

ABTEILUNG FÜR DIE GLEICHSTELLUNG
VON FRAUEN UND MÄNNERN

Chancengleichheit

Aktionsplan Gleichstellung



Inhalt

Einleitung	
Aktionsplan Gleichstellung 2013-16	6
Frauenförderung an der Universität Bern	9
1 Institutionelle Verankerung	
Erfolgsrezept der Theologischen Fakultät	12
Die Kommission für Gleichstellung	14
2 Chancengleichheit in Anstellungsverfahren	
Geschlechtergerechtes Anstellungsreglement	16
Erfahrungsbericht aus der Medizinischen Fakultät	17
3 Nachwuchsförderung	
Stufe Postdoc: Unterstützung ist unerlässlich	20
Durch Mentoring bewusster entscheiden	21
4 Vereinbarkeit Studium, Beruf und Care	
Geteilte Verantwortung in der Chirurgie	24
Vereinbarkeit durch 120 Stellenprozente	26
5 Horizontale Segregation	
Weshalb wählen Frauen «Männerberufe»?	28
MINT – belebt und erfrischt!	30
6 Bekämpfung von Diskriminierung	
Sind die Schweizer tüchtige Hausfrauen?	32
Comic: Burggeschichte	34

Impressum

Herausgeberin: Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern (AfG) der Universität Bern
 Redaktion: Ursina Anderegg, Monika Hofmann
 Fotos: Noémi Szabo
 Layout: Monika Hofmann
 Gestaltung: Marina Zala, ZALA GRAFIK, Bern
 Druck: Vetter Druck AG, Thun
 Auflage: 2000 Exemplare
 Papier: PlanoJet, FSC-zertifiziert

Liebe Gleichstellungsinteressierte

Mit dem neuen Aktionsplan Gleichstellung 2013-16 will die Universität Bern die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern weiter vorantreiben. Dieser Mehrjahresplan hat zum Ziel, die Gleichstellungsarbeit strukturell zu sichern, bewährte Massnahmen zu verankern sowie neue auszuprobieren. In sieben thematischen Handlungsfeldern werden in den kommenden Jahren von verschiedenen Akteuren und Akteurinnen unterschiedlichste Massnahmen umgesetzt, um gemeinsam dieses Ziel zu erreichen.

Es freut uns, Ihnen mit dieser Broschüre einen Einblick in die aktuelle Gleichstellungsarbeit an der Universität Bern bieten zu können. Einleitend stellen wir Ihnen unter anderem den Aktionsplan als Ganzes vor, um in den darauffolgenden Kapiteln auf die einzelnen Handlungsfelder einzugehen. Dort berichten jeweils verschiedene Akteurinnen und Akteure exemplarisch über Bewährtes, Stolpersteine sowie neu geplante Massnahmen. Die Broschüre liefert für Interessierte thematische wie auch strategische Anknüpfungspunkte auf verschiedensten Ebenen, um sich an der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Bern beteiligen zu können.

Wir wünschen Ihnen viel Spass beim Lesen!

Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern



Lieber Leser, liebe Leserin

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gehört heute international zum unabdingbaren Standard in der Wissenschaft und stellt ein zentrales Qualitätskriterium für den gesamten Hochschulbereich dar. Die Universität Bern konnte sich hier gut positionieren. Es wurden in den letzten Jahren grosse Anstrengungen unternommen und wir dürfen mit gut halbvollen Gläsern auf Erfolge anstossen. Die Abteilung für Gleichstellung (AfG) ist innerhalb der Universität strukturell sehr gut aufgestellt und genießt eine hohe Akzeptanz. Viele Projekte z.B. im Bereich der Vereinbarkeit oder der Nachwuchsförderung konnten erfolgreich umgesetzt werden. Zudem nimmt die AfG Einsitz in alle Anstellungskommissionen. So kann sie immer wieder ihren gender-spezifischen Blickwinkel und ihr Wissen sehr direkt und unmittelbar einbringen.

Und dennoch: Trotz grosser Anstrengungen in den letzten Jahren liegt der Frauenanteil bei den Professuren über die ganze Universität gesehen noch immer unter 20%. Eine tatsächliche Gleichstellung konnte also noch nicht sichergestellt werden. Wir freuen uns zwar über Fortschritte wie z.B. an der Theologischen Fakultät – sie verzeichnet in ihrem Kollegium mittlerweile über 40% Professorinnen – und lassen uns von diesen anspornen, aber der Weg ist noch weit.

Mit dem vorliegenden «Aktionsplan Gleichstellung 2013-16» wollen wir bewährte Massnahmen weiter verankern, neue testen und gegebenenfalls etablieren. Dabei rücken die Fakultäten als die ausschlaggebenden Einheiten für die Verankerung der Chancengleichheit stärker in den Blickwinkel. Damit werden wir der Tatsache gerecht, dass die Herausforderungen und Ansprüche in den einzelnen Fachrichtungen sehr verschieden sind. Es muss daher auch nach spezifischen Lösungsansätzen gesucht werden. Die Fakultäten bekommen dadurch grössere Freiheiten in der Wahl und der Ausgestaltung der Instrumente, sie werden aber im Gegenzug bei deren Implementierung und Umsetzung auch stärker in die Pflicht genommen. Die Abteilung für Gleichstellung agiert dabei als zuverlässige Partnerin und engagierte Kompetenzstelle für die Fakultäten sowie für die Universitätsleitung.

Ich bin überzeugt, dass wir mit dem neuen Aktionsplan ein effektives Instrument haben, um die Chancengleichheit an der Universität Bern weiter zu fördern und nachhaltig zu verankern. Ich danke allen Beteiligten für ihre unermüdliche Arbeit.

Prof. Dr. Martin Täuber, Rektor der Universität Bern



Einleitung

GLEICHSTELLUNG AN DER UNIVERSITÄT BERN



Man nehme eine Prise ...

Aktionsplan Gleichstellung 2013-16 der Universität Bern

Wie ein Rezept liest sich der neue Aktionsplan Gleichstellung der Universität Bern, ein etwas langes zwar und ein etwas kompliziertes, aber einfach ein Rezept. Beim Durchlesen der insgesamt 50 Massnahmen scheint es fast, als ob man für die Umsetzung der Gleichstellung lediglich die Anleitung, also den Aktionsplan, Schritt für Schritt durchgehen müsste, um am Schluss statt einer duftenden Pâté Maison eine gerechte Verteilung der Ressourcen und Funktionen an der Universität Bern aus dem Ofen ziehen zu können. Kann Gleichstellungsarbeit so einfach sein?

**Lilian Fankhauser*

Erstaunlicherweise ist es tatsächlich so einfach, jedenfalls beinahe. Das Bemerkenswerte am Instrument Aktionsplan ist nämlich nebst der Themenbreite insbesondere die Neuverteilung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten: Bisher hatte die Abteilung für Gleichstellung unter der Aufsicht der Kommission für Gleichstellung alle Fäden in der Hand. Ihr oblag das Ausarbeiten von neuen Gleichstellungsmassnahmen und – gemeinsam mit der Universitätsleitung – die Verantwortung für die Umsetzung. Dies ändert sich nun mit dem Instrument Aktionsplan, der auf dem laufenden Bundesprogramm Chancengleichheit (2013-16) basiert.

Revolutionäre Universität Bern

Doch neu ist nur das Instrument: Bereits im Jahr 2000 wurde das Bundesprogramm Chancengleichheit an allen Schweizer Universitäten lanciert – mit dem Ziel, dass Frauen endlich auf allen universitären Stufen angemessen repräsentiert sind. Im Laufe dieser zwölf Jahre konnten dadurch auch an der Universität Bern schon viele Erfolge verbucht werden, nicht zuletzt dank der wichtigen und soliden Arbeit der Kommission für Gleichstellung und der Verankerung von zahlreichen Massnahmen an den einzelnen Fakultäten. Mit dem neuen Instrument, das sich Aktionsplan nennt, verschieben sich nun die Zuständigkeiten noch mehr in Richtung Fakultäten, Zentren und Verwaltung. So wird zum Beispiel das bewährte Instrument «Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils» – mit welchem die Fakultäten bereits seit Langem eigene Gleichstellungsmassnahmen umsetzen – zu thematisch breiteren fakultären Aktionsplänen erweitert. Mit anderen Worten: Bei uns in Bern hat die Revolution bereits stattgefunden. Die Abteilung für Gleichstellung wird sich in den nächsten Jahren deshalb noch mehr zu einem Kompetenz- und Dienstleistungszentrum für Gleichstellung an der Universität weiterentwickeln.

Mehr Tiefenschärfe

Das neue Bundesprogramm Chancengleichheit, das die Aktionspläne an den Universitäten während einer vierjährigen Pilotphase finanziert, verfolgt aber nebst der Neuverteilung der Zuständigkeiten auch noch ein zweites Ziel: Mit der Einführung von universitären Aktionsplänen wird auch eine Erweiterung und Neugewichtung der Gleichstellungsthemen angestrebt. Dies vor dem Hintergrund, dass sich der Frauenanteil auf Stufe Professur trotz massiver Bemühungen mit drei Bundesprogrammen Chancengleichheit nur mässig verbessert hat. Diese zögerliche Entwicklung hat zur Einsicht geführt, dass es an den Universitäten breiter gefächerte Massnahmen braucht, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Insbesondere rücken neben individuellen Förderungsmassnahmen auch kulturelle und strukturelle Faktoren, die der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Wege stehen könnten, in den Fokus der Gleichstellungsarbeit. Die Schweizerische Universitätskonferenz SUK hat deshalb sieben Handlungsfelder definiert, die den Universitäten als inhaltliche Leitplanken für die Ausarbeitung ihrer konkreten Gleichstellungsmassnahmen dienen. Die einzelnen Universitäten haben diese Handlungsfelder sodann je nach Gegebenheiten und Stand der Gleichstellung konkretisiert und einzelne Massnahmen erarbeitet – entstanden sind entsprechend unterschiedliche Aktionspläne.

Die Berner Rezeptur

Kurz und knapp lässt sich der Berner Aktionsplan wie folgt umschreiben: Er setzt verstärkt auf Altbewährtes wie die Mitwirkung in Anstellungsverfahren oder die Stärkung fortgeschrittener Nachwuchswissenschaftlerinnen, nimmt aber auch neue Themen wie Care, Feminisierung von Studienfächern oder die strukturell bedingten Ungleichheiten in den Blick. Insgesamt wurden 50 Massnahmen definiert, die in

den Jahren 2013-16 umgesetzt werden sollen. Diese Massnahmen sind gebündelt zu sieben vorgegebenen Handlungsfeldern, oder – um zur Kochbuchrhetorik zurückzukehren – zu sieben Hauptzutaten. Für die erfolgreiche Umsetzung und Verankerung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Bern nehme man also:

...acht fakultäre Aktionspläne (Handlungsfeld 1)

Im Verlauf des Jahres 2014 wird das bewährte Instrument «Ziele und Massnahmen der Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils» auf alle sieben Handlungsfelder und auch auf die Zentren ausgedehnt. Oder anders gesagt: Die Fakultäten und Zentren erarbeiten mit der Unterstützung der Abteilung für Gleichstellung aus den sieben vorgegebenen Handlungsfeldern eigene Aktionspläne, die den Erfordernissen in ihren Disziplinen am meisten entsprechen.

...einen gehäuften Löffel Gleichstellungskompetenz (Handlungsfeld 2)

Die Abteilung für Gleichstellung baut ihre Mitwirkungstätigkeit bei Neuanstellungen auf Stufe Professur aus. Sie wird aber auch aktiv bei der Sensibilisierung von Kommissionsmitgliedern in Bezug auf Chancengleichheit in Anstellungsverfahren und fördert so langfristig die Gleichstellungskompetenz in den Kommissionen und den Fakultäten.

...eine Handvoll Kurse (Handlungsfeld 3)

Neben der Fortführung von geschätzten Massnahmen wie Mentoring-Programmen für unterschiedliche Zielgruppen werden zukünftig vermehrt fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen ab Stufe Postdoc in den Blick genommen. Diese werden mit spezifischen Kursen und Coaching-Angeboten unterstützt.

...ein Zweiglein Innovation (Handlungsfeld 4)

Die Universität Bern engagiert sich bereits jetzt mit dem Ausbau von flexiblen Kinderbetreuungsangeboten wie dem Eltern-Kind-Raum oder der Randzeitenbetreuung für eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Care-Aufgaben. Neu wird ein Vereinbarkeitskurs für Frauen und Männer angeboten. Zudem sollen innovative Anstellungsmodelle für Frauen und Männer auf allen Stufen gefördert und sichtbar gemacht werden.

...einen gestrichenen Teelöffel Wahlfreiheit (Handlungsfeld 5)

Nach wie vor sind Studentinnen in den MINT-Fächern untervertreten – doch gleichzeitig nimmt in anderen Fächern der Anteil von Studenten frappant ab. Geplant sind beim Schlagwort horizontale Segregation deshalb auch Massnahmen, die auf Studienbereiche abzielen, in welchen Männer untervertreten sind.

...eine Tasse Prävention (Handlungsfeld 6)

Die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit bleibt nach wie vor ein wichtiger Arbeitsbereich der Gleichstellung. In den Blick rücken nebst der Prävention von sexueller Belästigung auch andere Diskriminierungsfelder, wie Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung oder auch Lohnungleichheit.

