

**Zeitschrift:** Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten =  
Association Suisse des Professeurs d'Université

**Herausgeber:** Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten

**Band:** 24 (1998)

**Heft:** 4

  

**Artikel:** "... ein Biotop, in dem vor allem Männer wachsen und gedeihen" :  
Frauenförderung an der Universität

**Autor:** Lischetti-Gerber, Barbara

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-894110>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 02.10.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## "...ein Biotop, in dem vor allem Männer wachsen und gedeihen"

### Frauenförderung an der Universität

Barbara Lischetti-Greber

#### Einleitung

Die auch für andere Bereiche typisch helvetische Bedächtigkeit und — im Vergleich zum grössten Teil Europas — Verzögerung lässt sich ebenfalls in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern feststellen: 10 Jahre, nachdem auf der eidgenössischen Ebene endlich auch den Schweizerinnen das Stimm- und Wahlrecht zuerkannt worden war und die Schweiz sich mit diesem Schritt zu einer der jüngsten Demokratien Europas gewandelt hatte, wurde 1981 in der schweizerischen Bundesverfassung ein Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsartikel verankert. Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung bestimmt: *"Frau und Mann sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Frau und Mann haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit."*

In rechtlicher Hinsicht ist in der Zwischenzeit einiges geschehen. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang das neue Eherecht, in dem das Modell der gleichberechtigten, partnerschaftlichen Ehe institutionalisiert wurde, das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz), welches konkrete Diskriminierungsverbote für den Arbeitsbereich enthält, und die 10. AHV-Revision, welche Zeitgutschriften für Kinder betreuende Personen erlaubt.

Damit ist die tatsächliche Gleichstellung und echte Chancengleichheit aber noch lange nicht umgesetzt. Dies wird wohl noch über Jahrzehnte ein Dauerauftrag bleiben:

- Trotz ausdrücklichen Diskriminierungsverboten belegen aktuelle Untersuchungen, dass Frauen — insbesondere Ausländerinnen ohne Ausbildung und Akademikerinnen — bei gleichwertiger Arbeit immer noch bis zu einem Drittel weniger verdienen als ihre Kollegen.
- Kinderbetreuung ist nach wie vor eine Aufgabe, welche zum überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen wird. Hausmänner sind eine rare Spezies geblieben.
- Diese nach wie vor geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist denn auch ein — aber nicht der einzige — Grund dafür, dass Frauen in höheren Positionen des Erwerbslebens, in der Politik und in der Wissenschaft untervertreten sind.

Diese Liste ist exemplarisch und könnte mit unzähligen Beispielen fortgesetzt werden.

#### Frau und Universität

Zum Thema "Frau und Universität" gibt es in der Schweiz sowohl ein sehr ruhmreiches Kapitel, welches aber der Vergangenheit angehört, als auch ein eher ernüchterndes, welches der heute "real-existierenden" Wirklichkeit entspricht:

Im letzten Jahrhundert war die Schweiz Pionierin des Frauenstudiums. Neben der Sorbonne in Paris waren die Universitäten Zürich, Bern und Genf ab 1867 die ersten Universitäten in Europa, welche Frauen zum Studium zulassen. Die grosse Mehrheit der ersten Studentinnen an schweizerischen Universitäten waren russische Emigrantinnen, welche vielfach Medizin studierten und den Schweizerinnen den Weg zu einem Hochschulabschluss ebneten.

Heute gehört die Schweiz zu denjenigen Ländern, in denen der Bildungsunterschied zwischen Frauen und Männern eher gross ist. Von der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung haben heute rund 500'000 Männer und nur gut 200'000 Frauen eine Hochschulbildung oder einen Abschluss der höheren Berufsbildung. Die Verhältnisse an der Universität spiegeln das Bild der Gesamtgesellschaft. Erfreulicherweise sind heute nahezu die Hälfte der Studierenden Frauen. Allerdings ist die Studienwahl stark geschlechtsspezifisch geprägt, so dass Studentinnen in etlichen Fächern, z.B. in den exakten Wissenschaften, untervertreten sind. Auch bei den Doktorandinnen, in der Forschung und beim wissenschaftlichen Nachwuchs ist der Frauenanteil niedrig. Besonders krass sind die Verhältnisse bei den Professuren: Nur gerade jeder fünfte Lehrstuhl ist in der Schweiz mit einer Frau besetzt.

