

Ergebnisse

ERGEBNISSE DER UMFRAGE ZUM GLEICHSTELLUNGSENGAGEMENT MÄNNLICHER PROFESSOREN UND DOZENTEN AN SCHWEIZER UNIVERSITÄTEN

Prof. Dr. Julia Nentwich
Dr. Gabriele Schambach
Dorothea Jäckel

16. August 2023



Männer wollen sich für Gleichstellung engagieren!

Gleichstellungsengagement männlicher Führungskräfte

Männliche Führungskräfte wollen sich für Gleichstellung engagieren und tun dies bereits. Das ist die zentrale Erkenntnis des Projektes «Leaders for Equality: Führungskräfte nutzen Chancen». Ziel des Projektes ist es, Gleichstellung zu befördern, denn Frauen sind in ihrer beruflichen Entwicklung nach wie vor benachteiligt und in Führungsetagen unterrepräsentiert. Es ist erkennbar, dass eine reine Frauenförderung nicht ausreicht. Die bisher weitgehend unberücksichtigte Gruppe der männlichen Führungskräfte ist als zentrale Akteurin für die Gestaltung von Gleichstellung anzusehen. Deshalb werden bei Leaders for Equality Unternehmen und Verwaltungen dabei unterstützt, das Potential männlicher Führungskräfte zu erschliessen und einzubeziehen. Die von uns entwickelten innovativen Interventionen und Massnahmen können in der online zugänglichen Toolbox auf leadersforequality.ch in Augenschein genommen werden.

Gleichstellungsengagement männlicher Professoren und Dozenten

Für die Umfrage an Schweizer Universitäten haben wir den Fragebogen inhaltlich auf den spezifischen Kontext der Universitäten angepasst und erweitert. Das Design und die Idee bleiben jedoch die gleiche: Wir erheben die Umsetzung von «Genderinklusiven Führungspraktiken» bei den männlichen Professoren und Dozenten. Die befragten Männer haben wir nach ihrem konkreten Engagement für Gleichstellung befragt. Die befragten Frauen und die sich divers identifizierenden Personen gaben Auskunft über ihre Sicht auf die von ihnen wahrgenommenen Aktivitäten der männlichen Kollegen. Durch die Erhebung beider Perspektiven können Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Wahrnehmungen in Bezug auf Aktivitäten, Handlungsbedarfe und Potentiale aufgezeigt werden.

Die Ergebnisse der Befragung an den Schweizer Universitäten legen wir mit diesem Bericht vor. Die Ergebnisse liefern eine wichtige Grundlage zur weiteren Entwicklung von Interventionen und Massnahmen zur Aktivierung der männlichen Professoren- und Dozentschaft in bestehende und zukünftige Gleichstellungsaktivitäten.



Gleichstellungsengagement männlicher Professoren und Dozenten an Schweizer Universitäten

Die Umfrage liefert aussagekräftige Ergebnisse über das Gleichstellungsengagement männlicher Professoren und Dozenten an Schweizer Universitäten: Im März 2023 haben 1'077 der 7'537 angeschriebenen männlichen und weiblichen Professor*innen und Dozierenden die Umfrage beantwortet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 14%.

Der Anteil der beteiligten männlichen Professoren und Dozenten beträgt 62% (665 Personen). Der Anteil der Professorinnen und Dozentinnen beträgt 37% (400 Personen) und der Menschen, die sich als divers bezeichnen 1% (12 Personen). Damit ist der Anteil der Frauen an der Befragung etwas höher als ihr Anteil an Professuren und Dozenturen in der Schweiz von 30% (Details s. Anhang).¹

An der Befragung haben sich Professor*innen aller Schweizer Universitäten und aller Disziplinen beteiligt (Details s. Anhang). Mit 45% überwiegt mit Abstand die Beteiligung der Ordentlichen Professor*innen², gefolgt von 21% Assoziierte und Ausserordentliche Professuren, 17% Assistenzprofessuren sowie 17% aus weiteren Kategorien Dozierender (Details s. Anhang).

Im Folgenden sind zunächst die zentralen Erkenntnisse der Befragung in einer Management Summary zusammengestellt. Daran schliessen sich die Ergebnisse zur Motivation, sich für Gleichstellung einzusetzen und den dabei auch auftretenden Schwierigkeiten. Das Hauptaugenmerk liegt auf den Genderinklusiven Führungspraktiken, also der Frage, was männliche Professoren und Dozenten bereits zur Umsetzung von Gleichstellung tun bzw. sich vorstellen können zu tun. Abschliessend gehen wir auf die Ergebnisse zu Vorurteilen und Belastungen in der Zusammenarbeit («Bias and Burden»), sowie der Wahrnehmung des Inklusionsklimas ein. Die Einschätzung der männlichen Professoren und Dozenten vergleichen wir jeweils mit der Einschätzung der weiblichen und divers identifizierenden Kolleg*innen³.

Mit einer vertiefenden Analyse wurden Unterschiede zwischen den Geschlechtern, den verschiedenen Personalkategorien sowie der Familiensituation näher betrachtet und auf statistische Signifikanz überprüft. Die untersuchten Unterschiede zwischen den Universitäten wurden im Vergleich zu allen Universitäten untersucht und fallen gering aus. Es ist davon auszugehen, dass die hier vorliegenden gesamthaft für alle Schweizer Universitäten und ETHS erhobenen Befunde die Situationen an den

¹ Bundesamt für Statistik 2021, Personal der universitären Hochschulen; Menschen, die sich als divers bezeichnen, werden hier nicht erfasst.

² Im Vergleich zur Grundgesamtheit haben mehr Ordentliche Professor*innen als Dozierende die Umfrage beantwortet. Dieser Eindruck erklärt sich auch damit, dass in der Bundesstatistik die Kategorie der Dozierenden weiter gefasst wurde als in unserer Umfrage, u.a. werden dort auch Lehrbeauftragte oder Oberärzt*innen erfasst.

³ Da wir die Antworten der divers identifizierenden Professor*innen und Dozent*innen aufgrund der kleinen Anzahl nicht gesondert auswerten, treffen wir in den folgenden Kapiteln keine spezifischen Aussagen über ihre spezifischen und von den Frauen möglicherweise abweichenden Erfahrungen. Im weiteren Text bezeichnen wir diese zusammengefasste Kategorie von Frauen und divers identifizierenden Personen mit «Frauen*».



einzelnen Universitäten sehr gut abbilden.

Basierend auf den Ergebnissen der Untersuchung finden sich abschliessend unsere Schlussfolgerungen zum Interventionsbedarf sowie Empfehlungen für die weitere Gleichstellungsarbeit.



Management Summary: Zentrale Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Umfrageergebnisse:

- Die zentrale Erkenntnis ist, dass sich die befragten männlichen Professoren und Dozenten an Schweizer Universitäten für Gleichstellung engagieren (wollen). Sie sind motiviert, praktizieren Gleichstellungsförderung in ihrem Alltag und sind bereit, sich bei weiteren Aktivitäten zu engagieren.
- Bei 24 der insgesamt 34 zur Auswahl stehenden Genderinklusiven Führungspraktiken haben jeweils mehr als dreissig Prozent der männlichen Professoren und Dozenten angegeben, diese bereits in ihrem Alltag anzuwenden. Vor allem in den Handlungsfeldern «Frauen im eigenen Team fördern und unterstützen» und «Fairness einfordern» sind sie besonders aktiv.
- Die Umsetzung weiterer Aktivitäten können sich sehr viele Männer «auf jeden Fall» bzw. «wahrscheinlich schon» vorstellen. Hier besteht Potential für einen Ausbau der bisherigen Aktivitäten. Dieses Potential sollte für weitere Gleichstellungsarbeiten an den Universitäten genutzt und kommuniziert werden.
- Zurückhaltung besteht im Handlungsfeld Frauenförderung bei der direkten Ansprache geeigneter Frauen für Führungspositionen in der Selbstverwaltung sowie den Beurteilungssituationen. Im Gesamtbild zeigt sich, dass Frauenförderung noch eher als Nachwuchsförderung verstanden wird und weniger als Inklusion der Kolleg*innen auf gleicher Hierarchieebene.
- Das Bild bei den Beurteilungssituationen ist widersprüchlich: Einerseits besteht eine hohe Zustimmung, auf eine faire und objektive Leistungsbeurteilung zu achten, zugleich weisen die abgefragten konkreten Interventionen geringere Zustimmung und Umsetzung auf. Dies könnte an einem noch ungenügenden Bekanntheitsgrad der Relevanz dieser Massnahmen liegen.
- Im Handlungsfeld «Work-Life-Integration» besteht eine deutliche Zurückhaltung hinsichtlich der Reflexion von Arbeitszeitpraktiken. Während sich die befragten Männer noch eher vorstellen können, Jobsharing in Führungspositionen im Allgemeinen zu unterstützen, ist dies für nahezu die Hälfte der Befragten nicht vorstellbar. Auch einer Entgrenzung von Arbeit entgegenzuwirken, indem in den Ferien und nach Feierabend keine Emails und Telefonate beantwortet werden und dies auch nicht von den Mitarbeitenden erwartet wird, scheint schwer vorstellbar.
- Am skeptischsten sind die befragten Männer hinsichtlich der konkreten Vorschläge, Frauen in der Wissenschaft sichtbarer zu machen, z.B. indem sie häufiger zitiert oder häufiger auf Panels zu sehen sind. Hier die eigene Teilnahme abzusagen, wie z.B. unter «[all male panel](#)» praktiziert, erscheint mehrheitlich nicht oder schwer vorstellbar. Auch die eigene Zitierpraxis dahingehend zu verändern, dass möglichst viele Frauen in den eigenen Publikationen erwähnt werden, fällt mehrheitlich durch. Zu vermuten ist, dass sich hier von den befragten Männern eine der grössten Hürde im Gleichstellungsengagement offenbart: Die Überzeugung, dass es in der Wissenschaft



um (objektive) Erkenntnisse, nicht um Geschlecht drehen sollte. Dieser Befund zeigt auf, wie notwendig es ist, nochmals deutlich auf die Auswirkungen von Genderbias auf die Sichtbarkeit von Frauen und ihrer Forschung an Konferenzen und in Publikationen, aber auch bei der Leistungsbeurteilung (z.B. Empfehlungsschreiben oder Lehrevaluationen) hinzuweisen und die Relevanz dieser Befunde für die offensichtlich noch immer stark verankerte Annahme zu diskutieren, wissenschaftliche Leistung sei ohne die Berücksichtigung des Geschlechts wie auch weiterer Diversitätsdimensionen möglich.

- Die grundsätzlich positive Selbsteinschätzung der männlichen Professoren und Dozenten in unserer Umfrage wird von den zum Verhalten ihrer männlichen Kollegen befragten weiblichen und diversen Professor*innen und Dozent*innen nicht geteilt. Die befragten Frauen* schätzen die Aktivitäten ihrer männlichen Kollegen nahezu durchgängig weniger positiv ein. Gleichzeitig gehen sie jedoch davon aus, dass viele der genannten Aktivitäten für ihre Kollegen vorstellbar wären. Insofern haben auch die Frauen* den Eindruck, dass ihre männlichen Kollegen Gleichstellungshandeln aktiv umsetzen wollen und könnten – diese Motivation führt jedoch noch nicht in ausreichendem Masse zu Handlungen.
- Die Hauptmotivatoren der männlichen Professoren und Dozenten, sich für Gleichstellung zu engagieren, liegen im «Gebot der Fairness» und der Überzeugung, gerne in einem gemischten Team zu arbeiten.
- Während die befragten Männer Vorschriften zu Gleichstellung als weniger motivierend ansehen, ist dies aus Sicht der Frauen* der wichtigste Grund, warum männliche Kollegen sich engagieren sollten. Als Professoren und Dozenten in dieser Umfrage angesprochen, scheinen sich die befragten Männer in erster Linie in ihrer professionellen Rolle motivieren zu lassen – das eigene schlechte Gewissen oder der Blick auf die eigenen Töchter oder Enkelinnen wird als weniger motivierend gesehen.
- Es gibt gleichzeitig Aspekte, durch die sich die männlichen Professoren und Dozenten von einem Engagement für Gleichstellung zurückgehalten fühlen. Insbesondere die Vorstellung, Chancengleichheit widerspreche dem Leistungsprinzip, sehen Männer als eine wichtige Hürde im Engagement für Chancengleichheit an. Die befragten Männer sagen zudem auch aus, dass sie bereits durch andere Aufgaben ausgelastet seien.
- Während die männlichen Professoren und Dozenten insgesamt den Hindernissen weniger Gewicht einräumen, nehmen die Frauen* diese für ein männliches Gleichstellungsengagement als bedeutsamer wahr. Besonders, dass ihre Kollegen das Thema als überbewertet erachten, zu viele andere Aufgaben haben und sich nicht für Gleichstellung verantwortlich fühlen, wirkt aus Sicht der Frauen* hemmend. Dies verdeutlicht Handlungsbedarf sowohl bei der Verankerung von Gleichstellung als Aufgabe der Professor*innenschaft als auch hinsichtlich der für die Gleichstellung bereitgestellten Ressourcen für Gleichstellung.



- Die grösste Diskrepanz bei der Einschätzung der Hindernisse besteht in den persönlichen Gründen, insbesondere möglichen Ängsten und Befürchtungen. Beispielsweise die Befürchtung, durch das gezeigte Gleichstellungsentagement Nachteile für die eigene Karriere zu erfahren: Männer erachten diese als nahezu irrelevant, während Frauen* diese durchaus für wichtig halten.
- Befragt nach den im Arbeitsalltag aufgrund von Vorurteilen als belastend erlebten Verhaltensweisen zeigen die Ergebnisse des «Bias and Burden»-Fragebogens deutlich, dass Frauen* im Vergleich mit den männlichen Kollegen in einem weitaus grösseren Ausmass abwertenden, die Kompetenz, Autorität und Zugehörigkeit in Frage stellenden Interaktionen ausgesetzt sind. Die Erfahrungswelt von Männern auf der einen Seite und Frauen* andererseits unterscheidet sich hier deutlich. Dies verdeutlicht Privilegien auf Seiten der Männer, die zum Thema gemacht werden sollten.
- Dieser Befund spiegelt sich auch im Gesamtbild des von allen Befragten wahrgenommenen Inklusionsklimas: Während sich Männer zumeist sehr gut inkludiert fühlen und ihrer Universität ein positives Inklusionsklima bescheinigen, ist dies bei den befragten Frauen* deutlich weniger der Fall - sie fühlen sich weniger gut inkludiert.
- Auffällig ist beim Inklusionsklima, dass auch die befragten Männer bei sechs der insgesamt zehn Aussagen vergleichsweise hohe Werte im negativen Bereich aufweisen. Dies verweist für alle befragten Personengruppen auf Situationen und Praktiken, die als schwierig erlebt werden. Besonders deutlich wird dies bei der Frage nach einem respektvollen und vertrauensvollen Umgang zwischen Männern und Frauen. Zu dieser Aussage äussern rund ein Drittel der Männer und 40% der Frauen* deutliche Zweifel.



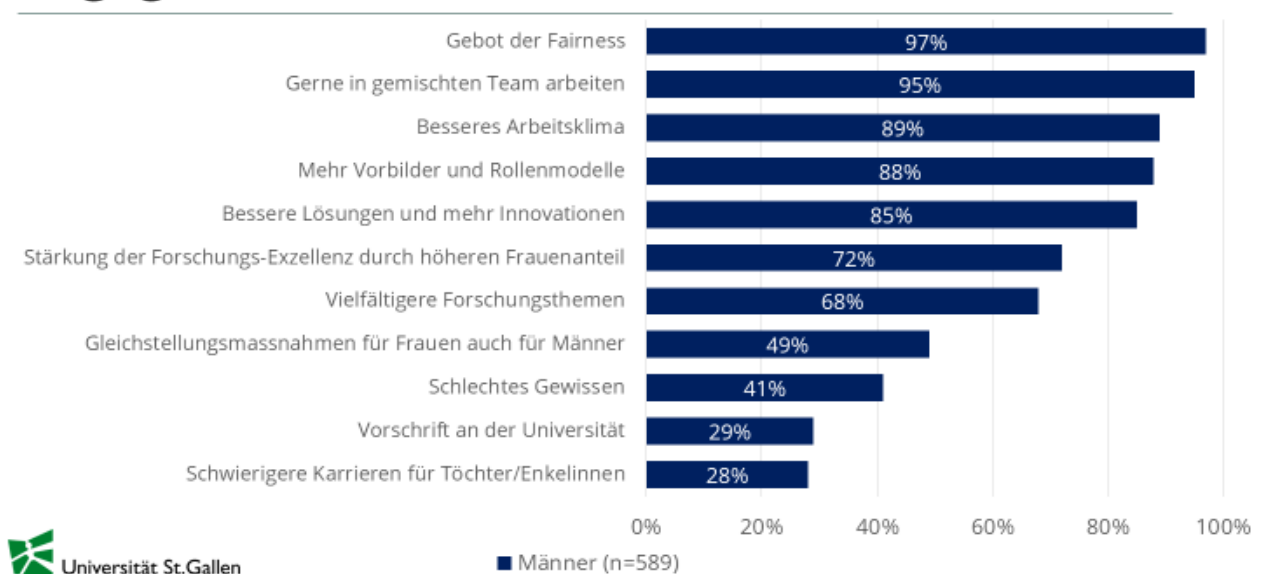
Inhaltsverzeichnis

1. Die Motivation männlicher Professoren und Dozenten.....	9
2. Hürden – oder was Männer zurückhalten kann, sich für Gleichstellung zu engagieren	11
3. Genderinklusive Führungspraktiken: Was Männer konkret tun (können).....	15
a. Gleichstellungskultur entwickeln	15
b. Fairness einfordern	17
c. Frauen unterstützen und ermutigen	19
d. Work-Life-Integration erleichtern	26
4. Zusammenarbeit und das Erleben von Bias und Belastungen	29
5. Die Einschätzung des Inklusionsklimas	35
6. Unterschiedliche Lebens- und Arbeitsrealitäten.....	39
7. Analyse Unterschiede	41
7.1 Unterschiede zwischen Frauen und Männern.....	47
7.2 Unterschiede zwischen den Universitäten.....	50
7.3 Analyse demographischer Variablen	62
8. Interventionsbedarf.....	66
9. Anhang	70

1. Die Motivation männlicher Professoren und Dozenten

Männliche Professoren und Dozenten an Schweizer Hochschulen sind äusserst motiviert, sich für Gleichstellung zu engagieren. Sieben von elf in der Umfrage genannte Gründe für ein Gleichstellungsengagement erhielten eine sehr hohe Zustimmung von mindestens 68%. Besonders auffällig ist, dass das Gebot der Fairness mit 97% Zustimmung sehr motivierend ist, d.h. Männer sich für Gleichstellung an den Universitäten einsetzen, weil sie etwas als unfair ansehen. Die Vorteile einer geschlechterheterogenen Beschäftigtenzusammensetzung wirkt ebenfalls sehr motivierend: Gerne in gemischten Teams arbeiten (95%), ein besseres Arbeitsklima (89%), mehr Vorbilder und Rollenmodelle erhalten (88%) sowie bessere Lösungen und Innovationen finden (85%). Auch die Vorteile für die Forschung sind Motivatoren: Stärkung der Exzellenz der Forschung durch einen höheren Frauenanteil (72%) sowie vielfältigere Forschungsthemen (68%). Fast die Hälfte der Professoren und Dozenten (49%) motiviert, dass auch sie von Gleichstellungsmassnahmen (wie Teilzeitarbeit, mobiles Arbeiten, Vereinbarkeit etc.) profitieren können. An all diesen Aspekten zeigt sich, dass Gleichstellung auch bei den befragten Professoren und Dozenten der Universitäten kein Frauenthema mehr ist.

Warum sich Männer für Gleichstellung engagieren



Im Gegensatz dazu werden stärker persönliche Aspekte, wie zum Beispiel ein mögliches schlechtes Gewissen (41%) sowie Karriereschwierigkeiten der eigenen Töchter oder Enkelinnen (28%) weniger häufig genannt. Auch scheinen Vorschriften zur Gleichstellung mit 29% Zustimmung ein geringerer Motivationsgrund für ein Gleichstellungsengagement der Professoren und Dozenten zu sein.

Zusammengefasst sind die befragten Männer offensichtlich motiviert, sich für Gleichstellung zu engagieren, wenn sie zu mehr Geschlechterfairness beitragen und die Vorteile für die Zusammenarbeit,



die Organisation sowie die Forschung erkennen können. Zwang in Form von Vorschriften sowie privat-persönliche Gründe werden als weniger relevant für die Motivation, sich zu engagieren, erlebt.

Während sich die befragten Männer mit ihren Antworten als überwiegend sehr gleichstellungsmotiviert darstellen, beurteilen die befragten Frauen* das Engagement ihrer männlichen Kollegen deutlich zurückhaltender.

Sich für Gleichstellung aus Gründen der Fairness zu engagieren, beurteilen Frauen* nur zu 68% als motivierend – im Vergleich zu 97% der Männer. Und mit einer Differenz von 30% und mehr halten die befragten Frauen* die Motivatoren der Zusammenarbeit und Vorteile für die Organisation für weniger relevant als die befragten Männer:

- gerne in gemischten Teams arbeiten (95% bei den Männern vs. 43% bei den Frauen*)
- besseres Arbeitsklima (89% bei den Männern vs. 50% bei den Frauen*)
- mehr Vorbilder und Rollenmodelle (88% bei den Männern vs. 42% bei den Frauen*)
- bessere Lösungen und Innovationen (85% bei den Männern vs. 42% bei den Frauen*)

Auch die Vorteile von Gleichstellung für die Forschung sehen sie zurückhaltender:

- Stärkung der Exzellenz der Forschung durch Frauenzuwachs (72% bei den Männern vs. 37% bei den Frauen*);
- vielfältigere Forschungsthemen (68% bei den Männern vs. 40% bei den Frauen*).

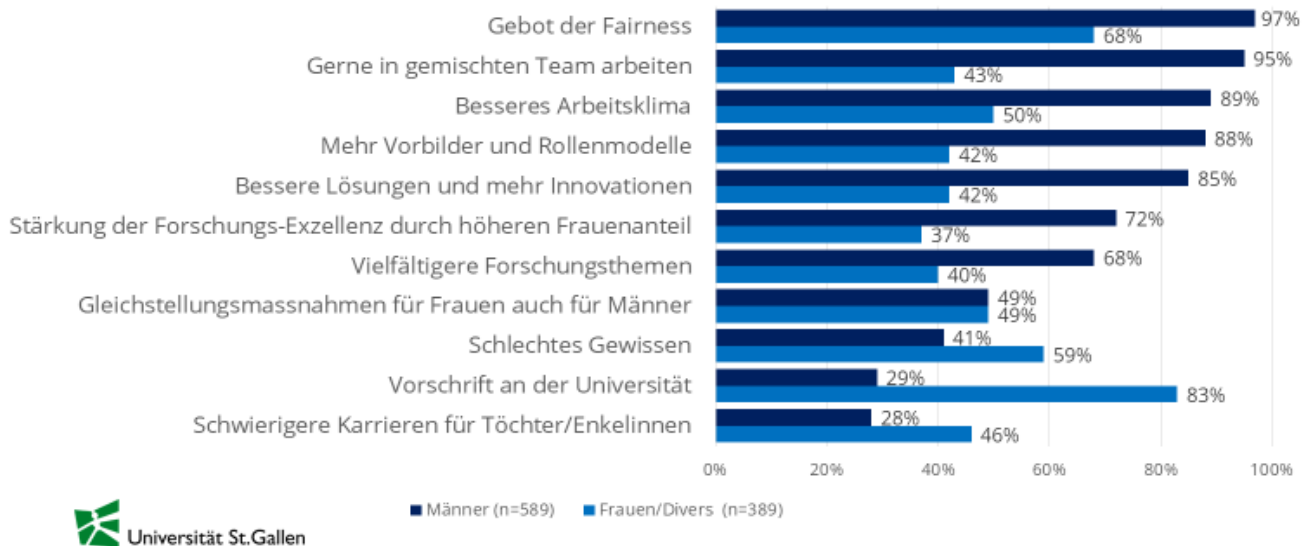
Lediglich die Einschätzung, dass Männer auch von Gleichstellungsmassnahmen profitieren können, wird von allen Befragten mit jeweils 49% gleich eingeschätzt.

Interessanterweise sehen die Frauen* vor allem jene Aspekte als Motivatoren für Männer an, denen die Männer selbst eine eher geringe Bedeutung zumessen:

- ein schlechtes Gewissen haben (59% vs. 41% der Männer);
- Karriereschwierigkeiten der eigenen Töchter und/oder Enkelinnen (46% vs. 28% der Männer).

Am grössten ist der Unterschied bei der Vorschrift an der Universität: 83% der Frauen* erachten dies als motivierend für Männer, aber nur 29% der Männer selbst.

Warum sich Männer für Gleichstellung engagieren: Vergleich



Diese Unterschiede in den Wahrnehmungen von Männern im Vergleich der Frauen* sind wichtige Marker der Gleichstellungskultur an Schweizer Universitäten, und es lohnt sich, sie durch Massnahmen, die den Dialog zwischen und mit den Professor*innen und Dozierenden fördern, näher zu bestimmen. Ist es möglicherweise für Männer weniger opportun, im beruflichen Kontext privat-persönliche Motive zu artikulieren? Oder wird die Wichtigkeit der von Männern hervorgehobenen Vorteile von stärker gemischten Teams von Frauen* unterschätzt? Warum schätzen Männer die Wirkung von Vorschriften als weniger relevant für ihre Motivation ein, während sie nach Meinung der Frauen* jedoch als sehr motivierend eingeschätzt werden? Männer und Frauen sowie Personen mit diverser Geschlechtsidentität an den Universitäten hierzu ins Gespräch zu bringen, kann Aufschluss über diese deutlich unterschiedlichen Selbst- und Fremdwahrnehmungen geben sowie mögliche Erklärungen aufzeigen. Hier Dialoge zu initiieren kann einen ersten Schritt in Richtung einer Kulturveränderung darstellen (siehe Kapitel 6 Interventionsbedarf).

2. Hürden – oder was Männer zurückhalten kann, sich für Gleichstellung zu engagieren

Welche Schwierigkeiten nehmen Professoren und Dozenten wahr, wenn es darum geht, sich für Gleichstellung einzusetzen? Hier werden von Seiten der befragten Männer vor allem zwei Aspekte als besonders relevant benannt: Zum einen stimmen 58% der Männer der Aussage zu, dass «bei uns Leistung und Kompetenz zählen und nicht das Geschlecht». Betont wird hier die Meritokratie als eines der zentralen Prinzipien moderner Gesellschaften. In einer Meritokratie sollte die Beurteilung der Leistung und Kompetenzen als unabhängig vom Geschlecht oder anderen Gruppenzugehörigkeiten erfolgen. Da Gleichstellungsbemühungen in Organisationen das Geschlecht betonen, werden diese als der Meritokratie widersprechend wahrgenommen.



Ein solches Verständnis ist selbstverständlich paradox, denn Gleichstellung macht ja Geschlecht insbesondere dann zum Thema, wenn offensichtliche Unterschiede hinsichtlich gleicher Chancen bestehen – also gerade das meritokratische Prinzip nicht sichergestellt werden kann. Geschlecht muss in solchen Fällen zwingend thematisiert werden, soll das Leistungsprinzip Anwendung finden. Die Identifikation des Leistungsprinzips als wichtiges Motiv für das Hinterfragen von Gleichstellungsbemühungen erklärt, warum aktuell die Gleichstellungsbemühungen in vielen Organisationen ins Stocken geraten sind. Hier besteht eine Zielambivalenz, die dringend thematisiert werden sollte. Zentral ist dabei die Anerkennung der nach wie vor deutlichen Unterschiede in den gesellschaftlichen Positionen von Männern und Frauen und den damit einhergehenden unterschiedlichen Voraussetzungen in einer wissenschaftlichen Karriere (siehe hierzu auch Kapitel 6 dieses Berichts zu den unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb). Diese Unterschiede spiegeln sich auch im unterschiedlichen Erleben von Vorurteilen und Belastungen in der Zusammenarbeit (Kapitel 4) sowie der Wahrnehmung des Inklusionsklimas (Kapitel 5).

Der zweithäufigste genannte Grund (57%), den die befragten Männer angeben, um eine mögliche Zurückhaltung bezüglich des Gleichstellungsengagements zu erklären, ist, dass sie bereits mit anderen Aufgaben ausgelastet sind, schlussendlich also häufig keine Zeit für Gleichstellungsengagement finden. Dies könnte in einer grundsätzlichen Arbeitsüberlastung begründet sein, aber auch auf eine mangelnde Priorisierung des Gleichstellungsthemas verweisen. Gefolgt wird dies von der Wahrnehmung, dass es nicht genügend geeignete Frauen gibt (35%) und Frauen nicht speziell gefördert werden wollen (29%). Mit diesen Hinderungsgründen wird eine nicht bestehende Notwendigkeit thematisiert, deren Ursache bei den Frauen selbst zu suchen ist.

