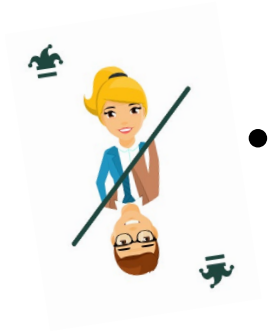
LEADERS FOR EQUALITY

Zwischen Windeln & Wissenschaft: Wie Vereinbarkeit zur Führungsaufgabe wird

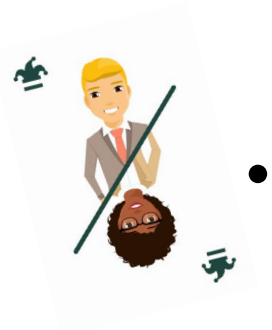
Aktuelle Befunde aus der Leaders for Equality-Studie an Schweizer Universitäten

Universität St.Gallen

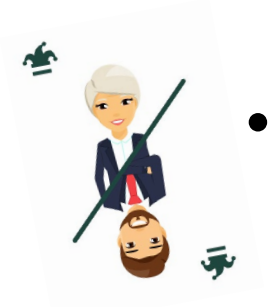
Agenda



- **Blick zurück**: wie Vereinbarkeit an den Universitäten zur Führungsaufgabe wurde



- **Leaders for Equality-Studie:** Befunde



- **Vereinbarkeit als Führungsaufgabe**: Vom «Elefanten im Raum» zu einem neuen Ideal?

«Bundesprogramm Chancengleichheit»

Periode 1-3: 2000-2011/2012

- Modul 1: Anreizsystem Berufungen von Frauen
- **Modul 2: Kinderbetreuung/Dual Careers**
- Modul 3: Mentoring



- **Periode 4: 2013-2016/2017**

- Aktionspläne
- 7 Handlungsfelder: Institutionelle Verankerung, Frauenanteil, Nachwuchsförderung, **Vereinbarkeit**, Segregation Studiengänge, Professorinnenanteil, PE und OE, Sonstiges

«Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung“

- **Periode 5: 2017-2020**
- **Aktionspläne**: Verankerung von Chancengleichheit in den zentralen Prozessen
- Von Chancengleichheit zu Diversität
- Diversity als **Führungsaufgabe**

- **Periode 6: 2021-2024**
- Fokus Diversität
- Kooperation unter Hochschulen





Universität St.Gallen

Vollblut-Politiker!

„Und in der Tat eben, also die Studie hat dann gezeigt, dass wir eine größere Anzahl von Teilzeitprofessuren schon jetzt haben. Interessanterweise hauptsächlich **Männer**, erfolgreiche **Männer**, die eben so erfolgreich sind, dass sie nebenan noch etwas anderes Interessantes machen, das sie auch befriedigt. Also nicht jetzt **Pflege**, sondern **Anwaltskanzlei**. (...) Aber auch das respektieren wir. Von diesem Punkt aus, das System existiert seit Längerem. Man nimmt es nicht so wahr. (...) Oder **Politik**. Also der (Herr Schmid) war 50% angestellt als **Professor**, weil **er** eben die andere Hälfte der Zeit **Vollblut-Politiker** war.“

«Ideal Researcher»



«Karriereorientierte Publikationsmaschine»

- international mobil, erfolgreich in Drittmittelakquise,
- mit Blick für das Wichtige, karriereorientiert,
- Familie und «das Leben» im Allgemeinen sind Dinge, die nicht zu sehr mit dem akademischen Leben und seinen Herausforderungen in Berührung kommen sollten.
- Idealerweise können diese Aufgabe an einen Partner/eine Partnerin delegiert werden.



«Expert:in und Führungskraft»

- lokal vernetzt, Wissensvermittler:in,
- gesellschaftliche Relevanz,
- sozial kompetent, in Beziehung mit Studierenden, Team und Kollegen.
- Work-Life Balance herstellen zu können wird als wichtiges Exzellenzmerkmal gesehen.



Vollblutmütter!

Und in der Tat eben, also die Studie hat dann gezeigt, dass wir eine größere Anzahl von Teilzeitprofessuren schon jetzt haben. Interessanterweise hauptsächlich **Frauen**, erfolgreiche **Frauen**, die eben so erfolgreich sind, dass sie nebenan noch etwas anderes Interessantes machen, das sie auch befriedigt. Also nicht jetzt **Anwaltskanzlei**, sondern **Pflege**. (...) Aber auch das respektieren wir. Von diesem Punkt aus, das System existiert seit Längerem. Man nimmt es nicht so wahr. (...) Oder **Familie**. Also **die** (Frau Schmid) war 50% angestellt als **Professorin**, weil **sie** eben die andere Hälfte der Zeit **Vollblut-Mutter** war.“

Vereinbarkeit als Führungsaufgabe

Gleichstellungsengagement männlicher Professoren und Dozenten an Schweizer Universitäten und ETHS

LEADERS FOR EQUALITY

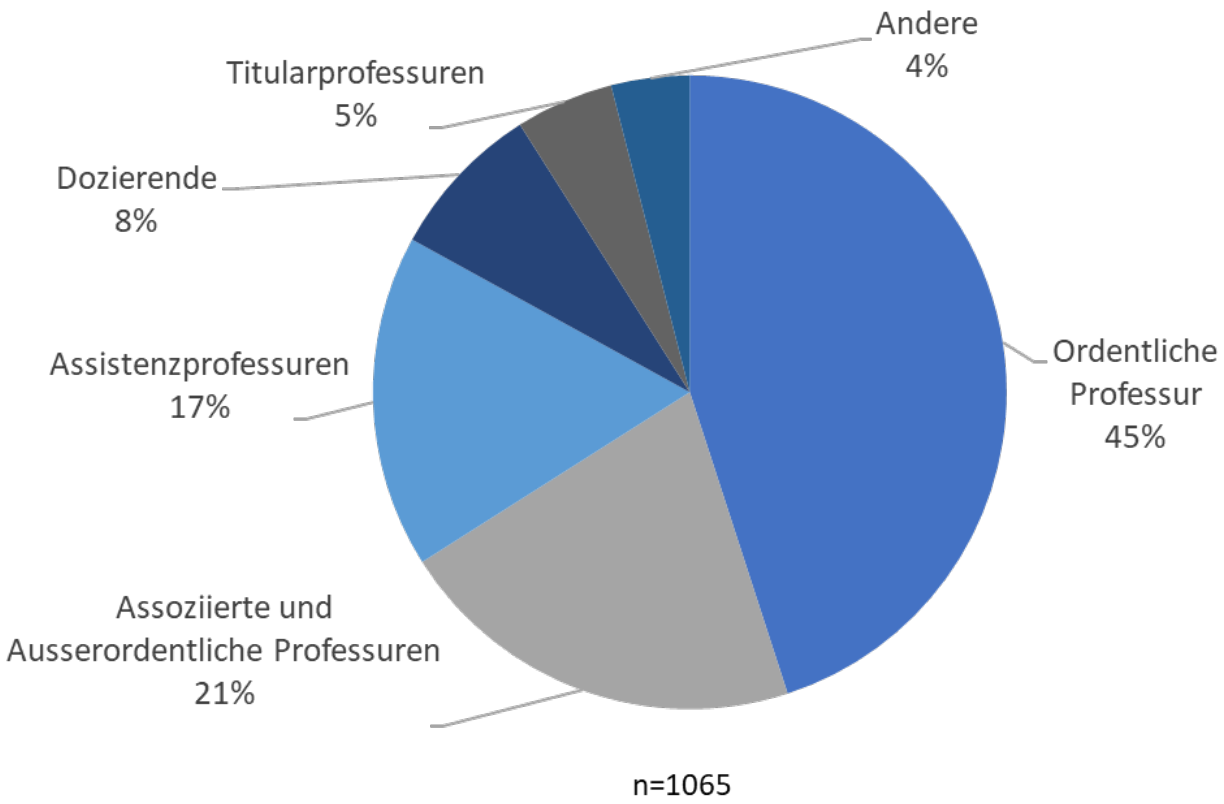
- Status Quo Familie und Vereinbarkeit
- Inklusionsklima
- Erleben von Bias und Belastungen
- Genderinklusive Führungspraktiken
- Motivation und Hürden