### **Gleichstellungsbemühungen an schweizerischen Universitäten**

In der Mitte der achtziger Jahre wurde auch an den schweizerischen Universitäten und Hochschulen der Ruf nach aktiver Gleichstellungspolitik laut. Studentinnen, Assistentinnen, Wissenschaftlerinnen und Politikerinnen forderten die Hochschulverantwortlichen auf, konkrete Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils vor allem auf der Ebene der Professuren. Ausserdem wurde gefordert, Stellen für Frauenbeauftragte zu schaffen. Auf Bundesebene fanden diese Forderungen bisher in drei Projekten ihren Niederschlag:

- Im Rahmen der Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses wurden Mittelbaustellen (mit der Möglichkeit, zu dissertieren und zu habilitieren) neu geschaffen. Der Bund, welcher diese Stellen finanzierte, hatte in seinem Programm eine Frauenquote von 30 Prozent vorgeschrieben. Es handelte sich dabei um eine fixe Quote: Der für die Frauen vorgesehene Stellenanteil wäre verfallen, falls die Universitäten diese Vorgaben nicht eingehalten hätten. Doch sie konnten — entgegen den vorgängig geäusserten Befürchtungen vieler Universitäten — nicht nur eingehalten, sondern sogar übertroffen werden. Das Programm kann insgesamt als grosser Erfolg für die Nachwuchsförderung und insbesondere für die Frauenförderung beim akademischen Nachwuchs gewertet werden.
- Der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung vergibt seit 1991 spezielle Stipendien für Wiedereinsteigerinnen — Frauen, welche wegen familiärer Verpflichtungen ihre akademische Karriere unterbrochen haben — im Bereich Medizin und Naturwissenschaften (Marie-Heim-Vögtlin-Stipendium).

In den Geistes- und Sozialwissenschaften gibt es bisher noch kein analoges Programm, doch wird zur Zeit über den Sinn einer entsprechenden Einrichtung beraten.

- Ausserdem hat der Nationalfonds von 1993 bis 1997 ein nationales Forschungsprogramm zum Thema "Frauen in Recht und Gesellschaft" (NFP 35) durchgeführt. Im Vergleich zu anderen Forschungsprogrammen standen relativ bescheidene Mittel zur Verfügung. Doch wurde in der Schweiz erstmals die Möglichkeit geboten, frauen- und geschlechterspezifische Forschung in einem offiziellen Rahmen zu betreiben und damit ihre gesellschaftliche Relevanz unter Beweis zu stellen. Mit dem NFP 35 wurde ein wichtiger Beitrag für die "Gesellschaftsfähigkeit" dieser Forschung geleistet.

Die Forderung nach universitären Frauenbeauftragten wurde von den Hochschulkantonen aufgenommen: Heute gibt es an sämtlichen Schweizer Universitäten Frauenkommissionen und Delegierte für Gleichstellungs- und Frauenfragen. Auf Initiative der Universität Bern haben sich 1992 die universitären Frauenbeauftragten aus der ganzen Schweiz zusammengeschlossen zur "KOFRAH/CODEFUHES" der "Konferenz der Frauenbeauftragten an schweizerischen Hochschulen / Conférence des déléguées femmes auprès des Universités et Hautes Ecoles suisses."

Die Ausgestaltung dieser Gleichstellungs- und Frauenstellen ist allerdings sehr breitgefächert, so versieht an der Universität Neuenburg eine Professorin ehren- und nebenamtlich diese Aufgabe, an der Universität Fribourg ist die Frauenbeauftragte zu 50 Prozent im Status einer Assistentin angestellt. An der Universität Genf ist die Frauenbeauftragte eine Professorin, welche für diese Aufgabe zu 50% von ihrer Lehrverpflichtung freigestellt wird. Nach der Demission der ersten Stelleninhaberin ist diese Stelle nun seit bald zwei Jahren vakant: Anscheinend finden die Genfer Professorinnen das Angebot nicht sehr attraktiv und bevorzugen es, in Lehre und Forschung tätig zu sein. Generell sind die schweizerischen universitären Frauenbeauftragten personell unterdotiert, sie arbeiten meistens allein und in Teilzeit, sie verfügen über keine oder kleine finanziellen Ressourcen, haben wenig bis keine klar geregelten Rechte, dafür aber ein ziemlich umfangreiches Pflichtenheft.