Die Aussage, dass Gleichstellung überbewertet wird (28%) und Frauen durch Gleichstellung unfaire Vorteile erhalten (26%) verweisen auf ablehnende Einstellungen der Männer gegenüber dem Gleichstellungsthema, die mit dem oben genannten Meritokratie-Prinzip korrespondieren. Gleichstellungsbemühungen werden hier als unnötig und auch unfair wahrgenommen.

Als weniger relevant werden solche Hindernisse genannt, die eine fehlende Handlungsunfähigkeit oder Verantwortungsübernahme benennen (Eindruck nichts ändern zu können (14%), sich nicht verantwortlich für Gleichstellung fühlen (14%). Persönliche Hinderungsgründe für ein Gleichstellungsengagement sehen die Männer kaum: Nachteile für die eigene Karriere, komplizierte Zusammenarbeit mit Frauen oder die Furcht vor der Herabsetzung durch andere Männer finden nur fünf Prozent oder weniger relevant. Dass besonders diese sehr individuell sich auswirkenden Hinderungsgründe als so wenig relevant angesehen werden, zeigt auf, dass Gleichstellung nicht als «Gefahr» für die eigene Person betrachtet wird und auch sexistische Einstellungen als nicht relevant für das Gleichstellungsengagement eingeschätzt werden.

Warum Männern Gleichstellungsengagement (zuweilen) schwerfällt



Die Frauen* betonen mit ihren Antworten hingegen deutlich häufiger die Herausforderungen für Männer, sich für Gleichstellung zu engagieren: Alle genannten Hinderungsgründe für ein Gleichstellungsengagement ihrer Kollegen schätzen sie als gravierender ein. Als besonders hemmend sehen sie:

- Leistung und Kompetenz zählen und nicht das Geschlecht (91%)
- Gleichstellung wird überbewertet (83%)
- Nicht für Gleichstellung verantwortlich fühlen (83%)
- Auslastung durch andere Aufgaben (71%)
- Unfaire Vorteile für Frauen (71%)
- Nicht genügend geeignete Frauen (70%)

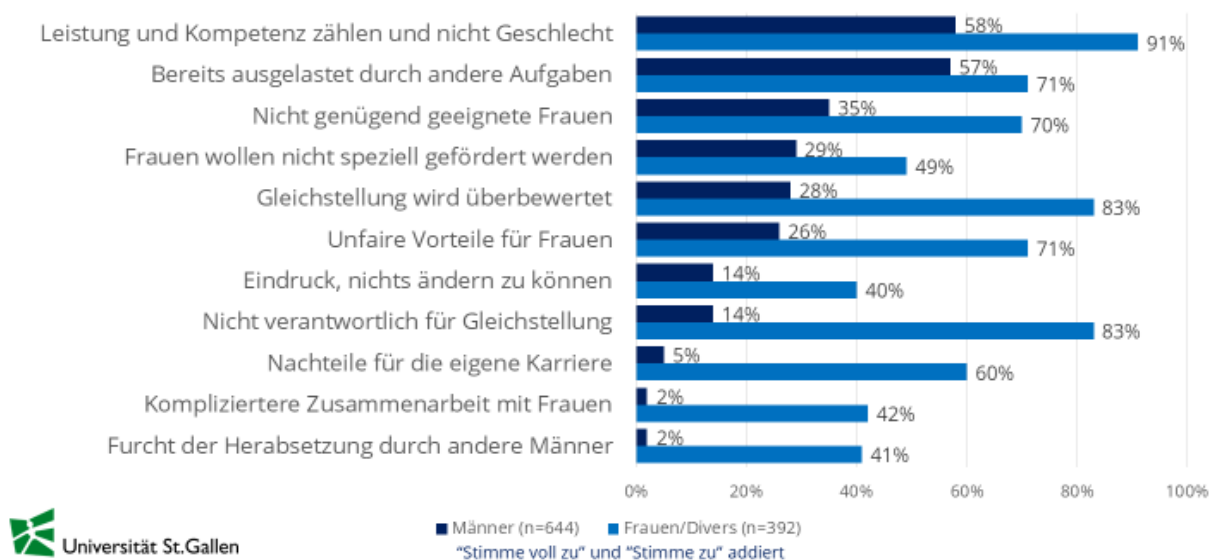
Hier zeigen sich im Grunde die Schwierigkeiten, die entstehen, wenn Leistung und Kompetenzen als grundsätzlich geschlechtsneutral angesehen werden: denn dann wirkt das Thema Gleichstellung als überbewertet (weil nicht notwendig) und unfair, als Mann nicht «betroffen zu sein», andere Aufgaben als prioritär anzusehen, und letztlich entsprechen nicht genügend Frauen den Anforderungen von Leistung und Kompetenz. Eine Auseinandersetzung mit dem Leistungsprinzip und Gleichstellungsanliegen erscheint als grundsätzlich notwendig, um die weiteren damit verbundenen Hindernisse für ein Gleichstellungsengagement zu minimieren bzw. aus dem Weg zu räumen.

Auffallend ist darüber hinaus die sehr grosse Diskrepanz bei der Einschätzung der Hürden, die die

männlichen Befragten als Privatperson und Mann, und nicht in ihrer Rolle als Professor oder Dozent betreffen. Während Männer persönliche Motive als nahezu irrelevant betrachten, sehen Frauen* gerade hier ein hohes Erklärungspotential männlicher Zurückhaltung im Gleichstellungsengagement begründet.

- Männer befürchten Nachteile für die eigene Karriere: Das meinen 60% der Frauen* im Vergleich zu nur 5% der Männer
- Männer finden die Zusammenarbeit mit Frauen oft kompliziert: Das meinen 42% der Frauen* im Vergleich zu 2% der Männer
- Männer befürchten, durch andere Männer herabgesetzt zu werden: Das meinen 41% der Frauen* im Vergleich zu 2% der Männer

Warum Männern Gleichstellungsengagement (zuweilen) schwerfällt: Vergleich



Aufgrund dieser sehr grossen Unterschiede in den Antworten von Frauen* im Vergleich zu den Männern stellt sich, wie bereits bei den Motivatoren, die Frage nach den möglichen Hintergründen. Auf welche konkreten Aspekte und Begebenheiten stützen Frauen* ihre deutlich hohe Wahrnehmung von Hindernissen? Zudem stellt sich die Frage: Ist es für Männer nicht opportun, die sie persönlich betreffenden Schwierigkeiten oder Nachteile von Gleichstellung zu thematisieren? Aus welchen Gründen schätzen Frauen genau diese Hürden als für die Männer besonders relevant ein? Zur Entwicklung der Gleichstellungskultur an Schweizer Universitäten wäre es wichtig, über solche Fragen in einen vertieften Austausch zu kommen.



3. Genderinklusive Führungspraktiken: Was Männer konkret tun (können)

Zu den wichtigsten Aspekten bei der Herstellung von Gleichstellung zählen die sogenannten Gender-inklusive Führungspraktiken. Jede*r einzelne Professor*in und Dozent*in kann hier aktiv werden – ganz unabhängig davon, welche übergeordneten Konzepte, Strategien und Massnahmen zur Förderung von Gleichstellung es an der jeweiligen Universität gibt. Es handelt sich um Praktiken im Berufsalltag, die die Inklusion der Geschlechter befördern und zugleich Praktiken verhindern, die auf Frauen ausschliessend wirken. Im Fragebogen wurde auf Praktiken fokussiert, die sich mit konkreten Aktivitäten den folgenden vier Bereichen zuordnen lassen:⁴

- a. Gleichstellungskultur entwickeln
- b. Fairness fördern
- c. Frauen unterstützen und ermutigen
 - im eigenen Team
 - an der Universität und im Netzwerk
 - in Beurteilungssituationen
- d. Work-Life-Integration erleichtern

a. Gleichstellungskultur entwickeln

Die Veränderung der Führungs- und Organisationskultur ist ein Prozess, der sich in verschiedenen Alltagspraktiken zeigt. Für die Entwicklung einer Gleichstellungskultur an Schweizer Universitäten gibt rund die Hälfte der befragten Professoren und Dozenten (51%) an, sich darum zu bemühen, die zentralen Wissenschaftlerinnen im eigenen Feld zu kennen und Bezug auf sie zu nehmen. Darüber hinaus wenden mindestens ein Drittel der Männer folgende Praktiken an:

- Teilnahme an hochschul- oder fakultätsinternen Gleichstellungsaktivitäten (47%)
- Anti-Bias-Massnahmen in Berufungskommissionen umsetzen (41%)
- Bewusstsein, dass Männer in der Wissenschaft gegenüber Frauen oft im Vorteil sind (40%)
- Befürchtungen von Kollegen und Mitarbeitenden in Bezug auf Gleichstellungsmassnahmen offen thematisieren und ansprechen (36%)

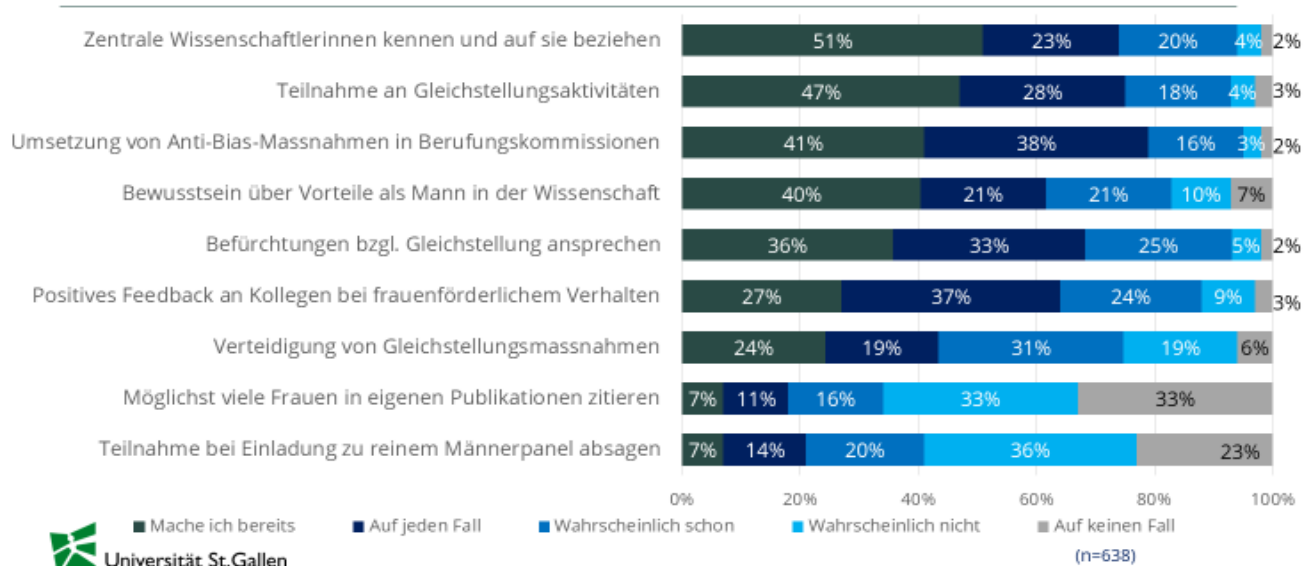
Ungefähr jeder fünfte Professor oder Dozent gibt seinen männlichen Kollegen ein positives Feedback, wenn sie sich für Gleichstellungsanliegen einsetzen (27%) und verteidigt Gleichstellungsmassnahmen in Gesprächen mit den Kolleg*innen (24%).

⁴ Einige der Praktiken lassen sich mehr als einem Bereich zuordnen bzw. enthalten Aspekte, die für verschiedene Bereiche relevant sind.

Sehr viel seltener achten sie darauf, möglichst viele Frauen in den eigenen Publikationen zu zitieren (7%) – was sich Zweidrittel zudem «wahrscheinlich nicht» bzw. «auf keinen Fall» vorstellen können zu tun. Auch ihre Teilnahme abzusagen, wenn sie zu einem rein männlichen Panel eingeladen sind, tun derzeit noch die wenigsten Professoren und Dozenten (7%) – und können sich das mehrheitlich auch «wahrscheinlich nicht» bzw. «auf keinen Fall» vorstellen zu tun (59%).

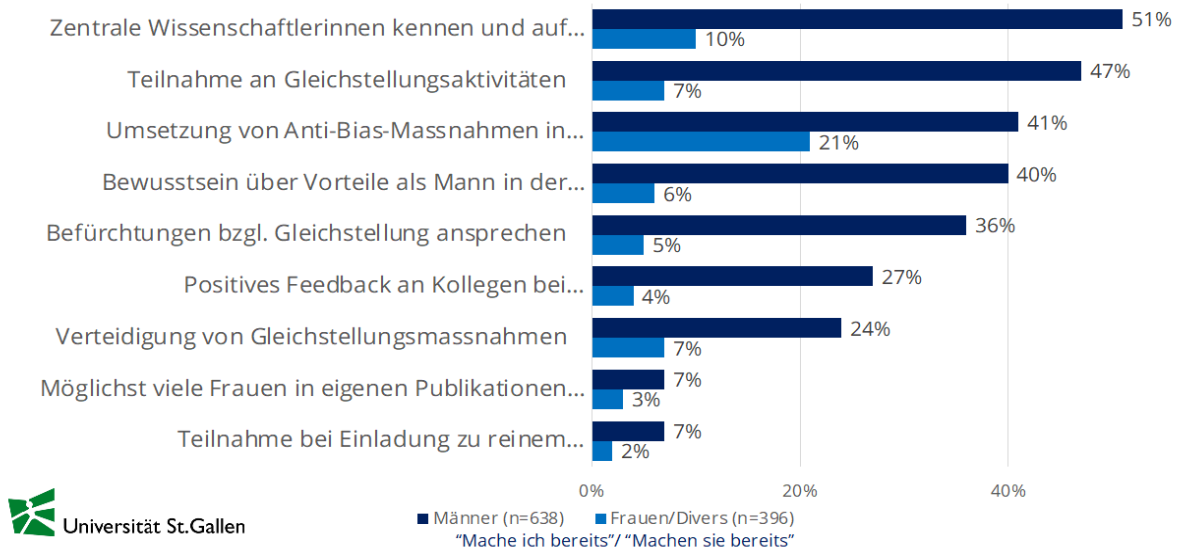
Obwohl die Professoren und Dozenten im Vergleich zu den folgenden Handlungsfeldern noch etwas zurückhaltender bei der Entwicklung der Gleichstellungskultur sind, wird deutlich, dass sich die Mehrheit – mit den genannten zwei Ausnahmen - vorstellen kann, hier zukünftig aktiv zu werden.

Was Männer sich vorstellen können zu tun: Gleichstellungskultur entwickeln



Die befragten Frauen* beurteilen die meisten der bereits stattfindenden Gleichstellungsaktivitäten der männlichen Professoren und Dozenten grundsätzlich mit mindestens zwanzig Prozentpunkten deutlich zurückhaltender. Lediglich bei der Beachtung möglichst vieler Frauen in der eigenen zitierten Literatur einer Publikation und die Teilnahme an rein männlichen Panels abzusagen, schätzen sie das Engagement der Männer ähnlich gering ein.

Was Männer tun - Vergleich Gleichstellungskultur entwickeln



Vor allem die unterschiedlichen Einschätzungen der Frauen* im Vergleich zu den Männern legen verschiedene Fragen nahe:

- Sind die befragten Professoren und Dozenten derart positiv gegenüber Gleichstellungsaktivitäten eingestellt, dass sie diese in nur wenigen Fällen für unvorstellbar halten? Oder stellen sie sich in der Umfrage aktiver dar, als sie tatsächlich sind?
- Oder ist es vielleicht auch umgekehrt: Halten Frauen* die Professoren und Dozenten für zurückhaltender und ablehnender gegenüber Gleichstellungsaktivitäten? Oder aber trauen sie ihren männlichen Kollegen (zu) wenig zu?

b. Fairness einfordern

Wie oben aufgezeigt, ist Fairness mit 97% Zustimmung der Hauptmotivator für das Gleichstellungsengagement der männlichen Professoren und Dozenten. Diese Einstellung zeigt sich auch im hier untersuchten Handeln. Professoren und Dozenten orientieren sich in ihrem Handeln an Fairness und intervenieren, sollten ihre Kolleg*innen unfair behandelt werden. In diesem Handlungsfeld werden bereits häufiger Aktivitäten umgesetzt. Mindestens (knapp) die Hälfte der Befragten gibt an:

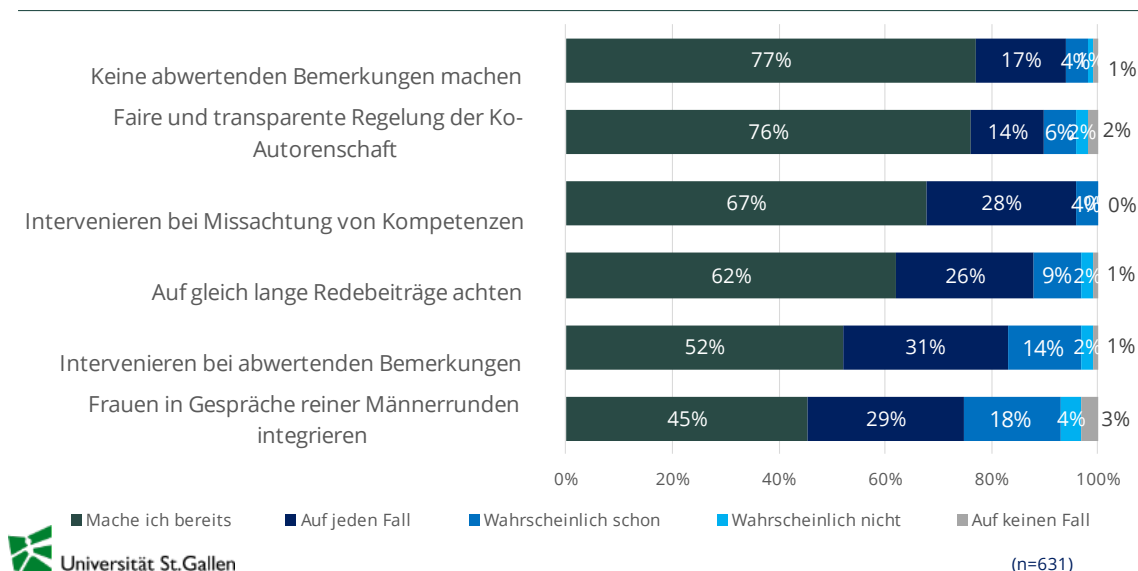
- darauf zu achten, keine Bemerkungen zu machen, die (vielleicht auch unbeabsichtigt) Frauen abwerten oder nicht ernst nehmen (77%)
- die Ko-Autorenschaft fair und transparent zu regeln (76%)
- sich hinter ihre Mitarbeiterinnen und Kolleginnen zu stellen, wenn ihre Kompetenz übergangen, missachtet oder in Frage gestellt wird (67%)

- darauf zu achten, dass die Redebeiträge von Frauen in Besprechungen gleichermassen gehört und aufgegriffen werden (62%)

Mit etwas geringerer Zustimmung wird angegeben

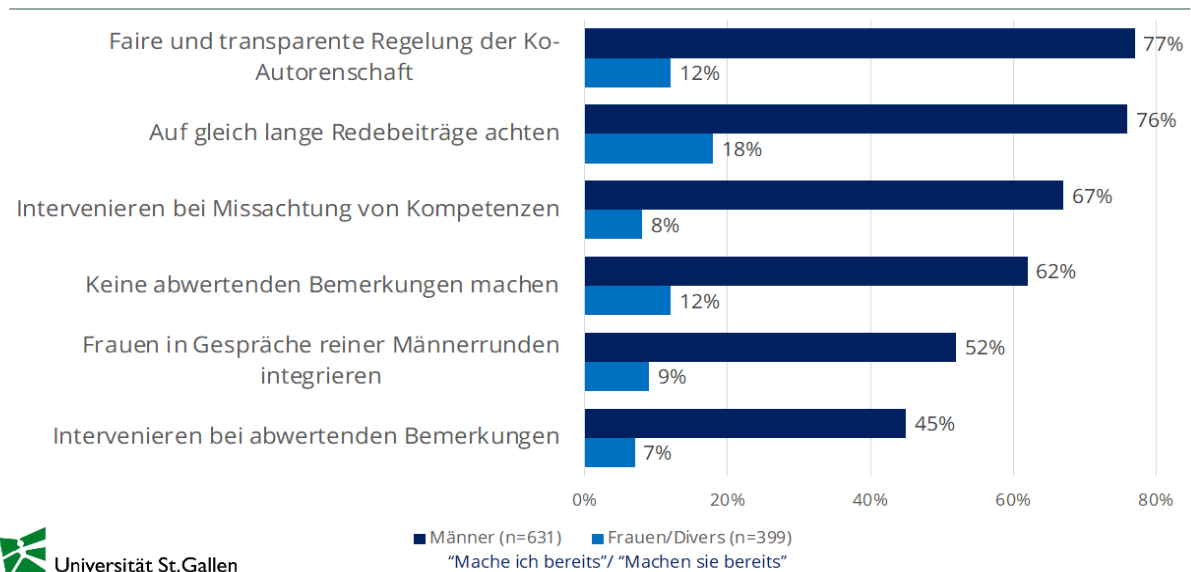
- ihre männlichen Kollegen oder Mitarbeiter anzusprechen, wenn sie Bemerkungen machen, die (vielleicht auch unbeabsichtigt) Frauen abwerten, sexistisch oder frauenfeindlich sind (52%)
- dafür zu sorgen, dass Frauen in reinen Männerrunden in das Gespräch integriert werden (z.B. indem sie den anderen vorgestellt oder Themen gewählt werden, bei denen sie sich gerne einbringen) (45%)

Was Männer sich vorstellen können zu tun: Fairness einfordern



Die weiblichen und divers identifizierenden Professorinnen und Dozentinnen an den Schweizer Universitäten sind hinsichtlich der Fairness gravierend skeptischer. Bei allen aufgeführten Praktiken sind sie lediglich zu maximal 18% der Meinung, dass ihre Kollegen bereits aktiv sind. Eine solch grosse unterschiedliche Wahrnehmung lässt sich durch bestehende Unterschiede im Erleben von Benachteiligung und Sexismus erklären: Menschen, die nicht oder kaum von Benachteiligung und Sexismus betroffen sind, nehmen diesen auch weitaus seltener wahr. Es bedarf hier Wissen, (Selbst-)Reflexion, Perspektivwechsel sowie einer Erweiterung der Sichtweisen, sollen benachteiligendes Verhalten und sexistische und abwertende Bemerkungen als solche zukünftig erkannt und dann auch vermieden bzw. dagegen interveniert werden können.

Was Männer tun - Vergleich Fairness einfordern



Festzuhalten ist, dass Fairness den Professoren und Dozenten der Schweizer Universitäten eine grosse Rolle spielt bzw. einen hohen Stellenwert innerhalb der Organisationskultur einnimmt. Aus Sicht der Frauen und Menschen mit diverser Geschlechtsidentität gelingt es den Männern aber offenbar nicht, diese Aktivitäten der Fairness auch erkennbar umzusetzen.

Wie schon beim Thema Gleichstellungskultur stellt sich aufgrund der unterschiedlichen Einschätzungen auch hier die Frage, ob und inwiefern Männer ihr Engagement überschätzen oder aber Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität die Aktivitäten ihrer Kollegen (zu) wenig wahrnehmen? Interessant wäre auch hier ein Austausch darüber, welche konkreten Situationen mit den einzelnen Aktivitäten verbunden werden.

c. Frauen unterstützen und ermutigen

Um den Anteil von Frauen an den Professuren Schweizer Universitäten zu erhöhen ist es nach wie vor sinnvoll, diese gezielt zu fördern. Hierfür gibt es verschiedene bewährte Praktiken, die wir im Kontext der Universitäten nach den folgenden, hinsichtlich des Führungsverhaltens zu unterscheidenden Bereichen, untersucht haben:

- im eigenen Team
- an der Universität und im Netzwerk
- in Beurteilungssituationen

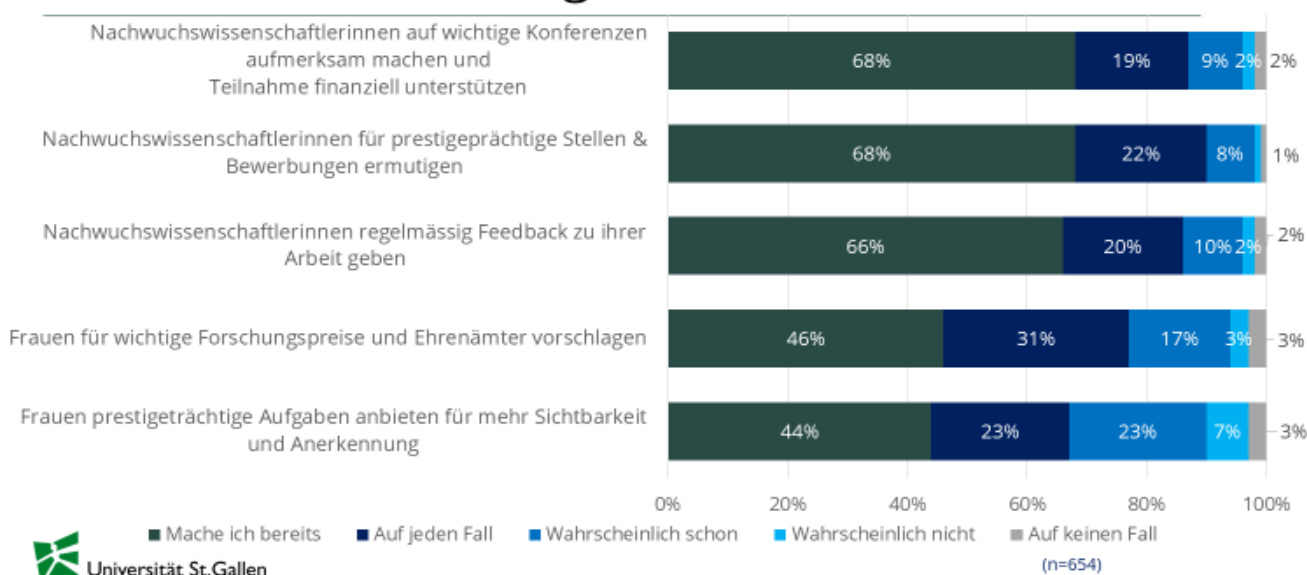
Im eigenen Team

Mindestens zwei Drittel der Professoren und Dozenten geben an, die folgenden Aktivitäten bereits aktiv umzusetzen:

- Nachwuchswissenschaftlerinnen auf wichtige Konferenzen aufmerksam machen und ihre Teilnahme finanziell unterstützen (68%)
- Nachwuchswissenschaftlerinnen auf prestigeträchtige Stipendien und Stellen mit Potential aufmerksam machen und sie zur Bewerbung ermutigen (68%)
- Nachwuchswissenschaftlerinnen regelmässig Feedback zu ihrer Arbeit geben (66%)

Etwas weniger verbreitet ist mit 46% «Frauen für wichtige Forschungspreise oder Ehrenämter vorschlagen» sowie mit 44% «einen prestigeträchtigen Call oder eine interessante Anfrage Frauen im Team anbieten, um ihr so zu mehr Sichtbarkeit und Anerkennung zu verhelfen». Vor allem letzteres können sich 10% der Professoren und Dozenten «wahrscheinlich nicht» bzw. «auf keinen Fall» vorstellen.

