



**Vortrag von Dr. Elisabeth Maurer**

**Ehemalige Gleichstellungsbeauftragte der UZH**

**Folie 1 „Jubiläumsanlass: 50 Jahre VAUZ – Gleichstellung und Mittelbau**

**Begrüssung und Einleitung**

**Liebe Co-PräsidentInnen und Mitglieder des Organisationskomitee**

**Oriana Schällibaum, Georg Winterberger**

**Sebastian Meixner und Patrik Kessler**

**Liebe Mitstreiterinnen auf dem heutigen Panel: Merlin Incerti-Medici, Dr. Stefanie Kahmen und Franziska Meinherz**

**Liebe Anwesende**

Vielen Dank für die freundliche Einladung! Ganz herzlich gratuliere ich der VAUZ zu ihrem 50. Jubiläum! Ich nahm die Gelegenheit wahr, ins Universitätsarchiv zu steigen und einige Akten der Gleichstellungsarbeit seit den 70er Jahren zu durchforsten. Ein Abenteuer, in die eigene Geschichte einzutauchen!

An Jubiläen merkt man, wie die Zeit vergeht. 1968 war ich noch Schülerin am Gymnasium in Bern. Zum ersten mal nahm ich an einer öffentlichen Kundgebung teil: Gegen den Einmarsch der Sowjetunion in die Tschechoslowakei. Jetzt bin ich bereits seit fast 3 Jahren pensioniert. 50 Jahre sind lang und das Thema Gleichstellung und Mittelbau fast uferlos. Aus eigener Anschauung überblicke ich als Frauenbeauftragte und später als Leiterin der Abteilung Gleichstellung den Zeitraum 1996 bis 2015: „nur“ knapp 20 Jahre. Diese werde ich genauer ausloten. Die Vorgeschichte

und die drei Jahre danach skizziere ich nur grob, soweit sie für das rückblickende und das aktuelle Verständnis notwendig sind.

In meinem Rückblick gehe ich aus von der Aufbruchstimmung und den vielfältigen Anliegen und hohen Erwartungen der Frauenbewegung, und zeige was seit 1989 im „Gang durch die Institution UZH“ realisiert werden konnte. Ich werde nur kurz skizzieren welche Aufgaben heute anstehen, denn das wird ja das Thema des Panels sein. Gleichstellungsanliegen und Anliegen des Mittelbaus und der Nachwuchsförderung sind eng miteinander verknüpft. Mich faszinierte beim Durchstöbern der Archivdokumente, wann die Wege getrennt gegangen wurden und wo punktuell durch ein entschlossenes Zusammenspannen unverhofft Erfolge und Durchbrüche zu verzeichnen waren, die bis heute wirken.

Im Zeitraum zwischen 1960 und 1992 hat sich der Frauenanteil von knapp 20% auf bereits 45% erhöht. Studienanfängerinnen waren es damals schon 49%. Heute studieren wie wir wissen an der UZH 57% Frauen! Es sind die Frauen, die von der Bildungsexpansion an den Schweizer Hochschulen in den 60er bis Ende 80er Jahren massgeblich profitierten. Viel langsamer veränderten sich jedoch die Anzahl Frauen und bei den Assistenzprofessuren und der Professorenschaft. Das wissen wir alle auch.

## **Folie 2 : Zeitperioden und Meilensteine**

Patrick Kessler hat die 50 Jubiläumsjahre der VAUZ in seiner Bachelorarbeit in 4 Zeitperioden eingeteilt. Der Kampf um die Gleichstellung von Frauen und Männern

in der Gesellschaft und an der Universität Zürich folgte bis auf die zwei Ausnahmen der Universitätsreform und der neuen Nachwuchsförderstrategie der UZH einer ganz eigenen Zeitlogik, die ich gleich skizzieren werde.

Für den Startschuss des Kampfes um die Institutionalisierung einer Genderpolicy und der Frauen- und Geschlechterforschung an der UZH waren die Zeitperiode 1968 bis 1988 und die Meilensteine der Jahre 1971 (Frauenstimmrecht), 1981 (Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung) entscheidend. Der landesweite Frauenstreik 1991 führte 1996 zum Gleichstellungsgesetz des Bundes. Beides verhalf dem erfolgreichen „Gang durch die Institution UZH“ einen entscheidenden Auftrieb.

