

Schlussbericht zur Evaluation des Bundesprogramms "Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten" (3. Phase 2008-2011)

Stellungnahme der Plenarversammlung der CRUS vom 10. Mai 2012

Die CRUS hat in ihrer Plenarsitzung vom 8./9. März 2012 den Evaluationsbericht des Büros BASS (Projektleitung Dr. P. Dubach) zur 3. Phase (2008-2011) des Bundesprogramms "Chancengleichheit von Mann und Frau an den Universitäten (BPCG)" zur Kenntnis genommen und die damit gewürdigte grosse Arbeit der Programmleitung und -koordination sowie der universitären Gleichstellungsverantwortlichen verdankt, welche die Umsetzung des Programms in dieser dritten Finanzierungsperiode mit viel Engagement vorangetrieben haben. Auf Anfrage der SUK nimmt sie Stellung zu diesem Bericht, insbesondere zu den Empfehlungen 1, 2, 5, 7, 8 und 9, die sich (auch) an die Universitätsleitungen richten.

Seit Beginn der 3. Periode des Bundesprogramms im Jahr 2008 haben die Universitäten ihre Bemühungen im Bereich Chancengleichheit konstant weiterentwickelt. Die zwei vorangehenden Programmphasen sind jeweils eingehend evaluiert worden, um die Wirksamkeit der finanzierten Massnahmen zu überprüfen und aufzuzeigen, wo noch Handlungsbedarf besteht. Für die 3. Programmphase hat die Programmleitung die Evaluation 2008-2011 beim Büro BASS in Auftrag gegeben. Auf Wunsch der SUK wurde der Hauptfokus auf das Thema "**Dual Career Couples – DCC-Unterstützung an den Schweizer Universitäten**" gelegt. In diesem Zusammenhang wurden auch eine Vollerhebung beim wissenschaftlichen Personal aller zehn kantonalen Universitäten und der beiden ETH's durchgeführt und Gespräche mit ExpertInnen ausgewertet.

1. Identifizierte Problempunkte

Durch die Evaluation und insbesondere die gesamtschweizerische Umfrage, deren wichtigste Resultate in der Zusammenfassung des Schlussberichts aufgelistet sind, wurden folgende Problempunkte identifiziert:

a) Dual Career Couples (DCC)

Frauen leben häufiger in DCC-Konstellationen als Männer, und auf dem Weg zur Professur erhöht sich der prozentuale Anteil beträchtlich (Frauen 57%, Männer 31%). 78% der Professorinnen leben in einer DCC-Partnerschaft mit 2 Vollzeitstellen, bei den Professoren sind es nur 36%. Frauen sehen mehr Schwierigkeiten, eine Doppelkarriere zu realisieren; sie folgen häufiger ihrem hierarchisch höher gestellten Partner nach, erleben aber auch häufiger karrierebedingte Trennungen.

Individuelle Unterstützungsmassnahmen sind nicht in jedem Fall gleichstellungsrelevant und die Karrieren von "second hire"-PartnerInnen müssen weiterverfolgt werden. Die individuellen Unterstützungsmassnahmen kommen nur wenigen zugute und sind relativ kostenintensiv (Empfehlung 3). Obwohl die Beiträge nur während eher kurzer Zeit – ein Jahr lang – überbrücken, sind diese Massnahmen (vor allem auf Post-doc-Stufe) für die Betroffenen hilfreich. Die geförderten Post-docs verbleiben allerdings nicht zwingend in der Schweiz und tragen so nicht automatisch zur Zielerreichung des Bundesprogramms bei.

Nach Auffassung der CRUS kann die **Wirksamkeit** der strukturellen und individuellen DCC-Massnahmen noch nicht abschliessend beurteilt werden.

b) Vereinbarkeit akademische Karriere und Familie

Im Mittelbau mit Doktorat betrachten sowohl Frauen als auch Männer den harten Konkurrenzkampf bei gleichzeitig hoher Planungsunsicherheit und die Mobilitätsanforderungen an die Familie als grösste Hürden (s. auch Resultate SNF-Tagung vom Januar 2012). Frauen fühlen sich durch Kinder auf dem Karriereweg eher benachteiligt und verzichten häufiger wegen der akademischen Karriere auf Kinder. Sie begegnen grösseren Schwierigkeiten, die geforderte internationale Mobilität mit der Familie zu

vereinbaren. Insbesondere in der Post Doc-Phase entsteht ein eigentlicher "Rushhour Effekt".