...eine Prise Sichtbarkeit (Handlungsfeld 7)

Mit Auftritten und redaktionellen Beiträgen in diversen Publikationen der Universität Bern nutzt die AfG die Öffentlichkeitsarbeit vermehrt, um die verschiedenen Gleichstellungsthemen für alle Universitätsangehörigen sichtbar zu machen.

Und fertig ist die Gleichstellungspastete! Mehr als diese sieben Hauptzutaten braucht es nicht, um die Universität Bern zwar nicht von heute auf morgen, aber doch mittelfristig zu verändern. Denn zusammen ergeben diese Ingredienzen etwas mindestens so Erfreuliches wie eine leckere Hauspastete: nämlich eine Universität Bern, die für alle dieselben Chancen bereithält, und zwar unabhängig von Geschlecht.

**lic. phil. Lilian Fankhauser ist Leiterin der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern*

Links

Bundesprogramm Chancengleichheit und Aktionspläne Schweizer Universitäten: www.crus.ch
(Chancengleichheit / Gender Studies)
Aktionsplan Bern: www.gleichstellung.unibe.ch



«Meines Erachtens ist ein Überdenken der Werte in der Akademie vonnöten»

Frauenförderung an der Universität Bern

Ein kurzer Rückblick auf die Anfänge der Institutionalisierung der Frauenförderung an der Universität Bern und ein Gespräch mit der Leiterin des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung IZFG der Universität Bern, Prof. Dr. Brigitte Schnegg, über Notwendigkeit, Grenzen und Ziele der institutionellen Frauenförderung.

**Monika Hofmann*

Die Universität Bern hat als erste Universität in der Schweiz die Gleichstellungs- und Frauenförderungs politik institutionalisiert. Die «Abteilung für Frauenförderung» wurde im Jahr 1990 geschaffen und 1998 in die «Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern» umbenannt. Die Initiative für die Pionierinnenrolle der Universität Bern kam aus studentischen Kreisen. Unter dem Titel «Die Stieftöchter der Alma Mater» organisierten die «Aktionsgruppe Kritische Uni» und der «Verein Feministische Wissenschaft» im Jahr 1988 einen Veranstaltungszyklus, um auf die mangelnde Umsetzung des verfassungsmässigen Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsgebotes im universitären Bereich aufmerksam zu machen: die Untervertretung von Frauen in Mittelbau und Lehrkörper sowie die fehlende Berücksichtigung von Frauenforschung in der Lehre. Studentinnen forderten ein Jahr später, anlässlich einer Sondernummer des «UniPress» zum Thema «Frauenforschung/Frauenförderung», in einer Petition zuhanden der Universitätsleitung eine Untersuchung über die Situation der Frauen an der Universität. Ein entsprechender Bericht wurde im März 1990 von einer durch die damalige Erziehungsdirektorin Leni Robert eingesetzten Arbeitsgruppe vorgelegt. Darin wurde als konkrete Massnahme zur Verbesserung der Stellung der Frauen an der Universität unter anderem die Schaffung einer universitären Frauenstelle vorgeschlagen. Bereits zwei Monate später, nach einer inneruniversitären Vernehmlassung, wurde auf Antrag der Erziehungsdirektion die Abteilung für Frauenförderung an der Universität Bern geschaffen. In ihren Pionierjahren hat die AfG wichtige Eckpfeiler für die zukünftige Gleichstellungsarbeit aufgestellt: Zu nennen sind insbesondere die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in den Anstellungskommissionen und der Aufbau eines universitären Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Wertvoll war auch, dass es für die Universitätsangehörigen nun eine Anlaufstelle gab, wo sie ihre Fragen und Nöte punkto Gleichstellung deponieren konnten.¹

Unterdessen sind fast 24 Jahre vergangen. Wir fragen nun die Historikerin und Leiterin des IZFG, Prof. Dr. Brigitte Schnegg, warum Frauenförderung heute immer noch wichtig ist und wann sie ihr Ziel erreicht hätte.

Warum ist Frauenförderung innerhalb der Gleichstellungspolitik der Universität Bern immer noch notwendig? Momentan sind sogar mehr Studentinnen immatrikuliert als Studenten.

Die hohe Anzahl Studentinnen sagt nur wenig über die Situation der Frauen in der akademischen Karriere aus. Natürlich ist es erfreulich, wenn so viele Frauen studieren. Die Ausdünnung des Frauenanteils bis hin zur Ebene der Professuren ist aber enorm und konnte in den letzten Jahren nur wenig reduziert werden. Dieses Phänomen der über den Karriereverlauf abnehmenden Frauenanteile wird als «Leaky Pipeline» bezeichnet. Auch in den Leitungsgremien der Universität sind die Frauen stark untervertreten – Vizerektorin Doris Wastl-Walter ist erst die zweite Frau, die bisher in der Leitung der Universität Bern Einsitz hatte. Deshalb ist die Frauenförderung immer noch sehr wichtig.

Wo stösst die Frauenförderung an ihre Grenzen?

Die Frauenförderung innerhalb von Institutionen stösst an Grenzen, wenn wir auf tiefer liegende gesellschaftliche Strukturen stossen. Beispielsweise bei stereotypen Wahrnehmungen: das Karriereverhalten von Frauen und Männern wird ganz unterschiedlich wahrgenommen und interpretiert. Diese Wahrnehmungsdifferenzen benachteiligen die Frauen. Oder auch bei ganz harten Strukturen, die hinter der Vereinbarkeitsproblematik stehen und mit den «Care-Vereinigungen» der Frauen zu tun haben. Selbst wenn Männer von diesem Problem auch betroffen sind, trifft es die Frauen in viel höherem Masse; sie

übernehmen in aller Regel das Ausbalancieren der Vereinbarkeit. Die GEFO-Studie («Geschlecht und Forschungsförderung», Anm. Redaktion) des Schweizerischen Nationalfonds hat das in aller Klarheit aufgezeigt.

Diese Probleme haben sich mit den veränderten Anforderungen für akademische Exzellenz noch verschärft. Heutzutage sind die Mobilitätserwartungen sehr hoch und die Kompetitivität hat sich extrem verstärkt. Strukturelle und subjektive Hindernisse sind für Frauen nach wie vor gewaltig, deshalb ist Frauenförderung an der Universität so schwierig und so wichtig.

Meines Erachtens ist ein Überdenken der Werte in der Akademie vonnöten. Die Frage eines Wertewandels ist für die Zukunft einer nachhaltigen Universität zentral und hätte sowohl für die Frauen als auch für die Männer positive Effekte.

Wäre eventuell ein Schritt in Richtung Diversity-Konzept adäquater?

Diversity ist in den letzten zehn Jahren im Gleichstellungskontext als Begriff aufgetaucht; ursprünglich kommt er aus der Betriebsökonomie. Das Konzept ist aber meiner Ansicht nach ungeeignet um das Problem der ungleichen Karrierechancen für Frauen anzugehen. Diversity heisst Vielfalt und diese Vielfalt stellt sich in einer offenen und liberalen Gesellschaft von selbst ein. Es ist ein positiver gesellschaftlicher Zustand, um den sich der Staat und die Politik nicht zu kümmern brauchen. Probleme entstehen dort, wo soziale Ungleichheit und ungleicher Zugang zu Ressourcen und Macht vorhanden ist. Und genau damit haben wir es hier zu tun. Die Leaky Pipeline ist Ausdruck einer sozialen Ungleichbehandlung; hier ist Steuerung nötig. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht darf in einer offenen, liberalen und auf Rechtsgleichheit basierenden Gesellschaft nicht geduldet werden. Diversity hingegen trägt eher dazu bei, Probleme von Ungleichheit und Geschlechterdiskriminierung zu dethematisieren. Mehrfachdiskriminierungen im Sinne von Intersektionalität, also von sich überschneidenden und sich dabei potenzierenden Ungleichbehandlungen, müssen aber unbedingt mitbeachtet werden.

Was hat Frauenförderung mit Geschlechterforschung zu tun? Inwiefern sind auch Sie als Leiterin des IZFG mit Frauenförderung beschäftigt?

Frauenförderung kann nur erfolgreich betrieben werden, wenn sie auf genauen Analysen der tatsächlichen Verhältnisse beruht. Diese Analysen müssen von der Geschlechterforschung geliefert werden. Wir analysieren persistente wie auch sich verändernde Geschlechterkonstellationen und schaffen damit die Voraussetzungen für eine präzise Gleichstellungspolitik.

Die Frauenförderung ist aber auch Thema der Forschung an sich. So befasst sich das IZFG beispielsweise mit der Entstehung von gleichstellungsrelevanten Normen auf UNO-Ebene. Das akademische Wissen muss allerdings den betreffenden gesellschaftlichen Gruppen auch zur Verfügung gestellt werden. Ein Beispiel dafür ist vielleicht die gerade eben an der Universität Bern entwickelte App zu Frauenmensenrechten.²

Wann hätte die Frauenförderung ihr Ziel erreicht?

Das wäre dann der Fall, wenn Geschlecht nicht mehr mit Diskriminierung verbunden wäre. Oder anders gesagt, wenn Geschlecht nur noch Ausdruck von Diversity, von Vielfalt ist. Leider zeigt ein Blick in die Geschichte, dass Geschlecht immer wieder von neuem mit Machtasymmetrien behaftet wurde. Dies hat Joan Scott, eine US-amerikanische Historikerin, die übrigens Hans-Siegrist-Preisträgerin der Universität Bern ist, eindrücklich aufgezeigt. Ob und wann dies überwunden sein wird, darüber kann nur spekuliert werden. Vorderhand ist es eine permanente Aufgabe, gegen die Ungleichheitsmechanismen vorzugehen. Sie finden immer wieder neue Eingangspforten und reproduzieren sich in jeweils neuen Konstellationen. Deshalb ist es so wichtig, dass die Geschlechterforschung die Gleichstellungsarbeit begleitet und sich wissenschaftlich mit den Rekonfigurationen der Geschlechterungleichheit auseinandersetzt.

**Monika Hofmann, M.A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung IZFG der Universität Bern*

¹Bericht 1995 bis 2000 der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern, Oktober 2001.

²<https://itunes.apple.com/us/app/womens-human-rights/id695483339?mt=8>.

Institutionelle Verankerung

HANDLUNGSFELD 1



Erfolgsrezept der Theologischen Fakultät

Ab 2014 sind an der Theologischen Fakultät der Universität Bern fünf von zwölf Lehrstühlen durch Frauen besetzt, womit die Fakultät innerhalb der Universität Bern wie auch im Vergleich mit den anderen Theologischen Fakultäten der Schweiz bezüglich der Frauenanteile Spitzenreiterin ist. Wir sprachen mit Prof. Dr. Moisés Mayordomo und Prof. Dr. Silvia Schroer über Erfolgsstrategien, Hürden und Voraussetzungen für eine kulturelle und institutionelle Verankerung von Gender-Anliegen. Beide sind seit 16 Jahren an der Theologischen Fakultät tätig und haben sich in den damaligen wie auch den heutigen Funktionen für die Gleichstellung sowie für die Geschlechterforschung engagiert.

**Ursina Anderegg*

Ausgeglichene Geschlechteranteile auf der obersten Hierarchiestufe von Institutionen sind ein Zeichen für eine fortgeschrittene Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Mit der Anstellung von Prof. Dr. Katharina Heyden sind ab 2014 an der Universität Bern 42% der Theologieprofessuren durch Frauen besetzt; somit weist die Fakultät den höchsten Frauenanteil auf professoraler Stufe der Universität Bern auf. Damit ist die Berner Fakultät gemeinsam mit dem Kollegium der Luzerner Fakultät auch führend im Vergleich mit den anderen Theologischen Fakultäten der Schweiz (Durchschnitt: 23%). Eines fällt auf: Beide Fakultäten sind überschaubar gross und beide führen in ihrem Profil die Gender Studies prominent auf. Ob dies die entscheidenden Faktoren sind und wie es der Theologischen Fakultät der Universität Bern innerhalb von zwanzig Jahren gelang, den Frauenanteil von 0 auf annähernd 50% zu erhöhen, wird im Folgenden beleuchtet.

