



Universität Zürich
Der Rektor

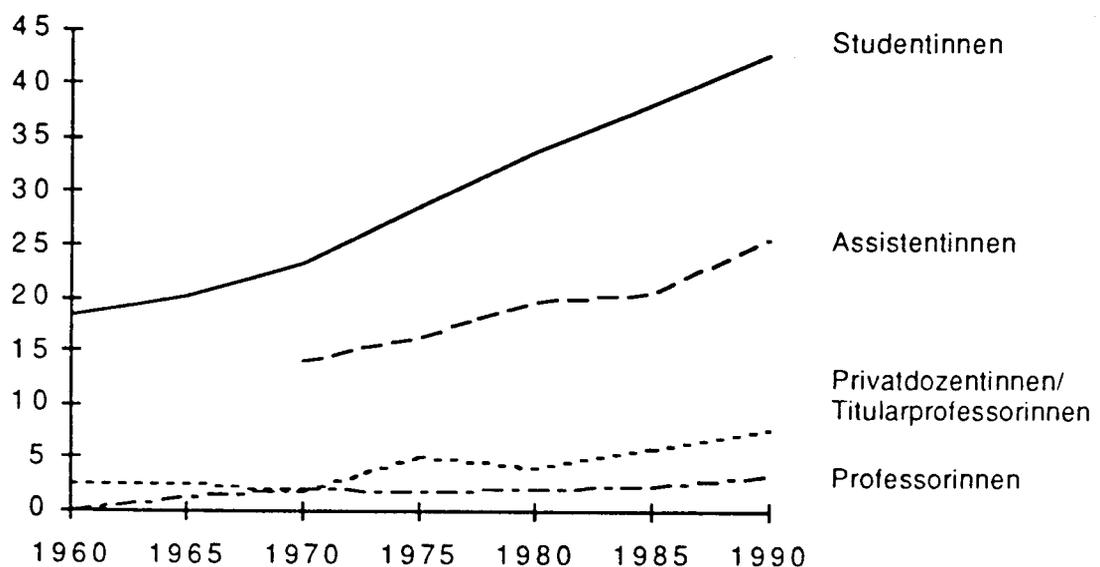
Vernehmlassung der Universität zum Postulat betreffend angemessene Vertretung der Frauen im Lehrkörper der Universität Zürich

I. Einleitung

In seinem Antrag vom 29. Juni 1988 zum Postulat Irène Meier an den Kantonsrat schrieb der Regierungsrat: "Die angeführten Zahlen zeigen, dass der Frauenanteil in der Universität auf allen Stufen zugenommen hat... . Angesichts des zunehmend besseren Ausbildungsstandes der Frauen ist zu erwarten, dass der Anteil der Frauen an der Universität auch auf der Stufe der Professorenschaft und weiterer leitender Positionen in den kommenden Jahren zunehmen wird." Aufgrund dieser Argumentation beantragte der Regierungsrat die Ablehnung des Postulates.

Frauenanteile auf verschiedenen Universitätsstufen seit 1960

Frauenanteil in %



(Die Frauenanteile unter den Assistierenden können erst ab 1970 erhoben werden)

Die Graphik zeigt:

1. Die vom Regierungsrat erwartete Zunahme des Frauenanteils ist, besonders auf Privatdozenten- und Professorenebene, erst ansatzweise zu beobachten.
2. Die Entwicklung der prozentualen Frauenanteile auf den verschiedenen Universitätsstufen seit 1960 divergiert vorwiegend zwischen Assistenz- und Professorenebene.
3. Auf höherer Universitätsebene sind die Frauen nach wie vor stark untervertreten und die Entwicklungsprognosen im Moment unbefriedigend.

Die Universität wird sich daher weiterhin intensiv mit der Frage der Frauenförderung auseinandersetzen müssen.

