

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 158-2019
Vorstossart: Postulat
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2019.RRGR.194

Eingereicht am: 07.06.2019

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Imboden (Bern, Grüne) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 7

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:



RRB-Nr.: 1284/2019 vom 20. November 2019
Direktion: Erziehungsdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Punktweise beschlossen**
Ziffer 1 und 3 Annahme
Ziffer 2 Annahme und gleichzeitige Abschreibung

Zeit für mehr Professorinnen an der Universität Bern

Die Regierung wird gebeten, zusammen mit der Universität die Umsetzung folgender Anliegen zu prüfen:

1. Es sind die notwendigen Massnahmen zu ergreifen, um den Frauenanteil bei den Professuren und Dozierenden zu erhöhen.
2. Im Universitätsgesetz ist der Auftrag zu verankern, dass an der Universität Bern bei Neuanstellungen von Professuren die Hälfte Frauen sind.
3. Der Universität Bern ist der Auftrag zu erteilen, die dazu nötigen Begleitmassnahmen zu ergreifen (Rahmenbedingungen, Förderprogramme Assistenzprofessuren usw.).

Begründung:

Mehr als die Hälfte aller Studierenden an der Universität Bern sind derzeit weiblich. Auf den höheren akademischen Stufen sind Frauen aber nach wie vor deutlich untervertreten. Je höher die Stufe in der akademischen Karriere, desto kleiner wird der Frauenanteil. Bei den Assistentinnen und Assistenten liegt der Frauenanteil noch knapp über 50 Prozent, bei den Dozierenden bei

knapp 40 Prozent, bei den Professuren noch knapp ein Viertel. Dies zeigen die Statistiken (2017).¹ Besonders auf Stufe ordentliche und ausserordentliche Professur sind die Frauenanteile nach wie vor sehr tief. Zwar hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren stetig, aber sehr langsam erhöht: So war noch im Jahr 2003 jede zehnte Professur von einer Frau besetzt, im Jahr 2017 ist es jede fünfte Professur. Besser sieht es beim Nachwuchs auf der Stufe Nachwuchsprofessuren aus, wo rund 35 Prozent Frauen sind. Wichtige Entscheide fallen daher bei Neuanstellungen. Jährlich werden im Gender-Monitoring von swissuniversities die Frauenanteile bei den Neuanstellungen ermittelt. Diese schwanken von Jahr zu Jahr. Im Jahr 2017 lagen sie sehr tief bei rund 13 Prozent. Damit es künftig mehr Frauen auf Professurenstufe gibt, braucht es bei den Neuanstellungen mehr Frauen. Da der Nachwuchs vorhanden ist, ist dies möglich.

Antwort des Regierungsrates

Der Regierungsrat begrüsst die inhaltliche Stossrichtung des Postulats. Diese benennt wichtige Themen respektive strategische Felder, welche im Leistungsauftrag des Regierungsrates des Kantons Bern an die Universität Bern für die Jahre 2018-2021 bereits enthalten sind und von der Universität vorangetrieben werden. Der Regierungsrat legt grossen Wert darauf, dass dieser Fokus auch künftig beibehalten und weiterentwickelt wird.

An den meisten Universitäten der Schweiz ist bereits seit geraumer Zeit bei den Studierenden das Zahlenverhältnis der Geschlechter ausgeglichen, während sich der Frauenanteil auf den nach dem Doktorat folgenden akademischen Karrierestufen zunehmend verringert und bei den Professorenstellen am geringsten ist. Daher wird das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren der Universität Bern von Regierungsrat und Universität schon seit über einem Jahrzehnt verfolgt: aktuell werden im Rahmen des Leistungsauftrags 2018-2021 des Regierungsrats an die Universität, der Strategie 2021 der Universität sowie ihres Aktionsplans Gleichstellung 2017-2020 konkrete Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils umgesetzt. Die diesbezüglichen Vorgaben im Leistungsauftrag des Regierungsrats an die Universität werden jeweils im Controlling-Verfahren überprüft. Im aktuellen Leistungsauftrag 2018-2021 ist als Ziel 8 die Förderung der Chancengleichheit und deren Überprüfung anhand von vier Sollwerten festgehalten. Namentlich ist als Ziel formuliert, dass der Frauenanteil bei Professuren den Durchschnitt der kantonalen Universitäten übertreffen soll und der Frauenanteil in der Postdoc-Phase zu steigern ist. Zum aktuellen Zeitpunkt zeigt die Überprüfung der Sollwerte, dass die ergriffenen Massnahmen zwar Wirkung zeigen, aber dass die angestrebte Veränderung ausgesprochen langsam verläuft. In diesem Sinne hat der Regierungsrat Verständnis für das Anliegen des Postulats, die «Normalisierung» der Proportion zwischen den Geschlechtern auf Professorenstufe zu beschleunigen.