2. Zum Handlungsbedarf

Für die CRUS erfreulich ist die Tatsache, dass viele innovative Nachwuchsförderungsmaßnahmen (Modul 2 BPCG) auf Ebene "Personenförderung" Wirkung zeigen. Die Forderung nach Kofinanzierung aus Drittmitteln (matching funds) auf Projektbasis hat aber eine vollständige Implementierung der entwickelten Instrumente bisher verhindert. Es gilt nun, die bewährten Instrumente bis Ende 2016 in die Finanz- und Strategiepläne der Universitäten zu integrieren (Empfehlung 10).

Auf der strukturellen Ebene besteht noch immer Handlungsbedarf, und nach wie vor braucht es einen wirklichen Struktur- und Kulturwandel. Erste Lösungsansätze dazu wurden an der Schlusstagung des BPCG 2008-2011 an der UZH aufgezeigt und intensiv diskutiert. Die dort vorgestellten Praxisbeispiele (Führungsausbildung mit Genderperspektive für ankommende ProfessorInnen, ADVANCE Programm der Universität Michigan, die Managementausbildung der LERU-Universität Lund, Athena SWAN Charter des UK) gaben ganz konkrete Anregungen, wie ein solcher Wandel unterstützt werden kann. Die Erstellung und Umsetzung der Aktions- und Mehrjahrespläne 2013-2016 wird Gelegenheit bieten, diese Möglichkeiten im lokalen Kontext zu betrachten, respektive anzuwenden.

Um dem nicht erreichten Ziel von 25% Professorinnen und 40% Assistenzprofessorinnen näher zu kommen, werden für die Periode 2013-2016 fachbereichsspezifische Ziele bei den Neuanstellungen definiert (Empfehlung 11; laufende Gespräche von Universitätsleitungen mit den Fakultäten, z.B. Brief Universitätsleitung an Dekanate der UNIL). Ein aktuelles Monitoring zu den Neuanstellungen auf Professuren ist auch für die Periode 2013-2016 vorgesehen (Empfehlung 14).

3. Zu den Empfehlungen

Die 14 Empfehlungen sind teilweise sehr breit formuliert, beziehen sich auf übergeordnete Themen und richten sich an unterschiedliche Zielgruppen (Universitätsleitungen, Programmleitung, Dekanate usw.). Insbesondere die an die Universitätsleitungen gerichteten Empfehlungen werden in der CRUS diskutiert und geprüft. Bei den Empfehlungen 1,2 und 7-9 sehen die Rektoren und Präsidenten weitere Verbesserungsmöglichkeiten im Rahmen der vom SUK-Programm 2013-2016 unterstützten Gleichstellungs- und strukturellen DCC-Massnahmen.

a) Dual Career Couples DCC

DCC Laufbahn als "Normalfall" (Empfehlung 1) und transparente DCC Richtlinien (Empfehlung 5)

Es ist im Interesse der Universitäten im (inter)national zunehmenden Wettbewerb, im Sinne der Standortförderung, "Welcome Centres" aufzubauen, um ankommenden Forschenden die Integration an der Universität und gegebenenfalls im Gastland zu erleichtern. Der Aufbau und Ausbau dieser Centres wird durch die europäische Initiative Euraxess unterstützt, welche die CRUS national koordiniert. Deren Anlaufstellen sind sichtbar (Websites) und können von den Forschenden bei Bedarf unverbindlich für eine persönliche Beratung kontaktiert werden. An einzelnen Universitäten werden dort schon heute DCC-Themen angesprochen, oder die Centres stehen in engem Kontakt mit den für DCC zuständigen Stellen innerhalb der Universität. Im Gegensatz zu manchen Universitäten im Ausland (z.B. Universität Stanford, Michigan oder Konstanz) gibt es in der Schweiz noch keine klar festgelegten Abläufe, wie bei einem "DCC-Fall" vorzugehen ist. Die CRUS erachtet es jedoch als wichtig, dass beim Thema Dual Career transparent vorgegangen wird. Die CRUS spricht sich deshalb dafür aus, dass geprüft wird, in welcher Form Empfehlungen klare Angaben machen sollen, wann und wer im Berufungs- und/oder Anstellungsverfahren kontaktiert werden kann. So kann z.B. bei der Ausschreibung erwähnt werden, dass für die

Universität Dual Career ein Thema ist, oder der/die Listen-Erstplatzierte wird von der Berufungskommission über die Möglichkeit informiert, die für DCC verantwortliche Stelle zu kontaktieren. Es werden aber *keine* Anstellungen für den/die Partner/-in garantiert, sondern bei der Stellensuche Unterstützung und - bei exzellenter Qualifikation - eine Überbrückung geboten (DCC-Fonds, Unterstützung für Paare des Bundesprogramms 2008-11/12). Dabei soll der eigene wissenschaftliche Nachwuchs nicht vergessen gehen. Erste Schritte in Richtung systematischer DCC-Ausbau der Welcome Centres wurden an den Schweizer Universitäten unternommen oder werden momentan diskutiert. Insbesondere die regionale Vernetzung der "Welcome Centres" spielt für DCC eine wichtige Rolle, da die beratenden Personen auch über offene Stellen ausserhalb der Universität informiert sein müssen.

