszudrücken. Statt der ständigen Überforderung, die wir hier in allen Bereichen haben, in erster Linie natürlich bei den wenigen fest angestellten Professoren und Professorinnen, aber zunehmend auch bei anderen Mitarbeitern, sollte man sich solche Proportionen schon mal überlegen.»

#### SKANDINAVISCHES LEBENSQUALITÄT

Den skandinavischen Akademikern und Akademikerinnen geht es in mancher Hinsicht sehr gut. Sie können, je nach Neigung, mehr forschen oder mehr lehren und haben an den Universitäten befriedigende Alternativen zur Professorenkarriere in Aussicht. «Akademischer Lehrer sein macht Spass! Die wollen das!», begeistert sich Angelika Linke. Die Skandinavier hätten kürzere Arbeitszeiten und die starke Vorstellung, dass man das Privatleben pflegen müsse, weil man sonst verkomme. «Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt, nicht am Abend, und man geht um 16, spätestens 18 Uhr nach Hause», sagt Jürg Glauser und meint, dass dies mit der Familiarisierung der skandinavischen Gesellschaft zu tun habe, bei der die Familie als höchstes Gut im Zentrum stehe. Das führe dazu, dass man nicht ständig an der Uni sitzen könne, sondern am Abend die Kinder im Hort abhole und am Wochenende nicht arbeite. Auch der Schweizer Werner Koller, seit vielen Jahren Professor an einer norwegischen Universität, schildert die Situation als geradezu idyllisch: «Wenig Unterricht (ca. vier Stunden), sehr viel Freiheit, viele Reisemittel, viel administrative Hilfe, wenig Sitzungen und keine, die länger als bis 16 Uhr dauert. Allerdings gibt es keine Assistenzen, sondern nur PhD-Anstellungen mit Stipendien für jene Studierenden, die nach dem Abschluss weitermachen wollen.»



**SCHWEDEN**

Die 16 Universitäten und 43 Hochschulen Schwedens verzeichnen rund 320 000 Studierende und beschäftigen knapp 64 000 Angestellte. Mit 23 400 Vollzeitstellen sind 45 % aller Angestellten innerhalb von Forschung und Lehre tätig. Die grösste Gruppe machen dabei mit 80 % die akademischen Lehrerinnen und Lehrer aus. Die meisten der akademischen Lehrpersonen haben eine feste und unbegrenzte Anstellung als Lektor (27 % aller Lehrpersonen, davon 37 % Frauen) oder Adjunkt (26 % aller Lehrpersonen, davon 54 % Frauen). Neben einer hochschulpädagogischen Ausbildung müssen Adjunkte einen Studienabschluss und Lektoren eine Dissertation vorweisen können. Professorinnen und Professoren machen bloss ca. 6 % des wissenschaftlichen Personals aus. Das Lohngefälle ist in Schweden viel weniger ausgeprägt – ein Professor oder eine Professorin verdienen nur etwa doppelt so viel wie ein Doktorand oder eine Doktorandin. Die Anzahl der Frauen, die an Universitäten und Hochschulen unterrichten oder forschen, ist in den letzten Jahren bedeutend stärker gestiegen als diejenige der Männer. Betrachtet man das gesamte Hochschulpersonal, so sind die Geschlechter mit 51 % Frauen und 49 % Männern recht ausgeglichen vertreten. Grosse Unterschiede bestehen jedoch noch immer, was die höheren Positionen betrifft: Während auf der Doktorandenstufe die Geschlechter noch ungefähr gleich verteilt sind, sind die Frauen im akademischen Lehrkörper bloss noch mit 37 % vertreten, und Professorinnen sind in allen Wissenschaftsgebieten mit 17 % noch immer stark in der Minorität, obwohl sich ihr Anteil in den letzten zehn Jahren verdoppelt hat.

Quelle: Sveriges officiella statistik. Statistiska meddelanden: Universitet och högskolor. Personal vid universitet och högskolor 2006.

Das soziale Leben am Institut habe einen ganz anderen Stellenwert als hier, erzählt Angelika Linke: «Die Leute sind stärker als bei uns in die Idee von Seminar einbezogen, sie sind mehr dabei. In Skandinavien gehören z.B. viel mehr soziale Anlässe als bei uns zum Seminarleben, Frühlings-, Sommer-, Herbst- und Winterfeste. Am Mittwochnachmittag wird gemeinsam Kaffee getrunken, da werden Listen mit Pärchen erstellt – z.B. die Professorin mit dem Postverantwortlichen –, die für Kaffee und Kuchen verantwortlich sind.»

**WIR MÜSSEN EINE SCHWEIZERISCHE LÖSUNG FINDEN**

Als ein grosses Problem sieht Jürg Glauser das starke Anwachsen des Lehrbedarfs durch die Einführung der BA-Studiengänge: «Ich weiss nicht, wie wir das ohne Veränderungen schaffen können. Wir reden schon lange davon, dass man einen neuen Typ Lehrperson finden muss. Man darf dabei jedoch Forschung und Lehre nicht trennen, nicht Lehrstellen schaffen, wie das zurzeit in Deutschland mit den sogenannten «Lehrkräften für besondere

Aufgaben» gemacht wird, das führt zu einer zweitklassigen Lehre und wäre katastrophal. Sollte das bei uns auch so gelöst werden, würde ich mich vehement dagegen einsetzen, das wäre nie vergleichbar mit dem System, wie man es in Skandinavien kennt.» Auf die Frage, was wir in der Schweiz vom skandinavischen System übernehmen könnten, meint Angelika Linke: «Man muss eine schweizerische Lösung finden. Man kann nicht einfach schauen, wie die das in Cambridge oder Lund machen, und dann machen wir das auch. Aber man kann die Modelle als Anregung nehmen und schauen, wie wir solche festen akademischen Lehrstellen als Alternative zur Professur schaffen könnten, wie wir hier diese Kontinuität erreichen könnten, wie sie in Skandinavien vorhanden ist.» Um eine Lösung zu finden, müsse man davon abkommen, die Professorenuniversität als das einzig mögliche Modell zu sehen. «Die akademische Lehre ist nicht in Professorenhand! Es wird sehr viel von den Assistierenden geleistet.»

#### KONTINUITÄT, FLEXIBILITÄT UND RESSOURCENVERSCHWENDUNG

Von Kontinuität ist im Gespräch immer wieder die Rede. «Kontinuität in der Lehre ist notwendig für die Planung der einzelnen Seminare», meint Jürg Glauser. Das häufige Fehlen einer Aussicht auf eine kontinuierliche Anstellung an der Uni bezeichnet er als einen wichtigen Grund dafür, dass viele nach dem Studium nicht weitermachen: «Das grosse Risiko nach der Dissertation hält wohl viele davon ab, eine akademische Karriere anzustreben, und dies scheint mehr Frauen als Männer zu betreffen.» Angelika Linke verweist auf die Flexibilität, die eine akademische Karriere in Skandinavien bietet. Sie sieht die akademischen Lehrerinnen und Lehrer als «breite Ressource wie unser Professorat, mit dem Unterschied, dass sie eben keine Professur anstreben müssen, wenn sie finden, sie hätten jetzt lieber zwei Kinder und wollten das Ferienhaus ausbauen». Dass man auch nach einer solchen Phase nochmals in die Forschung einsteigen und mit 50 oder 55 eine Professur erhalten kann, zeige, wie flexibel universitäre Karrieren in Skandinavien verlaufen können, «während hier zuerst dieses Nadelöhr Habilitation kommt und dann diese merkwürdige Zeit, in der man gar nichts hat und nicht weiss, wie weiter, und dann im besten Fall endlich eine Professur bekommt». Auch Jürg Glauser betont, dass diese Flexibilität bei uns fehlt. «Es ist immer ein Entweder-oder. Entweder habilitiert man und kann eigentlich nur eine Professur anstreben. Oder man geht gleich ganz weg von der Uni.» Dies bezeichnet er als absurde Verschwendung von Ressourcen: «Da bildet man immer wieder Leute aus, die im Zusammenhang mit der Lizentiatsarbeit ein Thema spannend finden und sehen, dass das jetzt eigentlich eine ganz sinnvolle Ausbildung war, und dann möchten sie nicht doktorieren und gehen von der Uni ab. Oder sie doktorieren im Rahmen einer Assistenz oder eines Projekts, und dann ist das fertig und es gibt bei ganz vielen keine Anschlussmöglichkeiten. Das kann doch nicht sinnvoll sein!» In diesem Zusammenhang ist auch das Unterrichten der Assistierenden ein Thema. Angelika Linke: «Das sind alles Leute, die unterrichten und nachher wieder verschwinden. Die einen machen eine hochschuldidaktische Ausbildung, weil sie denken, das nützt ihnen etwas, auch wenn sie nachher von der Uni weggehen, aber viele machen das genau aus diesem Grund nicht. Bis die Assistierenden den Laden im Griff haben, müssen sie meist schon wieder gehen. Das ist so ein Mangel an Kontinuität!»

**PARADIES SKANDINAVIEN?**

Sind die Verhältnisse an skandinavischen Universitäten also in jeglicher Hinsicht attraktiver als diejenigen an den schweizerischen Hochschulen? «Wenn ich 35 wäre und wirklich die Wahl hätte und auch aus persönlichen Gründen nicht hier gebunden wäre, dann würde ich Schweden absolut vorziehen. Es ist ein wunderbares Leben dort oben. Für die Skandinavistik bringen wir ja keine Professoren, die wirklich gut sind, aus Skandinavien hierher.» Jürg Glauser relativiert, dass «für die Einzelperson Skandinavien wohl interessanter und attraktiver ist, ansonsten kommt es im Vergleich mit der Schweiz sehr aufs Fach an. Die finanziellen Ressourcen der Universität Zürich bieten sehr viele Möglichkeiten zur Entwicklung eines Fachs, und man muss natürlich auch sehen, dass der Professorenlohn hier viel höher ist.» An dieser Stelle sei vermerkt, dass dafür in Skandinavien der Unterschied zwischen Doktoranden- und Professorenlohn wesentlich geringer ist. Wenn er an seinem Institut etwas ändern könnte, dann wäre dies zum einen die Verbesserung der Anstellungsverhältnisse für die Sprachlehrerinnen, die «meistens schon sehr lange da sind und neben dem Unterricht viele wichtige Aufgaben übernehmen, bis jetzt jedoch nur über Lehraufträge angestellt werden können». Ein weiteres Anliegen wäre ihm die Einrichtung von Teilzeitstellen über die Stufe Assistenz hinaus. Im Augenblick etwas, was auf grosse Skepsis stosse: «Was es da für Vorbehalte

**NORWEGEN**

Norwegen hat 4,6 Millionen Einwohner. Rund 220 000 von ihnen studieren an den sieben Universitäten und 57 Fachhochschulen Norwegens; alle haben ein Anrecht auf Studiendarlehen. Die weiblichen Studierenden sind mit 60 % in der Mehrzahl, während sie auf Doktorandenstufe eine Minderheit darstellen: Von den 905 Personen, die 2006 ihr Doktorat abgeschlossen haben, sind 60 % Männer. Diese Tendenz nimmt mit fortschreitender Universitätskarriere zu, auf Professorenstufe sind die Frauen mit 16 % am schwächsten vertreten.

Sieht man von den Fachhochschulen ab, zeigt die Statistik, dass an den sieben Universitäten zurzeit rund 80 000 Personen (53 % Frauen) studieren. Sie werden von etwa 9000 Lehrenden betreut, davon 36 % Frauen. Der Lehrkörper setzt sich aus Professoren (24 %), weiteren «akademischen Lehrern» wie *amanuensis*, *forsker*, *dosent* und *lektor* (36 %) und Doktoranden/Postdoktoranden (40 %) zusammen. Die Lehrenden sind im Durchschnitt 45 Jahre alt, und etwa die Hälfte von ihnen ist fest angestellt. Ihre Löhne bewegen sich durchschnittlich zwischen sFr. 65 000.– (Doktoranden) und sFr. 120 000.– (Professoren).

Die Anzahl Professoren und Professorinnen hat in den letzten Jahren stark zugenommen, seit 1993 eine Regelung eingeführt wurde, wonach Professoren und Professorinnen aufgrund von entsprechenden Qualifikationen zur Professur befördert werden können und nicht auf eine Berufung an eine Universität mit vakanter Professur warten müssen.

Quelle: Statistisk sentralbyrå, Forskerforbundet, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.

und wirklich auch Widerwillen gibt, das ist ganz eigenartig.» Für Jürg Glauser hängt dies mit der gesellschaftlichen Wertung von Arbeit zusammen und dem Fehlen der Einsicht, dass es «nicht ehrenrührig ist, wenn man auch als fünfzigjähriger Mann nicht voll angestellt ist im Beruf, sondern nur zu 75 oder 80 %».

---

**... MIT VORBEHALT!**

Das Gesamtbild der skandinavischen Universitäten zeigt Studierende, die finanziell und betreuungsmässig bessergestellt sind als Studierende in der Schweiz, Lehrende, die mit sicheren Stellen rechnen können, und Professoren, die nicht überarbeitet sind. Allerdings müssen die Studierenden früher oder später ihr Darlehen zurückzahlen, die Lehrenden tragen zur Überalterung der Universitäten bei, und die Professoren verdienen wenig. Sieht man genauer hin, entdeckt man ein komplexes Bild mit vielen Massnahmen, die zu einer effizienten Lehre und optimalen Forschungsbedingungen beitragen und die es sicher wert sind, im Hinblick auf die Schweizer Situation geprüft zu werden.



## VEREINBARKEIT VON AKADEMISCHER KARRIERE UND FAMILIE AN DER UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

EIN ERFAHRUNGSBERICHT

CHRISTINE ROTHMAYR ALLISON

Seit Juli 2005 arbeite ich an der Université de Montréal in Kanada (Provinz Québec) als Assistenzprofessorin im Departement für Politikwissenschaft. Ich bin somit Teil der rund dreissig Prozent Professorinnen an kanadischen Universitäten. Wie auch in der Schweiz nimmt die Vertretung von Frauen über die Ausbildungs- und Karrierestufen an kanadischen Universitäten stetig ab. Während Frauen auf Bachelor- und Masterstufe noch die Mehrheit stellen und im Jahr 2005 etwas mehr als vierzig Prozent der Assistenzprofessuren besetzen, sinkt ihr Anteil bis zur obersten Stufe des *full professor* auf unter zwanzig Prozent.<sup>1</sup> Die erfreuliche Nachricht ist jedoch, dass sich dieses Bild dank des generell verbreiteten Tenure-Track-Karrieresystems über die kommenden Jahre ändern dürfte. Assistenzprofessorinnen an kanadischen Universitäten erreichen nämlich in gleichem Masse *tenure* wie ihre männlichen Kollegen.<sup>2</sup> Dieser Umstand bedeutet jedoch nicht, dass das Tenure-Track-System per se für Chancengleichheit sowie für Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu sorgen vermag. Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Karriere hängen von den universitären und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab.

### MUTTERSCHAFT UND KARRIEREVERLAUF AN DER UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Die akademische Karriere an der Université de Montréal ist nach dem nord-amerikanischen Tenure-Track-System aufgebaut. Nach dem Doktorat und oft einem oder mehreren Jahren als Postdoc wird man auf der Stufe Assistenzprofessur engagiert (*professeure adjointe*). Werden keine Postdoc-Jahre angerechnet, erhält die Assistenzprofessorin bzw. der Assistenzprofessor zweimal einen Dreijahresvertrag. Nach zwei Jahren Assistenzprofessur ist die Erneuerung zu beantragen, frühestens nach vier, spätestens aber nach fünf Jahren steht der Antrag auf Beförderung zur *professeure agrégée* (associate professor) und somit zum Erhalt der *tenure* an. Nach weiteren sechs Jahren kann der Antrag auf Beförderung zur *professeure titulaire* (full professor) gestellt werden.

Je nach Lebenslauf wird man zwischen Ende zwanzig und Ende dreissig auf eine Assistenzprofessur berufen. Dies bedeutet, dass die Phase der Assistenzprofessur oft mit der Gründung oder der Erweiterung der Familie einhergeht oder dass die Kinder bei Antritt der Professur noch sehr klein sind. Laut Umfrage haben fast sechzig Prozent der Assistenzprofessorinnen

<sup>1</sup> Canadian Federation for the Humanities and Social Sciences: Postsecondary Pyramid, Equity Audit 2007, <http://www.fedcan.ca/equityaudit>; Canadian Federation for the Humanities and Social Sciences: Feminist & Equity Audits 2006, compiled by Wendy Robbins and Michèle Ollivier, PAR-L, with assistance from CAUT and CFHSS, <http://www.fedcan.ca/english/issues/whatsnew>.

<sup>2</sup> Ornstein, Michael; Stewart, Penni; Drakich, Janice 2007: Promotion at Canadian Universities: The Intersection of Gender, Discipline, and Institution. In: Canadian Journal of Higher Education 37 (3): forthcoming (November). Stewart, Penni; Ornstein, Michael; Drakich, Janice: Gender and Promotion at Canadian Universities, unpublished manuscript.

und -professoren Kinder unter sechs Jahren.<sup>3</sup> Im Falle einer Mutterschaft während der Assistenzphase hat die Professorin das Recht, einen Antrag auf Verlängerung ihrer Assistenzzeit um ein Jahr zu stellen. Sie kann sich im Falle einer Mutterschaft somit ein Jahr mehr Zeit nehmen, um die Permanenz zu beantragen. Es lässt sich darüber debattieren, ob ein Jahr Verlängerung angemessen ist. Der Umstand jedoch, dass bei weitem nicht alle Frauen von diesem Zusatzjahr Gebrauch machen, deutet darauf hin, dass die Verlängerung um ein Jahr eine angemessene Pufferzone bietet.

Die Anerkennung des Umstandes, dass Mutterschaft einen Einfluss auf den Karriereverlauf hat, zeigt sich auch bei der Finanzierung von Forschungsprojekten durch Drittorgane wie den *Conseil de recherches en sciences humaines du Canada* (CRSH) oder den *Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture* (FQRSC), Organe, die mit dem Schweizerischen Nationalfonds vergleichbar sind. Auf den Antragsformularen gibt es eine besondere Rubrik, in der Karriereunterbrüche oder -verzögerungen wegen Familienaufgaben, einschliesslich der Betreuung kranker oder betagter Familienangehöriger, vermerkt werden können. Externe Evaluatorinnen nehmen auf solche Angaben auch effektiv Bezug, wie ich aus persönlicher Erfahrung weiss.

Während die Anerkennung von Familienaufgaben einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere leistet, ist die konkrete Umsetzung des Tenure-Track-Systems an der Université de Montréal wie auch an anderen kanadischen Universitäten meiner Ansicht nach ein zentraler Aspekt der Chancengleichheit. Was eine Assistenzprofessorin oder ein -professor für das Erlangen der Permanenz zu leisten hat, ist relativ klar definiert. In mehrtägigen Einführungskursen für neue Assistenzprofessoren und -professorinnen wird das Beförderungssystem detailliert erklärt. Auch die Gewerkschaft<sup>4</sup> organisiert regelmässige Informationsveranstaltungen zu diesen Belangen, ist der Karriereverlauf an der Université de Montréal doch per Gesamtarbeitsvertrag geregelt. Nicht nur in meinem Departement, sondern auch an anderen Universitäten gibt es interne Mechanismen – wie etwa aus erfahrenen Kolleginnen und Kollegen zusammengesetzte Komitees auf Departementebene oder die oben erwähnten Einführungskurse für neue Professorinnen und Professoren – zur Beratung junger Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf ihre Strategien und ihre Leistungen im Hinblick auf das Erlangen der Permanenz. Fast alle Assistenzprofessorinnen und -professoren an kanadischen Universitäten erreichen denn auch die Permanenz, und die Promotionsrate ist bei beiden Geschlechtern vergleichbar.<sup>5</sup> In diesem Sinne ist das Tenure-Track-System an den kanadischen Universitäten der Chancengleichheit sicherlich förderlich.

<sup>3</sup> Duran, Claire; Versaille, Christine 2007: Enquête SGPUM 2006 sur la carrière et les conditions de travail des professeur – Reconciliation famille travail. Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal, Montréal. Es handelt sich hier um Umfrageergebnisse und nicht um offizielle Statistiken.

<sup>4</sup> Ganz im Gegensatz zu den an Schweizer Universitäten verbreiteten Vereinigungen (z.B. PD-Vereinigung) handelt es sich hierbei um eine Gewerkschaft im wörtlichen Sinne. Im Herbst 2005 streikte die Professorenschaft sogar, was jedoch auch für die Université de Montréal eine Ausnahmesituation darstellt. Der Mitgliederbeitrag ist obligatorisch für die gesamte Professorenschaft und wird automatisch vom Gehalt abgezogen. Die Mitgliedschaft ist nicht obligatorisch, aber der weitaus grösste Teil der Professorenschaft ist Mitglied.

<sup>5</sup> Ornstein, Michael; Stewart, Penni; Drakich, Janice 2007: Promotion at Canadian Universities.

**VERBLEIBENDE UNTERSCHIEDE IM KARRIEREVERLAUF**

Im Gegensatz zur Erlangung der *tenure* bestehen bei der Beförderung zum *full professor* (professeur titulaire) deutlich geschlechterspezifische Unterschiede: «Parity continues to elude academic women. Even taking into account differences in year of appointment, discipline, and institution, women associate professors are clearly less likely than male associates to be promoted to full professor and, where they are promoted, are promoted more slowly.»<sup>6</sup>

Auch in Bezug auf die Saläre bestehen Differenzen zwischen Männern und Frauen. Das durchschnittliche Jahreseinkommen von Assistenzprofessorinnen in den Sozialwissenschaften an kanadischen Universitäten ist rund kan. \$ 7000.– niedriger als dasjenige ihrer männlichen Kollegen (2005–2006), und dieser Unterschied zieht sich durch alle Rangstufen.<sup>7</sup> Für die Université de Montréal zeigen jüngste Studien, dass neu angestellte Assistenzprofessoren zu einem weitaus grösseren Anteil eine Marktprämie erhalten als Assistenzprofessorinnen.<sup>8</sup> Dies ist eine Prämie, die zusätzlich zum Standardgehalt ausgerichtet wird, um die Löhne der Université de Montréal wettbewerbstauglich zu gestalten. Hinzu kommt im Weiteren, dass die Höhe der Prämie unterschiedlich ausfällt.<sup>9</sup> Die Annahme, dass sich die Karriere an kanadischen Universitäten durch umfassende Gleichstellung auszeichnet, wäre somit ein Trugschluss.

**ELTERNURLAUB**

Die Université de Montréal richtet während zwanzig Wochen Mutterschaftsurlaub den vollen Lohn aus. Eine Mutter bzw. ein Vater hat zudem das Recht, bis zu zwei Jahre unbezahlten Elternurlaub zu nehmen. Während eines Teils dieses unbezahlten Urlaubs<sup>10</sup> können Mütter bzw. Väter von den Vorteilen des Elternurlaubs der Provinz Québec profitieren. Vor zwei Jahren hat Québec einen vergleichsweise grosszügigen Elternurlaub eingeführt. Bis zu einem Jahr können Mutter und Vater Urlaub nehmen und erhalten, je nach gewählter Dauer, zwischen 50 und 75 Prozent des regulären Lohnes. Das Maximum des versicherten Lohnes liegt gegenwärtig bei kan. \$ 57 000.–. Für eine Assistenzprofessorin oder einen Assistenzprofessor bedeutet dies im Durchschnitt eine Lohneinbusse von etwa der Hälfte bis zu zwei Dritteln. Der Vorteil des Elternurlaubs in Québec ist jedoch, dass ein grosser Teil des Urlaubs zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden kann. Einige Wochen sind sogar exklusiv für den Vater reserviert (drei bzw. fünf, je nach gewähltem Plan).

<sup>6</sup> Drakich, Janice; Stewart, Penni 2007: Forty years later; how are University women doing? In: Academic Matters, February 2007, S. 6–9, hier S. 8.

<sup>7</sup> CAUT Almenac of Post-secondary Education 2007 / Almanach de l'Enseignement Postsecondaire de l'ACPPU 2007, [http://www.aucc.ca/can\\_uni/our\\_universities/index\\_e.html](http://www.aucc.ca/can_uni/our_universities/index_e.html); vgl. Tabellen 2.5 und 2.6.