An der Universität Zürich beschleunigte die Gründung des Vereins Feministische Wissenschaft „FemWiss“ im Jahr 1983 und die von ihm und von Studentinnen und Assistentinnen organisierte grosse Veranstaltung „120 Jahre Frauenstudien an der UZH“ im Jahr 1987 den Prozess. Das Motto dieser Veranstaltung hiess: Frauenförderung ist Hochschulförderung!

1989 legte eine ausschliesslich aus Frauen zusammengesetzte Senatskommission Rektor Heinrich Schmid und der Universitätsleitung ein mehrseitiges Grundlagenpapier vor. Um Frauen auf allen Ebenen adäquat zu integrieren und Frauenforschung zu etablieren forderte sie die Schaffung einer Frauenstelle mit 3 akademischen Stellen, einer angemessenen Infrastruktur und 100'00 Franken für Forschungsprojekte. Sie präsentierte der Universitätsleitung eine Vielzahl von gut recherchierten und argumentierten Forderungen, die heute noch ihre Gültigkeit haben.

Wer waren diese 7 Frauen? Die erste Dekanin (1974) Heidi Schelbert –Syfrig präsierte die Kommission, mit dabei waren die erste und einzige Rektorin Verena Meyer (1982-84), Dr. Brigitte Weisshaupt und Dr. Susi Arnold und Dr. Christa Köppel und die zwei Studentinnen Annette Schindler und Regula Bach.

Der Druck der Frauenbewegung und die Arbeit der Senatskommission führten schliesslich 1991 zur Schaffung einer Frauenkommission, 1992 zur 20% Frauenanlaufstelle der juristischen Beraterin des Rektors Silvia Derrer und 1995 zur Ausschreibung der Frauenstelle, die ich im Jahr 1996 mit 50% antrat. Auch die VAUZ hatte sich 1995 mit einem Brief ihres damaligen Präsidenten Thomas Hildbrand für die Schaffung der Frauenstelle eingesetzt. Und die Kantonsrätin Irene Meier unterstützte die Anliegen mit einem Postulat an den Regierungsrat.

Dies war DER ERSTE Baustein, den die UZH im Jahr 2014 zusammen mit der Gleichstellungskommission und der Abteilung Gleichstellung an einem öffentlichen Festanlass zum „Jubiläum 25 Jahre Genderpolicy der UZH“ feierte.

### **Folie 3 : Institutionalisierung Genderpolicy UZH**

Die Universitätsreform Ende der 1990er war für das Thema Gleichstellung ebenso wichtig wie für die VAUZ! Sie ermöglichte die Verankerung des Gleichstellungsauftrages in den neuen Rechtsgrundlagen: im Universitätsgesetz, in der Universitätsordnung und in der Personalverordnung. Auf dieser Grundlage konnte 2005 der Verhaltenskodex Genderpolicy, 2007 das erste Gleichstellungsmonitoring und das Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung von der Universitätsleitung verab-

schiedet werden. Das alles lief natürlich nicht konfliktlos und nur unter höchstem Zeiteinsatz und mit unendlich viel Freiwilligenarbeit!

Mit zwei Geschichten möchte ich Ihnen zeigen, wie die VAUZ und die GLK in der Zeit der Unireform erfolgreich zusammenspannten:

1. Hart wurde zum Beispiel um einen neuen Gleichstellungsartikel im Universitätsgesetz gerungen: Nachdem der Senat einen solchen gebilligt hatte, strich der Regierungsrat ihn wieder als „unnötig“ raus. Mit der Unterstützung der vorbereitenden Kommission des Kantonsrates, mit Hilfe der sozialdemokratischen Kantonsrätin Julia Gerber Rüegg und dem freisinnigen Kantonsrat Peter Aisslinger und auch mit einer dezidierten VAUZ-Stellungnahme wurde der Artikel wieder aufgenommen und – gegen den Willen des Senats – bewirkte die erfolgreiche Lobbyarbeit sogar, dass die Präsidentin der GLK qua Gesetz Einsitz in die EUL mit beratender Stimme erhielt. Der Kollege, der den ganzen Reformprozess koordiniert hatte, kommentierte dieses Ereignis: „Das war die einzige kleine Revolution, die bei der Verabschiedung des Unigesetzes im Kantonsrat geschehen ist.“

2. Die zweite Geschichte ereignete sich bei der Erarbeitung der Personalverordnung: im Reformausschuss hatte die Gleichstellungskommission mit Unterstützung der VAUZ einen Antrag gestellt, in der PVO zu verankern, dass die Universität ein Gleichstellungsreglement erlassen werde. Dieser Vorstoss fand jedoch nicht die nötige Unterstützung. Aber: wiederum mit Unterstützung der VAUZ fand sich eine Mehrheit, die den Erlass eines Reglements zum Schutz vor sexueller Belästigung in

der Personalverordnung verankern wollte. Ohne diesen § 39 hätte sich die UL kaum zu einem so sorgfältig erarbeiteten Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung durchgerungen, das 2007 verabschiedet und auch heute noch weitherum Anerkennung findet. Auch hierzu gab es viele vorgängige Aktivitäten des Mittelbaus und der feministischen Studentinnen, die zu diesem Durchbruch beitrugen.

