

Kongelig Dansk Ambassade
Berlin

J.nr. 42.Tys.1-1



Arbejdsmarkedsrådets indberetning af 22. februar 2006

Kvinder i videregående uddannelser og forskning

Resumé:

- I Tyskland er kvinder på højde med mænd i de tidlige stadier af en akademisk karriere og fordelingen er 50/50 ved studiestart. I det videre forløb og især i de ledende poster inden for forskningen er kvinder dog stærkt underrepræsenterede.
- Trods en positiv udvikling for kvinders repræsentation i højere læreanstalter og forskerstillinger over de sidste 10 år er Tyskland langt bagud, når landet sammenlignes med andre EU lande.
- Emnet har politisk bevågenhed, og der tales hyppigt om Gender Mainstreaming og "chance-lighed" inden for forskning.
- Fra ministeriel side har man søsat forskellige projekter i samarbejde med relevante institutioner, og man går især efter at opkvalificere kvinder til deres videre karriereforløb.
- Oppositionspartiet De Grønne mener ikke, at der er nok reelt indhold i regeringens politik på området, og kræver yderligere opfølgning og evaluering af tidligere iværksatte projekter.
- Det tyske forskningsråd peger på, at mange kvindelige forskere har vanskeligheder med at forene familie og karriere, og de mener, at problemet kan løses med bedre tilbud om børnepasning. Efter forskningsrådets opfattelse skal problemet ses i en bredere familiemæssig sammenhæng.

Udgangspunkt

I Tyskland har piger oftere en højere grunduddannelse end drenge, og de afslutter skolen med et bedre karaktergennemsnit. I 2003 var 53,4% af gymnasieeleverne piger, og der er en klar tendens til at jo yngre kvinderne er, jo bedre er de uddannet. Men tyske kvinder når ikke til tops inden for videnskab og forskning i samme grad, og der er tale om en underrepræsentation, når man ser på de statistikker, der er offentliggjort på området. Der er således en klar trend til færre ansatte kvinder, jo mere man nærmer sig toppen af universiteterne og forskningsinstitutionerne¹.

¹ I Tyskland er megen offentligt finansieret forskning henlagt til forskningsinstitutioner uden for universitetsverdenen. De nævnte forskningsinstitutioner finansieres af både Forbundsstaten og de enkelte delstater.

Når man ser på de højere læreanstalter, er kvinder bedst repræsenteret i uddannelser som veterinærmedicin med en andel på 50%, og de lingvistiske og kulturvidenskabelige uddannelser – her er op til 41% af de ansatte kvinder. Ved ingeniøruddannelserne er tallet betydeligt lavere, og kun 13% er kvinder. Ved de naturvidenskabelige og matematiske uddannelser er tallet 21%.

Billedet fra universitetsverdenen findes også i andre offentligt finansierede forskningsenheder ("außerhochschulischen Forschung") og i den industrielle forskning. Også her er kvinder underrepræsenteret i de ledende poster, og Tyskland er tydeligt i bunden af tabellen i EU-sammenligning. Andelen af kvinder i lederpositioner i de fire tyske forskningssammenslutninger² er tredoblet på ti år, men ligger "kun" på gennemsnitlig 6,7% i 2004. I den industrielle forskning er kvinder bedst repræsenteret i forsknings- og udviklingsstillinger i områderne land- og skovbrug og fiskeri- og fiskeopdrætning. Her ligger andelen på ca. 35%. I stort set alle andre områder ligger andelen af kvinder mellem 10 og 20%. Der er dog en stigende tendens inden for de fleste områder, især inden for energi- og vandforsyning og i byggebranchen.