<sup>8</sup> 49 % bei den Männern und nur 38 % bei den Frauen, laut unveröffentlichter Powerpoint-Präsentation von Claire Duran, Université de Montréal, SGPUM.

<sup>9</sup> 2006 betrug die Marktprämie für Männer 9537 kan. Dollar und für Frauen 6847 kan. Dollar.

<sup>10</sup> Zwischen 43 und maximal 55 Wochen, je nach gewähltem «régime» (de base ou particulier).



**KINDERBETREUUNG**

Eigentlich sollte Québecs universelles Krippensystem – ein solches existiert in keiner anderen kanadischen Provinz – auch für die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit nach dem Elternurlaub sorgen. Vor nicht allzu langer Zeit wurde ein universelles Kinderbetreuungssystem eingeführt, das pro Tag 7 kan. Dollar kostet. Ein privater Krippenplatz kostet rund 28 kan. Dollar pro Tag. Beides schliesst in der Regel eine Betreuung von 7 bis 18 Uhr inklusive einer Haupt- und zweier Zwischenmahlzeiten ein. Das Problem liegt jedoch bei der Zahl der zur Verfügung stehenden Plätze, insbesondere für Säuglinge und Kleinkinder bis 18 Monate. Alle meine Kolleginnen und Kollegen haben einen Platz in einem CPE oder einer subventionierten privaten Krippe gefunden, die Suche kann jedoch rasch einmal bis zu zwei Jahre in Anspruch nehmen. Bis dahin behelfen sich junge Eltern mit der Betreuung im *milieu familial* (eine Art Tagesmutter) oder finden einen Platz in einer nichtsubventionierten Krippe.

Der Universität ist eine Krippe angegliedert, die Teil dieses universellen Systems ist. Deren Kapazität ist im Verhältnis zur Professorenzahl jedoch sehr beschränkt. Ein Platz in der Uni-Krippe ist nicht Teil der Verhandlungen bei der Anstellung. Die Universität bietet auch keine allgemeine Unterstützung bei der Suche nach einem Platz an, ausgenommen bei der Rekrutierung von Professorinnen und Professoren aus dem Ausland. Wie die jüngste Umfrage der Gewerkschaft zeigt, sind drei Viertel der Befragten wenig bis gar nicht zufrieden mit der Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz. Ein gleich hoher Anteil ist jedoch mit der Qualität und der Flexibilität der gefundenen Betreuung eher bis sehr zufrieden.

Die Suche nach einem Krippenplatz ist somit nicht leicht, und häufig müssen Eltern mit einer Übergangslösung vorliebnehmen, bis sie einen Platz in einer günstig gelegenen subventionierten Krippe gefunden haben.

Kinder werden in Québec mit fünf Jahren eingeschult (ein Jahr Maternelle und dann Primarschule). In aller Regel bieten öffentliche Schulen die Möglichkeit, Kinder vor und nach den offiziellen Unterrichtszeiten stufengerecht zwischen ca. 8 und 18 Uhr betreuen zu lassen. Der Betreuungsservice ist allerdings kostenpflichtig.

**FAMILIÄRER KONTEXT UND INDIVIDUELLE ARBEITSBELASTUNG**

Das persönliche Umfeld ist nach wie vor ein Schlüssel für die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere. Die klassische Rollenteilung, bei der die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert, ist, soweit aus den vorhandenen Daten ersichtlich, an der Université de Montréal nicht sehr verbreitet und dürfte weniger als zehn Prozent der Professorenschaft betreffen. Auf der Stufe Assistenzprofessur ist die Rate noch deutlich geringer. Die Koordination zweier Karrieren ist also die Regel und nicht die Ausnahme.

**UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

Die Université de Montréal ist eine Forschungsuniversität, die alle Lehrbereiche abdeckt, inklusive Medizin, Recht und Ingenieurwesen. Sie bietet Doktorate in fast allen Fachbereichen an. Sie zählt rund 55 000 Studierende, davon sind 59 % weiblich. Die Studiengebühren betragen für kanadische Studierende rund kan. \$ 2200.– pro Studienjahr. Für ausländische Studierende belaufen sich die Studiengebühren auf rund kan. \$ 12'000.–. Die Universität beschäftigt 5725 Personen im Lehrkörper. Davon haben 1515 eine Vollzeit-Tenure-Track-Professur inne. Etwas mehr als die Hälfte sind *professeurs titulaires* (full professors), etwa ein Drittel *professeurs agrégés* (associate professors), und rund 16 % sind *professeurs assistants* (assistant professors). Insgesamt ist rund ein Drittel der Vollzeit-Tenure-Track-Professuren von Frauen besetzt. Der Frauenanteil ist mit 45% am höchsten bei den Assistenzprofessuren. Auf der Stufe *professeurs agrégés* liegt der Frauenanteil bei rund 40 %, während lediglich ein Viertel der *professeurs titulaires* Frauen sind.

Der restliche Lehrkörper besteht in erster Linie aus Inhaberinnen und Inhabern von Teilzeit-Tenure-Track-Professuren (914 im Bereich Medizin) und Lehrbeauftragten (3074).

Individuelle Unterschiede in Bezug auf die Rahmenbedingungen, die für den Partner oder die Partnerin gelten – oder ob Mutter bzw. Vater alleinerziehend ist –, spielen auch in einem relativ familienfreundlichen Kontext eine grosse Rolle. Am Arbeitsplatz meines Partners beispielsweise gilt die 35-Stunden-Woche, die in der Provinz Québec recht verbreitet ist. Eine geringere Stundenbelastung des Partners erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zweifelsohne.

In Bezug auf die Arbeitsbelastung an der Universität liegen Informationen aus der Umfrage der Gewerkschaft vor (Selbstdeklaration). Die Assistenzprofessorinnen und -professoren geben an, im Durchschnitt rund 50 Stunden pro Woche zu arbeiten.<sup>11</sup> Dies ist eine beträchtliche Arbeitsbelastung, die sich mit dem Aufstieg auf der Karriereleiter nicht verringert. Die individuelle Arbeitsbelastung und insbesondere, wie viel für Lehre bzw. Forschung und Administration aufgewendet wird, variiert zumindest innerhalb unseres Departements beträchtlich. Namentlich die Zahl der zu betreuenden Studierenden auf Stufe *Maîtrise* (Master) und Doktorat variiert stark. So ist denn auch mehr als ein Drittel der Professorenschaft laut Umfrage der Meinung, dass die Belastung in den drei Kategorien Lehre, Betreuung und Verwaltung zwischen den Kolleginnen und Kollegen nicht gleich verteilt ist.

<sup>11</sup> Duran, Claire; Danvoye, M. 2007: *Carrière et conditions de travail des professeur-e-s de l'Université de Montréal 2006*. Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal, Montréal.

**BILANZ**

Drei Viertel der von der Gewerkschaft befragten Assistenzprofessorinnen und -professoren mit Familie bezeichnen die Vereinbarkeit von Familie und Karriere als oft bis bisweilen schwierig. Weniger als ein Viertel empfindet die Aufgabe als selten bis gar nie schwierig. Gleichzeitig werden die universitären Rahmenbedingungen allerdings nicht als schlecht eingeschätzt. Etwas mehr als sechzig Prozent sind mit dem Elternurlaub an der Université de Montréal zufrieden. Zwei Drittel sind mit der Unterstützung der Departementsleitung zufrieden und schätzen auch die Arrangements betreffend Unterrichts- und Sitzungszeiten als befriedigend ein.

Nach mehr als zwei Jahren an der Université de Montréal teile ich persönlich diese eher positive Einschätzung. Ich arbeite in einem Umfeld, in dem für mehr als die Hälfte meiner Kolleginnen und Kollegen bis ca. Mitte oder Ende vierzig Kinder unter zwölf Jahren Teil ihres Lebens sind. Entsprechend finden Sitzungen während der regulären Arbeitszeit statt, und es wird auf familiäre Verpflichtungen Rücksicht genommen. Ferner arbeite ich in einem Departement, in dem Publikationsleistung zwar sehr wichtig ist, die Tenure-Hürde aber realistisch gehalten wird.<sup>12</sup> Unter diesen Umständen und in einem universitären und gesellschaftlichen Umfeld<sup>13</sup>, das bezüglich Kinderbetreuung Unterstützung bietet, sind Karriere und Familie durchaus vereinbar. So gaben denn mehr als 50 % der befragten Assistenzprofessorinnen und 38 % der befragten Assistenzprofessoren an, sie hätten vor, in den nächsten drei Jahren Kinder zu bekommen.<sup>14</sup>

<sup>12</sup>Die Publikation der Dissertation als Buch und die Publikation von ungefähr zwei Artikeln pro Jahr in referierten Zeitschriften kann als Richtlinie dienen. Allerdings kann die Art der Publikationen je nach Spezialgebiet und persönlichem Lebenslauf variieren, und es gibt nicht einen einzigen Weg zur *tenure*. Neben den Publikationen definiert die Universität Lehre, Forschung, Mitarbeit in universitären Gremien und Ausstrahlung gegen aussen als Kriterien zur Beurteilung eines Beförderungsantrags.

<sup>13</sup>Die Kinderbetreuungssituation ist in anderen kanadischen Provinzen wesentlich kritischer zu beurteilen.

<sup>14</sup>Duran, Claire;Versaille, Christine 2007: Enquête SGPUM 2006.

## DAS POTENZIAL DER ORGANISATION NUTZEN GLEICHSTELLUNG ALS PERSONALENTWICKLUNG IN HARVARD

KATHRIN HÖNIG

Im Januar 2005 fragte sich der damalige Präsident von Harvard, Lawrence H. Summers, öffentlich, woran es wohl liege, dass Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in den Naturwissenschaften, der Technik und in der Mathematik, untervertreten seien. Er gab die Antwort darauf gleich selbst und behauptete, Frauen fehle es an der «inneren Befähigung», um in diesen Disziplinen Erfolg zu haben. Ausserdem würden sie «Familieninteressen» natürlicherweise vor den Karriereinstinkt stellen. Seither ist viel passiert. Lawrence Summers musste zurücktreten. Zwei Arbeitsgruppen wurden gebildet, die konkrete Vorschläge ausarbeiten sollten, wie der anhaltenden Untervertretung von Frauen in Wissenschaft und Forschung zu begegnen sei. Im September 2005 wurden das Büro und die Position einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit dem Titel einer Senior Vice Provost for Faculty Development and Diversity geschaffen. 2007 wurde nach der Interimspräsidentschaft von Derek Bok die Historikerin Drew Gilpin Faust als erste Frau an die Spitze der amerikanischen Eliteuniversität gewählt.

Es mag erstaunen, dass eine Institution wie Harvard erst kürzlich ein zentrales Gleichstellungsbüro eingerichtet hat. Formell abgesichert und eingeführt ist Gleichstellung in Harvard seit 1966, als der Artikel 7 des Civil Rights Act von 1964 implementiert wurde. Dieser verbietet berufliche Diskriminierung aufgrund von Rasse, Farbe, Religion, Geschlecht oder Herkunft. 1970 wurde die erste universitätsweite Chancengleichheitskommission (Equal Employment Opportunity Committee, EEOC) eingesetzt und ein *affirmative action plan* aufgestellt. Parallel dazu formierten sich seit den 1970er Jahren in den Fakultäten Gleichstellungskommissionen. Einzelne Fakultäten beriefen eigens eine Gleichstellungsbeauftragte, andere überliessen die Aufgabe der Verwaltung – oder sich selbst. Trotz der universitätsweiten Kommission und des *affirmative action plan*, der alle paar Jahre revidiert wurde, blieben die Fortschritte in Sachen Gleichstellung der Geschlechter und der Minderheiten bescheiden. Dies hält ein Bericht aus

dem Jahre 2005 lakonisch fest. Ausserdem, und dies spiegelt die spezifische Struktur von Harvard, ist die Lage in Bezug auf die einzelnen Fakultäten disparat.



Drew Gilpin Faust, erste Präsidentin von Harvard, bei der Rede, die sie nach ihrer Wahl zur Präsidentin am 1. Juli 2007 hielt.

© Harvard News Office

Harvard ist seit seiner Gründung im Jahre 1636 ein sich ständig veränderndes, stetig wachsendes Gebilde. Ursprünglich aus nur einem College bestehend, in welchem junge Männer auf den Pfarrberuf vorbereitet wurden, kamen im Laufe der über 300-jährigen Geschichte der Institution zahlreiche weitere Colleges, Fakultäten und Fächer hinzu. Die medizinische



© Harvard News Office

Evelynn M. Hammonds, 54, studierte Physik und Elektrotechnik in Atlanta und schloss ihr Studium am Massachusetts Institute of Technology (MIT) in Physik ab. An der Harvard University promovierte sie in Wissenschaftsgeschichte. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören die Geschichte der Medizin, der Biomedizin und des öffentlichen Gesundheitswesens, die Wissenschaftsforschung unter besonderer Berücksichtigung von Fragen nach Rasse bzw. Rassismus und Geschlecht sowie angloamerikanische feministische Theorien. Bevor sie als Senior Vice Provost for Faculty Development and Diversity (zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Range einer Vizekanzlerin) berufen wurde, hatte sie den Lehrstuhl für Wissenschaftsgeschichte in Kombination mit afrikanischer und afroamerikanischer Geschichte in Harvard inne. Hammonds war Vorsitzende der Arbeitsgruppe «women faculty», deren Bericht schliesslich zur Schaffung der Position einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten führte. Die Frage, ob sie selbst schon einmal Diskriminierung erfahren

habe, beantwortet Hammonds knapp mit ja, das habe sie, und sie fügt hinzu, dass sie aber auch das Glück gehabt habe, sehr viel Unterstützung zu erfahren, sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Institution. Hammonds ist verheiratet und hat einen Sohn.

Fakultät wurde beispielsweise 1782 gegründet, die juristische 1817, die wirtschaftswissenschaftliche 1908. Zahnmedizin kann man in Harvard seit 1867 studieren. Einer der jüngeren Transformationsprozesse der Universität betrifft das Radcliffe College. Es wurde 1999 aufgelöst und als Radcliffe Institute for Advanced Study in Harvard integriert. Das Radcliffe College war 1879 auf private Initiative hin als sogenannter Harvard-Annex gegründet worden, nachdem Frauen sich erfolglos um die Zulassung in Harvard bemüht hatten. In der institutionell von der Universität getrennten höheren Bildungsanstalt für Mädchen und Frauen unterrichteten ausschliesslich Harvard-Professoren. Einen offiziellen Harvard-Abschluss erhielten die Absolventinnen des Radcliffe College ab 1963.

Aufgrund der gewachsenen Struktur von Harvard kann für die erstmalige Zulassung von Frauen zum Studium kein einheitliches Datum genannt werden. Der Prozess erstreckt sich über einen Zeitraum von rund fünfzig Jahren. Er beginnt 1910/11 mit der Harvard Extension School, als Nächstes werden Frauen 1921 zum Studium der Pädagogik zugelassen, 1959 öffnet als letzte Einheit von Harvard die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, die Harvard Business School, ihre Tore für Frauen. Bereits 1665 schliesst der erste Student indianischer Abstammung in Harvard ab. 1895 promoviert der erste Afroamerikaner.

Die dezentrale Struktur von Harvard hat dazu geführt, dass jede der dreizehn Fakultäten bzw. Einheiten ihre eigene Gleichstellungsstrategie sowie eine dazugehörige Praxis entwickelt hat. Der Vorteil dieser Organisationsform ist, dass sie fakultätsspezifischen Kulturen und Bedürfnissen angepasst ist. Der Nachteil liegt darin, so betont die zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Evelynn Hammonds, dass es bisher zwischen den einzelnen Einheiten keine Koordination und nur einen schwachen Informationsfluss gab. Ausserdem gab es keine Möglichkeit, verbindliche Ziele für die gesamte Universität festzulegen und Massnahmen zu empfehlen, die sich als *best practice* erwiesen haben. Durch die Gründung des Office for Faculty Development and Diversity und seine Ansiedlung im Amt des Präsidenten wird nun die Koordination der Gleichstellungsmassnahmen sichergestellt. Ausserdem, so Hammonds, erhalte das Thema Gleichstellung hohes Gewicht und bleibe universitätsweit sichtbar. Die Universität stelle für die Umsetzung Gelder zur Verfügung und werde die Fortschritte überprüfen. Harvard könne nur dann weiterhin eine der führenden Universitäten bleiben, meint Hammonds, wenn der Talentpool, aus dem es seine Forscherinnen und Wissenschaftler rekrutiert, möglichst gross ist. «Wir verfolgen das Ziel der Gleichstellung und der Vielfalt (diversity) nicht einfach, weil wir Frauen oder Farbigen helfen wollen, sondern weil dadurch jedermann, jede Organisation kreativer, produktiver, kompetitiver und erfolgreicher wird.» Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler stellen die grösste Chance dar, dieses Ziel zu erreichen.

#### **GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIEN UND NACHWUCHSFÖRDERUNG IN HARVARD:**

##### **INTERVIEW MIT EVELYNN HAMMONDS (SENIOR VICE PROVOST)**

*Frau Professor Hammonds, gibt es einen Kausalzusammenhang zwischen Präsident Lawrence Summers' abschätziger Bemerkung über Frauen und der Gründung des Office of the Senior Vice Provost for Faculty Development and Diversity?*

Evelynn Hammonds (lacht): Der einzige Kausalzusammenhang ist der, dass die Bemerkung von Präsident Summers einen solchen Aufruhr auslöste, dass daraufhin zwei Arbeitsgruppen eingesetzt wurden: die Arbeitsgruppe «Frauen im Lehrkörper» (task force on women faculty) und die Arbeitsgruppe «Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften» (task force on women in science and engineering). Die Empfehlung in den Berichten dieser beiden Arbeitsgruppen lautete, im Kanzleramt die neue Stelle einer Vizekanzlerin zu schaffen.

*Es gibt verschiedene Modelle für die Ansiedlung von Gleichstellungsstellen in grossen Institutionen, wie die Universität eine ist. Sie können als Stabsstelle, zentral und möglichst weit oben in der Hierarchie, eingerichtet werden oder dezentral auf verschiedenen hierarchischen Ebenen lokalisiert sein. Welches Modell bevorzugen Sie?*

Ich glaube, es braucht beide. Ganz speziell in Harvard mit seiner dezentralen Struktur benötigen wir eine zentrale Aufsicht und die Führung der zentralen Verwaltung. Aber wir werden nie etwas erreichen, ohne uns tief in die Fakultäten hinein zu vernetzen. Fakultäre Gleichstellungskommissionen, also die Gruppen, die sich bisher um Gleichstellung gekümmert haben, existieren noch immer. Diese Gruppen und ihre Energie möchten wir uns zur Implementierung unserer Empfehlungen zunutze machen. Beides geht Hand in Hand. Im «Harvard-System» kann die zentrale Verwaltung nicht einfach anordnen, was in den Fakultäten zu geschehen hat.

*Für wie wichtig halten Sie den Rang der Person, die Ihre jetzige Position, d.h. die Stellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, bekleidet?*

Ich halte es für absolut unumgänglich, dass sie den höchstmöglichen Rang hat, d.h., sie muss Mitglied des Lehrkörpers im Range einer Professorin oder eines Professors sein. Nur so kann sie von gleich zu gleich sprechen und besitzt die entsprechende Autorität und Glaubwürdigkeit. Allerdings denke ich nicht, dass sie dieses Amt über eine längere Zeit innehaben sollte. Es sollte eine zeitlich begrenzte Aufgabe sein. Das beste ist ein Rotationssystem, bei dem sich Professorinnen und Professoren mit unterschiedlichen Ansichten zum Thema abwechseln. Aber nochmals: dass es ein Mitglied des Lehrkörpers im Rang eines Professors ist, ist zentral.

*Birgt ein Rotationssystem nicht die Gefahr eines ständigen Wissens- und Erfahrungsverlustes?*

Ich denke, es kann Wissens- und Erfahrungsverlust geben, aber ich denke nicht, dass es so sein muss. Dazu ist natürlich eine entsprechende Infrastruktur im Büro nötig. Es braucht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche das institutionelle Gedächtnis bilden. Der Grund, weshalb ein Rotationssystem, bei dem sich die Amtsausübung über einen vernünftigen Zeitraum, sagen wir drei bis vier Jahre, erstrecken sollte, einem anderen System vorzuziehen ist, ist der, dass die Person bei den übrigen Professorinnen und Professoren nicht an Glaubwürdigkeit verlieren soll. Ansonsten wird im Lehrkörper gesagt: «Na ja, sie war zwar mal Professorin, aber jetzt ist sie bloss noch Funktionärin.» Obwohl es stimmt, dass die im Laufe der Zeit erworbene Sachkenntnis nur schwer nahtlos weitergegeben werden kann. Meines Wissens gibt es bisher noch kein überzeugendes Verfahren, das die Weitergabe von Fachwissen sicherstellen würde.

*In diesem Zusammenhang ist es sicherlich auch wichtig, dass mit einer solchen Stelle ein gewisses Prestige verbunden wird.*

Ja, absolut. Prestige und Glaubwürdigkeit sind unerlässlich.

*Für wie wichtig halten Sie die Tatsache, dass Harvard neuerdings von einer Frau präsidiert wird?*

Ich denke, nicht nur für Harvard, sondern für die Hochschulbildung insgesamt ist es unheimlich wichtig, dass nun eine Frau an der Spitze von Harvard steht. Ich halte es allerdings für ebenso wichtig, dass Drew Faust die Frau ist, die sie ist. Insofern ist ihr Geschlecht ein Aspekt. Aber ihre Erfahrung, ihre Führungsqualitäten sind gleichermassen wichtig, wenn nicht noch wichtiger als die Tatsache, dass sie eine Frau ist. Natürlich könnte auch eine Frau Präsidentin sein, die Gleichstellungsziele nicht befürwortet, oder jemand, für den diese Ziele keine Priorität haben. Glücklicherweise für uns ist Präsidentin Faust eine langjährige Verfechterin von Gleichstellungsanliegen. Sie wird ihre Führungsrolle in Bezug auf dieses Thema geltend machen. Aber sie wird sich nicht aufgrund von Geschlechterstereotypen in eine Schublade stecken lassen, so dass ihre gesamte Präsidentschaftszeit als von ihrem Geschlecht und der

Gleichstellungsfrage geprägt erscheint. Es gibt eine Menge für die Universität wichtige Themen, deren sie sich annehmen wird, die wenig mit der Gleichstellung der Geschlechter zu tun haben.

*Ein zentrales Problem in Bezug auf Gleichstellung ist die Kluft zwischen Worten und Taten oder, wie es in Harvard formuliert wird, das Problem der Übersetzung von politischen Programmen in die Realität ...*

Genau. Es ist leicht, zu sagen, dass man für Gleichstellung ist, und auch – was im Kontext von US-amerikanischen Universitäten wichtig ist –, dass man für rassische und ethnische Vielfalt auch auf Professorebene ist. Das ist leicht zu sagen, aber es ist sehr viel schwieriger, es zu tun. Es ist sehr viel schwieriger, die einzelnen Institute und Departemente dazu zu bewegen, ihre Berufungspraxis zu ändern. Die Praxis muss sich aber in mehreren Bereichen ändern. Da wäre zum einen der Rekrutierungspool. Sodann müssen allfällige Vorurteile bei der Bewertung von Kandidatinnen und Kandidaten durchschaut werden. Gleichzeitig muss man sich darüber klar sein, dass unser Verständnis von Exzellenz sozial konstruiert ist, und zwar aufgrund von Merkmalen, die mit bestimmten Gruppen eher als mit anderen assoziiert werden, Merkmale, die nicht in gleicher Weise auf Männer, Frauen oder farbige Personen zutreffen.

