



u^b

uni

F O K U S

Frauen in der Wissenschaft

Das Magazin der Universität Bern
März 2025

Neue Perspektiven – Aristoteles' langer Schatten – Was Chancengleichheit bringt – Das hilft gegen Hatespeech – Geschichte der Frauen an der Uni Bern – Transgender-Sicht: Als Frau und als Mann in der Wissenschaft – Exzellenz neu denken



**«Seit ich klein bin, träume
ich davon, eines Tages an der
Uni zu studieren. Ob ich
später Exoplaneten erforsche
oder die Tiefen der Weltmeere
erkunde, weiss ich noch nicht.
Bis dahin besuche ich die
Kinderuni und entdecke das
All durch mein
eigenes Teleskop.»**

Alma, 11 Jahre alt

Fotografie:

Frauen in der Wissenschaft von morgen?
Porträts: Dres Hubacher

**Mein Ziel ist es,
später als
Forschungs-
ingenieurin neue
Technologien
weiterzuent-
wickeln – mit
Physik als
Fundament und
einem Blick über
den Tellerrand
hinaus.»**

Hannah, 17 Jahre alt



**«Ich liebe es, mich in
Themen zu vertiefen –
besonders fasziniert mich
die Psychologie in ihrer
Vielfalt. Ich möchte verstehen,
was hinter scheinbar
alltäglichen mentalen Prozessen
steckt: Wie lernen und
denken wir?»**

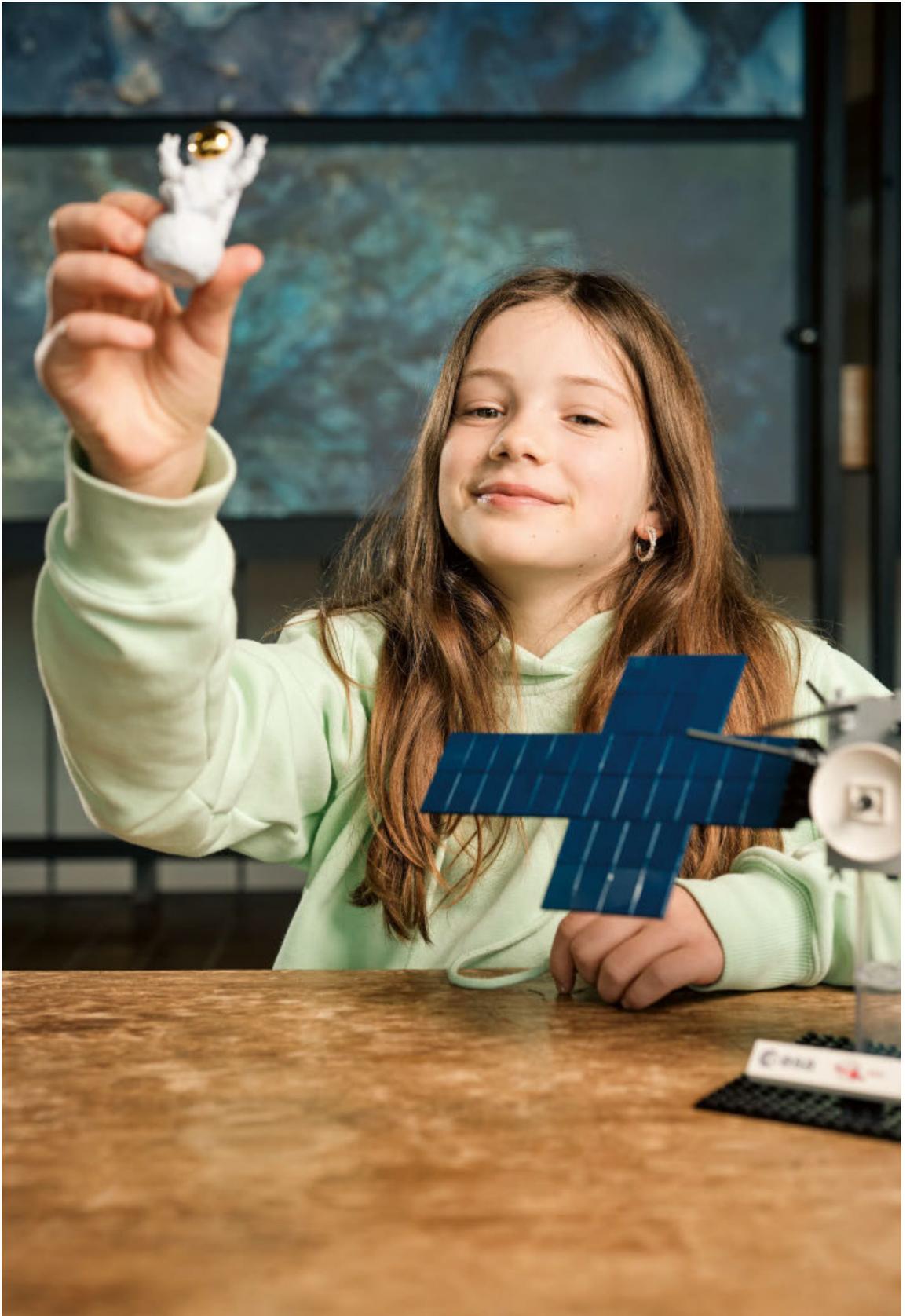
Anne-Sophie, 19 Jahre alt





**«Ich diskutiere
gerne, will
Probleme lösen
und möchte, dass
alles gerecht
zugeht. Deshalb
will ich Richterin
werden.»**

Lea, 11 Jahre alt



**«Mein grösster Wunsch ist es,
Astronautin zu werden.
Ich möchte wissen, wie gross
alles wirklich ist – die Raketen,
die Planeten, die Sonne
und das ganze Sonnensystem –,
und erleben, wie es sich anfühlt,
zu schweben und die Erde
von oben zu sehen.»**

Elena, 10 Jahre alt

18

Menschen

Wissenschaft mit Weitblick

Ebenso vielfältig wie ihre Forschungsgebiete sind die wissenschaftlichen Laufbahnen der sechs Forscherinnen der Universität Bern, die in Kurzporträts vorgestellt werden.

14

Im Fokus

Frauenfeindlichkeit hat tiefe Wurzeln

Von Aristoteles bis Kant – Abwertung und damit verbunden der Ausschluss der Frauen aus der Wissenschaft sind tief in der abendländischen Philosophie verwurzelt. Wie gehen Wissenschaftlerinnen heute mit diesem Erbe um?

23

Chancengleichheit

«Ein inklusiver Blick kommt allen zugute»

Wie moderne Frauenförderung an der Universität Bern funktioniert und wie sich Chancengleichheit erreichen lässt, erklärt Claudia Willen, Leiterin der Abteilung Chancengleichheit.

28

Geschichte

Pionierinnen aus Osteuropa

Seit gut 150 Jahren sind Frauen zum Studium an der Universität Bern zugelassen. Die ersten Studentinnen stammten überwiegend aus dem russischen Zarenreich – darunter Anna Tumarkin, die Europas erste Professorin wurde.

42

Vereinbarkeit

Wissenschaftskultur muss sich wandeln

Die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere ist mit hohen Hürden und Opfern verbunden. Neue Initiativen setzen grundlegend bei der Definition von Exzellenz und konkret bei den Rahmenbedingungen an.

Liebe Leserinnen und Leser

Ja, hey! Schon etwa jede dritte der rund 500 Professuren an unserer Universität hat eine Frau inne. Und bei den Studierenden sind Männer sogar in der Unterzahl. Wo führt das hin? Wandeln sich doch in der akademischen Welt die Geschlechterverhältnisse, seit Anna Tumarkin 1909 in Bern «ausserordentliche Professorin» wurde und so in ganz Europa die erste Frau mit Professur war. Eine Extraordinaria im doppelten Sinn.

Woher der Wandel kommt und wohin er in der Wissenschaft bislang geführt hat, möchten wir mit dieser Ausgabe ausleuchten. Sie widmet sich den Frauen in der Wissenschaft, aus Anlass Tumarkins 150. Geburtstags und im Bewusstsein, dass die binäre Geschlechterordnung Mann/Frau nicht die ganze Wirklichkeit abbildet; und Wissenschaft vielfältig sein muss, auch jenseits der Geschlechter, damit sie ihre gesellschaftlichen Aufgaben wahrnehmen kann.



Nina Jacobshagen
Redaktorin

Weiteres Seite 26: Infografik / Seite 33: Frage an Christa Nater / Seite 46: Frage an Thomas Nevian / Seite 47: Bücher / Seite 50: Vorschau nächstes uniFOKUS, Impressum / Seite 51: uniFOKUS im Abo

Mit der abendländischen philosophischen Grundlage stimmt etwas nicht

Frauen waren lange Zeit von der Wissenschaft ausgeschlossen. Was waren die Gründe? Was hat sich seither verändert, was ist noch zu tun? Die Historikerin Brigitte Studer, die Genderforscherin Andrea Zimmermann und die Wissenschaftsphilosophin Julie Jebeile ziehen Bilanz.

Text: Roland Fischer

Man mache die Probe aufs Exempel: Wie sieht eine Künstliche Intelligenz einen Wissenschaftler – «a scientist», «a professor», «a researcher»? Die generierten Bilder werden vornehmlich (erstaunlich gut aussehende) Männer zeigen. Westliche Männer notabene, aber das wäre Thema für einen anderen Text. Das Resultat erklärt sich durch die Datenbasis, durch die «Vorbilder» also, mit denen die Modelle trainiert worden sind. Insofern kann man diese durchaus als kollektives Unterbewusstes deuten, als Reservoir «unserer» Vorstellung der Welt. Und die Vorstellung, dass Wissenschaft männlich ist, ist erstaunlich alt.

Mönchskulturen als Ursprung männlicher Wissenschaft

In seinem ungemein lesenswerten Buch «A World Without Women» hat der Wissenschafts- und Technikhistoriker David F. Noble die Ursprünge des «Männerbunds» Wissenschaft ergründet – er hat sie in den monastischen Kulturen der Frühzeit und des Mittelalters gefunden. Die Historikerin Suzanne Wemple hieb in dieselbe Kerbe: «Man kann nur spekulieren, was

geschehen wäre, hätten sich die unabhängigen Formen des weiblichen Mönchtums frei entfalten können, welche Art von Kreativität von den Frauengemeinschaften ausgegangen wäre, wenn ihre Mitglieder nicht vom Mainstream des religiösen, politischen und intellektuellen Lebens isoliert gewesen wären.»