Eine Ausnahme bildet dabei die Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern. Die Abteilung verdankt ihre Existenz einer politisch günstigen Konstellation in Bern Ende der achtziger Jahre. Die damalige Erziehungsdirektorin konstatierte, dass *"die Universität ein Biotop ist, in dem vor allem Männer wachsen und gedeihen"*, und verordnete der Universität eine Abteilung für Frauenförderung. Diese wurde 1990 als erste universitäre Frauenstelle in der Schweiz institutionalisiert, seit dem 1. März dieses Jahres ist sie — bei gleichem Pflichtenheft — umbenannt in "Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern".

Leider ist sie in der universitären Landschaft Schweiz bis heute die einzige materiell und personell adäquat ausgestattete Frauenstelle geblieben: Wir verfügen über insgesamt 185 Stellenprozent (Sekretärin / Sachbearbeiterin 50%, wissenschaftliche Mitarbeiterin 55%, Leiterin 80%). Uns zur Seite steht die gesamtuniversitäre Gleichstellungskommission, in der Universitätsleitung, Fakultäten, Mittelbau und Studierende vertreten sind. Unsere Abteilung ist in der Hierarchie der Verwaltung relativ weit oben angesiedelt, nämlich ist sie dem Akademischen Direktor direkt unterstellt.

### **Aufgabenbereich der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern**

Die generelle Aufgabe der Abteilung ist im Pflichtenheft der Vorsteherin umschrieben mit "*Entwicklung von Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen hierarchischen Ebenen*". Eine Reihe solcher Massnahmen sind enthalten im "Reglement für Frauenförderung", welches seit dem 1. Januar 1995 für die gesamte Universität Bern verbindlich ist.

Im Pflichtenheft sind ausserdem die folgenden Aufgabenbereiche niedergelegt:

#### **Beratungstätigkeit**

Wir sind Anlauf- und Beratungsstelle für alle Frauen an der Universität, von der Putzfrau bis zur Professorin. Wir beraten und informieren bei persönlichen, studien- und laufbahnbezogenen Fragen und vermitteln als ombudsähnliche Institution in Konfliktfällen. Auffällig häufig sind die ratsuchenden Frauen nicht oder nicht ausreichend über ihre Rechte informiert oder wissen nicht, welche Stelle für ihr konkretes Problem zuständig wäre. Oft hindern auch Schwellenängste sie daran, direkt an zuständiger Stelle ihre Anliegen vorzubringen.

Bei den *Verwaltungsangestellten* stehen Laufbahnprobleme, hier v.a. die fehlenden Beförderungsmöglichkeiten trotz expandierenden Pflichtenheften im Vordergrund. Aber auch Arbeitskonflikte sind häufig Gegenstand von Beratungen. Bei *Studentinnen* werden meist Schwierigkeiten bei der Studienfinanzierung und Probleme, welche mit Unsicherheiten bei der Gestaltung des Studiums zusammenhängen, thematisiert: Mangelnde oder abhanden gekommene Motivation, fehlendes Durchsetzungs- und Durchhaltevermögen oder als (zu)belastend empfundenes Konkurrenzverhalten. Auch die für Frauen fehlenden Identifikationsmöglichkeiten — sowohl in personeller als auch in inhaltlicher Hinsicht — sind öfters Thema von Beratungsgesprächen. Bei den *Nachwuchskräften* ist ein grosser Bedarf an Beratung, Information und Unterstützung für die Laufbahnplanung kurz vor oder nach Abschluss des Studiums festzustellen. *Doktorandinnen* erkundigen sich bei uns über Forschungsfinanzierungen, Stipendien und Assistenzstellen. Auf der Stufe Habilitation kämpfen junge Wissenschaftlerinnen gemäss unseren Erfahrungen vor allem mit schlechten Rahmenbedingungen, z.B. mit den Schwierigkeiten, Wissenschaft und Familie zu vereinbaren.