*Wie geht man mit Leuten um, die von der These der sozialen Konstruiertheit des Exzellenzbegriffs nichts halten?*

Wir müssen hier eine Reihe von Strategien verfolgen. Eine davon besteht darin, möglichst viele Daten über potenzielle Bewerberinnen und Bewerber in den einzelnen Disziplinen zu sammeln. Danach müssen diese Informationen den Bewerbungskommissionen zur Kenntnis gebracht werden. Zum Beispiel in den Naturwissenschaften, etwa in der Biologie, gibt es zahlreiche Nachwuchsfrauen, viele davon sind exzellent, viele davon haben die Ausbildung bei uns gemacht – das heisst, wir brauchen ganz einfach mehr Bewerbungen von Frauen im Pool für die von uns ausgeschriebenen Stellen. Wir nutzen also empirische Daten gegenüber Leuten, die sagen: «Es gibt halt nicht genügend Bewerberinnen.» Damit können wir beweisen, dass dies nicht stimmt. Ferner ist da die Frage der Vorurteile bei der Leistungsbewertung. Das ist eine schwierigere Frage. In diesem Zusammenhang muss man mit denjenigen Leuten arbeiten, die verstehen, wie ein solches Vorurteil funktioniert. Es gibt andere, die allein schon die Idee, dass ein solches Vorurteil existiert, zurückweisen. Die wird man nicht so leicht überzeugen können, und da wird es harte Diskussionen geben. Meine Erfahrung aber ist, dass mehr und mehr verstanden wird, wie das Vorurteil wirkt. Wir arbeiten mit solchen Leuten und überzeugen diejenigen, die noch unsicher sind. Und dann gibt es ein paar Personen, die dies nicht akzeptieren. Da können wir nicht viel tun.

*Wie bringen Sie die entsprechenden Leute in die Berufungskommissionen?*

Daran arbeiten wir intensiv. Wir arbeiten auch engagiert daran, ethnisch gemischte Berufungskommissionen zu bekommen. Was wir noch vorhaben, ist, die Dekane dazu zu ermun-



tern, sicherzustellen, dass Berufungskommissionen alle diese Fragen verstehen. Als Mitglied einer Berufungskommission muss man über diese Aspekte Bescheid wissen. Wenn man einen möglichst grossen und vielfältigen Bewerbungspool haben will, dann muss man einfach verstehen, wie das Bewertungsvorurteil wirkt, dann muss man die empirischen Daten für die entsprechende Disziplin kennen. Das sind die Dinge, welche Kommissionen dazu bringen, ihre Berufungspraxis rigoros zu handhaben.

*Welches sind die Drop-out-Points für Frauen in Harvard? Das heisst, auf welcher Stufe der akademischen Laufbahn fallen in Harvard am meisten Frauen heraus?*

Wir haben auf jeder Stufe Verluste, aber am signifikantesten ist der Verlust auf Postdoc-Stufe, bevor jemand eine Assistenzprofessur bekommt. Auf der Stufe Assistenzprofessur gibt es dann aber auch nochmals einige Abgänge.

*Was unternehmen Sie dagegen? Welche Strategien verfolgen Sie, um den Verlust zu vermeiden?*

Ich glaube nicht, dass wir augenblicklich gute Strategien haben. Wir versuchen gerade, mehr über die Bedürfnisse der Postdocs zu erfahren und darüber, welches die Hindernisse sind, die es erschweren, dass sie in der Forschung und der akademischen Arbeitswelt bleiben. Für junge Frauen, insbesondere für Frauen in den Naturwissenschaften, ist es sehr viel schwieriger, «drin» zu bleiben, wenn sie sich zu dem Zeitpunkt für ein Kind entscheiden. Wir versuchen also Programme zu entwickeln, die es ihnen erleichtern, Kind und wissenschaftliche Karriere zu verbinden.

*Es kann aber nicht nur am Mangel an Kinderbetreuungsprogrammen liegen, dass Frauen herausfallen, denn Frauen ohne Kinder kommen auch nicht viel weiter.*

Ich sage nicht, dass es der einzige Grund ist. Es ist einer der Gründe. Ein anderer Grund ist unserer Ansicht nach das Fehlen von geeignetem Mentoring. «Mentoring» ist freilich ein überstrapazierter Begriff, der unterschiedlich verwendet wird und keine spezifischen Informationen vermittelt. Zurzeit denken wir darüber nach, welche Art von Mentoringprogrammen wir schaffen können, die speziell jungen Frauen die richtige Art von Karriereberatung und beruflicher Förderung ermöglichen würden, so dass sie erfolgreich sind. Die meisten Leute denken, Mentoring sei etwas, was ganz natürlich und von selbst zwischen einer älteren und einer jüngeren Person passiert, wobei die ältere Person die jüngere auf dem Weg durchs System leitet. In vielen Fällen funktioniert das sehr gut. Aber es hat nicht sehr gut funktioniert bei Frauen und Minderheiten. Wir werden uns dieses Jahr verschiedene Mentoringprogramme anschauen, formelle Programme und informelle. Uns interessiert dabei vor allem, wie man ein Mentoringprogramm «misst». Das heisst: Wie kann man herausfinden, ob ein Mentoringprogramm wirklich funktioniert, ob es wirksam ist, ob es den Bedürfnissen der Teilnehmenden – sowohl der Nachwuchswissenschaftlerinnen als auch der erfahrenen Wissenschaftler – dient, nicht zu belastend ist für die etablierten Wissenschaftler usw.? Wir

wollen also den Begriff «Mentoring» öffnen und überprüfen, wo wir institutionell den Hebel ansetzen müssen, um Mentoringprogramme wirksamer zu machen.

*Wenn die meisten Abgänge auf Postdoc-Stufe erfolgen, müssen Sie dann die Leute nicht schon auf der Dissertationsstufe erreichen?*

Richtig. Ich meine, das ist alles miteinander verbunden. Wir müssen verstehen, wo wir auf jeder Stufe den Hebel ansetzen können. Nehmen wir eine idealtypisch erfolgreiche akademische Karriere: jemand, der bereits während des Hauptstudiums zügig seine Seminare und Vorlesungen abschliesst, sich ein zeitgemässes und interessantes Forschungsprojekt sucht, der alle Arten von Unterstützung erhält, um dieses Projekt abzuschliessen, der berufliche Beratung bekommt, um Artikel und Bücher zu schreiben, und der die notwendige Anerkennung erhält bis zur ersten akademischen Stelle. Nach dem Eintritt in die akademische Arbeitswelt erhält er dann Hilfe, um zu verstehen, was guten Unterricht ausmacht, wie man seine Stu-

#### **HARVARD UNIVERSITY**

Die Universität Harvard zählt rund 20 000 Studierende. Knapp 50 % davon sind weiblich. Die Studiengebühren betragen im Durchschnitt 31 665 US-Dollar jährlich.

Die Universität beschäftigt 2520 Personen im Lehrkörper. Diesem gehören Inhaber resp. Inhaberinnen von unbefristeten Vollprofessuren (tenured), befristeten Vollprofessuren (tenure track) oder Assistenzprofessuren an sowie Lektoren und Instrukto:ren, meist mit befristeten Stellen, und sonstige Lehrpersonen. Davon sind 810 oder 32,1 % Frauen. Bei den unbefristeten Vollprofessuren beträgt der Frauenanteil weniger als ein Viertel. Bei den befristeten Vollprofessuren liegt der Frauenanteil in sechs der dreizehn Fakultäten bei einem Drittel oder darüber.

Der Anteil der Vollprofessuren, die von einem oder einer Angehörigen einer (ethnischen) Minderheit besetzt sind, beträgt weniger als 15 %. Bei den befristeten Vollprofessuren liegt er in acht der dreizehn Fakultäten bei 20 % oder darüber.

Im Vergleich zu den Vollprofessuren (tenured und tenure track) sind Frauen im übrigen Lehrkörper stärker vertreten. In einzelnen Fakultäten liegt ihr Anteil bei über 50 %. Bei den Minderheiten beträgt der Anteil insgesamt ca. 15 %.

[www.harvard.edu](http://www.harvard.edu) (zentrale Seite)

[www.president.harvard.edu](http://www.president.harvard.edu) (Rektorat)

[www.provost.harvard.edu](http://www.provost.harvard.edu) (Kanzlei; auf dieser Seite findet sich auch der Link zum FDD-Office: [www.provost.harvard.edu/faculty\\_development\\_and\\_diversity/](http://www.provost.harvard.edu/faculty_development_and_diversity/))

Quelle: Harvard University, Fact Book 2006–2007. Office of Faculty Development and Diversity, End of Year Report 2007.

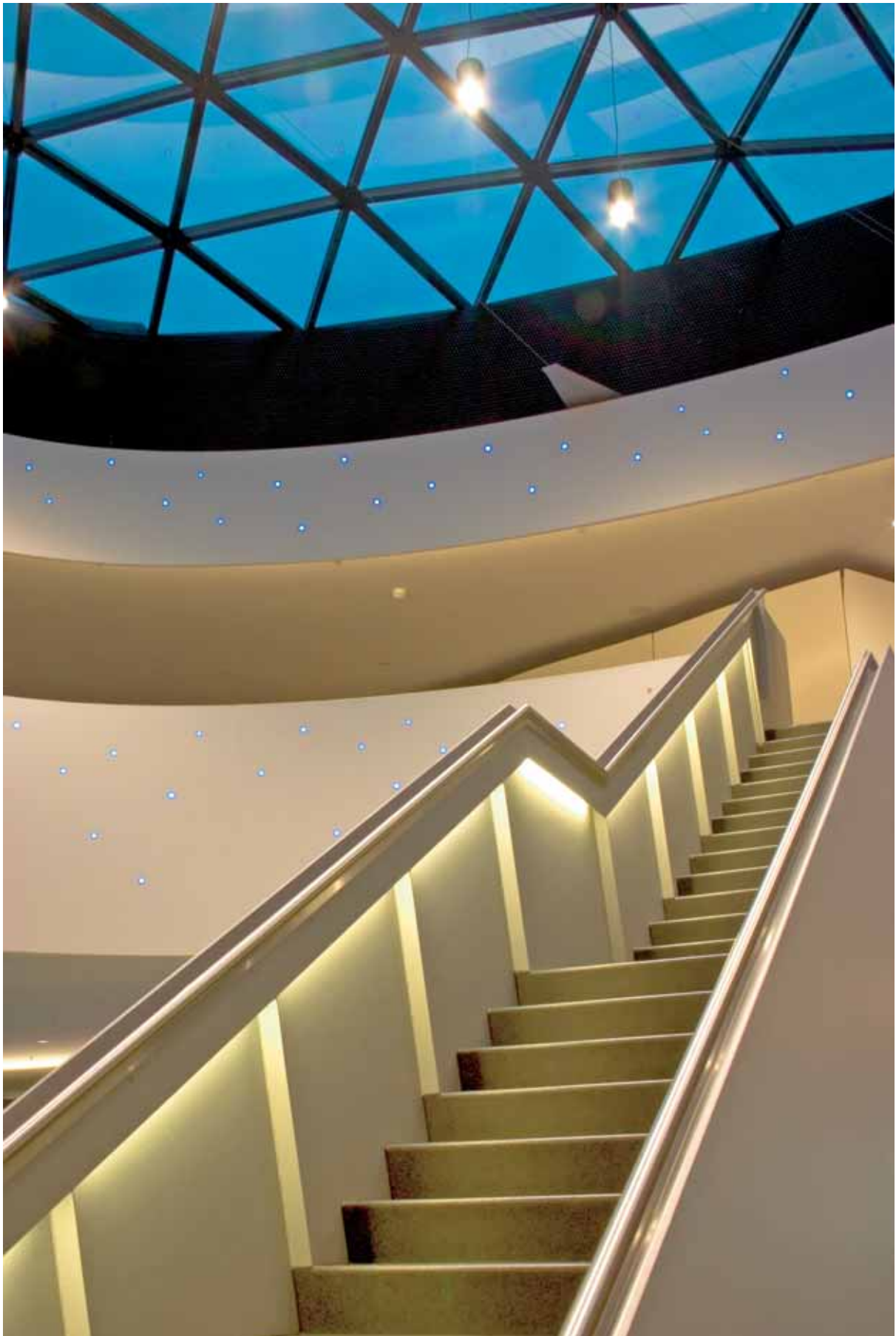
dierenden optimal betreut, wie man die eigenen Projekte vorantreibt, kurz, er versteht, wie man die Beförderungskriterien erfüllt. Man kann alle diese Karrierestufen auseinandernehmen. Aber oft, wenn ich mit Nachwuchswissenschaftlerinnen spreche, ist nicht sicher, dass sie über diese Stufen überhaupt Bescheid wissen und dass sie die erforderlichen Rückmeldungen erhalten. Der beste Mentor ist nämlich jemand, der oft ein ziemlich harter Kritiker ist. Jemand, der sagt: «Schau, das ist nötig, damit du auf diesem Feld erfolgreich bist. Das bist du nicht, solange du nicht dieses und jenes getan hast.» Sehr oft erhalten junge Männer diese Art von Rückmeldung, denn die älteren Kollegen sehen in ihnen eine jüngere Version ihrer selbst und leisten ihnen erhebliche Unterstützung. In jungen Frauen hingegen sehen sie jemanden, mit dem sie sich vielleicht nicht ganz wohl fühlen. Und sie neigen nicht dazu, die seriöse harte Kritik anzubringen, die sie brauchen, um erfolgreich zu sein.

*Was denken Sie über Homosozialität?*

Ich denke, das ist eines der Dinge, die wirken. Ich weiss nicht, welches der dominante Faktor ist. Ob es daran liegt, dass Männer sich in homosozialen Netzwerken wohl fühlen? Das mag sein. Was ich für viel wichtiger halte, ist die Art und Weise, wie die Institution die informellen Beziehungen stärken kann, welche mit homosozialen Netzwerken einhergehen, und wie sie sie auf andere Gruppen ausdehnen kann. Das muss formeller werden. Denn in diesen Netzwerken geschieht berufliche Förderung.

*Was ist Ihre persönliche Zukunftsvision bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter und der Minderheiten?*

Ich möchte mein Amt aus dem Verkehr ziehen, es überflüssig machen (lacht). Das ist das Ziel. Geschlechtergerechte Praktiken werden so vollständig in die alltäglichen Geschäfte der Universität integriert sein, dass es keine spezielle Aufsicht mehr braucht. Lassen Sie es mich so sagen: Es wird an der Universität immer Nachwuchsförderung und Personalentwicklung brauchen. Aber wir sollten einen Punkt erreichen, an dem es nicht mehr nötig sein wird, darüber nachzudenken, wie man das speziell für Frauen oder unterrepräsentierte Minderheiten macht, um ihnen zum Erfolg zu verhelfen. Denn die gängigen Praktiken werden so sein, dass sie die Entwicklung von jedermann, unabhängig vom jeweiligen Geschlecht oder Minderheitenhintergrund, fördern. Was ich noch hinzufügen möchte, ist dies: Damit ein solches Amt wie das meinige erfolgreich sein kann, braucht es nicht nur Führungsqualitäten an der Universitätsspitze sowie die Unterstützung einer breiten Schicht von Universitätsangehörigen auf allen Stufen, sondern es braucht auch Ressourcen. Manche Institutionen haben es ohne ausreichende Ressourcen versucht. Aber Ressourcen sind notwendig, um die Leute dazu zu bringen, einen Wandel herbeizuführen. Es geht nicht, zu sagen: «Wir sind für Gleichstellung, aber nur wenn sie nichts kostet.» Gleichstellung kostet Geld. Und die Kosten sollten nicht minimiert werden, denn wenn sie es werden, bedeutet das, dass man nicht das tun kann, was getan werden sollte. Das heisst, man wird nicht in der Lage sein, die Programme über den langen Zeitraum hinweg aufrechtzuerhalten, den es braucht, um einen institutionellen Wandel zum Wohle aller herbeizuführen.



Auch in den USA fällt es Frauen nach wie vor schwerer als Männern, eine akademische Karriere zu machen. Vor allem in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sind sie stark unterrepräsentiert; einerseits im Vergleich zu den Geistes- und Sozialwissenschaften, andererseits aber auch angesichts der Anzahl Frauen, die in Natur- und Ingenieurwissenschaften promovieren. Um dies zu ändern, schrieb die National Science Foundation, eine dem Schweizerischen Nationalfonds vergleichbare US-Institution, das Förderprogramm «Advance» aus. Seit 2001 gab es alle zwei Jahre eine Ausschreibung, bei der sich jeweils gut siebzig Projektgruppen bewarben, wovon je etwa zehn ausgewählt wurden. Eine Gruppe um Abigail Stewart, Professorin für Psychologie und Women's Studies an der Universität Michigan, gehörte zu den Erfolgreichen, und in Michigan wurden in der Folge eine ganze Reihe von Projekten realisiert. Ein besonders interessantes davon soll hier detailliert vorgestellt werden.

2002 startete es unter dem Namen STRIDE: eine Abkürzung für «Science and Technology Recruiting to Improve Diversity and Excellence». Sein Ziel ist die «Rekrutierung», also die Berufung neuer Professorinnen. «To stride» bedeutet «schnell oder energisch vorwärtsschreiten». Und genau dies hatten die Initiantinnen des Interventionsprojektes vor: Sie gingen davon aus, dass Universitäten nicht einfach passiv darauf warten dürfen, dass sich mehr und mehr Frauen um offene Lehrstühle bewerben, sondern dass Berufungskommissionen vielmehr gefordert sind, *aktiv* auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis hinzuarbeiten. Sie wollten deshalb die Mitglieder dieser Kommissionen dafür sensibilisieren, dass die akademische Kultur Frauen tendenziell ausschliesst, und Wege aufzeigen, wie Berufungsverfahren geschlechtsneutral und objektiv abgewickelt werden können. Dies, so ihre Hypothese, sollte dazu führen, dass mehr Frauen auf Lehrstühle berufen werden und dort auch bleiben. Das Programm erwies sich als äusserst erfolgreich: Innerhalb von drei Jahren stieg die Rate der Berufungen von Frauen in den beteiligten natur- und ingenieurwissenschaftlichen Departementen der Universität Michigan von vierzehn auf vierzig Prozent.

#### AUFKLÄRUNGSARBEIT UNTER GLEICHGESTELLTEN

Nach dem Vorbild eines ähnlichen Projektes an der Harvard University gründeten die Initiantinnen eine Kommission aus Professorinnen und Professoren, welche diese Aufklärungs- und Beratungsarbeit leisten sollte. Die Universität Michigan hat sich offiziell dazu verpflichtet, keinerlei Diskriminierung gegenüber einzelnen Gruppen zu dulden, und gehört ganz generell zu den Vorreitern der *affirmative action* in den USA – also einer Politik, die durch gezielte Förderung bisher schlecht vertretener Gruppen die Diversität der Studentenschaft und des Lehrkörpers erhöhen will. Dennoch erlebten die Initiantinnen des STRIDE-Pro-

jektet, dass eine aktive Frauenförderung gerne als überflüssig oder als zu politisch abgetan wird. Manche empfinden es als diskriminierend, wenn für *tenure tracks* oder die Neubesetzung von Lehrstühlen extra Frauen gesucht und bevorzugt werden, und weiblichen Befürwortern der Frauenförderung wird gerne Parteilichkeit vorgeworfen. Jedenfalls handelt es sich um ein heikles Thema. Aus diesen Gründen wählten die Initiantinnen von STRIDE gut etablierte Mitglieder der *scientific community* als «Aktivistinnen» und «Aktivisten». Sie gingen davon aus, dass diese als gleichgestellte, bereits bekannte und respektierte Personen bei ihren Kolleginnen und Kollegen mehr Gehör finden würden als Aussenstehende.

Alle acht STRIDE-Mitglieder waren ordentliche Professorinnen und Professoren der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Um dem Vorwurf der Parteilichkeit entgegenzuwirken, waren fünf davon Männer. Zudem handelte es sich bei der Kommission ausdrücklich nicht um eine schon bestehende, verschworene Gemeinschaft gleichstellungsbewegter Leute: Bis dahin hatte sich keines ihrer Mitglieder mit dem Thema befasst, und sie kannten sich gegenseitig nicht. Ihre Mitarbeit bei STRIDE wurde von der Universitätsleitung gefördert, indem sie teilweise von anderweitigen Verpflichtungen entbunden wurden. Ausserdem verfügte STRIDE dank eigener Personalressourcen über Mitarbeitende, welche die Kommission bei der Literaturrecherche und beim Erstellen von Informationsmaterial unterstützten: Die Universität nahm dieses Projekt genügend ernst, um auch Geld dafür auszugeben. Wer sich bei STRIDE engagierte, wusste also, dass es ein institutionelles Bekenntnis zu einem langfristigen Veränderungsprozess gab.

#### GEMEINSAM POSITION BEZIEHEN

Da die STRIDE-Mitglieder alle aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften kamen, waren sie wenig vertraut mit den vorwiegend aus den Geistes- und Sozialwissenschaften stammenden Untersuchungen zur Geschlechterfrage. Die Gruppe wollte sich deshalb zuerst einmal den nötigen Grundstock an Fachwissen aneignen, um ihren Kollegen und Kolleginnen einleuchtend darlegen zu können, wie Frauen von der akademischen Karriere ausgeschlossen werden und was dagegen getan werden könnte. Abigail Stewart, die Leiterin des gesamten ADVANCE-Projektes, übernahm den Vorsitz der STRIDE-Kommission. Als Professorin für Psychologie und Women's Studies kannte sie sich mit dem Thema gut aus und schlug Grundlagenliteratur vor, die anschliessend in der Kommission diskutiert wurde.

Darüber hinaus sprachen die Mitglieder von STRIDE auch über ihre eigenen Erfahrungen, und es scheint, dass dabei eine aussergewöhnlich offene Atmosphäre herrschte, die als sehr bereichernd und motivierend empfunden wurde. Bereits hier konnten manche vorgefassten Meinungen revidiert werden. Ein Beispiel: Die männlichen Kommissionsmitglieder waren der Ansicht, potenzielle Bewerberinnen würden es als positives Zeichen werten, wenn ihnen gesagt würde, dass sich eine Berufungskommission speziell um Frauen bemühe. Die Frauen hingegen waren vehement gegen ein solches Vorgehen. Sie meinten, die Kandidatinnen

könnten daraus schliessen, sie würden nicht wegen ihrer fachlichen Qualität, sondern bloss wegen ihres Geschlechts in Betracht gezogen.

Die Kommission einigte sich schliesslich auf eine gemeinsame «Philosophie», die lautete: Sowohl Männer als auch Frauen pflegen bestimmte gesellschaftlich anerkannte Annahmen über das Wesen der Geschlechter, nach denen Frauen eine geringere Begabung für Natur- und Ingenieurwissenschaften unterstellt wird. Dies geht so weit, dass auch eine tatsächlich erbrachte Leistung als schlechter beurteilt wird, wenn sie von einer Frau stammt – wie auch in Experimenten gezeigt werden konnte. Dieses dauernde Misstrauen behindert Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen in ihrer Berufstätigkeit und ihrer Karriere. Für eine Berufung werden sie weniger in Betracht gezogen, sie haben geringere Chancen, dann auch tatsächlich ausgewählt zu werden, und oft scheint es gar, als würden sie sich selber gegen eine akademische Karriere entscheiden: Sie bewerben sich erst gar nicht oder steigen vorzeitig aus. Doch möglicherweise hat ihre «Entscheidung» damit zu tun, dass sie glauben, ihre Erfolgsaussichten seien schlechter oder sie müssten für eine akademische Laufbahn einen zu hohen Preis zahlen. Dass Frauen wegen dieser Vorurteile in den Natur- und Ingenieurwissenschaften unterrepräsentiert sind, beeinflusst das Arbeitsklima und lässt diese Bereiche zudem besonders «männlich» erscheinen, was wiederum als «Beweis» für die Geschlechterschemata gesehen werden kann – der Teufelskreis schliesst sich.

#### ÜBERZEUGUNGSARBEIT LEISTEN

Nachdem die gemeinsame Position definiert war, startete die Phase der Überzeugungsarbeit: Die STRIDE-Mitglieder versuchten, möglichst alle Personen zu treffen, die Einfluss auf die Personaleinstellung hatten, und mit ihnen über die Problematik zu reden. Um dies zu erleichtern, wurden Unterlagen erstellt: ein einführendes Referat, das die wichtigsten Erkenntnisse zusammenfasste und die Diskussion anregen sollte, und ein Leitfaden für Berufungsverfahren. Beides kann auf der Website des Projekts eingesehen werden (siehe Kasten). Abigail Stewart, die Leiterin der Kommission, weist darauf hin, wie wichtig die Erarbeitung von etwas so Konkretem war: «Die Diskussion über den genauen Inhalt dieser Unterlagen erlaubte es den STRIDE-Mitgliedern, Bedenken und Meinungen zu äussern und gemeinsame Prioritäten zu setzen. Auf diese Weise schafften sie ein gemeinsames Verständnis, das ihrem Engagement als «Aktivisten» im Dienste der Geschlechtergerechtigkeit in den Natur- und Ingenieurwissenschaften zugrunde liegt.»