Was uns direkt zu Kant führt und zum aufklärerischen Ideal: Dass es nämlich nicht darauf ankommt, wer denkt, sondern nur darauf, dass man denkt, methodisch korrekt und mit der Kühnheit, alte Dogmen zu hinterfragen. Sapere aude! Hab den Mut, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen. Das hätte man ja durchaus auch feministisch verstehen können. In der Praxis allerdings zielte das emanzipatorische Prinzip der Aufklärung auf Machtverschiebungen unter Männern. Weg von der Kirche, hin zu sich gerade neu formierenden akademischen Strukturen. «Das hat Feministinnen immer wieder beschäftigt: Ist der fortwährende Ausschluss der Frauen letztlich ein nicht eingelöstes Versprechen der Aufklärung?», sagt Brigitte Studer, emeritierte Professorin für Schweizer und Neueste Allgemeine Geschichte. Mit anderen Worten: Ist der

feministische Grundgestus eher aufklärungskritisch oder braucht die Aufklärung im Gegenteil so etwas wie ein Update, müsste man die Aufklärung bloss endlich konsequent zu Ende denken?

Frauen als Deformationen nach Aristoteles

Tragen wir doch mal die entsprechenden Chauvinismen und Stereotypen zusammen – dann wird sofort klar, dass mit dem abendländischen philosophischen Grundverständnis an diesem neuralgischen Punkt etwas ganz und gar nicht stimmt. Kant, etwa, meinte, dass Frauen im Bezug auf Wissenschaft keinen «architektonischen» Verstand hätten, denn dieser sei von den «Leidenschaftlichen verdunkelt». Auf Aristoteles (ein Grundpfeiler wissenschaftlichen Denkens) geht die überaus einflussreiche Vorstellung zurück, am besten sehe man Frauen als natürliche Deformationen oder unvollkommene Männer an. Dieser Logik folgend war es ein Leichtes, ihnen eben die Eigenschaften abzusprechen, die man als notwendig erachtete, um Zugang zu Machtzirkeln zu bekommen. Studer nennt da zum Beispiel Durchhaltevermögen, aber auch die Fähigkeit zum abstrakten oder überhaupt «vernünftigen» Denken. «Argumente gegen Frauenkompetenz haben geradezu gewuchert über die Jahrhunderte, damit lassen sich Bibliotheken füllen.»

Solche Abwertungen waren natürlich nicht auf die Wissenschaft beschränkt, wie so oft reflektiert die Wissenschaft in ihren Werten hier einfach allgemeine gesellschaftliche Tendenzen.

Der Funke des Himmels bleibt den Männern vorbehalten

Und die Stereotypen wucherten nicht nur bei den Männern, auch Frauen hatten sie verinnerlicht: In ihren Memoiren schreibt Mary Somerville, eine der seltenen Ausnahmefiguren, die schon im 19. Jahrhundert brillieren durften im Feld der Forschung: «Ich habe Beharrlichkeit und Intelligenz, aber kein Genie. Dieser Himmelsfunke ist [unserem] Geschlecht nicht vergönnt, wir sind von der Erde, irdig – ob uns in einem anderen Dasein höhere Kräfte zuteilwerden, weiss Gott, in diesem ist eigenständiges wissenschaftliches Genie hoffnungslos.» Es hat sich zwar einiges verändert seither, aber solche Hoffnungslosigkeiten finden sich nach wie vor. Exemplarisch dafür steht der von der Schweizerischen Chemischen Gesellschaft alle zwei Jahre vergebene Paracelsus-Preis für ein international

herausragendes Lebenswerk im Feld der chemischen Forschung. Preisträger bis jetzt: 32, davon Frauen: 0.

Der Genie-Mythos ist einer der prägenden Stereotypen, die Genderforscherin Andrea Zimmermann für die anhaltende Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft verantwortlich macht. «Die Wissenskulturland zelebriert dieses Bild nach wie vor: Ein Forscher hat keine sozialen Verbindungen, er widmet sich voll und ganz seiner Forschung, aus innerer Getriebenheit.» Das verträgt sich schlecht mit der sozialen Realität von Frauen, auch heute noch (siehe Seite 42). Apropos soziale Realität: Wenn sich Frauen in die Wissenschaft verirren, dann ausnahmslos solche von besserem Stand.

Das galt auch für die «liberale Insel» Schweiz, wie Studer erklärt. An Schweizer Unis konnten Frauen relativ früh studieren, wobei es grosse Unterschiede zwischen den Kantonen gab. Das führt Studer nicht nur auf den Liberalismus



1780 – 1872

Mary Somerville

war eine schottische Astronomin und Mathematikerin, die als «Queen of science» bezeichnet wurde. Berühmtheit erlangte Somerville vor allem als Wissenschaftsautorin. Der Begriff «scientist» wurde erstmals 1834 in einer Rezension eines von ihr geschriebenen Buches verwendet.



1938 – 2011

Lynn Margulis

war Biologin und Mitbegründerin der Gaia-Hypothese. Berühmt wurde Margulis für ihre Theorie der Endosymbiose, der zufolge es zu Evolutions-sprüngen kommt, wenn Mikroorganismen zu höher entwickelten Lebensformen verschmelzen. Margulis' Theorie findet sich heute in jedem evolutionsbiologischen Lehrbuch, wurde von männlichen Kollegen aber lange nicht ernst genommen. Das zugrunde liegende Paper wurde vor der Publikation rund 15 Mal abgelehnt.

«Argumente gegen Frauenkompetenz haben geradezu gewuchert über die Jahrhunderte, damit lassen sich Bibliotheken füllen.»

Brigitte Studer

hierzulande, sondern eben auch auf einen gewissen Pragmatismus aufseiten der Professoren-schaft zurück: Für viele Dozenten waren die ausländischen, zumeist vermögenden Studentinnen eine willkommene Möglichkeit, die Kollegelder aufzubessern, die einen Grossteil ihres Einkommens ausmachten. Gleichzeitig begegnete man den meist russischen Studentinnen aus gutem Haus mit Misstrauen, brachten sie doch häufig kämpferische politische Ideen mit (siehe Seite 28).

Studentinnen mittlerweile in der Mehrheit

Klar ist auch: Der Zugang zum Studium war nicht das einzige Hindernis, das man Frauen in den Weg legte. Auch wenn es längst eine Selbstverständlichkeit für Frauen war, Recht zu studieren, brauchte es einen langen Kampf – bis 1923 –, bis sie auch als Anwältinnen zugelassen wurden. Denn als Anwalt tätig sein durfte nur, wer das Aktivbürgerrecht (also das Stimm- und Wahlrecht) besass. Ein Eingangstor zu Berufen mit akademischem Hintergrund sieht Studer historisch eher in der Medizin, da hätten die Stereotypen tendenziell für die Frauen gespielt. Dass diese Eingangstore, als sie sich endlich öffneten, auch rege genutzt wurden und werden, zeigt sich in nüchternen Zahlen: In den meisten Ländern studieren unterdessen mehr Frauen als Männer, die Schweiz ist da mit 50,5 Prozent eher im hinteren Feld zu finden (Zahlen zur Universität Bern siehe Seite 26).

Aber: Die Stereotypen halten sich hartnäckig. Noch 2005 sorgte Lawrence Summers, Rektor der Harvard University, für einen Skandal, als er in einer Rede wissenschaftlich verbrämte Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in Leitungsfunktionen suchte. Die Begründungen kommen zwar nicht mehr so krude daher wie noch im ausgehenden 19. Jahrhundert, als begeisterte Physiologen Gehirne wogen und die alten Vorurteile endlich bestätigt fanden: Frauenhirne sind im Schnitt nun einmal etwa zehn Prozent leichter als die von Männern. Aber nach wie vor gerät man leicht auf Abwege, wenn man der wohl überhaupt falsch gestellten Frage nachgeht, ob «Frauen anders denken als Männer». Studien zeigen zwar unterschiedliche Kompetenzen in gewissen Feldern, aber die Datenlage ist bestenfalls mager, und das Dilemma, wie viele der Unterschiede auf die Sozialisation zurückzuführen sind, auf ungleiche Ermutigung in der Schulzeit zum Beispiel, lässt sich ohnehin nicht auflösen.

Was würde es also heissen, zu fragen, ob wir eine «weiblichere» Wissenschaft bräuchten? Wie vermeidet man die Fallgruben essenzialistischen Denkens? Die simple Aufteilung «männlich gleich rational, weiblich gleich einfühlsam» ist jedenfalls nicht hilfreich. Oder wie es Zimmermann beschreibt: «Wissenschaftler*in sein ist ein Ausbalancieren von Stereotypen» – nicht zu männlich sein, nicht zu weiblich sein.

Die eingangs gestellte Frage, welche Kreativität des Forschens wir auch hätten haben können, wäre die Wissenschaft lange Zeit keine so exklusiv männliche Angelegenheit geblieben, beschäftigt auch Julie Jebeile. Die Wissenschaftsphilosophin hat einen Hintergrund in Physik und ist sicher, dass es die Wissenschaft verändert, wenn «sozial weniger privilegierte Gruppen» involviert werden – sie meint damit explizit nicht nur Frauen, sondern auch Menschen aus nicht-westlichen Kulturen. Jebeile will so den Blickwinkel verändern: hin zu einer explizit auf



1897–1967

Johanna Gabriele Ottilie «Tilly» Edinger

war Paläontologin und Begründerin der Paläoneurologie, die fossile Gehirne untersucht. Als Frau und Jüdin war Edinger gleich doppelt marginalisiert.

Sie unterschätzte lange Zeit die Lebensgefahr in Deutschland. 1939 floh sie in die USA, wo sie an der Harvard University unterkam.

Machtstrukturen achtende Forschungsweise. So ein Ansatz berücksichtigt, wie wissenschaftliches Wissen mit Ungerechtigkeit verbunden ist.