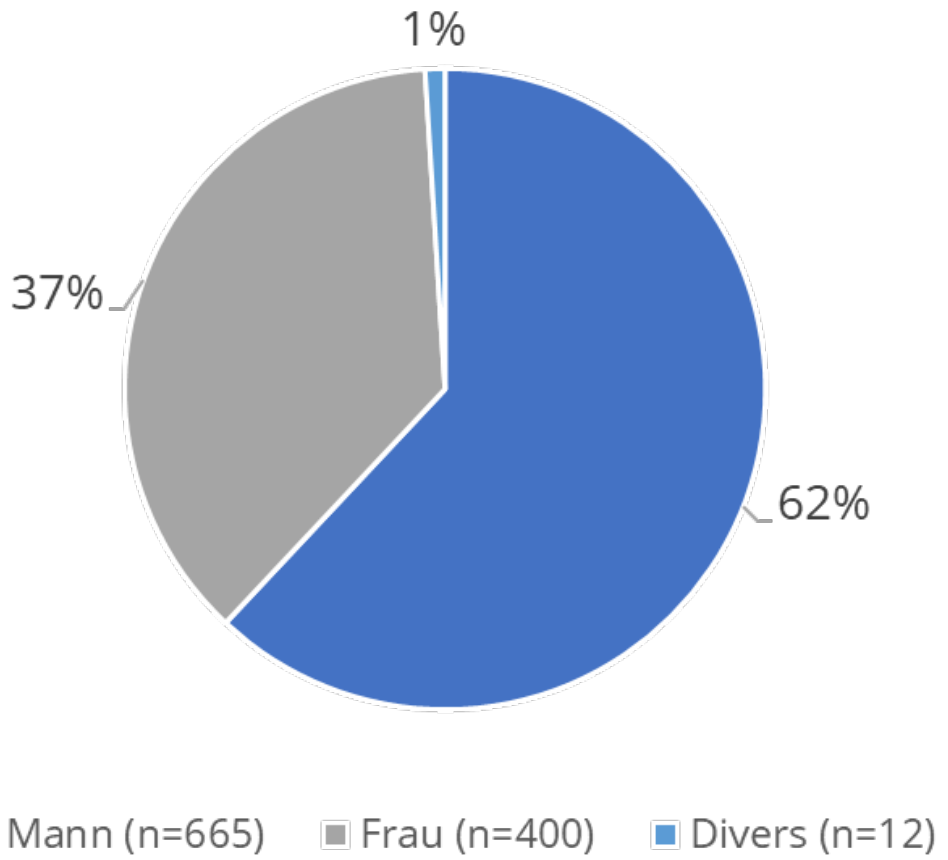


Universität St.Gallen

Ganze Studie lesen: leadersforequality.ch

Leaders for Equality-Studie an Schweizer Universitäten und ETHS





Universität St.Gallen

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

Männer und Frauen in Führungspositionen

- 42% älter 51 Jahre
- 52% Berufsbildung/-abschluss
- 71% mehr als 5 Jahre im Betrieb
- **60% haben Kinder (45% zwei oder mehr)**
- 91% arbeiten Vollzeit



n = 824

- 58% der Partner*innen arbeiten auf 60-Prozent-Stellen oder weniger

- 36% jünger als 41 Jahre
- 58% Universitätsabschluss
- 49% weniger als 5 Jahre im Betrieb
- **63% kinderlos, häufiger keine Partnerschaft**
- 72% arbeiten Vollzeit – nur 11% haben 80%-Stellen oder weniger