II. Frauenförderungsmassnahmen

1. Massnahmen zur Veränderung des Verhältnisses Professorinnen zu den übrigen Frauenanteilen

Das Hauptproblem für den verzögerten Anstieg des Frauenanteils liegt in der Entwicklung von Assistentinnen zu Privatdozentinnen. Zu einer stärkeren Vertretung der Frauen auf der Stufe der Professorenschaft führen deshalb in erster Linie Förderungsmassnahmen, welche im Bereich des unteren Mittelbaus - den promovierenden und promovierten Assistentinnen und den Doktorandinnen in nichtuniversitären Stellungen - ansetzen. Geeignete Frauen dieser Entwicklungsstufe müssen ausdrücklich zur Promotion bzw. Habilitation ermuntert werden, wobei ihnen die Zeit zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation eingeräumt und gleichzeitig eine adäquate Infrastruktur zur Verfügung gestellt werden soll. In Berufungsverfahren sollen in Fällen von gleich qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten Frauen bevorzugt werden, wobei die für Frauen typischen Lebensläufe, wo diese sich von denjenigen von Männern unterscheiden, berücksichtigt werden müssen (z.B. bezüglich Stipendienalter, Pensionskasseneinkäufe etc.).

Die Fakultäten werden deshalb vom Rektorat aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Frauenförderungskommission Massnahmen für eine gezielte Förderung der Doktorandinnen und Habilitandinnen zu ergreifen, die Entwicklung zu beobachten und über erzielte Fortschritte Rechenschaft abzulegen.

2. Sofortmassnahmen zur Vergrösserung des Frauenanteils auf Professorebene

Angesichts der drastischen Untervertretung der Frauen auf Professorebene und den diesbezüglich schlechten Zukunftsprognosen sind, wo immer möglich, Sofortmassnahmen zu ergreifen.

Die Frauenförderungskommission schlägt vor, dass jeder Fakultät eine zusätzliche, für junge Nachwuchsfrauen reservierte Stelle zugewiesen werde. Die Stelleninhaberin - zumindest Assistenzprofessorin - wäre ordentliches Fakultätsmitglied mit vollem Stimm- und Wahlrecht. Die Bestimmungen über diese zu schaffenden Stellen, wie Berufungsgremium, Qualifikationskriterien, Anstellungsdauer wären gesamtuniversitär in Zusammenarbeit mit der Frauenförderungskommission festzulegen.

Da von Seiten des Kantons aufgrund der momentan knappen finanziellen Mittel kaum auf den Vorschlag der Frauenförderungskommission eingetreten werden kann, nimmt die Universität das vom Bund durch die Sondermassnahmen geschaffene Kontingent zur Förderung des akademischen Nachwuchses, welches zu einem Drittel für Frauen reserviert ist, dankbar entgegen. Mittelfristig sollte jedoch sichergestellt werden, dass (nach Ablauf dieser zeitlich begrenzten Sondermassnahmen) eine gewisse Anzahl Stellen zur Verfügung steht, um qualifizierten Frauen den Verbleib an der Universität zu ermöglichen.

3. Flankierende Massnahmen

Die unter 1 und 2 aufgeführten Massnahmen bedürfen einer zentralen und kontinuierlichen Begleitung. Die Resultate sollen regelmässig ausgewertet und publiziert werden.

Um diese Aufgaben bewältigen zu können, fordert die Frauenförderungskommission die Berufung einer vollamtlichen Frauenbeauftragten inkl. notwendiger Infrastruktur. Die Frauenbeauftragte müsste ausserdem, um effizient arbeiten zu können, die notwendigen Kompetenzen erhalten, welche von der Universität in Zusammenarbeit mit der Frauenförderungskommission formuliert würden.

Diese Forderung entspricht den auch im Entwicklungsplan 1990-1995 ausgedrückten Zielvorstellungen. Im jetzigen Zeitpunkt sieht sich aber die Universitätsleitung nicht in der Lage, einer Frauenförderungsstelle erste Priorität einzuräumen. Dennoch ist auch sie der Auffassung, dass die derzeit bestehende Anlaufstelle für Frauenfragen mit einer geeigneten universitätsinternen Stellenverteilung ausgebaut werden sollte - wenngleich die unmittelbar frauenfördernden Massnahmen auf der Ebene der Institute, Seminarien und Kliniken sowie der Fakultäten zu treffen sind.