Zum Beispiel untersucht Jebeile, wie man Klimamodelle erstellen kann, und fokussiert dabei nicht bloss auf die «nackten» Zahlen, sondern auch auf die zugrunde liegenden Prämissen. Wer steht hinter dem Modell, welche Interessenverbindungen gibt es, verläuft der wissenschaftliche Diskurs entlang (forschungs)politischer Machtlinien? Es gebe eine Tendenz hin zu immer rechenintensiveren, feiner auflösenden Modellen, repräsentiert durch eine relativ kleine Gruppe mächtiger Klimawissenschaftler mit mathematisch-physikalischem Hintergrund. «Andere Forschende möchten eher auf einen Ansatz hinarbeiten, der sich auf die Menschen vor Ort und ihre Beobachtungen abstützt.»

Vielfältige Perspektiven – bessere Forschung

Welcher Ansatz richtiger oder relevanter ist, sei nicht einfach objektiv entscheidbar, daher plädiert Jebeile für eine Vielfalt an Perspektiven. Denn wir wüssten unterdessen eigentlich: Wissenschaft ist nun einmal nicht «neutral», die eine, beste Art, ein Problem zu lösen, gibt es oft nicht. Gerade der Blick einer Frau kann helfen, das zu verstehen, nicht weil sie eine Frau ist, sondern weil sie zu einer diskriminierten Gruppe gehört. Jebeile ist überzeugt, dass es diesen machtsensiblen Blick mehr denn je braucht, auch in anderen Disziplinen. Forschung und vor allem Technik greifen immer tiefer in gesellschaftliche Prozesse ein, Stichwort KI. Ist es ein seltsamer Zufall oder gehört es ins selbe alte Schema, wenn ihre Macher (Männer, vor allem) gleichzeitig beklagen, die Geschäftskultur sei zu «feminin» geworden und die nötige «maskuline Energie» werde unterdrückt (Zitat Mark Zuckerberg, CEO Meta) und wertvolle Eigenschaften wie «Aggressivität» gingen verloren? Wer dachte, wir hätten die alten Stereotypen endlich hinter uns gelassen, wird jedenfalls gerade eines Besseren belehrt.

Kontakte:

[Prof. em. Dr. Brigitte Studer](mailto:brigitte.studer@unibe.ch)
brigitte.studer@unibe.ch

[Dr. Andrea Zimmermann](mailto:andrea.zimmermann@unibe.ch)
andrea.zimmermann@unibe.ch

[Prof. Dr. Julie Jebeile](mailto:julie.jebeile@unibe.ch)
julie.jebeile@unibe.ch

Sie gestalten Wissen- schaft mit Weitblick

Von Gendersternen zu Exoplaneten – ebenso vielfältig wie ihre Forschungsgebiete sind die wissenschaftlichen Laufbahnen dieser sechs Forscherinnen der Universität Bern. Sie zeigen, dass Wissenschaft nicht nur Antworten sucht, sondern auch neue Fragen aufwirft und Horizonte erweitert.

Texte: Alissia Haldemann / Fotografie: Dres Hubacher



Nora Hänni

Quereinstieg in die Weltraumforschung

«Dass ich heute in der Weltraumforschung arbeite, ist eigentlich ein Zufall», sagt Nora Hänni. Die Chemikerin ist über ein Praktikum in die Physik gerutscht – und wollte nicht mehr weg. «Mich fasziniert, wie viele Perspektiven zusammenkommen, um ein grosses Ganzes zu untersuchen», erklärt sie. Die oft geforderte Mobilität in der Forschung betrachtet sie kritisch. «Vielleicht steckt eine Portion Trotz dahinter, dass ich meine Leidenschaft für die Weltraumforschung mit einem festen Standort verbinde», sagt Nora Hänni und ergänzt: «Bern ist für mich mehr als nur ein Arbeitsplatz.» In dieser Stadt steht ein zentrales Instrument ihrer Forschung und hier lebt auch ihre Tochter.

Ihr Rat an Nachwuchsforschende: «Folgt eurer Begeisterung und habt den Mut, nach Unterstützung zu fragen – sie ist da, wenn ihr sie sucht.»



Salome Gruchola

Zwischen Mysterien und Messgeräten

Gibt es Leben im All? Wie ist das Universum entstanden? Für Salome Gruchola sind solche Fragen mehr als faszinierend – sie treiben sie in ihrer Forschung an. «So vieles ist noch ein Mysterium!», meint die Weltraumphysikerin.

Der Weg in die Physik war für sie nicht vorgezeichnet. «Ich habe lange nicht gemerkt, dass mich Physik interessiert, weil das Fach oft als untypisch für Frauen gilt», erinnert sie sich. Gerade deshalb wünscht sich Salome Gruchola, dass sich mehr Frauen durch Vorbilder für Naturwissenschaften inspirieren lassen.

Heute arbeitet sie mit einem kleinen Weltrauminstrument, das eines Tages ins All geschickt wird. Ihr Ziel: die Natur zu vermessen und die Welt zu erklären, um vielleicht eines Tages mehr über das Universum zu erfahren.

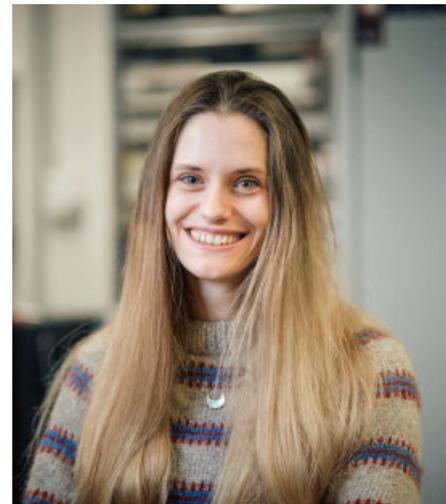
Nadia Mercader

Ein Herz für die Forschung

Nadia Mercader studierte Biologie und ist heute Professorin an der medizinischen Fakultät. Schon während ihrer Studienzeit faszinierten sie die Fragen, die über die Lehrbücher hinausgingen – und darin fand sie den Antrieb, selbst einen Beitrag zur Wissenschaft zu leisten. «Ein Sandkorn zum grossen Wissen beitragen», wie sie es nennt. Mit ihrem Forschungsschwerpunkt auf Herzregeneration und Herzentwicklung forscht Nadia Mercader an Tiermodellen, um den menschlichen Körper besser zu verstehen – ein Gebiet, auf dem es noch viele offene Fragen gibt.

Ihre wissenschaftliche Karriere hat sie an viele Orte geführt, was sie als Bereicherung empfindet. «Mein Motto lautet, jeden Tag etwas Neues zu lernen – und genau das bietet mir die Wissenschaft: die Möglichkeit, mich stets neu einzubringen und von verschiedenen Menschen zu lernen», sagt sie. Nach Aufgehalten in Zürich, Madrid, Dresden und Heidelberg hat sie heute ihren festen Platz an der Universität Bern gefunden und schätzt es, ihre Projekte nun über längere Zeiträume vorantreiben zu können.

Als Biologin empfindet Nadia Mercader sich in der Medizin manchmal als Exotin – eine Rolle, die sie als Vorteil sieht: «Ich bin gerne in einem Umfeld, das etwas anders tickt als ich», betont sie. Der interdisziplinäre Austausch inspiriert nicht nur ihre Forschung, sondern auch ihre Arbeit mit Studierenden, denen sie ihre Freude an neuem Wissen vermitteln möchte. «Und wer weiss, vielleicht studiere ich eines Tages doch noch selbst Medizin», fügt sie schmunzelnd hinzu.





Sabine Strasser

Pionierin mit feministischem Blick

Sabine Strasser lehrt und forscht als Professorin am Institut für Sozialanthropologie zu Migrations- und Grenzregimen sowie zu feministischen Fragestellungen – Themen, die zu Beginn ihrer akademischen Laufbahn in den 1980er-Jahren noch Neuland waren. Damals schrieb sie ihre Dissertation über Besessenheit als gegenhegemoniale Strategie von Frauen in der Türkei. Diese Arbeit wurde von ihrem Betreuer als «langweilig» abgetan und abgelehnt. Später wurde sie ohne inhaltliche Veränderungen als ausgezeichnet bewertet und gleich von zwei Verlagen publiziert. «Das zeigt die Angst der mächtigen Männer vor dem aufkommenden Feminismus an den Universitäten», so Sabine Strasser.

Rückschläge und Widerstände haben sie nicht entmutigt: «Im Gegenteil – sie haben mich motiviert, weiterzuforschen, die Sozialanthropologie mitzugestalten und eine feministische Perspektive in der Nachwuchsförderung zu stärken.»

Barbara Seth

Forschung am Ende der Welt

Eis, weit und breit. Wenn Barbara Seth umherschaut, überkommt sie ein Gefühl der Ehrfurcht: «Unter mir liegen fast drei Kilometer Eis und bis zur Küste sind es 1500 Kilometer.»

Im November begann für sie ein Abenteuer am Ende der Welt – ein Forschungsprojekt in der Antarktis. Zusammen mit einem internationalen Forschungsteam suchte sie nach dem ältesten Eis der Welt – und das mit Erfolg. Nach nur vier Bohrsaisons gelang es dem Team, einen 1,2 Millionen Jahre alten Eisbohrkern zu heben. «Dieses Eis in den Händen zu halten, ist ein einmaliges Erlebnis», sagt Barbara Seth. Eingeschlossene Luftbläschen geben Einblicke in die Klimageschichte vor mehr als einer Million Jahren.

Bereits während ihrer Zeit als Postdoktorandin entdeckte sie ihre Begeisterung für die Arbeit im Labor – und später für das Eis. So fand sie ihren Platz als Labortechnikerin in der Klimaphysik. «Das «Beyond EPICA»-Projekt in der Antarktis verbindet alles, was ich an der Forschung so schätze: die Möglichkeit zu reisen und die Technik des Eisbohrens intensiv zu erleben», sagt sie.

Neben ihrer wissenschaftlichen Arbeit liegt Barbara Seth auch die Gleichstellung in der Wissenschaft am Herzen: «Je höher die akademische Stufe in der akademischen Karriere, desto geringer wird der Frauenanteil.» Sie sieht gesellschaftliche Erwartungen und unflexible Strukturen als zentrale Herausforderungen. Umso mehr erfüllt es sie mit Stolz, dass das Forschungsteam in der Antarktis fast zur Hälfte aus Frauen besteht.

Am Ende der Welt, zwischen Eis und Schnee fühlt sich Barbara Seth manchmal ganz klein – aber mit ihrer Arbeit leistet sie einen grossen Beitrag, um einige Rätsel der Klimageschichte zu entschlüsseln.