Der Vortrag konnte von den Kommissionsmitgliedern *tel quel* übernommen oder in einzelnen Punkten der jeweiligen Zielgruppe angepasst werden. Anhand von Forschungsergebnissen wird darin aufgezeigt, wie Geschlechterstereotypen eine objektive Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern behindern können. Zwei aufschlussreiche Beispiele aus dem Vortrag: Bewerberinnen um eine Stelle als Violonistin in einem Orchester wurden konsequent als besser eingeschätzt, wenn sie anonym hinter einem Vorhang vorspielen durften. Und auch im akademischen Bereich liess sich das Phänomen zeigen: Identische Bewerbungsmappen wur-

den verschieden eingeschätzt, je nachdem, ob sie mit einem weiblichen oder einem männlichen Namen versehen waren.

STRIDE wollte aber nicht bloss aufzeigen, was falsch läuft, sondern auch, was getan werden kann, um Ungerechtigkeiten zu beseitigen und die Diversität des Lehrkörpers zu erhöhen. Die Kommission hielt deshalb nicht nur Referate, sondern verteilte auch ihren Leitfaden für Berufungsverfahren. Als konkrete Massnahmen empfahl sie erstens: Damit Frauen nicht aufgrund von Geschlechterstereotypen aus dem Bewerbungsprozess ausgeschlossen werden, muss die Objektivität des Auswahlverfahrens verbessert werden. Es sollen möglichst konkrete, explizite Kriterien dafür definiert werden, was als besonders gut gilt. Denn je mehrdeutiger eine Situation ist, desto eher wird zur Vereinfachung auf Schemata zurückgegriffen.

### UNIVERSITÄT MICHIGAN

Die Universität Michigan (UM) in Ann Arbor ist eine staatliche Forschungsuniversität, an der alle Fachbereiche gelehrt werden, insbesondere Sozialwissenschaften, Medizin und Ingenieurwissenschaften. Derzeit sind rund 40 000 Studierende eingeschrieben, davon gut 15 000 Doktorierende (Graduate-Stufe). Das Geschlechterverhältnis ist ausgewogen. Die UM gehört zu den besten staatlichen Universitäten der USA und verlangt vergleichsweise hohe Studiengebühren: 10 000 US-Dollar jährlich für Studierende aus Michigan, 30 000 US-Dollar für Studierende aus den anderen Staaten.

Der Lehrkörper umfasst rund 6200 Personen. Von den *full professors* sind 21 % Frauen, bei den *associate professors* beträgt der Frauenanteil 36 %, bei den *assistant professors* 41 %, bei den *instructors* und *lecturers* zwischen 50 und 60 %. Von den 1812 festen Anstellungen ist ein Viertel an Frauen vergeben; bei den *tenure tracks* und den befristeten Anstellungen ohne *tenure track* beträgt der Frauenanteil je rund 40 %.

Die UM gehört zu den Befürwortern der *affirmative action* bezüglich Ethnizität und Geschlecht. Nach einem längeren Rechtsstreit, der bis vor den Supreme Court führte, musste die UM 2006 allerdings aufhören, bei der Zulassung Studierende aufgrund ihrer Ethnizität oder ihres Geschlechts zu privilegieren.

Website der Universität: [www.umich.edu](http://www.umich.edu).

Innerhalb des Programms «Advance» der National Science Foundation wurden an der UM neben dem hier vorgestellten Projekt folgende Aktivitäten durchgeführt: verschiedene Ausschreibungen zur Finanzierung von Projekten einzelner Wissenschaftlerinnen, Karriereberatung für Frauen, Aufbau eines Wissenschaftlerinnen-Netzwerkes, Gesprächsrunden zum Thema, Programme zur Schaffung eines frauenfreundlicheren Arbeitsklimas (Selbstevaluationen, Begutachtungen, verschiedene Initiativen) und diverse Workshops, unter anderem unter Einbezug einer interaktiven Theatergruppe.

«Advance» in Michigan: <http://sitemaker.umich.edu/advance/stride>.



Zweitens ist STRIDE der Ansicht, dass die Universitäten selber aktiv werden müssen, um mehr Bewerberinnen anzulocken. Das beginnt bereits bei der Nachwuchsförderung, wenn es darum geht, Studentinnen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften zu fördern. Aber auch Berufungskommissionen sollen gezielt Frauen zur Bewerbung einladen und dabei nötigenfalls auch ausserhalb der herkömmlichen Gruppe von Kandidatinnen und Kandidaten suchen. Generell sollen die Stelleninserate breit formuliert sein, um mögliche Bewerberinnen nicht von vornherein abzuschrecken, und es soll darin erwähnt werden, dass die Universität ein Dual-Career-Programm hat, also dabei hilft, auch dem Partner der Bewerberin einen adäquaten Job zu verschaffen. STRIDE weist zudem einmal mehr darauf hin, dass in Bewerbungsgesprächen viele persönliche Fragen gesetzlich verboten sind, um Diskriminierungen zu verhindern, namentlich betrifft dies Familienstand, Ethnizität, Religion, Wohnort, Geschlecht, Alter, Verhaftungen und Verurteilungen, Nationalität und Behinderung.

Drittens thematisierte STRIDE das Arbeitsklima in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, das verbessert werden müsse: Ein frauenfeindliches Umfeld führt dazu, dass weniger Frauen berufen werden und dass bereits angestellte Frauen die Universität eher verlassen. Es handelt sich dabei um eine Wechselwirkung: Gäbe es eine kritische Masse von Frauen, würde sich das Arbeitsklima verbessern und würden Geschlechtervorurteile weniger wichtig.

#### ERFAHRUNGEN UND ERFOLGE

Innerhalb eines Jahres verteilte STRIDE den Leitfaden 300-mal und veranstaltete 26 Präsentationen vor Berufungskommissionen, vor der Professorenschaft verschiedener Departemente und vor leitendem Verwaltungspersonal. Aufgrund der zunehmenden Erfahrung wurde das Einführungsreferat ergänzt um Informationen zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie und zur Rolle der ethnischen Zugehörigkeit. Zudem zeigte sich, dass es wichtig war, nicht bloss frontal Informationen zu liefern, sondern dass die Zuhörerinnen und Zuhörer das Thema diskutieren wollten. Das Interesse am Referat nahm allerdings nach einem Jahr stark ab: Wer es hören wollte, hatte es inzwischen gehört.

Zudem zeigte sich, dass die bisherige Praxis, an Departementskonferenzen teilzunehmen, nicht ideal war, sondern dass es besser war, gezielt jene zu informieren, die an Berufungsverfahren beteiligt sind. STRIDE begann deshalb, für die Leiter der Berufungskommissionen Workshops zu veranstalten, die sich als sehr produktiv erwiesen. Darüber hinaus führten zwei der Dekane eine Art «Besprechung der Einladungsliste» ein, wobei STRIDE-Mitglieder jene, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, mit dem gesamten Pool der Bewerberinnen und Bewerber verglichen. Diese Besprechungen boten eine formale Gelegenheit, um den Stand der Dinge bezüglich Chancengleichheit zu diskutieren.

Die verschiedenen Aktivitäten wurden detailliert evaluiert: Es wurden jene um ihre Meinung gebeten, welche eine der Präsentationen gesehen hatten. Ihre Ansichten gingen auseinander – wobei wohl vor allem Leute mit einer ausgeprägten Meinung auf die Fragen überhaupt

reagierten. Einige überzeugte die These nicht, dass alle Menschen von Vorurteilen beeinflussbar seien. Manche fühlten sich gar als «Sexisten» verunglimpft und monierten, STRIDE würde offenbar nicht sehen, dass sie redlich versuchten, jeweils einfach die Besten anzustellen, egal welchen Geschlechts. Gelobt wurde hingegen die Qualität der Präsentationen, vor allem der darin enthaltene Überblick über wichtige Forschungsergebnisse. Dass hier für einmal Natur- und Ingenieurwissenschaftler einen Review von sozialwissenschaftlicher Forschung gemacht hatten, scheint zu einem überaus überzeugenden Resultat geführt zu haben: «Hearing the statistics» und «sticking to the facts» seien sehr wertvoll, meinten mehrere. Geschätzt wurde auch die beispielhafte Erklärung, wie Vorurteile trotz gutgemeintem Verhalten wirksam werden können. Allgemein wurde STRIDE attestiert, es hätte dazu beigetragen, das Thema in den Berufungskommissionen auf die Agenda zu setzen. Ausserdem gelang es auch, Informationen bezüglich der bisher bestehenden universitären Programme zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu liefern, die offenbar nicht überall bekannt waren.

Die STRIDE-Mitglieder selber äusserten sich geradezu begeistert und empfehlen ihr Vorgehen auch anderen Universitäten. Sie waren beeindruckt von den sozialwissenschaftlichen Forschungsergebnissen zur Wirkung von Geschlechterstereotypen und gaben an, durch ihre Mitarbeit in der Kommission nun auch vermehrt in ihren Instituten auf dieses Thema zu achten. Besonders berührt von den Diskussionen waren die Frauen in der Kommission. Sie überdachten nochmals ihre eigenen Karrieren, und eine meinte: «Ich war verblüfft von der Erkenntnis, wie allgegenwärtig Geschlechtervorurteile sind und wie sie auch unbewusst wirken können. Ich habe festgestellt, dass ich während meiner eigenen Berufslaufbahn damit fertig geworden bin, indem ich einfach verleugnete, je irgendwelche Probleme gehabt zu haben.»

STRIDE war nur ein Teil von verschiedenen Aktivitäten innerhalb des ADVANCE-Projektes an der Universität Michigan. Insofern lässt sich schwer sagen, welcher Anteil am grossen Erfolg bei den tatsächlichen Neueinstellungen auf das Konto von STRIDE geht. Die Zahlen sind allerdings beeindruckend: Bereits im ersten Jahr wurden doppelt so viele Frauen berufen wie in den Jahren davor, und innert dreier Jahre stieg der Anteil der Frauen unter den neu Berufenen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Departementen auf rund vierzig Prozent. STRIDE besteht weiter und will sich auch weiterentwickeln. Derzeit weitet die Kommission auf Wunsch von oben ihre Tätigkeit über die Natur- und Ingenieurwissenschaften hinaus aus. Geplant ist zudem, die Kommission von den Geldern der National Science Foundation unabhängig zu machen und durch die Universität zu finanzieren.

*Dieser Artikel beruht auf dem Aufsatz von Stewart, Abigail J.; LaVaque-Manty, Danielle; Malley, Janet E. 2004: Recruiting female faculty members in science and engineering: preliminary evaluation of one intervention model. In: Journal of Women and Minorities in Science and Engineering, Vol. 10 (2004), S. 361–375.*

*Bei der Erarbeitung einer gemeinsamen Position hat die STRIDE-Kommission stark auf folgende Publikation zurückgegriffen: Valian, Virginia 1998: Why So Slow? The Advancement of Women. Cambridge, Mass. Darin finden sich Forschungsergebnisse, die belegen, wie Frauen systematisch schlechter beurteilt werden als Männer, auch wenn sie objektiv dasselbe geleistet haben.*



## WISSENSCHAFT ALS BERUF SOLL ATTRAKTIVER WERDEN DIE EUROPÄISCHE CHARTA FÜR FORSCHER UND IHRE UMSETZUNG IN DER SCHWEIZ

TANJA WIRZ

Ist eine Forschungskarriere in Europa überhaupt noch erstrebenswert? Oder sollte, wer Ambitionen hat, besser in die USA oder zur Privatwirtschaft gehen? Die Europäische Kommission, die Exekutive der EU, macht sich Sorgen. Sie befürchtet einen Mangel an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, welcher die Innovationskraft, das Wissenspotenzial und damit auch die wirtschaftliche Produktivität Europas ernsthaft bedrohen könnte. Europa müsse, um als Forschungsstandort konkurrenzfähig zu bleiben, «seine Attraktivität für Forscher entscheidend verbessern und die Beteiligung von Forscherinnen stärken», so die Kommission. Die wissenschaftliche Laufbahn müsse stabiler und damit attraktiver werden, und die Karriereaussichten der Frauen seien zu verbessern. EU-Forschungskommissar Janez Potocnik erklärte gegenüber den Medien: «Nur wenn wir die Beteiligung von Forscherinnen wesentlich stärken, können wir die europäische Wissenslandschaft international wettbewerbsfähig halten.»

Aus diesem Grund publizierte die Europäische Kommission Anfang 2005 eine Art Verfassung für die Wissenschaft, die *Europäische Charta für Forscher*, und ergänzend dazu den *Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern*. Die Charta listet Rechte und Pflichten auf: Forschende werden unter anderem dazu angehalten, ethische Grundsätze zu wahren, keine Plagiate zu begehen und Sicherheit und Datenschutz zu gewährleisten. Sie sollen die gesellschaftliche Relevanz ihrer Forschung im Auge behalten, ihre Forschungsergebnisse der Öffentlichkeit zugänglich machen, sich stetig weiterbilden, ihre Tätigkeit planen und dokumentieren. Die Charta hält den Grundsatz der Freiheit der Forschung hoch und beinhaltet Regelungen über die Nutzung von Patenten und von geistigem Eigentum.

### MEHR SICHERHEIT FÜR ARBEITNEHMER

Auch die Arbeitgeber, die Universitäten und Förderinstitutionen, werden in die Pflicht genommen. Als besonders problematisch beurteilt die EU-Kommission die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im frühen Stadium der akademischen Laufbahn. Ausdrücklich kritisiert wird der Trend, Forschende nur noch befristet anzustellen. Die Charta empfiehlt, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht als ewige Studentinnen oder Privatgelehrte zu behandeln, sondern als Berufstätige, die auf allen Stufen ihrer Laufbahn das Recht auf einen stabilen Arbeitsvertrag, faire Löhne, soziale Absicherung und eine regelmässige und transparente Leistungsbeurteilung haben.

Diskriminierungen jeglicher Art sollen unterbleiben, und in der Charta steht explizit, dass auf allen Ebenen der Universitäten ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter anzustreben

sei. Darüber hinaus sollen die Arbeitgeber dafür sorgen, dass eine Laufbahn in der Forschung auch jenen offensteht, die Familienpflichten haben.

Besonderen Wert legt die Charta auf die Problematik der immer stärker geforderten Mobilität. Es wird festgehalten, dass nicht alle gleich flexibel sind: Familiäre Bindungen oder das Fehlen existenzsichernder Ressourcen können Auslandsaufenthalte verunmöglichen. Deshalb propagiert die Charta einen sehr weiten Mobilitätsbegriff, der auch die Mobilität zwischen Wissenschaft und Privatwirtschaft, zwischen Beruf und Familie und sogar jene im virtuellen Raum umfasst, etwa bei der Zusammenarbeit mit weit entfernten Arbeitskolleginnen und -kollegen via Internet. Zudem versucht die Charta zu bewirken, dass jene, die der Forderung nach grenzüberschreitender Mobilität nachgekommen sind, nicht plötzlich mit Lücken in der Altersvorsorge konfrontiert sind wegen der Schwierigkeit, Rentenansprüche von einem Land in ein anderes zu transferieren.

#### MEHR DIVERSITÄT BEI BERUFUNGEN

Im *Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern* geht die EU-Kommission auf das heikle Thema der Anstellungspraxis an den Hochschulen ein. Der Kodex soll die Transparenz der Einstellungsverfahren und die Gleichbehandlung aller sich Bewerbenden fördern. Das beginnt bereits bei der Stellenausschreibung: Diese sei so breit wie möglich abzufassen und zu veröffentlichen. Um Voreingenommenheit zu verhindern, sollen Berufungskommissionen vielfältig besetzt werden in Bezug auf fachliche Ausrichtung, Alter und Position; insbesondere sei auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. Externe Gutachter sollen die Objektivität erhöhen, und der Kodex empfiehlt, die Mitglieder der Auswahlgremien speziell für ihre Tätigkeit auszubilden.

Die Selektion selber solle möglichst transparent erfolgen, die Kriterien dafür sollen konkret und explizit sein. Die EU-Kommission wünscht sich dabei eine etwas andere Gewichtung der Kriterien als bisher: Ein vielfältiger beruflicher Werdegang sei etwas Positives, auch wenn er zu Brüchen im Lebenslauf führt. Und die Anzahl der Publikationen dürfe nicht alleiniger Grund für eine Wahl sein; Leistungen in der Betreuung, der Teamarbeit, im Forschungs- und Innovationsmanagement und in der Öffentlichkeitsarbeit sowie in der bisher bei vielen eher ungeliebten Lehre seien genauso zu würdigen.

Ziel wäre es, dass diese Empfehlungen von den einzelnen Ländern nach und nach umgesetzt werden und sich zu einer Art Qualitätssiegel entwickeln: Die EU-Kommission erwägt, den Universitäten und Förderinstitutionen, die regelmässig Evaluationen vornehmen und ihre Fortschritte den europäischen Institutionen zur Kenntnis bringen, ein Label zu verleihen.

Nun handelt es sich bei diesem ganzen ausgefeilten Regelwerk allerdings nicht um bindende Vorschriften, sondern bloss um eine Empfehlung. Und eine solche können die EU-Länder – anders als Richtlinien oder Verordnungen – einfach ignorieren, wenn sie denn wollen. Und

die Schweiz könnte dies als Nicht-EU-Mitglied natürlich erst recht. Umso bemerkenswerter ist, dass die *Europäische Charta für Forscher* und der dazugehörige Anstellungskodex bei den schweizerischen Hochschulen auch ohne externen Druck auf grosses Interesse stiess. Im Sommer 2005 wurde an den Universitäten eine Umfrage zur Bedeutung von Europa für die wissenschaftliche Forschung durchgeführt, und im September beschlossen die Rektoren und Präsidenten der schweizerischen Universitäten und der ETH an der Rektorenkonferenz, man wolle die beiden Dokumente «als wertvolles Instrument für die Entwicklung der Arbeits- und Laufbahnbedingungen für die Forschenden in der Schweiz» berücksichtigen. Johanna Ziberi vom Generalsekretariat der Rektorenkonferenz berichtet: «Das Ergebnis der Umfrage war überwältigend. Alle Universitäten sind sehr an einer Beteiligung an der Europäischen Forschungslandschaft interessiert.»

#### EIN PILOTPROJEKT IN LAUSANNE

Vorgaben von aussen stossen oft auf Widerstand, dessen war sich die EU-Kommission bewusst. Deshalb ist vorgesehen, dass die Umsetzung der Empfehlungen gewissermassen *bottom up* erfolgt. Gemeint ist, dass jene Institutionen, welche die Charta unterzeichnet haben, selber evaluieren, wo sie in Bezug auf die einzelnen Punkte stehen, und anschliessend auch selber und unter Berücksichtigung der jeweiligen regionalen Verhältnisse und Gesetze *action lines* definieren, also Prioritäten setzen, was davon sie angehen wollen.

2006 wurde in Lausanne an der Universität und der ETH ein Pilotprojekt zur Umsetzung von Charta und Kodex an den schweizerischen Hochschulen durchgeführt. Dabei wurde ein Fragebogen entwickelt, auf dem zu jedem Punkt der Charta und des Kodex folgende vier Fragen zu beantworten sind: Was hindert uns daran, diesen Punkt umzusetzen? Wie wird dieser Punkt zur Zeit gehandhabt? Was muss getan werden? Wer soll das bis wann tun?

Schon die erste Frage zeigt, dass die Universitäten nicht in allen Punkten frei entscheiden können, sondern zum Teil auch durch Gesetze von aussen gebunden sind. So erschwert es beispielsweise die restriktive schweizerische Ausländerpolitik den ausländischen Doktorierenden, nach Abschluss ihrer Doktorarbeit in Ruhe eine berufliche Anschlusslösung zu finden, da sie das Land sofort verlassen müssen. Bei der Umsetzung der Wissenschafts-Charta wäre also auch die Politik gefordert.

Eine Erkenntnis aus der Pilotphase war, dass für die Selbstevaluation wohl verbindliche Termine gesetzt und *alle* Mitarbeitenden und Forschenden über das Projekt und die Empfehlungen informiert werden müssen. Johanna Ziberi, die mit der Umsetzung von Charta und Kodex beauftragt ist, seufzt: «An einige Stellen wurden die Fragebogen nicht weitergegeben!» Die Begeisterung für Evaluationen scheint derzeit eher gering zu sein. Nichtsdestotrotz gelangte die Rektorenkonferenz im Mai 2007 zum Schluss, dass alle zwölf schweizerischen Hochschulen anhand des Lausanner Fragebogens eine Selbstevaluation vornehmen sollen. Darüber hinaus sollen die EU-Empfehlungen in die allgemeine Qualitätssicherung der Uni-

versitäten integriert werden, und in den Uni-Jahresberichten soll geschildert werden, wie es um die Umsetzung der Empfehlungen bestellt ist und wie sie sich bewähren.

Der Umstand, dass die Universitäten ihre Entwicklungsprioritäten selber setzen, passt zur aktuellen Forderung, dass Hochschulen sich differenzieren und je ein eigenes «Portfolio» inklusive passender «Mission» entwickeln sollen. Dazu Johanna Ziberi: «Zum Beispiel die EPF Lausanne. Sie macht bereits viel, insbesondere um Studentinnen zu fördern. Mit einer verstärkten Förderung der Doktorandinnen auf der Basis von Charta und Kodex könnte sich die EPFL als *die* frauenfreundliche Ingenieurschule in Europa profilieren.» In zwei Bereichen, die der Rektorenkonferenz derzeit besonders wichtig sind, sollen die EU-Empfehlungen auch national berücksichtigt werden: bei der Weiterentwicklung der Doktorierendenausbildung und bei den Berufungsverfahren.

#### KRITISCHE PUNKTE

So viel Zustimmung ist fast ein bisschen unheimlich. Gibt es denn auch Punkte, die bei den Universitäten auf Kritik gestossen sind? Johanna Ziberi sagt: «Manche stossen sich daran, dass der Kodex auch von gestandenen Professoren verlangt, sich speziell auszubilden, um in einer Berufungskommission mitwirken zu können.» Zudem sei jener Punkt der Charta problematisch, der gesellschaftliche Relevanz von Forschungsprojekten fordert. In der Tat: In der Grundlagenforschung oder auch im Fall von kleineren Fächern lässt sich nicht immer ein unmittelbarer Nutzen nennen, und so fürchten manche, dass hier ein aus der Privatwirtschaft stammendes Denken zu stark Eingang in die Charta gefunden habe.

Ansonsten finden sich kritische Stimmen eher im Ausland. 2005 wurden die deutschen Wissenschaftsorganisationen ebenfalls zu den Empfehlungen befragt. Ihnen war der Begriff des Forschers darin zu weit gefasst, sie bemängelten die Kritik an den befristeten Anstellungen und meinten, der Kodex gefährde möglicherweise das deutsche Stipendienwesen. In Deutschland werden Stipendien auch auf Doktoratsstufe meist nicht als Lohn mit der dazugehörigen sozialen Absicherung bezahlt, sondern als einfacher Zuschuss an die Lebenshaltungskosten, mit der Folge, dass die Geförderten äusserst schlecht abgesichert sind. Und dies zu ändern würde natürlich zusätzliche Kosten verursachen. Ausser wenn die Zahl der Geförderten gesenkt würde, und genau dies wird im Fall einer vollumfänglichen Umsetzung des Kodex befürchtet.

Doch vermutlich steht und fällt die meiste Kritik genau damit, ob die EU-Empfehlungen als zu erreichendes Ziel gesehen werden oder bloss als eine mehr oder weniger utopische Beschreibung eines Idealzustandes, dessen Verwirklichung in weiter Ferne liegt.

Von der konkreten Umsetzung in der Schweiz ist Johanna Ziberi bisher eher ernüchtert: «Es geht alles so wahnsinnig langsam! Dabei entsprechen die Empfehlungen den Zielen, welche die Schweizer Universitäten sowieso schon verfolgen.» Ihre Aufgabe sieht sie nun darin, auf-

**BEZUGSQUELLE**

Die Europäische Charta für Forscher und der Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern können bestellt werden bei der Schweizerischen Rektorenkonferenz CRUS, Informations- und Dokumentationsdienst, Sennweg 2, 3012 Bern (iud@crus.ch) und ist im Internet zu finden unter [www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter](http://www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter).