Das alles lief natürlich nicht ohne Konflikte ab: Das Gleichstellungsreglement scheiterte letztlich an den Themen Zielvorgaben für Frauen und Mitbestimmung bei Berufungsverfahren.

Zu verdanken sind diese Erfolge auch dem hohen persönlichen Engagement der damaligen Präsidentinnen der Gleichstellungskommission, den Professorinnen Margit Osterloh, später Brigitte Woggon und Brigitte Tag.

#### **Folie 4 : Institutionalisierung von Gender Studies UZH**

Frauenforschung – Gender Studies – Frauen- und Geschlechterforschung war eine alte Forderung, die schon im Positionspapier der Senatskommission von 1989 ausführlich argumentiert worden war. Sie war von Anfang an verbunden mit einer dezierten Kritik am vorherrschenden patriarchalen Wissenschaftssystem. In Gesellschaft, Hochschulpolitik und auch universitätsintern erhöhte sich der politische Druck, dieses Anliegen ernst zu nehmen. Der Verein Feministische Wissenschaft, die Schweizerische Gesellschaft für Frauen- und Geschlechterforschung SGFG, das Netzwerk Genderstudies Schweiz und auch das Netzwerk der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten blieben hartnäckig am Ball.

Von 1992 bis 2006 machte das zusammen mit Studentinnen publizierte Vorlesungsverzeichnis „Alma mater“ sichtbar, dass eine grosse Zahl von Studentinnen, Assistentinnen und Privatdozentinnen und auch Professorinnen bereits Lehre und Projekte im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in Eigeninitiative anboten und sich für die Institutionalisierung von Gender Studies engagierten. Im Laufe der Jahre engagierten sich auch immer mehr Männer.

Bereits im Wintersemester 1997/98 hatte die Gleichstellungskommission zusammen mit der ETHZ und anderen Universitäten der Schweiz ein internationales Hearing mit 10 Professorinnen organisiert. Ergebnis war ein Antrag an den Rektor zur Institutionalisierung von Gender Studies mit einem eigenem Zürcher Modell. Dieser Antrag wurde nicht in dieser Form angenommen. Lobbyarbeit auf nationaler und regionaler Ebene begleitete das Anliegen. Wir machten uns in der Folge den aktuellen hochschulpolitischen Kontext zu Nutze, um die Anliegen weiter voranzubringen und beantragten bei allen uns zur Verfügung stehenden Kanälen Finanzen.

1998 konnte dann das Kompetenzzentrum Gender Studies gegründet werden, 1999-2002 das erste gesamtschweizerische Graduiertenprogramme Gender Studies und im 2008 wurde dann endlich der neue Lehrstuhl Gender Studies/Islamwissenschaften mit der Professorin Bettina Dennerlein besetzt. Heute gibt es an der UZH zusätzlich zum Graduiertenprogramm ein interdisziplinäres Masterprogramm Gender Studies im Haupt- und Nebenfach.

Auch die Institutionalisierung von Gender Studies verlief alles andere als konfliktfrei! Umstritten war immer die Nähe von Gender Studies zur Politik, diese werde dem Anspruch der „Freiheit der Wissenschaft“ nicht gerecht. In Verdacht geriet immer neu die Verknüpfung von Gender Studies mit der politischen Forderung nach Gleichstellung der Geschlechter.

### **Folie 5 : Familienfreundliche Universität**

Eine Forderung der ersten Stunde war die Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen. So entstanden die studentischen Kinderkrippen der 70er Jahre, die sich zum Teil bis heute mit einem hohen Anteil an Elternarbeit gehalten haben.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit eröffnete dank der grosszügigen Anreizmittel neue Handlungsoptionen an der UZH. In Zusammenarbeit mit der ETHZ und mit Unterstützung von Rektor Weder gelang es im Jahr 2002 die Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich kihaz zu gründen, die heute 7 attraktive KITAS für mehr als 300 Kindern führt und Ferienbetreuungsangebote und vieles andere mehr anbietet. Von Anfang an waren die VAUZ und viele Mittelbauangehörige unter der Federführung der Assistenzprofessorin Sybille Sachs dafür engagiert! Die Stiftung kihaz leistet heute einen wichtigen Beitrag zur Förderung eines familienfreundlichen Hochschulraums in Zürich.