Der Faktor Zeit sowie der auf männliche Normalbiografien zugeschnittene Forschungsbetrieb, Altersgrenzen bei der Forschungsförderung, die Risiken der Mobilität (fehlende Möglichkeiten zur Rückkehr an die Universität nach einem Auslandsaufenthalt, Arbeitsplatzprobleme, Koordinationsschwierigkeiten mit dem berufstätigen Partner) tragen mit dazu bei, dass Frauen nach dem Doktorat, während oder sogar nach der Habilitation aus dem wissenschaftlichen Betrieb aussteigen. Die Konflikte, bei denen wir von Frauen zur Vermittlung beigezogen werden, stehen meist im Zusammenhang mit Betreuungsdefiziten, mit fehlender nachhaltiger Unterstützung und Förderung durch den Doktorvater oder die Doktormutter, den ausgeprägten Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Professor/Professorin und Nachwuchskraft sowie in einzelnen Fällen mit Führungsdefiziten von Professoren/Professorinnen und den mangelnden Perspektiven für Wiedereinsteigerinnen.

Andererseits erleben junge ehrgeizige Wissenschaftlerinnen nicht selten, dass sie als Konkurrentinnen unangenehm auffallen, dass der Wert ihrer Arbeit heruntergespielt wird und ihre Aussenseiterinnenposition sich generell nachteilig für sie auswirkt. Sie haben auffallend weniger Zugang zu einschlägigen wissenschaftlichen Netzwerken und weniger Gelegenheit, in für den Fachbereich wichtigen Zeitschriften zu publizieren. Frauen bekunden auf dieser Stufe auch vermehrt Mühe mit der Dialektik von Qualifikationsverfahren und ungeschriebenen Verhaltensnormen der "scientific community" sowie mit den teilweise nicht gerade zimperlichen Ellbogenstrategien ihrer Kollegen und Vorgesetzten. An der Universität, wo der persönliche Einfluss bei der Förderung von potentiell wissenschaftlichen Nachwuchs ausserordentlich gross ist, kann sich der sogenannte "Wiedererkennungs-Effekt" in der Beziehung zwischen Förderer und Gefördertem/Geförderter als heimliches Karrierehindernis für Frauen sehr negativ auswirken. Geistige "Väter" wählen als Nachfolger in der Regel "Söhne" und nicht unbedingt die weniger zahlreichen, oft unauffälligeren und manchmal irritierenden, bzw. irritierten "Töchter": *"Männliche Professoren erkennen sich nicht wieder in jungen Wissenschaftlerinnen, deren doppeltes Abweichen von der Rolle der Frau und der des Wissenschaftlers Irritation auslöst und einer unkomplizierten Beziehung zwischen Förderer und Geförderter im Wege steht."* (Eva Nadai, Akademische Laufbahn und Geschlecht, Situation und Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften an Schweizer Hochschulen, Bundesamt für Statistik, Bern 1992, S. 28).

Wegen "mutterschaftsbedingten" Problemen wenden sich Studentinnen, Assistentinnen und Verwaltungsangestellte zu gleichen Teilen an uns. Dabei stehen der Mangel an familienexternen Kinderbetreuungseinrichtungen, die Platzknappheit in der Universitätskinderkrippe und generell die Frage nach der Vereinbarkeit von familiären Aufgaben, Studium und Beruf im Vordergrund. Wir konnten jedoch feststellen, dass dieses "klassische Frauenproblem" bei den ratsuchenden Frauen im allgemeinen nicht im Vordergrund steht.

Unverhältnismässig viel häufiger werden wir mit Fragen konfrontiert, welche — wie oben bei den verschiedenen Kategorien von Ratsuchenden dargelegt wurde — eher etwas mit dem Umstand zu tun haben, dass Frauen an der Universität immer noch Seltenheitswert besitzen und als Aussenseiterinnen in jeder Beziehung einen entsprechend schwierigeren Stand als ihre Kollegen haben.