Eine Sammlung der Umsetzungsmassnahmen in der Schweiz und ihrer Erfolge sowie eine Liste relevanter Weblinks soll in Zukunft zu finden sein unter [www.eracareers.ch](http://www.eracareers.ch).

zuzeigen, dass niemandem etwas aufgezwungen wird und dass sich kein Haken in den Empfehlungen verbirgt. «Die Schweiz steht in Bezug auf die Empfehlungen sehr gut da. Andere haben da viel grössere Probleme, zum Beispiel die baltischen Staaten oder Portugal. Portugal hat bei den Forschenden zwar einen Frauenanteil von 47 %, aber sehr schlechte Arbeitsbedingungen.»

Vielleicht liegt die Zurückhaltung ja auch daran, dass die Schweiz nicht bloss als Muster-schülerin der EU dastehen möchte, die ohnehin von selber schon alles richtig gemacht hat, sondern dass sie sich gerne als Urheberin dieser Kultur sähe, welche die europäische Forschungslandschaft von der amerikanischen abheben und attraktiv machen soll.

**FINANZIELLE ANREIZE**

Wenn auch langsam, so geht die Entwicklung in der Schweiz doch weiter: Inzwischen hat auch der Schweizerische Nationalfonds die Charta unterschrieben und im gleichen Zug die Löhne der Doktorierenden erhöht. Und alle hiesigen Universitäten wollen das EU-Label aktiv anstreben. Das dürfte sich in absehbarer Zeit auch konkret lohnen: Laut Johanna Ziberi plant die Schweiz ein Stipendienprogramm, das nur jenen zugute kommen wird, die sich auf die Charta verpflichten und bei deren Umsetzung mitwirken.

Solche konkreten Anreize scheinen unumgänglich zu sein. Nur auf Aufklärung und Bewusstseinsbildung zu setzen, trug bisher meist wenig Früchte. Auch andernorts: Die niederländische Arbeits- und Organisationspsychologin Tineke Willemsen hat Massnahmen zur Verbesserung der Position von Frauen an niederländischen Universitäten untersucht und dabei festgestellt, dass ohne verbindliche Ziele und konkrete Anreize nichts geht. Vor allem in den Berufungskommissionen nicht. Sie schreibt: «I am shocked by the resistance that members of selection committees show to such programs. One university that tried to introduce such a system with forms that have to be filled out for each selection procedure had to abandon it after a year because the committee members just did not do it, or only a month after the



process.»<sup>1</sup> Ein gesamteuropäisches, auf der Charta basierendes Qualitätssicherungssystem, das einen gewissen Gruppendruck erzeugt und auch Folgen bezüglich Finanzierung hätte, würde hier Abhilfe schaffen.

Für 2008 plant die Rektorenkonferenz Workshops zur Umsetzung von Charta und Kodex an den Universitäten. Dort gilt es dann, die zurzeit da und dort noch bestehende Skepsis gegenüber den EU-Empfehlungen zu durchbrechen. Johanna Ziberi meint: «Es braucht niemand Angst vor der Umsetzung der Charta und des Kodex zu haben. Es handelt sich um ein unterstützendes Instrument, und die in der Schweiz bereits existierenden Verfahren passen bestens dazu; es braucht keine umwälzenden Reformen. Charta und Kodex könnten uns aber dabei helfen, die selbst festgelegten Ziele zu erreichen. Diese Chance sollten wir nutzen.»

<sup>1</sup> E-Mail von Tineke Willemsen an Johanna Ziberi, 29. August 2007.

*«Ob es einem solchen Privatdozenten, vollends einem Assistenten, jemals gelingt, in die Stelle eines vollen Ordinarius und gar eines Institutsvorstandes einzurücken, ist eine Angelegenheit, die einfach Hasard ist.»*

*Weber, Max 1919/1995: Wissenschaft als Beruf. Stuttgart, S. 7*

Wissenschaftliche Karrieren verlaufen nicht geradlinig und kontinuierlich. In der Literatur werden zahlreiche Bilder mobilisiert, um diese Diskontinuität zu veranschaulichen. Es ist die Rede von einer «Leiter ohne Sprossen»<sup>1</sup>, auf der «springen statt klettern»<sup>2</sup> erforderlich ist, von «Drehtüren» und einem «Pater Noster der Wissenschaft»<sup>3</sup>, der in die falsche Richtung umzuschlagen droht. Die *Förderungsprofessuren*, die der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) seit 1999 einmal im Jahr ausschreibt, sollen «jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit mehrjähriger ausgewiesener Forschungserfahrung einen bedeutsamen akademischen Karriereschritt» (SNF-Website) ermöglichen. Die weithin hohes Ansehen genießende Förderungsprofessur bietet damit ausgewählten Nachwuchsforschenden eine zusätzliche Stufe bzw. Sprosse für ihre akademische Laufbahn. Lässt sich mit dieser Fördermassnahme dem Hasard einer universitären Laufbahn, von dem Max Weber sprach, auf die Sprünge helfen? Wie manifestiert sich der «bedeutsame akademische Karriereschritt» in der alltäglichen Praxis einer Förderungsprofessorin? Und welche Vereinbarkeitsprobleme gilt es auf dem Wege zu bewältigen? Diese Fragen stehen im Zentrum des vorliegenden Textes.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Schmeiser, Martin 1995: Leiter ohne Sprossen. Privatdozentur und neu-humanistische Universitätsreform. In: *Forschung & Lehre* 8 (1995), S. 418–421.

<sup>2</sup> Kraus, Beate; Krumpeter, Tanja 1997: *Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. Zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. Projektbericht für den Arbeitsausschuss «Förderung der Wissenschaftlerinnen» des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V., Darmstadt; Berlin.*

<sup>3</sup> Allmendinger, Jutta; von Stebut, Janina; Fuchs, Stefan 1999: Drehtüre oder Pater Noster? Zur Frage der Verzinsung der Integration in wissenschaftliche Organisationen im Verlauf beruflicher Werdegänge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. In: Honegger, Claudia; Hradil, Stefan; Traxler, Franz (Hg.): *Grenzenlose Gesellschaft? Opladen*, S. 96–108.

<sup>4</sup> Die Argumentation des Artikels beruht auf Recherchen und Erfahrungen seiner Autorin sowie ihren Gesprächen mit anderen Inhaberinnen und Inhabern einer Förderungsprofessur insbesondere aus den Geistes- und Sozialwissenschaften. Für eine Evaluation der Förderungsprofessuren, welche die Auswirkungen des Programms auf die Karrieren der Geförderten «misst», vgl. FNS – Fonds national suisse (éd.) 2007: *Les transformations du marché académique suisse. Evaluation du programme Professeurs boursiers FNS* (Autoren der Studie: Goastellec, Gaële et al.), Bern, S. 5. FNS – Fonds national suisse (éd.) 2007: *Les transformations du marché académique suisse. Evaluation du programme Professeurs boursiers FNS* (Autoren der Studie: Goastellec, Gaële et al.), Bern, S. 5. . Die Autorin dankt Inés de la Cuadra vom SNF für die kritische Durchsicht des Artikels.

**SNF-FÖRDERUNGSPROFESSUREN: BEWERBUNG UND BEWERTUNG**

Das Auswahlverfahren des SNF ist zweistufig. Im ersten Schritt bewerben sich die Kandidierenden mit Lebenslauf, Publikationsliste und Karriereplan sowie einer Skizze des geplanten Forschungsprojekts und einem Bestätigungsschreiben der vorgesehenen Gastuniversität. Der Forschungsrat des SNF wählt auf der Grundlage der Dossiers ca. ein Viertel der Kandidierenden aus und lädt sie ein, sich an der zweiten Stufe zu beteiligen. Neu muss nun auch eine ausführliche wissenschaftliche Projektbeschreibung vorgelegt werden, die vom SNF zur Begutachtung an externe Experten und Expertinnen weitergeleitet wird. Im Rahmen der zweiten Stufe werden neben den schriftlichen Dossiers auch das Auftreten und die mündliche Präsentation der Kandidierenden bewertet. Sie werden alle eingeladen, dem Forschungsrat ihr Forschungsvorhaben auch persönlich vorzustellen. Der SNF spricht schliesslich 55–65 % der an der zweiten Runde teilnehmenden Bewerber und Bewerberinnen eine Förderungsprofessur zu. Die Erfolgsquote des Auswahlverfahrens beträgt, gemittelt über die bisherige Programmlaufzeit 2000–2007, 14 %. Das entspricht einer Anzahl von 34,5 Förderungsprofessuren pro Jahrgang. Der SNF strebt an, zu jedem Zeitpunkt eine Zahl von insgesamt ca. 180 laufenden Förderungsprofessuren zu haben.

Vgl. [www.snf.ch/d/foerderung/personen/foerderungsprofessuren/](http://www.snf.ch/d/foerderung/personen/foerderungsprofessuren/)

**ENTKOPPELUNG VON UNIVERSITÄRER STELLENALLOKATION**

Für den SNF ist die Förderungsprofessur ein Instrument der *Personenförderung*. Ausgewählte Forschende sollen die Gelegenheit erhalten, maximal sechs Jahre lang (vier Jahre, auf erneuten Antrag weitere zwei Jahre) ein fest umschriebenes Projekt mit einer eigenen Forschergruppe zu bearbeiten. Zum Team gehören typischerweise ein oder zwei Promovierende oder Postdocs und eine studentische Assistenz. Bedingung ist, dass die Geförderten auf der Stufe einer *Assistenzprofessur* in eine schweizerische Universität ihrer Wahl integriert werden und dort neben der Forschung höchstens zwanzig Prozent ihrer Arbeitszeit der Lehre widmen. Das Förderinstrument ist unter dem akademischen Nachwuchs äusserst beliebt. Das illustriert die grosse Zahl von Bewerbungen bei den jährlich stattfindenden Ausschreibungen. An den ersten sechs Ausschreibungsrunden haben sich insgesamt 1564 Personen beteiligt.<sup>5</sup>

Das Auswahlverfahren zur Vergabe der Förderungsprofessuren (vgl. Kasten) unterscheidet sich strukturell massgeblich von den Berufungsverfahren an Universitäten. Im Gegensatz zu Universitäten besetzt der SNF keine Vakanzen, d.h., er ordnet nicht *einzelnen* Professuren *einzelne* Personen zu. Vielmehr konkurrieren Kandidierende unterschiedlicher disziplinärer Provenienz um eine zuvor nur grob festgelegte Zahl gleichwertiger Stellen, die prinzipiell an jeder

<sup>5</sup> FNS (2007), S. 5.

Hochschule der Schweiz und in jedem Fach angetreten werden können. Dies hat zur Folge, dass die von einer Universität eingeforderte doppelte Passung – zum Stellenprofil (Spezialgebiet/Fach) und zum sozialen Umfeld (Kollegium) – als unumgängliches Erfolgskriterium für eine Professur entfällt. Für die Kandidierenden entsteht damit eine zeitliche, örtliche und zuweilen auch disziplinäre Flexibilität, welche die Möglichkeit einer Bewerbung (und damit die Übernahme einer Professur) von den Kontingenzen universitärer Stellenallokationen abkoppelt. Gerade in kleinen Fächern, in denen ein Aufstieg zur professoralen Ebene zuweilen über viele Jahre strukturell «blockiert» ist, ist dem akademischen Nachwuchs eine solche Option sehr willkommen.

Im Zentrum der Evaluation stehen das *Potenzial* der Kandidierenden und ihre *prinzipielle* Eignung für eine akademische Laufbahn ohne Beachtung der aktuellen Stellensituation an den Universitäten. Die Frage der Passung von Institution und Person stellt sich vor diesem Hintergrund für den SNF geradezu umgekehrt: Es wird nicht gefragt, welche Person die Anforderungen einer Universität am besten erfüllt, sondern umgekehrt, welcher universitäre Fachbereich gewährleistet, dass eine Person sich profilieren kann. Die Orientierung des SNF an der guten Platzierung des akademischen Nachwuchses *insgesamt* äussert sich auf vermeintlich paradoxe Weise auch darin, dass einzelne hervorragend qualifizierte Kandidaten bewusst *nicht* platziert werden. Der SNF begründet dies damit, dass Personen, die bereits eine Assistenzprofessur oder eine äquivalente Position innehaben, weniger auf eine Förderungsprofessur angewiesen seien, und fördert ausdrücklich diejenigen, die noch keine Position auf einer vergleichbaren Ebene haben.

Eine weitere Verschiebung gegenüber der Evaluation in Berufungsverfahren betrifft den Stellenwert der Forschung. Während die Forschungsschwerpunkte und -projekte der Kandidierenden in universitären Berufungsverfahren zwar zur Sprache kommen, für die Entscheidung aber nur selten ausschlaggebend sind, ist das für den Fall des Erhalts der Förderungsprofessur vorgesehene Forschungsvorhaben Dreh- und Angelpunkt der Vergabeprozedur. Die Förderungsprofessur ist primär Forschungsprofessur. Dies manifestiert sich nicht nur in der expliziten Bewertung der wissenschaftlichen Qualität des Forschungsgesuchs, sondern ebenfalls in der Tatsache, dass der SNF einen Forschungsbeitrag gewährt (nicht aber eine Assistenz für die Lehre) und dass das Lehrdeputat aufgrund der Aushandlung des SNF mit den Universitäten geringer ausfällt als das gewöhnlicher (von Universitäten finanzierter) Assistenzprofessuren.

Aus der Perspektive des SNF «fördert» das Instrument Förderungsprofessur den akademischen Nachwuchs in mehr als einer Hinsicht: Zum einen bietet eine solche Professur gute Forschungsbedingungen, die es dem Nachwuchs ermöglichen, das eigene Forschungsportfolio und damit auch die Publikationsliste massgeblich zu erweitern. Zum anderen stellt es den Geförderten eine geeignete Plattform – in der Metaphorik der einleitenden Passage ein «Sprungbrett» – zur Verfügung, von der aus sie sich mit grösserer Aussicht auf Erfolg um eine Professur bemühen können. Die frisch gekürten Inhaberinnen und Inhaber einer Förderungsprofessur teilen diese Ansicht.

**GENDER NUMERISCH**

Insgesamt haben Wissenschaftlerinnen einen Anteil von 28 % an den Zusprachen (berücksichtigt ist jeweils die bisherige Programmlaufzeit 2000–2007). Frauen sind in den drei vom SNF unterschiedenen Fächergruppen – Geistes- und Sozialwissenschaften; Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften; Biologie und Medizin – allerdings nicht gleich stark vertreten. Am höchsten ist die Frauenquote mit 38% bei den Geistes- und Sozialwissenschaften; Biologie und Medizin folgen mit 27%; das Schlusslicht bilden Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften mit 19%.

Verglichen mit dem Frauenanteil von aktuell gerade einmal 12% bei den Professuren der universitären Hochschulen in der Schweiz (Stand 2005, vgl. BFS 2006), mögen die Zahlen optimistisch stimmen. Der Frauenanteil bei den Förderungsprofessuren verspricht die Tendenz in Richtung einer ausgeglicheneren Geschlechterverteilung in den höheren Rängen der Wissenschaft zu verstärken. Eine solche Tendenz zeichnet sich auch allgemein ab: So ist der Frauenanteil (28%) bei den Förderungsprofessuren heute ebenso hoch wie bei den universitären Assistenzprofessuren (Zeitraum: Sept. 2006 bis Juni 2007), und der Anteil der Professorinnen insgesamt ist zwischen 1996 und 2005 auf fast das Doppelte gestiegen.

Vergleicht man die Zahl der eingegangenen Gesuche mit der Zahl der Zusprachen, so erweisen sich die Erfolgsraten von Frauen und Männern als gleich ausgeprägt. Die Bewertungspraxis des SNF lässt folglich keinen *gender bias* zulasten der Kandidatinnen erkennen; sie ist statistisch gesehen (relativ) geschlechtsneutral.

Vgl. [www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/fp\\_frauenanteil\\_MAC\\_06\\_d.pdf](http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/fp_frauenanteil_MAC_06_d.pdf)

**AMBIVALENZEN 1: PROBLEME DER VEREINBARKEIT**

Trotz all ihrer Vorteile hat die SNF-Professur für die Geförderten auch einen ambivalenten Charakter. Der Grund ist, dass die Stelle sie mit speziellen Vereinbarkeitsproblemen konfrontiert. Probleme der Vereinbarkeit in wissenschaftlichen Karrieren sind aus der Genderliteratur bekannt und werden dort im Hinblick auf das Verhältnis von Berufs- und Familienleben diskutiert.<sup>6</sup> Im Folgenden soll der Begriff auch Vereinbarkeitsprobleme umfassen, die im Rahmen des Berufsalltags zu bewältigen sind. Die zu lösenden Koordinationsaufgaben, so das Argument, stellen für die Inhaber und Inhaberinnen einer Förderungsprofessur eine besondere Herausforderung dar. Zwei Aspekte sind hier von Bedeutung: erstens die Differenz zwischen einer Innen- und einer Aussenorientierung in Bezug auf die Universität und zweitens die Differenz zwischen einer Lehr- und einer Forschungsorientierung.

<sup>6</sup> Merz, Martina; Schumacher, Christina 2004: Spurensuche. Geschlechtliche Differenzierung im disziplinären Vergleich. In: Heintz, Bettina; Merz, Martina; Schumacher, Christina: Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld, S. 195–270.

Der erste Kontrast – *Innen- vs. Aussenorientierung* – benennt eine Unterscheidung in Bezug auf den Bereich, in dem die Inhaberinnen und Inhaber einer Professur sich engagieren. Zur Orientierung nach innen zählt das Engagement in der universitären Selbstverwaltung auf der Ebene des Instituts, der Fakultät, der gesamten Universität und der Professorenschaft (Standesvertretung). Es äussert sich z.B. durch die Mitarbeit in der Fakultätsversammlung, in Berufungskommissionen und in universitätsübergreifenden Gremien. Die Orientierung nach aussen umfasst etwa die Mitarbeit in nationalen oder internationalen Fachgesellschaften, in Gremien, die für die Herausgabe wissenschaftlicher Zeitschriften verantwortlich sind, oder bei den Peer-Review-Verfahren der Förderinstitutionen.

Das zweite Begriffspaar – *Lehr- vs. Forschungsorientierung* – kontrastiert die Ausrichtung auf die beiden Hauptaufgaben einer Professur. Das Engagement für die Lehre beinhaltet Tätigkeiten wie die Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen, die Betreuung und Prüfung von Studierenden, die Konzeption von Studiengängen und dem Prüfungsreglement. Tendenziell geht ein starkes Engagement für die Lehre mit einer grösseren Innenorientierung einher. Engagement für die Forschung hingegen umfasst Tätigkeiten wie das Einwerben von Drittmitteln, die empirische Projektarbeit, das Aufgleisen von Forschungsk Kooperationen mit internen und externen Partnern, die Präsentation der Ergebnisse an Konferenzen und die Publikation der Ergebnisse. Es gehört zum Mythos der Universität, dass eine Orientierung am humboldtschen Ideal der Einheit von Forschung und Lehre, wie es auch an schweizerischen Universitäten verankert ist, quasi zwangsläufig zu einer synergetischen Verzahnung von Lehr- und Forschungspraxis führt und damit gewährleistet, dass ein starker Einsatz für die eine Aufgabe gleichzeitig der anderen zugute kommt. In der Praxis der Professuren stellt sich dieser Sachverhalt differenzierter dar, nämlich als ein immer wieder neu zu bewältigender Balanceakt zwischen den Begehrlichkeiten des einen und jenen des anderen Bereichs. Ein ähnlicher Balanceakt ist zu vollbringen, wo es um das Verhältnis zwischen dem Engagement für Universitätsbelange und dem Einsatz für die wissenschaftliche Community (Differenz innen/aussen) geht.

Den geschilderten Vereinbarkeitsproblemen sehen sich prinzipiell alle Professoren und Professorinnen ausgesetzt. Sie sind für die Inhaberinnen und Inhaber von Förderungsprofessuren allerdings von besonderer Brisanz, da die vom SNF Geförderten sich in einer besonderen Situation befinden: Sie haben befristete Verträge und können in der Regel nicht davon ausgehen, dass sich an der Gastuniversität eine Chance auf eine reguläre Professur bietet. Sie sind folglich darauf angewiesen, sich für Bewerbungen an *anderen* Universitäten möglichst gut aufzustellen. Das Problem besteht nun darin, dass sie ihre Leistungen in den kontrastierenden Bereichen (innen/aussen bzw. Lehre/Forschung) nach aussen hin nicht gleichermassen geltend machen können. Das hängt mit der unterschiedlichen Sichtbarkeit, Dokumentation und Karriererelevanz der verschiedenen Leistungen zusammen.

Aktivitäten, die sich an *Forschung* und nach *aussen* orientieren, schaffen Aufmerksamkeit und Ansehen in der internationalen wie in der nationalen Scientific Community. Ausserdem generieren sie neue Einträge in das Curriculum Vitae und die Publikationsliste der Inhaber

und Inhaberinnen einer Förderungsprofessur. Der Output trägt zu einem Reputationsgewinn bei und lässt sich im Sinne der Wissenschaftsforscher Woolgar & Latour<sup>7</sup> in einen «credibility cycle» einspeisen und produktiv umsetzen. Damit ist gemeint, dass die durch Publikationen gewachsene Kreditwürdigkeit der Forschenden weitere Investitionen ermöglicht; sie erleichtert etwa das Einwerben von Drittmitteln und folglich die Etablierung neuer Projekte, die ihrerseits später einen Beitrag dazu leisten, den Output und die Kreditwürdigkeit weiter zu steigern und damit den Kreislauf der Kreditumwandlung zu beschleunigen.

Im Gegensatz dazu lässt sich die *innerhalb* der Universität erworbene Kreditwürdigkeit und Achtung nicht auf direktem Wege in Reputationsgewinn ummünzen. Internes Engagement zieht zwar weiteres internes Engagement nach sich (wer in einer Kommission überzeugende Arbeit verrichtet, wird unverzüglich in drei weitere berufen), erzeugt Pluspunkte jedoch vor allem in der Kategorie «Kollegialität». Kollegialität schafft universitätsinterne Kreditwürdigkeit (ähnlich wie im geschlossenen Rahmen des Monopoly-Spiels), lässt sich jedoch kaum in CV-wirksamen Output verwandeln. Der Kollegialitätsgrad fließt höchstens indirekt (z.B. über Referenzschreiben) in die Kommunikation mit universitätsexternen Instanzen ein. Das Engagement in der *Lehre* hat im Lebenslauf einen ähnlich marginalen Status und wird in Berufungsverfahren nach wie vor nicht besonders honoriert.<sup>8</sup>

Damit Inhaber und Inhaberinnen von Förderungsprofessuren sich in externen Berufungsverfahren gut positionieren können, sind folglich ihre Forschungsaktivitäten und ein Engagement in der wissenschaftlichen Community von besonderer Bedeutung. Der Alltag an der Gastuniversität lässt demgegenüber die Lehre und die Orientierung an universitären Belangen zentral erscheinen: Die räumliche Nähe zu Instanzen der Selbstverwaltung, die Loyalität mit den dozierenden Kollegen und Kolleginnen und der enge Takt der Verpflichtungen in der Lehre entfalten ein Verführungspotenzial, dem man sich nur schwer entziehen kann. Der mit der Universität abgeschlossene Arbeitsvertrag formalisiert die Verpflichtungen. Die Vereinbarkeit der verschiedenen Orientierungen zu gewährleisten und dafür zu sorgen, dass die Belange der Gastuniversität zwar bedient werden, jedoch keinen zu grossen Stellenwert erhalten, ist für die vom SNF Geförderten vor diesem Hintergrund von grosser Bedeutsamkeit.

Strukturell liegt das besondere Vereinbarkeitsproblem bei den Förderungsprofessuren darin begründet, dass ihre Inhaber und Inhaberinnen durch ihre Leistung und ihr Engagement keinen Anspruch auf eine universitäre Anstellung an der Gastuniversität im Anschluss an die drittmittelfinanzierte Professur erwerben (sie sind in der Regel nicht in ein Tenure-Track-System eingebunden). Das Engagement auf Seiten der Universität ist zeitlich limitiert, es wird nicht nachhaltig stabilisiert und institutionell gesichert. Diese Tatsache wirkt sich auch auf die spezifische Vereinbarkeitslogik aus, an der sich die Geförderten orientieren. Es handelt sich

<sup>7</sup> Latour, Bruno; Woolgar, Steve 1986: *Laboratory Life: The Social Construction of Scientific Facts*. Princeton.