Feministische Theologie öffnete die Türen zur Männerfakultät

«Wenn die Fakultät bei der Neubesetzung ihrer Professuren in den letzten Jahren mehrere Frauen berücksichtigen konnte, so zeigt das, dass die Bemühungen um Gleichstellung erfolgreich waren. Sicher spielte im einen und anderen Fall auch immer ein kleines bisschen Zufall mit. Aber die ganze Fakultät teilte – soweit ich zurückdenken kann – immer zwei Grundanliegen, nämlich dass wir mehr Professorinnen haben sollten und dass Gender-Forschung zum Standard unserer Ausbildung gehören soll», resümiert Silvia Schroer. Bis zur Wahl von Prof. Dr. Christine Janowski im Jahr 1994 war die Berner Theologische Fakultät – bzw. die ursprünglich zwei Fakultäten – eine reine Männerfakultät. Eine Männerfakultät jedoch, an der mehrere Professoren offen waren für Frauenfragen und feministische Theologie, wie Schroer erzählt: «Bereits Ende der 80er-Jahre

wurden Lehraufträge für feministische Theologie vergeben, und da war – schon lange bevor ich hierher berufen wurde – oft eine Bereitschaft vorhanden, Gehör zu schenken, sich auf Neues einzulassen, Türen zu öffnen, vielleicht auch mal ein Privileg oder einen Vorteil abzugeben und auf Machtgehabe zu verzichten.» Sehr flexibel war die Fakultät auch im Umgang mit dem Modell der Teilzeitprofessur; zeitweise arbeiteten mehrere Ordinarien mit 75%, Frau Schroer bis 2008 mit 60%. Auf einen ersten, vorurteilsbehafteten Blick mag es erstaunen, dass sich gerade in der Theologie die feministische Wissenschaft vergleichsweise stark und früh etabliert hat. Die Institution Kirche ist nicht primär dafür bekannt, eine Gleichstellungspionierin zu sein. Doch gerade der ausgeprägte Androzentrismus der kirchlichen und theologischen Tradition liess die theologische Frauenbewegung erstarben. Frauen an den Universitäten, vor allem aber auch an der kirchlichen Basis, wehrten sich vehement und erfolgreich gegen jahrhundertelange Marginalisierung und Unterdrückung, wie Schroer beschreibt: «Nach über dreissig Jahren können wir nun doch viele Früchte dieser Bemühungen ernten, durchaus unterstützt von vielen Männern, die einsahen, dass eine patriarchale Theologie keine Zukunft haben kann.» Die Ernennung der ersten Professorinnen in Bern legte gemäss Schroer die Basis für eine fortschreitende Verankerung der Gleichstellungsthematik an der Fakultät. Und trotz der für Bern spezifischen Offenheit war es immer wieder nötig, für Gleichstellungsanliegen zu kämpfen. Dies manifestierte – und manifestiert sich immer noch – vor allem in den Anstellungsverfahren.

Durch Gender Mainstreaming auf die Zielgerade

Auch wenn die Präferenzregel und der Einsatz von fakultätsexternen Gleichstellungsbeauftragten in den Verfahren sich gemäss Schroer und Mayordomo

sehr positiv auswirkten, brauchte es auch fach-eigene Kommissionsmitglieder, welche sich für die Erhöhung des Frauenanteils stark machten. «Meine eigene Arbeit in Kommissionen habe ich immer so verstanden, dass ich – persönlich und für die Fakultät – Verantwortung dafür übernehme, Frauen zu ihrer Chance zu verhelfen», erzählt Schroer. Gleichzeitig gelang es, die Frauenförderung wie auch die Geschlechterforschung im Profil der Fakultät zu verankern. Für Moisés Mayordomo erwies sich dieser Schritt – gerade auch bezüglich Anstellungsverfahren – als überaus hilfreich: «Dadurch, dass Gender-Anliegen in strategischen Dokumenten, welche das Fakultätsprofil umrissen, verankert wurden, sind diese auch in die Anstellungsverfahren eingeflossen.» Seit Längerem gilt in den Anstellungskommissionen Gender als weiches Qualifikationskriterium, dies einerseits im Sinne der Präferenzklausel, andererseits auch als inhaltliche Qualifikation in der Geschlechterforschung. «Über die Gewichtung dieser Anliegen wurde natürlich von Fall zu Fall gestritten, aber ohne eine inhaltliche Festlegung in diese Richtung wäre es viel schwerer gewesen», meint Mayordomo weiter. Die Ausrichtung des Profils der Fakultät habe noch einen weiteren Vorteil: «Wenn eine Fakultät sich zu Geschlechterthemen bekennt, dann legt sie ein Wissenschaftsverständnis an den Tag, welches zum Forschungsportfolio vieler (nicht aller) Wissenschaftlerinnen und vermehrt auch Wissenschaftler passt.» Dies unterstützt einerseits die gender-sensible Kultur der Fakultät und wirkt auch der Problematik entgegen, dass sich teilweise unterproportional wenige Frauen auf einen Lehrstuhl bewerben. Für Letzteres kennt die Theologische Fakultät zudem auch pragmatische Vorgehensweisen: Es kam auch schon vor, dass Kommissionen nach verstrichener Bewerbungsfrist das Feld mit kompetenten Frauen zu erweitern suchten und potentielle Anwärtinnen nachträglich zur Bewerbung aufforderten.

Universitäre Gleichstellungsarbeit bedeutet jedoch nicht nur, den Fokus auf die Ernennungsverfahren zu richten. Das Mentoring-Programm der Theologischen Fakultät zielt auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Seit 2010 ist die Frauenförderung offiziell Teil des Nachwuchsförderungskonzepts der fakultären Kommission für Qualitätssicherung und Entwicklung. Dies erhöht einerseits die Sensibilisierung aller Fakultätsmitglieder und gewährleistet andererseits die nachhaltige Verankerung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Hochschulbetrieb.

Erfolg durch Reflexion der Geschlechterverhältnisse

Auf die Frage nach den gleichstellungspolitischen Herausforderungen für die Theologische Fakultät antwortet Schroer: «Unsere Gleichstellungskommission und die Fakultät wissen, was zu tun ist. Wir haben, wie andere Fakultäten auch, ein Problem bei der Nachwuchsförderung. Es macht mir Sorgen, dass so wenige Frauen die Absicht haben, Theologieprofessorin zu werden – dies bedroht die Nachhaltigkeit unserer Gleichstellungserfolge. Wir brauchen gute Stellen und Arbeitsbedingungen für den Nachwuchs. Theologische Gender-Forschung gehört dabei sicher zu unseren Spezialitäten.»

Die Theologische Fakultät ist durch ihr Gleichstellungs-Mainstreaming erfolgreich unterwegs. Dies gelang ihr durch das Engagement einzelner Fakultätsangehöriger, durch die Offenheit, ihre Wissenschaft wie auch den Wissenschaftsbetrieb kritisch zu hinterfragen und durch die Erkenntnis, dass praktizierte Chancengleichheit als ein Qualitätsmerkmal des Wissenschaftsbetriebes wahrgenommen wird. Die Fakultät kann sich nicht nur durch ihren hohen Frauenanteil profilieren: Seit 2012 bietet sie einen Master-Minor-Studiengang zu «Gender und Religion» an und vor Kurzem bewilligte der SNF drei Promotionsstellen im Rahmen eines gemeinsam von den vier Professorinnen eingereichten Projekts «Gender und Tod».

**lic. phil. Ursina Anderegg ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der AfG und mitverantwortlich für das Handlungsfeld 1*

Die Kommission für Gleichstellung (KfG): Motor und Instrument für die Gleichstellung von Frauen und Männern

**Susan Emmenegger*

Die Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (KfG) gehört zu den fünf ständigen Kommissionen, die auf gesamtuniversitärer Ebene im Rahmen der zentralen Dienste ausdrücklich vorgesehen sind. In ihr sind alle Fakultäten, die Universitätsleitung, der Mittelbau, die Studierenden und die einschlägigen Fachgremien vertreten. Damit wird auch deutlich, dass für die Universität Bern die Gleichstellung weder ein sektorielles noch ein vorübergehendes Anliegen ist, sondern dass sie diese als strukturelle Herausforderung für den aktuellen und den künftigen Wissenschaftsbetrieb versteht. Inhaltlich obliegt der Kommission die fachliche Aufsicht und Unterstützung der Abteilung für Gleichstellung. Weiter berät sie die Universitätsleitung, die Fakultäten und die anderen Organisationseinheiten in der Aufgabe, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im universitären Bereich zu verwirklichen. Daneben beteiligt sich die Kommission am gesamtschweizerischen Gleichstellungsdiskurs, beispielsweise im Hinblick auf die Nachwuchsförderung durch den Schweizerischen Nationalfonds.

Die Kommission arbeitet in allen Belangen eng mit der Abteilung für Gleichstellung zusammen. Fortschritte erzielt man nur mit einwandfreiem Zahlenmaterial und profunder Kenntnis der universitären Strukturen und Abläufe, anhand von fakultätsübergreifendem Know-How zu gleichstellungsrelevanten Einzelfragen und mittels professioneller Begleitung bzw. direkter Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Jüngstes Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist der Aktionsplan Gleichstellung 2013-16, dem dieses Heft – hauptsächlich – gewidmet ist.

Die fakultären Mitglieder der KfG sind an der Festlegung von Grundlagen und Strategien beteiligt und können gleichzeitig die Besonderheiten der eigenen Fakultät an zentraler Stelle einbringen. Tatsächlich lässt es die Heterogenität unter den verschiedenen Fakultäten nicht zu, dass Gleichstellungsanliegen – einfach und ausschliesslich – an die Universitätsleitung delegiert werden. Wenn etwa die Vetsuisse- und Phil.-nat.-Fakultäten mit dem 120%-Modell für die Entlastung von Forscherinnen und Forschern mit Familienpflichten positive Erfahrungen machen, so kann dieses Modell in Forschungsbereichen, bei denen keine delegierbaren Laborarbeiten anfallen,

als Gleichstellungsinstrument nicht ohne Weiteres übernommen werden. Es gibt einen Mindeststandard im Sinne von zentralen Gleichstellungsthemen, wie etwa der Nachwuchsförderung und der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Care-Aufgaben. Aber jede Fakultät trägt Eigenverantwortung und muss sich damit auseinandersetzen, wie sie die Gleichstellung innerhalb ihres Wissenschaftsbetriebes erreichen kann. Die Arbeit in der KfG ist ein zentrales Mittel, um diese Selbstverantwortung als ständiges Thema im innerfakultären Bereich deutlich zu machen.

Die Unterschiede zwischen den Fakultäten sind auch als Chance zu begreifen. So zeigen die Erfahrungen in den anderen Fakultäten Handlungsalternativen auf, die in der eigenen Fakultät noch nicht oder noch nicht in dieser Form getestet wurden. Der Informationsfluss wird durch die regelmässige Berichterstattung zuhanden der KfG, wozu die Fakultäten verpflichtet sind, sichergestellt. Darüber hinaus tragen auch der informelle Diskurs und das Gleichstellungsnetzwerk, das sich im Rahmen der KfG gebildet hat, viel zur Motivation und zur Know-How-Erweiterung der einzelnen Mitglieder bei. Beides fliesst über das «Relais» der KfG in die Fakultäten zurück.

Die KfG ist in diesem Sinne nicht nur zuständig für die Erarbeitung von Gleichstellungsinstrumenten. Sie ist vielmehr selbst ein wichtiges Instrument für die Gleichstellung an der Universität Bern: Was in anderen Fakultäten erfolgreich umgesetzt wird, motiviert zur Nachahmung und gibt Rückenwind. Umgekehrt erzeugt der fakultäre Stillstand auf Dauer einen Rechtfertigungsdruck. Und die Verallgemeinerung und anschliessende Festschreibung von erfolgreichen Instrumenten, etwa die Bildung von fakultären Gleichstellungsgremien, führt die Gleichstellung auf eine überindividuelle Ebene und macht sie zu dem, was sie sein soll und muss: Ein Ziel, das auf jeder Ebene des universitären Lebens fest verankert ist.

**Prof. Dr. Susan Emmenegger ist ordentliche Professorin für Privat- und Bankrecht und Mitglied der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern*

Chancengleichheit in Anstellungsverfahren

HANDLUNGSFELD 2



Mit einem geschlechtergerechten Anstellungsreglement zu mehr Professorinnen

Zwar ist der Frauenanteil bei den Professuren an der Universität Bern in den letzten Jahren gestiegen; ein genauer Blick zeigt jedoch, dass noch viel zu tun ist. Anfangs 2013 hat die Universität Bern ein neues Anstellungsreglement in Kraft gesetzt, welches unter anderem vorsieht, dass neben den universitären neu auch fakultäre Gleichstellungsbeauftragte in den Auswahlverfahren mitwirken. Um den Frauenanteil mittelfristig auf 25% zu erhöhen, setzt die Universität weiterhin auf Chancengleichheit in Anstellungsverfahren.

**Karin Beyeler*

Vor zehn Jahren, also 2003, betrug der Frauenanteil bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren an der Universität Bern 10%, vor fünf Jahren waren es 14%, heute sind es rund 17%. So weit, so gut: Der Frauenanteil auf Stufe Professur ist in den letzten zehn Jahren angestiegen. Auf den zweiten Blick jedoch zeigt sich, dass diese Zunahme sehr langsam vorstättengeht und auch nicht ungebrochen verläuft – zwischen 2011 und 2012 nahm der Frauenanteil z.B. um einen Prozentpunkt ab und hat heute nur knapp den Stand von 2011 wieder erreicht. In einer Zeit, in der an der Universität Bern durch einen Generationenwechsel bei den Professuren überdurchschnittlich viele Stellen neu besetzt wurden, sind diese Zahlen eher ernüchternd. So wurden z.B. im vergangenen akademischen Jahr nur gerade 12.5% der neu besetzten ausserordentlichen oder ordentlichen Professuren mit Frauen besetzt, d.h. nur gerade jede achte Professur. Um das im Aktionsplan erklärte Ziel zu erreichen, muss also der Frauenanteil bei den Neuanstellungen deutlich erhöht werden. Die Universität hat nun in ihrem neuen Anstellungsreglement festgehalten, dass zusätzlich zur Mitwirkung der Beauftragten der Abteilung für die Gleichstellung (AfG) auch in jeder Kommission eine «mit Gleichstellungs- und Gender-Aspekten betraute Person der Fakultät» vertreten sein muss. Zudem ergreift sie weitere Massnahmen im Bereich des geschlechtergerechten Anstellungs-Managements.