Dass mit persönlichen Einzelinitiativen Durchbrüche mit nachhaltiger Wirkung erzielt werden können, zeigt folgende Geschichte zum Thema Mutterschaft / Elternschaft:



Die ehemalige Präsidentin der VAUZ Nicole Schaad beantragte bereits 1997 bei der Universitätsleitung einen Finanzpool für Mutterschaftsvertretungen. Mit der Unterstützung der GLK erreichte sie, dass ein solcher Finanzpool nicht den fakultären Mitteln angelastet wurde, sondern dass er gesamtuniversitär finanziert und verankert wurde. Als im Jahr 2005 endlich bundesweit der Mutterschafturlaub (vierzehn Tage!) über die Erwerbsersatzordnung (EO) zu 80% finanziert werden konnte, setzte sich Prof. Bernhard Schmid als Mitglied der GLK dafür ein, dass die Universitätsleitung den Finanzpool weiter führte und Institute ab sofort wieder Finanzmittel für eine Mutterschaftsvertretung beantragen konnten so denn die EO-Mittel nicht genügen sollten.

Die Geschichte war noch nicht fertig: 2013 suchten lehrbeauftragte Frauen eine Beratung der AGL auf. Sie brachten die grossen strukturellen Veränderung bezüglich der Lehraufträge mit ins Rollen! Sie kämpften für ihr Recht auf Mutterschaftschädigung bei UZH-Lehrbeauftragten Frauen.

Eine familienfreundliche Universität umfasst jedoch noch viel mehr als Kinderbetreuungsangebote und soziale Abfederung von Elternschaft. Themen wie Dual Career Couple-Förderung, Temporäre Entlastungsmöglichkeiten und vielfältige flexible, innovative Arbeits- und Laufbahnmodelle auch in Führungspositionen sind eine Voraussetzung dafür, dass Vereinbarkeit von Familie und berufliche Laufbahn an der UZH von der Universität und der Wissenschaft nicht als Störfaktor sondern als Bereicherung angesehen werden. Der jetzige Rektor der UZH, Professor Michael Hengartner setzt sich dafür ein, dass die UZH das Label der Charta Familienfreundliche Universität verdient.

## **Folie 6 : Nachwuchsförderung als Kernaufgabe der UZH**

Wie eingangs erwähnt profitierten sowohl die VAUZ als auch die für Gleichstellung verantwortlichen Personen davon, dass der Universitätsrat und Rektor Andreas Fischer und die Universitätsleitung im Jahr 2007 die Nachwuchsförderung als Schwerpunkt der Universität festlegten.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit hatte glücklicherweise die Handlungsoptionen für die Gleichstellungsarbeit erweitert: Eine Vielzahl innovativer Mentoringangebote wie Peer-Mentoring, One-to-One-Mentoring, Protected Time, Postdoc-Programme und anders mehr wurden von der Abteilung Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und den Fakultäten entwickelt und umgesetzt.

Auch hier sollen wiederum eine Geschichte zeigen, wie gut koordinierte Zusammenarbeit plötzlich Durchbrüche bewirken können.

Die Zeit war reif, die Anliegen des Mittelbaus und der Gleichstellung zusammen zu denken und in einer neuen universitären Nachwuchsförderstrategie zu verankern. Aber die universitären Strukturen erschwerten ein effizientes Vorgehen: Lehre, Forschung, Planung waren unterschiedlichen Prorektoraten zugeteilt, die auch in Konkurrenz zueinander standen. Auf Initiative verschiedener StabsmitarbeiterInnen in der akademischen Verwaltung wurde im Jahr 2000 beim Prorektorat Lehre ein Ausschuss Akademische Laufbahn (AAL) geschaffen, der u.a. die Richtlinien für neue Rahmenpflichtenhefte für Qualifikationsstellen entwickelte und 2008 wurde beim Prorektorat Forschung die Arbeitsgruppe AGuL eingesetzt, die „Massnahmen zur

Stärkung der Nachwuchsförderung durch die UZH“ erarbeitete. Diese wurden 2010 von der UL verabschiedet. Warum erzähle ich Ihnen das?