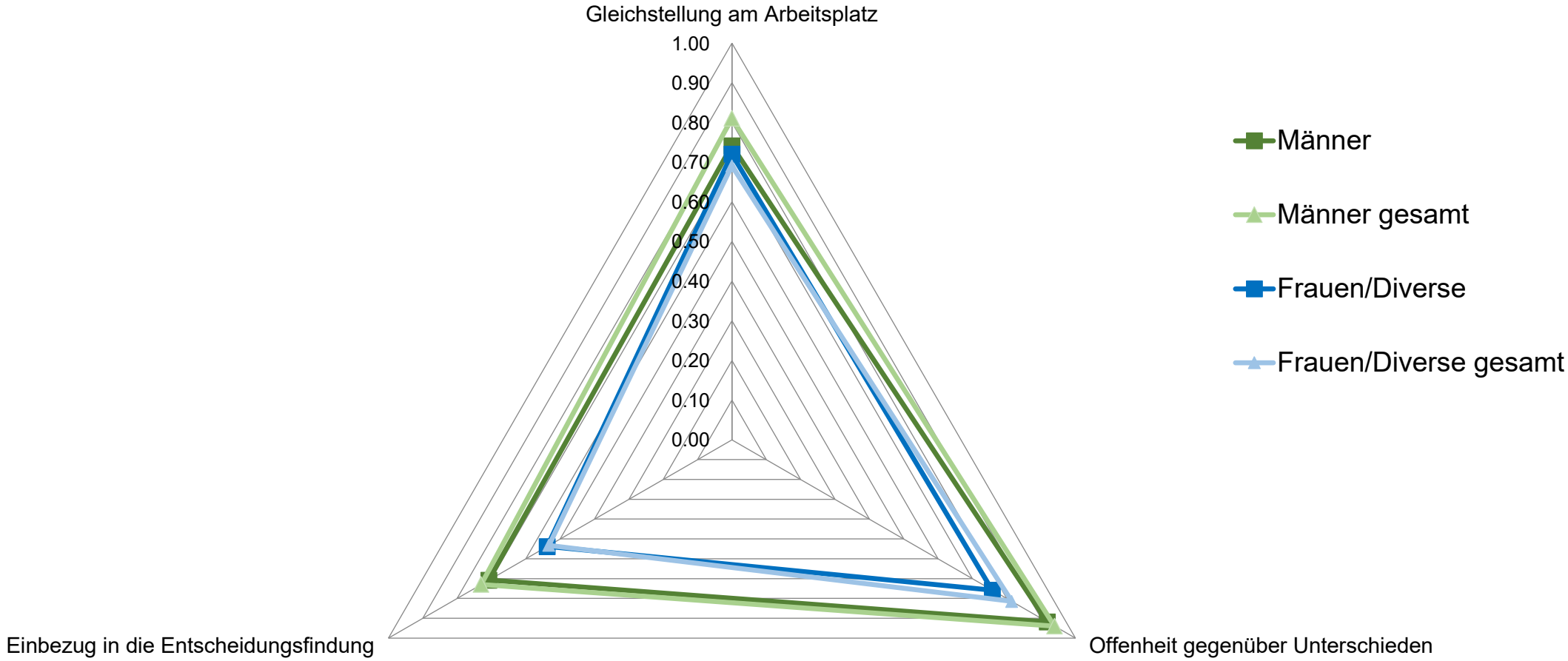


n = 364

- 66% der Partner*innen arbeiten auf 80-Prozent-Stellen oder mehr

Universität Basel

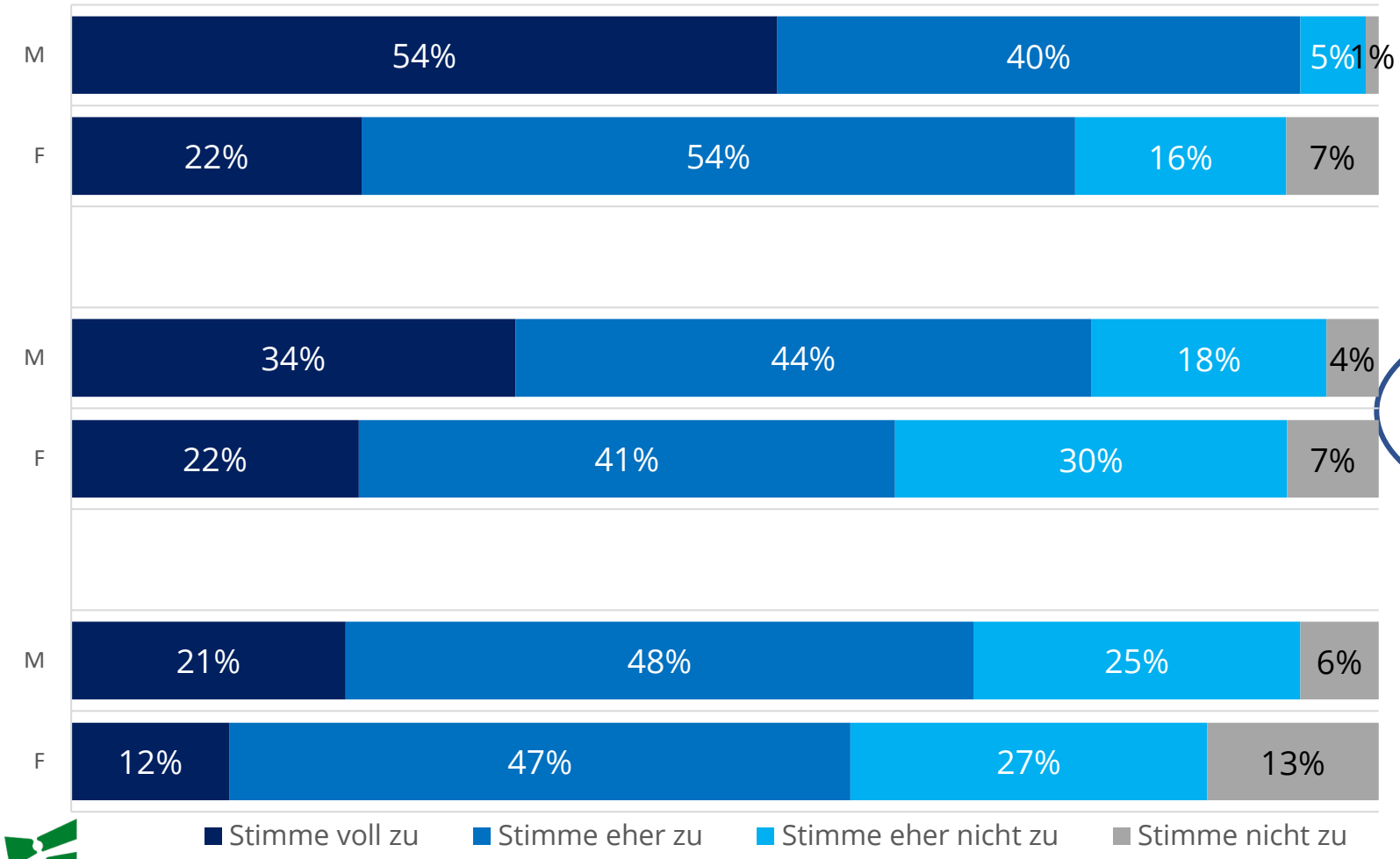
Inklusionsklima



stimme voll zu & stimme eher zu = 1
stimme eher nicht zu & stimme nicht zu = 0

Universität St.Gallen

Offenheit gegenüber Unterschieden



An meiner Universität wird ein offener Austausch unter den Lehrenden gepflegt und wir lernen voneinander als Menschen.

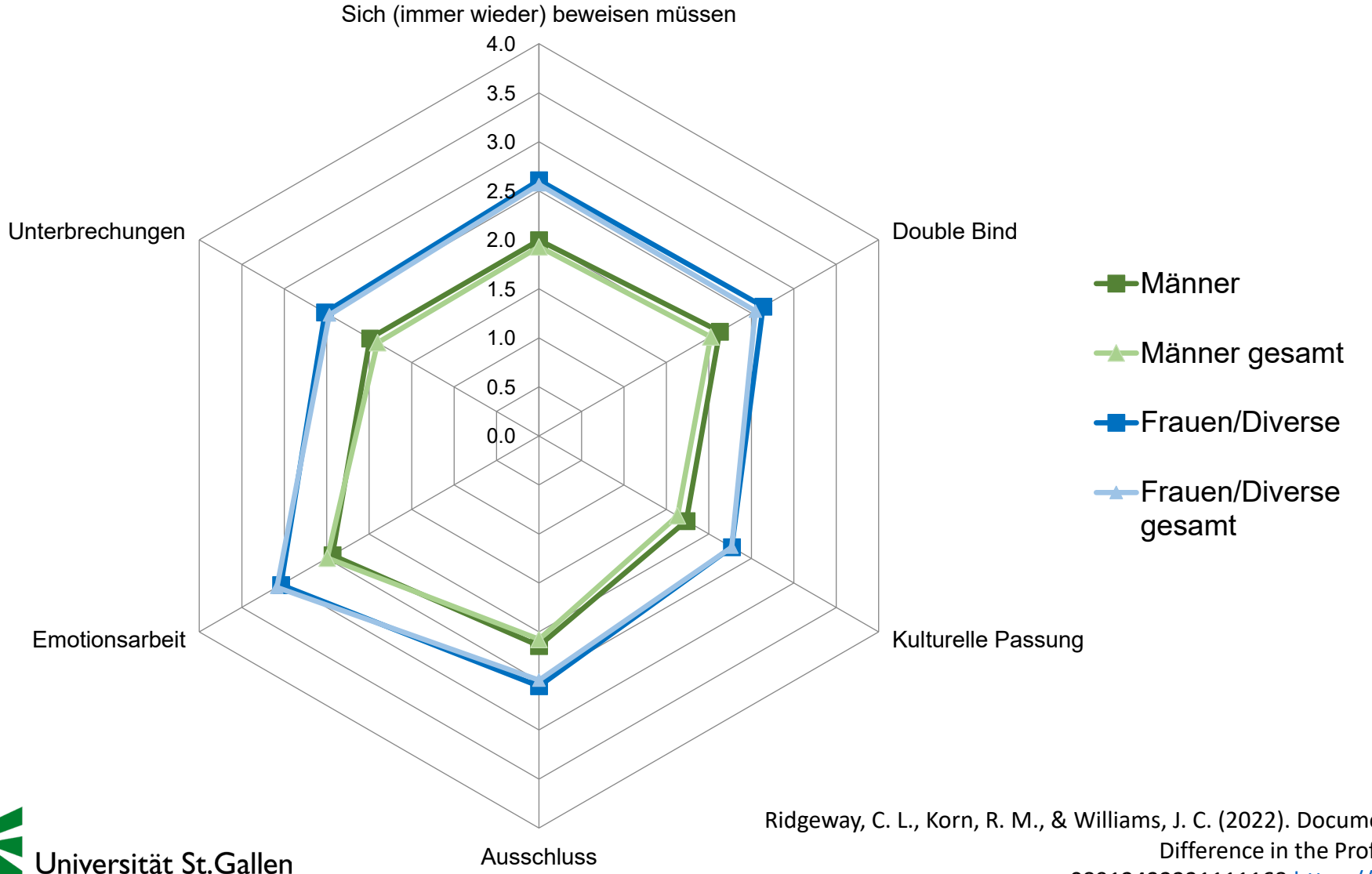
Meine Universität ermöglicht eine gute Work-Life Balance.

An meiner Universität herrscht ein respektvoller und vertrauensvoller Umgang zwischen Männern und Frauen.

(Männer n= 650; Frauen/Divers n= 388)