Fotografie: zvg



Virginia Richter **Im Dialog zur Veränderung**

Hundert Jahre nach der Ernennung von Anna Tumarkin zur ersten Professorin hat die Universität Bern mit Virginia Richter ihre erste Rektorin. «Tumarkins Berufung war ein Meilenstein auf einem langen Weg, den Frauen in der Wissenschaft zurückgelegt haben», sagt Virginia Richter. Persönlichkeiten wie Marie Curie und Hannah Arendt prägten diesen Weg mit und sind auch für sie selbst Vorbilder. «Jede Generation steht auf den Schultern der vorherigen», betont sie.

Heute ist rund die Hälfte der Universitätsleitungen in der Schweiz von Frauen besetzt. «Als ich meine akademische Karriere begann, glaubten viele, Frauen seien dafür nicht geeignet», sagt Virginia Richter. Damals waren Universitäten stark männlich dominiert und traditionelle Rollenbilder vorherrschend. Doch der Zeitgeist änderte sich und alte Denkmuster wurden hinterfragt. Mit ihrer wissenschaftlichen Arbeit setzte Virginia Richter Akzente in der anglistischen Forschung, publizierte zahlreiche Aufsätze und Bücher – und etablierte sich als anerkannte Wissenschaftlerin.

Seit 2007 ist sie Professorin an der Universität Bern. Neben Lehre und Forschung entdeckte sie bald auch eine Begabung für administrative Aufgaben – was nicht unbemerkt blieb. So wurde sie zunächst Dekanin und später Vizerektorin. «Ich habe mich bewusst dafür entschieden, eine neue Richtung einzuschlagen und neue Herausforderungen anzunehmen», sagt sie. Sie hat die wissenschaftliche Arbeit hinter sich gelassen, um nun die Universität strategisch weiterzuentwickeln – und das nicht im Alleingang: «Meine Vision will ich im Dialog mit anderen Menschen entwickeln.» Ihr ist es ein Anliegen direkt mit Studierenden und Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen. Bereits in den ersten Monaten ihrer Amtszeit suchte sie deshalb das Gespräch mit vielen, um Anliegen zu hören, Perspektiven zu verstehen und gemeinsame Ideen zu formen. Für Virginia Richter steht fest: «Langfristige Veränderungen gelingen nur in Zusammenarbeit.» Begegnungen mit verschiedensten Menschen, die Freiheit, über grosse Fragen nachzudenken, und die Chance, Veränderungen anzustossen, treiben sie bis heute an.

Marisa Merz

ascoltare lo spazio — in den Raum hören



31.1.—1.6.2025

In Kooperation mit:

fondazione merz

Mit Unterstützung von:



Kanton Bern
Canton de Berne

Rebellin
der Moderne

Carol

7.3.—
13.7.2025

Rama

In Kooperation mit:

SCHIRN
KUNSTHALLE
FRANKFURT

Mit Unterstützung von:



Kanton Bern
Canton de Berne



Burggemeinde
Bern

KUNST
MUSEUM
BERN

Marisa Merz, Ohne Titel, 1982, Rotton, Kupferdraht, Reissnägel, 17 x 16 x 22 cm, Merz Collection, Foto: Renato Ghiazza © 2025, ProLitteris, Zürich

Carol Rama, Ohne Titel/Auschnitt, 1987, Tinte, Vinylkleber, Puppenaugen und Styrolgips auf Papier, 56 x 46,5 cm, Privatbesitz, Foto: Norbert Mägeler © 2025, Archivio Carol Rama, Torino

«Ein inklusiver Blick kommt allen zugute»

Wie moderne Frauenförderung an der Universität Bern funktioniert und wie sich eine Chancengleichheit erreichen lässt, bei der neben dem Geschlecht weitere Diversitätskategorien berücksichtigt werden, erklärt Claudia Willen, Leiterin der Abteilung für Chancengleichheit.

Interview: Yvonne Kiefer-Glomme / Fotografie: Dres Hubacher

Die Universität Bern gilt in der Frauenförderung als Pionierin in der Schweizer Hochschullandschaft. Warum?

Claudia Willen: Sie war die erste Hochschule in der Schweiz, die eine Abteilung für Frauenförderung und eine gesamtuniversitäre Kommission für Gleichstellung eingerichtet hat – und das bereits 1990. Durch die Verteilung des Engagements auf verschiedene Gremien und Ebenen liess sich die Gleichstellungsarbeit an unserer Hochschule institutionell breit verankern und auch rechtlich fixieren. Seit 33 Jahren entsendet die Universität Bern zudem

als erste und nach wie vor einzige Hochschule der Schweiz eine Vertretung der heutigen Abteilung für Chancengleichheit in alle Anstellungsverfahren für Professuren.

Was können Sie konkret in den Berufungskommissionen bewirken?

Da wir in keinem Abhängigkeitsverhältnis zu den Kommissionsmitgliedern stehen, können wir als Aussenstehende Sensibilisierungsarbeit leisten und auch Rückfragen stellen. Viele unserer Fragen werden heute bereits von anderen Mitgliedern gestellt. Sie reden über Vorurteile, ungleiche Chancen,

und auch Diversitätsaspekte wie die ethnische Herkunft werden beachtet. Wir sind zwar nur beratend und ohne Stimmrecht tätig, aber wir schreiben einen Mitbericht zuhanden der Fakultät und der Universitätsleitung, in dem wir etwa festhalten, ob für eine Professur aktiv nach dem untervertretenen Geschlecht gesucht wurde und ob wir mit der Auswahl der eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten und mit deren Rangierung einverstanden sind. Dieser Bericht ist ein wichtiges Instrument, denn die Universitätsleitung, die letztlich über die Anstellung entscheidet, liest ihn sehr aufmerksam.

Trotz der langjährigen Förderung liegt der Frauenanteil bei den Professuren erst bei 30 Prozent. Warum?

1990 lag der Frauenanteil gerade mal bei drei Prozent. Seitdem hat er sich langsam, aber stetig erhöht. Ein Forecasting-Modell zeigt, dass wir selbst bei jährlich 55 Prozent weiblichen Neuberufungen erst 2045 Geschlechterparität erzielen würden. Eine Professur hat man auf Lebenszeit, ein solcher Strukturwandel benötigt also Zeit. Über die ganze Universität betrachtet ist der Frauenanteil im Mittelbau heute ziemlich hoch, aber oben auf Stufe Professur eben noch nicht.

Warum erfolgte der Namenswechsel Ihrer Abteilung zu «Abteilung für Chancengleichheit»?

Seit 2020 spielt das Thema Diversität sowohl in der Gesellschaft als auch im Bundesprogramm Chancengleichheit eine immer grössere Rolle. Wir haben unsere Abteilung aber nicht unmittelbar umbenannt, weil wir den Begriff der Diversität erst mit Inhalt füllen wollten. Zunächst haben wir zusammen mit der Kommission für Gleichstellung geklärt, wie wir Diversität definieren, welche Ziele wir haben und was diese konkret für unsere Arbeit sowie den allgemeinen Umgang der Universität damit bedeuten. Auf dieser Basis haben wir Leitlinien für Chancengleichheit erarbeitet, welche die Universitätsleitung so zur Kenntnis genommen hat.

Ist dies eine Ausweitung Ihres Auftrags und welche Ziele sind damit verbunden?

Ja, zusätzlich zum Geschlecht wurden die Diversitätskategorien physische und psychische Beeinträchtigung, Alter, ethnische und soziale Herkunft sowie sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität in die gesamtuniversitären und die fakultären Chancengleichheitspläne integriert. Aufgrund dessen haben wir in den letzten beiden Jahren zwei thematische Anlaufstellen zu Behinderung und psychischer Gesundheit sowie zu Rassismus geschaffen. Damit sind wir Vorreiterin innerhalb der Schweizer Hochschullandschaft. Die vielfältigen Perspektiven der Universitätsangehörigen sind ein wesentlicher Bestandteil von Exzellenz in Forschung, Lehre und Verwaltung, so die Strategie

2030 der Universität Bern. Noch sind wir dabei, die Ein- und Ausschlussmechanismen zu Studienwahl und -zugang sowie die Zuschreibungen, die zu Ungleichbehandlungen führen, systematisch zu analysieren. Auf Basis unserer Erkenntnisse können dann gezielte Massnahmen ergriffen werden, um alle Chancengleichheitsthemen anzugehen. Dazu braucht es aber das Engagement auf allen universitären Stufen.

Was ist nun geplant?

Im Aktionsplan 2025–2028 wollen wir die bewährten Gleichstellungsmassnahmen weiterführen, aber auch eine nachhaltig inklusive Entwicklung unserer Hochschule fördern. Wir möchten die Arbeit zu den neuen Diversitätskategorien institutionalisieren und einen Fokus auf die diskriminierungsanfälligen Bereiche wie ethnische und soziale

Herkunft sowie physische und psychische Beeinträchtigung legen. Wir müssen schauen, wie ein inklusiver Blick allen zugutekommt, wenn wir Massnahmen für mehr Chancengleichheit ergreifen. Hier geht es nicht nur um eine barrierefreie Infrastruktur und eine hindernisarme Lehre, sondern auch um ein respektvolles Studien- und Arbeitsumfeld. Und somit um die Frage, was für eine Wissenschafts- und Teamkultur wir fördern möchten. Dies gehen wir in unserer «Better Science Initiative» an (siehe Seite 45).

Was heisst das konkret?

Der neue Aktionsplan umfasst mehr als 50 Massnahmen, knapp zwei Drittel davon sind bereits bewährte Instrumente und ein Drittel haben wir neu definiert. Neu eingeführt haben wir 2024 beispielsweise das «Generationentandem» für wissenschaftliches, administra-



Zur Person

Claudia Willen

ist Leiterin der Abteilung für Chancengleichheit. Sie ist zusammen mit ihrem Team verantwortlich für die strategische Ausrichtung der universitären Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit. Sie nimmt als Chancengleichheitsdelegierte Einsitz in Anstellungsverfahren der Universität Bern.

tives oder technisches Personal, um den Fachaustausch zwischen erfahrenen und jüngeren Mitarbeitenden zu fördern. Zudem ist die Universität Bern an Kooperationsprojekten mit anderen Schweizer Hochschulen wie dem «H.I.T. Program» beteiligt (siehe Box).