Die CRUS ist der Meinung, dass in Zusammenarbeit mit dem SNF Instrumente entwickelt werden müssen, um den eigenen Nachwuchs (outgoing couples) in der **Mobilität** besser zu unterstützen. Beispielweise müssen für in die Schweiz zurückkehrende Forschende bessere Bedingungen geschaffen werden. Die auf die akademische Karriere bezogene, „frühe“ Mobilität, die für beide Geschlechter weniger Vereinbarkeitsproblematik birgt, soll noch mehr gefördert werden und muss bei der Beurteilung von wissenschaftlichen Karrieren angemessen berücksichtigt werden (s. auch Empfehlung 9).

b) Nachwuchsförderung und Vereinbarkeit akademische Karriere und Familie

Entschärfung der Rushhoureffekte auf der Stufe Mittelbau mit Doktorat (Empfehlung 2)

Verbesserung der Vereinbarkeit durch moderne Personalentwicklung und familienfreundliche Arbeitsbedingungen (Empfehlung 7)

Alle Massnahmen, die mithelfen, diese zeitliche Konzentration gleichzeitiger Anforderungen anzuerkennen, zu mildern und die Betroffenen in ihren Koordinationsbemühungen zu unterstützen, helfen dem fortgeschrittenen Forschungsnachwuchs insgesamt weiter (P. Dubach). Diese werden im Rahmen des SUK Programms 2013-2016 weiterentwickelt, resp. Anwendung finden (s. Dok. 53/11, Handlungsfelder Nachwuchsförderung und Vereinbarkeit, Versand an die Universitäten 21.2.2012).

Statt einer rein punktuellen Unterstützung, befürwortet die CRUS auch hier eine strukturelle Veränderung, die einer grösseren Forschendengemeinschaft zu Gute kommt, im Sinne einer allgemeingültigen Kultur "Vereinbarkeit akademische Karriere und Familie". Dadurch wird eine egalitäre Rollenteilung für Eltern und eine bessere Koordination von Doppelkarrieren in der Wissenschaft ermöglicht. Es wird anerkannt, dass Forschende/Lehrende in Partnerschaften und Familien leben, auf die sie Rücksicht nehmen und für die sie Zeit aufwenden wollen. Als Good practices Beispiele können hier genannt werden die "120plus"-Massnahme, wo bei intensiven Betreuungsphasen eine Reduktion des Arbeitspensums mit Entlastung durch eine temporäre Hilfskraft ausgeglichen werden kann, Sitzungszeiten vor Krippenschluss, "protected time" Unterstützung, Kurzmentorate im Ausland etc.

Grössere Planungssicherheit und sorgfältiger Umgang mit Vereinbarkeitsfragen bei der Mobilität (Empfehlung 9)

(s. Abschnitt DCC)

Anerkennung von Betreuungspflichten bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Personals (Empfehlung 8).

Die Universitäten sind sich der Problematik bewusst. Sie haben bereits individuelle Lösungen zur Erleichterung von Betreuungsempfängen in der Wissenschaft geschaffen. Als Beispiele können die Universität Zürich und Freiburg genannt werden. Sie ermöglicht eine Pensumreduktion für akademisches Personal bei betreuungsintensiven Phasen und erlauben eine Verlängerung der Tenure Track Periode um eine Familienpause. Eine Auflistung von Good Practices in diesem Bereich, im Sinne eines Wissenstransfers innerhalb des Bundesprogramms, soll die Universitäten ermutigen, weitere Massnahmen zu treffen.

Die CRUS spricht sich dafür aus, dass aufgrund von Betreuungspflichten nicht-geradlinigen Karrieren in der Beurteilung von wissenschaftlicher Leistung (CV, Publikationsliste) Rechnung getragen wird. Regelungen, die Vorgaben zur Erreichung der nächsten Qualifikationsstufe beschreiben (ZBsp. die Anzahl Publikationen in einer vorgegebenen Periode oder fix definierte Zeitspannen von Auslandsaufenthalten), sollen entsprechend flexibilisiert werden.