Zürich, 20. Dezember 1991

Prof. Dr. H.H. Schmid, Rektor

Vernehmlassung zum Postulat betreffend angemessene Vertretung der Frauen im Lehrkörper der Universität Zürich

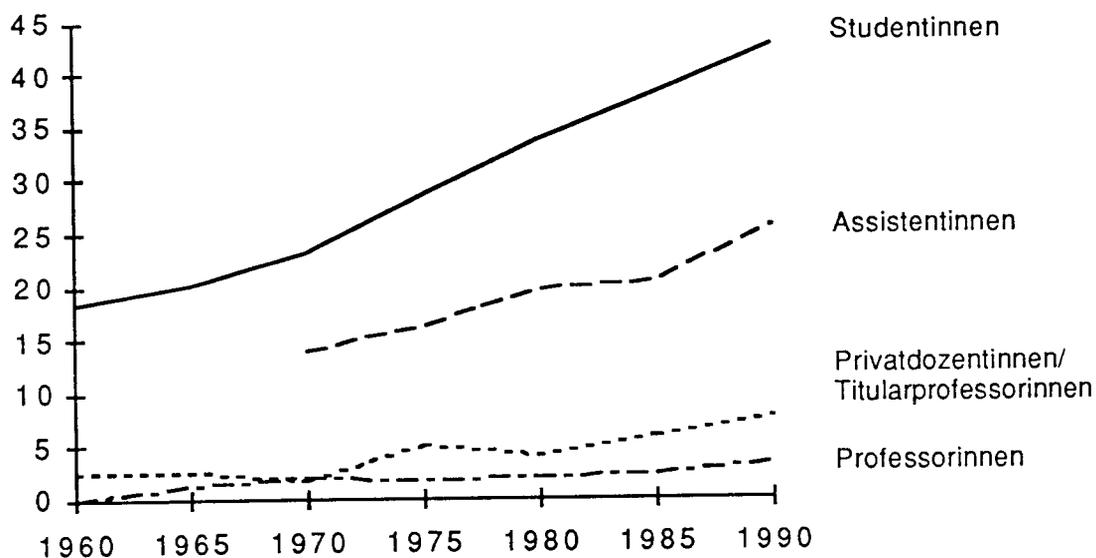
I. Einleitung

In seinem Antrag vom 29. Juni 1988 zum Postulat Irène Meier an den Kantonsrat schrieb der Regierungsrat: "Die angeführten Zahlen zeigen, dass der Frauenanteil in der Universität auf allen Stufen zugenommen hat... . Angesichts des zunehmend besseren Ausbildungsstandes der Frauen ist zu erwarten, dass der Anteil der Frauen an der Universität auch auf der Stufe der Professorenschaft und weiterer leitender Positionen in den kommenden Jahren zunehmen wird."

Aufgrund dieser Argumentation beantragte der Regierungsrat die Ablehnung dieses Postulates.

Frauenanteile auf verschiedenen Universitätstufen seit 1960

Frauenanteil in %



(Die Frauenanteile unter den Assistierenden können erst ab 1970 erhoben werden)

Die angeführte Grafik widerlegt deutlich die Argumentation des Regierungsrates, weil sich der relativ grosse Frauenanteil unter den Studierenden der 60-er Jahre (ca. 20 %) in den letzten 20 Jahren nicht merklich auf den Frauenanteil auf höheren Universitätsstufen, und schon gar nicht auf Professorebene, ausgewirkt hat.

Die Wachstumsrate des Frauenanteils unter den Professoren ist nicht signifikant. Wenn sie in Zukunft gleich klein bleibt wie in den letzten 30 Jahren, so dürfte auf Professorebene erst im Jahre 2263 mit einem Drittel Frauen gerechnet werden. Selbst wenn man die Rechnung mit der leicht höheren Steigerungsrate der Jahre 1980 bis 1990 anstellt, würde es 214 Jahre dauern bis ein Drittel der Lehrstühle mit Frauen besetzt wäre.

Aus den angeführten Feststellungen lassen sich zusammenfassend zwei Hauptprobleme formulieren:

1. Die Entwicklung der prozentualen Frauenanteile auf den verschiedenen Universitätsstufen, seit 1960 divergiert vorwiegend zwischen Assistenz- und Professorebene.
2. Die Frauen sind auf höherer Universitätsebene nach wie vor stark untervertreten und die Entwicklungsprognosen sind unbefriedigend.