Fakultäre Gleichstellungsbeauftragte in Anstellungskommissionen

Bereits seit 1995 wirken an der Universität Bern in den Anstellungsverfahren zur Besetzung von Professuren Gleichstellungsbeauftragte (als Beobachtende ohne Stimmrecht) mit. Diese Aufgabe wird in der Regel von Mitarbeitenden der AfG wahrgenommen; in der Medizinischen Fakultät durch Gleichstellungsdelegierte (mit Stimmrecht) aus der Fakultät. Die Mitwirkung von Beauftragten aus der AfG ist auch im neuen Anstellungsreglement vorgesehen. Zusätzlich – nicht stattdessen – soll neu auch in jeder Kommission eine fakultäre Person mit Stimmrecht vertreten sein, welche ebenso auf ein geschlechtergerechtes Verfahren achtet. Die neue Praxis soll sicherstellen,

dass Gleichstellungsanliegen zusätzlich zur Aussen-sicht der universitären Gleichstellungsdelegierten auch von einer Person mit dem jeweiligen Fachwissen vertreten wird. Dies hat zum Vorteil, dass Gleichstellungsargumente schwieriger zu entkräften sind, wenn sie von einer facheigenen Person geäussert werden – im Idealfall handelt es sich bei der facheigenen Person um einen Professor oder eine Professorin, da bei statusniederen Kommissionsmitglieder die Gefahr besteht, dass sie sich weniger durchsetzen können. Die fakultären Gleichstellungsbeauftragten arbeiten zudem schon in der Strukturphase mit. Es liegt also im Interesse der Fakultäten, einen Pool an gleichstellungskompetenten Fakultätsmitgliedern aufzubauen, welche diese Aufgabe rotierend wahrnehmen können. Um die Umsetzung dieser neuen Regelung zu erleichtern, werden im Frühjahr 2014 erstmals halbtägige Schulungen angeboten, die sich mit Chancengleichheit in Anstellungsverfahren und der Rolle der Gleichstellungsdelegierten auseinandersetzen. Zudem werden im Rahmen des Aktionsplanes von der AfG Hilfsmittel erarbeitet und zur Verfügung gestellt.

Geschlechtergerechte Verfahren – worauf ist zu achten?

Welche Ziele verfolgen Gleichstellungsbeauftragte in Anstellungskommissionen? Obwohl die Bestrebungen darauf ansetzen, den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen, ist das Ziel von Gleichstellungsbeauftragten in einem Anstellungsverfahren nicht einfach, möglichst viele Frauen auf die Liste zu setzen. Im Zentrum stehen transparente, faire, d.h. qualitativ hochstehende Verfahren mit der grösstmöglichen Chancengleichheit für alle Kandidierenden – was in keinerlei Widerspruch zum Wunsch der Kommission steht, die Stelle mit dem besten Bewerber oder der besten Bewerberin zu besetzen. Um der Forderung nach Chancengleichheit gerecht zu werden, ist z.B. den unterschiedlichen Lebensläufen von Frauen und Männern Rechnung zu tragen: Eine Professorin mit zwei Kindern konnte weniger publizieren als ein Professor ohne Kinder in derselben Zeit. Daneben verhilft eine klare Verständigung über die Qualifikationskriterien der Kommission zu

Gleichstellung in Anstellungsverfahren – Ein Erfahrungsbericht aus der Medizinischen Fakultät

Bereits seit 1992 wirken an der Medizinischen Fakultät fakultäre Gleichstellungsbeauftragte in Anstellungsverfahren mit. Was sind die Aufgaben, die diese Rolle mit sich bringt? Welche Vorteile hat diese Praxis, wo liegen Herausforderungen und Stolpersteine? Welche bereits gemachten Erfahrungen können den demnächst eingesetzten Gleichstellungsdelegierten der anderen Fakultäten weitergegeben werden?

**Verena Niggli*

einer guten Diskussionsgrundlage und den Bewerbenden zu mehr Fairness. Sollten am Ende eines Verfahrens schliesslich zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts gleich qualifiziert sein, will es das Anstellungsreglement, dass die Frau bevorzugt will (sogenannte Präferenzregel).

Diese und viele weitere Punkte sind bei einem gender-gerechten Berufungsmanagement zu berücksichtigen (vgl. dazu auch den folgenden Artikel von Verena Niggli, die an der Medizinischen Fakultät lange als Gleichstellungsdelegierte in Kommissionen mitgearbeitet hat). Als Hilfestellung für alle Kommissionsmitglieder wird 2014 ein neuer Leitfaden zu Chancengleichheit in Anstellungsverfahren erscheinen, welcher wichtige Gleichstellungsaspekte in den verschiedenen Phasen eines Anstellungsverfahrens erläutert und konkrete Beispiele gibt. Mit der Weiterführung der Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten der Abteilung für die Gleichstellung sowie den neuen fakultären Gleichstellungsbeauftragten hofft die Universität Bern, den Frauenanteil bei den Professuren in den kommenden Jahren deutlich erhöhen zu können.

**lic. phil. Karin Beyeler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der AfG und verantwortlich für das Handlungsfeld 2*

Von meiner Habilitierung bis zur Emeritierung im Jahr 2013 war ich Mitglied – und während 8 Jahren Präsidentin – der gesamtuniversitären Kommission für Gleichstellung und ab 2004 Mitglied und zuweilen Präsidentin der innerfakultären Kommission für Gleichstellung der Medizinischen Fakultät. Eine unserer Hauptaufgaben ist die Mitwirkung in Anstellungsverfahren. In der Medizinischen Fakultät wurde 1992 beschlossen, dass in den Nachfolgeschäften, in denen sich Frauen bewerben, fakultätsinterne Gleichstellungsbeauftragte beigezogen werden. Diese haben Einsitz in die Kommission und besitzen – im Gegensatz zu den Beauftragten der AfG – auch Stimmrecht. Die Beauftragten sollten mindestens habilitiert sein und wenn möglich Fachkenntnisse auf dem Gebiet der Nachfolge aufweisen. Anfänglich wurden die Gleichstellungsbeauftragten erst dann beigezogen, wenn sich Frauen auf die Ausschreibung meldeten. Seit ungefähr einem Jahr werden sie bereits beim Einsetzen der Strukturkommission, also vor der Ausschreibung, bestimmt, um zu verhindern, dass die Delegierten zu spät oder gar nicht zu den Kommissionsitzungen eingeladen werden. Ich habe in vielen Verfahren als Gleichstellungsbeauftragte mitgewirkt, und möchte hier aus meinen Erfahrungen berichten.

Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten

Schon zu Beginn des Verfahrens stellen die Beauftragten sicher, dass familiäre Betreuungsaufgaben bei der Beurteilung der Qualifizierung von Kandidierenden berücksichtigt werden. Sie setzen sich dafür ein, dass möglichst viele qualifizierte Frauen zu Vortrag und Interview eingeladen werden. Beim Interview selbst stellen sie den Kandidierenden – Frauen wie Männern – häufig die Frage nach dem eigenen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung an der Universität. Die Antworten auf diese Frage sollten auch Eingang in das Gesamturteil finden. Zudem richten Gleichstellungsdelegierte einen genauen Blick auf Beurteilungen, Aussagen und Fragen mit diskriminierendem Charakter und weisen z.B. darauf hin, wenn forsches oder gar aggressives Auftreten bei Männern toleriert, bei Frauen hingegen kritisiert wird oder wenn die Frage betreffend Nachzug der

Kurs: Chancengleichheit in Anstellungsverfahren der Universität Bern

Kursleitung: Prof. Dr. Elisabeth Cheauré, Professorin am Slavischen Seminar, Universität Freiburg (D)

In diesem Workshop erfahren Gleichstellungsdelegierte mehr über Ihre Aufgaben in Anstellungsverfahren. Sie setzen sich mit den Stolpersteinen für die Chancengleichheit in verschiedenen Phasen des Verfahrens auseinander und tauschen sich untereinander und mit der Workshop-Leiterin über Tipps und Tricks aus.

Der Kurs ist für Mitglieder aller Fakultäten der Universität Bern offen. Detailprogramm und Anmeldung: info@afg.unibe.ch

Familie oder des Ehepartners nur an Kandidatinnen gerichtet wird. Bei der abschliessenden Beurteilung der Kommission sollten die Beauftragten beurteilen, ob ein allfälliger Ausschluss einer Kandidatin bzw. das Ranking der Frauen im Vergleich zu den männlichen Kandidaten gerechtfertigt ist. Kommt die oder der Gleichstellungsbeauftragte zu einem anderen Schluss als die Mehrheit der Kommission, schreibt sie einen Bericht.

Vorteile des Einsetzens von Gleichstellungsbeauftragten

Das System, Gleichstellungsdelegierte mit Stimmrecht einzusetzen, hat sich grundsätzlich bewährt. Deren Anwesenheit in einer Kommission, selbst wenn sie sehr zurückhaltend agieren, erinnert die anderen Mitglieder ständig daran, ihre Handlungen auf den Gleichstellungsaspekt hin zu prüfen. Durch das Einsetzen von innerfakultären Gleichstellungsbeauftragten, kann ihre Einschätzung der Situation nicht als irrelevant aufgrund von ungenügender fachlicher Kompetenz abgetan werden. Zudem zeigen die Antworten der Kandidatinnen und Kandidaten auf die Frage nach Gleichstellung in den Interviews, wer sich bereits Gedanken zu dieser Thematik gemacht hat und wer nicht. Gerade auch sehr selbstsichere Kandidaten wissen hier oft keine Antwort.

Für die innerfakultäre Gleichstellungskommission ist es grundsätzlich schwierig, jemanden für die Aufgabe der Gleichstellungsdelegierten zu finden. Wir haben zwar einen Pool von geeigneten Personen, aber diese sind – wie andere Fakultätsmitglieder auch – meist schon mit Forschung, Lehre und Dienstleistung stark belastet. Zudem ist es bei komplizierten Fällen gerade für jüngere Gleichstellungsbeauftragte schwierig, auf ihrer Meinung zu bestehen – sie fürchten, damit ihrer Karriere zu schaden. Dieser Aspekt würde dafür sprechen, nur ausserordentliche oder ordentliche Professorinnen und Professoren für dieses Amt einzusetzen. Dies war bisher jedoch nicht praktikabel, da sich bislang kaum Männer für das Amt motivieren liessen und die wenigen Professorinnen diese zusätzliche Belastung nicht allein tragen konnten.

Chancen und Stolpersteine

Wie sähe denn ein ideales Verfahren aus? Es sollte bei jedem Schritt überprüft werden, ob die oben genannten Punkte eingehalten wurden und ob insbesondere die Kandidaturen von Frauen besonders genau geprüft wurden. Meiner Erfahrung nach ist gerade die erste Sitzung einer Wahlkommission, bei der bestimmt wird, wer eingeladen werden soll, äusserst wichtig. Ich habe ein paar Mal erlebt, dass nur auf Grund meiner Intervention Frauen eingeladen wurden, die dann nachher auf Grund ihres überzeugenden Auftretens einen Listenplatz erhielten. Hier ist übrigens Vorsicht geboten: Es kann vorkommen, dass bei dieser ersten Sitzung die Kriterien der Stelle so modifiziert werden, dass bestimmte Kandidierende z.B. auf Grund des Alters nicht eingeladen werden können. Generell gilt, dass jedes Verfahren anders abläuft und sehr von der Person des Kommissionspräsidenten oder der Kommissionspräsidentin abhängt. Die Kriterien für die Stellen sind sehr verschieden, je nachdem ob schwerpunktmässig die Klinik oder die Lehre und/oder Forschung im Vordergrund steht, und wie stark entsprechend eher didaktische Fähigkeiten oder Führungsqualitäten verlangt werden. Ideal wäre es natürlich, wenn die Kommissionsvorsitzenden selber die Gleichstellungsaspekte berücksichtigen würden. Da wir aber noch nicht soweit sind, erachte ich den Einsatz der Gleichstellungsbeauftragten als essentiell, solange die Frauen bei den Professuren so stark untervertreten sind wie dies in der Medizinischen Fakultät der Fall ist.

**Prof. Dr. Verena Niggli ist emeritierte Professorin für Biochemie (speziell Pathobiochemie) der Universität Bern und war langjähriges Mitglied der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern*

Nachwuchsförderung

HANDLUNGSFELD 3



Stufe Postdoc: Gezielte Unterstützung ist unerlässlich

Bis zur Stufe der Dissertation sind die Geschlechteranteile in etwa ausgeglichen, während der Anteil von Frauen im oberen Mittelbau und auf Stufe Professur nach wie vor erschreckend tief ist. Wie kommt das – und vor allem: Was können wir als Universität Bern dagegen unternehmen?

**Doris Wastl-Walter*

Im akademischen Feld kursiert seit Jahren eine These, die auf Anhieb ganz plausibel erscheint: Wenn die Universitäten alle formalen und rechtlichen Barrieren für den Zugang von Frauen in akademische Führungspositionen beseitigt haben, dann kann es doch nur eine Erklärung für die sogenannte Leaky Pipeline geben. Frauen wollen einfach nicht und entscheiden sich «freiwillig», aus dem akademischen Bereich auszuscheiden. So lautet die These von der Selbst-Eliminierung¹ von Frauen – doch ist sie auch haltbar?