Was unternimmt die Universität Bern, um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu erleichtern?

Was Unterstützungsangebote betrifft, bietet die Stiftung Kinderbetreuungsangebot Hochschulraum Bern – kurz KIHOB – mittlerweile nicht nur Kitaplätze für Kinder von Universitätsangehörigen an, sondern auch flexible Betreuung in Randzeiten und während Veranstaltungen. Zudem steht neben den Eltern-Kind-Räumen mit dem «Plan B» eine kurzfristige Betreuungsoption zu Hause für ausserordentliche Engpässe zur Verfügung. Postdocs, Assistenzprofessor*innen und Dozierende mit Betreuungspflichten, die 80 bis 100 Prozent angestellt sind, haben die Möglichkeit, einen 120 %-Care-Grant zu beantragen (siehe Box). Als einzige Schweizer Universität haben wir 2015 ein Reglement für Jobsharing auf der Stufe Professor eingeführt. Zudem bietet unsere Hochschule über den Entlastungspool zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten für Professor*innen an, die aufgrund von Care-Verpflichtungen in einem Jobsharing-Modell arbeiten.

Werden diese Angebote auch von Männern angenommen?

Wir erhalten zunehmend auch Anträge von Männern, etwa

beim 120 %-Care-Grant. Es scheint eine Sensibilisierung stattgefunden zu haben, die sich in einem veränderten Verhältnis zu Arbeit, Karriere und Zeit zeigt. Väter sind zunehmend bereit, eine Lohn-einbusse durch Teilzeitarbeit in Kauf zu nehmen, um einen Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen. Lediglich das Jobsharing wird fast ausnahmslos von Frauen genutzt. Und selbst da ist die Zahl gering, obwohl die rechtlichen Voraussetzungen vorhanden sind. In vielen Köpfen ist noch ein Umdenken erforderlich, dass eine geteilte

Programme

Für Chancengleichheit

- Das **COMET-Programm** stärkt über Coaching, Mentoring und Training die Kompetenzen und die Motivation weiblicher Postdocs und Habilitandinnen, die von ihnen angestrebte akademische Laufbahn erfolgreich zu realisieren.
- Im **Generationentandem** kann die jüngere Person ihr Arbeitspensum erhöhen, um von der fachlichen und institutionellen Expertise sowie den Netzwerken der erfahreneren Person zu profitieren.
- Das **H.I.T. Program** unterstützt ordentliche und ausserordentliche Professorinnen aller Partneruniversitäten mit Workshops und Netzwerkaktivitäten, um sich auf Leitungsfunktionen im Hochschulbereich vorzubereiten.
- Der **120 %-Care-Grant** ermöglicht Nachwuchsforschenden mit Betreuungspflichten, ihren Beschäftigungsgrad für maximal zwölf Monate auf mindestens 60 Prozent zu reduzieren und eine Supportperson mit überlappendem Pensum anzustellen.

vereinbarkeit.unibe.ch/arbeitszeitmodelle



Infos zur Nachwuchsförderung

Professur nicht weniger Anerkennung erhält oder zu Mehraufwand führt. Die Universität Bern arbeitet nicht mit Sanktionen oder Quoten. Umso wichtiger wäre, dass wir nicht nur innovative und flexible Arbeitszeit- und Jobsharing-Modelle propagieren, sondern auch viele effektive Beispiele haben, die zeigen, wie diese Modelle gelebt werden.

Kontakt:

Claudia Willen

claudia.willen@unibe.ch

Frauenanteil an der Uni Bern

Die Universität Bern setzt sich seit Langem für die Förderung von Chancengleichheit und die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie aller Geschlechter ein. Einiges ist schon erreicht, vieles bleibt in Bewegung. Eine Momentaufnahme in Zahlen.

Statistisch erfasst sind die Geschlechter binär, also unterteilt in Männer und Frauen. Der Zahlen-Turm zeigt, wie gleich oder ungleich sie sich an den acht Fakultäten auf den verschiedenen akademischen Stufen verteilen, von der Studierendenschaft bis zu den Professuren*. Die Zahlen geben die Prozentwerte für das Jahr 2023 wieder.

Gesamtuniversitär sind Frauen bei den ordentlichen Professuren mit etwa 22% vertreten, bei den ausserordentlichen Professuren sind es 35% und bei den Assistenzprofessuren 60%. Zusammengekommen ist von diesen Profs damit ziemlich genau jede dritte Person eine Frau. Unter den Studierenden hingegen sind 59% Frauen und 41% Männer (einschliesslich Doktorierende und in Weiterbildungen Immatrikulierte).

Eine Einordnung dieser Zahlen finden Sie auf Seite 23 im Interview mit Claudia Willen, Leiterin der Abteilung für Chancengleichheit.

Universitätsleitung



Professorinnen und Professoren



* Anzahl Professuren ohne assoziierte, Titular- und Honorarprofessuren wegen deren Sonderstatus

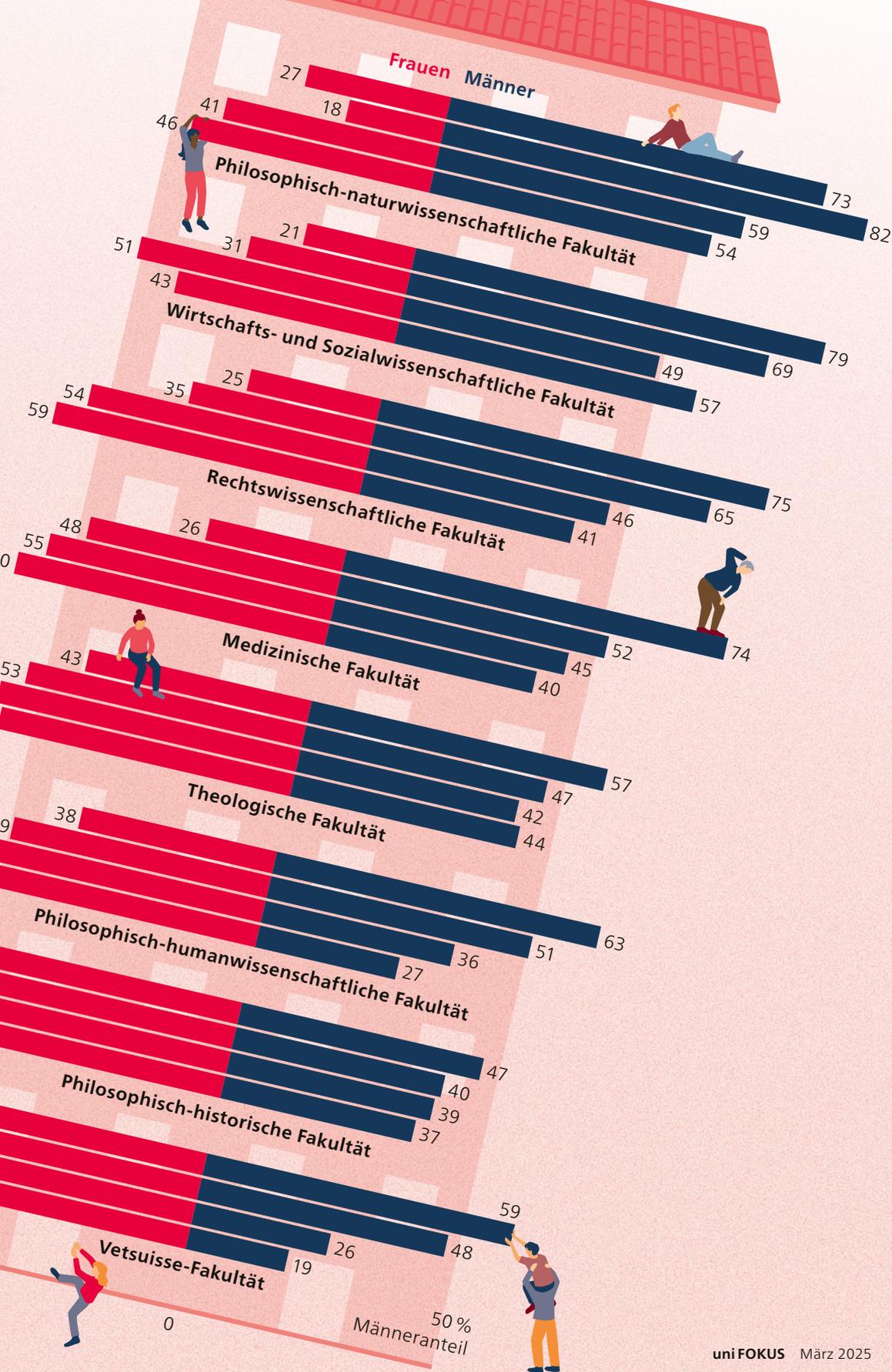


Illustration: Hahn+Zimmermann



Gosteli-Archiv, Signatur AGoF FS-690

Umzug des Schweizerischen Verbands für Frauenstimmrecht in Bern 1928.
Die Schnecke symbolisiert das Schnecken tempo der Politik.

Historische Perspektive

Keine «Modelaune emancipations- süchtiger Damen»

Julia Richers und Carmen Scheide zeichnen als Historikerinnen die Geschichte der Frauen an der Universität Bern kritisch nach. Ihre Expertise für die Geschichte Osteuropas ist hierbei erhellend, gab es in Bern doch einst eine «russische Kolonie».

Text: Julia Richers und Carmen Scheide / Fotografie: Dres Hubacher

Es war eine bemerkenswerte programmatische Rede, die Rektor Hans von Scheel 1873 am Stiftungstag der Universität Bern hielt. Unter dem Titel «Frauenfrage und Frauenstudium» plädierte er – nach einer ausgewogenen Erörterung von Gründen für oder gegen eine Zulassung von Frauen zum Studium – für eine umgehende Öffnung der Universität für Frauen.

Anlass seiner Ausführungen war die Anwesenheit von 21 Studentinnen an der Universität Bern, die überwiegend an der Medizinischen Fakultät studierten. Hans von Scheel sah in der neuen Frauenbildungsbewegung keine «Modelaune emancipationssüchtiger Damen, die schnell verschwinden werde», sondern einen soziokulturellen Wandel.