Wer waren diese Stabsleute? Zwei ehemalige Präsidenten der VAUZ Thomas Hildbrand und Thomas Rothenfluh waren aktiv im AAL, TH hatte im AAL den Vorschlag eingebracht, wie die Anliegen der VAUZ von 1999 wieder aufgenommen und in nützlicher Frist umgesetzt werden konnten. Ich selbst arbeitete von Anfang an mit und weitere andere engagierte Personen. Dahinter standen die Prorektorin Inge Strauch, die lange Jahre die gesamtschweizerische Nachwuchsförderkommission der Hochschulrektorenkonferenz geleitet hatte und die Stabsstellenleiterin Susanna Bliggendorfer. Für die Arbeitsgruppe AGuL war Hansueli Ruegger (Vorgänger von Stefanie Kahmen) beim Prorektorat Forschung massgeblich verantwortlich. Auch er hatte sich seit Jahren für eine Verbesserung der Situation des Mittelbaus eingesetzt. Es war seine Idee, die Projektgruppe „handverlesen“ zusammenzustellen, d.h. aus allen Fakultäten und Ständen ganz gezielt Personen anzufragen, die sich bereits für die Nachwuchsförderung in ihren Fachgebieten einsetzen und engagiert nach neuen Lösungen für die Situation der Nachwuchsförderungen suchen wollten. Auch ich war von Anfang an mit von der Partie.

Entscheidend war, dass wir – unter massgeblicher Mitarbeit von Karin Gilland-Lutz – an der Abteilung Gleichstellung bereits kritisch den Stand der Umsetzung des Verhaltenskodex Genderpolicy bezüglich der akademischen Nachwuchsförderung analysiert und – kompatibel mit dem AGuL-Massnahmenplan – ganz konkrete Vorschläge/Massnahmen für eine geschlechterdifferenzierte Nachwuchsförderung entwickelt hatten (Maurer/Gilland Lutz 2010/11). Elemente unseres Konzeptpapiers flossen in den Massnahmenplan der AGuL ein. Das Papier war gleichzeitig die Grundlage für

Gespräche mit den Fakultäten und Fachstellen, um für den Aktionsplan Chancengleichheit 2013-16 massgeschneiderte Projekte zu definieren.

**Fazit:**

Selbstverständlich liefen auch diese Neuentwicklungen nicht ohne Konflikte und auch Enttäuschungen ab. Aus heutiger Perspektive scheint mir jedoch entscheidend: Es liegen aus dem Jahr 2010 zwei Massnahmenpläne schriftlich vor: Derjenige der AGuL und derjenige von der Abteilung Gleichstellung. Und die Arbeit ist in einigen Punkten in die Strategie 2020 der UZH eingeflossen. Es würde sich lohnen zu schauen, was davon umgesetzt wurde und was nicht!

**Folie 7 : Geschenk zum 175. Jubiläum UZH im Jahr 2008**

Die Zeitschrift universelle Nr. 8 zum Thema „Exzellenz und Chancengleichheit“ war das Geschenk der Abteilung Gleichstellung und der VAUZ zum 175. Jubiläum der UZH im Jahr 2008. Unsere Abteilung war der Meinung, dass das Thema Gleichstellung und die Situation der Frauen an der UZH für das 175. Jubiläum der UZH nicht angemessen berücksichtigt worden war. Das Thema erhielt keinen sichtbaren Platz und drohte damit – wieder einmal – vergessen zu gehen.

So heckten wir die Idee aus, zusammen mit der VAUZ eine Publikation über das Thema „Exzellenz und Chancengleichheit“ herauszugeben. Exzellenz und Chancengleichheit sind unvereinbar, so wird immer wieder argumentiert. Ja, das Thema ist eine Herausforderung an Wissenschaft und Universität, denn **„Wir brauchen eine dauerhafte Verständigung über die Zielvorstellungen und den handlungsleitenden Gehalt dieser Normen, über Leistungen, Qualität, Exzellenz und eine**

**Entlarvung der Mythen.“ (Susanne Bär)** Diese Zeitschrift ist noch heute lesenswert.

Ich wage zu behaupten, dass bei der VAUZ damals erstmals und vielleicht heute erneut ganz bewusst wahrgenommen wurde, dass das Thema Gleichstellung und Mittelbau nicht losgelöst voneinander zu denken ist! Und dass die **Lage Mittelbau und Gleichstellung heute selbstbewusst und souverän zu verhandeln ist!**

### **Folie 8: Gleichstellung und Mittelbau: Bilanz**

Meine Bilanz zum Thema Gleichstellung / Mittelbau zeigt:

In Bezug auf die Genderpolicy hat die UZH ihre Aufgaben gemacht: es wurden brauchbare Rechtsgrundlagen geschaffen. Verhaltenskodex Genderpolicy, das Gleichstellungsmonitoring und das Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung sind gute Instrumente mit einem eigenen Profil.