<sup>8</sup> Die Anrechenbarkeit der Lehre scheint zurzeit einem allmählichen Wandel unterworfen zu sein. Was lange Zeit nur als Vermerk in Referenzschreiben die Grenzen einer Universität verliess, verwandelt sich heute der Tendenz nach in einen externalisierbaren und quantifizierbaren Eintrag in den Lebenslauf. Formale Evaluationen von Lehrveranstaltungen in Form von Statistiken und Graphen liefern hierzu das Material.

um eine Logik der *Ausschliesslichkeit*, der zufolge die Sphären (innen vs. aussen, Lehre vs. Forschung) möglichst rigide voneinander zu trennen sind, um eine unkontrollierte Ausdehnung eines Tätigkeitstyps gegenüber dem anderen zu verhindern. Im Gegensatz dazu steht Inhabern und Inhaberinnen gewöhnlicher (universitärer) Professuren eine andere Vereinbarkeitslogik offen: jene, die sich an einer *produktiven Vermischung* der Sphären orientiert. Beispiele hierfür wären: ein mit der eigenen Forschungsagenda assoziiertes Doktoratsprogramm zu entwickeln, Studierende längerfristig für die Mitarbeit in der eigenen Forschung zu qualifizieren oder eine bedeutende internationale Konferenz an der eigenen Universität zu organisieren. Doch Aufbauarbeit und Institutionalisierungsinitiativen dieser Art erfordern einen weiteren zeitlichen Horizont, als er im Rahmen einer Förderungsprofessur zur Verfügung steht. Inhaber und Inhaberinnen einer Förderungsprofessur können sich folglich in ihrer neuen Funktion an der Gastuniversität nur beschränkt bewähren, da ihnen ein längerfristiges Engagement aus strukturellen Gründen verschlossen bleibt.

#### AMBIVALENZEN 2: DRITTMITTEL UND KONTROLLVERLUST

Die Ambivalenz auf Seiten der Förderungsprofessoren und -professorinnen findet eine Entsprechung auf Seiten der jeweiligen Gastinstitution. Diese Ambivalenz hängt damit zusammen, auf welche Weise die Universität ihrerseits die Inhaber und Inhaberinnen einer Förderungsprofessur im Spannungsfeld innen und aussen positioniert. Während das Aufgaben- und Leistungsprofil einer SNF-Professur vertraglich geregelt ist,<sup>9</sup> verfügt die Universität (und die verschiedenen universitären Akteure) über einigen Spielraum, Inhaber und Inhaberinnen einer Förderungsprofessur zu verorten. Die Förderungsprofessur hat an der Universität nach wie vor eine Sonderposition inne, was sich unter anderem auf das Image, das ihr anhaftet, auswirkt.

Universitäten entscheiden über die Inhaber und Inhaberinnen von Förderungsprofessuren nicht in Berufungsverfahren wie im Fall ihrer anderen Professuren. Für die gesamte Selektionsprozedur und damit insbesondere für die Beurteilung der *wissenschaftlichen Qualität* der Kandidierenden ist allein der Nationalfonds mit den von ihm hinzugezogenen Experten zuständig. Den Universitäten wird lediglich die Möglichkeit zugestanden, eine Vorauswahl vorzunehmen. Der SNF fordert sie auf, bestimmte Kandidaten und Kandidatinnen zu Beginn des Bewerbungsverfahrens als opportune Mitglieder ihres Lehrkörpers auszuweisen: Die Kandidierenden müssen ein Unterstützungsschreiben der vorgesehenen Gastinstitution vorlegen. Da die Gewährung einer Förderungsprofessur mit einer grosszügigen Drittmittelfinanzierung einhergeht (durchschnittlich erhält eine Universität pro Professur knapp 1,2 Millionen Franken<sup>10</sup>), haben Universitäten kein Interesse, die Zahl der mit ihnen assoziierten Bewerbungen stark einzuschränken.

<sup>9</sup> Allerdings scheint es in dieser Hinsicht zwischen den Universitäten bedeutende Unterschiede zu geben, vgl. FNS (2007).

<sup>10</sup> FNS(2007).



Die Tatsache, dass die Universität auf den Auswahlprozess nur einen geringen Einfluss hat, hat nun aber zur Folge, dass die «regulären» Mitglieder des Lehrkörpers sich mit den vom SNF Gewählten nicht in gleichem Masse identifizieren wie mit den aufgrund eigener Selektion Berufenen. Diese Distanzierung hat eine zweifache Ursache: Zum einen schafft die Tatsache Distanz, dass die vom SNF Geförderten sich den lokalen Qualitätsansprüchen nicht unterworfen haben (bzw. unterwerfen mussten); zum anderen haben sie sich auch nicht der «Feuertaufe» des Berufungsverfahrens ausgesetzt. Neben der sozialen Funktion der Qualitätskontrolle hat das Berufungsverfahren auch eine symbolische Funktion: Es gilt als *Initiationsritus* für die Aufnahme in die Professorenschaft. Die Geförderten sind und bleiben aus diesen Gründen Aussenseiter. Diese Tatsache wird zwar nur selten offen zum Ausdruck gebracht, doch sie schreibt sich zuweilen unterschwellig in die Kommunikation mit den Kollegen und Kolleginnen ein. Die universitäre Verwaltung operiert mit anderen Kategorien als die Professorenschaft: Der Aussenseiterstatus wird hier z.B. über die Differenz Drittmittelpersonal vs. Universitätspersonal zugewiesen und kann entsprechend bei Fragen der Ausstattung folgenreich sein.

Aus Sicht der Universitäten sind Förderungsprofessuren zum einen eine hochwillkommene Gelegenheit, das Drittmittelbudget sowie die Zahl der Professuren aufzustocken: Damit leisten die Förderungsprofessuren einen erkennbaren Beitrag zu Forschung und Lehre der Institute und Fakultäten, denen sie zugeordnet sind. Zum anderen symbolisieren Förderungsprofessuren jedoch einen Eingriff in die *Autonomie* der Universitäten. Sie sehen sich gezwungen, einer von ihnen nicht ernannten Person entscheidende Rechte zuzusprechen, z.B. das Recht, Prüfungen abzunehmen, Dissertationen zu betreuen, in Berufungskommissionen Einsitz zu nehmen. Diese Ambivalenzen auf Seiten der Universität haben ihrerseits einen Einfluss darauf, wie sich die Inhaber und Inhaberinnen der Förderungsprofessuren in Bezug auf die Gastuniversität und ihre Position an dieser verorten.

#### DEM HASARD AUF DIE SPRÜNGE HELFEN?

Abschliessend lässt sich festhalten, dass das Förderinstrument SNF-Professur sowohl aus der Perspektive der Inhaberinnen und Inhaber als auch aus jener der sie empfangenden Gastuniversität durch eine inhärente Ambivalenz gekennzeichnet ist. Weitet man den Blick hingegen auf das gesamte Universitätsgefüge aus, so gerät anderes in Sicht. Nämlich etwa der ausgezeichnete Ruf, der den Förderungsprofessuren insgesamt anhaftet: Aus Sicht der Universitäten ersetzt das Selektionsverfahren des SNF ein Berufungsverfahren zwar nicht, aber es gilt als wirkungsvoller Filter, der die möglichen Kandidatinnen und Kandidaten für eine Professur vorsortiert und mit einem Qualitätslabel versieht. Das macht die Förderungsprofessuren für ihre Inhaber und Inhaberinnen zu einer sichtbaren und reputationsbehafteten Plattform, von der aus sich unter besseren Bedingungen ein Schritt in Richtung unbefristete Professur unternehmen lässt. Hinzu kommt, dass ihnen die «Professur auf Probe» in vieler Hinsicht eine Lernumgebung ist. Das dabei für die Kooptationsprozesse innerhalb der Professorenschaft gewonnene Verständnis ist für zukünftige Bewerbungen und Verhandlungen von unschätzbbarer Bedeutung.

Den positiven Einschätzungen des Förderinstruments entsprechen Zahlen, die auf seinen Erfolg hinweisen. Betrachtet man die ersten beiden Jahrgänge (2000 und 2001), für deren Begünstigte die mehrjährige Förderzeit gerade erst zu Ende ging, so haben 84–85% davon mittlerweile eine universitäre Professur erhalten.<sup>11</sup> Noch ist allerdings offen, ob spätere Jahrgänge ebenso erfolgreich sein werden. Insbesondere wird mit Zahlen ohnehin nur unvollständig belegbar sein, welchen Anteil die Förderungsprofessur am Erfolg der Geförderten hat. Doch trotz dieser Einschränkungen lässt sich schliesslich mit Weber sagen, dass die Förderungsprofessur des Nationalfonds es erlaubt, dem Hasard auf die Sprünge zu helfen. Dem Hasard auf die Sprünge helfen heisst allerdings nicht, ihn auszuschalten.

<sup>11</sup> Vgl. Korrespondenz der Autorin mit dem SNF (8. November 2007).



### EIN GRUNDPROBLEM

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden in den vergangenen Jahren viele Massnahmen implementiert. Ein Grundproblem bleibt: die Frage der akademischen Perspektive, auf die sich Nachwuchskräfte an einer Universität einstellen können.<sup>1</sup> Es ist die systembedingte Unsicherheit einer akademischen Laufbahn, welche die Universitäten der Schweiz mit anderen Universitäten besonders im deutschen Sprachraum teilen.<sup>2</sup>

Die Problematik ist keineswegs neu. In seinem berühmten Vortrag über Wissenschaft als Beruf bekannte Max Weber im Jahr 1917 vor den versammelten Studierenden:

«Wenn junge Gelehrte um Rat fragen kommen wegen der Habilitation, so ist die Verantwortung des Zuredens fast nicht zu ertragen.»<sup>3</sup>

Als Grund dieser Unerträglichkeit nannte Weber

«ein der Universitätslaufbahn eigenes Moment: Ob es einem solchen Privatdozenten, vollends einem Assistenten, jemals gelingt, in die Stelle eines vollen Ordinarius und gar eines Institutsvorstehers einzurücken, ist eine Angelegenheit, die einfach Hasard ist».<sup>4</sup>

### SYSTEMISCHE BEDINGUNGEN

Die Unsicherheit der Zukunft akademischer Nachwuchskräfte ist durch die Eigenart des deutschen Universitätssystems bedingt. Um für die Berufung auf einen Lehrstuhl

\* Für Ermutigung und kritische Anregungen danke ich Martina Arioli, Alexander Borbély, Andreas Fischer, Thomas Hildbrand, Ellen Hütter Carabias, Markus Huppenbauer, Stefanie Kahmen, Deborah Keller, Elisabeth Maurer, Heini Murer, Martin Wasmer und Hans Weder sowie den Mitgliedern des Universitätsrats, die den Vormittag ihrer Strategietagung am 3. November 2007 der akademischen Nachwuchsförderung widmeten.

<sup>1</sup> Rüegger, Hansueli; Kahmen, Stefanie 2006: Auf dem Weg zur Wissenschaft. Anforderungen an die Nachwuchsförderung. In: Bulletin der Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten (VSH-Bulletin) Nr. 2/3 (August 2006), S. 9–12; Internetpublikation: Quo vadis universitas? Kritische Beiträge zur Idee und Zukunft der Universität Nr. 7 (Juli 2006). – Im Anschluss wurde von der Vereinigung der Privatdozierenden an der Universität Zürich eine international vergleichende Studie über akademische Laufbahnen angeregt, wozu die folgenden Problemanzeigen und Leitsätze als einleitende Bemerkungen entworfen wurden.

<sup>2</sup> An einem trilateralen Workshop zu Fragen der Nachwuchsförderung am 2. März 2007 an der Universität Zürich wurde die Problemanzeige von der Forschungsabteilung der Humboldt-Universität zu Berlin (Dr. Brigitte Lehmann) und dem Forschungsservice der Universität Wien (Dr. Lucas Zinner) bekräftigt.

<sup>3</sup> Weber, Max 1919: Wissenschaft als Beruf. Stuttgart 1995, S. 11.

<sup>4</sup> Ebd., S. 7. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts sind Assistentinnen und Privatdozentinnen auf dem Weg zur Ordinaria noch gar nicht im Blick.

unter den Besten auswählen zu können, werden mehr Nachwuchskräfte gefördert, als je eine Chance haben, eine Professur zu erhalten. Der damit verbundenen Probleme sind zwei.

(a) Zum einen gibt es für diejenigen, die nicht reüssieren, keine Alternative an einer Universität im deutschen Sprachraum: Entweder du wirst auf einen Lehrstuhl berufen, oder du verlässt – früher oder später – die Welt der Universität! Im Unterschied zu anderen Hochschulsystemen etwa in Frankreich, in den skandinavischen Ländern, in Grossbritannien oder den Vereinigten Staaten kennt das deutsche Universitätssystem neben der Professur kaum akademische Funktionen – jedenfalls nicht anerkannte Positionen –, die Nachwuchskräften alternative Perspektiven böten. Das bedeutet, die Mehrheit der Personen, die sich für eine akademische Laufbahn qualifizieren, findet an der Universität systembedingt keinen Platz.

(b) Zum andern – und das verschärft die Problematik – findet die Selektion enorm spät statt. Man hat sein Studium zum Beispiel in den Geistes- oder Sozialwissenschaften nach fünf Jahren mit besten Noten absolviert, hat nach weiteren fünf Jahren Forschungs- und Lehr- erfahrung summa cum laude promoviert und schliesslich weitere drei Jahre erfolgreich in ein Habilitationsprojekt investiert, bis man nach weiteren drei Jahren erfolgloser Bewerbung zur Kenntnis nehmen muss, dass man in seinem Fach keine Aussichten hat, an einer Universität eine feste Anstellung zu erhalten.

#### VERLUSTE AUF BEIDEN SEITEN

Die damit verbundenen Verluste betreffen beide Seiten. Für akademische Nachwuchskräfte, die nicht auf einen Lehrstuhl berufen werden, kann es schwierig werden, in fortgeschrittenem Alter eine Laufbahn ausserhalb der Universität einzuschlagen. Sie haben sich über viele Jahre auf ihre wissenschaftliche Qualifikation konzentriert. Aus der Marktperspektive einer ausseruniversitären Praxis gelten diese akademischen Jahre unter Umständen als verlorene Jahre. Für die Universitäten andererseits gehen wissenschaftlich qualifizierte Personen verloren, die über viele Jahre in der Forschung und der Lehre gefördert wurden.

Bedeutet diese Konstellation für beide Seiten Verluste, so treffen doch das Risiko und die Not vor allem die Nachwuchskräfte. Während die Universitäten den Vorteil haben, unter einem Mehr an qualifizierten Personen auszuwählen, steht für diese ihre künftige Existenz auf dem Spiel. Das führt auch dazu, dass Akademiker und besonders Akademikerinnen, welche die Voraussetzungen für eine universitäre Laufbahn mitbrächten, sich gegen diesen Weg entscheiden.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Aus Gesprächen mit Nachwuchskräften habe ich den Eindruck gewonnen, dass die Unsicherheit der Aussichten und das Fehlen alternativer Perspektiven besonders für Frauen ein Beweggrund sind, sich nach dem Doktorat gegen eine akademische Laufbahn zu entscheiden.

Um nicht missverstanden zu werden: Die Problemanzeige wendet sich nicht gegen eine Selektion an der Universität – diese bleibt unaufgebbare Bedingung für akademische Qualität. Anzeigen wollte ich indessen zweierlei: dass die Auswahl bei uns vergleichsweise (zu) spät erfolgt und dass es für diejenigen, welche nicht reüssieren, an der Universität keine Alternative gibt.

#### AUF DER SUCHE NACH LÖSUNGEN

Möglichkeiten, die Problematik zu entschärfen, sehe ich in drei Richtungen:

- Es ist zu prüfen, wie für eine akademische Laufbahn geeignete Nachwuchskräfte *früher ausgewählt* und *verlässlicher gefördert* werden können.
- Es ist eine *Differenzierung akademischer Positionen* zu erwägen, um qualifizierten Nachwuchskräften alternative Perspektiven an der Universität zu eröffnen.
- Es ist vorzusehen, dass Nachwuchskräfte sich auch in *nichtakademischen Belangen weiterbilden*, um sich für eine Laufbahn – innerhalb oder ausserhalb der Universität – besser zu qualifizieren.

Die Suche nach Lösungen wird nicht einfach sein. Geht es doch darum, Strukturen und Usancen zu hinterfragen, die während mehr als 150 Jahren gefestigt und gepflegt wurden: Sie sind der Kultur der Universität inhärent. Ich stelle einige Leitsätze zur Diskussion, welche die Arbeit an Lösungen anregen könnten.

#### AKADEMISCHE LAUFBAHN: STRUKTUREN, PERSPEKTIVEN, MODELLE

##### 1. *Unsere Laufbahnstrukturen müssen international kompetitiver werden.*

Akademische Laufbahnen verlangen traditionell eine hohe Mobilität, und die Internationalität der Konkurrenz wird immer ausgeprägter. Im englischen Sprachraum etwa werden akademische Nachwuchskräfte früher ausgewählt und als selbständige Forschende und Lehrende angestellt. Wir sollten unserem Nachwuchs in der Anlage ermöglichen, mit seinen Kollegen und Kolleginnen in Grossbritannien und den Vereinigten Staaten zu konkurrieren.

##### 2. *Die Laufbahnperspektiven an unserer Universität müssen attraktiver werden.*

Eine Assistenzprofessur mit *tenure track* nach dem US-amerikanischen Modell eröffnet Nachwuchskräften Aussichten auf eine akademische Laufbahn. Universitäre Positionen wie jene der *lecturers* und der *readers* in Grossbritannien oder der *maîtres d'enseignement et de recherche* in Frankreich eröffnen alternative Möglichkeiten für eine akademische Laufbahn. Bei der Prüfung solcher Laufbahnmodelle sollten wir den Zusammenhang und die Eigenart der

jeweiligen Universitätslandschaften reflektieren. Die besagten Positionen stehen im Kontext spezifischer Hochschulsysteme und lassen sich nicht unbesehen auf unsere Verhältnisse übertragen.

3. *Laufbahnmodelle müssen fachspezifischen Anforderungen entsprechen.*

Die Eigenarten der akademischen Kulturen betreffen auch ihre Laufbahnen. In den Geisteswissenschaften hat die Habilitation eine Bedeutung, die sie in den meisten Naturwissenschaften nicht mehr hat. Und eine klinische Assistenzprofessur erfordert ein anderes akademisches Profil als eine Assistenzprofessur für Philosophie. Diesen Unterschieden ist bei der Entwicklung von Laufbahnmodellen Rechnung zu tragen – was nur möglich ist, wenn sich die Fakultäten selbst für Konzepte der Nachwuchsförderung engagieren.

---

**AKADEMISCHE QUALIFIKATION: UNIVERSITÄRE BILDUNG, WISSENSCHAFTLICHE UND SOZIALE KOMPETENZ**

4. *Es braucht akademischen Nachwuchs mit universitärer Bildung.*

Für eine akademische Laufbahn ist die fachliche Qualifikation ausschlaggebend. Universität und Gesellschaft brauchen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in einem weiteren Horizont universitär gebildet sind. Eine akademische Laufbahn in diesem Sinn ermöglicht Einsichten in erkenntnistheoretische Grundlagen, die Schärfung des historischen Bewusstseins, die Auseinandersetzung mit ethischen Fragen.

5. *Eine akademische Laufbahn erfordert Kompetenzen in Forschung und Lehre.*

Akademische Nachwuchskräfte brauchen die Freiheit zu selbstverantwortlicher Forschung und Lehre. Sie sind darauf angewiesen, nach Massgabe ihrer Qualifikation und Erfahrung in eigener Verantwortung Projektgesuche einzureichen, zu forschen und zu publizieren. Und sie sind darauf angewiesen, nach Massgabe ihrer Qualifikation und Erfahrung in eigener Verantwortung Lehrveranstaltungen durchzuführen.

6. *Eine akademische Laufbahn erfordert Sozialkompetenz.*

Akademische Nachwuchskräfte sind die Verantwortungsträger der Universität von morgen. Bei ihrer Auswahl und ihrer Förderung ist ausser auf die akademische Qualifikation auf ihre Sozialkompetenz zu achten.

---

**UMSTÄNDE: BERUF UND PRIVATES ENGAGEMENT**

7. *Bildung ist durch Aspekte der praktischen Ausbildung zu ergänzen*

Neben der universitären Bildung – nicht an deren Stelle – gewinnen Aspekte der Ausbildung in Belangen der Kommunikation, der Organisation und der Führung an Bedeutung. Sie sollten mit der akademischen Qualifizierung nicht konkurrieren, sie aber nach Möglichkeit ergänzen.

8. *Eine angemessene Verbindung von akademischer Laufbahn und privatem Engagement ist zu ermöglichen.*

Wenngleich uns eine geschlechtsspezifische Rollenaufteilung zwischen beruflicher Karriere und privatem Leben nicht mehr selbstverständlich ist, sind es doch vor allem Akademikerinnen, die sich vor die Wahl zwischen universitärer Laufbahn und privatem Engagement – etwa für die Familie oder in einer Dual-Career-Partnerschaft – gestellt sehen. Die Alternative spiegelt nicht nur ein akademisches, sondern ein gesellschaftliches Problem: Wo es um Kaderpositionen geht, steht das private Leben in Gefahr, zu kurz zu kommen – und es steht die berufliche Karriere in Gefahr, nicht allen dafür geeigneten Personen offen zu stehen. Es ist im Interesse der Universität und ihres Nachwuchses, das Problem kritisch und kreativ zu bearbeiten.

Bei der Diskussion von Leitsätzen und der Erarbeitung von Lösungen sollte ein Grundsatz im Hintergrund stehen: Es geht darum, akademischen Persönlichkeiten universitären Lebensraum zu eröffnen. Wir wollen nicht Standardisierung fordern, sondern Originalität fördern, nicht Wege reglementieren, sondern Ziele setzen, Personen nicht dirigieren, sondern unterstützen. Dies bedingt vor allem eines: persönliche Begleitung.



Die Ausgangslage ist aus Jahresberichten und Statistiken hinlänglich bekannt: Universitätsprofessor ist trotz der oft beschriebenen «Feminisierung» des Hochschulstudiums nach wie vor ein Männerberuf. Seit sieben Jahren ist die Mehrheit der Studierenden an der Universität Zürich weiblich, doch auch heute noch sind mehr als vier von fünf Lehrstühlen von Männern besetzt.<sup>1</sup> Die an sich schon schmale akademische Karriereleiter scheint für Frauen noch enger zu sein. Auf welcher Stufe und unter welchen Rahmenbedingungen diese Geschlechterdifferenz entsteht, ist eine der Fragen, die die Universität Zürich mittels Gleichstellungsmonitoring zu klären sucht. Dabei werden Daten ausgewertet, die nicht nur Aufschluss über Unterschiede zwischen den Geschlechtern, sondern auch über die akademische Laufbahn an sich geben können.

#### GLEICHSTELLUNGSMONITORING ALS FÜHRUNGSTRUMENT

Das Gleichstellungsmonitoring ist Teil der Umsetzung und gleichzeitig Instrument zur Überprüfung der Umsetzung des «Verhaltenskodex Gender Policy» der Universität Zürich. Dieser Kodex stellt ein Commitment der Universitätsleitung zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter dar und hält dazu strategische Ziele zu relevanten Themen wie der ausgewogenen Vertretung in allen Funktionen und Gremien oder der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie fest.<sup>2</sup> Das Monitoring, das 2008 nach einer zweijährigen Pilotphase erstmals vollumfänglich durchgeführt wird, beinhaltet eine systematische Auswertung geschlechterdifferenzierter Informationen zu diesen Themen. Kennzahlen werden zum einen auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern geprüft, zum andern auf Veränderungen über die Zeit in Umfang und Richtung untersucht. Die Analyse gibt Aufschluss über Erreichtes und weist gegebenenfalls auf zusätzlichen Handlungsbedarf hin. Die Verknüpfung mit Führungsinstrumenten wie den Akademischen Berichten oder dem Entwicklungs- und Finanzplan der Universität garantiert dabei, dass die Ergebnisse den Entscheidungsträgerinnen und -trägern im richtigen Moment zur Verfügung stehen.

