

CEDAW Schattenbericht

Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten

Von Lilian Carpenter, Verein Feministische Wissenschaft (FemWiss), August 2015

Im Jahr 2000 startete das erste Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Schweizer Universitäten mit insgesamt 16 Mio. Franken mit dem Ziel, die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen. Das Bundesprogramm löste dabei die 1992/93 in Kraft getretenen Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses an den schweizerischen Hochschulen im Umfang von 19 Mio. Franken ab.¹ Das erste Bundesprogramm bestand aus drei Modulen: Anreizgelder für die Neuanstellung von Professorinnen (1. Modul), Nachwuchsförderungsprojekte (2. Modul), Vereinbarkeit akademische Karriere und Familie (3. Modul). Das Bundesprogramm wurde 2004 und 2008 um jeweils vier weitere Jahre verlängert. Die Einführung des Bundesprogramms war ein Meilenstein bezüglich Institutionalisierung der Gleichstellung zwischen Mann und Frau an den Schweizer Universitäten. Dank den Programmen wurden die Frauenförderungs- und Gleichstellungsstellen ausgebaut und mehrere Erfolge in der Chancengleichheit verzeichnet. So konnten verschiedene Projekte initiiert werden, wie zum Beispiel Kindertagesstätten, Mentoring, Kurse und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Gleichstellungsreglemente sowie Reglemente zum Schutz vor sexueller Belästigung.²

Aktuell läuft nun von 2013-2016 der Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit im Rahmen des Bundesprogramms mit 14 Mio. CHF für alle Universitäten.³ Dabei liegt der Schwerpunkt neu auf einem Kultur- und Strukturwandel und nicht mehr nur auf der reinen Frauenförderung, wie dies vor allem in den ersten Bundesprogrammen der Fall war. Das übergeordnete Ziel des Aktionsplans ist es, den Anteil der Professorinnen auf 25 Prozent und jenen der Assistenzprofessorinnen auf 40 Prozent in den nächsten Jahren zu erhöhen. Per Ende 2014 waren durchschnittlich 21.5 Prozent aller Professuren an den Schweizer Universitäten durch Frauen besetzt. Neuanstellungen und Gesamtbestand der Professorenschaft unterscheiden sich aber nach Art der Professur und nach Institution deutlich.⁴ Die gesteckten Ziele wurden also noch nicht erreicht und werden es auch nach Ablauf des Aktionsplans per Ende 2016 nicht sein. Zudem bestehen nach wie vor Nachteile für weibliche Wissenschaftlerinnen (Stichwort Leaky Pipeline und Gender Bias).⁵ Umso mehr erstaunt es, dass laut der Strategieplanung von swissuniversity Beitragskürzungen für die Chancengleichheit an den Universitäten vorgesehen sind: Lediglich 12 Mio. Franken werden von 2017-2020 zur Verfügung gestellt.⁶ Diese Gelder dürfen zudem nur noch für innovative Massnahmen verwendet werden, was heisst, dass laufende Projekte,

¹ In den Sondermassnahmen wurde eine Frauenquote von einem Drittel der geförderten Personen aufgestellt. Nach der Evaluation wird die Frauenquote auf 40% erhöht.

² Bundesprogramm Chancengleichheit 2000-2012/2013:
<http://www.swissuniversities.ch/de/themen/chancengleichheit/bundesprogramm-chancengleichheit-2000-20122013/>, Zugriff 31.08.2015.

³ SUK-Programm 2013-2016 P-4, Chancengleichheit von Mann und Frau an Universitäten/Gender Studies:
<http://www.swissuniversities.ch/de/themen/chancengleichheit/suk-programm-p-4/>, Zugriff 31.08.2015.

⁴ Medienmitteilung von der Koordination Chancengleichheit der CRUS, 25. November 2014:
http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammer_UH/CRUS-Newsletter/NL41_Chancengleichheit2014_d_01.pdf, Zugriff 31.08.2015.

⁵ Siehe zum Beispiel die Online-Befragung von mehr als 10'000 WissenschaftlerInnen im Jahr 2012, durchgeführt vom Büro BASS im Auftrag der crus:
http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/UH/Chancengleichheit/2012.Evaluation_Bundesprogramm_3.Phase.pdf, Zugriff 31.08.2015.

⁶ Strategische Planung 2017-2020 der Schweizer Universitäten, verabschiedete durch die crus:
http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammer_UH/Strategische_Planung_17-20_CRUS_deutsch-210115.pdf, Zugriff 31.08.2015.

die noch nicht durch die Universitäten selbst getragen und somit nicht institutionalisiert werden, einer prekären finanziellen Situation ausgesetzt sind. Ebenfalls sind Stellenkürzungen innerhalb der universitären Gleichstellungsstellen zu befürchten. Die Kürzungen der Bundesprogramme haben insofern gravierende Folgen, als dass die Universitäten, weder die Leitung noch die Fakultäten selbst, in keinerlei Weise in die Verantwortung genommen werden, Chancengleichheit an ihrer eigenen Hochschule selbstständig zu fördern. Ein markanter Schlag gegen die durch die Schweiz vielgepriesene Chancengleichheit zwischen Frauen und Männer in der Bildung.