Wo bleiben die Frauen in der Wissenschaft?

Autor(en): **Baan, Laura de**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Rosa : die Zeitschrift für Geschlechterforschung**

Band (Jahr): **- (2006)**

Heft 32

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-631537

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

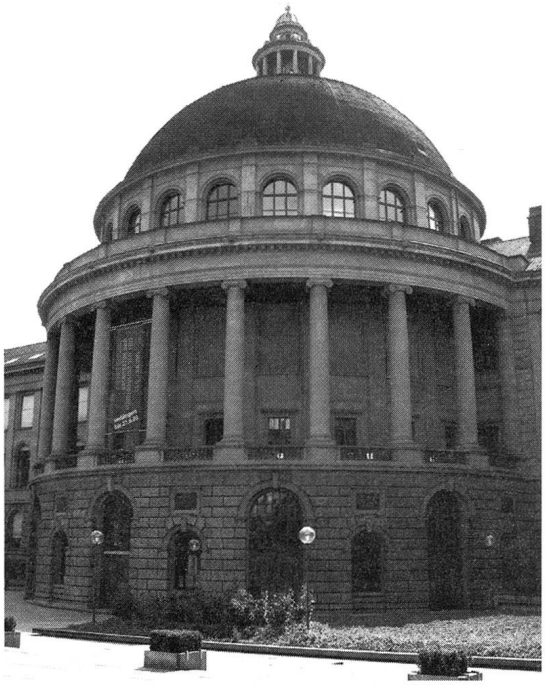
Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Wo bleiben die Frauen in der Wissenschaft?

von Laura de Baan

Warum gibt es so wenige Frauen in den Chefetagen der ETH? Wollen Studentinnen keine wissenschaftliche Karriere machen oder liegen die Gründe anderswo? Resultate einer Befragung.



Führt die ETH auch Frauen zum Erfolg?

25 Jahre verfassungsmässige Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz haben nur wenig daran geändert, dass Frauen in einflussreichen Positionen der Gesellschaft von Politik über Wirtschaft bis zu Wissenschaft bis heute stark untervertreten sind und im Schnitt 20% weniger verdienen als Männer in derselben Position. Ein weiteres Phänomen: Je höher die Hierarchiestufe desto seltener sind Frauen anzutreffen.

Dieses Muster ist auch an der ETH anzutreffen: 30% der Studierenden, 26% der Doktorierenden und 18% der AssistenzprofessorInnen sind Frauen, aber nur 6% der ausserordentlichen Professuren und gerade noch 5% der ordentlichen Professuren sind dann auch mit Frauen besetzt! Der gesamtschweizerische Frauenanteil aller Professuren liegt mit 10% etwas höher, ist aber sehr gering, in Anbetracht der Tatsache, dass heute gleich viele Frauen wie Männer studieren.

Im weltweiten Vergleich stellt die Schweiz hier keine Ausnahme dar. Die Niederlande weisen mit 5% EU-weit den geringsten, Finnland mit gerade mal 18% den höchsten Frauenanteil bei den höchst dotierten Professuren auf.

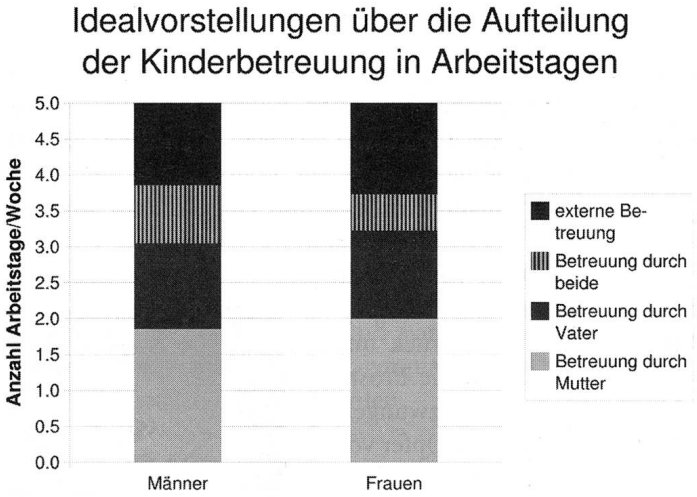
Karrierefaule Studentinnen oder diskriminierende Strukturen?

Woran liegt diese Untervertretung der Frauen in höheren akademischen Positionen? Wollen Studentinnen beruflich gar nicht aufsteigen oder haben sie kein Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere? Oder sind es vielmehr die äusseren Umstände, beispielsweise die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche es den Frauen erschwert, aufzusteigen? Um Aufschluss über die individuellen Hemmfaktoren für eine wissenschaftliche Karriere zu erhalten, führte ich im vergangenen Sommer eine Befragung unter ETH-Studierenden der Departemente Informatik und Umweltwissenschaft durch. Die Studierenden mussten Fragen zu Karrierewünschen sowie beruflichen und familiären Zukunftsvorstellungen beantworten.

Die Ergebnisse sind erstaunlich. Viele vermutete geschlechtsspezifische Unterschiede konnten nicht bestätigt werden. So liess sich beispielsweise keine geringere wissenschaftliche Motivation der Studentinnen gegenüber den Studenten feststellen: Rund 70% der Studentinnen und 60% der Studenten können sich vorstellen, in der Forschung zu arbeiten. Nicht ganz die Hälfte der Frauen und rund ein Drittel der Männer können sich vorstellen, zu doktorieren und je ein Fünftel Professorin bzw. Professor zu werden. All diese Unterschiede sind statistisch nicht signifikant. Männer möchten jedoch eindeutig häufiger als Frauen eine leitende berufliche Position übernehmen.