Gewichtige Bremseffekte

Um dieser Frage an der Universität Bern nachzugehen, hat die Abteilung für Gleichstellung im vorletzten Semester ein Vernetzungstreffen für fortgeschrittene Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Assistenzprofessorinnen organisiert. Susanne Matuschek, die den Vernetzungstag als Expertin begleitet und moderiert hat, kam bei der Analyse der Aussagen der Teilnehmerinnen zu folgendem Schluss: Es ist tatsächlich so, dass diese Wissenschaftlerinnen den Blick für alternative Karrierewege öffnen, obwohl sie so kurz vor dem Ziel sind.² Doch ihre Schilderungen machen deutlich, dass diese Abkehr von der wissenschaftlichen Karriere nicht auf einer rein individuellen Ebene basiert, sondern auch strukturelle Hintergründe hat, die zu latenter Überlastung und Demotivation führen oder zumindest führen können.

Zum einen ergibt sich ein enormes Spannungsfeld zwischen den Anforderungen an die Qualität der Habilitation, der Visibilität und Etablierung als unabhängige Forscherin und der Realität von befristeten Arbeitsverträgen und Überlastung an den Instituten. Oft übernehmen Wissenschaftlerinnen auf dieser Karrierestufe mehr zeitintensive zusätzliche Projekte und administrative Aufgaben. So fehlen ihnen wichtige Zeit und Energie für die eigene Forschung und Karriereentwicklung, für Publikationen sowie das Verfassen von Anträgen zur Drittmittelinwerbung und das – gerade auf diesem akademischen Niveau sehr wichtige – Networking leidet. Damit entstehen gewichtige Bremseffekte sowie ein Ungleichgewicht zwischen Anforderungen, Ressourcen und Anerkennung.²

Die leidige Vereinbarkeitsfrage

Als zweite gravierende Herausforderung kommt hinzu, dass auf den Wissenschaftlerinnen, im Vergleich zu den meisten männlichen Kollegen,

grösserer Druck lastet, Forschung, Lehre und Privatleben zu vereinbaren, da sie sich oft für das Wohlergehen der Familie und insbesondere der Kinder verantwortlich fühlen oder dafür verantwortlich gemacht werden. Die Vereinbarkeitsproblematik wird durch jüngste gesellschaftliche Entwicklungen noch verstärkt, insbesondere durch die Zunahme von Dual-Career-Beziehungen. Die Mehrzahl der jungen Wissenschaftlerinnen lebt heute in einer Beziehung mit ebenfalls hoch qualifizierten und berufstätigen Partnern oder Partnerinnen. Die Abstimmung dieser beiden Karrieren setzt Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder einer hohen persönlichen Belastung aus und sie erleben das System als wenig förderlich für die Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben. Dies zeigt, dass sich die Vereinbarkeitsproblematik aktuell eher vergrössert als verkleinert.²

Strukturelle Bedingungen

Mit anderen Worten: Was als individuelle Entscheidung und kondensiert sogar als Desinteresse und damit Selbst-Eliminierung von Frauen aufgefasst wird, kann durchaus auf einer generellen Ebene diskutiert werden, was im Sinn der Gleichstellung bedeutet, dass der Überlastung und Demotivation von Wissenschaftlerinnen auf dieser fortgeschrittenen Stufe entgegen gewirkt werden muss. Denn das Leak in der Pipeline ist genau hier, auf dieser Stufe. Und hier möchten wir von der Universitätsleitung gemeinsam mit der Abteilung für Gleichstellung ansetzen: Wir wollen Wissenschaftlerinnen auf diesem akademischen Niveau mit gezielten Massnahmen unterstützen und damit vermeiden, dass Frauen auf dieser Stufe weiterhin oder gar vermehrt aus der akademischen Laufbahn aussteigen.

**Prof. Dr. Doris Wastl-Walter ist Kulturgeographin und Vizerektorin Qualität der Universität Bern*

¹Beate Kraus: Das wissenschaftliche Feld und die Ordnung der Geschlechter. In: Regula Julia Leemann, Heidi Stutz (Hrsg.): Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive, Zürich 2010, S. 19-38, Zitat S. 22.

²Susanne Matuschek: Bericht der Veranstaltung «Laufbahnanforderungen an Wissenschaftlerinnen», 30. Oktober 2012 (unveröffentlicht), Universität Bern.

Durch Mentoring bewusster entscheiden

Daniela Koller (Assistentin und Doktorandin am Institut für Politikwissenschaft der Universität Bern) und Silja Häusermann (Professorin für Politikwissenschaft an der Universität Zürich) haben als Mentoring-Duo am WISO-Mentoring-Programm (s. Kasten, S. 22) der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern teilgenommen. Sie blicken gemeinsam auf das Mentoring-Jahr zurück und erzählen von ihren Erfahrungen.

*Sabine Höfler

Warum haben Sie sich entschieden, beim WISO-Mentoring mitzumachen?

Daniela Koller: Das Programm wurde am Institut beworben und wärmstens empfohlen. Zudem führen wir am Institut selbst auch ein Mentoring-Programm durch, das aber auf Studierende ausgerichtet ist, wodurch ich schon für das Thema sensibilisiert war. Meine Vorstellungen waren zu Beginn des Programms nicht so konkret. Ich erwartete, dass ich mein Netzwerk vergrössern und neue Leute mit anderen Perspektiven kennen lernen kann.

Silja Häusermann: Zum einen habe ich selbst in der Doktoratsphase an einem Peer-Mentoring teilgenommen, bei dem sich eine Gruppe von Doktorandinnen regelmässig über ihre Situation ausgetauscht hat. Ich fand das sehr hilfreich und einige der damals geknüpften Beziehungen dauern bis heute an. Insofern war es für mich selbstverständlich, mich nun in einer anderen Rolle auch an solchen Programmen zu beteiligen. Zum andern empfand ich die direkte Anfrage von Daniela als erfreuliches Zeichen einer Eigeninitiative, die für eine erfolgreiche Karriere sehr wichtig ist. Darin wollte ich sie gerne unterstützen.

Und wie hat sich eure Zusammenarbeit gestaltet?

DK: Wir haben zu Beginn eine Vereinbarung abgeschlossen, bei der wir festlegten, wie wir die Mentoring-Beziehung gestalten möchten. Die Idee war, uns einmal monatlich für ein bis zwei Stunden zu treffen, was wir aber wegen unseren diversen Verpflichtungen nicht ganz schafften. Aber immer, wenn ich gerne etwas ausserhalb des Austausches mit meiner Doktormutter besprechen wollte, hatte Silja ein offenes Ohr dafür.

SH: Wenn wir uns trafen, sagte Daniela jeweils, was ansteht. Eines der gesetzten Ziele war die Reflexion des Standpunkts und der Ausrichtung des Doktorats. Etwas vom Wichtigsten beim Mentoring ist, sich darüber klar zu werden, was man erreichen möchte. Es wäre falsch zu sagen, das Ziel des Mentorings müsse sein, Professorin zu werden. Vielmehr sollte im Mentoring eine bewusstere Grundlage für die Entscheidungsfindung geschaffen werden.

DK: Ich fand es sehr hilfreich, dass ich mich über Themen ausserhalb meines Dissertationsgebietes austauschen konnte. Inhaltlich werde ich bereits gut betreut und ich war sehr froh, dass wir andere, für die wissenschaftliche Karriere wichtige Dinge rundherum, die sonst etwas vergessen gehen, besprechen konnten.

Das WISO-Mentoring bot zusätzlich ein Rahmenprogramm für die Mentees. Was waren Ihre Erfahrungen damit, Frau Koller?

DK: Wir Mentees trafen uns einmal im Monat bei einem Mittagessen. Es waren Leute aus verschiedenen Instituten und Departementen der WISO-Fakultät. Diese Treffen ermöglichten einen Blick über den Tellerrand und boten Gelegenheit, sich auch über Erfahrungen und Probleme im Rahmen des Doktors auszutauschen und – für diejenigen wie mich, die nicht in Bern studiert haben – soziale Kontakte zu knüpfen. Zusätzlich wurden Veranstaltungen zu Karriereplanung und zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben angeboten, die interessante Einblicke boten.

Sie stehen nun am Ende des Mentoring-Jahres. Wie sieht Ihre Bilanz aus? Haben Sie vielleicht ein spezielles Highlight aus diesem Jahr?

DK: Ich habe definitiv mehr davon profitiert, als ich erwartet hatte. Zum Beispiel gerade von den vielen guten Inputs die ich erhielt, als ich mich für einen Auslandsaufenthalt bewarb. Aus jedem Gespräch habe ich etwas mitnehmen können.

SH: Danielas Konferenzteilnahme war ein Highlight! Im vergangenen Frühjahr haben wir uns über eine der grossen Konferenzen in der Politikwissenschaft unterhalten. Wir sprachen über eine mögliche Teilnahme und Daniela zögerte, weil sie dachte, sie sei noch zu wenig weit. Wir kamen zum Schluss, dass die Teilnahme eine gute Sache wäre und Daniela reichte ein Abstract ein. Sie war eine von wenigen des Instituts, die angenommen wurden, die Auswahl war sehr streng. Ich fand das super!

DK: Ja, das war eine sehr gute Erfahrung! Du hast mir den letzten *push* gegeben.

Beim Mentoring steht der Nutzen für die Mentee im Vordergrund. Was konnten Sie, Frau Häusermann, Ihrer Mentee hauptsächlich mit auf den Weg geben?

SH: Gerade wenn man mit der Dissertation anfängt, ist man stark auf den Doktorvater oder die Doktormutter bezogen. Am Anfang der Dissertation kann eine einzelne Bezugsperson hilfreich sein, aber spätestens nach der Dissertation wird eine breitere Vernetzung relevant. Dieses Bewusstsein und eine gewisse intellektuelle und persönliche Unabhängigkeit früh zu fördern, ist wichtig. Zuerst habe ich mich gefragt, ob es sinnvoll ist, eine Mentoring-Beziehung einzugehen, wenn wir nicht zum selben Thema arbeiten, aber das fand ich nun im Nachhinein, gerade wegen des Aussenblicks, sehr gut.

DK: Während des Doktorats, neben Dissertationsprojekt und Publikationsdruck, spielen Gedanken an die Zukunft auch eine Rolle. Beispielsweise im Bereich Familienplanung schätzte ich es, neben dem Modell meiner Doktormutter noch weitere Möglichkeiten aufgezeigt zu bekommen.

Haben auch Sie, Frau Häusermann, als Mentorin von diesem Austausch profitiert?

SH: Ja, unbedingt! Der primäre Zweck des Mentorings ist die gemeinsame Reflexion des beruflichen Weges. Als Gegenüber reflektiert man auch die eigenen Entscheidungen stärker. So war diese Zeit, während der wir zusammen in einem Kaffee sassen und einen Schritt zurück getreten sind, auch für mich bereichernd.

Ist Mentoring ein gutes Instrument, um Frauen in der wissenschaftlichen Karriere voranzubringen? Das Programm ist ja ausschliesslich für Frauen konzipiert.

SH: Mittlerweile gibt es sehr viele Angebote zur Förderung, insbesondere von weiblichen Nachwuchskräften. Es besteht die Gefahr, dass diese Angebote einen grossen Zeit- und Ressourcenaufwand bedeuten, so dass die Frauen in diesen Kursen sitzen, während ihre Kollegen Papers schreiben und publizieren. Die Reflexion darüber, was eine wissenschaftliche Karriere bedeutet, ist nicht nur für Frauen

relevant, so dass eine gemeinsame Reflexion mit den männlichen Kollegen hier wichtig sein könnte. Zudem müssen sich heute auch Doktoranden mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben auseinandersetzen. Diese Männer werden später ja zum Teil auch Professoren und wenn sie sensibilisierter für diese Themen sind, setzen sie sich auch eher für Gleichstellungsanliegen ein. Damit Modelle wie Teilzeit oder Jobsharing überhaupt erst gelebt werden, müssen sich die Leute gedanklich damit auseinandergesetzt haben.

Um zurück zu Ihrer Mentoring-Beziehung zu kommen: Wie geht es bei Ihnen nach Abschluss dieses Mentoring-Jahres weiter?

SH: Wir werden den Kontakt in einer weniger formalisierten Art und Weise fortführen, eher nach Bedarf und Situation. Aber den Austausch behalten wir sicher bei.

DK: Ich finde es hilfreich zu wissen, dass ich eine Person habe, bei der ich anknöpfen kann, wenn ich ein Anliegen habe. Dies ist bei Silja der Fall und darüber bin ich sehr froh!

**lic. phil. Sabine Höfler ist stellvertretende Leiterin der AfG und verantwortlich für das Handlungsfeld 3*

WISO-Mentoring

WISO-Mentoring ist ein Nachwuchsförderungsprogramm der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern und wurde seit 2010 bereits drei Mal durchgeführt. Das Mentoring-Programm richtet sich an Doktorandinnen, Post-docs, Habilitandinnen und Assistenzprofessorinnen. Es hat zum Ziel, die Teilnehmerinnen bei ihrer Laufbahnplanung individuell zu unterstützen, Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere aufzuzeigen und ihre Vernetzung über akademische Stufen und Fachgrenzen hinweg zu fördern.

Vereinbarkeit Studium, Beruf und Care

HANDLUNGSFELD 4



Geteilte Verantwortung in der Chirurgie – Neues Topsharing-Modell im Spital Tiefenau

Dr. Annette Ringger und Dr. Ramona Cecini Hertig teilen sich eine Kaderstelle im Spital Tiefenau. Die leitenden Ärztinnen und stellvertretenden Klinikleiterinnen arbeiten je 70% und können so ihre Position mit der Familienbetreuung vereinbaren. Annette Ringger und ihr Vorgesetzter Prof. Dr. Daniel Inderbitzin (Chefarzt und Klinikleiter) geben Auskunft über die Praxis ihres Topsharing-Modelles.

