

Frauenkommission Geographie

Kontaktperson: Ch. Egli, Geogr. Institut, Tel. 257'51'18

24. März 1994

KRITERIEN ZUR BERUFUNG VON PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN:

EINIGE VORSCHLÄGE IM HINBLICK AUF BESSERE CHANCENGLEICHHEIT

1. Einleitung

Zu unserem grossen Bedauern wurde unserer Forderung nach einer angemessenen Frauenvertretung in der Berufungskommission für die Nachfolge von Herrn Prof. A. Leemann nicht entsprochen. Die Kommissionsmitglieder sind ausschliesslich männlichen Geschlechts. Mit den nachfolgenden Erläuterungen von Kriterien zur Berufung von Professorinnen und Professoren wollen wir einen konstruktiven Beitrag zur Gleichstellung der Frauen an der Universität leisten.

2. Hintergründe des stagnierenden Frauenanteils in höheren universitären Positionen

Der Frauenanteil in den Universitäten ist vor allem in den mittleren und oberen Positionen in den letzten Jahren nur mühsam verbessert worden. Noch immer besteht ein grosser Nachholbedarf, der durch simples Warten auf das Nachrücken von "unten" erkanntermassen nicht befriedigt werden kann.

Als kritische Faktoren sind unter anderem die spezifischen strukturellen Hemmnisse und Engpässe für Frauen im Zusammenhang mit ihrer Lebensgestaltung bezüglich Beruf und Familie zu nennen. Dass diese spezifische Situation für viele Frauen (und auch für Männer bei entsprechender Rollenaufteilung) mit einer Reihe von Folgeeffekten verbunden ist, auf die in den klassischen Beförderungs- bzw. Berufungsverfahren und Anforderungsprofilen bisher kaum Rücksicht genommen worden ist, gelangt erst langsam ins Bewusstsein. Zum Teil ist dies wohl auch der zunehmenden Betroffenheit von Männern zu verdanken, die einen Teil der Hausarbeit und Familienbetreuung übernommen haben und die in der Folge mit den gleichen Benachteiligungen zu kämpfen haben.

Die Mehrheit der Benachteiligten sind aber nach wie vor Frauen. Neben den rollenbezogenen Problemen fallen oftmals noch die mit der unterschiedlichen Sozialisation verbundenen Faktoren als Hemmnisse einer universitären Karriere ins Gewicht.

Bei vielen Faktoren ist es schwierig, eine systematische Benachteiligung von Frauen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit bzw. Sozialisation ins Feld zu führen. Meist sind die strukturelle und individuelle Ebene schwer auseinanderzuhalten. Und oftmals wäre dies auch nicht angemessen, weil das eine mit dem anderen verknüpft ist.

Aus dieser Betrachtungsweise kann gefolgert werden, dass es wichtig ist, Frauen vermehrt in obere universitäre Positionen zu befördern, da sich diese Strategie letztlich auch auf die Strukturen auswirken wird. Zusätzlich müssen die strukturellen Gegebenheiten aber auch direkt den Erfordernissen einer gleichberechtigten Gesellschaft angepasst werden.

3. Kriterien und ihre Erläuterung

Im folgenden sind einige Kriterien erläutert, die in den verschiedenen Phasen einer Berufung (Grobauswahl aufgrund schriftlicher Bewerbung, Beurteilung aufgrund Vortrag und Gesprächen, Gutachten) eine Rolle spielen. Die Erläuterungen zielen darauf hin, strukturelle Benachteiligungen aufgrund von spezifischen Lebensgestaltungsmodellen sowie Faktoren, die mit der unterschiedlichen Sozialisation und gegenwärtigen Untervertretung von Frauen in universitärem Zusammenhang zu tun haben, ins Bewusstsein zu rufen und ihren Zusammenhang mit den einzelnen Kriterien sichtbar zu machen. Viele der genannten Benachteiligungen können auch männliche Kandidaten in entsprechenden Konstellationen treffen. Sie sind mitgemeint.

Anzahl Publikationen und Qualität der Publikationen

Gibt ungefähre Richtung für Grobauswahl.