Udover at være dårligt repræsenteret i de forskellige videnskabelige stillingskategorier, får kvinder også i mindre grad andel i forskningsfremmende bevillinger, og de er ikke nær så godt repræsenteret i udvalg og kommissioner. En opgørelse fra det tyske forskningsråd ("Deutsche Forschungsgemeinschaft" - DFG) viser, at kvinder får tildelt 12% af bevillingerne, og at den lille andel af kvinder i naturvidenskabelige forskerstillinger og ingeniører her skinner klart igennem. Kvinder sidder på ca. 20% af pladserne i universiteternes beslutningsorganer, men der er store regionale forskelle. I Bayern er tallet 15%, og i Niedersachsen er det 34%. Tallene afspejler i nogen grad forskellen mellem delstaternes holdning til kvinder i arbejde og det generelle familiemønster.

Andelen af kvindelige professorer er dog inde i en positiv udvikling, og op gennem 1990erne er tallet fordoblet. I 1994 var der 7,5% kvindelige professorer og i 2004 er tallet nået op på ca. 14%. Kvinder er dog dårligere repræsenteret i forskellige professorstillinger i Tyskland i forhold til f.eks. Finland. Tal fra EU Kommissionen fra 1998 viser tillige, at andre europæiske lande har betydeligt flere kvinder ansat som associerede professorer og assisterende professorer. Kvindeandelen af professorer med høj anciennitet og højeste løntrin³ er i Tyskland fordoblet på ti år og ligger i 2004 på 9%. Tyskerne ligger dog også her meget lavere end andre europæiske lande, og til sammenligning kan nævnes, at Finland har en andel, der ligger på omkring 20%.

De statistiske tal nævnt ovenfor giver øjeblikk billeder af den aktuelle andel af kvinder i den videnskabelige verden. Sådanne øjeblikk billeder kan i princippet alene være en genspejling af, at rekrutteringsbasen i form af kvindelige studiestartere for 10-20-30 år siden var lavere end den er i dag. Hvis professorer i gennemsnit er f.eks. 30 år fra studiestart, så vil den dengang lavere kvindeandel blandt studiestarterne slå igennem på kvindeandelen blandt professorer i dag - uden at der behøver at være barrierer for kvinders advancement i den videnskabelige verden. Om det sidste er tilfældet, kan man få frem ved at følge en given *årgang* af studiestartere og se på dens vej gennem forskerkarriere-forløbet. En sådan analyse kaldes en kohorteanalyse. I

² Opkaldt efter henholdsvis Max Planck, Fraunhofer, Leibniz og von Helmholtz.

³ Fra 2005 bliver professorer aflønnet efter ny ordning: <http://www.duz.de/docs/stellenthemen/leistungslohn.html>

Tyskland har man fulgt 1984-årgangen af studiestartere på dens vej op ad forskerkarriere-stigen. Kohorte-analysen viser, at kvindeandelen bliver lavere og lavere, jo længere den pågældende årgang er fra studiestart-tidspunkt, hvilket er en klar indikation af, at der er særlige barrierer for kvindernes advancement.

I 1984 var 43% af de nystartede studerende kvinder og 57% mænd. Ved afslutning af studiet omkring 1989-1991 er fordelingen 40 % kvinder og 60 % mænd. I 1993-1995 er årgangen nået til en evt. PhD grad, og her er fordelingen 31 % kvinder og 69 % mænd. Ved aflæggelse af "professoregnethedsprøven"⁴ i 1999-2001 og udnævnelse til junior professor i 2001-2003 er andelen af kvinder på 16 %. Andelen af kvindelige professorer fra 1984-studiestarter-årgangen er i 2003 på 13 %. Ifølge "Center of Excellence – Women and Science" (CEWS) viser denne kohorteanalyse, at potentialet for kvindelige forskere er til stede, men at det ikke bliver udnyttet. Kohorteanalyser som denne viser, at den lave repræsentation af kvinder i de statistiske øjebliksbilleder ikke blot er resultat af fortidens mindre rekrutteringsbase, men at der må være særlige barrierer for kvinder, der ellers kunne opnå en højere karriere inden for forskning⁵. Alt i alt tyder de nævnte tal på et uudnyttet potentiale, og politikerne har derfor bidt mærke i dem.