Genderstudies sind strukturell etabliert. Sicherlich ist es notwendig, weitere Professuren zu schaffen und Genderstudies stärker in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung zu verankern und in den Fachdisziplinen weiter auszubauen.

In Sachen Familienfreundliche Universität ist viel geschehen. Aber: Bezüglich Vereinbarkeit von Beruf, Akademischer Laufbahn und Familie gibt es im konkreten wissenschaftlichen Alltag weiterhin alte Vorurteile und zu wenig Flexibilität und zu wenig alternative Angebote bezüglich Laufbahnen und Arbeitsmodelle. Hier ist neuer Pioniergeist angesagt, der Wille und der Mut zu experimentieren und auch gängige Vorstellungen zu Exzellenz und Chancengleichheit neu zu reflektieren und zu hinterfragen. Hier besteht sicherlich weiterhin grosser Handlungsbedarf.

Und wie steht es mit der geschlechterdifferenzierten Nachwuchsförderung?

Vieles wurde erprobt, wichtige innovative Massnahmen wie Mentoringinstrumente entwickelt und teilweise etabliert, es gibt mehr Assistenzprofessuren, Ermutigung zur Erprobung von Teilzeitprofessuren steht im Raum. Ausgefeilte Konzepte zur gendersensiblen Nachwuchsförderung existieren, mindestens auf dem Papier. Und die Gleichstellungskommission und die Abteilung Gleichstellung haben derzeit interessante weiterführende Projekte in Arbeit: Zusammen mit Fakultäten werden Berufungsverfahren unter die Lupe genommen und wenn nötig optimiert, in einem anderen Projekt sollen mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen motiviert werden, Forschungsanträge zu verfassen und einzureichen und im dritten Projekt geht es um die Entwicklung innovativer und flexibler Arbeitsmodelle für Führungskräfte in unterschiedlichen disziplinären Kulturen. Und im Juni wird sich die LERU Gender Konferenz mit dem Thema „impliziten Bias“ in der Akademie befassen.

Und dennoch: Es sind letztlich die empirischen Fakten, die zählen. Nach wie vor verlassen zu viele Frauen bis 6 Jahre nach der Dissertation die Universität, es gibt erst 29% Frauen auf Assistenzprofessuren und der Professorinnen-Anteil verharrt bei gut 21%. Es gibt seit vielen Jahren erstmals wieder 2 Dekaninnen von 7 und der Weg in Leitungsgremien ist und bleibt für Frauen enorm steinig.

Alles geht doch sehr zögerlich voran und wird im konkreten Alltag der unterschiedlichen Fachkulturen, der Forschungslabors, an Instituten, Kliniken und Lehrstühlen zu wenig gelebt. Das lässt mich mehr und mehr ernüchtern fragen: haben wir überhaupt eine Chance diese Tatsachen zu verändern?

## **Schlussfolie 9 : Die ewige Krux mit der Zeit**

Mich beschäftigt derzeit vor allem ein Thema:

Die Zeitbeanspruchung von Wissenschaftskarrieren steht in einem fast unlösbaren Widerspruch zur Zeitbeanspruchung von sozialen und familiären Aufgaben. Beide Aufgaben sind gesellschaftlich höchst relevant, sie werden aber ungleich bewertet.

Dieser Konflikt sollte meiner Meinung nach heute und in den kommenden Jahren im Zentrum der Aufmerksamkeit bei der Analyse der Situation des Mittelbaus stehen. Denn meine Vermutung ist: Wenn die Wissenschaft nicht bereit ist, sich mit diesen widersprüchlichen Anforderungen der akademischen Uhr und der Lebensbahn-Uhr auseinanderzusetzen, wird sie auch in Zukunft viele höchst talentierte Frauen verlieren. Die Universität muss auf die geforderte Flexibilität und die unvorhersehbaren Ereignisse des privaten Lebens adäquat reagieren können und eine Umverteilung des Zeiteinsatzes bei Frauen wie bei Männern ermöglichen.

Das möchte ich gern mit Ihnen diskutieren.

**DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!**