Was Männer sich vorstellen können zu tun: Frauen fördern: Im eigenen Team

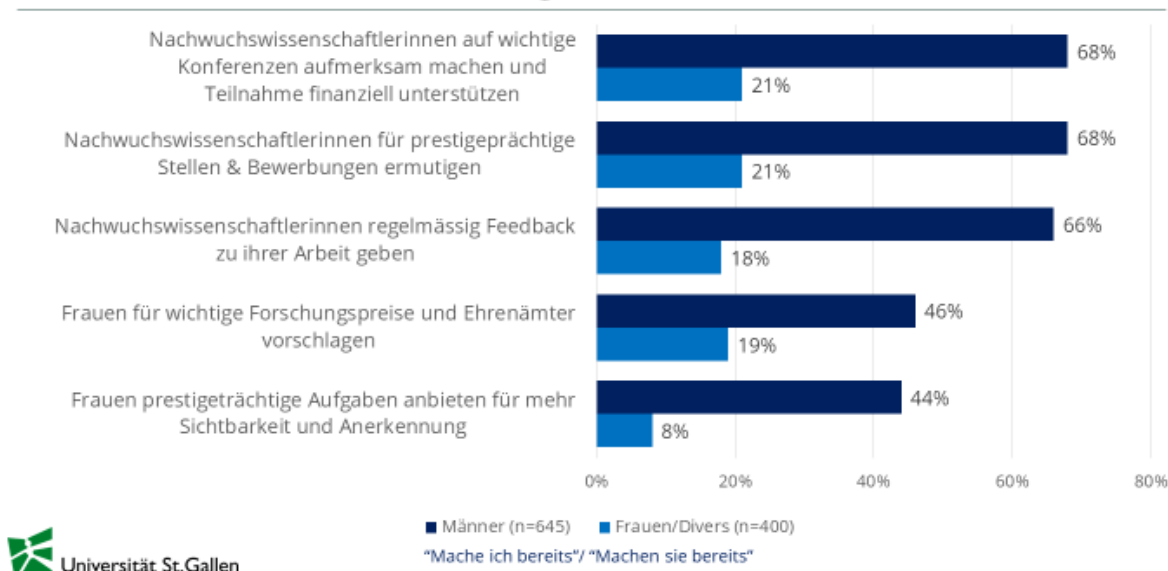


Anscheinend fällt es den Männern leichter, explizit die Nachwuchskräfte zu fördern und zu unterstützen als eigene Reputationsmöglichkeiten und Privilegien wie Forschungspreise, Ehrenämter, prestigeträchtige Calls oder interessante Anfragen abzugeben. Dies deutet darauf hin, dass Frauen-

förderung noch stärker als ein «väterliches» Unterstützen insbesondere jüngerer Nachwuchswissenschaftlerinnen und weniger im Sinne einer unterstützenden kollegialen Zusammenarbeit gesehen wird, bei der stärker der Teamgedanke und weniger der individuelle Status sowie das Prestige eine Rolle spielen.

Auch hier beurteilen die befragten Frauen und Menschen mit diverser Geschlechtsidentität das Engagement der Männer insgesamt deutlich zurückhaltender. Zudem besteht die grösste Diskrepanz bei den Aktivitäten, die die Männer ihrer Meinung nach bereits am häufigsten tun. Besonders wenige Frauen und Menschen mit diverser Geschlechtsidentität sind der Meinung, dass die Professoren und Dozenten prestigeträchtige Calls und interessante Anfragen Frauen im Team anbieten (8% der Frauen zu 44% der Männer).

Was Männer tun - Vergleich Frauen fördern: Im eigenen Team



An der Universität und im Netzwerk

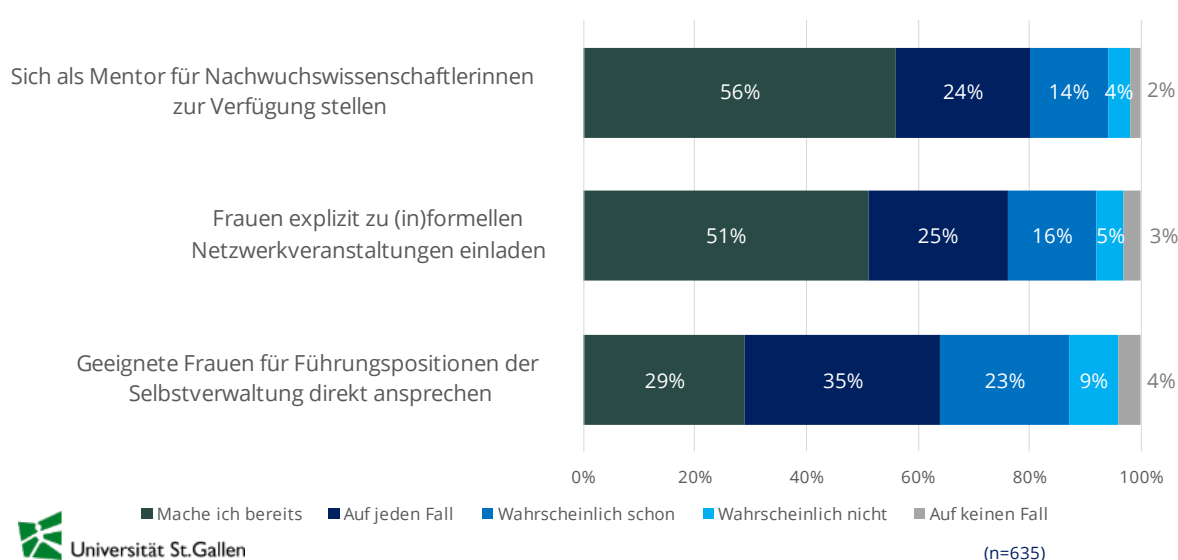
In diesem Bereich sind die befragten Professoren und Dozenten mehrheitlich bereits aktiv, indem

- sie sich als Mentor für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung stellen (56%) und
- Frauen explizit zur Teilnahme an informellen oder formellen Netzwerkveranstaltungen ihrer jeweiligen Disziplin einladen (51%).

Deutlich weniger aktiv sind sie dabei, Frauen direkt für Führungspositionen in der Selbstverwaltung (Dekanat, Prorektorat etc.) anzusprechen (29%). Dies können sich andererseits 13% der befragten

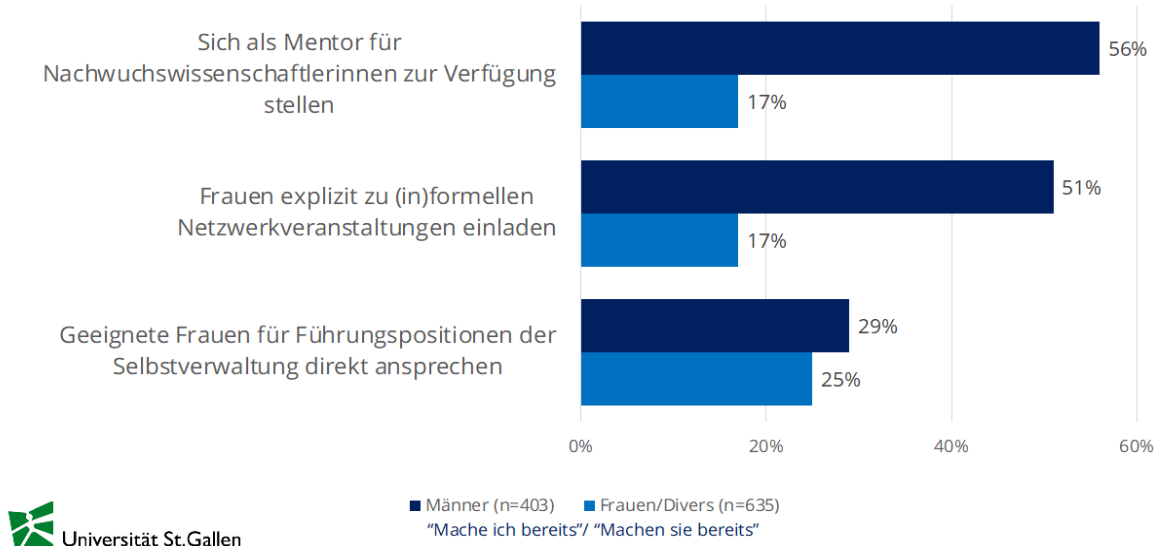
Männer nicht vorstellen zu tun. Hier stellt sich die Frage nach den Gründen der Zurückhaltung: Werden Führungspositionen der Selbstverwaltung nicht als karriereförderlich angesehen? Lenken diese Aufgaben von der eigentlichen wissenschaftlichen Karriereentwicklung ab bzw. lassen sich diese nicht gut miteinander vereinbaren? Oder haben die Professoren und Dozenten die Erfahrung gemacht, dass Frauen diese Positionen nicht übernehmen wollen oder werden ihnen diese Aufgaben nicht zugetraut? Auch hier könnte eine Erklärung sein, dass Männer unter dem Stichwort «Frauenförderung» stärker die Nachwuchswissenschaftlerinnen und weniger die Kolleginnen adressieren.

Was Männer sich vorstellen können zu tun: Frauen fördern: Universität & Netzwerk



Wie schon bei den vorigen Handlungspraktiken schätzen die Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität das Engagement der Professoren und Dozenten zurückhaltender ein. Interessanterweise wird am häufigsten gesehen, dass rund ein Drittel der Männer Frauen für Führungspositionen in der Selbstverwaltung direkt ansprechen – hier liegen die Einschätzungen sehr nahe beieinander. Zugleich offenbart sich hier auch ein ambivalentes Bild, denn 23% der Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität sind der Meinung, dass Männer sich «wahrscheinlich nicht» bzw. «auf keinen Fall» vorstellen können, dies zu tun (ohne Abbildung). Hier wäre es besonders interessant zu erfahren, worin diese unterschiedlichen Einschätzungen begründet sind.

Was Männer tun - Vergleich Frauen fördern: Universität & Netzwerk



In Beurteilungssituationen

In Beurteilungssituationen achten 68% der Professoren und Dozenten auf eine faire und objektive Leistungsbeurteilung (z.B. in Berufungskommissionen oder bei Forschungsförderentscheiden). Überraschenderweise setzen Männer alle anderen abgefragten und mit der Fairness in Beurteilungsverfahren im Zusammenhang stehenden Aktivitäten mit höchstens 37% deutlich weniger um – und gleichzeitig ist ihre Einschätzung, dass sie sich diese «wahrscheinlich nicht» bzw. «auf keinen Fall» vorstellen können zu tun, deutlich höher als bei allen anderen Praktiken:

- Bei Beurteilungen berücksichtigen, dass Frauen oftmals andere Worte wählen oder sich vorsichtiger ausdrücken als Männer (37% «mache ich bereits» vs. 15% «wahrscheinlich nicht» bzw. «auf keinen Fall»)
- Einen ambitionierten Mindestanteil (z.B. 40 oder 50%) an Frauen zu Berufungsvorträgen oder Vorstellungsgesprächen einladen, um ihnen die gleiche Chance zu geben (33% «mache ich bereits» vs. 21% «wahrscheinlich nicht» bzw. «auf keinen Fall»)

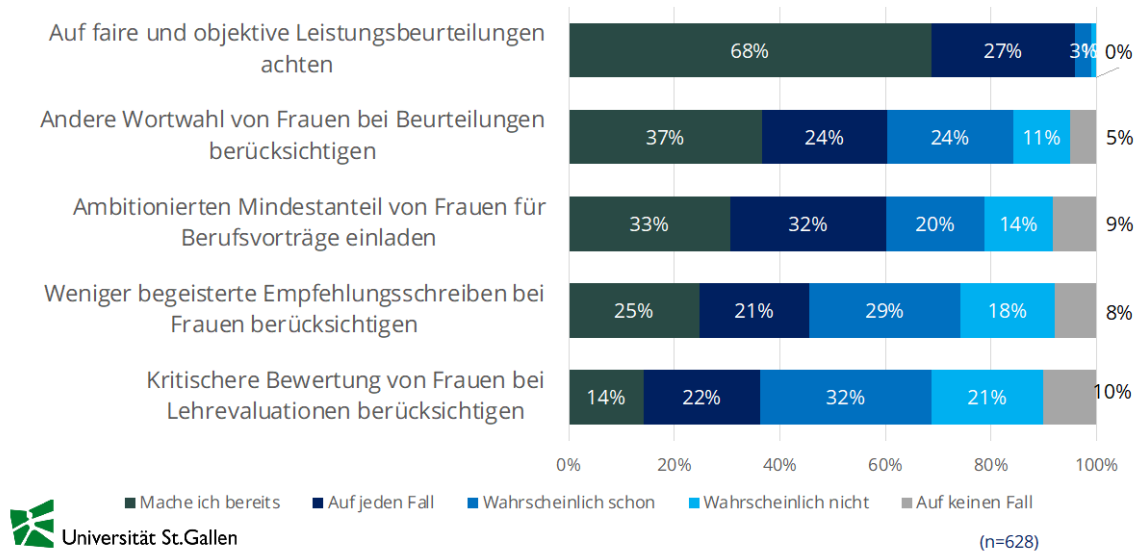
- Bei Beurteilungen berücksichtigen, dass Empfehlungsschreiben für Frauen oft kürzer gehalten sind und weniger begeisternde Formulierungen enthalten (25% «mache ich bereits» vs. 36% «wahrscheinlich nicht» bzw. «auf keinen Fall»)
- Bei Lehrevaluationen berücksichtigen, dass Frauen von den Studierenden häufig kritischer bewertet werden (14% «mache ich bereits» vs. 21% «wahrscheinlich nicht» bzw. «auf keinen Fall»).

Die vergleichsweise seltene Anwendung von nachgewiesenermaßen förderlichen Aktivitäten bei gleichzeitig hoher Ablehnung lässt verschiedene Interpretationen zu:

- Die Aktivitäten und/oder deren Wirksamkeit sind zu wenig bekannt, d.h. es fehlt an Wissen oder anwendbaren Informationen und Angeboten, um diese anzuwenden.
- Die Selbstwahrnehmung, dass Leistungen fair und objektiv beurteilt werden, verstellt den Blick darauf, dass Leistungen von Frauen beispielsweise in Empfehlungsschreiben oder Lehrevaluationen weniger gewürdigt und hervorgehoben werden. Nach dem Motto: «Was nicht sein darf, kann auch nicht sein». Hierbei werden relevante Forschungsergebnisse⁵ ignoriert oder sind nicht bekannt.
- Eine Erklärung bietet auch die «Verzerrungsblindheit», d.h. die Annahme, dass man selbst keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern mache, bzw. selbstverständlich beide Geschlechter gleich behandle und beurteile. Der fest etablierte Glaube an das Leistungsprinzip bleibt unhinterfragt bestehen und Gender Bias wird so als Erklärungsmöglichkeit ausgeschlossen.

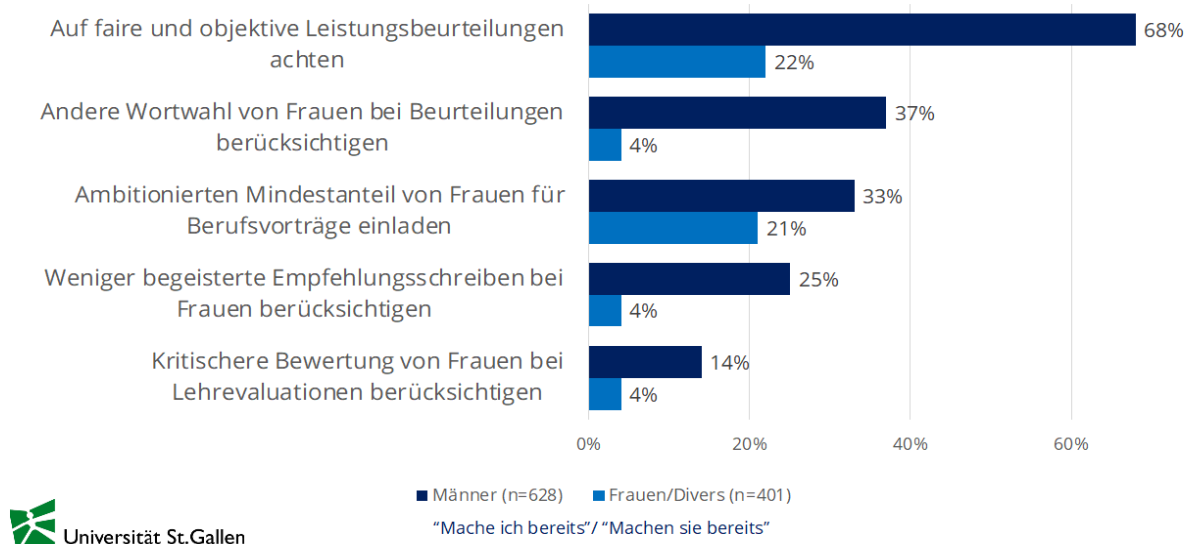
⁵ Zum Beispiel Kreitzer, R., & Sweet-Cushman, J. (2021). Evaluating Student Evaluations of Teaching: A Review of Measurement and Equity Bias in SETs and Recommendations for Ethical Reform. *Journal of Academic Ethics*, 20. <https://doi.org/10.1007/s10805-021-09400-w> und Madera, J. M., Hebl, M. R., Dial, H., Martin, R., & Valian, V. (2019). Raising Doubt in Letters of Recommendation for Academia: Gender Differences and Their Impact. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 287–303. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9541-1>

Was Männer sich vorstellen können zu tun: Frauen fördern: Beurteilungssituationen



Die Aussenwahrnehmung der Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität ist wie gehabt deutlich zurückhaltender. Interessanterweise liegen die Wahrnehmungen am nächsten zusammen bei dem Bestreben einen ambitionierten Mindestanteil (z.B. 40 oder 50%) an Frauen zu Berufungsvorträgen oder Vorstellungsgesprächen einzuladen, um ihnen die gleiche Chance zu geben (33% der Männer zu 21% der Frauen*). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass entsprechende Vorgaben an den Universitäten vorhanden sind und umgesetzt werden – und dies auch von den befragten Kolleg*innen wahrgenommen wird. Dennoch wird an dem vergleichsweise geringen Umsetzungsgrad deutlich, dass hier weiterhin Potential besteht.

Was Männer tun - Vergleich Frauen fördern: Beurteilungssituationen



Ebenso wie bei den beiden vorigen Handlungsfeldern Genderinklusive Führungspraktiken stellt sich auch für den Handlungsbereich der Frauenförderung und -unterstützung die Frage nach den Gründen für die unterschiedlichen Einschätzungen von Frauen sowie Menschen mit diverser Geschlechteridentität und Männern. Hierüber ins Gespräch zu kommen, zum Beispiel in Form von Geschlechterdialog-Veranstaltungen, eröffnet die Möglichkeit, neben Antworten auch gemeinsame Verständnisse und Handlungsoptionen der Unterstützung und Ermutigung von Frauen zu finden. Zudem sollte über die vorliegenden Forschungsbefunde zu Gender Bias breit informiert werden und Beispiele für stärker standardisierte Bewertungs- und Selektionsverfahren zur Verfügung gestellt werden, um einem möglichen Wissensdefizit entgegenzuwirken.

d. Work-Life-Integration erleichtern

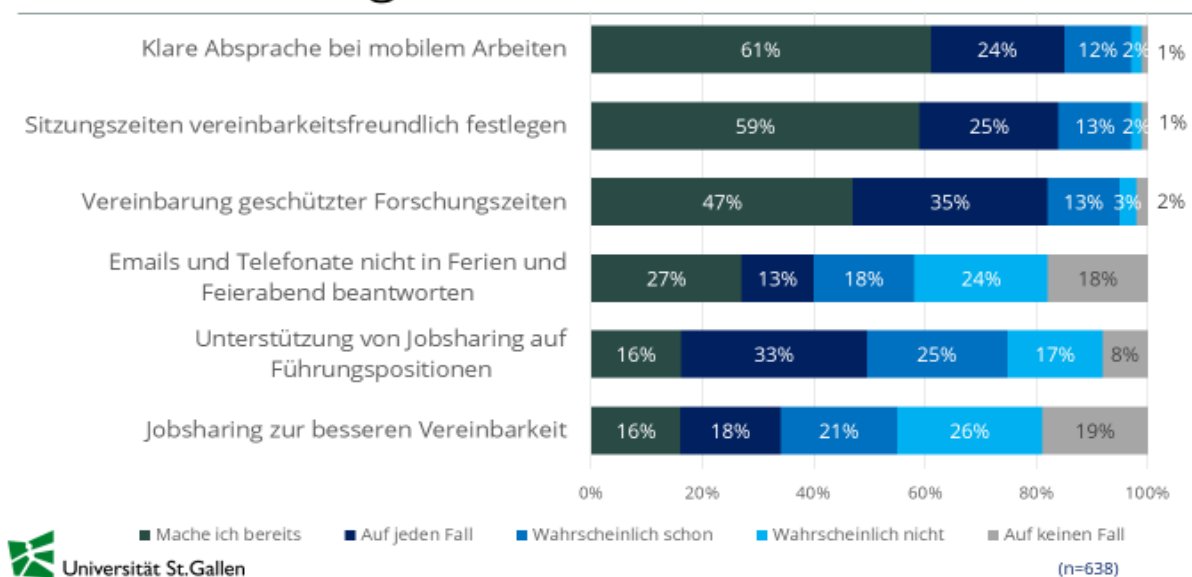
Ein zentraler Grund, warum Frauen in Führungspositionen in Unternehmen und Universitäten immer noch unterrepräsentiert sind, ist auch heute noch, dass sie hauptverantwortlich für die so genannte «Sorgearbeit», also die Betreuung von Kindern und nahen Angehörigen wie auch den Haushalt sind. Das hat bekanntermassen Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit und Karriereentwicklung – gleiches gilt auch für Männer, die Sorgearbeit leisten. Die Professoren und Dozenten der Schweizer Universitäten halten deshalb eine Erleichterung der Work-Life-Integration für sinnvoll beziehungsweise ermöglichen diese bereits, indem sie die folgenden Aktivitäten bereits ausführen:

- Klare Absprachen bezüglich mobilem Arbeiten und Home Office im eigenen Team pflegen und einhalten (61%)
- Gremien- und Teamsitzungen so planen, dass Mütter und Väter ihre Kinder von der Kita oder Tagesbetreuung abholen und betreuen können (59%)
- Geschützte Forschungszeit vereinbaren und respektieren (47%)

Deutlich seltener beantworten sie zu 27% Emails und Telefonanrufe nicht nach Feierabend und/oder in den Ferien und erwarten dies auch nicht von ihren Mitarbeitenden. Hier ist der Anteil von 46% deutlich grösser, die sich dies «wahrscheinlich nicht» bzw. «auf keinen Fall» vorstellen können. Ein Grund dafür könnte die grössere Entgrenzung von Arbeit und die damit einhergehende unklare Definition von «Feierabend» und «Freizeit» im Wissenschaftsbereich sein.

Noch geringer mit jeweils 16% ist der Umsetzungsgrad bei der Unterstützung von Jobsharing auf Professuren und in Führungspositionen (Dekanat, Prorektorat, Rektorat), wie auch der Impuls, die eigene Stelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Jobsharing auszuüben. Letzteres können sich 45% der Befragten «wahrscheinlich nicht» bzw. «auf keinen Fall» vorstellen. D.h. Massnahmen, die die persönliche Vereinbarkeitssituation verbessern könnten, sind nur wenig vorstellbar – oder vielleicht werden sie aufgrund der innerfamiliären Aufgabenverteilung auch nicht als notwendig erachtet. Es stellt sich also die Frage, ob die Professoren und Dozenten ihre Stellenprozente nicht reduzieren bzw. teilen möchten. Oder ob es in Ermangelung von Möglichkeiten und Vorbildern unmöglich erscheint.

Was Männer sich vorstellen können zu tun: Work-Life-Integration



Die Wahrnehmung der Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität ist wie bei den anderen Handlungsfeldern auch hier hinsichtlich der Umsetzung durch die männlichen Professoren und Dozenten skeptischer.

Was Männer tun - Vergleich Work-Life-Integration



Erläuternd möchten wir darauf hinweisen, dass wir uns hier bewusst für die Überschrift «Work-Life-Integration» und nicht für «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» entschieden haben, da

- damit bislang ein «Problem» von Frauen verbunden wird – wir aber den Blick auf Frauen und Männer erweitern wollen
- damit eine Engführung des Privatlebens auf «Familie» stattfindet, wodurch beispielsweise Teilzeitwünsche aufgrund von Ehrenamt, Sport oder Hobbies nicht die gleiche Relevanz erfahren
- wir damit verdeutlichen möchten, dass unser Leben aus Erwerbsarbeit und Privatleben besteht, und diese beiden Bereiche nicht nur miteinander zu vereinbaren sind, sondern Unternehmenskulturen entwickelt werden müssen, durch die beide Bereiche Wertschätzung und Akzeptanz erfahren.

Das Thema der Work-Life-Integration muss auch vor dem Hintergrund der von Professor*innen und Dozent*innen praktizierten Familienmodelle gesehen werden: 65% der Professoren und Dozenten und 64% der Professorinnen und Dozentinnen haben Kinder – davon 48% der Männer und 41% der Frauen zwei oder mehr Kinder. Gleichzeitig haben fast alle Professoren (92%) und die deutliche Mehrheit der Professorinnen und Dozentinnen (85%) vertraglich festgelegte Stellenpensen von mehr als 90%. Während sich Männer und Frauen hinsichtlich der Stellenprozente und Anzahl Kinder sehr ähnlich sind, unterscheidet sich doch ihre Situation in der Partnerschaft bzw. Familie. Bei knapp mehr als



einem Drittel der Männer ist davon auszugehen, dass die Hauptverantwortung für die Sorgearbeit bei den Partner*innen liegt, denn diese arbeiten auf maximal 60%-Stellen.

Sowohl die Belastungs- als auch die Erfahrungssituation ist für Frauen und Männer hier sehr unterschiedlich. Während Frauen stärker durch eine fehlende Work-Life-Integration an der Universität belastet werden, fehlen den Männern eigene Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Führungsaufgaben und Sorgearbeit. Zum besseren Verständnis und Ownership des Themas ist hier ein Perspektivwechsel notwendig. Hier könnte ebenfalls ein Austausch über Erfahrungen und Herausforderungen einer vollzeit(nahen) Beschäftigung beider Elternteile zielführend sein, denn ein Drittel der Professoren und Dozenten und sogar 64% der Professorinnen und Dozentinnen haben Partner*innen, die mindestens 90%-Stellenpensen arbeiten.

Die Ermöglichung von Work-Life-Integration gerade in ihrem Zusammenhang mit Arbeitszeitpraktiken, Geschlecht und den resultierenden Belastungen und gesundheitlichen Folgen an Schweizer Universitäten sollte ein zukünftig wichtiges Thema sein. Insbesondere sollten die folgenden Aspekte diskutiert werden, um zu einem organisationskulturellen Wandel beizutragen:

- Work-Life-Integration als Aufgabe und Anliegen von Frauen und Männern verstehen und ermöglichen
- Sorgeverantwortung thematisieren und anerkennen, z.B. indem das «akademische Alter» thematisiert und die Referenzierung des «biologischen Alters» problematisiert wird und Kinderbetreuungskosten für Reise- und Projektmittel geltend gemacht werden können
- Professuren in Teilzeit und Jobsharing schaffen und ausweiten sowie als neue Normalität für Frauen und Männer gestalten
- Familienfreundlichkeit an Universitäten als wertvolles Gut zur Steigerung der Attraktivität des Wissenschaftsstandortes etablieren und kommunizieren

4. Zusammenarbeit und das Erleben von Bias und Belastungen

Ergänzend zur Motivation und Hindernissen sowie Genderinklusiven Führungspraktiken haben wir verschiedene inklusionsrelevante Aspekte der Zusammenarbeit untersucht. Mit dem von Ridgeway, Korn und Williams (2022) entwickelten «Bias and Burden»-Fragebogen haben wir Verhaltensweisen untersucht, durch die die Kompetenz, Autorität und Zugehörigkeit von Mitarbeitenden in Frage gestellt werden und als belastend erlebt werden. Grundsätzlich machen alle Mitarbeitenden solche Erfahrungen, die Häufigkeit nimmt jedoch bei den Mitarbeitenden zu, die nicht dem tradierten Bild des «Ideal Worker» entsprechen. Unsere Ergebnisse zeigen deutlich, dass Frauen* im Vergleich mit ihren männlichen Kollegen in einem weitaus grösseren Ausmass Vorurteilen und abwertenden Verhaltensweisen ausgesetzt sind.