Universität Basel

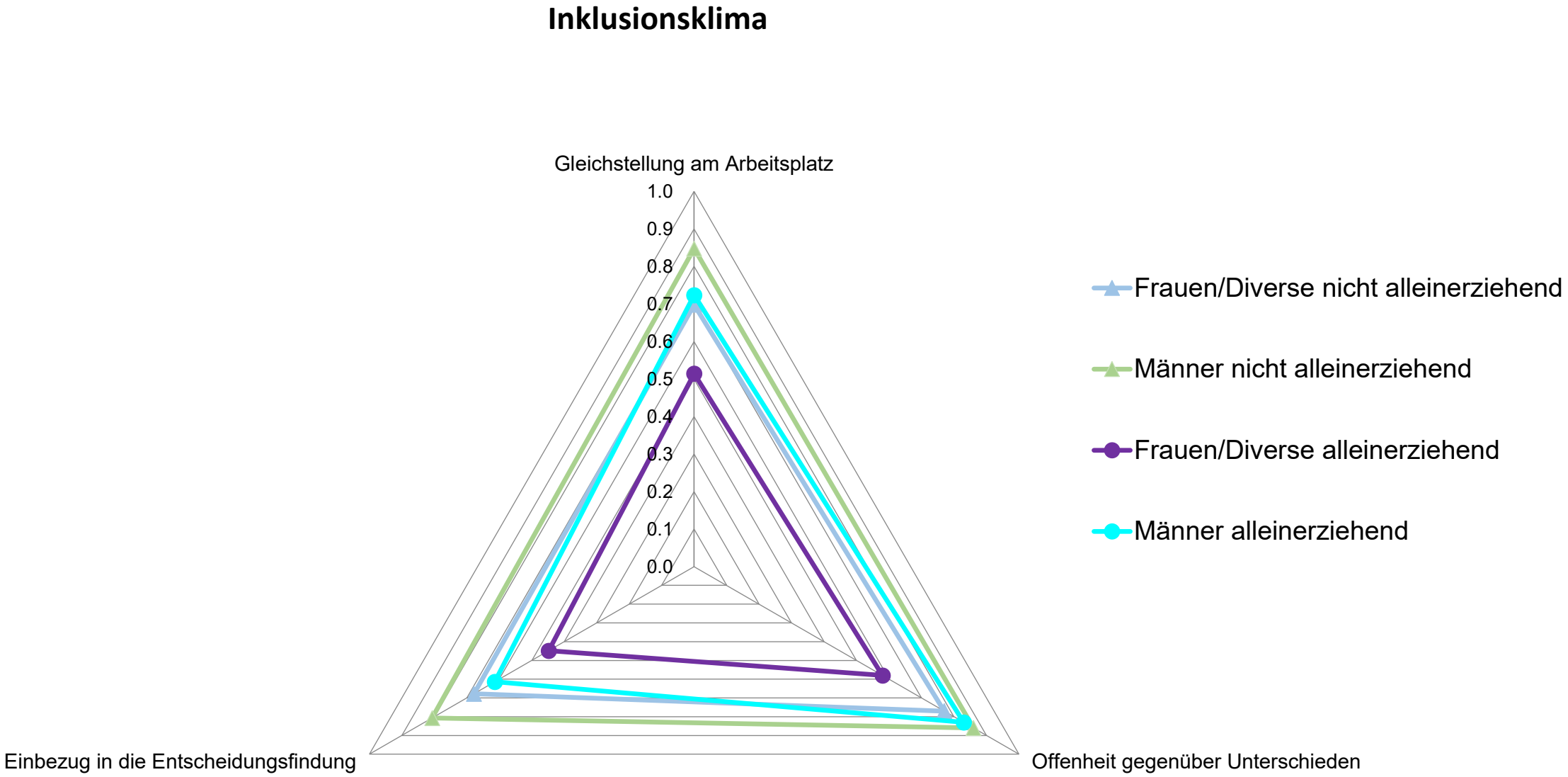
Bias und Belastungen



Universität St.Gallen

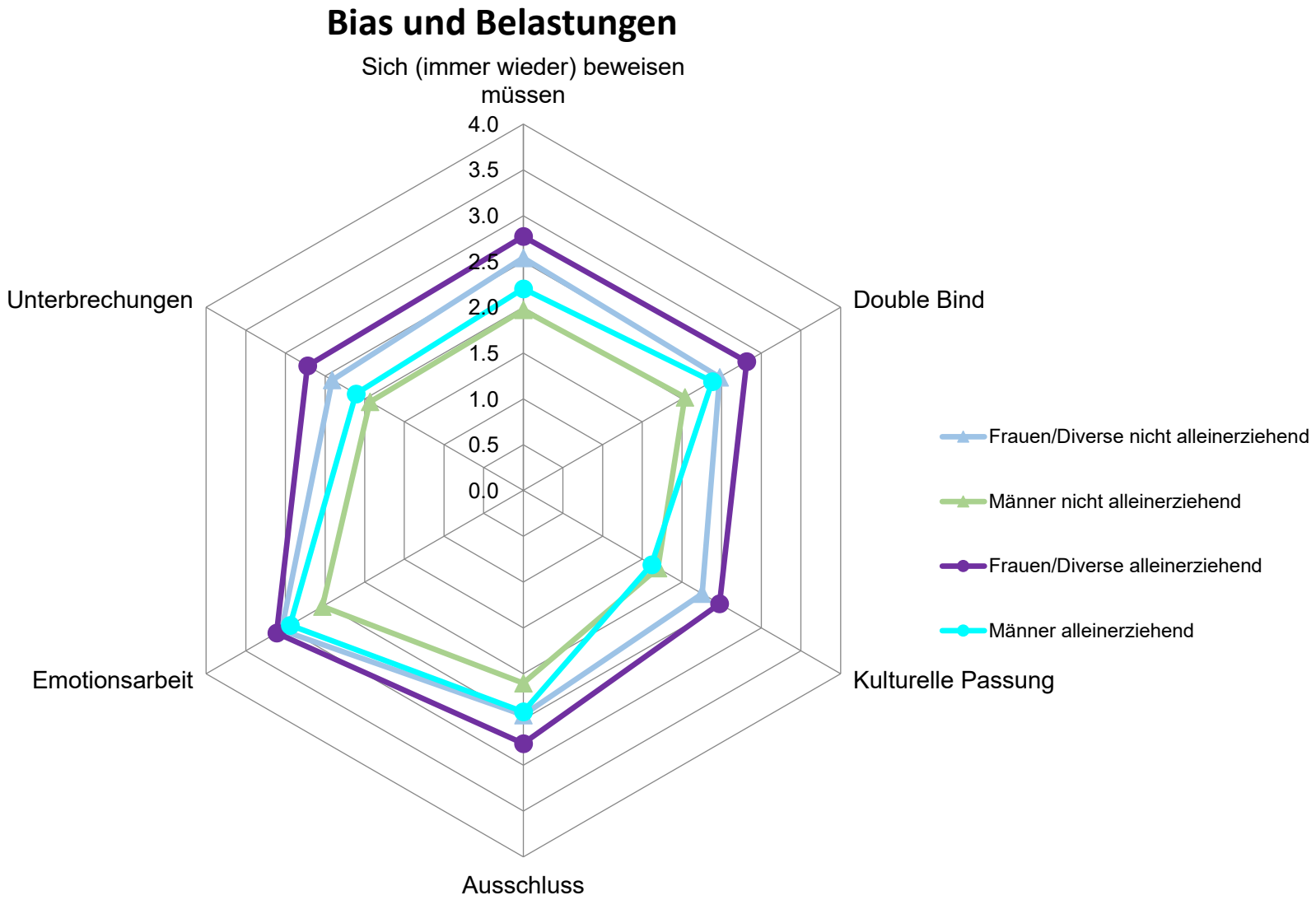
Ridgeway, C. L., Korn, R. M., & Williams, J. C. (2022). Documenting the Routine Burden of Devalued Difference in the Professional Workplace. *Gender & Society*, 08912432221111168.https://doi.org/10.1177/08912432221111168