Neben den Einzelberatungen bieten wir auch regelmässig Kurse für Studentinnen, Assistentinnen und Verwaltung zu den Themenbereichen "Redetechnik", "Wissenschaftliche Texte schreiben", "Recherchen im Internet", "Bewerbungsgespräch" und "Mitarbeiterinnengespräch" an. Einer besonders regen Nachfrage erfreuen sich die Workshops für Doktorandinnen, welche wir seit über vier Jahren in Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle für die Universität und die Fachhochschule (ehem. Beratungsstelle für Studierende) anbieten.

### **Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung**

Frauen- und Geschlechterforschung fristen in der Schweiz noch ein wahres Schattendasein. Bis in die achtziger Jahre wurde Frauenforschung in der Schweiz fast ausschliesslich in ausseruniversitären Zusammenhängen thematisiert.

Feministisch-kritische Ansätze, weibliche Arbeits- und Lebenswelten sowie daraus hervorgehende spezifische Denk- und Handlungsweisen und das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis als solches kamen als forschungsrelevante Grössen in den verschiedenen Fachgebieten bisher kaum vor. An den Schweizer Hochschulen wird man sich erst langsam darüber bewusst, dass die Kategorie "Geschlecht" für eine zeitgemässe Vermittlung von Wissen und für die Forschung eine wichtige Rolle spielen könnte. Verglichen mit anderen Ländern besteht an Schweizer Universitäten und Forschungsförderungseinrichtungen ein enormer Nachholbedarf. Behindert werden entsprechende Bestrebungen nicht zuletzt durch die immer knapper fliessenden finanziellen Mittel für die Universitäten.

Unsere Abteilung unterstützt sämtliche Bestrebungen, welche eine Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung zum Ziel haben, und arbeitet bei der nationalen und internationalen Vernetzung aktiv mit. An der Universität Bern organisieren wir, z.T. gemeinsam mit weiteren interessierten Kreisen wie Instituten und Fakultäten, spezielle Gastvorträge, Seminare und Lehraufträge zu Aspekten der Frauen- und Geschlechterforschung. Ausserdem weisen wir jedes Semester in einer eigenen Publikation, dem "Kaleidoskop", auf Veranstaltungen im Bereich "women und gender studies" im ordentlichen Lehrangebot hin.

### **Bibliothek und Dokumentationsstelle**

In unserer kleinen Bibliothek sind ausgewählte Zeitschriften und Sachbücher zu Frauenförderung und Geschlechterforschung sowie zu feministischer Wissenschaftstheorie zu finden. Informationsmaterialien zu diesen Bereichen können bei uns ausgeliehen werden. Ausserdem vermitteln wir an Frauen- und Geschlechterforschung interessierten Personen Adressen und Kontakte für Studien- und Forschungsmöglichkeiten im In- und Ausland.

### **Einsitz in Kommissionen**

Wir haben Einsitz in gesamtuniversitären und fakultären Kommissionen wie der Planungskommission, der Finanzkommission, der Kommission für die Förderung des akademischen Nachwuchses und in Berufungs- und Wahlkommissionen.

In den Berufungs- und Wahlkommissionen achten wir darauf, dass Bewerberinnen gleiche Chancen wie ihre Kollegen haben und weder direkt noch indirekt diskriminiert werden. Wir haben kein Stimmrecht, jedoch können wir einen Mitbericht an die Wahlbehörde, nämlich an die Universitätsleitung und die Erziehungsdirektion des Kantons Bern, verfassen.

### **Reglement für Frauenförderung der Universität Bern**

Das Reglement für Frauenförderung der Universität Bern stellt in der Schweiz eine bisher einzigartige Erscheinung dar: Mit Ausnahme von Genf, wo im Universitätsgesetz eine Präferenzregel für das untervertretene Geschlecht verankert ist, gibt es in den anderen Hochschulkantonen keinen entsprechenden Erlass.

Das Reglement enthält Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. beruflicher Tätigkeit an der Universität, spezielle Diskriminierungsverbote (Sexismus, sexuelle Belästigung) und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere auf den höheren hierarchischen Stufen der Universität.