Es werden vier Gruppen von Verhaltensweisen unterschieden:

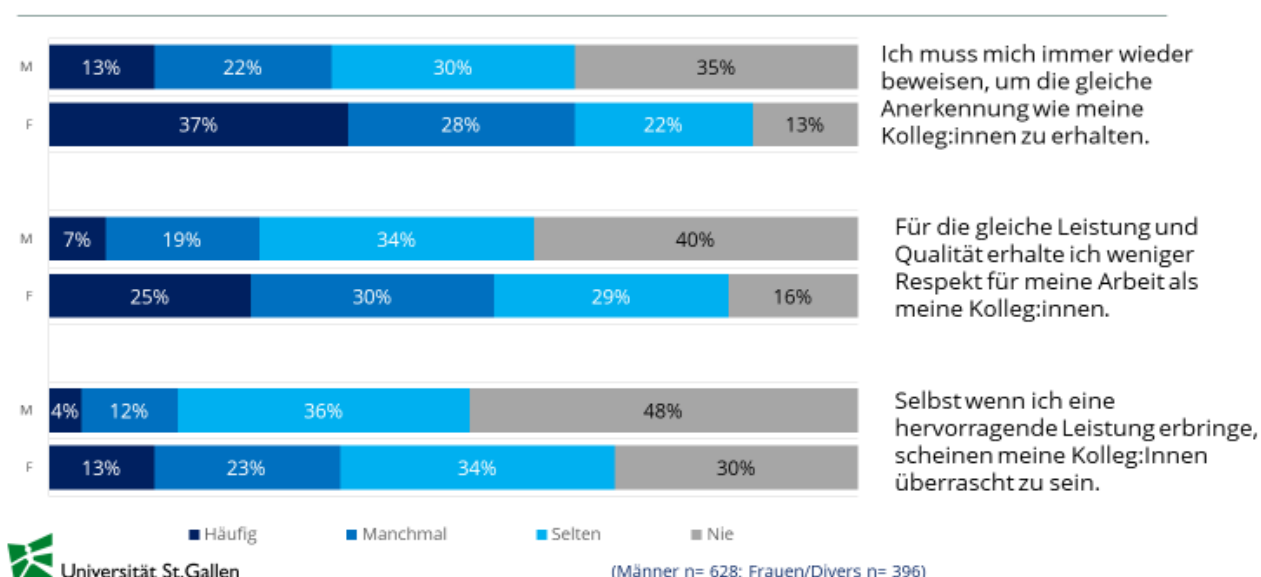
- Kompetenz: Sich (immer wieder) beweisen müssen
- Autorität: Double Bind
- Zugehörigkeit: Kulturelle Passung
- Ausschluss
- Emotionsarbeit und Unterbrechungen

Kompetenz: Sich (immer wieder) beweisen müssen

Rund ein Drittel (35%) der befragten Männer erleben häufig oder manchmal, dass ihre Kompetenz in Frage gestellt wird und sie sich immer wieder neu beweisen müssen, um die gleiche Anerkennung wie ihre Kolleg*innen zu erhalten oder aber sie weniger Respekt für ihre Leistung erhalten (26%). Die Mehrheit der Männer erlebt dies nur selten oder gar nicht, während es bei den Frauen* genau umgekehrt ist: rund ein Drittel erleben dies selten oder nie, rund zwei Drittel geben an, diese Form der Abwertung manchmal oder häufig zu erleben.



Sich (immer wieder) beweisen müssen



Noch seltener erleben männliche Professoren, dass Kolleg*innen überrascht über die von ihnen hervorgebrachte Leistung wären, während solche Situationen von wiederum einem Drittel der Frauen* häufig oder manchmal erlebt wird.

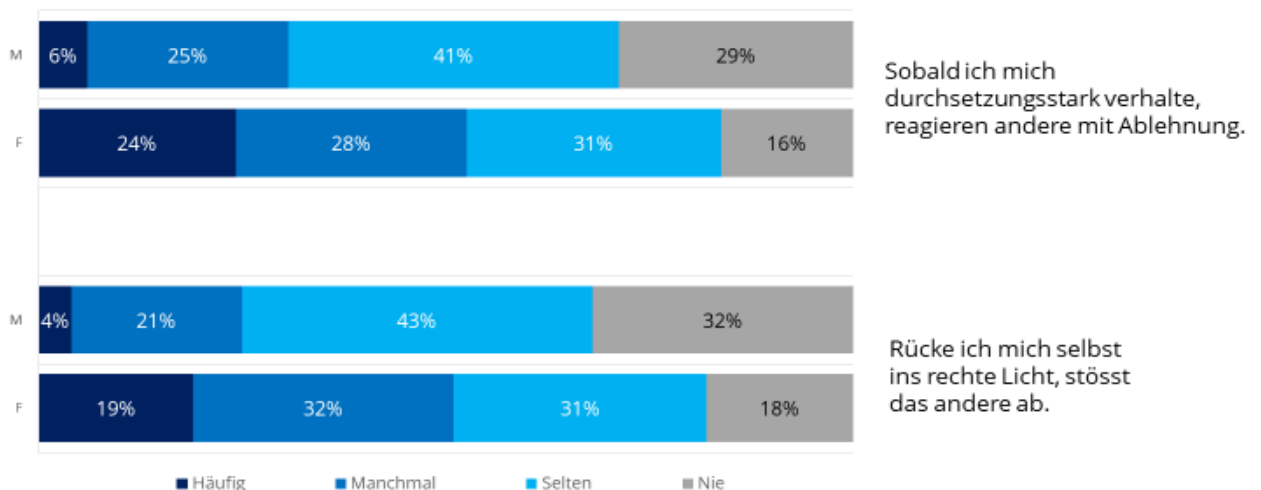
Autorität: Double Bind

Professuren sind Führungspositionen, die Führungskompetenzen wie beispielsweise Durchsetzungsfähigkeit oder Selbstpräsentation erfordern. Diese Fähigkeiten werden Frauen* jedoch nicht gleichermassen als Qualitätsmerkmal wie Männern zugesprochen.

Entsprechend erlebt mehr als die Hälfte (52%) der Frauen* häufig (24%) oder manchmal (28%) Ablehnung, wenn sie sich durchsetzungsfähig verhalten. Fast ebenso häufig (51%) stösst es andere ab, wenn sie sich ins rechte Licht rücken (19% häufig und 32% manchmal).

Während für Frauen* dieser Double Bind Realität im Universitätsalltag ist, erleben Männer solche Situationen überwiegend selten oder nie.

Double Bind



Kulturelle Passung

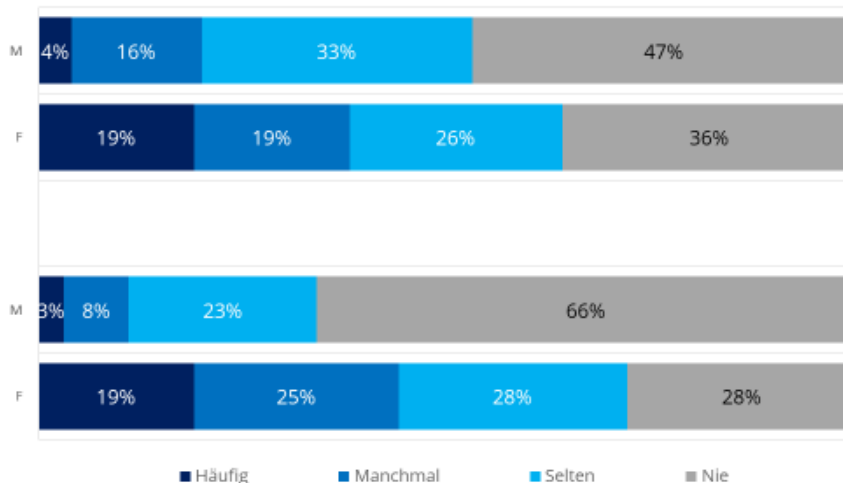
Kulturelle Passung bedeutet, dass Person und Funktion von anderen Menschen am Arbeitsplatz als stimmig wahrgenommen werden. Die kulturelle Passung wird insbesondere in Berufen in Frage gestellt, die überwiegend von Frauen oder Männern ausgeübt werden, z.B. Männer in Pflegeberufen oder Frauen in Bauberufen. Auch die Professorenschaft ist traditionell und mehrheitlich von Männern geprägt. Entsprechend erleben Professorinnen und Dozentinnen häufiger Situationen, in denen sie aufgrund der nicht wahrgenommenen Passung nicht als Professorin oder Dozentin erkannt werden. Knapp jede fünfte Frau* (je 19%) erlebt häufig,

- dass sie Schwierigkeiten hat, Verwaltungspersonal dazu zu bringen, für sie die Art von Unterstützungsarbeit zu leisten, die sie für andere in vergleichbaren Positionen leisten,
- oder es wird angenommen, sie arbeite in der Verwaltung oder im Hausdienst.

Hingegen haben 47% der Männer keine Schwierigkeiten mit der Unterstützungsarbeit des Verwaltungspersonals und 66% von ihnen wurden noch nie als Verwaltungskraft oder Beschäftigter im Hausdienst wahrgenommen.

Erfreulicherweise haben aber auch 36% der Frauen keine Schwierigkeiten mit der Unterstützungsarbeit und 28% der Frauen wurden bisher immer als Professorin wahrgenommen.

Kulturelle Passung



Ich finde es schwierig, das Verwaltungspersonal dazu zu bringen, für mich die Art von Unterstützungsarbeit zu leisten, die sie für andere in vergleichbaren Positionen leisten.

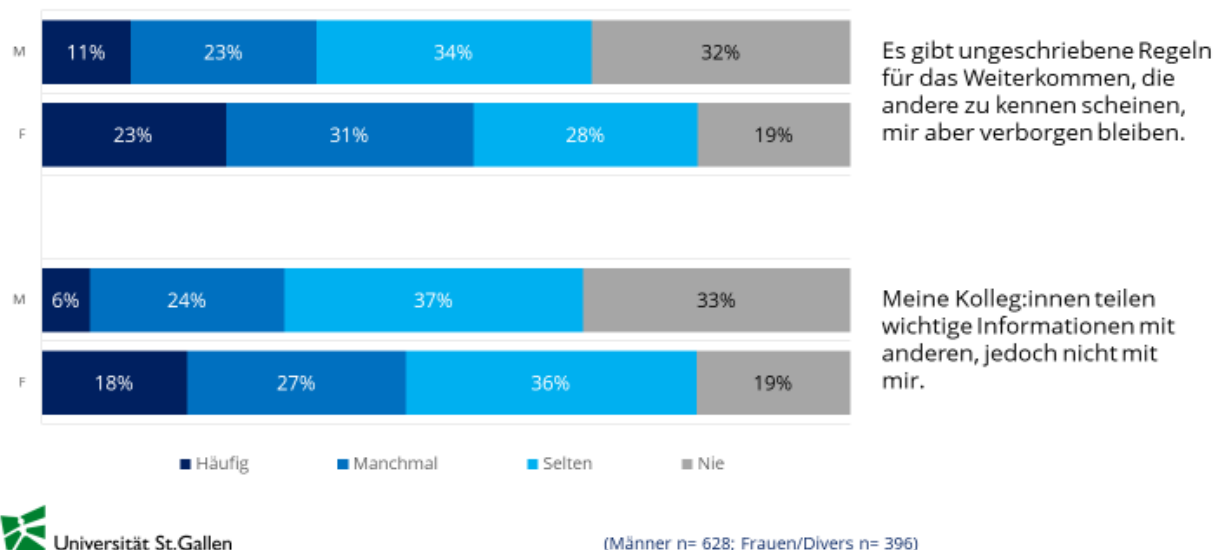
Obwohl ich eine Professur habe, nehmen die Leute an, dass ich in der Verwaltung oder im Hausdienst arbeite.

Ausschluss

Eine weitere mögliche Belastung, die sich Männer aufgrund ihres Geschlechts seltener erleben entsteht durch das Gefühl, ausgeschlossen zu werden. Dies zeigt sich zum Beispiel im Teilen von impliziten Regeln wie auch wichtigen Informationen. Fast jede vierte Frau sieht sich häufig mit ungeschriebenen Regeln für ihr berufliches Weiterkommen konfrontiert, die nur ihr verborgen bleiben. Weitere 31% erleben dies manchmal. Jede fünfte Frau allerdings hat diese Erfahrung noch nie gemacht. Der Anteil Männer, die sich bisher nicht in dieser Form ausgeschlossen fühlten ist deutlich höher (32%).

Noch seltener erleben Männer, dass Kolleg*innen wichtige Informationen mit anderen, aber nicht mit ihnen teilen (37% selten und 33% nie). 18% der Frauen hingegen erleben diesen Ausschluss häufig und 27% manchmal.

Ausschluss



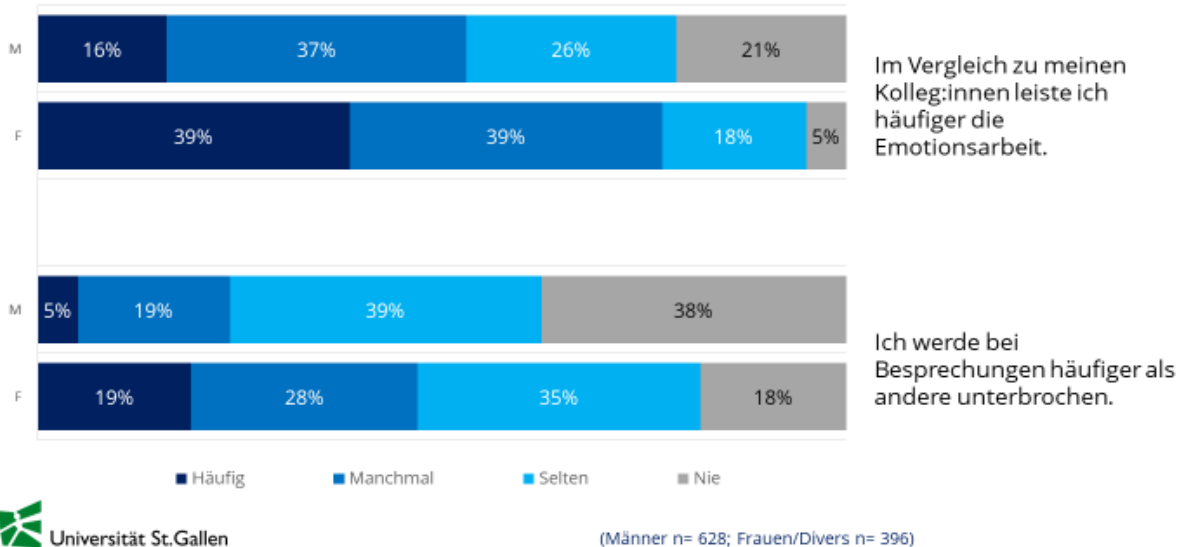
Emotionsarbeit und Unterbrechungen

Weitere Indikatoren für geschlechtsstereotypisierende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz sind Erwartungen an die Übernahme von Emotionsarbeit wie auch die Häufigkeit von Unterbrechungen. Frauen sehen sich häufiger Erwartungen hinsichtlich der Emotionsarbeit ausgesetzt, da ihnen aufgrund des Geschlechtsstereotyps eine höhere Beziehungsorientierung unterstellt wird. Von Männern wird hingegen weniger erwartet, dass sie sich um das Wohlbefinden anderer Teammitglieder sorgen sollten oder für eine ausgeglichen Stimmung in der Teamsitzung verantwortlich wären.

Unsere Zahlen spiegeln diese unterschiedlichen Erwartungen wider. Zugleich ist die Emotionsarbeit der Bereich, in dem alle Befragten die meisten belastenden Erfahrungen machen: 78% der Frauen geben an, häufiger als ihre Kolleg*innen die Emotionsarbeit zu leisten. Für 53% der Männer ist das ebenfalls so. Allerdings macht rund jeder fünfte Mann selten oder nie Erfahrungen dieser Art.

Bei Besprechungen häufiger als andere unterbrochen zu werden, scheint für jede zweite Frau zum Alltag zu gehören, während die andere Hälfte der Frauen dies selten oder nie erlebt. Auch hier handelt es sich um eine Erfahrung, die Männer weitaus seltener erleben: 77% der Männer erlebt dies selten oder nie.

Emotionsarbeit und Unterbrechungen



Die Ergebnisse zeigen, dass Männer die hier abgefragten und potentiell belastenden Situationen weitaus seltener erleben. Für Frauen hingegen gehört es häufig zum Alltag, sich beweisen zu müssen, in den Kompetenzen übergangen und in Sitzungen häufiger unterbrochen zu werden. Allesamt Situationen, die für sich genommen jeweils nicht gewichtig genug wären, um angesprochen oder thematisiert zu werden. In der Häufigkeit und Regelmässigkeit, mit denen diese Situationen jedoch erlebt werden, entwickeln sie ein Gewicht, das als stark belastend erlebt wird. Die Erfahrungswelt der Männer unterscheidet sich hier deutlich. Männer erscheinen im Kontext der Universität privilegiert, sie entsprechen dem tradierten Idealbild des Wissenschaftlers und können sich wie der sprichwörtliche «Fisch im Wasser» mit deutlicher weniger Mühe und Reibungsverlusten bewegen.

5. Die Einschätzung des Inklusionsklimas

Mit dem Inklusionsklima erfassen wir mit einer adaptierten Fassung des von Nishi (2012)⁶ entwickelten Fragebogens, wie fair und inklusiv Professor*innen und Dozent*innen die Schweizer Universitäten erleben. Unterschieden werden hier drei Dimensionen der Inklusion, und zwar die Einschätzung

- der Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen
- der Offenheit gegenüber Unterschieden
- des ermöglichten Einbezugs in die Entscheidungsfindung.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Professor*innen und Dozent*innen die verschiedenen, das Inklusionsklima prägenden, Aspekte mehrheitlich positiv einschätzen. Allerdings gibt es auch Bereiche, bei denen rund jeder vierte Mann (eher) nicht zustimmt. Besonders deutlich wird dies bei der Frage nach einem respektvollen und vertrauensvollen Umgang zwischen Männern und Frauen. Hier äussern rund ein Drittel der Männer und 40% der Frauen* deutliche Zweifel. Über alle Aspekte hinweg schätzen Frauen und divers identifizierende Befragte das Inklusionsklima deutlich weniger positiv ein.

Dass Frauen* und Männer das Inklusionsklima unterschiedlich wahrnehmen bringt nicht nur ihre unterschiedliche Identifikation und die Ausprägung der Gruppenidentitäten zum Ausdruck, sondern auch ihre unterschiedliche Position an der Universität. Dominantere Gruppen erleben das Inklusionsklima positiver als dies bei den nicht-dominanten Gruppen der Fall ist (Mor-Barak et al., 1998)⁷. Grosse Unterschiede zwischen Männern und Frauen* im Erleben des Inklusionsklimas verweisen damit auf bestehende Unterschiede in den Machtpositionen. Diese haben Auswirkungen auf die Zusammenarbeit wie auch die Gesundheit der Mitglieder der marginalisierten Gruppe und wirken sich auf die Leistungsfähigkeit der Organisation aus (Reinwald, Huettemann & Bruch, 2019)⁸.

⁶ Nishii, L. (2012). The Benefits of Climate for Inclusion for Gender-Diverse Groups. *Academy of Management Journal*, 56, 1754–1774. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823>

⁷ Mor Barak, M. E., Cherin, D. A., & Berkman, S. (1998). Organizational and Personal Dimensions in Diversity Climate: Ethnic and Gender Differences in Employee Perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 34(1), 82–104. <https://doi.org/10.1177/0021886398341006>

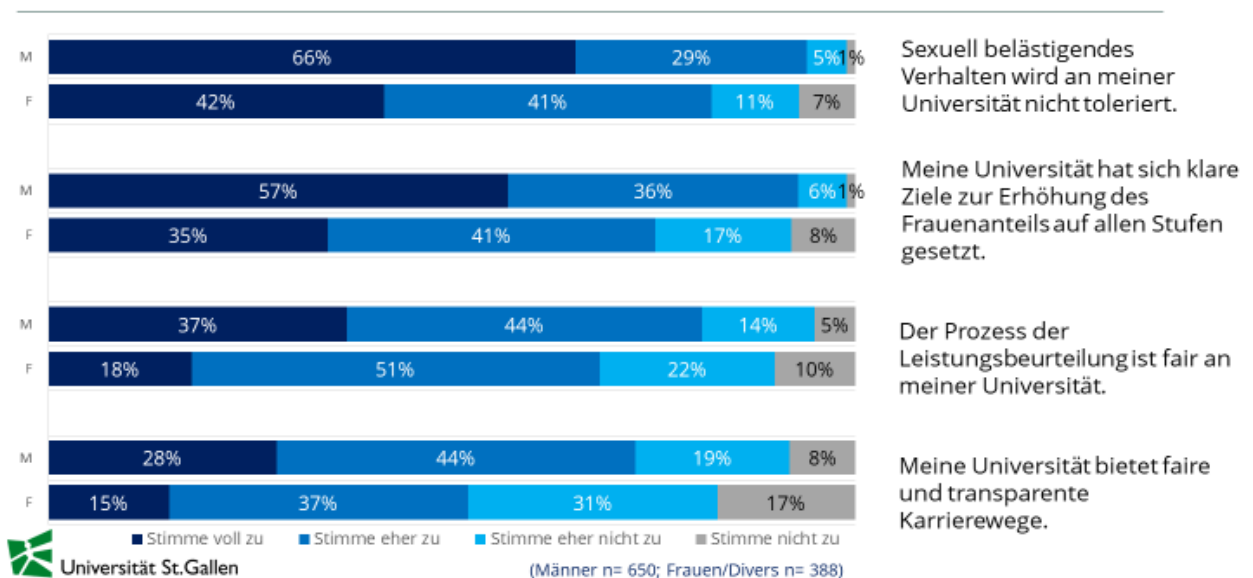
⁸ Reinwald, M., Huettermann, H., & Bruch, H. (2019). Beyond the mean: Understanding firm-level consequences of variability in diversity climate perceptions. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 472–491. <https://doi.org/10.1002/job.2344>

Gleichstellung am Arbeitsplatz

Sowohl ein Grossteil der männlichen als auch der weiblichen und divers identifizierenden Professor*innen und Dozent*innen sind davon überzeugt, dass Gleichstellungsmassnahmen an ihrer Universität umgesetzt werden. Dies insbesondere hinsichtlich der klaren Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Stufen (93% Männer und 77% Frauen* stimmen «voll» bzw. «eher» zu) und der Null-Toleranz von sexuell belästigendem Verhalten (96% Männer und 83% Frauen* stimmen «voll» bzw. «eher» zu). Etwas geringer fällt die Zustimmung jeweils bei der Frage nach einer objektiven Leistungsbeurteilung und fairen Karrierewegen aus.

Interessant ist auch, dass in Übereinstimmung mit dem oben bereits thematisierten hohen Umsetzungsgrad einer fairen und objektiven Leistungsbeurteilung (68%), auch hier 81% der Männer den Prozess der Leistungsbeurteilung an ihrer Universität als fair einschätzen. Allerdings ist nahezu jeder fünfte Mann (19%) hiervon nicht überzeugt und stimmt dieser Aussage (eher) nicht zu. Bei den Frauen* liegt dieser Anteil sogar bei fast einem Drittel (32%). Im Gegensatz sind allerdings nur 18% der Frauen* mit voller Zustimmung von einem fairen Leistungsbeurteilungsprozess überzeugt.

Gleichstellung am Arbeitsplatz



Auch hinsichtlich der Karrierewege an Schweizer Universitäten sind Männer stärker davon überzeugt, dass diese fair sind (74% stimmen «voll» oder «eher zu») – allerdings teilen 27% diese Einschätzung (eher) nicht. Die Zustimmung der befragten Frauen* ist mit 52% Zustimmung verhaltener, während fast die Hälfte (48%) dieser Aussage (eher) nicht zustimmen können.

Ganz offensichtlich besteht an Schweizer Universitäten deutlicher Handlungsbedarf hinsichtlich der

Geschlechtergleichstellung bei der Karriereentwicklung – und der damit verbundenen Leistungsbeurteilung. Bereits getroffene Massnahmen wie klare Zielvorgaben oder die Anwendung von Anti-Bias-Massnahmen in Berufungskommissionen gilt es zu flächendeckend anzuwenden und auszubauen sowie deren Effekte zu prüfen. Weitere Aktivitäten hin zu einer fairen Leistungsbeurteilung scheinen hier sinnvoll.

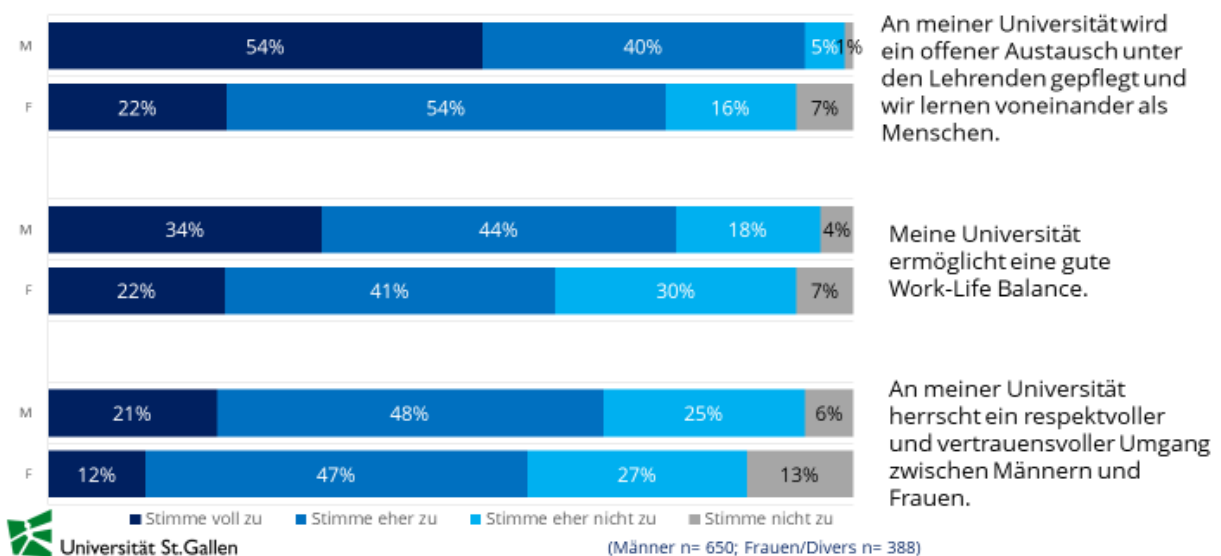
Offenheit gegenüber Unterschieden

Die Befragten sind mehrheitlich der Meinung, dass eine Offenheit gegenüber Unterschieden an Schweizer Universitäten gelingt. Allerdings zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede zwischen den Männern auf der einen und den Frauen sowie Menschen mit diverser Geschlechteridentität auf der anderen Seite.

Ein offener Austausch und ein gegenseitiges voneinander Lernen erhält die grösste Zustimmung von allen Befragten – wobei jedoch mehr als jede fünfte Frau* (23%) dem (eher) nicht zustimmt.

Eine gute Work-Life Balance nehmen 78% der Männer wahr. Diese positive Einschätzung könnte mit dem oben erwähnten Familienmodell zusammen hängen, bei dem dem vollzeit(nah) arbeitenden Professor oder Dozent ein*e teilzeitarbeitende*r Partner*in zur Seite steht. Andererseits sind 22% der Männer und 37% der Frauen* der Meinung, dass eine gute Work-Life Balance an der Universität (eher) nicht gelingt.

Offenheit gegenüber Unterschieden



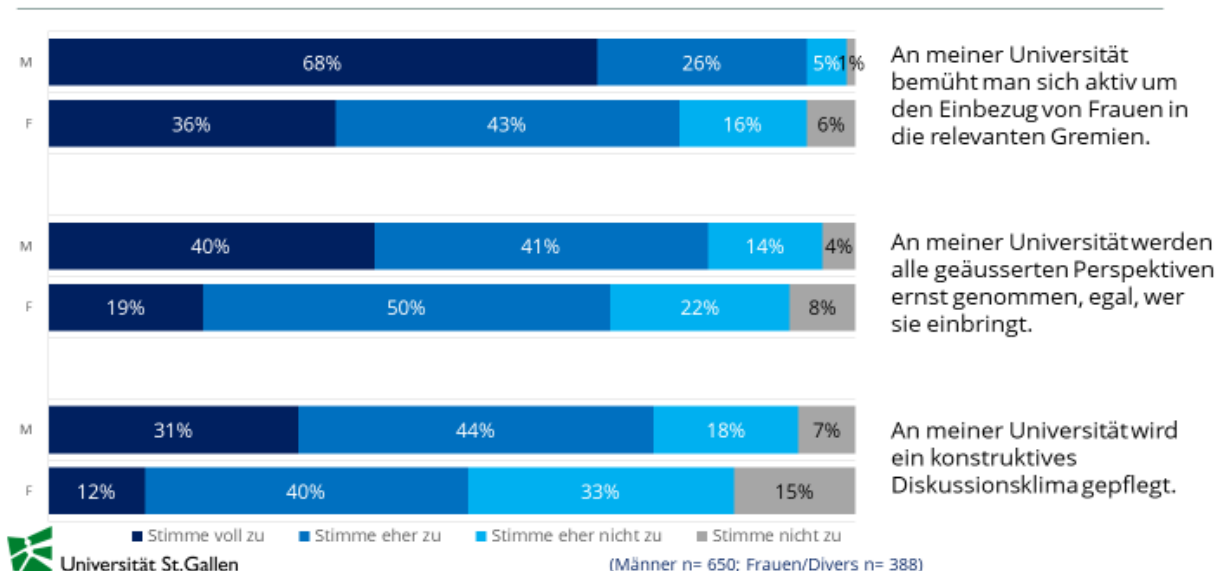
Einen respektvollen und vertrauensvollen Umgang zwischen Frauen und Männern attestieren noch 69% der Professoren und Dozenten. Aber ein Drittel (31%) von ihnen sowie die Hälfte (50%) der Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität nehmen dies (eher) nicht wahr.