Basierend auf dem Verhaltenskodex Gender Policy sowie auf andernorts erprobten Systematiken wurden für das Monitoring neun gleichstellungsrelevante Dimensionen definiert: Repräsentation von Frauen und Männern, Qualifikations- und Selektionsprozesse, Nachwuchsförderung, institutionalisierte Gleichstellungspolitik, Personalpolitik, Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere, Kommunikation und Kultur, Frauen- und Geschlechterforschung sowie Mittelvergabe. Vorderhand konzentrieren sich die Analysen ressourcenbedingt

<sup>1</sup> Quelle: Gleichstellungsmonitoring UZH.

<sup>2</sup> <http://www.uzh.ch/about/basics/genderpolicy.html> (Stand 21.12.2007).

auf quantitative Indikatoren der ersten drei Dimensionen. Ausgewertet werden zu anderen Zwecken erhobene Daten, die Aufschluss geben über die Fragen, zu welchem Zeitpunkt Frauen überproportional häufig die akademische Karriere aufgeben sowie unter welchen Rahmenbedingungen sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler weiterqualifizieren. In der Folge werden zu diesen Fragen einige Auswertungsergebnisse aus dem Pilotversuch dargestellt.

### LEAKY PIPELINE: FRAUEN VERLASSEN DIE UNIVERSITÄT

In der gendersensiblen Karriereforschung hat sich der Begriff *leaky pipeline* durchgesetzt zur Beschreibung des Phänomens, dass irgendwo zwischen Studium und Professur überdurchschnittlich viele Frauen den Wissenschaftsbetrieb verlassen. Auf welcher Stufe der akademischen Laufbahn dies geschieht, kann mittels Übertritts- und Erfolgsquoten festgestellt werden. Abschlüsse auf einer Stufe (z.B. Lizentiat/Master) werden den Eintritten auf der nächsten Karrierestufe (z.B. Doktoratsstudium) gegenübergestellt. Der Visualisierung der Frage nach der *leaky pipeline* dient insbesondere das Modell des «Scherendiagramms» (Abbildung 1). Dieses kann aufzeigen, zu welchem Zeitpunkt sich das zahlenmässige Geschlechterverhältnis deutlich verändert.<sup>3</sup> Ausgeprägte Zäsuren sind für das Jahr 2006 in

Abbildung 1: Frauen- und Männeranteil nach Qualifikationsstufe: leaky pipeline



<sup>3</sup> Durch den Einbezug der durchschnittlichen Zeitspanne, die bis zum Erreichen der nächsthöheren Qualifikationsstufe vergeht, und das Kumulieren mehrerer Jahre könnten kurzfristige Schwankungen, die vor allem bei Neuerufungen und Habilitationen auftreten, berücksichtigt werden. Mangels entsprechender Daten sind diese Auswertungen sowie das Aufschlüsseln nach Fakultäten derzeit noch nicht durchführbar. Das Bundesamt für Statistik hat im Rahmen der Bildungsprognosen ein weit komplexeres Modell zur Darstellung der *leaky pipeline* entwickelt, das jedoch die Stufe «Habilitation» nicht einbezieht (vgl. FemInfo 10/2007, S. 24).

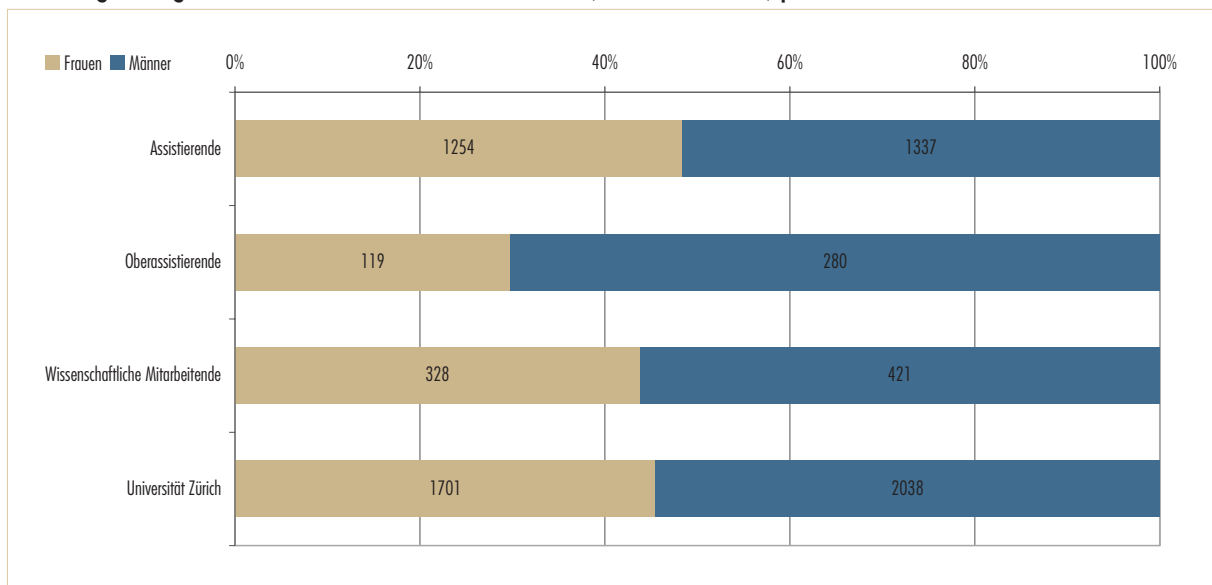
der Habilitations- und der Berufungsphase festzustellen. Um den Handlungsbedarf genauer zu bestimmen, müsste also insbesondere der Karriereverlauf nach Abschluss der Dissertation untersucht werden. Gerade hier gibt es jedoch eine grosse Lücke im Datenbestand, die nur durch zusätzliche Erhebungen geschlossen werden kann. Da solche zurzeit nicht vorgesehen sind, kann sich das Gleichstellungsmonitoring bei der Interpretation der Ergebnisse bisher nur auf Resultate aus der einschlägigen Forschungsliteratur stützen.

#### RAHMENBEDINGUNGEN DER AKADEMISCHEN LAUFBAHN

Eine weitere wichtige Frage, die das Gleichstellungsmonitoring zu beantworten sucht, ist jene nach den Rahmenbedingungen, unter denen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ihre akademische Karriere absolvieren. Relevante Indikatoren dazu sind bisher nur in beschränkter Masse verfügbar, weshalb in erster Linie die Anstellungsbedingungen für den Mittelbau analysiert werden. Doch auch dies fördert bereits einige interessante Resultate zutage. Stehen auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Zentrum des Gleichstellungsmonitorings, so können die Daten doch auch Auskunft über die Situation des Mittelbaus insgesamt geben, da Frauen und Männer gleichermaßen in den Blick genommen werden.

Die Universität Zürich beschäftigt über 3700 Personen im Mittelbau der Fakultäten<sup>4</sup>, davon fast 2600 als Assistierende (Abbildung 2). Der Frauenanteil je Fakultät bewegt sich bei Letzteren zwischen deutlich unter einem Drittel (Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät) und über

Abbildung 2: Angestellte des Mittelbaus nach Geschlecht (Anzahl Personen) per 31. Dezember 2006



<sup>4</sup> Zum Mittelbau gezählt werden im Rahmen des Monitorings Mitarbeitende an Qualifikationsstellen (Assistierende und Oberassistierende) sowie Wissenschaftliche Mitarbeitende der Fakultäten. Nicht berücksichtigt sind die relativ kleine Gruppe der Wissenschaftlichen Abteilungsleitenden sowie Wissenschaftliche Mitarbeitende der Universitätsverwaltung.

zwei Dritteln (Vetsuisse) (vgl. Tabelle 1). Gegenüber 2003<sup>5</sup> hat der Frauenanteil insgesamt um über sechs Prozentpunkte zugenommen. Dieser Trend ist jedoch nicht linear und auch nicht für alle Fakultäten gleich ausgeprägt. In mehreren Fakultäten war der Anteil weiblicher Assistierender während eines oder mehrerer Jahre gar rückläufig. Zur detaillierten Interpretation dieser Daten müssen daher Entwicklungen innerhalb der Fakultäten bzw. grösserer Fachbereiche berücksichtigt werden.

**Tabelle 1: Assistierende (Anzahl Personen) per 31. Dezember 2006**

Fakultät	Geschlecht		Total	Frauenanteil
	m	w		
Theologische Fakultät	21	20	41	48,78%
Rechtswissenschaftliche Fakultät	112	118	230	51,30%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	187	70	257	27,24%
Humanmedizin	298	333	631	52,77%
Zahnmedizin	42	33	75	44,00%
Vetsuisse-Fakultät	73	157	230	68,26%
Philosophische Fakultät	239	333	572	58,22%
Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät	365	190	555	34,23%
Universität Zürich	1337	1254	2591	48,40%

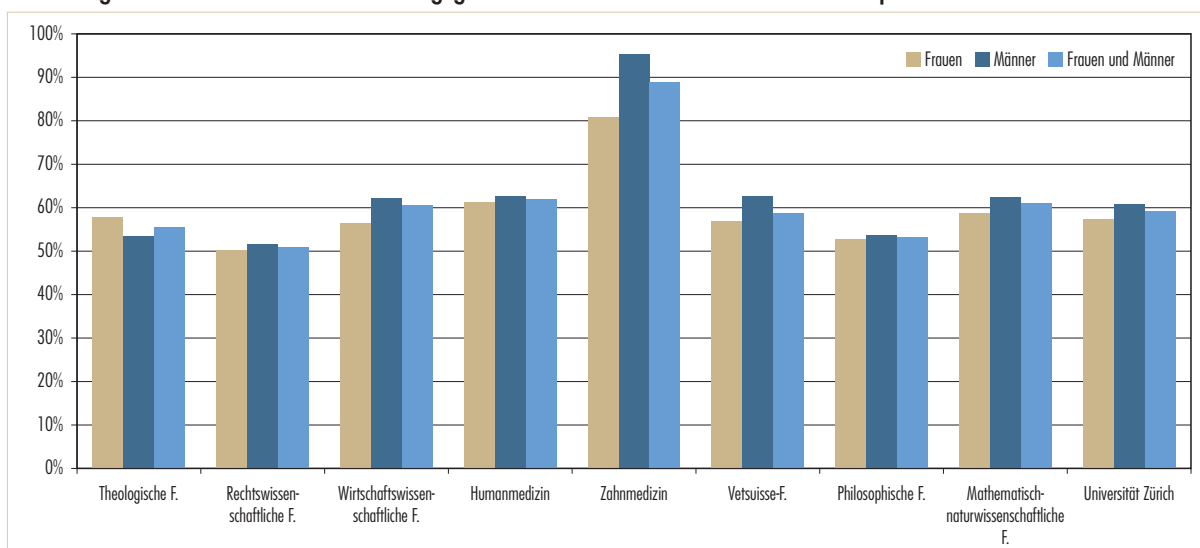
Bisherige Analysen des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads von Mittelbauangestellten stützten sich vorwiegend auf Daten für ganze Universitäten und den gesamten Mittelbau und stellten dort eine wesentliche Geschlechterdifferenz fest. Im Rahmen des Gleichstellungsmonitorings ist es nun möglich, zu prüfen, ob der durchschnittlich geringere Beschäftigungsgrad von weiblichen Mittelbauangehörigen auf die horizontale Segregation (Frauen und Männer sind in den verschiedenen Fachbereichen unterschiedlich stark vertreten) und somit auf die unterschiedlichen Beschäftigungsmuster der einzelnen Fakultäten zurückzuführen ist. Abbildung 3 zeigt den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der Assistierenden nach Fakultät und Geschlecht. Während für den gesamten Mittelbau noch eine Geschlechterdifferenz von sechs Prozent feststellbar ist, beträgt sie bei den Assistierenden noch vier Prozent. Nach Fakultäten aufgeschlüsselt, zeigt sich jedoch kein einheitliches Bild. Die grösste Geschlechterdifferenz besteht innerhalb der Zahnmedizin (vierzehn Prozent). An der Vetsuisse (mit einem hohen Frauenanteil) und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (mit einem niedrigen Frauenanteil) verfügen männliche Assistierende im Durchschnitt über sechs Stellenprozent mehr als weibliche. Tendenziell ist diese Geschlechterdifferenz grösser, je höher der Beschäftigungsgrad an einer Fakultät im Durchschnitt ist. Die Interpretation dieser Differenz ist schwierig, da die Verfügbarkeit und die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen und somit einem noch häufiger von Frauen geäusserten Bedürfnis entsprechen können. Gleichzeitig kann ein niedriger Anstellungsgrad auch bedeuten, dass die Arbeit an der Dissertation zu einem grösseren Teil ausserhalb der bezahlten Arbeitszeit geleistet werden muss. Eine Analyse der Tätigkeitsanteile würde dazu weitere Informationen liefern.

<sup>5</sup> Weiter zurück sind die Daten nicht mehr eindeutig vergleichbar.

Die erste Analyse der Daten der letzten vier Jahre hat gezeigt, dass der durchschnittliche Anstellungsgrad insgesamt um fast drei Prozentpunkte abgenommen hat und innerhalb der Fakultäten bei den Frauen stärker variiert als bei den Männern. Dies gilt sowohl für Fakultäten, an denen Assistentinnen eine Minderheit darstellen, als auch für Fakultäten mit weniger Assistenten. Dies stützt die Hypothese, dass Schwankungen im Beschäftigungsvolumen vor allem von Frauen aufgefangen werden. Für den Mittelbau insgesamt ist eine Zunahme der Anzahl der Beschäftigten festzustellen, die einhergeht mit einer schwächeren Zunahme der Vollzeitäquivalente. An einzelnen Fakultäten sind die Zahl der Mittelbaubeschäftigten und das Beschäftigungsvolumen im gleichen Zeitraum gesunken. Auch hier müssten die Daten gezielt für einzelne Fakultäten ausgewertet und kommentiert werden, um Aufschluss über die Zusammenhänge zu erhalten.

Assistenzstellen sind Qualifikationsstellen und sind in der Regel befristet. Gegen 60 % dieser Stellen werden aus universitären Mitteln finanziert, knapp ein Viertel durch den Schweizerischen Nationalfonds und der Rest durch übrige Drittmittel. Dieses Verhältnis ist während der letzten vier Jahre relativ konstant geblieben. Während die Differenz zwischen den Geschlechtern bezüglich der Finanzierung über die gesamte Universität gerechnet gering ist, weisen einige Fakultäten deutliche Unterschiede aus. In der Humanmedizin mit einem hohen Anteil an drittmittelfinanzierten Assistenzstellen sind knapp 40 % der von Assistenten und weniger als 30 % der von Assistentinnen besetzten Stellen aus universitären Mitteln finanziert. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät stammen die Mittel für fast 100 % der von Assistenten besetzten und knapp 95 % der von Assistentinnen besetzten Stellen von der Universität. In den Wirtschaftswissenschaften hingegen liegt dieser Anteil bei den Frauen deutlich höher (über 95 %) als bei den Männern (80 %). An allen anderen Fakultäten beträgt die Differenz weniger als vier Prozentpunkte. Deutlichere Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind indessen bei den Arbeitsbedingungen für die Wissenschaftlichen Mitarbeitenden festzustellen. An allen grösseren Fakultäten, die in dieser Personalkategorie über drittmittelfinanzierte

Abbildung 3: Durchschnittlicher Anstellungsgrad der Assistierenden nach Geschlecht per 31. Dezember 2006



Stellen verfügen, sind die von Männern besetzten Stellen häufiger aus universitären Mitteln finanziert als die von Frauen besetzten.<sup>6</sup> An der Philosophischen Fakultät werden über 50 % der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aus Drittmitteln bezahlt gegenüber unter 30 % der Mitarbeiter. Parallel dazu stehen Frauen in dieser Personalkategorie auch häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen (65 %) als ihre männlichen Kollegen (55 %). Und auch das durchschnittliche Dienstalder ist bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitern deutlich höher (8,5 Jahre bei den Männern gegenüber 6,1 Jahren bei den Frauen). Diese Befunde deuten darauf hin, dass die Anstellungsbedingungen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an den Fakultäten prekärer sind als jene für ihre männlichen Kollegen.

#### FESTSTELLEN VON HANDLUNGSBEDARF

Die vorhandenen Daten erlauben dem Gleichstellungsmonitoring bereits einige Aussagen über die Entwicklung des zahlenmässigen Geschlechterverhältnisses und die Rahmenbedingungen der akademischen Laufbahn. Identifiziert werden können zudem Bereiche, in denen konkret Handlungsbedarf besteht. Doch gibt es in ebendiesen Bereichen noch Informationslücken, die durch zusätzliche Erhebungen und Auswertungen geschlossen werden können. So haben die Auswertungen zur *leaky pipeline* gezeigt, dass für Frauen vor allem die Habilitation und die Berufung kritische Phasen der akademischen Laufbahn sind. Durch eine systematische Untersuchung der Ausschreibung und des Geschlechterverhältnisses im Bewerbungsprozess (Bewerbungen, Einladungen, Nominationen) könnte eruiert werden, ob Berufungsverfahren für die Zäsur verantwortlich sind, oder ob die Gründe für den starken Rückgang des Frauenanteils auf der Stufe der Neuberufungen dem Verfahren vorgelagert sind. Ähnliches gilt für das Habilitationsverfahren.

Gerade im Bereich der Nachwuchsförderung fehlen zur Erklärung einiger Resultate Interpretationshilfen, die durch den Einbezug der aktuellen Forschungsliteratur allein nicht bereitgestellt werden können. Mittelbaustellen sind grösstenteils befristete Qualifikationsstellen und somit nur eine Etappe auf dem Karriereweg. Die Anstellungsbedingungen allein geben nur einen beschränkten Einblick in die Rahmenbedingungen der Arbeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Wesentliche Indikatoren, für deren Auswertung zusätzliche Erhebungen notwendig wären, sind bspw. Forschungsbeteiligung, Stipendien und Tätigkeitsanteile für Lehre, Forschung und Dienstleistung. Aus solchen Erhebungen, die aus quantitativen und qualitativen Teilen bestehen sollten, liessen sich nicht nur Handlungsbedarf und Massnahmen für die Angleichung des zahlenmässigen Geschlechterverhältnisses im Besonderen, sondern auch für die Förderung des akademischen Nachwuchses im Allgemeinen formulieren.

<sup>6</sup> Für die Theologische Fakultät, die Rechtswissenschaftliche Fakultät und die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät kann diese Aussage nicht bestätigt werden, da die Fallzahlen zu niedrig sind. Die Zahnmedizin und die Vetsuisse-Fakultät verfügen nicht über drittmittelfinanzierte Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeitende.

## NACHWUCHSFÖRDERUNG AUS DER SICHT EINER UNIVERSITÄTSRÄTIN

MYRTHA WELTI

Niemand wird wohl behaupten, dass man zu wenig von Nachwuchsförderung *spricht*. Die Frage ist vielmehr, was wir dafür *tun* und ob wir *das Richtige* tun.

Die Förderung des akademischen Nachwuchses gehört zu den strategischen Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Universität. Der Universitätsrat hat sich des Themas denn auch immer wieder angenommen. Zwar ist es in seinen im Jahre 2004 formulierten strategischen Zielen nicht explizit aufgeführt. Wenn wir aber «eine Universität mit internationaler Ausstrahlung anstreben, die in ausgewählten Gebieten zur Weltspitze gehört» (Zielsetzung 1), ist die Nachwuchsförderung unweigerlich mitgemeint. Sie war auch Schwerpunktthema der Strategietagung des Universitätsrates im vergangenen November. Die folgenden Überlegungen sind jedoch primär als persönliche Gedanken zu lesen.

Eine akademische Laufbahn zu wählen bedeutet für junge Forschende zuerst einmal eine ungewisse berufliche Zukunft. Es warten Jahre der wissenschaftlichen Arbeit mit einer kleinen Chance, es einmal auf einen Lehrstuhl zu schaffen. Und ob dieses Ziel erreicht wird, hängt nicht einmal nur – zumindest nicht immer – von den eigenen Fähigkeiten ab, sondern auch vom Zufall. «Viel publizieren und zur richtigen Zeit am richtigen Ort sein» oder «langer Atem und viel Glück», so konnte man – noch vor nicht allzu langer Zeit – in einem Artikel der «Neuen Zürcher Zeitung» über akademische Karrieremöglichkeiten lesen. Was also, wenn man nicht zu den wenigen Glücklichen gehört, die es bis ganz nach oben schaffen? Befriedigende Alternativen innerhalb der Universität gibt es keine, und der Einstieg in eine Berufskarriere ausserhalb der Universität kann sich als schwierig erweisen.

Dies ist in der Tat kein sehr ermutigendes Szenario. Es kann durchaus abschreckend wirken und lässt fähige junge Forschende ohne grosse Not in ein anderes akademisches System (z.B. das amerikanische oder das angelsächsische) wechseln, in welchem der Aufstieg anders und in diesem Sinne erfolgsversprechender strukturiert ist. Droht unseren Universitäten also längerfristig ein *brain drain*, oder hat er gar bereits eingesetzt?

Die vordringliche Frage lautet in jedem Fall: Welche Perspektiven bieten wir als Universität, damit wir die besten Nachwuchskräfte behalten können? Oder aus einem anderen Blickwinkel gesehen: Welche Massnahmen ermöglichen es unserem Nachwuchs, mit der internationalen Konkurrenz Schritt zu halten?

Den akademischen Nachwuchs zu fördern liegt im ureigensten Interesse der Universität. Denn nachhaltige Spitzenforschung ist allein mit dem «Einkauf» klingender Namen auf die Dauer nicht möglich. Sie hängt vielmehr vom Erfolg der eigenen Forschungstätigkeit und

damit von den Bedingungen ab, unter welchen junge Forschende arbeiten und eben auch ihre Karriere planen können.

Nachwuchs fördern heisst zuerst einmal Auswahlverfahren, heisst die besten Kräfte auszuwählen. Aus vielen die besten auszulesen scheint für die Universität eine einfache und komfortable Situation zu sein, aus der sie Profit schlagen kann und muss. Stehen nun aber in der heutigen Situation wirklich immer die Besten zur Auswahl? Gewisse Zweifel nähren sich nicht nur aus den oben angeführten Umständen; in der systembedingten Situation von persönlichen Abhängigkeiten stehen Innovation, Eigenständigkeit oder Selbstentfaltung – Eigenschaften, die für Exzellenz durchaus entscheidend sein können – nicht immer im Vordergrund.

Nun kann man nicht behaupten, dass all diese Tatsachen nicht erkannt sind. Neben bereits eingeführten Modellen (wie Assistenzprofessuren mit *tenure track* oder Förderungsprofessuren) enthält der Entwicklungs- und Finanzplan 2007/2008–2011 der Universität ein ganzes Paket von Massnahmen. Sie reichen u.a. von der Verbesserung der Betreuungsverhältnisse, der Neugestaltung der Doktoratsstufe, dem Vorschlag, eine Nachwuchsförderungskommission zu schaffen, den Verbesserungen für den Mittelbau bis hin zur «geschlechtergerechten Nachwuchsförderung». Entscheidend wird sein, wie diese vorgesehenen Massnahmen umgesetzt und wie sie gewichtet werden.

#### ZENTRALE PUNKTE DER NACHWUCHSFÖRDERUNG

Als Vorbemerkung sei darauf hingewiesen, dass die Massnahmen, die wir zur Förderung des Nachwuchses treffen, auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Universität abgestimmt sein sollten. Es kann also nicht einfach darum gehen, Modelle eins zu eins zu übernehmen, die anderswo erfolgreich zu funktionieren scheinen.

Aus der Fülle von Vorschlägen, guten Ideen und bereits beschlossenen und eingeführten Massnahmen sind die Angelpunkte im Folgenden nochmals aufgeführt:

- Im Vordergrund stehen muss ganz gewiss eine frühere Auswahl von geeigneten Nachwuchskräften.
- Die früh Ausgewählten sollen anschliessend auf eine gezielte, verlässliche Förderung ihrer Laufbahn zählen können. Es muss ein breiteres Angebot von inneruniversitären Alternativen für diejenigen geben, welche es nicht bis zu einer Professur schaffen. Dadurch sind gute Kräfte nicht länger gezwungen, die Universität zu verlassen. Für die Universität wiederum ist es ein Gewinn, wenn sie erfahrene Leute nicht ziehen lassen muss.
- Wir brauchen attraktivere, den Fakultäten angepasste Laufbahnmodelle. Nicht zuletzt wird dadurch auch die Position des Mittelbaus verstärkt. Ihm ist Sorge zu tragen, denn



er gewährleistet zum einen das Funktionieren der Universität, und er ist zum andern Träger einer inneruniversitären Kultur, der gerade bei einer zunehmenden Internationalisierung Bedeutung zukommt. Seien es nun der Ausbau von Assistenzprofessuren mit und ohne *tenure track*, Lecturer-Modelle oder andere Massnahmen: Eine Differenzierung der akademischen Positionen wird dazu beitragen, die Laufbahn planbarer, verlässlicher und damit attraktiver zu gestalten.