Die wesentlichsten Artikel des Reglements sind die Statuierung einer Präferenzregel sowie der Auftrag an die einzelnen Fakultäten, Pläne für Frauenförderung und Zielvorgaben zu erstellen:

- Gemäss der sogenannten Präferenzregel sind gleichwertig qualifizierte Frauen grundsätzlich bevorzugt anzustellen, sofern sie auf der betreffenden Stufe untervertreten sind.
- Die einzelnen Fakultäten und Institute sind verpflichtet, sich Zielvorgaben für den Frauenanteil im Bereich der Professuren und der Assistenzen zu setzen und konkrete qualitative Pläne für Frauenförderung an ihrer Einheit zu entwerfen.
- Wichtig ist ausserdem, dass in diesem Erlass die Rechte der Abteilung, z.B. bezüglich Einsitz in Berufungs- und Wahlkommissionen, ausdrücklich niedergelegt sind. Die gesamtuniversitäre Kommission für die Gleichstellung überwacht die Einhaltung des Reglementes.

Knapp vier Jahre nach Inkraftsetzen des Reglementes für Frauenförderung ist unser persönliches Fazit sehr positiv: Das Reglement genießt eine breite Akzeptanz an der gesamten Universität Bern und erweist sich in der alltäglichen Arbeit unserer Abteilung als sehr nützliches Instrument. In der Zwischenzeit hat sich der Frauenanteil bei den Professuren erhöht, nämlich von 3,5 auf 6 Prozent nahezu verdoppelt. Auch die gezielte Nachwuchsförderung von Frauen im Mittelbau hat sich merklich verbessert, und allgemein hat die Sensibilisierung für den Aspekt Frauenförderung / Gleichstellungsanliegen Fortschritte gemacht.

## Ausblick

Die zu Beginn der sechziger Jahre noch vorherrschende These, wonach mit der Verbesserung der Mädchenbildung und dem Zugang der Frauen zum Studium automatisch die gleichberechtigte Mitwirkung der Frauen am wissenschaftlichen Betrieb gesichert sei, erweist sich aus heutiger Sicht als zu optimistisch, wenn nicht gar als naiver Fortschrittsglaube. Die Erfahrung zeigt, dass sich der Frauenanteil auf allen Ebenen der Universität, insbesondere den hierarchisch höheren, nicht signifikant verändern wird, wenn die Entwicklung dem Zufall überlassen bleibt.

Mit der Institutionalisierung einer ausreichend dotierten und bevollmächtigten Spezialstelle für Gleichstellungsfragen und der Reglementierung von gezielten Massnahmen der Frauenförderung hat die Universität Bern manifestiert, dass sie sich der Gesamtproblematik bewusst und bereit ist, ernsthaft und aktiv an der Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im universitären Bereich zu arbeiten. Es ist zu hoffen, dass dieses Beispiel auch in anderen Hochschulkantonen Schule machen wird.

Aber noch ist es zu früh, um auf den Lorbeeren auszuruhen. Sicherlich ist Einiges und Wichtiges geschehen, doch von der tatsächlichen Gleichstellung sind wir auch an der "Alma mater bernensis" noch weit entfernt. Zwar sind offene Frauenfeindlichkeiten im Wissenschaftsbetrieb heute seltener geworden, subtilere Formen der Diskriminierung von Frauen sind aber noch sehr verbreitet — das belegen Erfahrungen aus unserer alltäglichen Arbeit deutlich.

In den nächsten Jahren werden wir uns vermehrt dafür einsetzen müssen, alteingeschliffene androzentrische Gewohnheiten und Praktiken zu entlarven und zu verändern. Auch ist es eine vordringliche Aufgabe, weiterhin mitzuwirken, dass bei der Besetzung von Professuren und Mittelbaustellen, in der Nachwuchsförderung sowie bei den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Laufbahn und Familie (Erweiterung des Betreuungsangebotes der Universitätskinderkrippe, Möglichkeiten für Teilzeitarbeit auch auf hierarchisch hohen Stufen) die Chancen für Frauen deutlich verbessert werden. Denn es ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, ob ein Land es sich weiterhin leisten kann, auf das Potential von Frauen im wissenschaftlichen Betrieb zu verzichten. Qualifizierte Arbeitskräfte sind für die Schweiz eine unentbehrliche wirtschaftliche Ressource. Frauenförderung an der Universität ist ein wichtiger Beitrag zur Hochschulreform an der Schwelle zum dritten Jahrtausend.