**Lilian Fankhauser und **Claudia Willen*

Daniel Inderbitzin, wie sieht die Bilanz für Sie als Vorgesetzten nach zwei Monaten Topsharing-Modell aus?

DI: Annette Ringger und Ramona Cecini Hertig sind für die chirurgischen und organisatorischen Aufgaben als leitende Ärztinnen hervorragend geeignet. Mehr habe ich mir dazu am Anfang gar nicht überlegt. Aber nun zeigt sich: Zwei leitende Ärztinnen zu haben, welche im Jobsharing die Stellvertretung realisieren, ist eine Idealsituation für meine aktuellen Aufgaben als Klinikleiter im Rahmen des Projektes SMSB (Stärkung des Medizinalstandortes Bern). Ich bin so jederzeit in der Klinik vertreten, denn eine von beiden, Annette oder Ramona, ist immer präsent.

Annette Ringger, Sie teilen sich die Funktion als leitende Ärztin der Chirurgie mit Ramona Cecini Hertig. Wie können wir uns Ihren Alltag vorstellen?

AR: Ramona und ich arbeiten beide zu je 70%. Eine von uns ist jeweils eine volle Woche da. Die andere arbeitet in dieser Woche nur am Montag und Freitag. Sie hält an diesen Tagen vorwiegend Sprechstunden ab. Die Woche darauf alternieren wir. Die Übergabe der Patienten und Patientinnen und allfälliger Pendenzen erfolgt dann jeweils am Montag. Wir hatten auch an unserer vorherigen Arbeitsstelle das exakt gleiche System, waren aber in der Position von Oberärztinnen. Und es hat schon damals sehr gut funktioniert. Ich könnte mir nicht vorstellen, diese leitende Funktion mit jemandem zu teilen, den ich nicht genauer kenne, das würde mir meine Arbeit sehr erschweren.

Hätten Sie die Stelle auch übernommen, wenn es eine Vollzeitstelle gewesen wäre?

AR: Nein, es war schon Voraussetzung, dass es eine Teilzeitstelle ist. Und auch 70% sind ja im medizinischen Bereich eigentlich 100%.

DI: Das heisst, einen Vollzeitjob auf zwei 50% Stellen aufzuteilen, funktioniert nicht, schon nur wegen den

Übergaben. Es braucht deshalb mindestens je 70 Stellenprozente, damit das Modell funktioniert. Und hier sind Annette und Ramona wirkliche Vorbilder – ich habe bisher bei den beiden noch nie erlebt, dass es eine Informationslücke gab oder irgendetwas vergessen ging. Das liegt auch daran, dass beide wissen wollen, was die andere getan hat.

AR: Das stimmt, wir wollen uns auch keine Blöße geben. Wenn ich merke, dass ich etwas nicht weiss, rufe ich Ramona an oder schreibe eine SMS – dies kann auch morgens um sechs Uhr sein. Glücklicherweise sehen wir es beide genau gleich, dass dies drin liegen muss.

Folglich ist dieses Selbstverständnis eine der Voraussetzungen, damit dieses Modell für alle Beteiligten funktioniert?

AR: Ganz klar. Wir funktionieren betreffend Behandlungskonzept sehr ähnlich. Ich denke, dass dies eine sehr wichtige Voraussetzung ist. Vom Typ her sind wir jedoch unterschiedlich, was auch ein Vorteil sein kann, weil die eine so Sachen auffangen kann, die der anderen nicht so gut liegen.

Gibt es weitere Voraussetzungen, damit dieses Anstellungsmodell Ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht?

AR: Für mich gibt es ganz klar drei Punkte, die erfüllt sein müssen, damit es mit der Vereinbarkeit klappt – Ramona und ich haben ja beide noch recht kleine Kinder. Deshalb ist der erste Punkt eine flexible und gut funktionierende Kinderbetreuung zu Hause. Das heisst z.B., dass ich nicht um 18 Uhr meine Kinder von der Kita abholen muss. Der zweite Punkt ist, dass ich einen Partner habe, der das Arrangement komplett unterstützt und seinen Teil in der Familie auch entsprechend leistet, möglicherweise zeitweise auch auf seine Karriere verzichtet. Der dritte Punkt sind Vorgesetzte, welche innovativ und offen sind für ein solches 70/70-Modell und einen für voll nehmen, auch wenn man nicht Vollzeit arbeitet.

DI: Dazu kommt das absolute Grundvertrauen, das

man in einem solchen Modell ineinander haben muss. Und das habt ihr, deshalb seid ihr auch ein Winning-Team.

Immer mehr Ärztinnen, die Mütter sind, arbeiten in hohen Pensen. Hat sich das Rollenbild in der Medizin verändert?

AR: Dem würde ich nicht zustimmen. Ich kenne mehrheitlich Medizinerinnen mit Kindern, die maximal 50% arbeiten. Mir wird oft gespiegelt, dass ich eine schlechte Mutter bin, weil ich in einer Kaderposition bin und so viel arbeite.

DI: Es geht weniger um Rollenbilder, als um kluge und nachhaltige Entscheide aus Führungssicht: Es ist dringend notwendig und intelligent, Frauen und Männer, die eine Familie hinter sich haben, ins Team zu integrieren. Wenn man hier investiert, sichert man sich auf lange Sicht motivierte Mitarbeitende, die dem Team nachhaltig erhalten bleiben. Aber dies ist noch überhaupt nicht üblich, deshalb möchten wir Neues ausprobieren. Umso mehr, als dass wir sehen, wie viele Kompetenzen Frauen und Männer sich innerhalb einer Familie aneignen können. Und jetzt mal ehrlich: Die sogenannte Reproduktionsphase ist auf das ganze Berufsleben gesehen ja eigentlich kurz.

AR: Aber beruflich gesehen liegt hier ein entscheidender Moment: Genau dann, wenn die Prüfung zum Facharzt oder zur Fachärztin abgelegt werden sollte, geht es meistens auch um die Familienplanung. Das ist eine grosse Herausforderung.

Wie müssten denn die Rahmenbedingungen aussehen, damit es für Mütter und Väter in Kaderpositionen einfacher wird?

AR: Ich denke, die Rahmenbedingungen können in unserem Bereich gar nicht gross geändert werden. In der Chirurgie musst du einfach mehr als 50% arbeiten, 70% ist die untere Grenze. Vorbilder sind sehr wichtig, aber einfach wird der Weg nie. Zudem braucht es viel Herzblut, ohne das die Aufgabe nicht zu bewältigen ist.

Wären begleitende Coaching-Angebote für Ihr Führungsmodell sinnvoll?

AR: Sinnvoll wäre das sicher. Es wäre sehr spannend, mal gemeinsam darüber nachzudenken, wie gut wir unseren Job eigentlich machen und wo Verbesserungspotenzial liegen könnte. Zum Beispiel, ob wir uns genügend abgrenzen können von dem, was die andere macht.

DI: Ich persönlich habe sehr gute Erfahrungen gemacht mit Coaching – sich in einem Führungsjob Zeit zu nehmen, sich zurückzulehnen und zu

reflektieren, ist sicher wichtig. Und wenn wir schon innovativ sein wollen mit neuen Führungsmodellen, dann braucht es auch die Aussensicht. Mir liegt sehr viel daran, dass dieses 70/70-Modell im Spital Tiefenau funktioniert. Es ist eine grosse Herausforderung, in der Chirurgie glücklich zu sein. Deshalb können Annette und Ramona auch Vorbilder sein für Frauen und Männer, die zehn Jahre jünger sind und sich überlegen, wie sie sich organisieren könnten.

**lic. phil. Lilian Fankhauser ist Leiterin der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern*
***lic. phil. Claudia Willen ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der AfG und verantwortlich für das Handlungsfeld 4*

Topsharing

Topsharing ist Jobsharing in Führungspositionen mit einem explizit definierten Anteil gemeinsam getragener Verantwortung. Eckpfeiler des Modells sind gemeinsame Arbeitsinhalte, partnerschaftliche Arbeitsorganisation und gemeinsame Verantwortung für das Team und für die Kernaufgaben des Teams. Informationen zu Topsharing: www.topsharing.ch

Coaching-Angebote für Universitätsangehörige:
 Beratungsstelle Berner Hochschulen, <http://beratungsstelle.bernerhochschulen.ch>

Kurs: «Balance von Berufs- und Privatleben im akademischen Kontext»

Dieser halbtägige Kurs wird von der Abteilung für die Gleichstellung mit der «Fachstelle UND» im Frühlingsemester erstmals angeboten.

Der Kurs richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Verwaltungsangestellte der Universität Bern, die im Berufs- und Privatleben – Partnerschaft, Kinder, pflegebedürftige Angehörige, ehrenamtliches Engagement – hohen Anforderungen gerecht werden müssen.

Ziel des Kurses ist es, Mitarbeitenden der Universität Bern mit Familien- oder anderen ausserberuflichen Pflichten Raum für eine Auseinandersetzung mit der eigenen und der betrieblichen Situation zu geben, um eine bessere Balance von Berufs- und Privatleben zu erreichen. Die Teilnehmenden können sich von bewährten Instrumenten und Lösungsansätzen anregen lassen (z.B. dem Check-up zur Balance von Beruf-Familie-Freizeit) und sich untereinander über ihre Erfahrungen austauschen.

Wie 120 Stellenprozente zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Care-Aufgaben beitragen

Seit 2010 haben an der Vetsuisse Fakultät der Universität Bern Personen mit Betreuungspflichten die Möglichkeit, von einem innovativen Teilzeitmodell zu profitieren, dem sogenannten 120%-Modell. Wie funktioniert dieses konkret und wie bewährt es sich?

**Gaby Hirsbrunner*

2010 wurde an der Vetsuisse Fakultät ein Teilzeitmodell eingeführt, das zum Ziel hat, zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Care-Aufgaben beizutragen sowie Kontinuität in der beruflichen Laufbahn sicherzustellen. Bei diesem sogenannten 120%-Modell können Postdoc-Wissenschaftlerinnen mit Betreuungspflichten beantragen – z.B. nach einer Mutterschaft –, während maximal eines Jahres ihr Pensum von 100% auf $\geq 60\%$ zu reduzieren und durch die frei werdenden sowie zusätzlichen Stellenprozente mit der Anstellung einer Technikerin oder eines Doktoranden von $\leq 60\%$ zu ergänzen. Der gemeinsame Anstellungsgrad beträgt 120%. Während dieses Jahres stockt der Techniker oder die Doktorandin ihr bereits vorhandenes Pensum also in dem Umfang, in dem die geförderte Person ihr Pensum reduziert, auf. Sie übernimmt nun dringende, nicht verschiebbare Labor- oder klinische Arbeiten, so dass die laufenden Forschungsprojekte im bisherigen Rahmen weitergeführt werden können. Die Einarbeitung kann bereits vor Beginn der 120%-Periode erfolgen. Es versteht sich von selbst, dass sich die im 120%-Modell zusammenarbeitenden Personen gut verstehen müssen, kooperativ sein und eine offene Kommunikation pflegen sollten. Durch die intensivere Zusammenarbeit können durchaus auch neue Ideen entstehen. Seit 2010 haben sechs Personen auf Stufe Postdoc – bisher ausschliesslich Frauen – von diesem Modell profitiert, zwei von ihnen werden zur Zeit unterstützt.

Flexibilität bei der Unterstützung ist wichtig

Personen, die das 120%-Modell anwenden möchten, stellen einen Antrag an das fakultäre Gleichstellungsgremium. Bei der Beurteilung der Anträge ist ausschlaggebend, dass die Unterstützung zur Verfolgung der nächsten Karriereziele verwendet wird. Dabei ist aber eine grosszügige Beurteilung der Anträge wichtig, da die Herausforderungen individuell sehr unterschiedlich sind. Eine unterstützte Wissenschaftlerin fragte beispielsweise an, ob sie einen Teilbetrag auch für einen zusätzlichen Kita-Tag verwenden dürfe. Damit könne sie in Ruhe die erhobenen Resultate auswerten und auch publi-

zieren. Selbstverständlich wurde dieser Plan von der fakultären Gleichstellungsarbeitsgruppe gutgeheissen. Eine Andere hätte während der Schwangerschaft klinische Daten in einer grossen Kuhherde im Ausland erheben sollen. Da sich unerwartet Schwangerschaftsprobleme einstellten, konnte der Betrag für eine Person eingesetzt werden, die an ihrer Stelle die Daten erhob.

Positives Fazit der unterstützten Wissenschaftlerinnen und der Vetsuisse Fakultät

Die Wissenschaftlerinnen, die das Modell angewendet haben, ziehen ein positives Fazit: Alle bestätigen, dass das Modell eine grössere örtliche und zeitliche Flexibilität schafft. Stillzeiten konnten stressfreier wahrgenommen werden, es bestand die Möglichkeit, Kinder flexibler in eine Fremdbetreuung einzuführen und hektischen Momenten im Familienleben konnte mit mehr Gelassenheit begegnet werden. Im Rahmen des 120%-Modells wurden nicht nur unabdingbare Arbeiten erledigt und Projekte zeitgerecht beendet, es entstand auch mehr Freiraum für die Frauen selbst. Dies führte unter anderem dazu, dass neue Projekte zielgerichteter in Angriff genommen werden konnten. Alle geförderten Wissenschaftlerinnen konnten während des Unterstützungsjahres Publikationen und Konferenzbeiträge verfassen oder sogar die Habilitation abschliessen.