Alleinerziehende



stimme voll zu & stimme eher zu = 1
stimme eher nicht zu & stimme nicht zu = 0

Alleinerziehende



Universität St.Gallen



Gleichstellungskultur entwickeln



Fairness einfordern

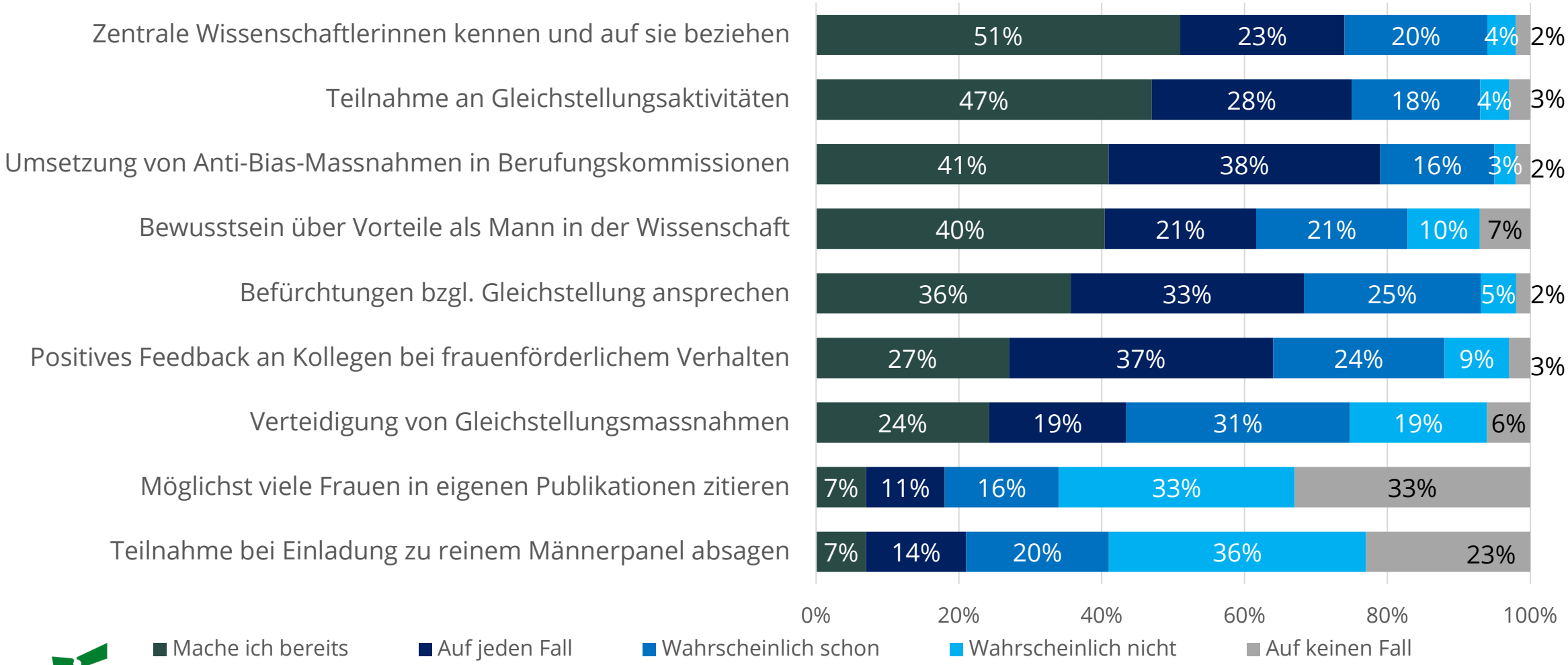


Frauen unterstützen und fördern



Work-Life Integration unterstützen

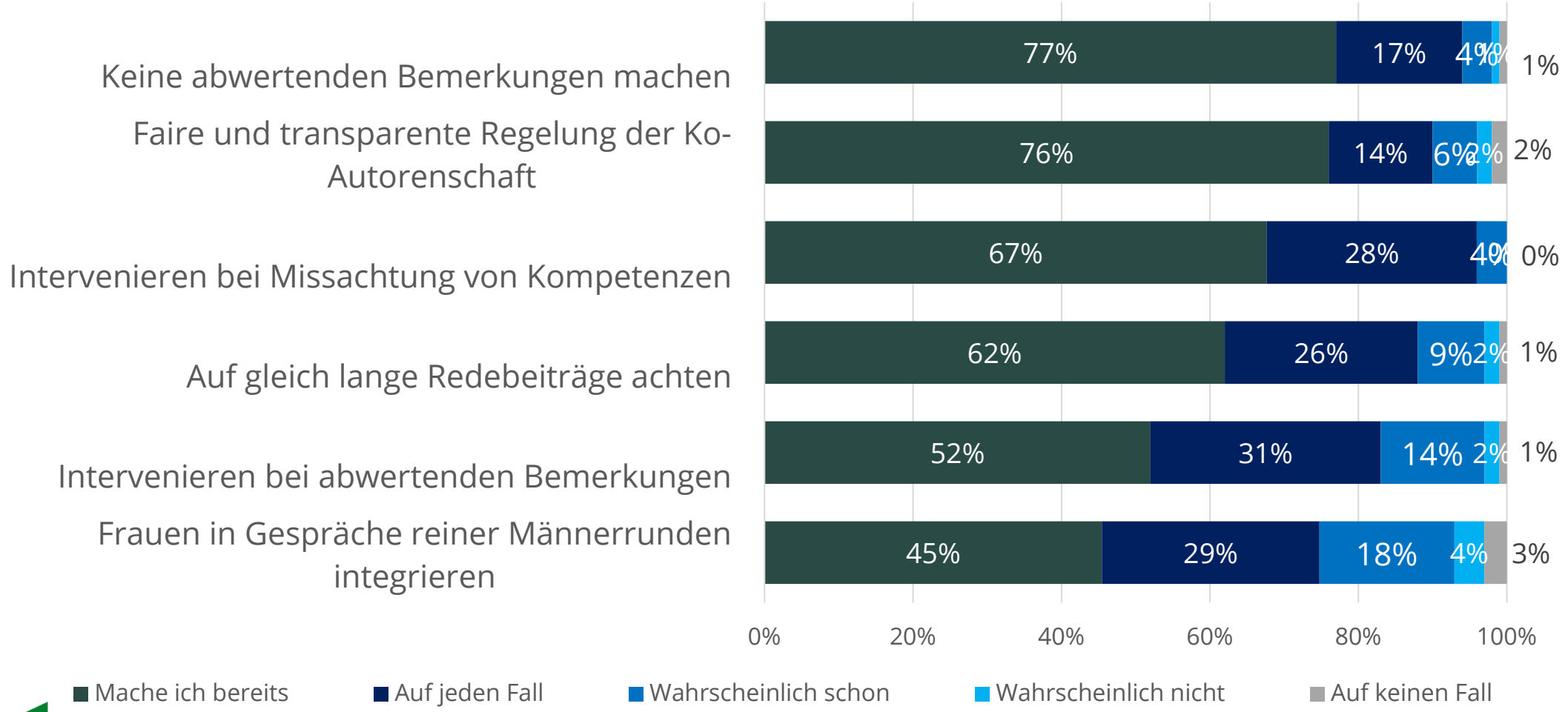
Was Männer sich vorstellen können zu tun: Gleichstellungskultur entwickeln



(n=638)

Universität St.Gallen

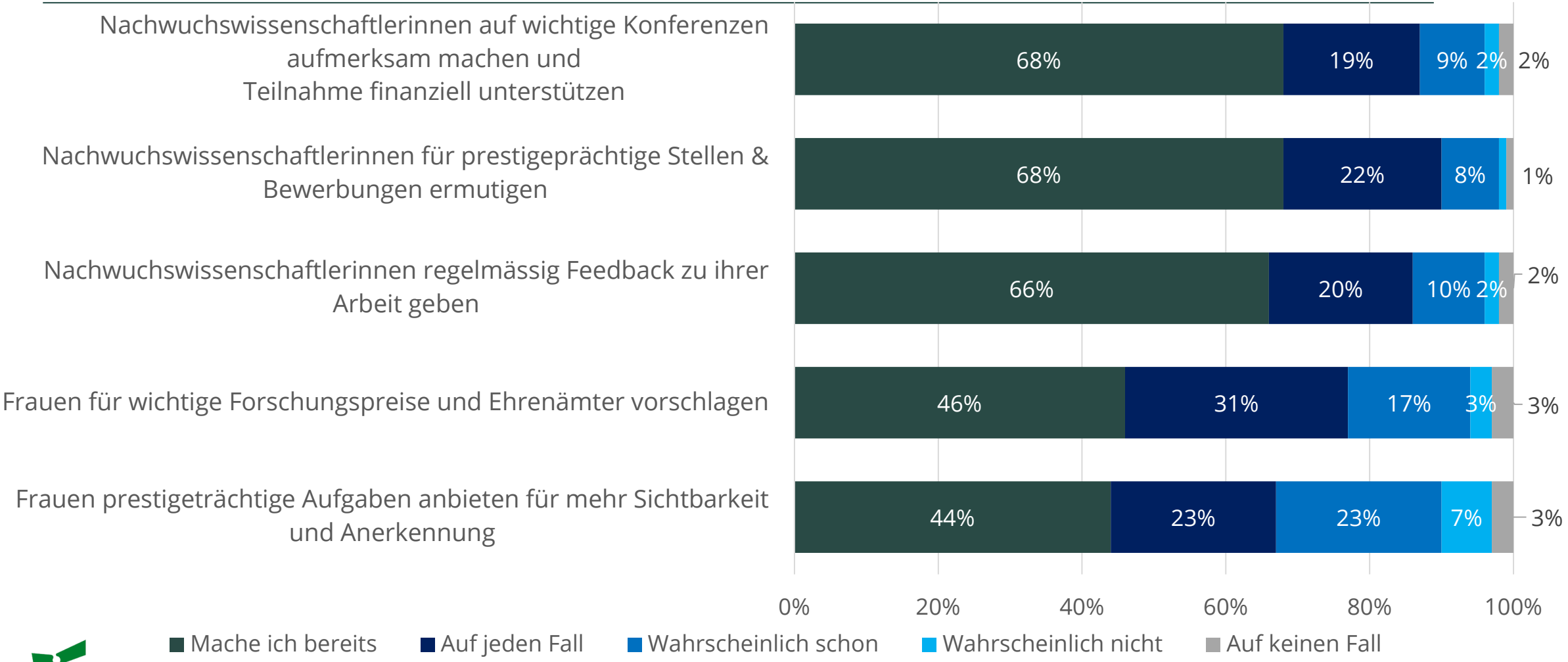
Was Männer sich vorstellen können zu tun: Fairness einfordern



Universität St.Gallen

(n=631)

