

# Die eigene Kollegin fördern? Eher nein

Viele Professoren erklären, sich für die Gleichstellung einzusetzen. Professorinnen sind anderer Meinung

Zoé Baches

Auch Schweizer Universitäten setzen sich immer stärker mit den Themen Frauenförderung und Gleichstellung auseinander. Das sorgt manchmal für grösseren Aufbruch, wie jüngst eine Studie der Wirtschaftsprofessorin Margit Osterloh und der Soziologin Katja Rost zeigte. Die beiden gingen der Frage nach, warum Frauen in akademischen Spitzenpositionen nach wie vor stark untervertreten sind. Dafür befragten sie 9000 Studierende an der ETH und der Universität Zürich. Die Ergebnisse überraschten selbst Osterloh und Rost: So waren Frauen in frauendominierten Studiengängen, etwa Psychologie, Tiermedizin oder Soziologie, eher dem traditionellen Familienbild zugeneigt und äusserten deutlich weniger Karriereambitionen als Frauen in männerdominierten Fächern. Dieser Befund löste in gewissen Kreisen Empörung und Kritik aus.

Vielleicht etwas weniger emotionsgeladen diskutiert werden dürfte eine neue Studie der Universität St. Gallen (HSG). «Wir wollten wissen, warum die Quote von Vollzeitprofessuren für Frauen an Schweizer Universitäten in den letzten Jahren relativ zäh bei etwa 25 Prozent stagniert, während die Zahl der Studentinnen zunimmt», begründet Professorin Julia Nentwich den Auftrag des HSG-Forschungsprojektes «Leaders for Equality».

Gemeinsam mit Gabriele Schambach und Dorothea Jäckel befragte Nentwich männliche Professoren und Dozenten an den zehn Schweizer Universitäten und den beiden technischen Hochschulen in Lausanne und Zürich dazu, wie sich jeder Einzelne im Alltag für die Gleichstellung engagiert. Für die Aussenansicht wurden dann die Professorinnen und Dozentinnen gefragt, wie sie die Aussagen der Männer zum eigenen Engagement beurteilen.

## Nur Leistung stimmt nicht

Auch wenn die Rücklaufquote nur 14 Prozent betrug, geben die Antworten von 665 Männern, 400 Frauen und 12 Personen, die sich als divers bezeichnen, einen spannenden Einblick dazu, wie es heute um die Einstellung zur Gleichstellung ganz oben in der Hackordnung der Universitäten steht. Weil die Stichprobe zu klein war, wurden die diversen Personen für die Auswertung zur Frauengruppe gezählt.

Insgesamt kam die Studie zum Schluss, dass sich männliche Dozenten zwar bewusst sind, dass es in der eigenen Berufsgattung Probleme mit der Gleichstellung gibt. Und dass viele sagen, sich hier schon zu engagieren. Bei der Umsetzung in der Praxis hapert es dann aber. Für viele Männer, wohlgerne nicht für alle, das folgert die Studie, be-



forderungen im Berufsalltag orten. Nentwich hält hier klar dagegen. Sie verweist auf entsprechende Studien ihres Instituts bei Firmen, auch dort seien die Diskrepanzen auf den Chefetagen in der Wahrnehmung zum Thema zwischen Männern und Frauen enorm hoch. «Wir hören immer, dass nur die Leistung zählt», sagt Nentwich. Nur sei eben Leistung nicht der einzige Treiber, warum ein Mensch Erfolg im Beruf habe.

## Erlebte Unterschiede

Einen Einfluss hätten auch die Wahrnehmung und das Erleben des Geschlechts - und dies sei bei Männern und Frauen sehr unterschiedlich, wie auch die neue Studie zu den Universitäten zeigt. Nentwich fordert deshalb: «Diese gravierenden Unterschiede im Erleben von Belastungen und Diskriminierungen müssten von den Chefs in Firmen und an Universitäten miteinbezogen und angegangen werden.»

Von den befragten Frauen hatten 27% ordentliche Professuren inne, bei den Männern waren es 92%. Teilzeitpensen unter 90% kamen bei beiden Geschlechtern fast nicht vor. Wo es die Zahl der Rückläufe zulies, versuchte die aufwendige und ausgewogen argumentierende Studie zudem, die Situation an den einzelnen Universitäten einzuordnen.

