

# "Frau müsste mann sein!"

Autor(en): **Diggelmann, Heidi**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Horizonte : Schweizer Forschungsmagazin**

Band (Jahr): - **(2001)**

Heft 50

PDF erstellt am: **25.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-967550>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Prof. Heidi Diggelmann ist Präsidentin des Nationalen Forschungsrates.



# «Frau müsste mann sein!»

**D**as ist ein Ausruf, den man in letzter Zeit öfters hört, etwas verschämt ausgesprochen von Forschern, die glauben, für Frauen werde der rote Teppich ausgerollt, während sie selbst im harten Konkurrenzkampf an den Universitäten und Instituten um ihre Karriere bangen müssten.

Ist dem wirklich so?

Der Nationalfonds hat im Frühjahr 2001 den Bericht einer vom Forschungsrat beauftragten Arbeitsgruppe zum Thema Chancengleichheit und Frauenförderung im Nationalfonds entgegengenommen. Der Arbeitsgruppe gehörten mehrheitlich Persönlichkeiten von ausserhalb des SNF an, die sich für dieses Thema interessieren und engagieren.

Primäres Ziel der Gruppe war, Datenunterlagen zu sammeln und Vorschläge zur Behebung nachgewiesener Schwächen zu erarbeiten. Der Bericht ist komplex, aber ein Fazit ist klar: Kandidaturen und Gesuche von Frauen entsprechen zahlenmässig nicht den Erwartungen, die man auf Grund der Universitätsabschlüsse von Frauen (41 Prozent) erwarten dürfte. Der Frauenanteil bei Bewerbungen um Stipendien des SNF für angehende Forschende beträgt 24 Prozent, derjenige von fortgeschrittenen Forschenden sogar nur 21 Prozent. Auch die Zahl der weiblichen Kandidaturen für die neu etablierten Förderprofessuren erreicht den angestrebten Mindestprozentsatz von 30 Prozent nicht. Eine erste, ganz allgemeine Empfehlung geht deshalb an die «Doktorkvater» und leider immer noch zu wenigen «Doktormütter»: Ermuntert die Doktorandinnen zum Weitermachen! Die Erfolgchancen von Frauen bei der Stipendienvergabe sind durchschnittlich etwa gleich hoch wie die der Männer. Mit flexibler Interpretation von Alterslimiten und Anforderungen an die

Mobilität wollen wir zudem auf persönliche Karriereverläufe von Forschenden Rücksicht nehmen.

Wie ist die Situation bei der Projektförderung? Entsprechen Gesuche von Frauen zahlenmässig den Erwartungen? In den vom SNF geförderten Projekten sind fast 40 Prozent der Postdocs Frauen. Der Anteil der Forscherinnen, die für ein Projekt als Hauptgesuchstellerinnen verantwortlich sind, macht in den Abteilungen I–III (Grundlagenforschung) jedoch nur knapp 13 Prozent aus, in der Abteilung IV (Programmforschung) etwas über 17 Prozent. Ist wirklich nur ein kleiner Teil dieser Wissenschaftlerinnen fähig oder willens, ein eigenständiges Gesuch zu formulieren und einer eigenen Gruppe vorzustehen?

Oder fehlt es den Frauen einfach an der notwendigen institutionellen Unterstützung? Hier wendet sich meine Empfehlung vor allem an die Leiter von Instituten und Forschungsgruppen: Unterstützt die Unabhängigkeitsbestrebungen talentierter Frauen, anstatt von ihren Fähigkeiten als ideale Mitarbeiterinnen zu profitieren!

Dass die Erfolgchancen von weiblichen Gesuchen in gewissen Sektoren tiefer sind als diejenigen von Männern, muss unsere Aufmerksamkeit erregen. Könnte es sein, dass das System der internationalen Peer-Reviews, auf das sich alle unsere Entscheidungen abstützen, doch nicht so geschlechtsneutral ist, wie wir gerne annehmen? Es ist unsere Aufgabe, die Ablehnungsgründe von Gesuchen in Bereichen mit unterschiedlichen Erfolgsquoten von Männern und Frauen genauer unter die Lupe zu nehmen und, wenn nötig, entsprechende Massnahmen einzuleiten.

Eine Reihe von Empfehlungen der Arbeitsgruppe Chancengleichheit und Frauenförderung sind schon oder können in den nächsten Monaten umgesetzt werden. Seit Ende Juni 2001 ist im Direktionsstab der Geschäftsstelle eine neue Mitarbeiterin, Silvia Baldi, für diese Aufgabe verantwortlich. Sie wird von einer Arbeitsgruppe mit Mitgliedern des Forschungsrates unterstützt. Aufgabe dieser Gruppe wird es sein, eine längerfristige Strategie zur Förderung der Chancengleichheit in der Forschung auszuarbeiten.

Frau müsste mann sein? Es ist offenbar doch nicht so einfach, wie manche denken.

H. D.