- Neben dem spezifischen Fachwissen sind in der Nachwuchsförderung aber noch weitere Qualitäten gefragt, die über die rein fachliche Qualifikation hinausgehen: beispielsweise die Fähigkeit und die Bereitschaft, sich mit gesellschaftspolitischen Fragen und Anliegen auseinanderzusetzen. Als jemand, der sich beruflich mit dem Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft befasst, erachte ich alle Bestrebungen, welche universitäre Bildung als überfachliche Aufgabe angehen, als sehr wichtig. Dazu zähle ich auch die didaktische Kompetenz in der Lehre oder die überfachlichen Kompetenzen, wie sie anhand eines Massnahmenkataloges kürzlich von der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik vorgestellt wurden.

Diese Überlegungen führen uns zum grossen weiten Begriff der Sozialkompetenz. Und damit unweigerlich zu den Frauen, denen diese Qualität ja besonders zugesprochen wird. Ist also zukunftsgerichtete Nachwuchsförderung auch Frauenförderung?

Dass wir bei Studienbeginn fast überall mehr Frauen als Männer zählen, dass dann aber, je weiter die universitäre Karriere voranschreitet, der Frauenanteil immer kleiner wird, beschäftigt uns schon seit langem. Ob es uns auch beunruhigt oder ob wir uns dabei wirklich bewusst sind, auf welches Potenzial wir hier verzichten, ist weniger klar. Über die Gründe kann man diskutieren – es kann aber niemand ernsthaft behaupten, dass es an Frauen fehlt oder dass Frauen nicht wollen! Die Frage ist auch hier: Was *tun* wir? Die akademische Laufbahn ist auf Männer ausgerichtet, d.h., sie nimmt keine oder zu wenig Rücksicht auf die Situation von Frauen in dieser Lebensphase. Der Knackpunkt ist dabei primär struktureller Natur. Eine berechenbarere und differenziertere Laufbahnstruktur kann viel dazu beitragen, dass Frauen, auch mit Familie, sich für eine akademische Karriere entscheiden. Männer begünstigen in der Regel Männer. Auch wer dies bestreitet, wird gegenüber Zahlen und Fakten keinen leichten Stand haben.

Allein zählen sollte die Qualität der Wissenschaft. Und genau da müssen unsere Bemühungen um Gleichstellung ansetzen: bei der frühen Auswahl von akademischem Nachwuchs unabhängig von der Geschlechterfrage auf Fähigkeit und Potenzial setzen; später eine gezielte Förderung betreiben; planbare, differenzierte Laufbahnmöglichkeiten schaffen und zum Schluss echte Chancengleichheit walten lassen, die sich am Individuum und seinen Fähigkeiten misst. «Gleichstellung ist ein Beitrag zu Innovation und Exzellenz und damit zur Zukunftsfähigkeit der Wissenschaft.» Dieser Satz stammt nicht von mir, sondern von der Professorin Susanne Baer, zu lesen in dieser Ausgabe – ich kann ihn nur unterschreiben.



## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ACPPU	Association canadienne des professeures et professeurs d'université (= CAUT)
BpC	Bundesprogramm Chancengleichheit
CAUT	Canadian Association of University Teachers (= ACPPU)
CEWS	Center of Excellence Women and Science
CFHSS	Canadian Federation for the Humanities and Social Sciences
CPE	Centre de la petite enfance
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
CRUS	Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten
EEOC	Equal Employment Opportunity Committee
EMBO	European Molecular Biology Organization
EPFL	Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
FDD-Office	Office of Faculty Development and Diversity
FQRSC	Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture
FU Berlin	Freie Universität Berlin
HEFCE	Higher Education Funding Council for England
HESA	Higher Education Statistics Agency
HRK	Hochschulrektorenkonferenz (Deutschland)
LSE	London School of Economics
MAS	Master of Advanced Studies
MSc	Master of Science
MIT	Massachusetts Institute of Technology
NCCR	National Centre of Competence in Research
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
RAE	Research Assessment Exercise
SAGG	Schweizerische Akademische Gesellschaft für Germanistik
SNF	Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
SGPUM	Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal
STRIDE	Science and Technology Recruiting to Improve Diversity and Excellence
SUK	Schweizerische Universitätskonferenz
SWTR	Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat
UCAS	Universities & Colleges Admissions Service
UFG	UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann
UM	Universität Michigan
UZH	Universität Zürich
VAUZ	Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich
VSH	Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten

- Allmendinger, Jutta 2005: Fördern und fordern. Was bringen Gleichstellungsmassnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse. In: Spellerberg, A. (Hg.): Die Hälfte des Hörsaals: Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik. Berlin, S. 51–74.
- Allmendinger, Jutta; Hinz, Thomas 2002: Programmierte Ungleichheit. Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. In: Zeitschrift für Soziologie 33: 4 (2002), S. 275–293.
- Auferkorte-Michaelis, Nicole et al. 2006: Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? Hg. vom Hochschuldidaktischen Zentrum Universität Dortmund. [http://zeus.zeit.de/online/2006/15/studie\\_dortmund.pdf](http://zeus.zeit.de/online/2006/15/studie_dortmund.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Baer, Susanne 2006: Vom Personalmanagement für «Nachwuchs» zur Förderung von «jungen Forschenden». In: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.): Akademisches Personalmanagement, Reihe Positionen (Juni 2006), S. 16–22. [http://www.akademisches-personalmanagement.de/cms/upload/PositionenAP\\_062006.pdf](http://www.akademisches-personalmanagement.de/cms/upload/PositionenAP_062006.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007]
- Bornmann, Lutz 2007: Bias cut. Women, it seems, often get a raw deal in science – so how can discrimination be tackled? In: Nature 445 (1. Februar 2007), S. 566. <http://arxiv.org/abs/math.ST/0701537> [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Bornmann, Lutz; Mutz, Ruediger; Daniel, Hans-Daniel 2007: Gender differences in grant peer review: a meta-analysis. In: Journal of Informetrics 1 (2007), S. 226–238.
- Brouns, Margo 2004: Gender and the Assessment of Scientific Quality. In: European Commission (Hg.): Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference «Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence» (Florence, October 2003). Brüssel, S. 147–154. In: [http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/Download/dat\\_/fil\\_736](http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/Download/dat_/fil_736) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Bundesamt für Bildung und Wissenschaft 2002: Förderung der Geistes- und Sozialwissenschaften. Schlussbericht der von der Gruppe Wissenschaft und Forschung eingesetzten Arbeitsgruppe. Schriftenreihe BBW (2002/2d). [http://www.sbf.admin.ch/htm/dokumentation/publikationen/Bildung/a\\_2002-2-d.pdf](http://www.sbf.admin.ch/htm/dokumentation/publikationen/Bildung/a_2002-2-d.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Bundesamt für Bildung und Wissenschaft 2004: Frauen in der Wissenschaft. Helsinki-Gruppe. Länderbericht Schweiz. Bern. <http://www.sbf.admin.ch/htm/dokumentation/publikationen/Bildung/women-and-science-d.pdf> [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- CEWS 2006: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Hg. von CEWS im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung. Bonn. <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Kurzexpertise.pdf> [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Felker, Kerstin; Fuchs, Stefan 2005: Geschlechterdifferenzierungen und Prozesse der Re-Institutionalisierung. Karrieren von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in der Tiermedizin. In: Berger, Peter A.; Kahlert, Heike (Hg.): Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim/München, S. 215–232.

- Frauen fördern. Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006. [http://www.unibielefeld.de/soz/zfs/jg\\_33/33-1Hirschauer.htm](http://www.unibielefeld.de/soz/zfs/jg_33/33-1Hirschauer.htm) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Heintz, Bettina; Merz, Martina; Schumacher, Christina 2004: Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld.
- Hirschauer, Stefan 2004. Peer Review Verfahren auf dem Prüfstand. Zum Soziologiedefizit der Wissenschaftsevaluation. In: Zeitschrift für Soziologie 33: 1 (2004), S. 62–83.
- Hirschauer, Stefan 2005: Publierte Fachurteile. Lektüre und Bewertungspraxis im Peer Review. In: Soziale Systeme 11: 1 (2005), S. 52–82.
- Husu, Liisa 2004: Gate-Keeping, gender equality and scientific excellence. In: European Commission (Hg.): Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference «Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence» (Florence, October 2003). Brüssel, S. 69–76.
- Jänchen, Yvonne; Schulz, Kristina 2005: Geschlecht als Faktor ungleicher Zugangschancen zu Ressourcen der Forschungsförderung. Zugänge zur Analyse sozialer Selektionsprozesse im Bereich der Projektförderung des Schweizerischen Nationalfonds. Pilotstudie des Schweizerischen Nationalfonds. Genf. In: [http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/wom\\_ber\\_GEFO.pdf](http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/wom_ber_GEFO.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Lang, Frieder R. und Neyer, Franz J. (2004): Kooperationsnetzwerke und Karrieren an deutschen Hochschulen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56: 3 (2004), S. 520–538. <http://zope.psychologie.hu-berlin.de/prof/per/pdf/lang-neyer-2004.pdf> [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Ledin, Anna et al. 2007: A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists. In: EMBO reports 8: 11 (2007), S. 982–987.
- Leemann, Regula Julia 2005: Geschlechterungleichheiten in wissenschaftlichen Laufbahnen. In: Berger, Peter A.; Kahlert, Heike (Hg.): Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim/München, S. 179–214.
- Lévy, René; Gobet, Pierre; Roux, Patricia 2007: Die Situation des Mittelbaus an den Schweizer Hochschulen. Teil I: Zusammenfassung, Synthesekapitel und Vorschläge. Studie im Auftrag der Schweizerischen Hochschulkonferenz, des Schweizerischen Nationalfonds und des Schweizerischen Wissenschaftsrates. Bern.
- Linke, Angelika 2003: Kaffee, Punkte und Forschungsanbindung. Theorie und Praxis des universitären Daseins in Schweden. In: Germanistik in der Schweiz. Online-Zeitschrift der SAGG 2 (2003). [http://www.germanistik.unibe.ch/SAGG-Zeitschrift/2\\_03/linke.html](http://www.germanistik.unibe.ch/SAGG-Zeitschrift/2_03/linke.html) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Mauelshagen, Franz 2007a: Hat die Universität als Ort guter Forschung und Lehre eine Zukunft? Über den wissenschaftlichen Nachwuchs und die Steine, die ihm in den Weg gelegt werden. Neue Zürcher Zeitung, Ausgabe vom 30. April 2007 (leicht gekürzte Fassung von ders. 2007b).
- Mauelshagen, Franz 2007b: Mittelbau in der Wissensgesellschaft. Rede des VAUZ-Präsidenten am Dies academicus der Universität Zürich, 27. April 2007. [http://www.uzh.ch/about/portrait/dies/2007/reden/FM\\_Dies-Rede\\_28.04.pdf](http://www.uzh.ch/about/portrait/dies/2007/reden/FM_Dies-Rede_28.04.pdf) [Zugriffsdatum: 28.12.2007].

- Meyerhofer, Ursula 2004: Die MentoringWerkstatt an der Universität Zürich 2000–2004. Erfahrungen und Empfehlungen. Publikation im Rahmen des Bundesprogramms «Chancengleichheit», Modul Mentoring. Zürich.
- Michel-Alder, Elisabeth 2004: Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring. Wegbeschreibungen fürs Wandern durch die Mentoringlandschaft. Publikation im Rahmen des Bundesprogramms «Chancengleichheit», Modul Mentoring. Zürich.
- Mücke, Anja et al. 2006: Balance – Teilzeitmodelle und Jobsharing für Dozierende. Forschungsbericht. Basel.
- Müller, Barbara; Obexer, Gabriela; von Salis, Katharina (Hg.) 2007: Wer sind die Besten? Chancengleichheit und Berufungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern (Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF). Bern.
- Münch, Richard 2007: Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz. Frankfurt a.M.
- Oberdiek, Ulrich 2007: Wer verdient was? Akademische Nobodies? In: Forschung & Lehre, August (2007).
- Pellert, Ada 2006: Gestiegene Anforderungen an die Professionalisierung von Leitung und Management: die Aufgaben von wissenschaftlichen Führungskräften. In: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.): Akademisches Personalmanagement, Reihe Positionen (Juni 2006), S. 23–31. [http://www.akademisches-personalmanagement.de/cms/upload/PositionenAP\\_062006.pdf](http://www.akademisches-personalmanagement.de/cms/upload/PositionenAP_062006.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Rothenfluh, Thomas 2001: Stände bewegen – oder was baut der Mittelbau eigentlich? Rede des VAUZ-Präsidenten am Dies academicus 2001. <http://www.unipublic.unizh.ch/campus/uni-news/2001/0185/> [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Rüegger, Hans-Ulrich; Kahmen, Stefanie 2006: Auf dem Weg zur Wissenschaft. Anforderungen an die Nachwuchsförderung. Reihe Quo vadis universitas? Kritische Beiträge zur Idee und Zukunft der Universität 7 (4.7.2006). [http://www.fnf.uzh.ch/quovadis/QVU\\_7.pdf](http://www.fnf.uzh.ch/quovadis/QVU_7.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Schweizer Wissenschafts- und Technologierat 2001: Förderung des akademischen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen. Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates. SWTR-Schrift 1/2001. <http://www.swtr.ch/d/ablage/dokumentation/publikationen/swtrschrift12001D.pdf> [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Schweizer Wissenschafts- und Technologierat 2002: Ein Neun-Punkte-Programm zur Förderung von Wissenschaft und Technologie in der Schweiz. SWTR-Schrift 2/2002. [http://www.swtr.ch/d/ablage/dokumentation/publikationen/swtr\\_schrift22002D.pdf](http://www.swtr.ch/d/ablage/dokumentation/publikationen/swtr_schrift22002D.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Schweizer Wissenschafts- und Technologierat 2006a: Probleme des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. APU-Bulletin 32: 2/3 (August 2006).
- Schweizer Wissenschafts- und Technologierat 2006b: Perspektiven für die Geistes- und Sozialwissenschaften in der Schweiz. Lehre, Forschung, Nachwuchs. SWTR-Schrift 3/2006. [http://www.swtr.ch/d/ablage/dokumentation/publikationen/swtr\\_schrift32006D.pdf](http://www.swtr.ch/d/ablage/dokumentation/publikationen/swtr_schrift32006D.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Schweizerische Universitätskonferenz 2004: Nachwuchsförderung in der Medizin – geschlechterdifferenziert. Ein Projekt des Lenkungsausschusses des Bundesprogramms

- Chancengleichheit der Schweizerischen Universitätskonferenz. Bericht zur Tagung vom 3. November 2004. In: [http://www.cus.ch/wDeutsch/publikationen/chancengleichheit/Tagungsbericht\\_NWF\\_Medizin.pdf](http://www.cus.ch/wDeutsch/publikationen/chancengleichheit/Tagungsbericht_NWF_Medizin.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Schweizerische Universitätskonferenz 2007: Good Practice. Chancengleichheit von Frauen und Männern an den schweizerischen Hochschulen. Hg. von Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF, Schweizerische Universitätskonferenz SUK. Bern.
- Schweizerischer Nationalfonds 2006: Mehrjahresprogramm 2008–2011. Herausforderungen für die Forschungsförderung und Antworten des SNF. Bern. [http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/phi\\_plu\\_gesamtdoc06\\_d.pdf](http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/phi_plu_gesamtdoc06_d.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Schwieder, Gabi; Schaad, Nicole 1998: Warnung: Eine Assistenz kann Ihre Karriere gefährden. In: *unijournal* 5 (1998). <http://www.unicom.unizh.ch/journal/archiv/5-98/assistenz.html> [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Spieler, Michèle 2006: Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Elternschaft. In: *Olympe. Feministische Arbeitshefte zur Politik* 23 (Dez. 2006), S. 45–47.
- Spiewak, Martin 2006: Dr. habil. Kinderlos. Erstmals belegt eine Studie, wie kinderfeindlich es an deutschen Universitäten zugeht. In: *Die Zeit* vom 6. April 2006. <http://www.zeit.de/2006/15/B-Akademiker.xml> [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Ulmi, Marianne; Maurer, Elisabeth 2005: Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft. Studie 3 im Rahmen des SOWI-Disslabors. Zürich. <http://www.frauenstelle.unizh.ch/publikationen/dokus/sowi/SOWI-Diss-Studie3.pdf> [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Wenneras, Christine; Wold, Agnes 1997: Nepotism and Sexism in Peer-review. In: *Nature* 387 (22. Mai 1997), S. 341–343. [http://www.cews.org/cews/files/20/de/publik\\_no1\\_-\\_Download.pdf](http://www.cews.org/cews/files/20/de/publik_no1_-_Download.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Wissenschaftsrat 2005: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf> [Zugriffsdatum: 13.12.2007].
- Zürcher, Markus 2005: Der hohe Preis versäumter Investitionen und verzögerter Modernisierung. Die spezifischen Symptome der Nachwuchskrise in den Geistes- und Sozialwissenschaften. In: *APU-Bulletin* 31: 2/3 (August 2005). [http://www.hsl.ethz.ch/pdfs/2006\\_23\\_S7\\_Zuercher.pdf](http://www.hsl.ethz.ch/pdfs/2006_23_S7_Zuercher.pdf) [Zugriffsdatum: 13.12.2007].

**Susanne Baer, Prof. Dr., LL.M.**

ist Professorin an der Juristischen Fakultät und dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin und war Vizepräsidentin für Studium und Internationales ebendort. Sie ist ein Independent Expert for the European Commission on Women in Research Decision Making.

**Elisabeth Berg, 1954, lic. phil.**

hat 1983 ihr Studium in Anglistik, Nordistik und Germanistik an der Universität Zürich mit dem Lizentiat abgeschlossen. Von 1983 bis 1988 war sie als Lehrerin und Übersetzerin in Norwegen tätig, und seit 1991 ist sie Lehrbeauftragte für Norwegisch an der Universität Zürich.

**Kathrin Hönig, 1963, Dr.**

studierte Philosophie, Politologie und Publizistik an der FU Berlin. Sie promovierte nach einem Forschungsaufenthalt an der University of Pittsburgh an der Universität Basel in theoretischer Philosophie. Sie arbeitet als freie Journalistin und Hochschuldozentin.

**Franziska Kreis, 1980, cand. phil.**

studiert Geschichte und Nordistik an der Universität Zürich, 2002 bis 2003 an der Universität Uppsala, Schweden. Sie ist seit 2004 Hilfsassistentin am Institut für Nordische Philologie und unterrichtet Schwedisch am Sprachenzentrum der Universität und der ETH Zürich.

**Martina Merz, 1961, Prof. Dr.**

Diplom und Promotion in Physik (Ludwig-Maximilians-Universität München). Anschliessend Wechsel in die Soziologie und die sozial- und kulturwissenschaftliche Wissenschafts- und Technikforschung. Als leitende Wissenschaftlerin bzw. Dozentin an den Universitäten Bielefeld, Lausanne und Wien sowie an der ETH Zürich und der Empa in St. Gallen tätig. Forschungsaufenthalte an der Harvard University und der London School of Economics. Seit Oktober 2006 Inhaberin einer Förderungsprofessur des SNF am Soziologischen Seminar



der Universität Luzern sowie Gastprofessorin an der Abteilung Technologie und Gesellschaft der Empa in St. Gallen.

---

**Christine Rothmayr Allison, 1968, Prof. adj.**

\_\_\_\_\_ arbeitet seit 2005 als Assistenzprofessorin am Département de science politique der Université de Montréal. Sie hat an der Universität Zürich studiert und nach dem Doktorat während fünf Jahren an der Universität Genf unterrichtet. Im Herbst 2007 hat sie ihren Antrag auf *tenure* eingereicht. Sie ist verheiratet, Mutter einer Tochter und in Erwartung ihres zweiten Kindes.

---

**Hans-Ulrich Rügger, 1958, Dr.**

\_\_\_\_\_ studierte Germanistik und Theologie und promovierte in Neutestamentlicher Wissenschaft. Er leitet die Abteilung Forschung und Nachwuchsförderung der Universität Zürich. Er ist verheiratet und hat vier erwachsene Kinder.

---

**Shahanah Schmid, 1976, lic. phil.**

\_\_\_\_\_ studierte an der Universität Zürich Soziologie und Ethnologie und hat als Sekretärin der VAUZ die Sorgen und Nöte des Zürcher Mittelbaus kennengelernt. Sie promoviert am BIOS Centre der London School of Economics in Soziologie.

---

**Michèle Spieler, 1968, lic. phil.**

\_\_\_\_\_ studierte in Zürich Politikwissenschaft und Geschichte und war Wissenschaftliche Mitarbeiterin der *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann* der Universität Zürich. Sie ist freiberuflich tätig in Gleichstellungsprojekten und als IT-Coach. Sie ist Redaktionsmitglied von *Olympe – Feministische Arbeitshefte zur Politik*.

---

**Myrtha Welti, 1945, lic. iur.**

\_\_\_\_\_ studierte an den Universitäten Zürich und Genf. Nach dem Erwerb des Sekundarlehrerdiploms (phil. I) studierte sie Rechtswissenschaft. Von 1968 bis 1974 war sie im Schuldienst des Kantons Zürich tätig. Auf eine Assistenz am Rechtswissenschaftlichen Seminar der Universität Zürich folgte eine mehrjährige Beschäftigung als Juristin im Generalsekretariat der Schweizerischen Volkspartei (SVP) in Bern. Myrtha Welti war von 1992 bis 1993 Stellvertretende Generalsekretärin der SVP und anschliessend für drei Jahre Generalsekretärin.

Neben ihrer heutigen Tätigkeit als Consultant nimmt sie verschiedene Mandate wahr. So ist sie Vizepräsidentin der *Stiftung Science et Cité* und Mitglied der *Eidgenössischen Ausländerkommission*. Seit 2003 ist Myrtha Welti Mitglied des Universitätsrates der Universität Zürich.

---

**Tanja Wirz, 1970, Dr.**

ist promovierte Historikerin und arbeitet als freie Autorin und Journalistin. Sie hat an der Universität Zürich Geschichte und Soziologie studiert und lebt mit ihrem Mann und ihren zwei Kindern in Feldmeilen.



**UNIVERSELLE. BEITRÄGE ZUR GLEICHSTELLUNG**

Nachwuchsförderung und Gleichstellung sind zwei wichtige, eng verbundene Themen, die im Zusammenhang mit den aktuellen bildungspolitischen und bildungsökonomischen Debatten, der Universitäts- und der Bologna-Reform immer wieder auftauchen. Aus diesem Grund haben sich die *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann* (UFG) und die *Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich* (VAUZ) zusammengetan, um Best Practice in der Förderung des akademischen Nachwuchses der Universität Zürich sowie an anderen Universitäten zu beleuchten. *universelle 8* vertritt die Auffassung, dass eine effektive und moderne Nachwuchsförderung an der Universität Zürich nur unter verstärkter Berücksichtigung der Förderung der Gleichstellung verwirklicht werden kann. *universelle 8* stellt diverse Förderungsprogramme an der Universität Zürich, in der Schweiz und in Europa vor. Die Darstellung von Good-Practice-Beispielen verschiedener ausländischer Universitäten zeigt, wie andere Hochschulen mit Nachwuchsförderung und Gleichstellung umgehen. *universelle 8* möchte die Brisanz des Themas betonen, heutige Strukturen hinterfragen und Denkanstösse für die Zukunft geben.

Bestellungen

UniFrauenstelle – Gleichstellung  
von Frau und Mann  
Voltastrasse 59  
CH-8044 Zürich

Fax

+41 (0)44 634 43 69

E-Mail

sekretariat@ufg.uzh.ch

Download als pdf

www.frauenstelle.uzh.ch

ISSN

1424-2656