Die Anzahl Publikationen soll in erster Linie vor dem Hintergrund der Anzahl Jahre und Stellenprozente, während derer eine kandidierende Person an der Universität gearbeitet hat, betrachtet werden. Denn auch auf diesen Faktor wirken sich Familientätigkeit oder anderweitiges ausseruniversitäres Engagement entsprechend aus.

Selbstverständlich ist die Qualität der Publikationen grundsätzlich bei allen KandidatInnen mit gleichen Massstäben zu messen (z.B. auch Qualität der Zeitschrift, des Verlags). Es sollte aber berücksichtigt werden, dass bei neu zu etablierenden Forschungsgebieten (z.B. "gender studies") die entsprechenden Publikationsorgane und -kanäle erst aufgebaut werden.

Beim Einholen von Gutachten ist deshalb in einer späteren Berufungsphase darauf zu achten, dass bei der Auswahl der GutachterInnen sachverständige Männer und Frauen einbezogen werden.

Lehre

Gleichwertig wie Publikationen.

Wie stark jemand in der Lehre engagiert ist, hat sehr viel mit individuellen Fähigkeiten und Präferenzen zu tun. Es hat aber auch mit Anstellungsprozenten zu tun. Teilzeitanstellung und anderweitiges Engagement (Familienarbeit, andere Arbeit) können sich reduzierend auf das Engagement in der Lehre auswirken.

Vortragstätigkeit

Andere Formen der Präsentation und Diskussion miteinbeziehen.

Andere Kommunikationsformen als die traditionelle Vorlesung werden in der Wissenschaft immer wichtiger. Dazu gehören verschiedene Formen der Öffentlichkeitsarbeit, Workshop- und Seminar-Veranstaltungen und anderes mehr. Nur die Vortragstätigkeit in die Evaluation einzubeziehen, käme einem Anachronismus gleich. Frauen ziehen oftmals Seminar- und Workshopformen als Plattform der wissenschaftlichen Auseinandersetzung der Einweg-Kommunikationsform des Vortrags vor. Ebenfalls zu beachten ist, ob die kandidierende Person nur in Fachkreisen Vorträge o.ä. gehalten hat, oder ob auch ein Interesse an der Wissensvermittlung nach aussen sichtbar ist. Dies wäre positiv zu bewerten.

Vielfalt der Berufserfahrung

Sollte ergänzend zur universitären Arbeit berücksichtigt werden.

Frauen haben statistisch gesehen weniger gradlinig verlaufende Karrieren als Männer. Eine vielfältige Berufserfahrung erachten wir als sehr wertvoll für die universitäre Arbeit (Praxiserfahrung im Hinblick auf Lehre und Forschung, erweiterter Horizont, vielfältigere Beziehungsnetze etc.). Deshalb sollte die Vielfalt der Berufserfahrung als Kriterium einbezogen werden.

Soziale und pädagogische Erfahrung

Sollte berücksichtigt werden.

Neben der Lehrtätigkeit als solche sollten auch andere soziale und pädagogische Erfahrungen berücksichtigt werden, wie z.B. Kinderbetreuung, Altenbetreuung, soziales Engagement, politische Arbeit, etc.

Management-Fähigkeiten

Ausseruniversitäres Engagement und Teamwork-Erfahrungen sollen miteinbezogen werden.

Auch das Kriterium "Management-Fähigkeiten" sollte breiter als üblich ausgelegt werden. Dazu kann beispielsweise auch die Fähigkeit gehören, mehrere Projekte gleichzeitig zu koordinieren oder mit knappen Ressourcen (Finanzen, Personen, Zeit) zu "haushalten". Allfällige ausseruniversitäre Erfahrungen wie z.B. Familien- und Hausarbeit und anderes Engagement sind hier unbedingt miteinzubeziehen. Wichtig ist zudem, dass Erfahrungen mit Team-Arbeit vermehrt positiv berücksichtigt werden.

Auslandaufenthalt/Sprachkenntnisse

Auslandaufenthalt von Vorteil, Sprachkenntnisse wichtig.