Frauen würden zunehmend aus den traditionellen Familienrollen «heraustreten», um ihren eigenen Lebensunterhalt zu verdienen. Dieses Anliegen sei zu unterstützen und führe nicht automatisch zu einer Auflösung der sozialen Ordnung. Der Zugang zur Universität für Frauen müsse geregelt und demjenigen von Männern gleichgestellt werden, was die Zulassungsbedingungen betraf, auch hinsichtlich Herkunft.

Ein mutiger Schritt: Die Zulassung von Frauen

«Da aber nun alle unsere Universitäten, und zwar zu ihrem eigenen Heile auch insofern einen kosmopolitischen Charakter haben, dass sie männliche Ausländer zulassen, wie können sie sich dann gegen Ausländerinnen abschliessen?», fragte der Rektor das anwesende Publikum.

Ein Jahr später, 1874, trat die Erziehungsdirektion des Kantons Bern auf die Argumente ein und erliess ein Reglement über die Zulassung von Frauen zum Studium

an der Universität, wo sie fortan ohne Beschränkungen studieren konnten.

Im Folgenden sollen mit einem historischen Überblick ausgewählte Aspekte zum Aufbruch und zu den Herausforderungen von Frauen an der Universität Bern aufgegriffen werden. Dazu zählen die weltoffene Internationalisierung und die Rolle von Pionierinnen aus Osteuropa wie auch der steinige Weg für Frauen in der Wissenschaft.

Pionierinnen aus Osteuropa prägen das Frauenstudium

Die Geschichte des Frauenstudiums in Bern ist ohne die ersten Pionierinnen aus Osteuropa nicht zu erzählen. Über 40 Jahre lang, von 1874 bis 1914, kamen die Studentinnen in Bern mehrheitlich aus dem Zarenreich, bisweilen mit einem Anteil von fast 90 Prozent.

Die Ursachen hierfür sind vielfältig und liegen in der ambivalenten Frauenbildungspolitik des Zarenreichs begründet. Nach einer ersten fortschrittlichen Öffnung von Mädchengymnasien und universitären Vorlesungen Mitte der 1850er-Jahre beschränkte die zarische Regierung den Zugang in den 1860er-Jahren bereits wieder. 1873 versuchte sie sogar, jenen Frauen, die für ein Studium in die liberale Schweiz ausgewichen waren, mit einem

150 Jahre Anna Tumarkin Ausstellung

Die Autorinnen haben mit ihren Studierenden eine Ausstellung im öffentlichen Raum erarbeitet, welche an die Aufbruchsjahre von Frauen an der Universität Bern erinnert und jederzeit am Tumarkinweg in Bern besucht werden kann.

zarischen Erlass den Riegel für eine berufliche Zukunft in Russland vorzuschieben. Der Erlass richtete sich gegen die Universität Zürich als dem «Centrum der revolutionären Propaganda», wo die Studierenden «jungen Mädchen unter den Einfluss der revolutionären Führer» gerieten und, dem «sittlichen Zerfall» dienend, «zu willenslosen Werkzeugen derselben» würden.

Nach dem tödlichen Attentat auf Zar Alexander II. 1881 schränkte die Regierung den Zugang zu Bildung weiter ein und führte zusätzlich von 1887 bis 1917 einen folgenschweren Numerus clausus für jüdische Studierende ein. Für Frauen, Juden und Jüdinnen blieb faktisch nur noch der Gang ins Ausland. Die junge, weltoffene Universität Bern rückte hier besonders ins Zentrum des Interesses und entwickelte sich bis 1900 aufgrund des Zustroms zur grössten Hochschule der Schweiz.

Anna Tumarkin: Erste Professorin mit vollen Rechten

Das wohl prominenteste Beispiel einer Akademikerin aus dem Zarenreich war Anna Tumarkin. Sie kam 1892 aus der bessarabischen

Die Pionierinnen aus Osteuropa waren Vorkämpferinnen für Schweizer Akademikerinnen.

Stadt Kischinew/Chişinău (heute Republik Moldau) nach Bern, wo sie 1895 mit Bestnote ihr Doktor-examen in Philosophie bestand. Nach Studien in Berlin habilitierte sie 1898 in Bern, wurde Privatdozentin, Titularprofessorin und schliesslich 1909 zur ausserordentlichen Professorin befördert. Sie war damit die erste Professorin Europas mit allen Prüfungs- und Einsitzrechten.

Die «russische Kolonie» in Bern

In Bern entstand mit den Emigrantinnen und Emigranten aus dem Zarenreich eine lebendige «russische Kolonie», so der Sprachgebrauch von damals. «Die russische Kolonie lebte in zwei Quartieren, Länggasse und Mattenhof», schrieb Vladimir Medem, der bekannte Sozialist und Vertreter des Allgemeinen Jüdischen Arbeiterbundes, in seinen Erinnerungen. Man fühlte sich dort «fast in ein jüdisches Shtetl zurückversetzt».

Bei genauerer Betrachtung bestand diese Kolonie jedoch aus ganz unterschiedlichen Gruppierungen: Bekanntheit erlangte das revolutionäre Milieu, zu dem auch Lenin oder Rosa Grimm gehörten und das neben Bolschewiki auch Menschewiki und Sozialrevolutionäre umfasste. Bedeutend war zudem das zionistische und bundistische Milieu, zu dem Medem, Sophia Getzowa und Chaim Weizmann zählten. Schliesslich gab es jene Gruppe, die aus rein akademischen Interessen den Weg nach Bern gefunden hatte, wie Tumarkin oder die spätere Schulärztin und Frauenrechtlerin Ida Hoff.

Widerstände und Vorurteile

Gerade der ungewohnte Anblick der grossen Anzahl «russischer Studentinnen», wie die jungen Akademikerinnen aus dem Zarenreich pauschal bezeichnet wurden, löste in der Schweizer Presse eine

lang anhaltende Debatte aus. 1904 entbrannte in der Berner Presse eine Zeitungskampagne über «Die russische Studentin», die teils rassistische und antisemitische Züge trug. Und noch in den Jahren 1907/1908 sprachen die Zeitungen freimütig von der «Russensplage» an der Universität Bern. In den bissigen zeitgenössischen Karikaturen des Satiremagazins «Nebelspalter» erschienen die Russinnen als Revolutionärinnen und Bombenlegerinnen, als

kurzhaarige, bebrillte, androgyne Wesen oder als moderne Hexen und Giftmischerinnen im weissen Laborkittel.

Die Pionierinnen aus Osteuropa eckten an und irritierten, aber sie waren vor allem Vorkämpferinnen und Wegbereiterinnen für Schweizer Akademikerinnen, deren Anteil erst mit Ausbruch des Ersten Weltkriegs deutlich zunahm. 1928 resümierte Hedwig Anneler (1888–1969) in ihrer Abhandlung zum Frauenstudium in



Zur Person

Julia Richers

ist Professorin für Neueste Allgemeine und Osteuropäische Geschichte an der Universität Bern. Sie forscht und arbeitet zu den Grenzräumen Ostmitteleuropas und zur Sowjetunion sowie zu den vielfältigen Verflechtungen zwischen der Schweiz und Osteuropa.

Zur Person

Carmen Scheide

ist Dozentin für Geschichte Osteuropas an der Universität Bern. Sie forscht und arbeitet zu Erinnerungskulturen, Kriegsfolgen und Zeitgeschichte in Osteuropa, besonders in Bezug auf die Regionen Russland und Ukraine. Zudem interessiert sie sich für Frauen- und Geschlechtergeschichte.

Bern: «Ohne diese Fremdlinge hätten wir den Weg in die Hochschule vielleicht noch später und noch seltener gefunden.»

Für das Frauenstimmrecht

Augenfällig ist die Verbindung zwischen den ersten Akademikerinnen an der Universität Bern und der späteren Frauenstimmrechtsbewegung. Gerade im 1899 gegründeten Studentinnenverein der Uni Bern fand eine gesellschaftspolitische Mobilisierung junger Studentinnen statt. Prominente Beispiele von Akademikerinnen, die sich für eine politische Gleichstellung von Frauen einsetzten, waren die Biochemikerin Gertrud Woker, die Frauenrechtlerin Annie Leuch-Reineck oder Tumarikins Lebensgefährtin Ida Hoff. Die Zugehörigkeit zur Frauenbewegung war für diese Frauen «eine Selbstverständlichkeit, fühlten sie sich doch durch ihr Studium als Bevorzugte und wussten, dass [sie] diesen Vorzug der Frauenbewegung verdanken», bemerkte die Frauenrechtlerin Agnes Debrit-Vogel (1892 – 1974) rückblickend. Bekanntermassen kam das Frauenstimmrecht für Schweizerinnen dann doch später als erhofft; auch dauerte es bis 1964, bis die Universität Bern mit der Rechtswissenschaftlerin Irene Blumenstein-Steiner (1896 – 1984) die erste ordentliche Professorin berief.

Neue Frauenbewegung fordert Gleichstellung

In den späten 1980er-Jahren erfolgte ein erneuter Aufbruch mit Forderungen zur Gleichstellung und Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft, auch an der Universität Bern. 1988 gründete sich der Verein «Feministische Wissenschaft» (FemWiss). 1989 nahm die Historikerin Beatrix Mesmer als erste Frau und Vize-Rektorin Einsitz in der Universitäts-

leitung. 1990 wurde die Abteilung für Frauenförderung (AFF) eingerichtet. Wichtige Aufgaben waren die Beteiligung an Berufungskommissionen, die Vertretung der Interessen von Frauen in der Wissenschaft durch Netzwerkbildung, die Karriereplanung, die Einrichtung von Kinderbetreuungsplätzen und weitere Bestrebungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mit dem sich wandelnden Diskurs über Frauen, ihren Platz in Gesellschaft und Geschichte sowie die Macht- und Geschlechterverhältnisse wurde 1998 die Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern» (AfG; heute Abteilung für Chancengleichheit, AfC). Mit Doris Wastl-Walter wurde 2011 die erste Vizerektorin ernannt, in deren Ressort die Gleichstellung fiel. Auf sie folgten 2017 Silvia Schroer sowie 2023 Heike Mayer.

Nach 150 Jahren die erste Rektorin

Aktionspläne, Massnahmen und Richtlinien zur Gleichstellung und für Diversität befinden sich in einem permanenten Entwicklungsprozess, ebenso Förderinstrumente für die Erhöhung des Frauenanteils an der Universität auf allen Qualifikationsebenen. Seit der Rede des Berner Rektors Hans von Scheel und der Einführung des Frauenstudiums 1874 dauerte es dennoch 150 Jahre, bis 2024 mit der Anglistin Virginia Richter erstmals eine Frau an die Spitze der Universitätsleitung berufen worden ist.