Eine Auswertung zu den Anstellungsverfahren bei der Besetzung von neuen Professuren zwischen 2010-2017 zeigt auf, dass die Grundproblematik beim tiefen Anteil von Frauenbewerbungen von insgesamt nur 24% liegt. Selbst in jenen Fakultäten, wo bei den Studierenden die Frauen in der Mehrzahl sind, namentlich der Philosophisch-Humanwissenschaftlichen und der Veterinärmedizinischen Fakultät, liegt der Anteil weiblicher Bewerbungen für Professuren bei unter

¹ Zahlen & Fakten:

https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/gleichstellung_an_der_universitaet/zahlen_amp_fakten/index_ger.html

40%. In der Medizinischen Fakultät und in der Wirtschaft- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät kam zwischen 2010 und 2017 sogar nur rund jede fünfte Bewerbung von einer Frau.

Gleichzeitig zeigt die Auswertung, dass innerhalb der Anstellungsverfahren keine systematische Benachteiligung jener Frauen vorliegt, die sich für Professorenstellen an der Universität Bern bewerben. Der Anteil Frauen, die zu Probevorträgen eingeladen werden, liegt gemäss Tabelle heute um 6% höher als der Frauenanteil bei den Bewerbungen. Der Anteil der letztlich als Professorinnen angestellten Frauen liegt 3% über dem Frauenanteil bei den eingegangenen Bewerbungen. Die Kandidatinnen waren demnach im Rahmen der Verfahren zur Besetzung von Professuren in den Jahren 2010-2017 überdurchschnittlich erfolgreich.

Fakultät	Anzahl Anstellungsverfahren für Professorenstellen 2010-2017	Anteil Bewerbungen von Frauen	Einladungsquote zu Probevorträgen	Anteil Anstellungen von Professorinnen
Theologische Fakultät	N=6	22%	30%	33%
Rechtswissenschaftliche Fakultät	N=13	28%	36%	30%
WISO-Fakultät	N=31	22%	27%	16%
Medizinische Fakultät	N=39	19%	20%	13%
Vetsuisse Fakultät Bern	N=17	37%	50%	41%
Phil.-Hist. Fakultät	N=25	33%	39%	44%
Phil.-Hum. Fakultät	N=8	38%	36%	38%
Phil.-Nat. Fakultät	N=21	19%	23%	29%
Total Uni Bern	N=160	24%	30%	27%

Die Herausforderung bei der Annäherung des Frauenanteils bei den Professorenstellen an die Zahlenverhältnisse der Geschlechter bei den Studierenden liegt demnach nicht in erster Linie innerhalb der Bewerbungsverfahren auf Stufe Professur, sondern beim «Verlust» vielversprechender weiblicher Talente auf den davorliegenden akademischen Karrierestufen. Entsprechend dürfte aus Sicht des Regierungsrates eine starre Quotenregelung für Neuanstellungen von Professorinnen kaum ein wirksames Instrument darstellen. Da bei einzelnen Fakultäten das Verhältnis zwischen weiblichen Kandidaturen und angestellten Professorinnen deutlich weniger ausgegogen ist als im Durchschnitt der Universität, ist der Regierungsrat aber bereit, bei der Ausarbeitung des nächsten Leistungsauftrags zu überprüfen, ob fakultätsspezifische Zielwerte (mit Begründungspflicht bei Nichteinhaltung im Rahmen des Reportings) definiert werden können.

Die Grundvoraussetzungen dafür, dass sich der Trend zu einem wachsenden Anteil weiblicher Bewerbungen für Professuren verstärkt, sind gegeben: 2018 lag der Anteil Frauen, die einen Doktorsabschluss erlangten, bei 54%. Auf der Stufe Dozentur betrug der Frauenanteil 35%.