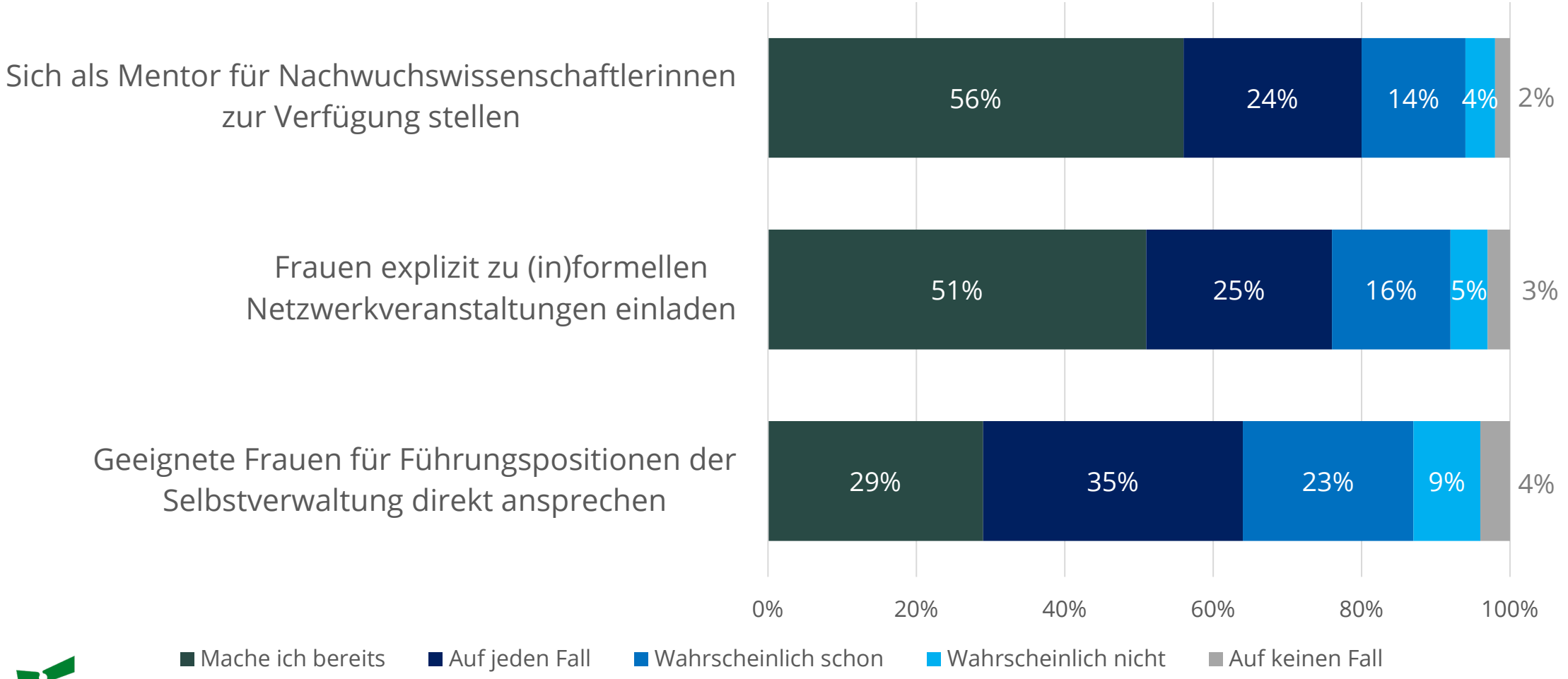
Was Männer sich vorstellen können zu tun: Frauen fördern: Im eigenen Team



(n=654)

Universität St.Gallen

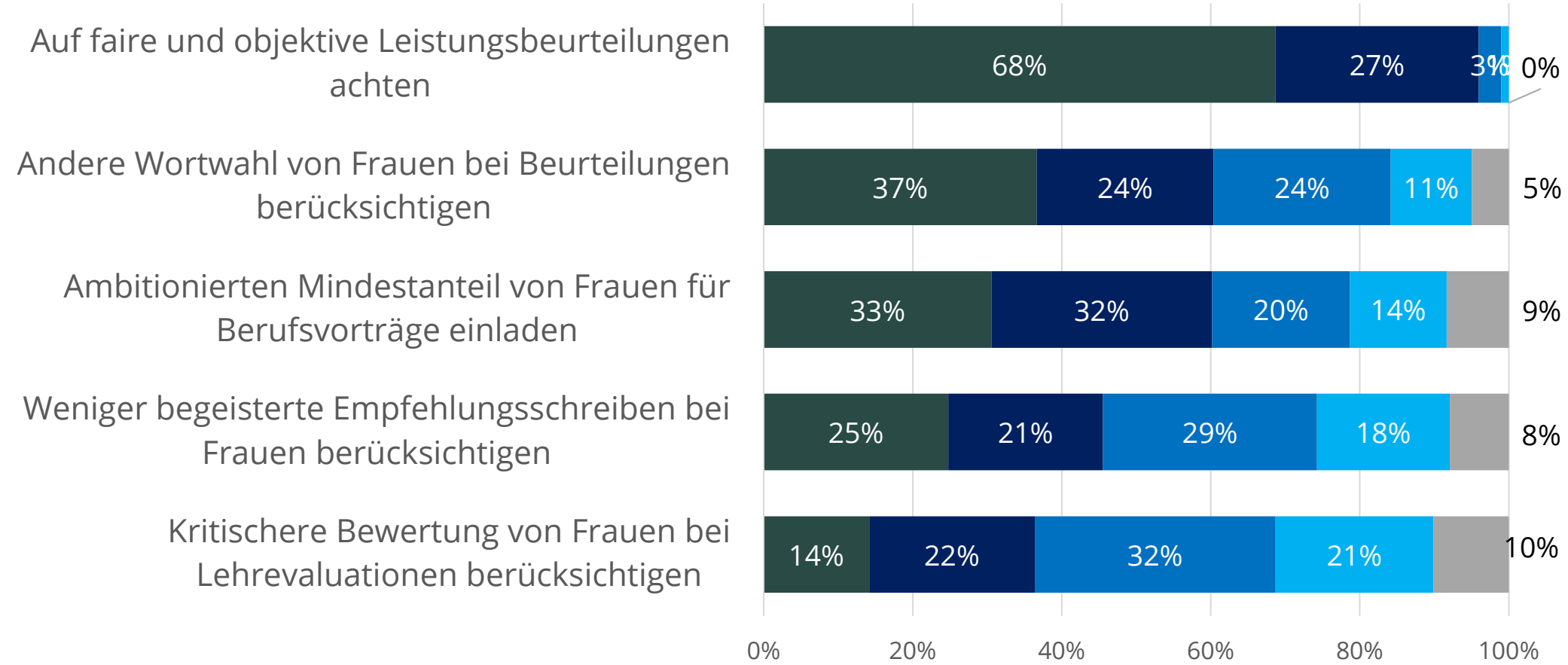
Was Männer sich vorstellen können zu tun: Frauen fördern: Universität & Netzwerk



Universität St.Gallen

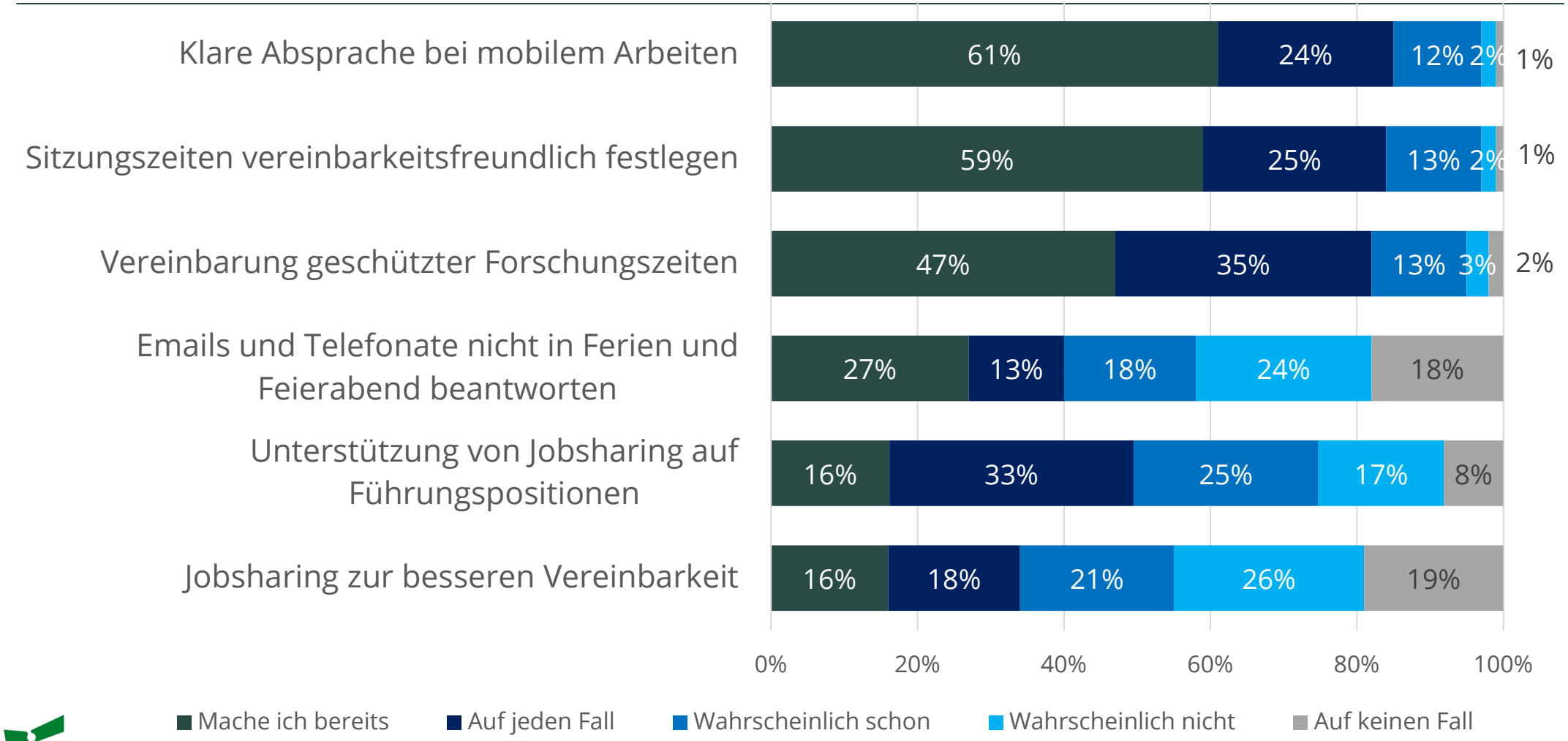
(n=635)