Aufgrund dieser positiven Erfahrungen ist die Vetsuisse Fakultät der Ansicht, dass es sich beim 120%-Modell um eine zielführende und darüber hinaus auch kosteneffiziente Massnahme handelt. Die Beispiele zeigen, dass dank dieser Massnahme Forschungsprojekte erfolgreich weitergeführt werden und der Übergang zurück in die Arbeitswelt flexibler gestaltet werden kann.

**Dr. med. vet. Gaby Hirsbrunner ist PD an der Wiederkäuerklinik der Vetsuisse Fakultät Bern und Mitglied der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern. Sie hat das 120%-Modell an ihrer Fakultät initiiert*

Horizontale Segregation

HANDLUNGSFELD 5



Karriere und Geschlecht: Weshalb wählen Frauen «Männerberufe»?

Neue Befunde zur Studienwahl von jungen Frauen.

**Elena Makarova und **Walter Herzog*

Dass sich Jugendliche bei der Berufs- und Studienwahl stark an Geschlechterstereotypen orientieren, ist durch bildungspolitische und Gleichstellungsanalysen seit Jahren gut belegt (Leemann & Keck, 2005; OECD, 2013). Studienrichtungen und Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) werden von Männern favorisiert, von Frauen jedoch weitgehend gemieden. «Mehr als einer von zwei männlichen Studierenden erzielt in den OECD-Ländern einen Abschluss in einem beruflichen Bildungsgang in den Bereichen Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen» (OECD, 2013, S. 93). Dies verursacht nicht nur Engpässe bei der Rekrutierung von Arbeitskräften in naturwissenschaftlich-technischen Branchen, sondern bestärkt auch das Vorurteil, wonach gewisse (Persönlichkeits-)Eigenschaften typisch «weiblich» bzw. typisch «männlich» sind. In solchen Vorurteilen liegt ein wesentlicher Grund für die ungleichen Berufs- und Lebenschancen von Frauen und Männern.

Die Geschlechtersegregation bei der beruflichen Orientierung stand im Fokus einer Studie zu geschlechtsuntypischen Berufs- und Studienwahlen bei jungen Frauen (www.gbsf.unibe.ch), die wir im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms (NFP) 60 «Gleichstellung der Geschlechter» durchgeführt haben. Ziel der Studie war es, einerseits Determinanten aufzudecken, die für die Geschlechtersegregation bei der Berufs- und Studienwahl von Jugendlichen verantwortlich sind, wobei wir uns insbesondere für den Erziehungs- und Bildungsbereich interessierten, andererseits nach Mechanismen zu suchen, die bei jungen Frauen eine geschlechtsuntypische Wahl unterstützen. Die Untersuchung wurde an Gymnasien und Berufsmaturitätsschulen durchgeführt. Im Folgenden berichten wir von Ergebnissen der Gymnasialstudie.

Die Befragung von 3046 Gymnasiastinnen und Gymnasiasten in 16 Kantonen der Deutschschweiz ergab, dass auch heutige Jugendliche die Studienrichtung für ein Hochschulstudium weitgehend geschlechterstereotyp wählen. Was die Studienwahl

der Gymnasiastinnen (N = 1402) anbelangt, belegen unsere Ergebnisse, dass sich die jungen Frauen mehrheitlich (57.9%) für ein frauentypisches Studium entscheiden, wozu wir jene Studienrichtungen zählten, in denen der Frauenanteil mehr als 70.0% beträgt. Rund ein Drittel der jungen Frauen (31.0%) in unserer Stichprobe nannte eine geschlechtergemischte Studienrichtung mit einem Frauenanteil zwischen 30.0% und 70.0%. Nur gerade jede zehnte Gymnasiastin (11.1%) hat sich für eine männertypische (frauenuntypische) Studienrichtung mit einem Frauenanteil unter 30.0% entschieden. Am deutlichsten kommt die Kluft zwischen den Geschlechtern bei den Fächern Mathematik, Statistik, Informatik und Ingenieurwissenschaften zum Tragen, werden doch diese Fächer von den jungen Männern eindeutig präferiert, von den jungen Frauen dagegen weitgehend gemieden.

Untersucht man die Beweggründe der jungen Frauen, die sich für eine geschlechtsuntypische Studienrichtung entschieden haben, dann sind es vorwiegend intrinsische Motive, die dafür ausschlaggebend waren. Das Interesse am Fach und die Verwirklichung von individuellen Neigungen und Begabungen stehen im Vordergrund. Bei Frauen, die sich für ein geschlechtstypisches Studium entschieden haben, überwiegen dagegen soziale Motive als Beweggründe der Studienwahl, wie beispielsweise die Mitgestaltung der gesellschaftlichen Zukunft, die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben oder eine allgemeine Hilfsbereitschaft (Aeschlimann, Makarova & Herzog, 2013).

Sucht man nach Erklärungsansätzen für die Geschlechtersegregation bei der Berufs- und Studienwahl, dann dominieren immer noch sozialisationstheoretische Konzepte, die den in der Gesellschaft vorherrschenden Vorstellungen über differente Geschlechterrollen massgeblichen Einfluss auf das Wahlverhalten der Jugendlichen beimessen. Gemäss der Berufswahltheorie von Gottfredson (2002), erweist sich die mit einem Beruf assoziierte Geschlechtstypik sogar als das wichtigste Entscheidungskriterium. Deshalb ging unsere Studie auch der Frage nach, mit welchem

Geschlecht die mathematisch-naturwissenschaftlichen Schulfächer in der Wahrnehmung der Gymnasiastinnen und Gymnasiasten konnotiert werden. Insgesamt bestätigen unsere Befunde Ergebnisse einer vorausgehenden Untersuchung (Herzog, 1998), insofern sie eine Stereotypisierung der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer als «männlich» bzw. «unweiblich» belegen.

Insbesondere die Fächer Mathematik und Physik werden in der Wahrnehmung sowohl der Gymnasiastinnen als auch der Gymnasiasten mit Eigenschaften des männlichen Geschlechts assoziiert. So wird das Fach Mathematik von den Probandinnen und Probanden unserer Studie mit Eigenschaften wie hart, ernst, kühl, nüchtern, streng, robust und starr belegt. Demgegenüber weisen sie dem weiblichen Geschlecht Eigenschaften wie weich, verspielt, gefühlsvoll, verträumt, nachgiebig, zart und beweglich zu. Offensichtlich besteht für Gymnasiastinnen ein deutlicher Gegensatz zwischen Merkmalen, die in Verbindung mit ihrer Geschlechtsidentität stehen, und Merkmalen, die ihre Wahrnehmung des Faches Mathematik bestimmen, ein Gegensatz, den die Gymnasiasten bezüglich ihrer Geschlechtsidentität nicht erleben. Interessant ist, dass das Fach Chemie lediglich von den Gymnasiasten mit Attributen des männlichen Geschlechts assoziiert wird, während es bei den Gymnasiastinnen weder ein ausgeprägt männliches noch ein eindeutig weibliches Profil aufweist (Makarova & Herzog, eingereicht).

Dass mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer stark mit dem männlichen Geschlecht in Verbindung gebracht werden, korrespondiert mit der Darstellung der Geschlechter in den Lehrmitteln der Fächer Mathematik, Physik und Chemie auf der Sekundarstufe II. Unseren Analysen zufolge dominieren männliche Protagonisten und die Erfahrungswelt von männlichen Jugendlichen sowohl in der textlichen wie in der bildlichen Darstellung von Fachinhalten deutlich, während weibliche Protagonistinnen spärlich vorkommen. Zudem werden Geschlechterrollen, insbesondere in Bezug auf die Berufs- und Alltagswelt, in den analysierten Lehrmitteln ausgesprochen stereotyp dargestellt (Fanger, 2013).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse unserer Studie, dass Determinanten aus dem Erziehungs- und Bildungsbereich eine nicht zu unterschätzende Rolle für die berufliche Orientierung der Jugendlichen spielen. Sie verdienen es, in zukünftigen Forschungsprojekten stärker beachtet zu werden.

**Dr. Elena Makarova ist derzeit Visiting Scholar am Department of Psychology an der University of Illinois in Chicago*
***Prof. Dr. Walter Herzog ist ordentlicher Professor für Pädagogische Psychologie an der Universität Bern*

Literatur

- Aeschlimann, Belinda, Makarova, Elena & Herzog, Walter (2013). Gender (a-)typical career choices of young women and men: The Motives. Poster presented at the 15th Biennial Conference of the European Association for Research on Learning and Instruction (EARLI). Munich, August 27–31.
- Fanger, Felicitas (2013). Darstellung der Geschlechter im Chemieschulbuch Elemente (Masterarbeit). Bern: Abteilung Pädagogische Psychologie.
- Gottfredson, Linda S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In: Duane Brown; Linda Brooks (Eds.). Career Choice and Development (pp. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Herzog, Walter (1998). Chancengleichheit und naturwissenschaftliche Bildung. Zur Förderung von Mädchen im koedukativen Physikunterricht. In: Eva Nadai & Thanh-Huyen Ballmer-Cao (Eds.), Grenzverschiebungen. Zum Wandel des Geschlechterverhältnisses in der Schweiz (S. 119-146). Zürich: Rüegger.
- Leemann, Regula J. & Keck, Andrea (2005). Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht. Neuchâtel: BFS.
- Makarova, Elena & Herzog, Walter (submitted). Trapped in the gender stereotype? The image of science among secondary school students and teachers. *European Journal of Psychology of Education*.
- OECD (2013). Gleichstellung der Geschlechter. Zeit zu Handeln. OECD Publishing. Verfügbar unter: <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264190344-de>> [27.04.2013].

MINT – belebt und erfrischt!

Prof. Dr. Kathrin Altwegg, assoziierte Professorin am Institut für Space Research and Planetary Sciences der Universität Bern, empfängt seit acht Jahren jeweils an einem Tag im Frühlingssemester Gymnasiastinnen, die sich für ein Physikstudium interessieren. Für sie ist klar, wo die Probleme liegen, die zu einer so tiefen Anzahl Studentinnen in den MINT-Fächern führen.

**Monika Hofmann*

Frau Altwegg, warum haben Sie Physik studiert?

Eigentlich habe ich mich immer für Archäologie interessiert. Kurz vor der Matura entschied ich mich aber für Physik, in der ich sehr gut war und die mir grossen Spass bereitete. Ich dachte mir, dass sich Archäologie – anders als die Physik – besser als Hobby weiterführen liesse.

Später haben Sie dann an der Universität Bern ihre Habilitation geschrieben. Sind Sie auf Vereinbarkeitsprobleme gestossen, Sie haben ja zwei Töchter?

Ich habe während der ersten drei Jahre 100% gearbeitet, ab der Geburt der ersten Tochter auf 50% und bei der zweiten Tochter auf 25% reduziert. Das war mir aber dann zu wenig, weil man nicht mehr richtig Teil des Teams ist, also habe ich auf 35% aufgestockt. Später wieder auf 50 und nun arbeite ich schon lange 75%. Genau hier, auf der Habilitationsstufe, liegt meines Erachtens ein grosses strukturelles Hindernis. Es wird verlangt, dass die Habilitation innert sechs Jahren geschrieben wird – auch bei den neuen Tenure-Track-Anstellungen –, egal wie hoch der Anstellungsgrad ist. Frauen wie auch Männer, die nicht 100% arbeiten können oder wollen, werden hier stark benachteiligt. Aber zurück zu mir: Ich hatte das Glück, dass meine befristete Anstellung immer wieder verlängert wurde. Die Karriereplanung sollte aber nicht von zufälligem Glück beeinflusst, sondern von der Struktur gestützt werden. Da existiert Handlungsbedarf bei den Universitäten.

Indem Sie seit acht Jahren jeden Frühling Gymnasiastinnen empfangen und ihnen vom Physikstudium berichten, setzen Sie sich für mehr Frauen in den MINT-Fächern ein. Hat sich während dieser Zeit bereits etwas in diesem Bereich verändert?

Der Begriff MINT kommt aus der Volksschule, den gibt es so nicht an der Universität. Aber ja, an der Universität Bern gibt es einen Informationstag speziell für Gymnasiastinnen, an dem sie sich über die Studienfächer Physik, Mathematik, Geologie, Informatik und Chemie informieren können. Sie schreiben sich für zwei Fächer je zu einem halben Tag ein und erfahren in Einführungen, Laborbesuchen, einer gemeinsamen Kaffeepause und einem Podiumsgespräch mit Berufsfrauen mehr über die naturwissen-

schaftlichen Studienfächer und die jeweiligen Berufsfelder. In der Physik hat die Anzahl Studentinnen über die Jahre ganz leicht zugenommen. In der Informatik aber, bleibt sie seit Jahren gleich tief. Im Grossen und Ganzen hat sich nicht sehr viel verändert.

Wie erklären Sie sich diesen tiefen Anteil der Studentinnen in den entsprechenden Fächern? Es betrifft ja nicht alle naturwissenschaftlichen Richtungen, Biologie und Geographie haben beispielsweise einen hohen Frauenanteil.