An der Begünstigung dieser Entwicklung arbeitet die Universität seit geraumer Zeit nicht nur aufgrund der Vorgaben im Leistungsauftrag des Regierungsrates, sondern auch aus dem Eigeninteresse, die besten weiblichen Talente aus dem wissenschaftlichen Nachwuchs für die akademische Laufbahn zu gewinnen. Mit diesem Ziel setzt die Universität Aktionspläne um, die regelmässig überprüft und aktualisiert werden. Zu den umgesetzten Massnahmen gehört, dass die Abteilung für die Gleichstellung der Universität heute in nahezu allen Struktur- und Anstellungskommissionen der Universität mitwirkt, damit die notwendige Sensibilisierung und Professionalität in jedem Verfahren gewährleistet ist. Mit den fakultären Gleichstellungsdelegierten und Kommissionsmitgliedern in den Anstellungsverfahren werden zudem Schulungen und Veranstaltungen durchgeführt und es erfolgt ein «Best-Practice»-Austausch.

Zur gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Potenzial für eine Laufbahn als Professorinnen werden laufbahnspezifische Coachings, Information und Beratung angeboten. So beteiligt sich die Universität mit der Lancierung und Durchführung des Karriere-Programms CO-MET (Coaching, Mentoring, Training für Postdoktorandinnen) am Bundesprogramm "P7: Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020", welches auf Beschluss des Schweizerischen Hochschulrats mit projektgebundenen Beiträgen die Entwicklung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses unterstützt.

Ein besonderes Augenmerk wird an der Universität zudem auf den Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur gerichtet: So wurden an verschiedenen Standorten Eltern-Kind-Räume und Stillräume geschaffen und es wurde ein "Care-Pool" zur Betreuung von Kindern eingerichtet, deren Erziehungsberechtigte zu Randzeiten universitäre Verpflichtungen haben.

Auf der Ebene der rechtlichen Rahmenbedingungen hat der Regierungsrat 2018 im Zuge der letzten Revision der Universitätsverordnung verschiedene Bestimmungen angepasst, um Anstellungen im Rahmen sogenannter *Tenure Track*-Professuren zu begünstigen und er hat die Möglichkeit der Dozentur im *Tenure Track* geschaffen. Beim *Tenure Track* handelt es sich um eine befristete Anstellung mit Aussicht auf Festanstellung, sofern die abschliessende Evaluation erfolgreich ist. Dies ermöglicht es Nachwuchsforschenden, sich mit einer klar definierten Karriereperspektive durch eigenständige Forschung und Lehre zu profilieren. Solche planbaren Anstellungsbedingungen sind gerade für Frauen mit kleinen Kindern ein wichtiger Faktor dafür, ob sie sich für eine akademische Laufbahn entscheiden.

Zusammenfassend hält der Regierungsrat zu den einzelnen Punkten des Postulats folgendes fest:

Zu Punkt 1:

Wie vorstehend erläutert, werden bereits konkrete Massnahmen umgesetzt, um insbesondere durch Förderung von Frauen auf den akademischen Karrierestufen vor der Professur die Voraussetzung dafür zu schaffen, dass sich der Frauenanteil bei den Professuren weiter verbessert.

Zu Punkt 2:

Artikel 12 Absatz 2 des Universitätsgesetzes hält fest, dass die Universität durch geeignete Massnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und namentlich eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Stufen und in allen Gremien fördert. Bei der Besetzung einer Professur muss das wichtigste Auswahlkriterium einer Universität aber die Exzellenz sein. Die Qualität von Lehre, Forschung und Innovation zu Gunsten der Gesellschaft steht im Vordergrund. Die Ziele der Gleichstellung müssen daher so verfolgt werden, dass sie zur Förderung der Qualität bei Forschung, Lehre und Innovation beitragen. In diesem Sinne teilt der Regierungsrat die Stossrichtung des Postulats, er hält aber die geschilderten, bereits getroffenen Massnahmen für erfolgversprechender als die Einführung von starren Quoten auf Gesetzesstufe. Der Regierungsrat ist aber bereit, weniger starre Optionen zur Schaffung grösserer Verbindlichkeit im Rahmen des Leistungsauftrags an die Universität zu prüfen.

Zum Punkt 3:

Die Universität setzt aufgrund der Vorgaben des aktuellen Leistungsauftrags 2018-2021 sowohl unter dem Ziel 6 (Verbesserung der Bedingungen für den universitären Nachwuchs) als auch dem Ziel 8 (Förderung der Chancengleichheit) bereits den Auftrag um, sinnvolle Begleitmassnahmen zu ergreifen und deren Wirksamkeit laufend zu überprüfen. Der Regierungsrat anerkennt aber, dass die Entwicklung nach Fakultäten differenziert zu betrachten ist, und wird diesem Umstand im nächsten Leistungsauftrag Rechnung tragen.

Verteiler

- Grosser Rat