Kontakte:

Prof. Dr. Julia Richers
julia.richers@unibe.ch

Dr. habil. Carmen Scheide
carmen.scheide@unibe.ch

Eine Frage an Christa Nater

Wie gewinnt eine Uni mehr Professorinnen?

UBC, Bild: Paul Joseph



Zur Person

Christa Nater

ist Postdoktorandin in der Abteilung Soziale Neurowissenschaft und Sozialpsychologie am Institut für Psychologie. Sie forscht und lehrt zu den Ursprüngen und Folgen von Geschlechtsstereotypen und Vorurteilen in der Arbeitswelt und Gesellschaft.

Haben Sie ebenfalls eine Frage? Stellen Sie sie uns bis am 3. April 2025 über unifokus@unibe.ch mit dem Stichwort «Frage an». Thematisch beschäftigt sich die nächste Ausgabe mit «Arbeitswelt im Wandel».

Es ist gut erforscht, dass «maskuline Standards» in Organisationskulturen Frauen den beruflichen Erfolg erschweren. Diese oft versteckten, aber einflussreichen Standards sehen stereotyp männliche Eigenschaften wie Dominanz oder Durchsetzungsfähigkeit als normal und notwendig an. Sie finden sich in Beförderungskriterien, zwischenmenschlichen Interaktionen oder individuellen Überzeugungen. Wenn maskuline Standards in Stellenausschreibungen betont werden, bewerben sich Frauen seltener und erleben in Bewerbungsgesprächen mehr Stress.

An einer Universität können alle zum Abbau maskuliner Standards beitragen. Ein erster Schritt ist es, sich derer bewusst zu werden. Der Abbau ist ein vielversprechender Weg, um mehr Frauen für Professuren zu gewinnen. Zugleich ist es notwendig, strukturelle Herausforderungen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesamtgesellschaftlich anzugehen.

Hatespeech

Damit der Hass nicht die Oberhand gewinnt

Hinundweg

16.12.2020, 17:05

Boah , Süsses Mädle. Sieht noch soo jung aus und schon einen Doktor Titel in der Astronomie , Respekt.



[Kommentar melden](#)

SO NICHT (32 Lesende)

[Antwort an Hinundweg](#)

Chäshörnli

16.12.2020, 17:31

@Hinundweg Würde mein Hörnli nicht verachten :-)



[Kommentar melden](#)

SO NICHT (24 Lesende)

[Antwort an Chäshörnli](#)

Kommentare unter einem Online-Artikel.

Die Hetze im Netz ist zu einem schwerwiegenden gesellschaftlichen Problem geworden. Hatespeech verzerrt den öffentlichen Diskurs und lässt manche Stimmen verstummen. Auch Forschende werden angegriffen, allen voran Frauen. Die Universität Bern stellt sich dem entgegen.

Text: Barbara Spycher / Fotografie: Dres Hubacher

Wenn sie vor ihrem Bildschirm sitzen, kennen sie kein Halten mehr: Wutbürgerinnen und Wutbürger, Trolle, Mitglieder politischer Gruppierungen und andere, die ihrem Ärger freien Lauf lassen. Sie diffamieren, beleidigen oder sexualisieren Menschen, die sich im Fernsehen, in Zeitungen oder in sozialen Medien exponieren. Dieses Phänomen wird Hatespeech genannt. Gegeben hat es das schon immer, aber durch die Digitalisierung ist es zu einem weitverbreiteten und schwerwiegenden gesellschaftlichen Problem geworden.

Eine wissenschaftlich oder rechtlich allgemeingültige Definition dafür gibt es nicht, aber im Grundsatz versteht man unter Hatespeech, wenn eine Person oder eine Gruppe aufgrund bestimmter Identitätsmerkmale beleidigt, abgewertet, diskriminiert oder bedroht wird. Das kann beispielsweise aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Herkunft, der Religion, des Alters, einer Behinderung oder des sozialen Status passieren. Zur Zielscheibe werden insbesondere Personen, die sich in der Öffentlichkeit exponieren, allen voran Frauen: Aktivistinnen, Journalistinnen, Politikerinnen. Hatespeaker haben vielfältige Profile, sie sind aber eher männlich und – gerade bei frauenfeindlichen Kommentaren – politisch rechts anzusiedeln. Die Hassrede ist zudem ein essenzielles Werkzeug von neuen rechten bis rechtsextremen Gruppierungen.

Eine Gefahr für Demokratie und Institutionen

Die Folgen sind vielfältig: Für Betroffene ist es eine enorme psychische Belastung, im schlimmsten Fall endet die Hassrede mit physischer Gewalt. Gesellschaftlich führt sie dazu, dass sich Menschen aus dem öffentlichen Diskurs zurückziehen und auf politische Ämter verzichten. Vor diesem Hintergrund hat der Bundesrat festgehalten, dass Hatespeech die Institutionen und den demokratischen Diskurs bedrohe. Auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich in der öffentlichen Debatte einbringen, sind Hassreden ausgesetzt. An der Universität Bern machte 2021 der Fall der Astrophysikerin Susanne Wampfler und ihrer Kolleginnen Schlagzeilen, die sich nach einem Auftritt in der SRF-Sendung «Einstein» beleidigenden Kommentaren ausgesetzt sahen (siehe Seite 37). Die Universität Bern nahm den Vorfall zum Anlass, ein vielfältiges Massnahmenpaket aufzugleisen. Damit ist sie unter den Schweizer Hochschulen eine Pionierin im Kampf gegen Hatespeech.

Schulungen und Soforthilfe

«Wir sind einerseits strategisch, andererseits auch ganz konkret vorgegangen», sagt Gaia Fortunato von der Abteilung Chancengleichheit der Universität Bern. «Wichtig war, verschiedene Einheiten einzubeziehen, unter anderem die Uni-Leitung, um dem Thema die nötige Sichtbarkeit und Relevanz zu geben.» Als Erstes wurde 2021 eine Arbeitsgruppe gegen Hatespeech initiiert, in der verschiedene Abteilungen und Fakultäten mit interdisziplinärem Know-how vertreten sind. Diese beantragte bei der Universitätsleitung rasch ein umfassendes Massnahmenpaket, so dass Studierenden und Mitarbeitenden seit 2022

«Es hilft, einer Institution anzugehören, die Hatespeech nicht toleriert, hinter einem steht und sich für einen zur Wehr setzt.»

Susanne Wampfler

diverse Schulungen und Hilfsangebote zur Verfügung stehen. Alle Angebote sind auf der Webseite nohatespeech.unibe.ch aufgeführt. Eine interne Anlaufstelle unterstützt im Umgang mit Online-Kommentaren, Mails oder Shitstorms und vermittelt je nach Bedarf juristische oder anderweitige Hilfe. Auch finden regelmässig Medientrainings für Forschende statt.

Sensibilisierung für Studierende

Ausserdem bietet die Uni Bern ihren Studierenden eine rund zweistündige Online-Lerneinheit zu Hatespeech an. Das Modul ist eines von aktuell 13 Modulen, die sich rund um das Thema «Kompetenzen für die (digitale) Zukunft» drehen. Dabei erarbeiten die Studierenden mit Videos, Online-Quizzes oder Lektüreeinheiten Faktenwissen zu Hatespeech. Sie erhalten einen Überblick zur Definition und zu den rechtlichen Grundlagen und erkennen, wann gehässige Aussagen strafbar sind.

Gegenrede und Strafanzeigen

Eine Möglichkeit, sich Hass im Netz entgegenzustellen, ist die Gegenrede, auf Englisch «Counter Speech». Die Idee dahinter: Wenn eine Community bei Hasskommentaren aktiv dagegenhält, kann sie einerseits den Hass vermindern und andererseits die Diskussion wieder für alle öffnen (siehe Box). Eine weitere Handlungsoption sind Strafanzeigen. Zwar ist Hatespeech aus juristischer Sicht komplex, weil es noch keinen umfassenden, spezifischen Tatbestand dafür gibt. Doch häufig erfüllen Hasskommentare andere Straftatbestände, wie Ineke Pruin, Rechtsprofessorin an der Universität Bern, erklärt: «Man muss im Einzelfall prüfen, ob eine Aussage auf Grundlage der Diskriminierungsstrafnorm, von Ehrverletzung, Drohung oder Nötigung strafbar ist.» Bisher sind Aufrufe zu Hass und Diskriminierung aufgrund von Rasse, Ethnie, Religion oder sexueller Orientierung strafbar, andere Kategorien wie Behinderung, Geschlecht oder sozialer Status fehlen. Ende 2024 haben sich die eidgenössischen Räte dafür ausgesprochen, auch Hassrede aufgrund des Geschlechts unter Strafe zu stellen. Nun wird ein Gesetzesartikel erarbeitet.

Grundsätzlich hält Ineke Pruin Strafanzeigen für ein wichtiges Instrument im Kampf gegen Hass und Hetze, warnt aber davor, das Strafrecht als «Allheilmittel» zu sehen. Als noch wesentlicher erachtet sie die gesellschaftliche Rückenbedeckung für betroffene Personen. Dem stimmt

Gegenrede

Mit Empathie gegen Hass

Eine Studie der ETH und der Universität Zürich zeigt: Wenn man mit Empathie auf gehässige Kommentare reagiert, nimmt der Hass ab. Aggressive Reaktionen hingegen sind kontraproduktiv. Hier sind einige Beispiele für einfühlsame Gegenrede:

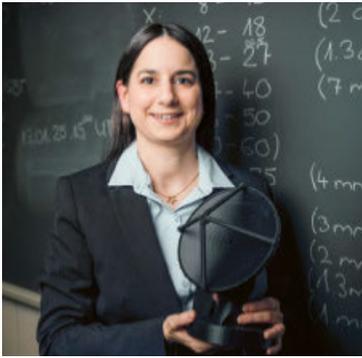
- «Hast du dir schon mal überlegt, was es bedeutet, sein ganzes Zuhause zurücklassen zu müssen, weil man flüchten muss?»
- «Wie würde es Ihnen wohl gehen, wenn Sie nur auf Ihr Aussehen reduziert würden?»
- «Ihr Post ist für Jüdinnen und Juden sehr schmerzhaft.»