Mål

I det nye regeringsgrundlag, som den store koalition (CDU/CSU og SPD) har lagt på bordet, henviser man til ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet og et ideal om samme/lige muligheder. Derfor ønsker man fra den nye regerings side, at kvinder opnår samme mulighed og lige adgang til lederstillinger i erhvervslivet, inden for videnskab og forskning som mændene.

Der er politisk vilje til at gøre noget ved den ulige fordeling i universitets- og forskerverdenen. Ministeriet for uddannelse og forskning (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) sætter således fokus på kvinder i forskning. Fra ministeriets side henviser man til, at en fremadskuende politik er nødt til at tilvejebringe de betingelser, der gør det muligt for kvinder at være rimeligt repræsenteret på alle niveauer, især også i ledende stillinger. Det er således et af hovedpunkterne at udnytte kvinder og mænds forskellige udgangspunkter og synsmåder. Ministeriets overordnede mål er det at inddrage "samme muligheder" og "Chancengleichheit" som herskende princip i alle politiske beslutninger, initiativer og aktiviteter. Derfor er "Gender Mainstreaming" integreret som mål og metode i alle ministeriets opgaver.

Ifølge det tyske forskningsråd er et af de væsentligste problemer, at der ikke er mulighed for bedre sammenhæng mellem en videnskabelig karriere og det at få børn. Mange forskere (både mænd og kvinder) føler, at de i ansættelsessituationer og i det videre karriereforløb står over for et valg mellem familie og karriere. Det betyder ofte, at de vælger familien frem for deres karriere. Man kæder her underrepræsentationen af kvinder i forskningen sammen med de utilstrækkelige børnepasningsordninger. Dygtige medarbejdere er af organisatoriske og finansielle grunde ikke i stand til at gå efter en højere akademisk karriere.

⁴ Professoregnethedsprøven - på tysk Habilitationen – skal bevise, at man er egnet til at forske og undervise på et universitet.

⁵ Omvendt må man heller ikke tro, at en positiv udvikling i kvindeandelen fra et øjebliksbillede til et andet nogle år senere, nødvendigvis er et udtryk for at kvindernes karrieremuligheder er blevet bedre. Det kan blot være en genspejling af, at det sidste billede indeholder flere årgange med en højere rekrutteringsbase.

For oppositionspartiet De Grønne er kvindepolitik en mærkesag. De mener, at underrepræsentationen af kvinder i forskning ikke kan skyldes, at de er underkvalificerede. De hæfter sig ved, at kvinder er bedre uddannede og har bedre karakterer end mænd. Det må derfor være andre faktorer, der fører til "at luften bliver tyndere jo højere kvinder kommer op ad kvalifikationsstigen". I maj 2005 iværksatte man, sammen med daværende regeringspartner SPD, et initiativ, der skulle styrke kvinder i forskning og dermed også øge Tysklands konkurrenceevne på internationalt plan. De Grønne ønsker at fremme "chance-lighed" og at evaluere og udvide de initiativer, der allerede er sat i værk.

Handling

Som følge af de utilfredsstillende tal er der er sat forskellige initiativer i værk. BMBF gennemfører projekter, der skal ændre underrepræsentationen af kvinder på de højere læreanstalter. Der er især inden for ingeniøruddannelserne søsat forskellige projekter, der skal få flere kvinder til at vælge disse studier – f.eks. *mentorordninger*. I mentorordningerne hjælper ældre uddannede kvindelige mentorer kvindelige studerende med råd og vejledning. Herudover hjælper mentorerne de nyuddannede kvindelige kandidater i overgangen fra universitet til erhvervslivet. I ordningerne lægges vægt på den personlige kontakt og kommunikation, der skal højne begge parter interesse og gejst for deres fagområde. På den måde skabes et tillidsforhold, hvor mentoren er et slags forbillede for den nyuddannede, der her kan hente erfaring, inspiration og praktisk hjælp i hverdagen.