Ich glaube, das Hauptproblem liegt bei der Pflicht einer Schwerpunktfachwahl im Gymnasium. Die jungen Menschen befinden sich in der Pubertät und müssen sich für eine Fachrichtung entscheiden. In dieser unsicheren Lebensphase wird dann viel eher auf stereotype Zuschreibungen zurückgegriffen. Naturwissenschaften werden männlich konnotiert und Sprachen weiblich, das wissen wir schon lange. Assoziationen spielen dabei eine sehr wichtige Rolle. Erfolgt eine Vertiefung in ein Fachgebiet bereits während des Gymnasiums, ist der Fachwechsel beim Übertritt an eine Universität umso schwieriger, weil fehlendes Wissen nachgeholt werden muss. Ich bin dafür, dass die Schwerpunktsetzung vor- oder nachverlegt wird, die Jugendlichen wären unvoreingenommener. Oder dass gar keine Schwerpunktfächer mehr angeboten werden, dafür Niveau-Kurse innerhalb derselben Klasse.

Während in der Schweiz wie auch im gesamten angelsächsischen Raum Frauen in den erwähnten Fächern untervertreten sind, ist dieses Phänomen in den östlichen wie auch südlichen Ländern nicht oder viel weniger zu beobachten. Welches sind Ihrer Meinung nach die Gründe?

Sicher auch der Lohn. In Ungarn gibt es beispielsweise sehr viele Informatikerinnen, aber dort verdient dieser Berufsstand deutlich weniger. Zudem existiert auch ein grosser kultureller Unterschied. Historisch gesehen gab es in den südlichen und frankophonen Ländern seit jeher mehr Naturwissenschaftlerinnen. Es ist kein Zufall, war Madame Curie Französin!

**Monika Hofmann, M.A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung IZFG der Universität Bern*

Bekämpfung von Diskriminierung

HANDLUNGSFELD 6



Sind die Schweizer tüchtige Hausfrauen? Möglichkeiten eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs

Weshalb mutet eine Aussage wie «Die Schweizer sind tüchtige Hausfrauen» eigenartig an, während ein Satz wie «Die Schweizer sind tüchtige Hausmänner» nicht markiert erscheint? Weshalb fühlen sich Frauen von einer Stellenausschreibung mit dem Wortlaut «Wir suchen einen dynamischen Projektmanager» weniger angesprochen als durch die Formulierung «Wir suchen eine dynamische Projektmanagerin oder einen dynamischen Projektmanager»? Mit solchen Fragen befasst sich feministische Linguistik.

*Martin Reisigl

Überblickt man die einschlägige Forschung der letzten Jahrzehnte, fällt der Befund klar aus. Eine Vielzahl von sozio- und psycholinguistischen sowie psychologischen Einzelstudien weist nach, dass es sich beim «generischen Maskulinum» primär um normsprachliche Fiktion handelt, die in den Grammatikwerken zur deutschen Sprache erst spät, nämlich ab den 1960er Jahren, festzuschreiben versucht wurde (vgl. Doleschal 2002). Soll heissen, eine Personenbezeichnung mit männlichem grammatischen Geschlecht, z.B. «der Chirurg», meint keineswegs geschlechtsneutral Männer und Frauen in gleichem Masse mit: «Generisch maskuline Formen – früher in geschlechtsabstrahierender Absicht durchgängig in der Rechtssprache verwendet – führen [...] zu kognitiven Repräsentationen, die eher männlicher als geschlechtsabstrahierender Natur sind. Frauen werden dadurch in geringerem Maße gedanklich einbezogen als Männer.» (Steiger, Irmen 2011: S. 300)

Gleichbehandlung von Frauen und Männern durch Sichtbarmachung und Symmetrie

Aus solcher Ungleichbehandlung leitet sich die demokratische Forderung nach geschlechtergerechtem Sprachgebrauch ab, wobei es zuallererst um die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern geht. Gleichbehandlung bedeutet dabei, dass in sozialen Zusammenhängen, in denen Frauen oder Mädchen von etwas betroffen sind oder angesprochen werden sollen, nicht nur männliche Personenbezeichnungen verwendet werden, sondern immer auch Frauen oder Mädchen durch weibliche Wortformen sichtbar gemacht werden. Es sollte also nicht etwa «Johanna will Chirurg werden» heissen, sondern «Johanna will Chirurgin werden».

Sichtbar gemacht werden Frauen und Mädchen durch vollständige Paarformen («Studentinnen und Studenten», «Studenten/Studentinnen») oder

Sparformen («Lehrer/in», «Lehrer(in)», «LehrerIn», «Lehrerin» [als generisches Femininum]). Vollständige Paarformen sind bis heute der sicherste Weg, um eine angemessene kognitive Repräsentation von Frauen zu erreichen. Die Kritik, dass sie in manchen Kontexten zu umständlich seien, lässt sich unter anderem mit dem Hinweis entkräften, dass eine präzise Benennung der Geschlechter ökonomischer sein kann als ein interpretationsoffener Gebrauch des vermeintlich generischen Maskulinums. Davon abgesehen bietet sich als Alternative oft eine Sparform an.

Teilweise sind die vier angeführten Sparformen allerdings Gegenstand sprachpolitischer Kontroversen. An der Schrägstrichlösung wird zu Recht moniert, dass sie Frauen zu einem abtrennbaren Anhängsel degradieren. Die Einklammerung der weiblichen Ableitungsendung «-in» gilt als halbherzige Pflichtübung, die Frauen zu einem sekundären Zusatz und weniger wichtigen Nachtrag herabstufte. Das Binnen-I erfreut sich in studentischen und linksalternativen Kreisen sowie unter AnhängerInnen neuer sozialer Bewegungen grosser Beliebtheit. Der Duden lehnte es früher strikt ab – mit dem Argument, dass im Deutschen keine Grossschreibung im Inneren des Wortes zulässig sei. Mittlerweile verhält sich die Dudenredaktion weniger präskriptiv, um dem tatsächlichen Sprachgebrauch stärker Rechnung zu tragen. In der 2008 publizierten Dudengrammatik heisst es nur noch, dass das Binnen-I in der amtlichen Rechtschreibung nicht ausdrücklich vorgesehen sei (Dudenredaktion 2008: S. 155; vgl. auch Eickhoff 2012: S. 200). Das generische Femininum, bei dem die weibliche Wortform verwendet wird, um auf Frauen und Männer Bezug zu nehmen, steht im Zeichen einer *affirmative action*. Die Umkehrung der männerzentrierten Benennungspraxis, so die Idee, soll zum Denken anregen und so lange betrieben werden, bis die soziale Ungleichbehandlung von Frauen der Vergangenheit angehört. Formbezogen wird argu-

mentiert, dass die männliche Wortform im generischen Femininum enthalten sei (in «Lehrerin» steckt auch «Lehrer»), während das angebliche generische Maskulinum die weibliche Wortform nie einschloss. Die Universität Leipzig hat 2013 für manche Bereiche das generische Femininum eingeführt.

Neben der Sichtbarmachung von Frauen und Mädchen gilt es, noch ein zweites Prinzip des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs zu beachten: die Symmetrie. Dieses Prinzip besagt, dass Männer und Frauen durch gleichwertige Personenbezeichnungen zu benennen sind. So wird die symmetrische Formulierung «Frau Egger und Herr Bachmann» der asymmetrischen Benennung in «Fräulein Egger und Herr Bachmann» vorgezogen. Zu «Fräulein» – eine Personenbezeichnung, die lange dazu diente, unverheiratete von verheirateten Frauen zu unterscheiden – gibt es nämlich kein männliches Äquivalent.

Neue Benennungsstrategien – Sichtbarmachung der Geschlechtervielfalt

Die Forderung nach geschlechtergerechtem Sprachgebrauch erschöpft sich nicht im Verlangen nach sprachlicher Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Unter dem Einfluss der Gender Studies sowie Queer- und Transgender-Bewegung hat sich die Vorstellung der Bipolarität der Geschlechter – jedenfalls in wissenschaftlichen und gesellschaftlich aufgeklärten Kreisen – stark verflüchtigt. Geschlecht wird nun immer stärker als Ergebnis von Sozialisation begriffen. In der Folge weicht die dichotome Einteilung von Menschen in Frauen und Männer Vorstellungen der Geschlechtervielfalt und Uneindeutigkeit von Geschlechtsidentität. Aus dieser Sicht leiten sich neue Benennungsstrategien ab. Der Gender Gap («Geschlechter-Zwischenraum») wird in der geschriebenen Sprache durch einen Unterstrich («_») symbolisiert («Lehrer_innen»). Dieser markierte Abstand zwischen männlicher und weiblicher Wortform dient als Platzhalter für alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten jenseits des binären Frau-Mann-Schemas. Inzwischen ersetzt der Unterstrich vor allem in studentischen und linksalternativen Kontexten immer häufiger das Binnen-I. Analog wird das Gender-Sternchen verwendet («Lehrer*innen»). Es leitet sich von der Funktion des Asteriskus als Platzhalter in der Informatik her.

Strategien der Neutralisierung und Abstraktion von Geschlecht

Wo es nicht auf die Sichtbarmachung spezifischer Geschlechter ankommt, ist es im Sinne der sprachlichen Gleichbehandlung oft sinnvoll, Benennungsstrategien zu verfolgen, die das Geschlecht neutralisieren oder von ihm abstrahieren. Zu den Mitteln, die dies ermöglichen, gehören unter anderem substantivierte Partizipien und Adjektive («Studierende», «Interessierte»), Abstrakta («Leitung», «Lehrkraft») und adjektivische Umformulierungen («ärztliche Diagnose» statt «Diagnose des Arztes»).

Geschlechtergerechte Sprachverwendung bedeutet, das hier skizzierte Benennungspotential sprachbewusst, kontextsensibel und kreativ auszuschöpfen. Um an der Universität Bern für geschlechtergerechte Sprache zu sensibilisieren, veröffentlicht die Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen des Aktionsplanes 2014 einen praxisnahen Sprachleitfaden, der auf die Bedürfnisse der Universität zugeschnitten ist.

**Prof. Dr. Martin Reislgl ist Assistenz-Professor für Soziolinguistik am Institut für Germanistik sowie Center for the Study of Language and Society (CSLS) und Mitglied der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern*

Literatur

Doleschal, Ursula (2002). Das generische Maskulinum im Deutschen. Ein historischer Spaziergang durch die deutsche Grammatikschreibung von der Renaissance bis zur Postmoderne. In: *Linguistik online* 11.02.2002, S. 39-70.

Dudenredaktion (Hrsg.) (2008). *Die Grammatik*. Mannheim et al.: Dudenverlag.

Eickhoff, Birgit (2012). «Frauen in den Duden» – Werkstattbericht I aus der Dudenredaktion. In: Günthner, Susanne, Hüpper, Dagmar, Spieß, Constanze (Hrsg.). *Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität*. Berlin, New York: de Gruyter. S. 195-211.

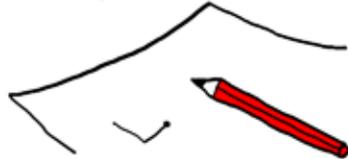
Steiger, Vera, Irmen, Lisa (2011). Recht verständlich und «gender-fair»: Wie sollen Personen in amtlichen Texten bezeichnet werden? Ein Vergleich verschiedener Rezipientengruppen zur Akzeptanz geschlechtergerechter Rechtsprache. In: *Linguistische Berichte* 227: S. 297-322.



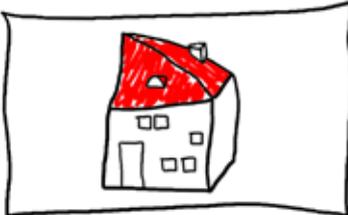
Stell Dir das mal so vor : das menschliche Zusammenleben ist längst nicht immer so gewesen wie es jetzt ist. Es wurde nach und nach so zusammengebaut = konstruiert.

Ich finde das wichtig, weil es im Kampf gegen Diskriminierung verwendet werden kann. Etwas gebautes, läßt sich umbauen und hat keinen Ewigkeitsanspruch.

Wenn wir Zustände verändern wollen, überlegen wir, wie wir das machen.



Wie bei einem alten Haus*, dessen Bauweise nicht gut ist oder das auf Grund seines Alters gefährlich instabil ist ...



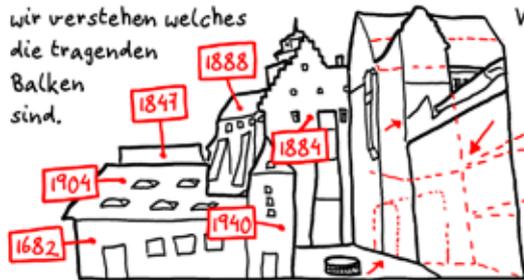
... oder eher wie bei einer Burg, mit Anbauten, mit versteckten Kammern und von undurchschaubarer Stabilität.



* Mostafa Akhtar in "Wer ändert einen Brunnen grabt..." Berlin, 2012.

Wenn wir die Geschichte** eines Bauwerkes kennen, können wir verstehen welches die tragenden Balken sind.

Dekonstruktion ist das Verstehen der Konstruktionen. Aus Verständnis resultiert nicht automatisch eine Veränderung, aber es kann der Anfangspunkt sein.



** Die Jahreszahlen im Bild sind Eckdaten der deutschen Kolonialgeschichte.