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



(n=628)

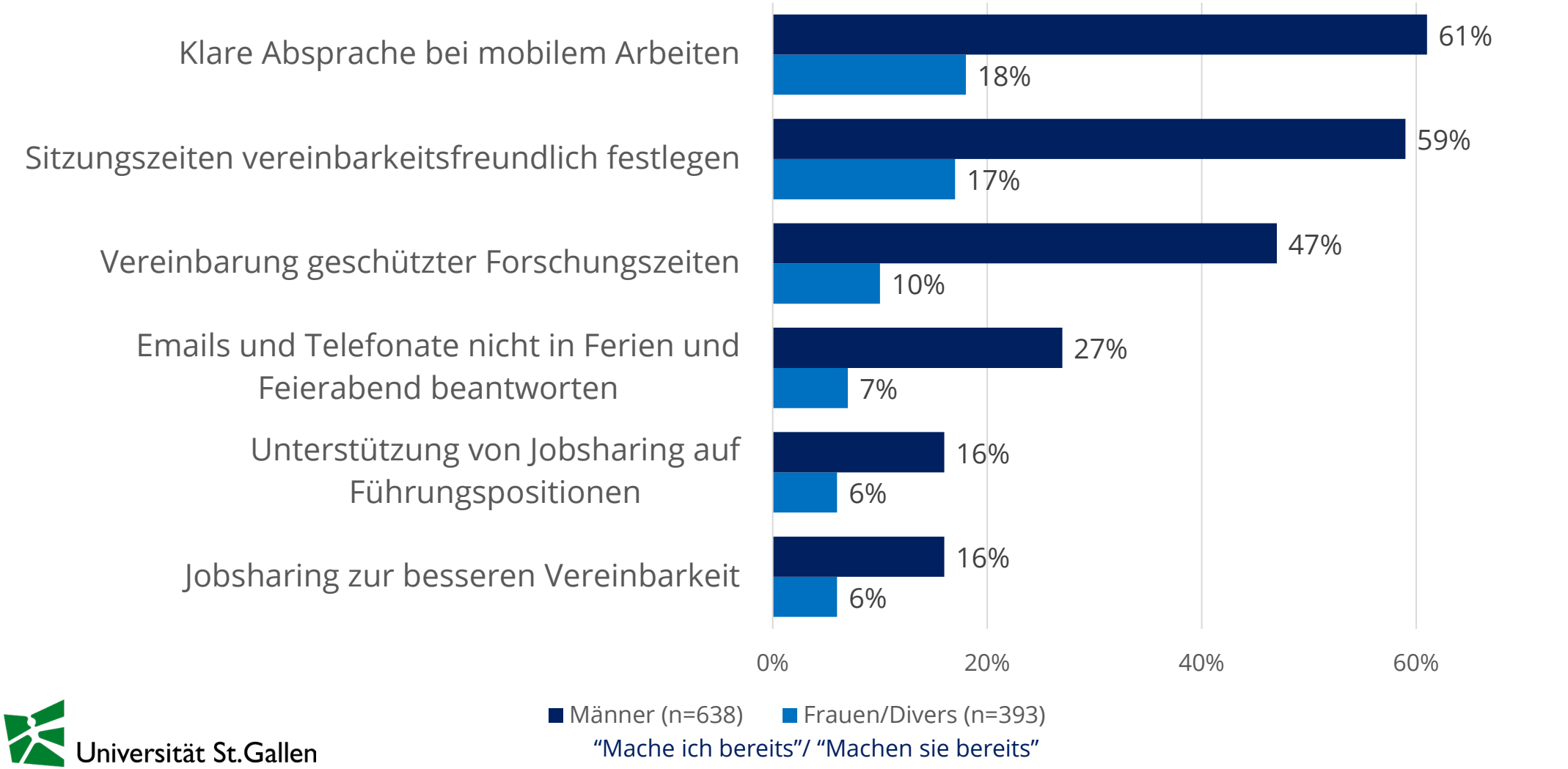
Was Männer sich vorstellen können zu tun: Work-Life-Integration



Universität St.Gallen

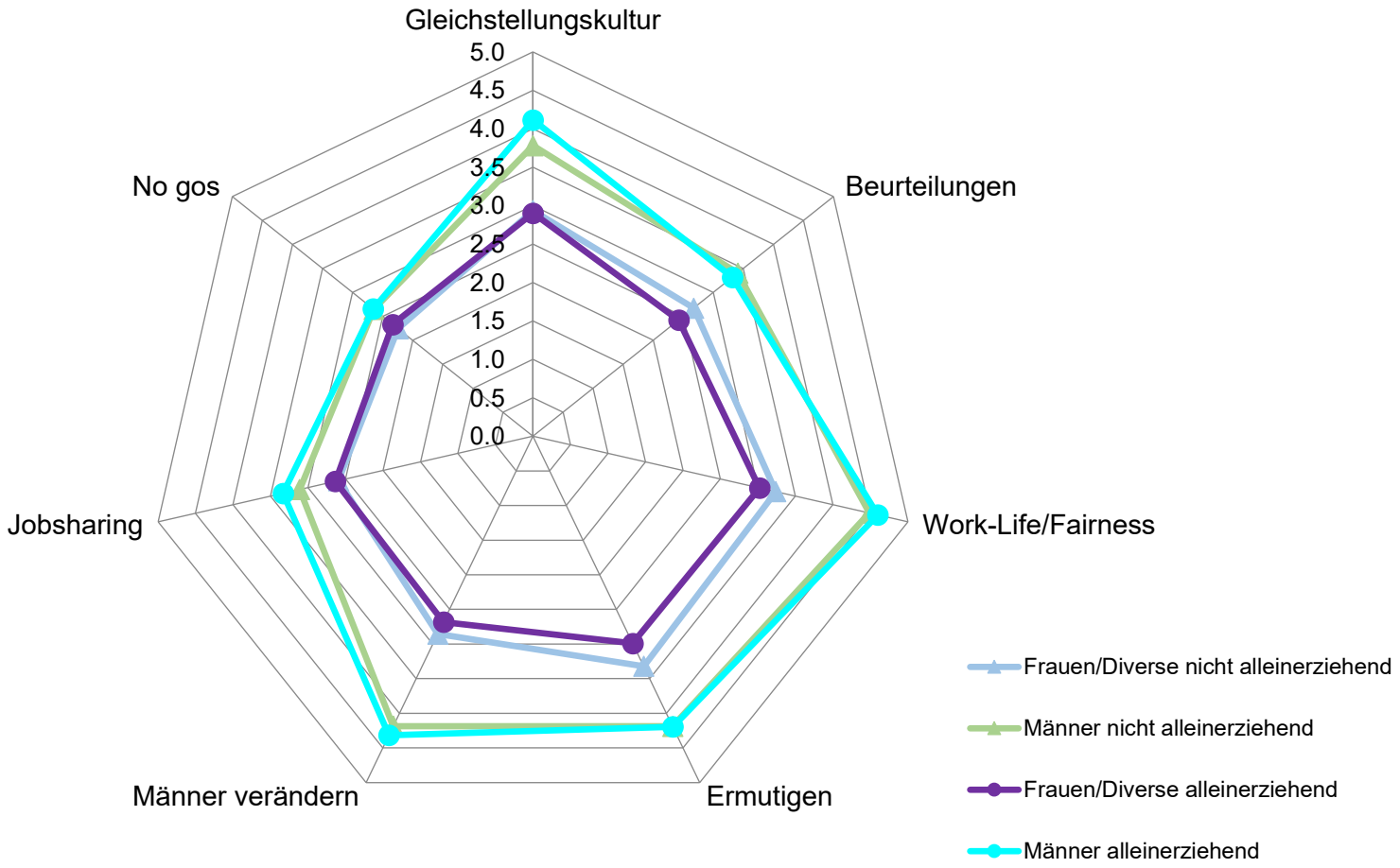
(n=638)

Was Männer tun - Vergleich Work-Life-Integration



"Mache ich bereits"/ "Machen sie bereits"