Andre instrumenter, som er taget i brug i Tyskland, er særlige kurser for kvindelige professoraspiranter. Projektet "Spark Karrieren i Gang" ("Anstoß zum Aufstieg"), der løb fra 2001 til 2004, havde til mål at højne andelen af kvinder i lederpositioner ved højere læreanstalter og i forskningsinstitutioner. For at give kvinder bedre mulighed for at udnytte deres chancer for et professorat inden for de herskende rammer, blev 1000 deltagere i projektet tilbudt specielle *karriere- og ansøgningskurser*. Projektet blev udført af CEWS, og målet var at bidrage til den tidlige regerings mål om en andel af kvindelige professorer på 20% ved udgangen af 2005. Projektet omfattede kvindelige aspiranter til professorater inden for både naturvidenskab og samfundsvidenskab, og de kom fortrinsvis fra de højere læreanstalter (64%). Der blev i forbindelse med seminarerne fulgt op med en evaluering af projektet. Denne viste, at deltagerne ville anbefale deres kolleger at deltage i et lignende projekt.

Man forsøger også at overvinde de generelle infrastrukturelle barrierer, som fx mangelen på børnepasningsmuligheder. BMBF støtter således finansielt forskningsinstitutionernes *tilbud om børnepasning* til de ansatte og søger derigennem at skabe lige muligheder.

BMBF støtter i det hele taget mange mindre projekter, der har fokus på netværk og gensidig udveksling af erfaring mellem kvinder. F.eks. er "Peer Monitoring" et koncept, der skal hæve andelen af kvinder i forskningspositioner uden for universiteterne. Man lægger her vægt på *netværksdannelse* og gensidig opbakning mellem højt kvalificerede kvinder, der er på vej til at indtage lederpositioner. Projektet er startet i 2004 og i den indledende fase afprøves organisationsformer og forskellige kvalificerings- og finansieringskoncepter.

I forskerverdenen ser man ofte, at forsker gifter sig med forsker, således at der opstår et *dobbelt-karriere-par*. Dette kan betyde, at den enes karriere afbrydes eller sættes tilbage, hvis den anden udnævnes på et andet universitet. Denne problemstilling er også kendt fra udlandet, og det tyske "svar" er her at søge inspiration i løsningsmodeller fra udenlandske universiteter⁶.

Vurdering

Tyskland har - som mange andre europæiske lande - en lav andel af kvinder i videregående uddannelser og forskerstillinger. I erkendelsen af underrepræsentationen af kvinder er der to argumenter i spil. Det ene går på, at ligestillingen generelt skal forbedres, og man fokuserer på gender mainstreaming og chance-lighed på mange punkter i systemet. Det andet argument er en samfundsøkonomisk bekymring over, at kvindepotentialet ikke udnyttes. Begge argumenter er for så vidt i spil i den tyske debat, men man leder hovedsageligt efter forklaringen på, hvorfor kvinder i Tyskland ikke udnytter deres muligheder. En ofte nævnt forklaring er de dårlige børnepasningsordninger, der forhindrer kvinderne i at gøre karriere. Dette kan udmærket være en grund til, at Tyskland er bagud i forhold til mange andre europæiske lande, men kan ikke generelt være årsagen til den lave kvindeandel. Erfaringer fra andre lande med bedre børnepasningsordninger viser, at disse lande også har en ulige kønsfordeling af professorater.

At kvindeandelen falder på vej op ad karrierestigen er ikke specielt for den akademiske verden. Det samme gælder i Tyskland også for erhvervslivet, ministerierne og de politiske partier. Der er derfor i de andre verdener tilsvarende problemstillinger og diskussioner. Overalt gælder det, at problemet lidt bider sig selv i halen: Med lav kvindeandel er der også mangel på kvindelige rollemodeller. Forbundskansler *Angela* Merkel er for tiden den mest prominente undtagelse. Ellers er der langt mellem kvindelige nobelpristagere, kvindelige koncerndirektører og kvindelige partiformænd i Tyskland.

Jørgen Hansen og Malene Lunden Hansen
Arbejdsmarkedsafdelingen

⁶Se f.eks. "Dual Advice Career der ETZ Zürich" (<http://www.dca.ethz.ch/>) og "Cornell University Careers Institute" (<http://www.blcc.cornell.edu/ci/default.html>)