Auch hier ist ein deutlicher Handlungsbedarf zu erkennen. Der vergleichsweise geringe Anteil der Frauen*, die diesen Aspekten „voll“ zustimmen bei gleichzeitiger (eher) hoher Nichtzustimmung verweist darauf, dass die Organisationskulturen an Universitäten eher homogen sind. Wer in diese Kultur passt scheint sich auch besser inkludiert zu fühlen, während Unterschiede oder Abweichungen eher Ausschlusserleben hervorzurufen scheinen. Hier bietet sich, wie oben bereits erwähnt, ein Austausch zwischen Männern und Frauen sowie Menschen mit diverser Geschlechteridentität über die konkreten Situationen und Erfahrungen an, um die vielfältigen vorhandenen Bedürfnisse kennen und einschätzen zu lernen.

Einbezug in die Entscheidungsfindung

Vergleichbar mit den oben genannten klaren Zielen der Universitäten zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Stufen korrespondiert die hohe Zustimmung der Professoren und Dozenten mit dem Bemühen der Universitäten um einen aktiven Einbezug von Frauen in die relevanten Gremien (94% stimmen «volle» bzw. «eher» zu). Aber auch hier nehmen 22% der Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität diese Bemühungen (eher) nicht wahr.

Einbezug in die Entscheidungsfindung



Während 81% der Professoren und Dozenten der Meinung sind, dass alle geäusserten Perspektiven



ernst genommen werden, egal wer sie einbringt und 76% ein konstruktives Diskussionsklima wahrnehmen, zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede: 18% bzw. 25% der Männer und sogar 30% bzw. 48% der Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität stimmen dem (eher) nicht zu. Neben einem Austausch über die auch hier vorliegenden unterschiedlichen Wahrnehmungen und einer genaueren Untersuchung der Ursachen für diese Einschätzungen sollten die Rekrutierungsverfahren für die spezifischen Gremien genauer evaluiert und inklusiver gestaltet werden.

Zusammenfassend ist ein deutlicher und dringlicher Handlungsbedarf hinsichtlich des Inklusionsklimas deutlich geworden, bei dem den Ursachen für diese Befunde an den Universitäten nachgegangen werden sollte. Es bietet sich an, ins Gespräch mit den Männern und Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität zu kommen, um herauszufinden, woran genau die Bewertung der Aussagen festgemacht werden. Die oben aufgezeigten Genderinklusiven Führungspraktiken stehen dabei in einem eindeutigen Zusammenhang mit der Einschätzung des Inklusionsklimas wie die [schweizweite Umfrage von Führungskräften](#) gezeigt hat: Wird das Inklusionsklima als geringer ausgeprägt wahrgenommen, so werden auch weniger konkrete Aktivitäten im Bereich der Führungspraktiken bemerkt – und umgekehrt. Dieser Befund bietet auch für die Schweizer Universitäten einen guten Ansatzpunkt. Soll das Inklusionsklima verbessert werden, sollte gerade nach diesem Verhältnis gefragt werden. Zum Beispiel: Wird die Integration von Frauen in Gespräche reiner Männerrunden oder die Beachtung gleich langer Redebeiträge in Besprechungen als konstruktives Diskussionsklima oder Ernstnehmen aller geäußerten Perspektiven angesehen? Ein solches Vorgehen könnte dazu beitragen, die Gleichstellungskultur zu verändern und ein positives Inklusionsklima herzustellen und aufrechtzuerhalten.

6. Unterschiedliche Lebens- und Arbeitsrealitäten

In diesem Zusammenhang sind auch die erhobenen demographischen Daten der Befragung aufschlussreich: Professoren und Dozenten und Professorinnen und Dozentinnen⁹ haben zu einem grossen Teil unterschiedliche Lebens- und damit auch Arbeitsrealitäten. Hierdurch werden nochmals die von Frauen erlebten Herausforderungen wie auch der bestehende Handlungsbedarf sichtbar:

- Frauen sind jünger: 62% der Professorinnen und Dozentinnen sind jünger als 50 Jahre – und davon 27% jünger als 40 Jahre. Hingegen sind 55% der Professoren und Dozenten älter als 51 Jahre – und 17% sogar älter als 60 Jahre.
- Frauen haben seltener ordentliche Professuren inne: 26% der Frauen haben Assistenzprofessuren mit und ohne tenure Track inne. 35% besetzen ordentliche Professuren im Vergleich zu 52% der Männer. So liegt der Frauenanteil bei den ordentlichen Professuren bei nur 27%.

⁹ Die Antworten der Personen mit diverser Geschlechteridentität sind hier aufgrund ihres geringen Anteils von 1% aus Gründen der Anonymisierung nicht gesondert ausgewiesen.



- Professuren und Dozenturen sind Vollzeitstellen: 92% der Professoren und Dozenten und 85% der Professorinnen und Dozentinnen haben ein Vollzeit-Stellenvolumen von mehr als 90% inne. Teilzeitpensen unter 90% Stellenumfang sind kaum vorhanden. Dies deutet darauf hin, dass Professuren an Schweizer Universitäten als vollzeitnahe Führungspositionen verbreitet und damit anerkannt sind – unterhalb dieser Schwelle aber so gut wie nicht vorhanden und möglicherweise nicht akzeptiert werden.
- Frauen haben seltener teilzeitarbeitende Partner*innen: 64% der Partner*innen der befragten Professorinnen und Dozentinnen arbeiten mindestens auf 90%-Stellen, während es bei den Professoren nur 33% der Partner*innen sind. Bei diesen liegt hingegen der Anteil der Partner*innen mit maximal 60 Stellenprozenten bei 35%.
- Frauen haben ebenso häufig Kinder wie Männer: 64% der Professorinnen und Dozentinnen haben Kinder -davon 41% zwei oder mehr. Bei den Männern sind es 65% mit Kindern und davon 48% mit mehr als zwei.
- Frauen sind häufiger alleinstehend: Mit 15% leben die Professorinnen und Dozentinnen mehr als doppelt so häufig nicht in einer Partnerschaft wie die Professoren und Dozenten mit 7%.

Professoren und Dozenten

- 55% älter als 51 Jahre, davon 17% älter als 60 Jahre
- 52% Ordentliche Professur
- 65% haben Kinder
davon 48% zwei oder mehr
- 7% ohne Partnerschaft
- 92% haben mehr als 90%-Stellenpensum
- 33% der Partner:innen arbeiten mehr als 90% Stellenpensum - 35% auf 60%-Stellen oder weniger



n = 665

Professorinnen und Dozentinnen



- 62% jünger als 50 Jahre, davon 27% jünger als 40 Jahre
- 26% Assistenzprofessur mit und ohne tenure Track – 35% Ordentliche Professur
- 64% haben Kinder, davon 41% zwei oder mehr,
- 15% ohne Partnerschaft
- 85% haben mehr als 90%-Stellenpensum
- 64% der Partner:innen arbeiten auf 90-Prozent-Stellen



n = 400

Das in der Schweiz aktuell präferierte sogenannte modernisierte bürgerliche Familienmodell des männlichen Familienernährers und der Teilzeit arbeitenden Mutter spiegelt sich bei mehr als einem Drittel der Professoren wider - und sorgt für grundlegend andere Startpositionen von Männern und Frauen. Während die Frauen häufiger in partnerschaftlichen Familienmodellen leben, können Männer auf die Unterstützung einer Teilzeit arbeitenden Partner*in zählen und sind somit häufiger von



der Care-Arbeit in der Familie entbunden. Die Mehrheit der Frauen scheint hingegen entweder auf Partnerschaft zu «verzichten», oder sie arrangieren partnerschaftlich die Care-Arbeit mit ihren vollzeit(nah) arbeitenden Partner*innen beziehungsweise organisieren anderweitig Unterstützung. Ein reduzierter Stellenumfang auf Professuren, der eine partnerschaftlichere Aufteilung der Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern und damit eine grössere Chance von Frauen auf eine Professur bedeuten würde, zeichnet sich in den vorliegenden Umfrageergebnissen der Schweizer Universitäten nicht ab. Bemerkenswert ist, dass offensichtlich ein gutes Drittel der Professoren und Dozenten (33%) ebenfalls vollzeit(nah) arbeitende Partner*innen hat. Somit besteht die Chance das Thema Vereinbarkeit von Professur und Familienarbeit sowie Teilzeit oder Jobsharing von Professuren und Dozenten nicht als ausschliesslich Frauen und Mütter betreffendes Thema zu lancieren, sondern jene Männer und Väter mit partnerschaftlichen Familienarrangements mit ins Boot zu holen.

Wie in dieser Auswertung zu sehen ist, stehen Frauen und (die meisten) Männer mit Professuren und Dozenten nicht am gleichen Ort. Ihre Ausgangslagen, Lebens- und Familiensituationen unterscheiden sich deutlich. Vor diesem Hintergrund wird erkennbar, dass beispielsweise die Anwendung des Leistungsprinzips an Schweizer Universitäten nur dann auf faire Weise erfolgen kann, wenn diesen gravierenden Unterschieden auch Rechnung getragen wird.

7. Vertiefende Analysen

Eine vertiefende Analyse des Gesamtdatensatzes (7.1) soll erstens aufzeigen, inwieweit die bereits deskriptiv deutlich gewordenen Unterschiede im Antwortverhalten von Männern und Frauen auch statistisch signifikant sind. Zweitens haben wir die Werte der einzelnen Universitäten und ETHS jeweils mit dem Gesamtsample verglichen (7.2). Genau zu wissen, wo die eigene Institution im Vergleich zum Gesamtsample steht, stellt eine wichtige Grundlage zur konkreten Planung weiterer Massnahmen dar. Auch die Zielgruppen der männlichen Professoren und Dozenten kann gezielter angesprochen werden, liegt weiteres Wissen über mögliche Unterschiede im Engagement innerhalb dieser Gruppen vor. Darum haben wir drittens (7.3) auch Unterschiede innerhalb der Gruppe der befragten Männer i. S. einer Subgruppenanalyse untersucht.

In der deskriptiven Statistik wurden absolute (n) und prozentuale Angaben (%), das arithmetische Mittel (M) sowie die Standardabweichung (SD) berechnet. Gruppenvergleiche für kontinuierliche Variablen wurden mit t-Tests berechnet. Die Normalverteilung wurde mittels Shapiro-Wilk-Test geprüft. Als statistisch signifikant wurde ein p -Wert von $<0,05$ festgelegt.

Die Vergleiche wurden anhand faktorenanalytisch gebildeter «Dimensionen» gerechnet. Dimensionen fassen jeweils eine bis mehrere Fragen im Fragebogen mit einem sinnhaften inhaltlichen Bezug zusammen. Bei den standardisierten Fragebögen von Nishi (2012) zum Inklusionsklima sowie Ridgeway, Korn & Williams (2022) zur Erhebung von Belastungen und Bias haben wir mit den bestehenden Dimensionen gearbeitet (Tabelle 1).



Bias und Belastungen (Ridgeway, Korn & Williams, 2022)	
«Bitte geben Sie an, wie häufig Sie an Ihrer Universität die folgenden Situationen jeweils erleben:»	
Sich (immer wieder) beweisen müssen	Ich muss mich immer wieder beweisen, um die gleiche Anerkennung wie meine Kolleg:innen zu erhalten. Ich muss doppelt so hart arbeiten, um die gleiche Anerkennung wie meine Kollegen zu erhalten Für die gleiche Leistung und Qualität erhalte ich weniger Respekt für meine Arbeit als meine Kolleg:innen. Obwohl ich die gleichen Qualifikationen wie meine Kollegen habe, nehmen andere Leute an, dass ich weniger qualifiziert bin Selbst wenn ich eine hervorragende Leistung erbringe, scheinen meine Kolleg:innen überrascht zu sein.
Double Bind	Sobald ich mich durchsetzungsstark verhalte, reagieren andere mit Ablehnung. Man erwartet von mir, dass ich eine "Arbeitsbiene" bin, was bedeutet, dass ich hart arbeiten, Konfrontationen vermeiden und mich nicht beschweren sollte. Rücke ich mich selbst ins rechte Licht, stösst das andere ab. Man erwartet von mir, dass ich eine Führungsrolle übernehme (umgekehrt kodiert)
Kulturelle Passung	Ich hatte den gleichen Zugang zu begehrten Aufgaben wie meine Kollegen (umgekehrt kodiert) Es gibt ein enges Spektrum an akzeptablen Verhaltensweisen für mich bei der Arbeit Ich finde es schwierig, das Verwaltungspersonal dazu zu bringen, für mich die Art von Unterstützungsarbeit zu leisten, die sie für andere in vergleichbaren Positionen leisten. Ich muss mein Aussehen und mein Verhalten ändern, um mich in die Arbeit einzufügen Obwohl ich eine Professur habe, nehmen die Leute an, dass ich in der Verwaltung oder im Hausdienst arbeite.
Ausschluss	Es gibt ungeschriebene Regeln für das Weiterkommen, die andere zu kennen scheinen, mir aber verborgen bleiben. Meine Kolleg:innen teilen wichtige Informationen mit anderen, jedoch nicht mit mir.
Emotionsarbeit Unterbrechungen	Im Vergleich zu meinen Kolleg:innen leiste ich häufiger die Emotionsarbeit. Ich werde in Besprechungen häufiger als andere unterbrochen
Inklusionsklima (Nishi, 2012)	
Gleichstellung am Arbeitsplatz	Der Prozess der Leistungsbeurteilung ist fair an meiner Universität. Sexuell belästigendes Verhalten wird an meiner Universität nicht toleriert. Meine Universität bietet faire und transparente Karrierewege.



Offenheit gegenüber Unterschieden	Meine Universität hat sich klare Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Stufen gesetzt. An meiner Universität wird ein offener Austausch unter den Lehrenden gepflegt und wir lernen voneinander als Menschen. Meine Universität ermöglicht eine gute Work-Life Balance.
Einbezug in die Entscheidungsfindung	An meiner Universität herrscht ein respektvoller und vertrauensvoller Umgang zwischen Männern und Frauen. An meiner Universität bemüht man sich aktiv um den Einbezug von Frauen in die relevanten Gremien. An meiner Universität werden alle geäußerten Perspektiven ernst genommen, egal, wer sie einbringt. An meiner Universität wird ein konstruktives Diskussionsklima gepflegt.

Tabelle 1: Dimensionen Inklusionsklima, Bias und Belastungen

Bei den drei durch Leaders for Equality entwickelten und an die spezifische Situation der Universitäten angepassten Fragebögen zur Erhebung von Motivation, Hürden und Genderinklusiven Führungspraktiken wurden die Dimensionen auf Grundlage des Gesamtsamples mit einer explorativen Faktorenanalyse gebildet. Wir beschreiben diese im Detail in den folgenden Abschnitten.

Motivation und Hürden

Bei den für das Gleichstellungsengagement motivierenden und hemmenden Faktoren konnten jeweils drei Dimensionen unterschieden werden (Tabelle 2). Motivierend wirkt: Durch Gleichstellungsengagement ein positives Arbeitsklima herstellen zu können und sich für Fairness einsetzen zu können («Arbeitsklima & Fairness»). Eine weitere Erklärung für das Gleichstellungsengagement ist zudem auch, wenn Vorschriften vorhanden sind, deren Beachtung als Handlungserklärung angegeben werden («Vorschrift»). Drittens kann ein persönliches Interesse eine Rolle spielen, wie zum Beispiel kein schlechtes Gewissen haben zu wollen («persönliches Interesse»).

Auch bei den Hürden konnten drei Dimensionen gebildet werden: So kann Gleichstellung als unnötiges Thema gesehen werden, man sich selbst als nicht zuständig erleben oder aber eine persönliche Ablehnung gegenüber dem Thema vorliegen. Auffallend ist auch, dass das, was man den «Business Case» in der Wissenschaft nennen kann, nämlich die Motivation, durch einen erhöhten Frauenanteil auch die Exzellenz der Forschung zu stärken, zwar einerseits einen eindeutigen Motivator in der Dimension «Arbeitsklima und Fairness» darstellt, zugleich aber mit negativer Ladung im Faktor «unnötiges Thema» aufscheint. Dieser Aspekt muss sowohl als Motivator, als auch als Hürde betrachtet werden.



Motivation	«Ich engagiere mich für Gleichstellung an meiner Universität, weil...»
Arbeitsklima und Fairness	... gemischte Teams helfen, bessere und nachhaltigere Lösungen zu finden und auch die Innovation erhöhen. ... ein höherer Frauenanteil die Exzellenz unserer Forschung stärkt. ... ich es toll finde, in gemischten Teams zu arbeiten. ...es zu einem besseren Arbeitsklima führt. ... so auch unsere Forschungsthemen vielfältiger werden. ... ich hoffe, dass wir dadurch mehr Vorbilder und Rollenmodelle erhalten. ... es ein Gebot der Fairness ist. ... auch ich von Gleichstellungsmassnahmen profitieren kann (z.B. Teilzeit, mobiles Arbeiten, Vereinbarkeit). ... ich erlebe, dass meine Töchter/Enkelinnen es schwer haben, Karriere zu machen.
Vorschrift	... es an meiner Universität vorgeschrieben ist.
persönliches Interesse	... ich sonst ein schlechtes Gewissen hätte.
Hürden	«Manchmal erlebe ich es als schwierig, mich für Gleichstellung zu engagieren, weil...»
Unnötiges Thema	... ich das Thema für überbewertet halte. ... bei uns Leistung und Kompetenz zählt und nicht das Geschlecht. ... Frauen an meiner Universität durch Gleichstellungsmassnahmen unfaire Vorteile erhalten. ... es nicht genügend geeignete Frauen in meiner Disziplin gibt. ... Frauen nicht speziell gefördert werden wollen, da sie befürchten, als "Quotenfrau" zu gelten.
Keine Zuständigkeit	... ich den Eindruck habe, ohnehin nichts ändern zu können. ... ich mich für das Thema nicht verantwortlich halte. ... ich durch andere Aufgaben bereits ausreichend belastet bin. ... ich befürchte, mich bei meinen Kollegen lächerlich zu machen, als „Frauenverstehrer“ zu gelten, nicht mehr ernstgenommen zu werden o.ä.
persönliche Ablehnung	... sich mehr Frauen nachteilig auf mein eigenes berufliches Fortkommen auswirken würden. ... ich die Zusammenarbeit mit Frauen oft kompliziert finde.

Tabelle 2: Dimensionen Motivation und Hürden

Genderinklusive Führungspraktiken

Mit Blick auf die Genderinklusive Führungspraktiken können wir für die Universitäten sieben Dimensionen unterscheiden (Tabelle 3). Die Dimensionen «Gleichstellungskultur», «Frauen ermutigen» und «Männer verändern» enthalten Praktiken, die mit den in den Umfragen der Privatwirtschaft identifizierten Dimensionen weitestgehend übereinstimmen. Die Dimension «Fairness einfordern» unterscheidet sich an den Universitäten jedoch je nach Kontext. So werden Praktiken, die im eigenen Team



zur Anwendung kommen, von Praktiken, die in Beurteilungssituationen relevant werden, unterschieden: «Fairness im Team» bezieht sich konkret auf Interaktionen mit Frauen. «Fairness in Beurteilungssituation» umfasst drei Praktiken, die eher pauschale Aussagen zur Berücksichtigung von Unterschieden im Beurteilungsverfahren thematisieren. Der Handlungsbereich «Work-Life Integration» herzustellen verbindet sich an den Universitäten mit Praktiken, die Fairness im Team herstellen. Auch hier stehen für das eigene Team gestaltbare Aspekte im Mittelpunkt. Dies im Unterschied zu «Job-sharing», was als eigene Dimension nochmals unterschieden wird.

Eine weitere Dimension, die bei den Universitäten hinzu kommt, haben wir als «No Gos» bezeichnet. Sie umfasst die drei Items, bei denen die grösste Heterogenität im Sample der Männer bestehen: Emails und Telefonanrufe nicht nach Feierabend oder in den Ferien beantworten, darauf achten, möglichst viele Frauen in den eigenen Publikationen zu zitieren und die Teilnahme an einem «all male panel» absagen.

Genderinklusive Führungspraktiken	«Was können Sie sich vorstellen zu tun, um zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren an Ihrer Universität beizutragen?»
Ermutigen	Nachwuchswissenschaftlerinnen auf prestigeträchtige Stipendien und Stellen mit Potential aufmerksam machen und sie zur Bewerbung ermutigen. Nachwuchswissenschaftlerinnen auf wichtige Konferenzen aufmerksam machen und ihre Teilnahme finanziell unterstützen. Frauen für wichtige Forschungspreise oder Ehrenämter vorschlagen. Frauen explizit zur Teilnahme an informellen oder formellen Netzwerkveranstaltungen meiner Disziplin einladen. Nachwuchswissenschaftlerinnen regelmässig Feedback zu ihrer Arbeit geben. Wenn ich einen prestigeträchtigen Call oder eine interessante Anfrage erhalte, biete ich diese einer der Frauen in meinem Team an, um ihr so zu mehr Sichtbarkeit und Anerkennung zu verhelfen. Sich als Mentor oder Coach für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung zu stellen. Frauen direkt für Führungspositionen in der Selbstverwaltung (Dekanat, Prorektorat etc.) ansprechen. Bemüht sein, die zentralen Wissenschaftlerinnen im eigenen Feld zu kennen und Bezug auf sie zu nehmen. Dafür sorgen, dass Frauen in reinen Männerrunden in das Gespräch integriert werden (z.B. indem ich sie den anderen vorstelle oder Themen wähle, die ihnen einen Einstieg erleichtern).

Gleichstellungskultur

Gleichstellungsmassnahmen in Gesprächen mit Kolleg:innen verteidigen.

Mir bewusst machen, dass Männer in der Wissenschaft gegenüber Frauen oft im Vorteil sind.

Persönliche Teilnahme an hochschul- oder fakultätsinternen Gleichstellungsaktivitäten.

Meinen männlichen Kollegen positives Feedback geben, wenn sie sich für Gleichstellungsanliegen einsetzen.

Anti-Bias-Massnahmen in Berufungskommissionen umsetzen.

Einen ambitionierten Mindestanteil (z.B. 40 oder 50%) an Frauen zu Berufungsvorträgen oder Vorstellungsgesprächen einladen um ihnen die gleiche Chance zu geben

Die bestehenden Befürchtungen meiner Kollegen und Mitarbeitenden in Bezug auf Gleichstellungsmassnahmen offen thematisieren und ansprechen.

Work Life/Fairness

Darauf achten, dass Leistungsbeurteilungen (z.B. in Berufungskommissionen oder bei Forschungsförderentscheiden) fair und objektiv erfolgen.

Mich hinter meine Mitarbeiterinnen und Kolleginnen stellen, wenn ihre Kompetenz übergangen, missachtet oder in Frage gestellt wird.

Ko-Autorenschaft fair und transparent regeln.

Klare Absprachen bezüglich mobilem Arbeiten und Home Office in meinem Team pflegen und einhalten.

Gremien- und Teamsitzungen so planen, dass Mütter und Väter ihre Kinder von der Kita oder Tagesbetreuung abholen und betreuen können.

Geschützte Forschungszeit vereinbaren und respektieren.

Darauf achten, dass die Redebeiträge von Frauen in Besprechungen gleichermaßen gehört und aufgegriffen werden.

Darauf achten, keine Bemerkungen zu machen, die (vielleicht auch unbeabsichtigt) Frauen abwerten oder nicht ernst nehmen.

Beurteilungen

Bei Beurteilungen berücksichtigen, dass Empfehlungsschreiben für Frauen oft kürzer gehalten sind und weniger begeisternde Formulierungen enthalten.

Bei Lehrevaluationen berücksichtigen, dass Frauen von den Studierenden häufig kritischer bewertet werden.

Bei Beurteilungen berücksichtigen, dass Frauen oftmals andere Worte wählen oder sich vorsichtiger ausdrücken als Männer.

Jobsharing

Jobsharing auf Professuren und in Führungspositionen (Dekanat, Prorektorat, Rektorat) unterstützen.



	Meine Stelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Jobsharing ausüben.
Männer verändern	Meine männlichen Kollegen oder Mitarbeiter ansprechen, wenn sie Bemerkungen machen, die (vielleicht auch unbeabsichtigt) Frauen abwerten, sexistisch oder frauenfeindlich sind.
No Gos	Meine Teilnahme absagen, wenn ich feststelle, dass ich zu einem rein männlichen Panel eingeladen wurde. Darauf achten, möglichst viele Frauen in den eigenen Publikationen zu zitieren. Emails und Telefonanrufe nicht nach Feierabend und/oder in den Ferien beantworten – und dies auch nicht von ihren Mitarbeitenden erwarten.

Tabelle 3: Dimensionen Genderinklusive Führungspraktiken

7.1 Unterschiede zwischen den Geschlechtern

Die Unterschiede in der Einschätzung zwischen der Gruppe der Frauen sowie Menschen, die sich als divers identifizieren (Frauen*) und der Gruppe der Männer sind bei sämtlichen Dimensionen des Inklusionsklimas, der Motivation und Hürden, der Inklusionspraktiken sowie der erlebten Bias und Belastungen statistisch hochsignifikant (vgl. Tabelle 4).

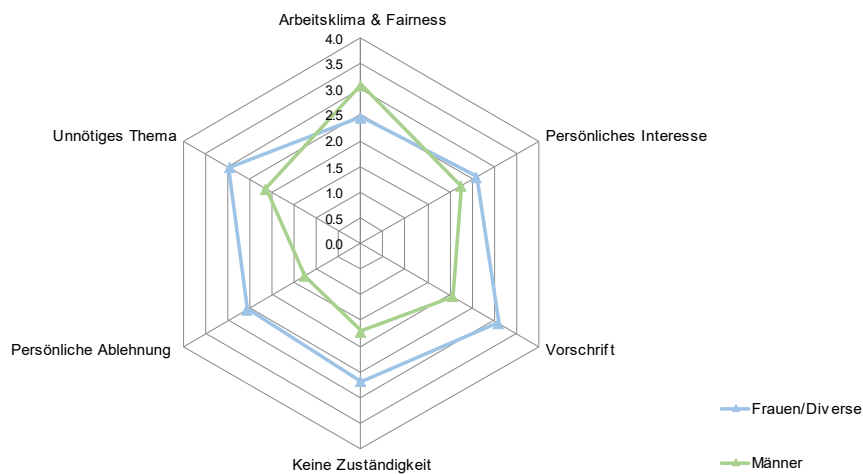
Dimensionen Fragebogen	Frauen*		Männer		F	p
	M	SD	M	SD		
Motivation						
Arbeitsklima & Fairness	2.5	0.6	3.1	0.6	(1,1271) = 326,8	< 0,0001
Vorschrift	3.1	0.9	2.1	1.0	(1,1212) = 364,1	< 0,0001
Persönliches Interesse	2.6	0.9	2.2	1.0	(1,1219) = 36,4	< 0,0001
Hürden						
Unnötiges Thema	3.0	0.6	2.1	0.7	(1,1224) = 425,8	< 0,0001
Keine Zuständigkeit	2.7	0.6	1.7	0.6	(1,1221) = 794,1	< 0,0001
Persönliche Ablehnung	2.6	0.8	1.3	0.5	(1,1206) = 1320,5	< 0,0001
Genderinklusive Führungspraktiken						
Ermutigen	3.3	0.9	4.2	0.7	(1,1165) = 360,1	< 0,0001
Gleichstellungskultur	2.9	0.9	3.8	0.8	(1,1134) = 279,3	< 0,0001
Work-Life/Fairness	3.2	0.9	4.5	0.5	(1,1163) = 1002,2	< 0,0001
Beurteilungen	2.6	1.0	3.4	1.0	(1,1138) = 156,7	< 0,0001
Männer verändern	2.8	1.1	4.2	0.8	(1,1126) = 613,2	< 0,0001
Jobsharing	2.6	1.0	3.1	1.1	(1,1120) = 62,6	< 0,0001

No Gos	2.3	0.9	2.6	1.0	(1,1129) = 38,1	< 0,0001
Bias und Belastungen						
Sich (immer wieder) beweisen müssen	2.6	0.9	1.9	0.8	(1,1093) = 148,0	< 0,0001
Double Bind	2.5	0.9	2.0	0.8	(1,1080) = 102,2	< 0,0001
Kulturelle Passung	2.3	0.9	1.6	0.7	(1,1088) = 175,6	< 0,0001
Ausschluss	2.5	0.9	2.1	0.8	(1,1086) = 59,7	< 0,0001
Emotionsarbeit	3.1	0.9	2.5	1.0	(1,1063) = 99,4	< 0,0001
Unterbrechungen	2.5	1.0	1.9	0.9	(1,1076) = 98,5	< 0,0001
Inklusionsklima						
Gleichstellung am Arbeitsplatz	0.7	0.3	0.8	0.2	(1,1242) = 103,7	< 0,0001
Offenheit gegenüber Unterschieden	0.7	0.3	0.9	0.2	(1,1267) = 92,1	< 0,0001
Einbezug in die Entscheidungsfindung	0.6	0.4	0.8	0.4	(1,1290) = 52,1	< 0,0001

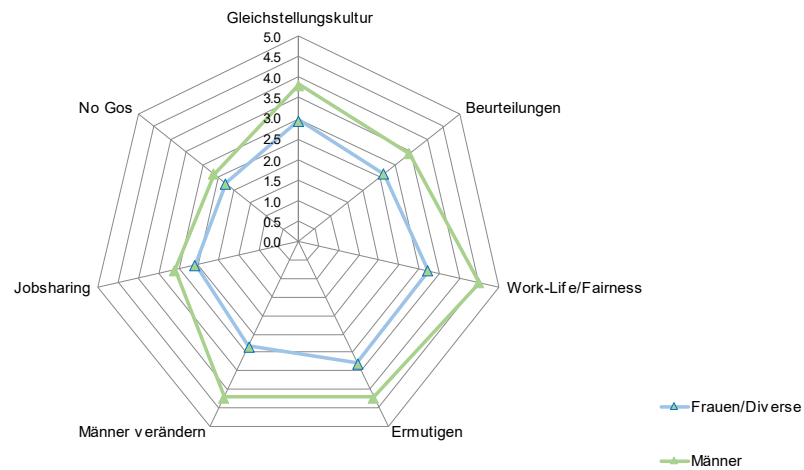
Tabelle 4: Gruppenunterschiede Frauen* und Männer

Die folgenden grafischen Darstellungen visualisieren die vorliegenden signifikanten Unterschiede zwischen den befragten Frauen* und Männern.