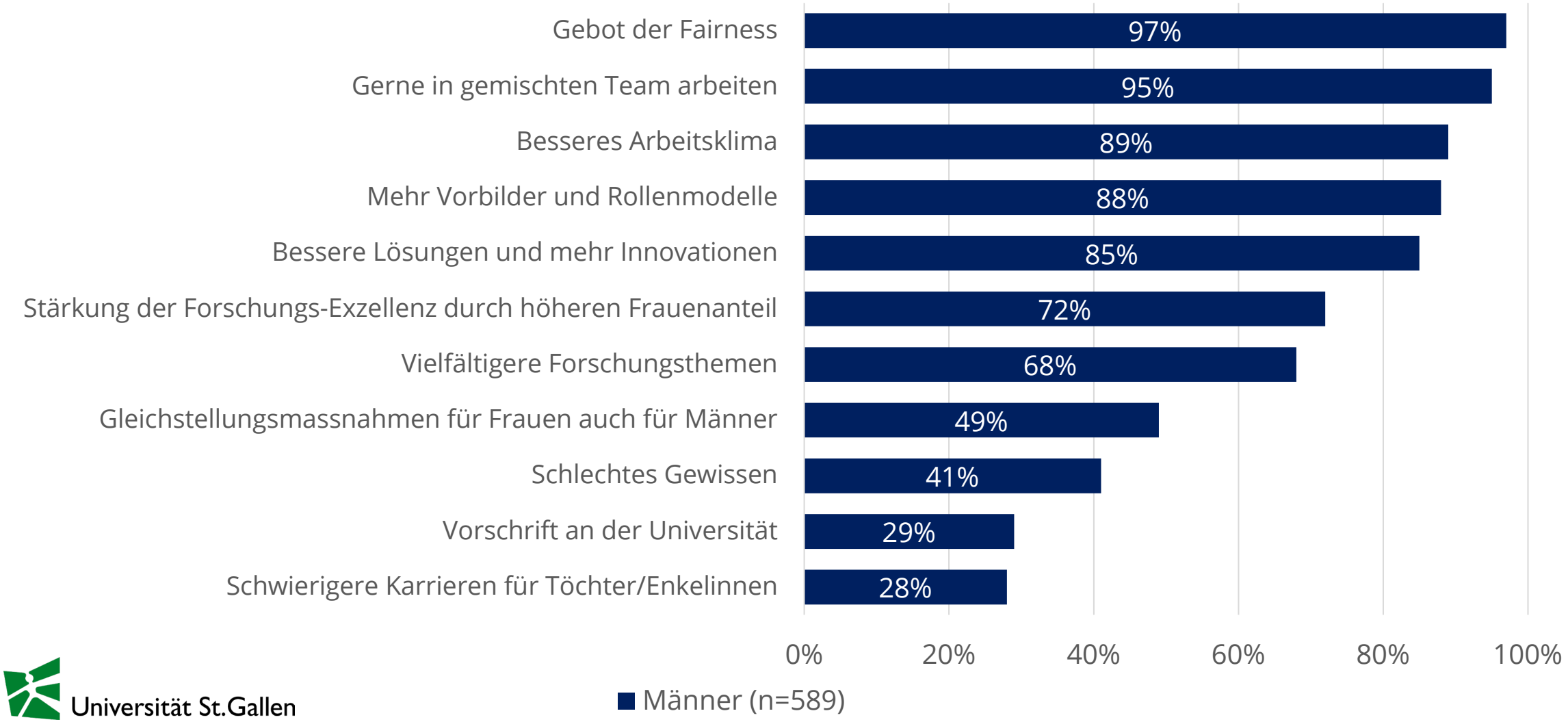
Genderinklusive Führungspraktiken





Universität St.Gallen

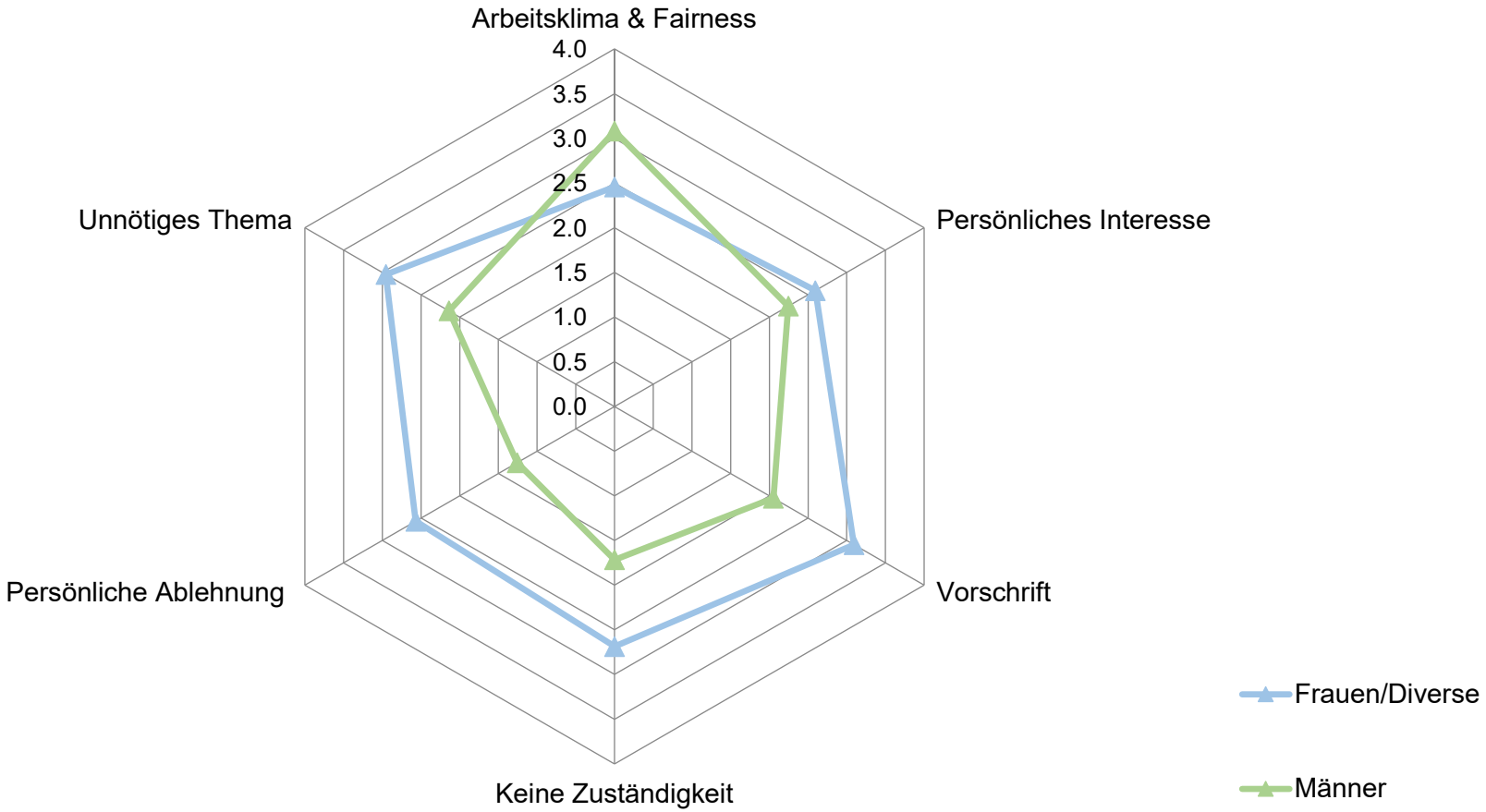
Warum sich Männer für Gleichstellung engagieren



Warum Männern Gleichstellungsengagement (zuweilen) schwerfällt



Motivation und Hürden



«Expert:in und Führungskraft»

- lokal vernetzt, Wissensvermittler:in,
- gesellschaftliche Relevanz,
- sozial kompetent, in Beziehung mit Studierenden, Team und Kollegen.
- Work-Life Balance herstellen zu können wird als wichtiges Exzellenzmerkmal gesehen.



Quellen

- Nentwich, J.C., Schambach, G. & Jäckel, D. (2023). Ergebnisse der Umfrage zum Gleichstellungsengagement männlicher Professoren und Dozenten an Schweizer Universitäten. Forschungsbericht. Auswertung__Leaders_for_Equality_IDEAS_August23.pdf (gendercampus.ch)
- Offenberger, U., & Nentwich, J. C. (2017). Chancengleichheit, Translation und Interpretative Repertoires: Die Übersetzung des Bundesprogramms Chancengleichheit an einer Schweizer Universität (zugleich ein Tanzkurs für Elefanten im Raum). In M. Funder (Ed.), *Handbuch Organisations- und Geschlechterforschung* (pp. 307–338). Nomos.
- Nentwich, J., & Offenberger-Kazich, U. (2018). Kennzahlen als Verräterinnen und Verbündete zugleich: Eine übersetzungstheoretische Perspektive auf hochschulische Gleichstellungsreformen. In S. Hark & J. Hofbauer (Eds.), *Vermessene Räume—Gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (pp. 283–308). Suhrkamp.