II. Frauenförderungsmassnahmen

Ad 1. : Massnahmen zur Veränderung des Verhältnisses Professorinnen zu den übrigen Frauenanteilen

Es wurde gezeigt, dass das Hauptproblem vor allem in der Entwicklung von Assistentinnen zu Privatdozentinnen liegt. Trotz Anstieg des Assistentinnenanteils darf die Förderung auf dieser Ebene nicht vernachlässigt werden. Zu einem höheren Frauenanteil können in erster Linie Förderungsmassnahmen führen, welche bei den Assistentinnen ansetzen. Geeignete Assistentinnen müssen deshalb ausdrücklich dazu aufgemuntert werden, eine Habilitation in Angriff zu nehmen. Die dazu notwendige Zeit soll ihnen eingeräumt und die adäquate Infrastruktur zur Verfügung gestellt werden. In Berufungsverfahren sollen in Fällen von gleich qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten Frauen bevorzugt

werden, wobei die für Frauen typischen Lebensläufe, die sich von denjenigen von Männern unterscheiden, berücksichtigt werden müssen (z.B. Stipendienalter, Pensionskasseneinkäufe etc.).

Erfahrungsgemäss sind aber nur diejenigen Frauenförderungsmassnahmen wirkungsvoll, die schriftlich formuliert vorliegen und einer Kontrolle unterliegen.

Aus diesem Grunde schlägt die Frauenförderungskommission vor, dass die Fakultäten bzw. Fachbereiche ihre Zielvorstellungen für die Erhöhung des Frauenanteiles auf den Stufen der Privatdozenten, Titularprofessoren und Professoren für die Dauer von fünf und von zehn Jahren schriftlich formulieren und der Frauenförderungskommission und dem Rektorat unterbreiten.

Nach Ablauf dieser Fristen ist ein Rechenschaftsbericht zu erstellen und mit der formulierten Zielvorstellung für weitere fünf und zehn Jahre zuhanden derselben Gremien einzureichen.

Diese Auflage gewährt genügend Spielraum, sodass Fakultäten bzw. Fachbereiche ihren Möglichkeiten entsprechende Massnahmen treffen können. Sie sind aber trotzdem gegenüber der gesamten Universität Rechenschaft schuldig.

Ad 2. : Sofortmassnahme zur Vergrösserung des Frauenanteils auf Professorenebene

Wegen der drastischen Untervertretung der Frauen in oberster Hierarchiestufe und den diesbezüglich schlechten Zukunftsprognosen sind Sofortmassnahmen unumgänglich. Aus diesem Grunde fordert die Frauenförderungskommission, dass jede Fakultät eine zusätzliche, für junge Nachwuchsfrauen reservierte Stelle erhält, welche nicht in die durch die Sondermassnahmen des Bundes geschaffenen Kontingente fällt (ähnliche Stellen hat die Universität Basel bereits geschaffen). Die Stelleninhaberin - zumindest Assistenzprofessorin - ist ordentliches Fakultätsmitglied mit Mitsprache-, Stimm- und Wahlrecht.

Die Bestimmungen über diese zu schaffenden Stellen, wie Berufungsgremium, Qualifikationskriterien, Anstellungsdauer sind gesamtuniversitär in Zusammenarbeit mit der Frauenförderungskommission festzulegen.

3. Die unter 1 und 2 aufgeführten Massnahmen bedürfen einer zentralen Organisation und kontinuierlicher Begleitung. Die Resultate sollen regelmässig ausgewertet und publiziert werden.

Um diese Aufgaben bewältigen zu können, bedarf eine Universität in der Grösse derjenigen von Zürich einer vollamtlichen Frauenbeauftragten inkl. notwendiger Infrastruktur. Die rechtliche Verankerung dieser Funktion erfolgt nebst dem Universitätssekretär und dem Verwaltungsdirektor in der Universitätsordnung.

Die Frauenbeauftragte muss, um effizient arbeiten zu können, die notwendigen Kompetenzen erhalten, welche von der Universität in Zusammenarbeit mit der Frauenförderungskommission formuliert werden.

III. Schlussbemerkung

Die Frauenförderungskommission fordert drei bescheidene Massnahmen, die kurzfristig realisierbar sind, aber auf eine langfristige Wirkung abzielen.

Weiterführende Massnahmen müssen im Anschluss an die Realisierung der drei hievore formulierten Forderungen von der Frauenbeauftragten und der Frauenförderungskommission gemeinsam in die Wege geleitet werden.

Vor zwei Jahren wurde eine ad-hoc Kommission damit beauftragt, das Kapitel "Frauenförderung" für den Entwicklungsplan 1990-95 zu formulieren. Das Papier dieser Kommission liegt vor, und enthält den groben Rahmen der längerfristig zu realisierenden Massnahmen.