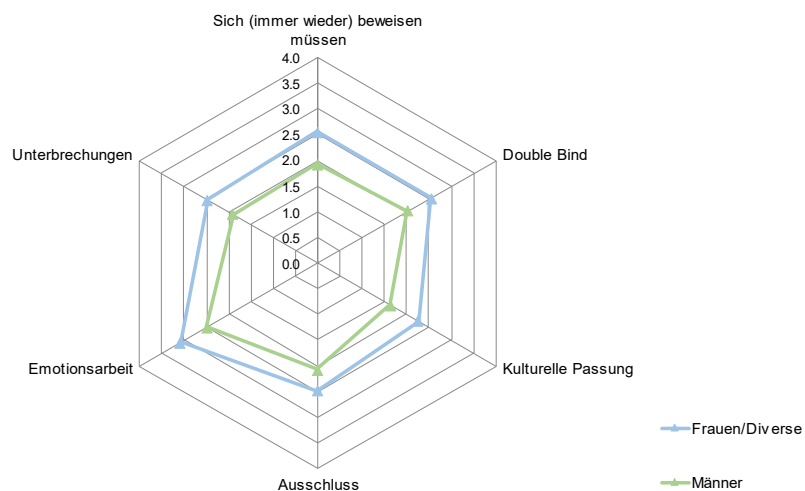
Motivation und Hürden



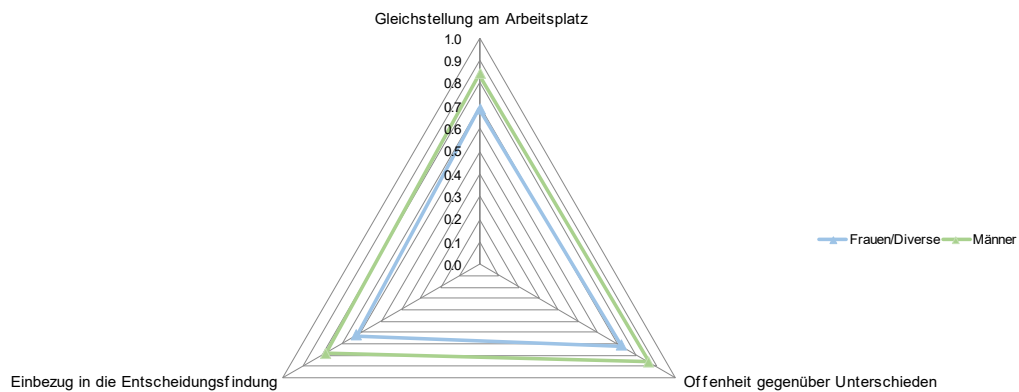
Genderinklusive Führungspraktiken



Bias und Belastungen



Inklusionsklima

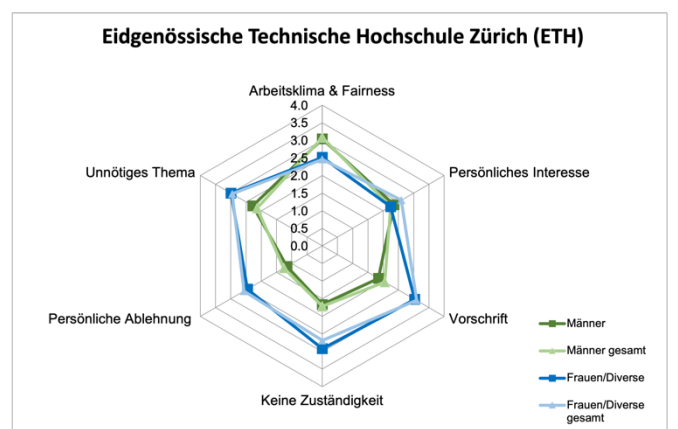
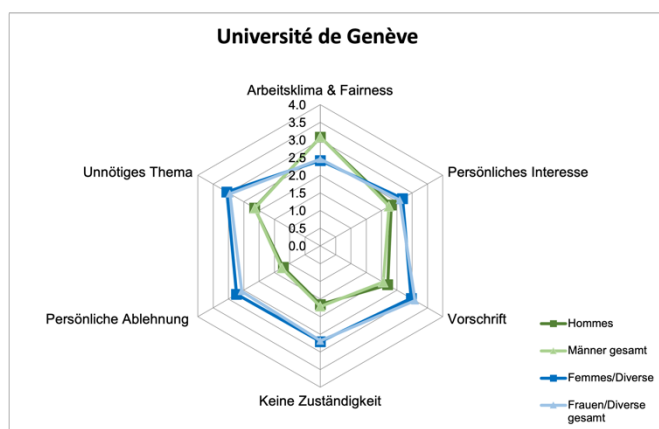
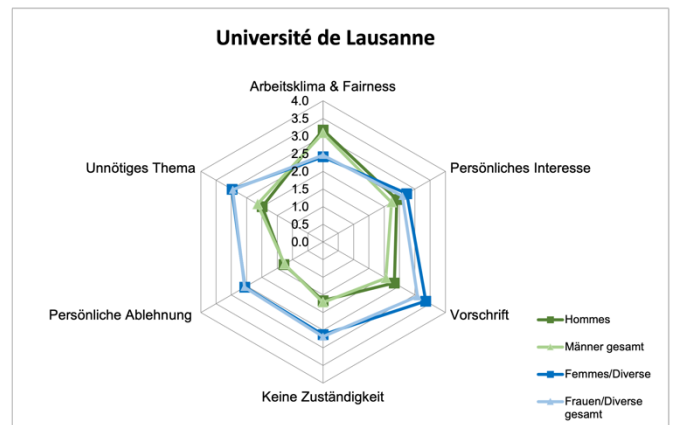
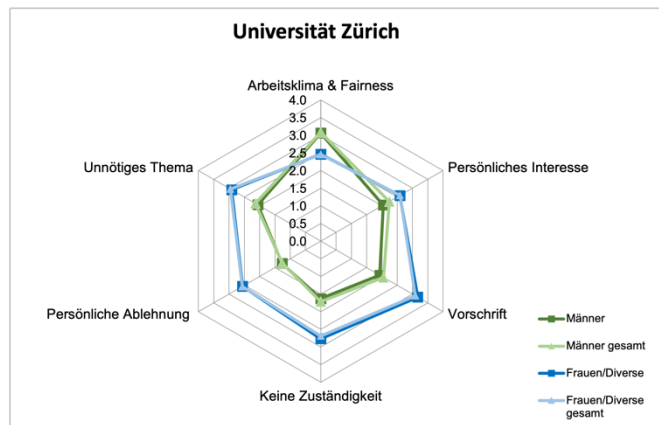
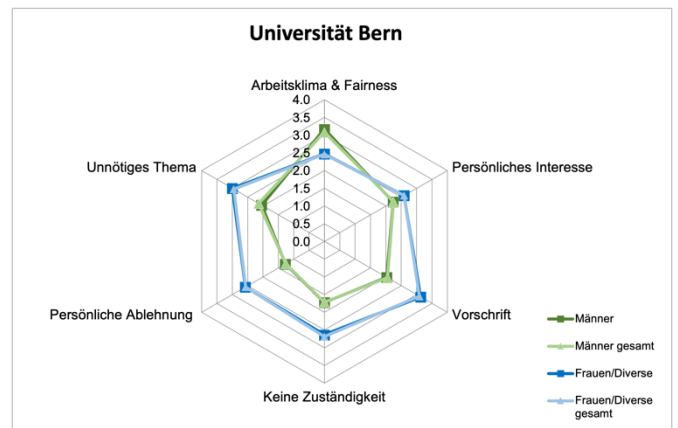
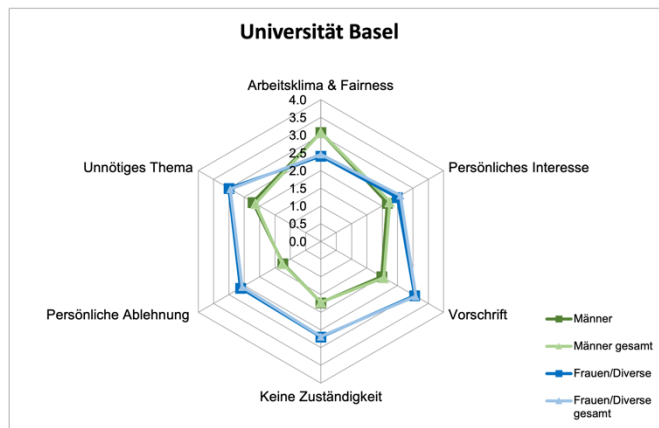


7.2 Unterschiede zwischen den Universitäten

Die beschriebenen Unterschiede im Antwortverhalten von Frauen* und Männern finden sich auch in der Analyse auf Ebene der einzelnen Universitäten. Dabei ist zu beachten, dass bei den Universitäten mit kleinen Stichprobengrößen, die z. T. die konservative Minimalgröße eines Umfangs von 30 nicht erreicht haben, die Ergebnisse verzerrt sein dürften. Dies betrifft insbesondere Gruppenvergleiche zwischen der Gruppe der Frauen* und der Gruppe der Männer an den Universitäten mit geringen Stichproben (Universität Luzern n=28, Université de Neuchâtel n=33 und Università della Svizzera Italiana n=16). Diejenigen Universitäten (EPFL und ETH), bei denen ein vergleichsweise geringer Anteil (d.h. weniger als ein Drittel) Frauen* geantwortet hat, weisen auf einer geringeren Anzahl der Dimensionen statistisch signifikante Unterschiede auf als das Gesamtsample sowie die Universitäten mit einem höheren Anteil Frauen* (d.h. mehr als ein Drittel der Befragten). Vor diesem Hintergrund sind die wenigen gefundenen Unterschiede zwischen den Universitäten eher als Effekt (zu) kleiner Stichproben zu interpretieren. Vor diesem Hintergrund weisen die meisten Universitäten ein recht ähnliches Muster in der unterschiedlichen Einschätzung der Motivation und Hürden, sich für die Gleichstellung einzusetzen, den tatsächlich durchgeführten Genderinklusiven Führungspraktiken sowie im Erleben von Bias und Belastungen wie auch dem Inklusionsklima auf.

7.2.1 Motivation und Hürden

Während bei den insgesamt sechs Dimensionen zu Motivation und Hürden die Werte der *Universitäten Bern* und *Basel* exakt der Gesamtstichprobe entsprechen, zeigen die Werte der Universitäten *Neuchâtel* und *Luzern* sowie der *USI* die grössten Abweichungen vom Gesamtsample ab. Hier erscheint uns jedoch aufgrund der kleinen Stichproben eine Interpretation äusserst fragwürdig. Im Detail zeigen die folgenden Grafiken, in welchen Aspekten sich die Universitäten jeweils von der Gesamtstichprobe unterscheiden. Die Unterschiede sind insgesamt zumeist klein und wenig aussagekräftig.





Im Vergleich mit der Gesamtstichprobe weicht an der *Universität Zürich* der Wert der Männer nach unten ab. Männer an der UZH geben also etwas weniger an, durch die Vermeidung eines schlechten Gewissens motiviert zu sein. Auch halten Männer an der Universität Zürich Vorschriften für etwas weniger relevant. Auch die Frauen* sind hier weniger von der Relevanz des schlechten Gewissens überzeugt. Frauen* sehen die persönliche Ablehnung als etwas weniger relevant, dafür das Gefühl, nicht für die Gleichstellung zuständig zu sein als etwas relevanter an als dies im Gesamtsample der Fall ist.

An der *Universität Lausanne* weichen die Antworten der Männer und Frauen* auf ähnliche Weise, jedoch bei den Frauen etwas ausgeprägter, vom Gesamtsample ab. In der Tendenz sehen alle Befragten die Vermeidung eines schlechten Gewissens (Dimension «persönliches Interesse») sowie die an der Universität bestehenden Vorschriften als stärker motivierend an.

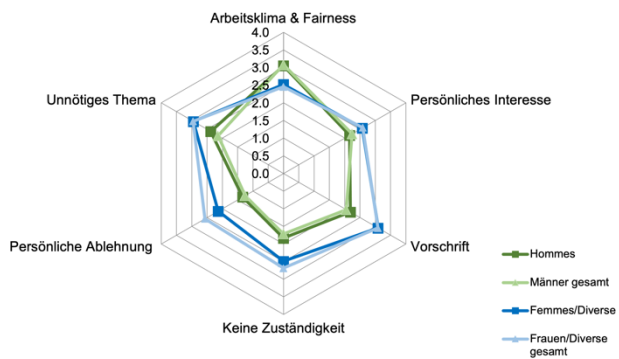
Ein ähnliches Muster, jedoch etwas weniger deutlich ausgeprägt, zeigt sich auch an der *Universität Genf*. An der Universität Genf sind die Frauen zudem etwas stärker davon überzeugt, dass die persönliche Ablehnung von Gleichstellungsinitiativen eine wichtige Hürde darstellt

An der *EPFL Lausanne* sehen Frauen* die persönliche Ablehnung als weniger relevant, dafür das Gefühl, nicht für die Gleichstellung zuständig zu sein etwas relevanter an, als dies im Gesamtsample der Fall ist. Bei den Männern zeigt sich die Hürde, das Gleichstellungsthema als ein unnötiges Thema einzuschätzen als stärker ausgeprägt im Vergleich zum Gesamtsample.

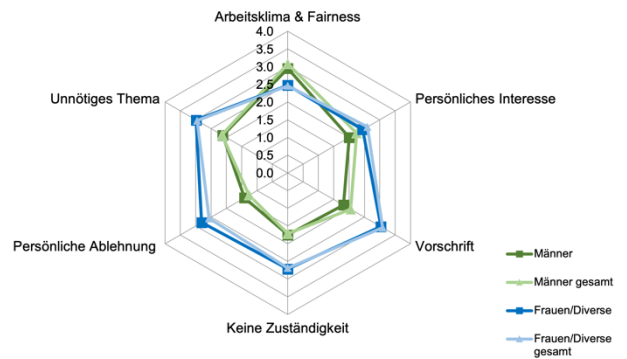
An der *Universität St. Gallen* sind die Männer weniger stark durch ein persönliches Interesse, ein mögliches schlechtes Gewissen zu vermeiden, angetrieben. Auch halten sie Vorschriften für etwas weniger relevant als das im Gesamtsample der Fall ist. Dafür erhalten hier sexistische Motive sowie das Gefühl, im eigenen beruflichen Fortkommen behindert zu werden einen geringfügig höheren Stellenwert. Diese etwas stärkere Betonung dieser Hürde wird von den Frauen* an der Universität St. Gallen geteilt.

An der *Universität Fribourg* schätzen die Männer und nochmals deutlicher die Frauen* die Relevanz der Dimension «persönliche Interessen» als wichtigen Motivator ein. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei der Rolle der Vorschriften, diese scheinen für Männer etwas weniger wichtig zu sein, für Frauen* an der Universität Fribourg ist diese Abweichung vom Gesamtsample nochmals stärker ausgeprägt. Alle Befragten schätzen hier die Dimension «unnötiges Thema» als weniger relevant als im Gesamtsample ein. Frauen* sehen zudem ein fehlendes Zuständigkeitsgefühl der Männer für etwas relevanter, die persönliche Ablehnung als etwas weniger relevant an als dies im Gesamtsample der Fall ist.

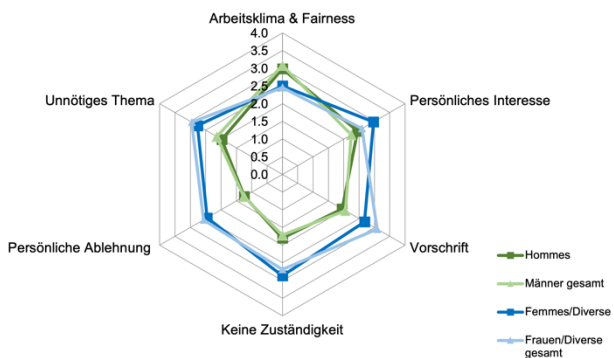
Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)



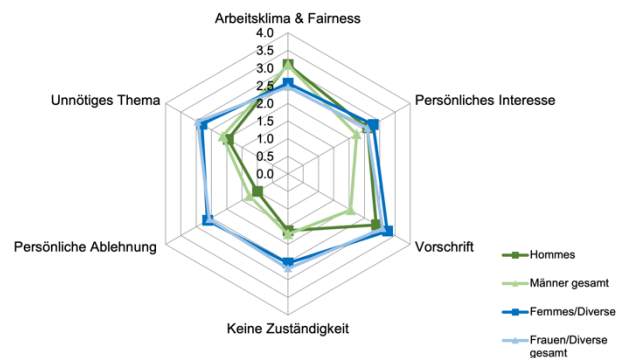
Universität St. Gallen



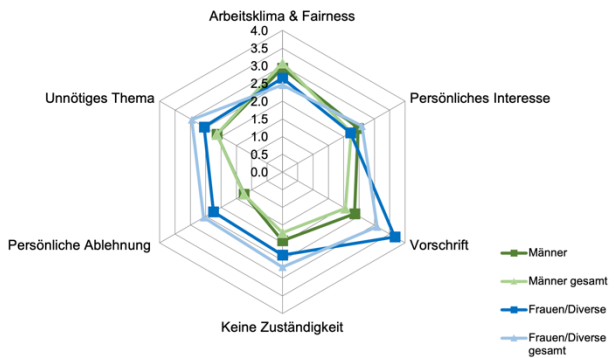
Université de Fribourg



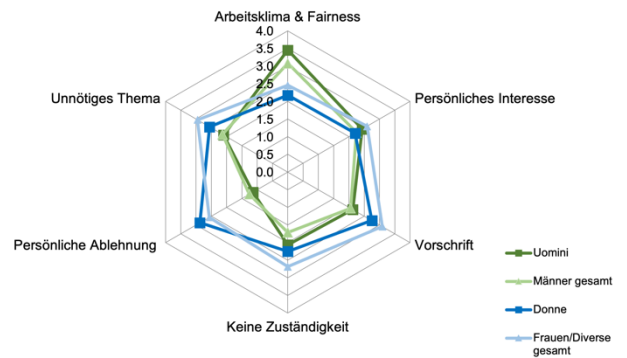
Université de Neuchâtel



Universität Luzern

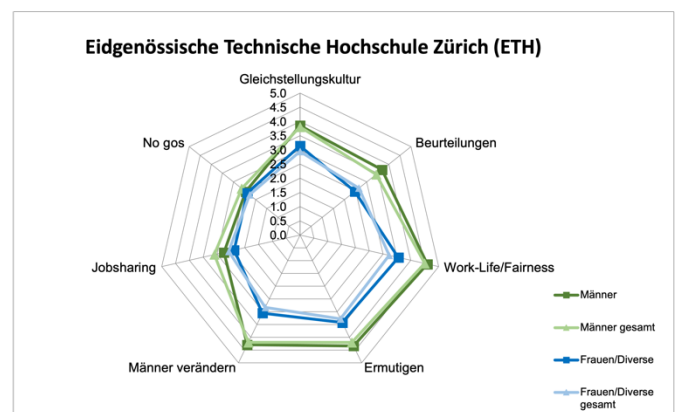
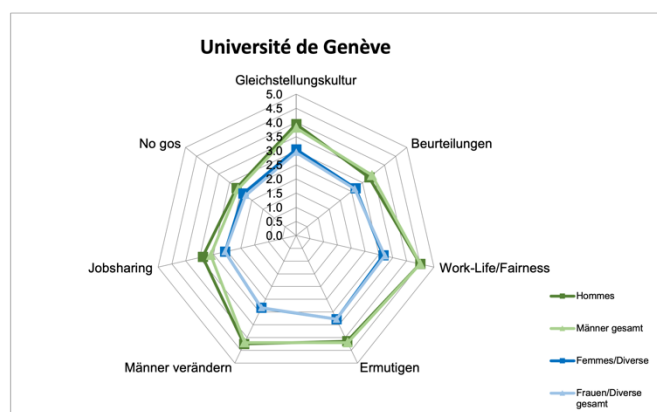
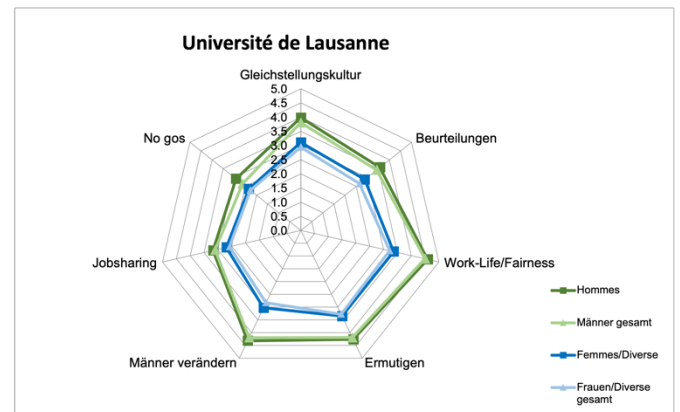
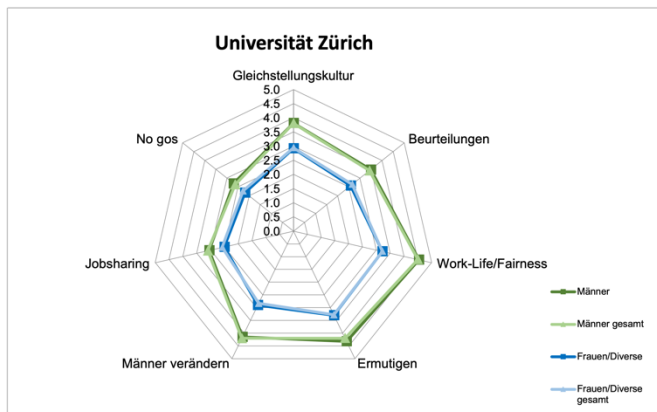
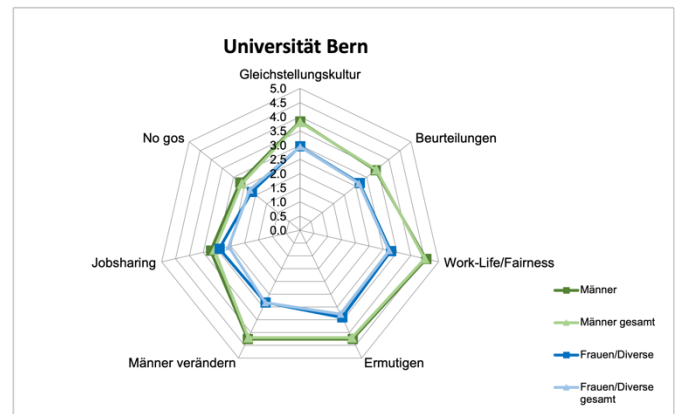
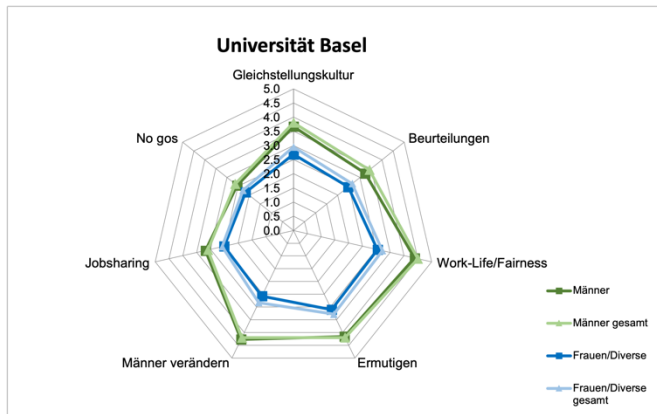


Università della Svizzera Italiana



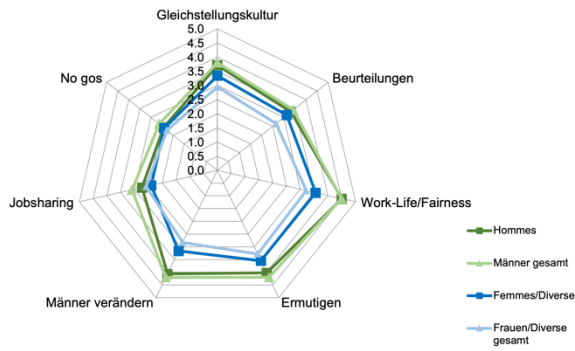
7.2.2 Genderinklusive Führungspraktiken

Bei den insgesamt sieben Dimensionen der Genderinklusive Führungspraktiken hinweg entsprechen die Werte aller Universitäten sowie der *ETH* und der *EPFL* weitestgehend dem Gesamtsample. Die grössten Abweichungen ergeben sich wiederum bei den Universitäten mit kleiner Stichprobe, weswegen wir auch hier auf eine Interpretation verzichten.

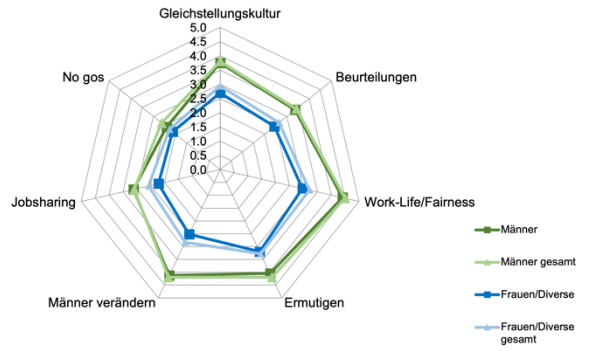


An der *Universität Basel* wird eine geringfügig geringere Aktivität, an der *Universität Lausanne* eine geringfügig höhere Aktivität angezeigt. An der *Universität Lausanne* zeigt sich die Dimension «No Gos» bei den Männern etwas ausgeprägter, die Frauen erscheinen hier zudem nahezu durchgängig etwas weniger skeptisch als im Gesamtsample. An der *Universität Genf* scheint Jobsharing im Vergleich zum Gesamtsample eine etwas deutlicher akzeptierte Praxis zu sein, während an der *ETH Zürich* und der *EPFL Lausanne* der umgekehrte Fall zutrifft. An der *ETH Zürich* erscheinen die Männer aktiver in der Dimension «Beurteilungen», allerdings zeigen sich die Frauen* genau in diesem Aspekt skeptischer. Die Dimension «No Gos» ist etwas weniger deutlich ausgeprägt. Frauen* sind an der *ETH Zürich* um einiges überzeugter als dies im Gesamtsample der Fall ist, dass Männer sich auch in Praktiken engagieren, die Männer verändern sollen sowie Work-Life Integration und Fairness herzustellen. An der *EPFL Lausanne* zeigt sich bei den Abweichungen vom Gesamtsample ein interessantes Bild. Und zwar sind Männer in der Tendenz hier zurückhaltender in ihrer Zustimmung zu den Praktiken, am ausgeprägtesten in der Dimension «Jobsharing». An der Universität St. Gallen sind Frauen* nochmals skeptischer hinsichtlich der Aktivitäten auf Seiten der Männer als dies in der Gesamtstichprobe der Fall ist. Zugleich sind die «No Gos» bei Männern weniger deutlich ausgeprägt. An der *Universität Fribourg* ist nur eine geringfügige Abweichung nach unten hinsichtlich der Einschätzung der Männer bei der Dimension «Männer verändern» festzustellen.