## Professoren der Uni St. Gallen beteiligten sich am stärksten an der Studie.

deutet ein solches Engagement nämlich primär, die nächste Generation und damit die eigenen Studierenden zu fördern. Deutlich weniger motiviert sind die Dozenten, wenn es darum geht, die Kolleginnen auf der eigenen Hierarchieebene zu fördern. Was ja auch die Abgabe von Privilegien wie Forschungspreisen, Ehrenämtern oder interessanten Anfragen bedeuten kann.

Ob bei solchen Fragen wirklich das Geschlecht entscheidend ist? Auch Frauen dürfte es aus Konkurrenzgründen nicht immer leichtfallen, einen Kollegen für einen wichtigen Forschungspreis vorzuschlagen. Gefragt wurde hier aber nur zum Engagement der Männer. Von diesen sagten gerade einmal 8%, dass sie Frauen im eigenen Team mit einem solchen Vorschlag fördern würden.

Studienleiterin Nentwich verweist darauf, dass Männer es oft nicht merken, wenn eine Kollegin wegen ihres Geschlechts Nachteile habe. Frage man einen Mann nach einer Situation, wo ihm solche Probleme aufgefallen seien, würden diesem vielleicht fünf einfallen. Die Kollegin im Büro nebenan aber habe hundert solcher Situationen im Kopf, von welchen der Grossteil mit einem für sie negativen Ergebnis endete. «Natürlich erleben auch Männer Situationen, in denen sie wegen ihres Geschlechts ausgeschlossen werden. Frauen sagen uns aber doppelt so häufig, dass sie das erlebt haben», so Nentwich.

Sowieso seien «die Diskrepanzen zwischen männlicher und weiblicher Sicht das beherrschende Merkmal der Studie», sagt Nentwich. Die teilweise riesigen Differenzen zwischen der Selbsteinschätzung von Männer und der Ansicht der Frauen dazu zogen sich durch die ganze Studie. Um nur zwei Beispiele zu nennen: 77% der befragten Männer stimmten der Aussage zu, sich für eine faire und transparente Regelung der Co-Autorenschaft bei wissenschaftlichen Beiträgen einzusetzen. Nur 21% der Frauen teilten diese Ansicht. 68% der Professoren erklärten, sie würden Nachwuchswissenschaftlerinnen auf wichtige Konferenzen aufmerksam machen und zudem die Teilnahme finanziell unterstützen. Dem stimmten gerade 21% der Dozentinnen zu.

Als Hauptgrund dafür, sich nicht immer für die Gleichstellung zu engagieren, nannten die Männer, dass vor allem Leistung und Kompetenz zählen müssten

und nicht das Geschlecht. Dieser Meinung war auch der Grossteil der befragten Dozentinnen. Braucht es wirklich eine weitere Studie, welche den Männern sagt, wie privilegiert sie sind und wie unterdrückt die Frauen wegen ihres Geschlechts sind? Mehrere

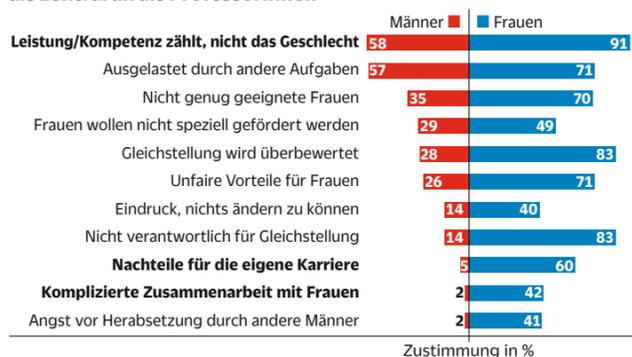
der anonym eingereichten Antworten zeigen, dass sich nicht nur Männer, sondern auch einige Frauen von diesem Narrativ genervt zeigen. Und nicht alle Lust und Zeit haben, sich für Gleichstellung zu engagieren, da sie andere, deutlich grössere Heraus-

ANZEIGE

**Frauen nennen doppelt so häufig, wegen ihres Geschlechts ausgeschlossen zu werden.**

## Warum Männer Gleichstellung nicht fördern

Professoren führen für einen solchen Entscheid andere Gründe als zentral an als Professorinnen



Quelle: Universität St. Gallen