Männer wollen sich an Kinderbetreuung beteiligen

75% der weiblichen und 65% der männlichen befragten Studierenden wünschen sich eigene Kinder. Bei der Frage, wie sie die Betreuungsarbeit von kleinen Kindern zwischen sich und dem Partner bzw. der Partnerin aufteilen würden, kam Verblüffendes zu Tage. Einerseits unterscheiden sich die Vorstellungen über die eigene und vom Partner bzw. von der Partnerin geleisteten Betreuungsarbeit statistisch hochsignifikant. Andererseits sind sich die beiden Geschlechter darüber einig, wie die ideale Aufteilung der Betreuung von Kleinkindern an Arbeitstagen aussehen sollte. Nach dieser Idealvorstellung betreuen die Mütter die Kinder an zwei Arbeitstagen pro Woche, die Väter an mehr als einem Tag. Beide Geschlechter stellen sich vor, die Kinder während etwas mehr als einem halben Arbeitstag pro Woche gemeinsam mit dem Partner respektive der Partnerin zu betreuen. Familienexterne Betreuung soll während etwas mehr als



Männer und Frauen stellen sich die Aufteilung der Kinderbetreuung ähnlich vor.

einem Tag in Anspruch genommen werden. Rechnet man die daneben verbleibende Zeit aus, so bleibt den Männern ein Erwerbsarbeitspensum von 60%, den Frauen eines von 50%.
Diese Zahlen könnten zur Annahme verleiten, dass in der heutigen Zeit in Akademikerhaushalten die Familienarbeit mehr oder weniger gleichmässig zwischen den Geschlechtern verteilt sei. Die Realität sieht jedoch anders aus. In der Schweiz leisten die Mütter sieben Mal mehr Familienarbeit als die Väter. Von den Personen mit Hochschulabschluss arbeiten 60% der Frauen, aber nur 16% der Männer Teilzeit. Die Umfrage ergab, dass Teilzeitarbeit bei Studentinnen häufig ein Wunsch ist: Eine mögliche spätere Teilzeitanstellung ist ein wichtiges Kriterium bei der späteren Berufswahl. Den Studenten hingegen ist dies deutlich weniger wichtig.

Familie vs. Karriere

Frauen sind beim Erreichen der Doktorwürden im Schnitt 32 Jahre alt. Ihr Ausstieg aus der Wissenschaft findet vor allem zu diesem Zeitpunkt statt. Der fast einzige Weg, um nach dem Doktorat an der Hochschule wissenschaftlich tätig zu bleiben, führt über die Karriereleiter. Ein Aufstieg in der Wissenschaft erfordert vollen Einsatz, Mobilität und ein gutes Kontaktnetz. Nur Teilzeit zu arbeiten ist kaum möglich. Für Frauen, die nicht auf Kinder verzichten möchten und die nicht einen Partner haben, der einen grossen Teil der Familienarbeit übernimmt, ist eine wissenschaftliche Karriere schwierig bis unmöglich. Für Männer ist die Vereinbarkeit von Familie und Karriere meist kein Problem, da ihre Frauen das Arbeitspensum reduzieren und die Hauptbetreuungsarbeit übernehmen.
Da die oberen Etagen des Wissenschaftsbetriebs seit jeher von Männern dominiert wurden, sind viele Strukturen und Netzwerke bis heute männlich geprägt. Frauen müssen zuerst beweisen, dass sie gleichviel (oder mehr) können wie Männer, um ernstgenommen zu werden. Weibliche Vorbilder fehlen an der ETH. Dies ist auch aus der Befragung ersichtlich: 57% der befragten Studentinnen möchten mehr Professorinnen an der ETH, bei den Studenten sind es nur 18%.

Langer Weg zur Chancengleichheit

Die Studie zeigt, dass kaum Unterschiede in den Zukunftsvorstellungen männlicher und weiblicher Studierender bestehen und dass sich Frauen gleich häufig wie Männer eine wissenschaftliche Karriere vorstellen können. Es kann demgemäss weder an unterschiedlichen, genetisch bedingten Eigenschaften noch an der unterschiedlichen Sozialisation liegen, dass viel weniger Frauen als Männer eine wissenschaftliche Karriere einschlagen. Die Ursachen für die weibliche Untervertretung in den Chefetagen der Forschung müssen deshalb eher in diskriminierenden Gesellschafts- und Hochschulstrukturen gesucht werden. Zu diesem Schluss muss auch der Bund gekommen sein, als er im Jahr 2000 das „Bundesprogramm zur Frauenförderung an Universitäten" lancierte. Die erste Phase lief 2003 aus, anschliessend folgte eine zweite Runde (2004-2007). Das Ziel einer Verdoppelung des Professorinnenanteils an den Universitäten von 7% auf 14% bis ins Jahr 2006 sollte mit drei Massnahmen erreicht werden: finanzielle Anreize für Universitäten, die Frauen berufen, Nachwuchsförderung und Ausbau des Kinderbetreuungsangebots. Das Programm hatte durchaus eine positive Wirkung, bis jetzt aber nicht im gewünschten Ausmass.
Zu hoffen bleibt, dass auch nach 2007 Anstrengungen unternommen werden, um Frauen den Zugang zu akademischen Spitzenpositionen zu erleichtern, denn auch bei einem Frauenanteil von 14 % kann von Chancengleichheit noch lange keine Rede sein.

AUTORIN

Laura de Baan studiert Umweltnaturwissenschaft an der ETH Zürich im 10. Semester. Der vorliegende Artikel basiert auf einer sozialwissenschaftlichen Semesterarbeit, welche unter http://n.ethz.ch/student/debaanl/ eingesehen werden kann.
debaanl@student.ethz.ch