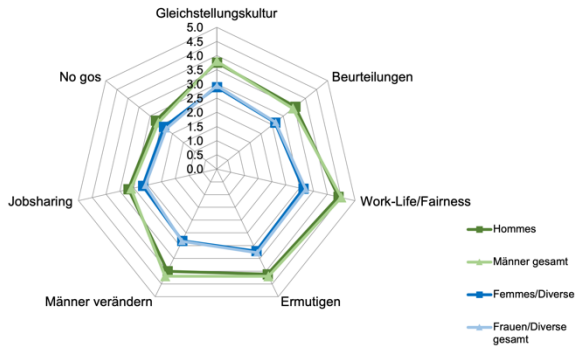
Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)



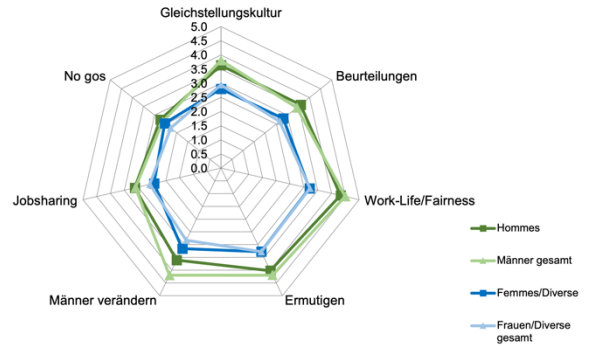
Universität St. Gallen



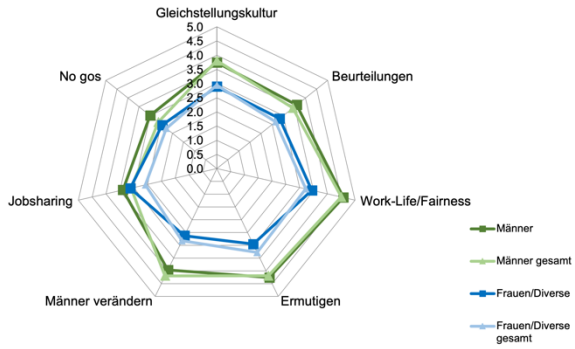
Universität de Fribourg



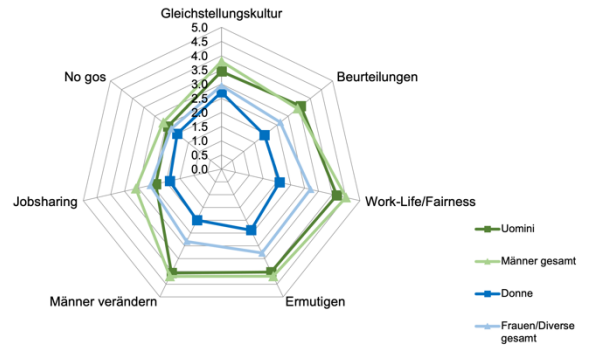
Universität de Neuchâtel



Universität Luzern



Università della Svizzera Italiana



7.2.3 Bias und Belastungen

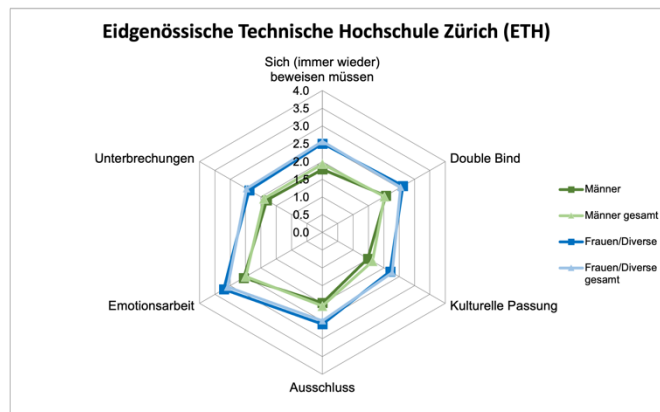
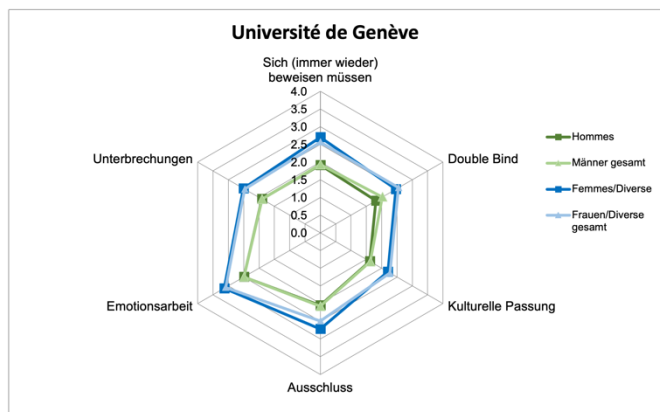
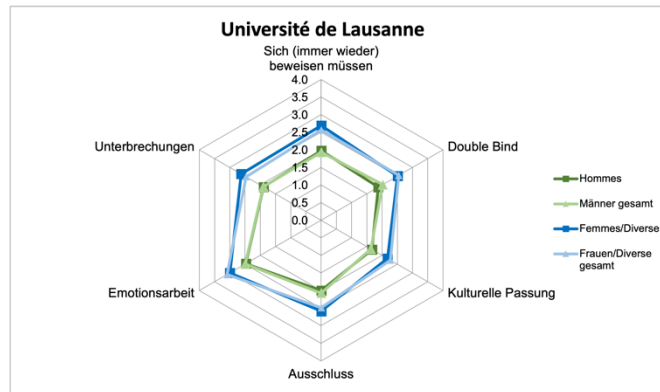
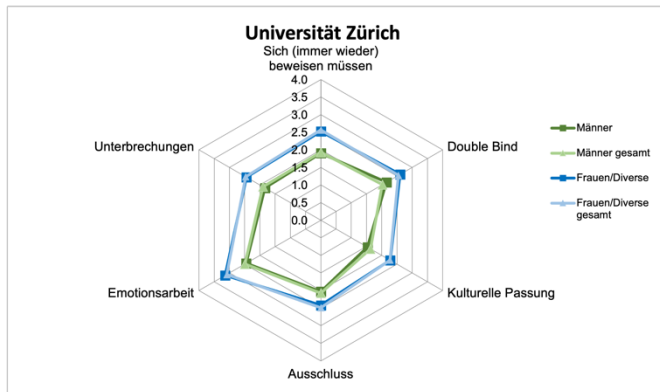
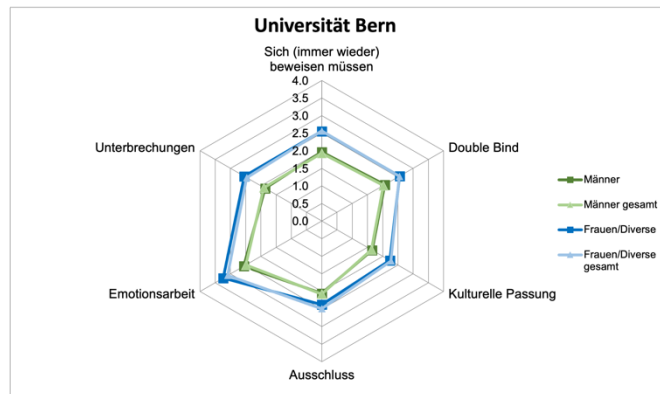
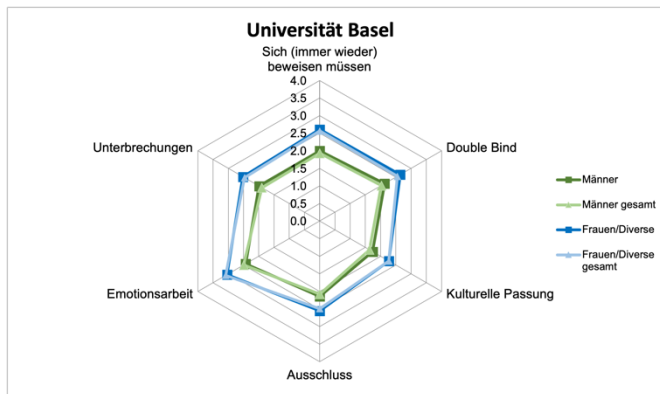
Bias und Belastungen werden an allen befragten Hochschulen sehr ähnlich wahrgenommen. Die grössten Abweichungen von der Gesamtstichprobe ergeben sich auch hier bei den Universitäten mit kleiner Stichprobe, weswegen wir wiederum auf eine Interpretation verzichten.

Unterschiede im Erleben der Frauen sind an den *Universitäten Lausanne und Genf* mit etwas höheren Werten bei «sich (immer wieder) beweisen müssen», in *Lausanne* zudem bei der Dimension «Unterbrechungen» zu finden. An den Universitäten *Genf* und *St. Gallen* scheinen Frauen geringfügig mehr Ausschlusserfahrungen zu machen. Die «Kulturelle Passung» ist für Frauen* an der *EPFL Lausanne* sowie in *St. Gallen* ein grösseres Thema. In *St. Gallen* ist zudem das Erleben von Double Bind-Situationen stärker ausgeprägt als dies in der Gesamtstichprobe der Fall ist.

Frauen* an der *EPFL Lausanne* hingegen geben weniger häufig an, Double Bind und Ausschluss zu erleben, an der *Universität Fribourg* ist dies beim «sich immer wieder beweisen müssen» der Fall.

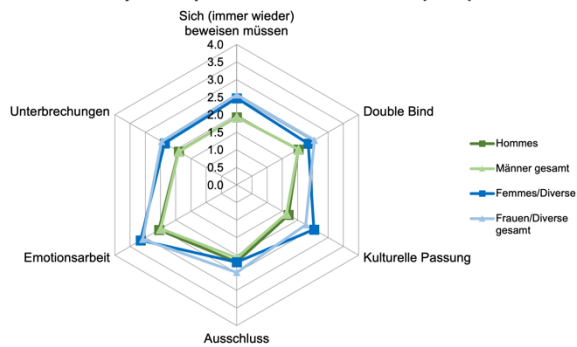
Männer in *St. Gallen* machen häufiger Ausschlusserfahrungen, Männer wie Frauen* an der *Universität Fribourg* erleben weniger häufig, dass sie für die Emotionsarbeit zuständig wären, Frauen* berichten auch etwas weniger Ausschlusserfahrungen.

An den *Universitäten Lausanne* und *Genf* machen Männer etwas weniger Double Bind-Erfahrungen, bei der *ETH Zürich* weicht der Wert der Männer bei «sich (immer wieder) beweisen müssen» geringfügig nach unten ab. Für sie scheint auch die «Kulturelle Passung» weniger oft zum Thema zu werden.

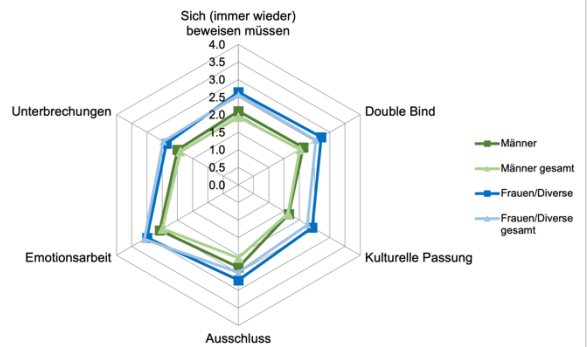




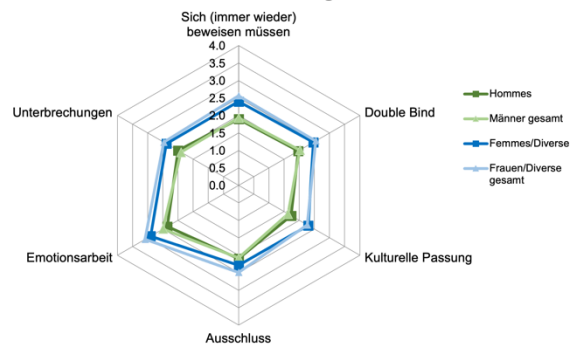
Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)



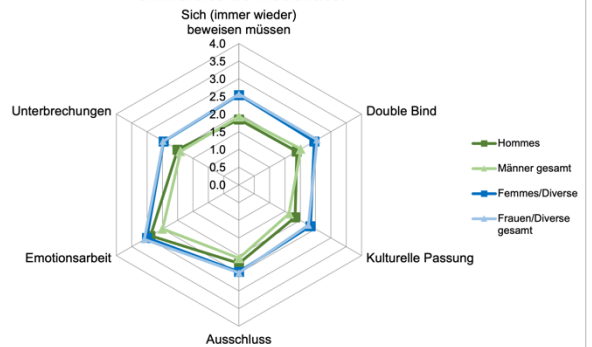
Universität St. Gallen



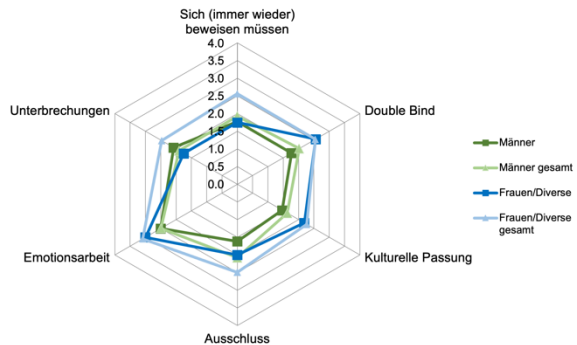
Universität de Fribourg



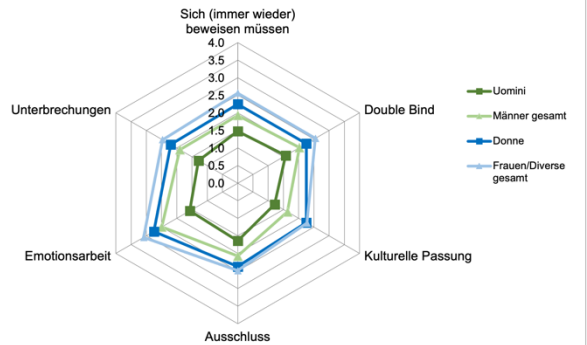
Université de Neuchâtel



Universität Luzern

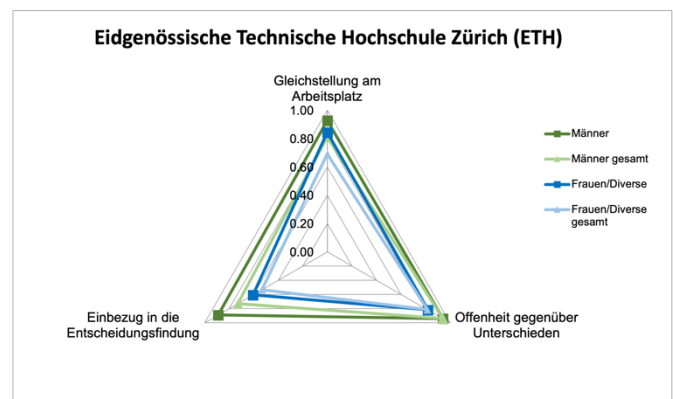
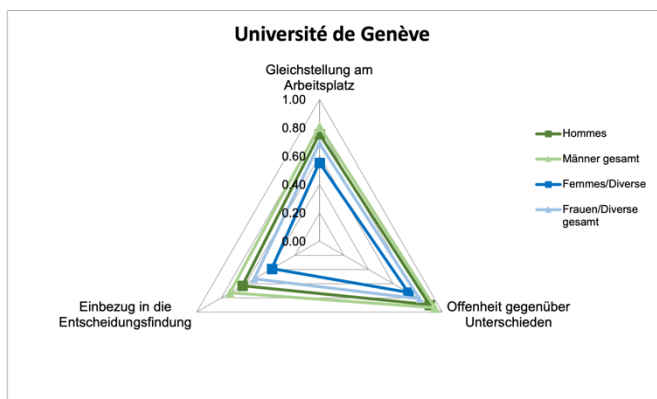
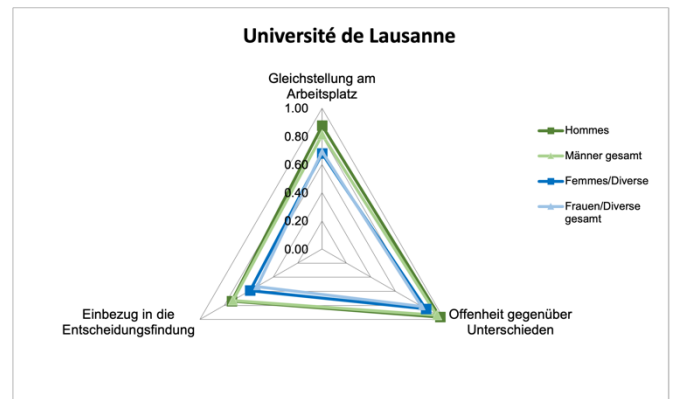
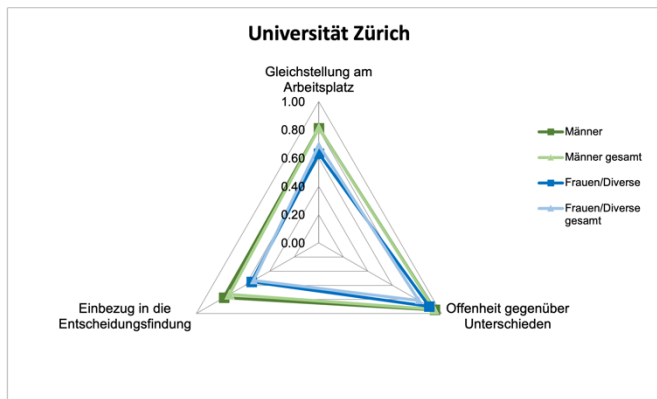
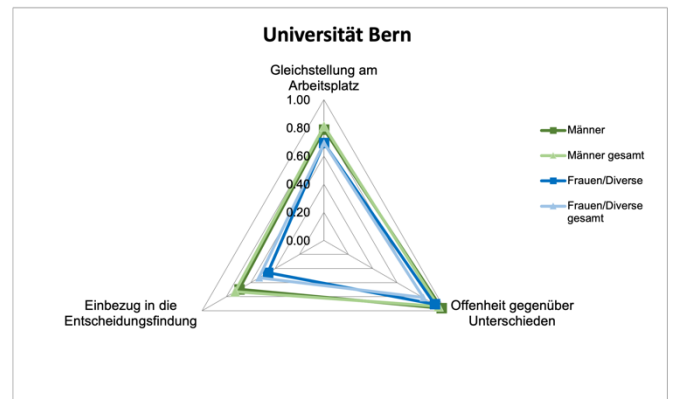
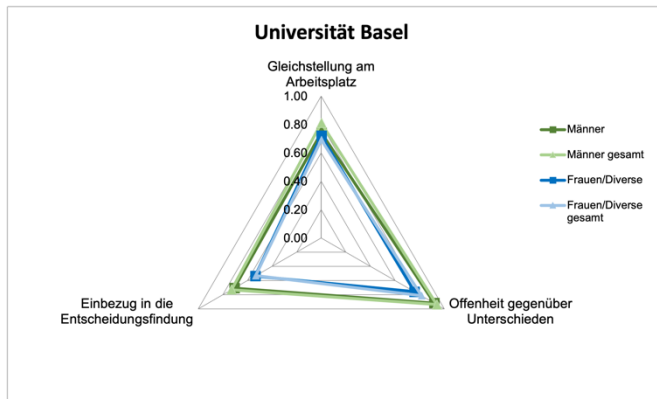


Università della Svizzera Italiana

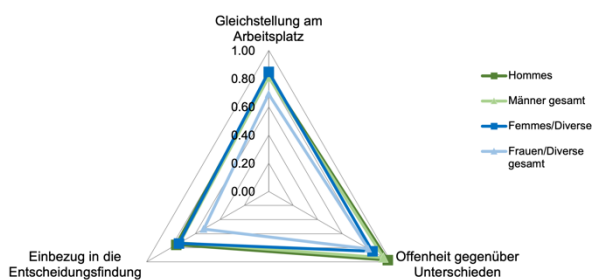


7.2.4 Inklusionsklima

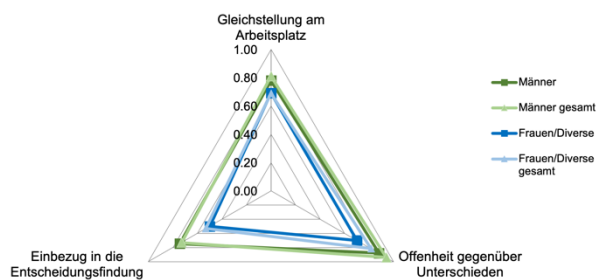
Zur Darstellung der Wahrnehmung des Inklusionsklimas durch Frauen* und Männer haben wir hier eine Darstellung auf Grundlage der gruppierten zustimmenden und ablehnenden Antworten gewählt. Wie bereits in der deskriptiven Analyse in Kapitel 5 beschrieben, ist hier insbesondere die unterschiedliche Einschätzung von Frauen* und Männern auffallend.



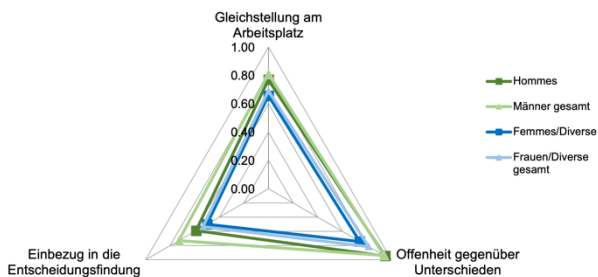
Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)



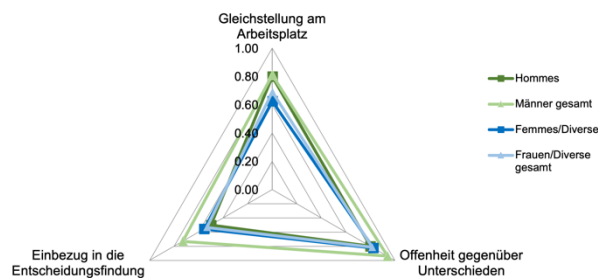
Universität St. Gallen



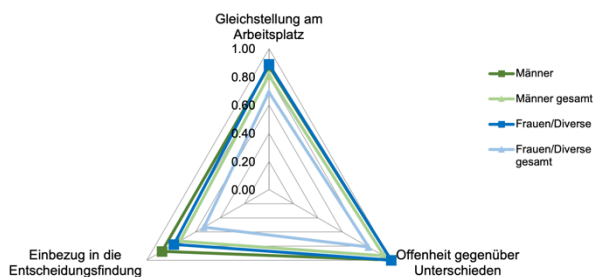
Universität de Fribourg



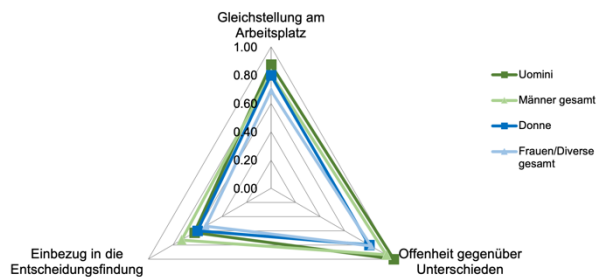
Universität de Neuchâtel



Universität Luzern



Università della Svizzera Italiana





7.3 Analyse demographischer Variablen

Um ein vertiefteres Verständnis des Antwortverhaltens der befragten männlichen Professoren und Dozenten zu erhalten, haben wir Gruppenunterschiede innerhalb der Gruppe der Männer analysiert. Untersucht wurde, inwieweit sich die Ergebnisse der männlichen Befragten hinsichtlich der Personalkategorie (Ordentliche Professur, Assoziierte Professur/Ausserordentliche Professur, Assistenzprofessur, Dozenten/Andere), der Stellenprozente der Partner*in (über 80%, 50-79% und 50%), der Väter versus der kinderlosen Männer unterscheiden. Aufgrund der erzielten Resultate erschien auch die Frage, inwiefern sich alleinerziehende Männer und Frauen in ihrem Antwortverhalten unterscheiden relevant.

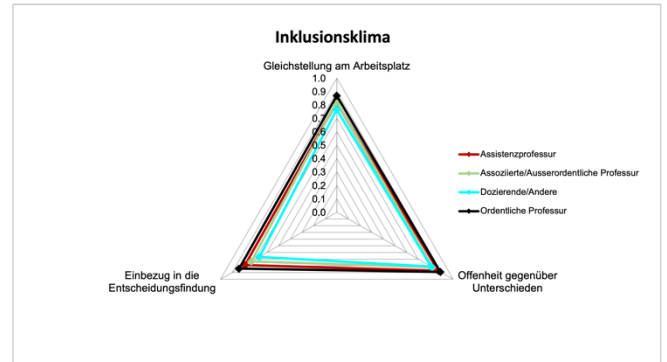
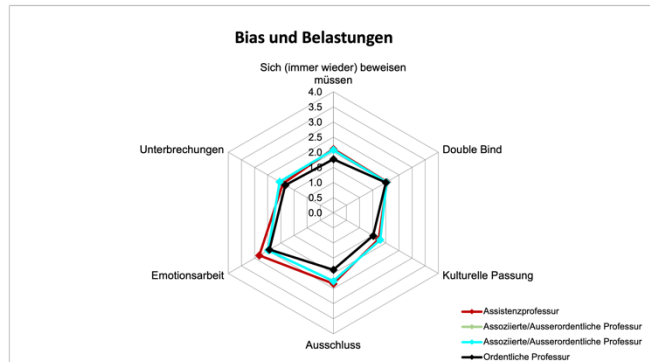
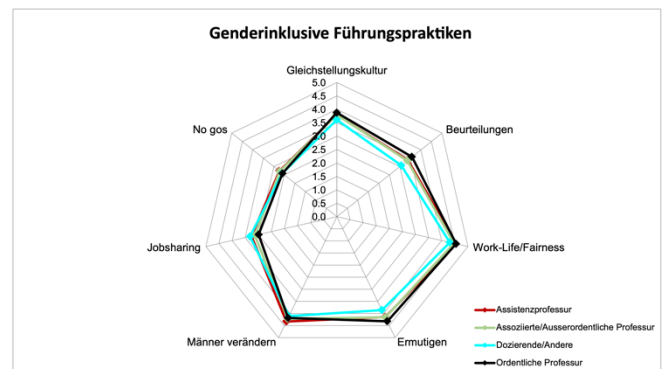
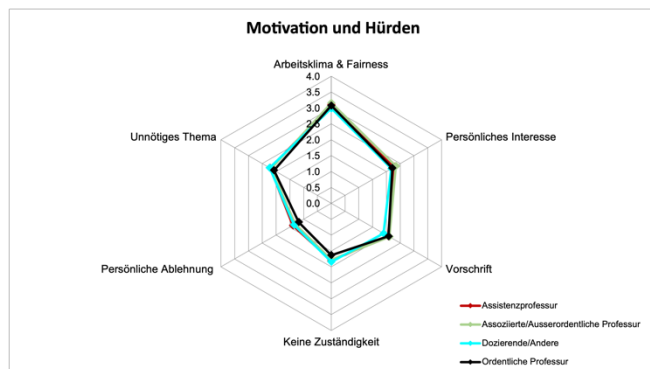
7.3.1 Personalkategorie

Unterschiede im Antwortverhalten männlicher Professoren und Dozenten bestehen zwischen den Gruppen der ordentlichen Professoren und der Dozenten/Andere. Die ordentlichen Professoren nehmen im Vergleich zu den Dozenten/Andere Hürden als geringer wahr und die Genderinklusiven Führungspraktiken werden stärker ausgeübt. Dieser Unterschied könnte darin begründet sein, dass diese Personengruppe häufiger Gruppen und Teams führt und hier auch über eine höhere Autonomie und Handlungsfähigkeit in der Führung sowie Gestaltung der Zusammenarbeit verfügt. Dies ist interessant, auch da die stärker in wissenschaftliche Karrieremodelle einbezogenen Gruppen der „Assistenzprofessur“ und „Assoziierte/Ausserordentliche Professur“ alle Aspekte positiver als die Dozierenden/Anderen einschätzen, mit ihrer Zustimmung jedoch unterhalb der Zustimmung der ordentlichen Professoren liegen.

Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen finden sich bei einer Dimension der Motivation (Arbeitsklima & Fairness), durchgängig bei der Einschätzung der Hürden sowie bei einigen Genderinklusiven Führungspraktiken:

Dimensionen und Vergleich		<i>p</i>
Motivation		
Arbeitsklima & Fairness		
Assoziierte/Ausserordentliche Professur	Dozierende/Andere	0.0158
Hürden		
Unnötiges Thema		
Dozierende/Andere	Ordentliche Professur	0.0277
Keine Zuständigkeit		
Assistenzprofessur	Ordentliche Professur	0.0117
Assoziierte/Ausserordentliche Professur	Ordentliche Professur	0.008
Dozierende/Andere	Ordentliche Professur	0.0003
Persönliche Ablehnung		
Assistenzprofessur	Ordentliche Professur	0.0001
Assoziierte/Ausserordentliche Professur	Ordentliche Professur	0.004
Dozierende/Andere	Ordentliche Professur	0.0002
Genderinklusiven Führungspraktiken		
Ermutigen		
Dozierende/Andere	Assistenzprofessur	<,0001
Dozierende/Andere	Assoziierte/Ausserordentliche Professur	0.0007
Dozierende/Andere	Ordentliche Professur	0.0048
Assistenzprofessur	Ordentliche Professur	0.0377
Assoziierte/Ausserordentliche Professur	Ordentliche Professur	0.016
Gleichstellungskultur		
Dozierende/Andere	Ordentliche Professur	0.0033
Work-Life/Fairness		
Dozierende/Andere	Assistenzprofessur	0.0009
Dozierende/Andere	Assoziierte/Ausserordentliche Professur	0.0082
Dozierende/Andere	Ordentliche Professur	<,0001
Beurteilungen		
Assoziierte/Ausserordentliche Professur	Ordentliche Professur	0.0273
Dozierende/Andere	Ordentliche Professur	<,0001
Dozierende/Andere	Assoziierte/Ausserordentliche Professur	0.0255
Dozierende/Andere	Assistenzprofessur	0.0351
Jobsharing		
Assistenzprofessur	Ordentliche Professur	0.0419
Dozierende/Andere	Ordentliche Professur	0.0056

Tabelle 5: Vergleich Personalkategorien



7.3.2 Stellenprozent Partner*in

Über die Stellenprozent des*der Partner*in kann auf die Arbeitsteilung in der Familie bzw. Partnerschaft der befragten Professoren und Dozenten geschlossen werden. Möglich wäre, dass je nach praktizierter Arbeitsteilung auch unterschiedliche Einstellungen und Verhalten hinsichtlich Gleichstellung offensichtlich werden. Dies ist jedoch nicht der Fall, es finden sich hier keine systematischen Gruppenunterschiede, die sich in dieser Hinsicht interpretieren lassen.

7.3.3 Väter versus kinderlose Männer und alleinerziehende Frauen* und Männer

Auf keiner der Dimensionen finden sich statistisch signifikante Unterschiede beim Vergleich der Gruppe der Männer mit versus ohne Kinder.

Anders sieht die Situation aus, wenn nur die Gruppe der Alleinerziehenden (Frauen* und Männer) betrachtet wird. In der Gesamtschau findet sich hier die Tendenz, dass das Inklusionsklima negativer, die Hürden zum Gleichstellungsengagement höher und die Motivation sowie die Genderinklusive Führungspraktiken von den Alleinerziehenden niedriger eingeschätzt werden. Auch die Ausprägung von Bias und Belastungen wird von dieser Gruppe höher eingeschätzt.

Ergänzend ist zu erwähnen, dass im Vergleich der Gruppe der alleinerziehenden Frauen* versus alleinerziehende Männer die Einschätzungen der alleinerziehenden Frauen* auf 13 der 22 Dimensionen (59 %) nochmals statistisch signifikant unter denen der alleinerziehenden Männer liegen und

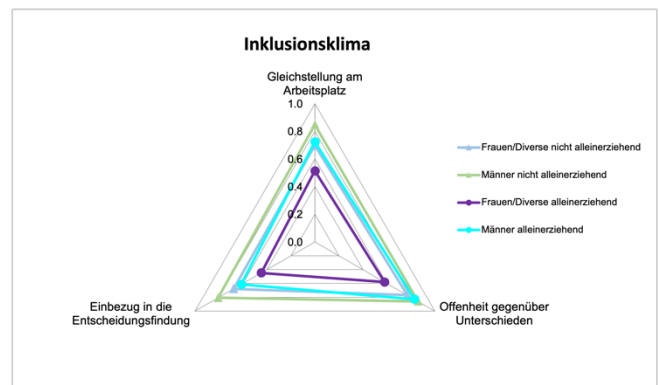
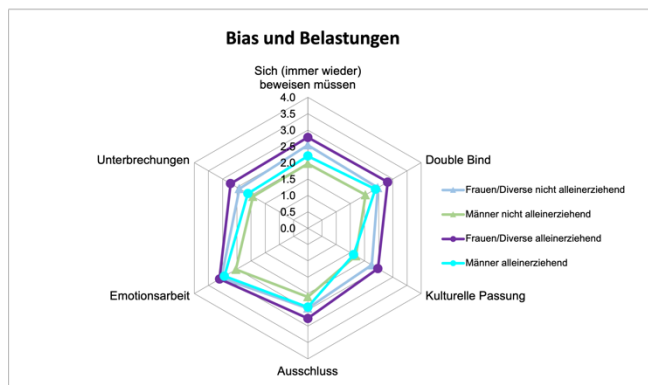
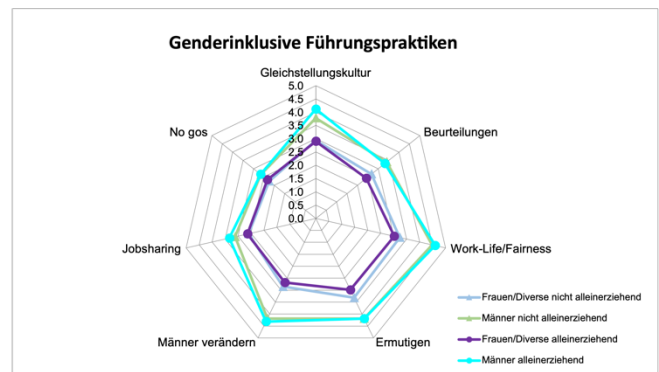
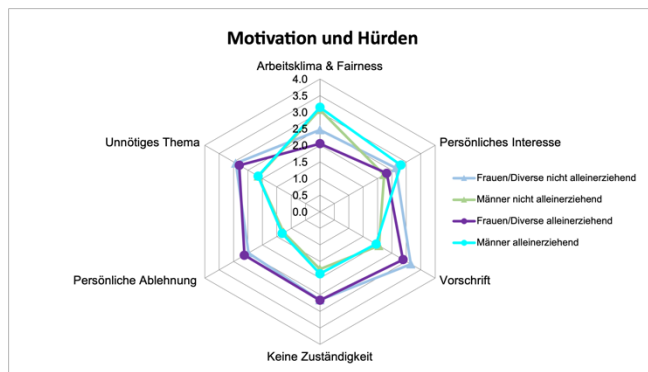


den Frauen mit Kindern, die nicht alleinerziehend sind. Trotz des kleinen n mit < 30, finden sich statistisch signifikante Unterschiede.

Zusammenfassend zeigt sich, dass alleinerziehende Männer und Frauen* sich an den Universitäten und ETHs nicht nur weniger gut inkludiert fühlen, sondern auch das Engagement für Gleichstellung und Genderinklusive Führungspraktiken als weniger vorhanden wahrnehmen. Das korrespondiert mit ihrem auch grösseren Erleben von Bias und Belastungen.

Dimensionen Fragebogen	Nicht Allein- erziehend		Allein- erziehend		F	p
	M	SD	M	SD		
Motivation						
Arbeitsklima & Fairness	2.8	0.7	2.6	0.8	(1,814) = 8,7	0.0033
Vorschrift	2.5	1.1	2.5	1.1		n.s.
Persönliches Interesse	2.4	1.0	2.5	1.0		n.s.
Hürden						
Unnötiges Thema	2.4	0.8	2.5	0.8		n.s.
Keine Zuständigkeit	2.1	0.7	2.3	0.8		n.s.
Persönliche Ablehnung	1.7	0.8	2.0	1.0	(1,776) = 5,3	0.0219
Genderinklusive Führungspraktiken						
Ermutigen	3.9	0.9	3.5	1.2	(1,745) = 4,7	0.0311
Gleichstellungskultur	3.5	0.9	3.5	1.1		n.s.
Work-Life/Fairness	4.0	0.9	3.8	1.1		n.s.
Beurteilungen	3.1	1.1	2.8	1.2		n.s.
Männer verändern	3.7	1.1	3.4	1.3		n.s.
Jobsharing	2.9	1.1	3.0	1.1		n.s.
No gos	2.5	1.0	2.5	1.1		n.s.
Bias und Belastungen						
Sich (immer wieder) beweisen müssen	2.2	0.9	2.5	1.0	(1,700) = 4,9	0.0266
Double Bind	2.2	0.8	2.6	0.9	(1,695) = 8,1	0.0046
Kulturelle Passung	1.9	0.8	2.1	0.9		n.s.
Ausschluss	2.2	0.9	2.6	1.0	(1,698) = 6,1	0.0141
Emotionsarbeit	2.7	1.0	3.0	0.9		n.s.
Unterbrechungen	2.1	0.9	2.4	1.1		n.s.
Inklusionsklima						
Gleichstellung am Arbeitsplatz	0.8	0.3	0.6	0.3	(1,793) = 22,6	< 0,0001
Offenheit gegenüber Unterschieden	0.8	0.2	0.7	0.3	(1,811) = 14,6	< 0,0001
Einbezug in die Entscheidungsfindung	0.8	0.4	0.5	0.5	(1,820) = 19,2	< 0,0001

Tabelle 6: Vergleich alleinerziehende und nicht-alleinerziehende Männer und Frauen*



8. Interventionsbedarf

Die Ergebnisse der Umfrage geben erstmals Auskunft über das Gleichstellungsentagement männlicher Professoren und Dozenten an Schweizer Universitäten. Die Durchführung der Befragung ist dabei bereits als eine erste Intervention anzusehen. Mit der Beantwortung der Fragen werden Genderinklusive Führungspraktiken wie auch die eigene Motivation und Schwierigkeiten grundlegend reflektiert. Gleichzeitig bleibt festzustellen, dass uns über die Mehrheit der Professor*innen keine Aussagen vorliegen. Mit der Verbreitung und Diskussion dieser Ergebnisse besteht die Möglichkeit, auch diese Kollegen und Kolleginnen mit dem Thema Gleichstellung zu erreichen.

Wir schlagen vor, insbesondere die genannten Motivatoren in der **Ansprache von männlichen Professoren und Dozenten mit Blick auf Gleichstellungsaktivitäten** zu nutzen. Bestehende Aktivitäten und Massnahmen zur Förderung von Gleichstellung könnten zudem daraufhin untersucht werden, wie das Engagement von Professoren, Dozenten und Nachwuchswissenschaftlern hier erhöht werden kann – und insbesondere, welche (bislang noch nicht oder wenig thematisierten) Gestaltungsmöglichkeiten Professoren und Dozenten offenstehen und welche ausgebaut werden können.

Angeichts der zum Teil deutlich unterschiedlichen Einschätzungen der befragten Männer und Frauen sowie Menschen mit diverser Geschlechteridentität an Schweizer Universitäten empfehlen wir, **Dialoge zwischen den Geschlechtern** zu initiieren. Dabei gilt es, die den unterschiedlichen Einschätzungen zugrundeliegenden Ursachen näher zu beleuchten. Das wäre ein wesentlicher Schritt, um ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellung und eine Veränderung der Organisationskultur



zu entwickeln.

Aufgrund der Umfrageergebnisse sehen wir vor allem jene Themen besonders diskussionswürdig, bei denen die Einschätzungen der Frauen* und Männer deutlich auseinanderliegen:

- Persönliche Motivatoren werden von Männern gering, von Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität sehr hoch eingeschätzt – ebenso wie Vorschriften der Universitäten.
- Die meisten Hürden für ein Gleichstellungsengagement werden von Männern gering, von Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität als hoch eingeschätzt – insbesondere hinsichtlich persönlicher Nachteile von Gleichstellung.
- Diskussionswürdig erscheint auch die hohe Zustimmung zum Leistungsprinzip. Insbesondere unsere Befunde zur unterschiedlichen Lebenssituation, zu gravierend unterschiedlichen Belastungen hinsichtlich des Erlebens von Bias, Ausschluss und mangelnder Wertschätzung im Arbeitsalltag und den Differenzen in der Einschätzung des Inklusionsklimas sollten breit kommuniziert und diskutiert werden. Eine leistungsgerechte Beurteilung ist sicherlich nur dann möglich, wenn diese Unterschiede berücksichtigt werden können.
- Hinsichtlich der sehr häufig genannten Anwendung fairen Verhaltens laut den Selbstaussagen der Männer im Vergleich zu der Skepsis der Frauen*, könnte ein Austausch über das Verständnis von Fairness erkenntnisfördernd sein. Über einen Austausch hinaus würde eine Verständigung und Verabredung über konkretes faires Verhalten den Anspruch an Fairness «mit Leben füllen».
- Bei dem Thema «Frauen unterstützen und fördern» bietet es sich an, neben einer generellen Betrachtung die Bedingungen und Voraussetzungen, die unterschiedliche Wortwahl, Empfehlungsschreiben und Lehrevaluationen im Kontext von Beurteilungen zu analysieren und zu reflektieren.
- Bei der Work-Life-Integration empfiehlt es sich, die Wünsche und Möglichkeiten von Teilzeit und Jobsharing sowie vereinbarkeitsfreundliche Sitzungszeiten gemeinsam auszuloten wie auch die Umsetzung von geschützten Forschungszeiten genauer anzuschauen.
- Wie bereits erwähnt bietet es sich auch an, die Work-Life-Integration verstärkt zum Thema für Männer zu machen und darüber hinaus Teilzeitarbeit und Jobsharing auch jenseits von Care-Aufgaben zu ermöglichen.
- Insbesondere die in der Faktorenanalyse als «No Gos» zusammengefassten drei Items bieten sich für eine vertiefende Auseinandersetzung an. Emails und Telefonanrufe nicht nach Feierabend oder in den Ferien beantworten, darauf achten, möglichst viele Frauen in den eigenen Publikationen zu zitieren und die Teilnahme an einem «all male panel» absagen, sind Praktiken, die sehr kontrovers von den befragten Männern gesehen werden.
- Die deutlichen Unterschiede in der Wahrnehmung und im Erleben von Bias, Ausschluss und



mangelnder Wertschätzung sollten thematisiert und stärker für eine Wahrnehmung von kritischen Situationen und der Notwendigkeit von nicht direkt betroffenen Personen, hier als «By-stander» aktiv einzugreifen. Zudem sollte grundlegend zu den bestehenden männlichen Privilegien sensibilisiert werden.

- Beim Inklusionsklima zeigt sich ein für alle Befragten notwendiger Handlungsbedarf hinsichtlich des Erlebens einer eher feindlichen und wenig wertschätzenden Kultur der Zusammenarbeit. Hier können deutlich gemeinsame Anliegen identifiziert und bearbeitet werden.

Im Rahmen dieser Themen empfehlen wir, jeweils folgende Fragen zu besprechen:

- Sind Männern wie Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität die unterschiedlichen Sichtweisen jeweils bekannt und bewusst? Ziehen sie die gleichen Schlüsse und sprechen sie über die gleichen Situationen? Welche relevanten Themen können daraus identifiziert werden?
- Überschätzen Männer ihr Engagement? Spielen sie Schwierigkeiten herunter? Haben sie eher sozial erwünschte Antworten gegeben? Oder unterschätzen Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität das Engagement von Männern? Was nehmen Frauen und Menschen mit diverser Geschlechteridentität möglicherweise nicht wahr und warum nicht?
- Darauf aufbauend: Was können Männer (mehr) tun? Wie kann das Engagement von Männern sichtbar(er) werden?
- Wie können gemeinsame Aktivitäten von Frauen, Menschen mit diverser Geschlechteridentität und Männern erfolgreich(er) umgesetzt werden?

Darüber hinaus könnte mit der Durchführung von Dialogveranstaltungen gemeinsam überlegt und besprochen werden, wie miteinander mehr und positiv über Gleichstellungsaspekte gesprochen werden könnte und wie Männer vermehrt für interne Gleichstellungsaktivitäten adressiert und einbezogen werden können. Dabei kann es auch darum gehen, vom Offensichtlichen hin zum Erkennen von dahinterliegenden bzw. zusammenhängenden Aspekten wie Führungs- und Wissenschaftsverständnissen, traditionellen Geschlechter- und Familienbildern, Meritokratie, mögliche Einschränkungen in der Arbeitsorganisation, Bedingungen für Kulturveränderung etc. zu gelangen.

Wir empfehlen zudem, die Annahme «bei uns zählt Leistung und nicht das Geschlecht» (**Meritokratie**) aufzugreifen. Um Gleichstellung zu erreichen, kann Meritokratie zwar angestrebt werden, jedoch gilt es zu reflektieren, dass nicht automatisch unterstellt werden kann, Frauen und Männer würden vom gleichen Ort starten bzw. hätten die gleichen Bedingungen. In diesem Zusammenhang auf strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern informierend wie (selbst-)reflektierend auf Mindset und Handeln einzugehen, erscheint dabei unerlässlich. **«Implicit Bias» - Trainings** greifen diese Aspekte auf und machen mögliche Wahrnehmungsverzerrungen deutlich. Durch die ergänzende Thematisierung struktureller Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern kann verständlich werden, dass die Bewertung von Leistungen und Kompetenzen nicht geschlechtsneutral erfolgen



kann. Damit diese Trainings einen nachhaltigen Effekt bei den Professor*innen haben, empfehlen wir, diese in den Kontext konkreter Führungsaufgaben zu stellen, z.B. im Kontext von Berufungs- und Personalauswahlsituationen oder auch Entwicklungsgesprächen. Eine obligatorische Aufnahme dieser Trainings in die Weiterbildungsangebote für (Nachwuchs-) **Wissenschaftler*innen und Führungsweiterbildungen** würde zudem für eine strukturelle Verankerung an den Universitäten sorgen.

Neben der individuellen Fortbildung der Wissenschaftler*innen bietet es sich darüber hinaus an, Implicit Bias im Zusammenhang mit Gestaltungsmöglichkeiten von **Teamentwicklungen** – und passenden Formaten – zu entwickeln.

Mit Blick auf das Thema **Work-Life-Integration für Professuren** empfehlen wir – unabhängig von technischen und organisatorischen Fragen – dass sich die Professor*innen darüber verständigen und für einen organisationskulturellen Wandel einsetzen, bei dem

- Work-Life-Integration als Aufgabe von Frauen und Männern verstanden wird,
- Möglichkeiten von Jobsharing auf Professuren und Dozenturen evaluiert und entgrenzte Arbeitszeitpraktiken mit ihren Auswirkungen auf Ergebnisse und Gesundheit reflektiert werden,
- Familienfreundlichkeit als wertvolles Gut zur Sicherung des Wissenschaftsstandorts erkannt wird.

Die Erfahrungen mit Gleichstellung, von denen an unserem Projekt beteiligte männliche Führungskräfte in [Videointerviews](#) berichten, können zudem für Männer als Rollenmodelle wirken sowie zum Nachdenken und Nachahmen anregen. Überlegenswert erscheint uns, entsprechende Videos mit Professoren zu erstellen und - mindestens intern - zu verbreiten.

Ergänzend empfehlen wir, **Angebote zur Förderung von Frauen**, wie Frauennetzwerke, Mentoring für Frauen, Weiterbildungsangebote für Frauen etc. fortzusetzen.

Festzuhalten bleibt die Erkenntnis, dass die Herstellung von Gleichstellung und die Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbetrieb einen komplexen Veränderungsprozess der Organisation wie auch der Professor*innen und Beschäftigten erfordern.

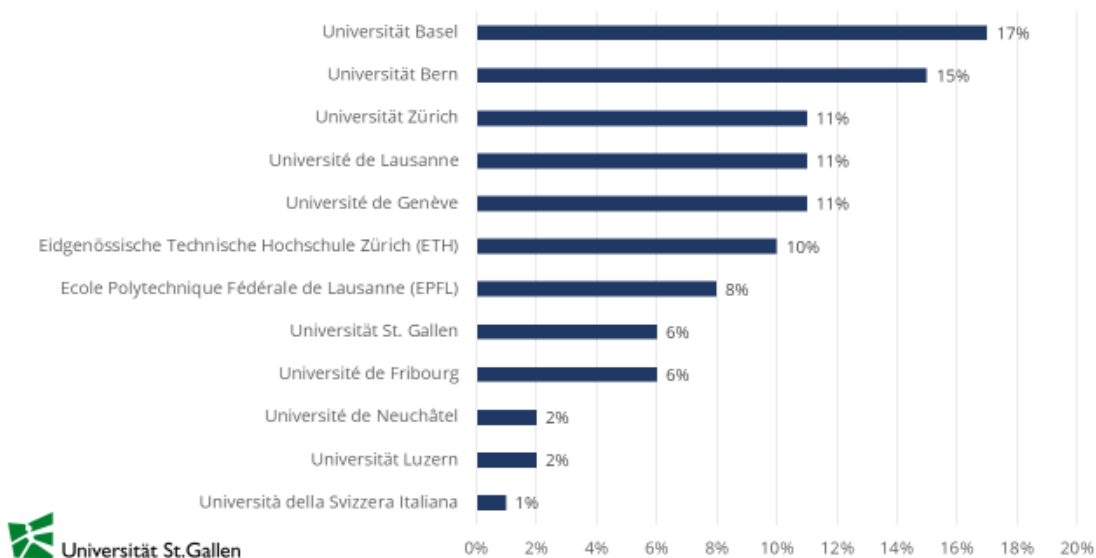
9. Anhang

Weitere Abbildungen

Gender

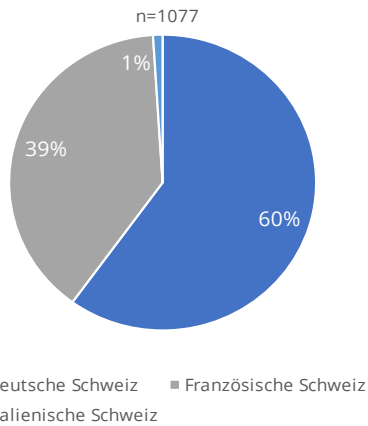


Teilnehmende Universitäten

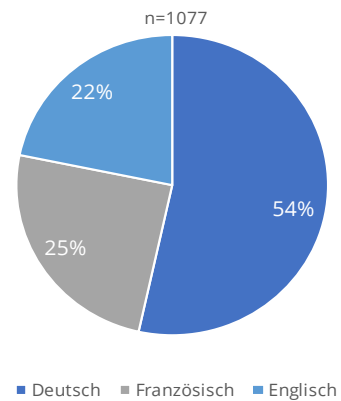


Teilnehmende Universitäten

Teilnehmende Universitäten und ETHS

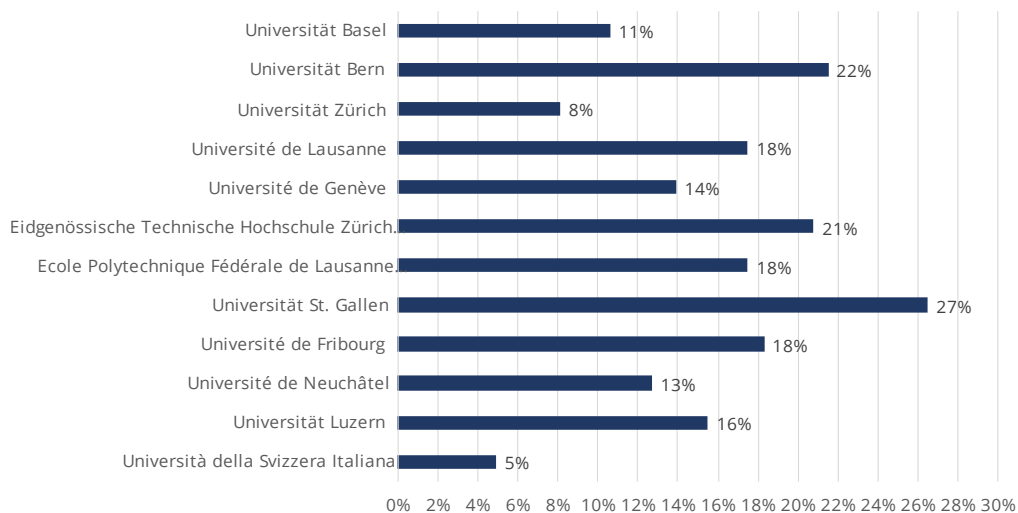


Teilnehmende nach Sprache der Umfrage



Rücklaufquoten

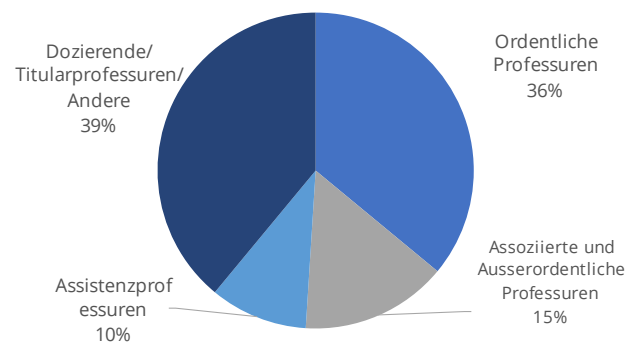
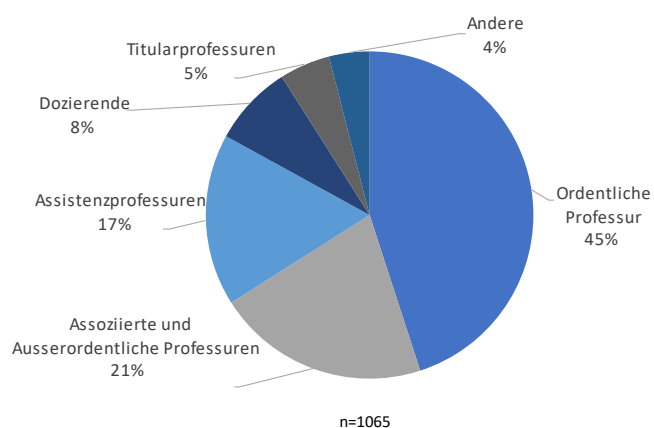
Gesamt: 14 %



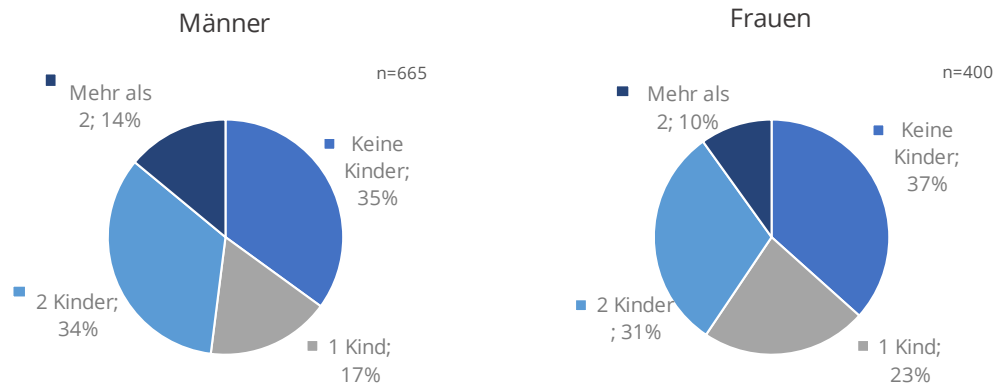
Disziplinen



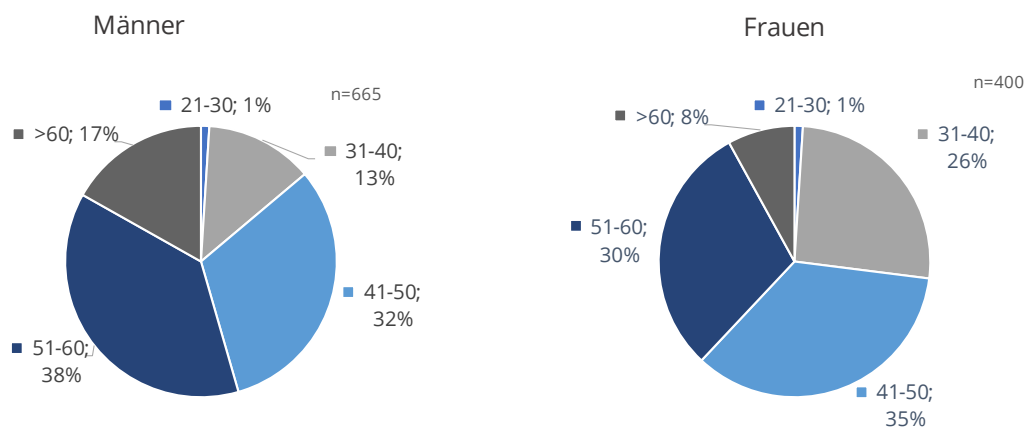
Stellenkategorien



Anzahl Kinder



Alter



Prof. Dr. Julia Nentwich
Dr. Gabriele Schambach
Dorothea Jäckel

Lehrstuhl für Organisationspsychologie
Universität St. Gallen
Girtannerstrasse 6
CH-9010 St. Gallen

T: +41 71 224 26 38
E: leaders4equality@unisg.ch
www.leaders4equality.ch

**LEADERS
FOR
EQUALITY**