Das Engagement in der Familie kann einen Auslandaufenthalt erschweren bzw. verunmöglichen, wenn der Partner vom Beruf her ortsgebunden ist. Die Ortsgebundenheit ist für Frauen mit Familie in der Regel stark gegeben. Andererseits ist ein Auslandaufenthalt sicher wertvoll. Mindestens ebensowichtig ist aber die Berücksichtigung von Sprachkenntnissen allgemein.

Bekanntheitsgrad

Kann nicht ausschliesslich von der Kommission beurteilt werden.

Ein den Mitgliedern der Kommission unbekannter Name sollte auf keinen Fall einfach von der Liste gestrichen werden. Eine Anfrage bei der IGU, ob die Person bekannt ist, kann als minimaler Aufwand zur seriösen Prüfung einer Kandidatur erwartet werden.

Alter

Unwichtig. Flexible Handhabung.

Das Alterskriterium sollte eine niedrige Priorität haben, vielmehr sollte die mentale Reife eine Rolle spielen. Eine Familiengründung wirkt sich bei Frauen oft verzögernd auf ihre universitäre Laufbahn aus, sei dies, weil eine Pause eingeschaltet wird, oder weil die Doppelbelastung das berufliche Engagement zeitlich einschränkt. Deshalb bewirken fixe Alterslimiten eine klare Bevorteilung von jenen, die keine Familie haben oder von Männern und Frauen, die keine Familienbetreuung und Hausarbeit leisten.

Art der Präsentation

Wichtig. Schwierigkeit der starken Subjektivität dieses Kriteriums.

Zentral ist der Eindruck, den man von der Begegnung mit einer Person hat. Selbstbewusstsein ist gefragt. Dies ist auch gut so. Oft hat aber das nach aussen gezeigte Selbstbewusstsein in Kurzpräsentationen mehr mit Vorspielen als mit echtem Selbstbewusstsein zu tun. Es ist von zentraler Bedeutung, auch die Fähigkeit zur selbstkritischen Betrachtung einzubeziehen. Diese ist für gute wissenschaftliche Arbeit unerlässlich. In der direkten Kommunikationssituation ist zu berücksichtigen, dass extreme Ungleichgewichte in der Geschlechtervertretung der anwesenden Personen die Gesprächssituation in einem besonderen Mass beeinflussen können. Deshalb sollte unbedingt die unterschiedliche Einschätzung durch Männer und Frauen in verschiedenen Kommunikationssituationen (Gesprächen, Vortrag, etc.) einbezogen werden.

Möglichkeit doppelt besetzter Lehrstühle (z.B. Job-Sharing, Teilzeitprofessuren)

Doppelt besetzte Lehrstühle ermöglichen!

Die Möglichkeit zum Job-Sharing oder zur Teilzeitarbeit in allen Positionen ist ein entscheidender Punkt, wenn mit der Chancengleichheit Ernst gemacht werden soll. Der Wunsch von BewerberInnen nach einer Aufteilung des Lehrstuhls soll aus den bereits mehrfach genannten Gründen (Familie, etc.) auf keinen Fall als Ausschlusskriterium dienen!

Unterzeichnerinnen

Die folgenden Unterzeichnerinnen haben dieses Papier erarbeitet bzw. unterstützen seinen Inhalt:

Britta Allgöwer, Hanni Britt, Elisabeth Bühler-Conrad, Beatrice Cipriano, Simone du Moulin, Christine Egli, Regula Ehrliholzer, Susanne Erdös, Regula Gehrig, Regula Hafner, Maria Lezzi, Corine Mauch (Geographie ETH), Dagmar Reichert (Geographie ETH), Andrea Scheller, Maria Schmitt, Carmen Treuthardt, Helen Wagner.

- Geht an:**
- Prof. H. Elsasser, Direktor des Geographischen Instituts
 - Prof. H. Fischer, Dekan der Phil. Fakultät II, zuhanden aller Mitglieder der Berufungskommission für die Nachfolge von Prof. A. Leemann
 - S. Baumann, Vertreter der Studierenden in der Berufungskommission
 - S. Wälty, Vertreter der Assistierenden in der Berufungskommission
 - Frauenanlaufstelle Uni, Frau S. Derrer, z.H. Frauenförderungskommission