Das Ziel einer solchen Gegenrede ist, das Verhalten der hasserfüllten Person zu beeinflussen, die Debatte zu verbessern und den stillen Mitlesenden zu zeigen, dass Hass keinen Platz hat.

stophatespeech.ch

auch Virginia Richter, Rektorin der Universität Bern, zu: «Gegen hasserfüllte und erniedrigende Reaktionen müssen wir uns wehren. Die Forscherinnen und Forscher haben meine volle Unterstützung.» Und diese Rückendeckung macht einen Unterschied. Astrophysikprofessorin Susanne Wampfler sagt es so: «Es hilft, einer Institution anzugehören, die Hatespeech nicht toleriert, hinter einem steht und sich für einen zur Wehr setzt.»

Information: nohatespeech.unibe.ch
Kontakt Anlaufstelle Universität Bern:
medien@unibe.ch, Tel. 031 684 41 42



Susanne Wampfler

«In letzter Zeit ist es ruhiger geworden»

«Viele Menschen scheinen sich einen Astrophysikprofessor als 60-jährigen Mann vorzustellen. Weil ich diesem Bild nicht entspreche, wurde mir von manchen Menschen auch schon die Kompetenz abgesprochen und unterstellt, dass ich meine Professur Vitamin B verdanke. Als es 2021 nach einem Auftritt bei SRF so viele beleidigende Onlinekommentare gab, war es schwer zu verdauen, mich dagegen nicht wehren zu können.

Noch heftiger sind sexualisierte Kommentare, die vor allem eine Kollegin von mir zu lesen bekam. Doch in letzter Zeit ist es ruhiger geworden. Das könnte damit zusammenhängen, dass auch die Medien sensibilisiert worden sind. Manche Onlineportale schalten gar keine Kommentarspalten mehr auf, andere moderieren sie besser. Sehr hilfreich ist, dass die Medienstelle der Universität Bern uns den Rücken stärkt. Sie interveniert beispielsweise bei Zeitungsredaktionen, damit diese abschätzige Kommentare sofort löschen. Auch als der damalige Rektor hingestanden

ist und die Diffamierungen gegen Forschende der Universität Bern öffentlich verurteilt hat, hat das geholfen.

Es wäre extrem schade, wenn wir Wissenschaftlerinnen unsere Expertise nicht mehr öffentlich äussern würden, weil wir die Reaktionen fürchten. Das Wissen, dass die Kritiker genau das erreichen wollen, motiviert mich, weiterhin aufzutreten. Und ich halte mir vor Augen, dass schon die Kämpferinnen fürs Frauenstimmrecht angegriffen wurden. Nun ist es an mir, diesen Teil zu stemmen, damit junge Menschen irgendwann unabhängig von ihrem Geschlecht entscheiden können, welche Karriere sie einschlagen möchten.»

Kontakt:

Prof. Dr. Susanne Wampfler
susanne.wampfler@unibe.ch



Fabienne Amlinger

«Ich schütze mich sehr bewusst»

«Eigentlich bin ich überrascht, dass ich nicht häufiger mit Hatespeech konfrontiert bin. Denn als Mediensprecherin des

Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZFG) exponiere ich mich in einem Feld, dem einige mit Abwehr begegnen und in dem rechte politische Netzwerke gezielt die Debatten fluten. Dessen bin ich mir seit vielen Jahren bewusst, und dieses Wissen hilft mir.

Denn auch wenn es weniger ist als befürchtet, gibt es durchaus abschätzige und grenzwertige Kommentare bis hin zu Drohungen, wenn ich am Radio, in Zeitungen oder im Fernsehen meine Expertise anbringe. Das ist zuweilen happig und grundsätzlich inakzeptabel. Doch ich schütze mich sehr bewusst. Kommentarspalten in Online-medien lese ich nicht. Wenn mir jemand hingegen eine E-Mail schreibt, versuche ich zu antworten. Daraus haben sich schon interessante Mailwechsel ergeben, in denen wir am Ende gemeinsame Nenner gefunden haben.

Ich möchte die Chance für Interaktion nutzen, denn ich erachte Gender Studies als wichtig für die ganze Gesellschaft. Doch in Einzelfällen, wenn mein Posteingang nach einem Zitat in den Medien überquillt, übergebe ich mein Postfach einer Mitarbeiterin. Diese sichtet die Mails, leitet strafrechtlich relevante weiter und löscht die anderen. Bei Drohungen wenden wir uns an den internen Rechtsdienst. Die Tatsache, einer Institution anzugehören, die mich durch den Rechtsdienst oder die Medienabteilung unterstützt, ist eine wichtige Rücken-deckung!»

Kontakt:

Dr. Fabienne Amlinger
fabienne.amlinger@unibe.ch

«Es kann auch nützlich sein, unterschätzt zu werden»

Wie ist es, als Frau oder als Mann im Wissenschaftsbetrieb tätig zu sein? Der Rechtswissenschaftler Martin Föhse kennt beide Geschlechterrollen: Er hat zehn Jahre als Frau gelebt, in dieser Zeit doktoriert und gelehrt. Seit einigen Jahren lebt er wieder als Mann.

Interview: Bettina Hägeli / Fotografie: Dres Hubacher

Martin Föhse, Sie kennen die Perspektive sowohl als Mann wie auch als Frau. Inwiefern ist das Geschlecht identitätsstiftend?

Martin Föhse: Es fühlt sich schon anders an, ob man als Frau oder als Mann unterwegs ist. Insbesondere sind die Erfahrungen, die ich in der sozialen Interaktion machte, unterschiedlich. Da ich nicht als Transfrau aufgetreten bin, sondern einfach als Frau, habe ich das «Frausein» und den Unterschied zum «Mannsein» wahrscheinlich ziemlich authentisch erlebt. Ich wurde im Alltag als Frau klar anders behandelt denn als Mann. Das ist sehr prägend. Da ich nicht auffallen wollte, musste ich in der Konsequenz auch mein Verhalten adaptieren – auf jenes, das von mir als

Frau erwartet wurde. Womit wir bereits zur grossen Frage gelangen: Wie stark wird das Geschlecht im weiteren Sinne – sprich Gender – durch die Biologie und wie stark durch die Gesellschaft und deren Erwartungen geprägt, die durch das soziale Umfeld und durch teilweise tief sitzende Gewohnheiten und Rollenvorbilder ebenfalls einen erheblichen Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung haben? Ich vermute, es ist eine Mischung von beidem.

Wie fühlen sich die unterschiedlichen Geschlechterrollen im Wissenschaftsbetrieb an?

Den unmittelbaren Vergleich kann ich natürlich nicht ziehen. Ich weiss nicht, wie ich die-

selben Begebenheiten in meiner Zeit als Frau an der Universität St. Gallen (HSG) als Mann erlebt hätte. Es ist immer nur ein Vergleich über die Zeit, mit unterschiedlichen Begegnungen und in unterschiedlichen Kontexten. Aber ich glaube trotzdem, dass es erhebliche Unterschiede gibt.

Erzählen Sie aus der Zeit, in der Sie eine Frau waren.

Zunächst war ich im Bundesamt für Energie tätig, zuletzt fünf Jahre als Rechtsdienstleiterin. In dieser Zeit verfasste ich berufsbegleitend meine Dissertation an der Universität Bern, meiner Alma Mater. Im Jahr 2016 wurde ich Assistenzprofessorin für Staats- und Verwaltungsrecht mit Schwerpunkt Energierecht an der HSG.

Wir waren damals drei Assistentenprofessorinnen und drei Assistenzprofessoren, die mehr oder weniger gleichzeitig eine jeweils auf fünf Jahre befristete Assistenzprofessur angetreten haben. Allesamt ohne «Tenure Track», also ohne Zusicherung auf Festanstellung unter «Bewährung». Das war auch der Grund, weshalb ich einen Fuss in der Advokatur behielt und parallel zu Lehre und Forschung weiterhin als Anwältin praktizierte.

In der Law School – so nennt sich die rechtswissenschaftliche Fakultät an der HSG – waren und sind die Frauen auf Stufe der ordentlichen Professuren nach wie vor untervertreten. Die HSG stand deshalb unter einem gewissen Druck, Frauen zu berufen. Ich kann mich an die Berufung eines Mannes erinnern, die in der Presse eine heftige Polemik ausgelöst hat, weil keine Frau gewählt wurde.

Im akademischen Umfeld eine Frau zu sein, hat nach meinem Dafürhalten in jenem Umfeld, in dem ich mich bewegte, also eher geholfen als geschadet.

Inwiefern war es anders, als Frau und nicht als Mann vor Studierenden zu stehen?

In vielem zeigte sich kein Unterschied. Insbesondere haben die Studierenden gleich gut mitgemacht und ich hatte auch nicht den Eindruck, als habe man mir im einen oder anderen Fall weniger respektive mehr Respekt entgegengebracht. Während des Unterrichts war ich ohnehin in den Stoff vertieft, sodass kaum anderweitige Gedanken aufkamen.

Ich fühlte mich als Frau, was mein Äusseres betrifft, aber stärker beobachtet denn als



Zur Person

Martin Föhse

ist promovierter Jurist und Rechtsanwalt. Er studierte an der Universität Bern und lebte zehn Jahre als Kathrin Föhse. Kathrin Föhse war zunächst im Bundesamt für Energie (BFE) tätig, davon fünf Jahre als Rechtsdienstleiterin. Danach wechselte sie an die Universität St. Gallen (HSG), wo sie eine Assistenzprofessur für Staats- und Verwaltungsrecht mit Schwerpunkt Energierecht innehatte. Parallel dazu praktizierte sie als Anwältin bis 2024. Nunmehr ist Martin Föhse Vizedirektor des Bundesamts für Polizei fedpol. Er verfügt über einen Lehrauftrag für Energierecht an der Universität Bern.

Mann. Vor Studierenden steht man auf dem Präsentierteller. Gerade das weibliche Publikum kann unerbittlich sein, wenn man sich einen stilistischen Fauxpas leistet. Das führte dazu, dass ich mich durchaus ein wenig unter Druck fühlte, was meine Garderobe und mein Äusseres betraf. – Während ich das sage, merke ich gerade, wie klischiert das klingt, doch es war so. Als Mann war und bin ich in dieser Hinsicht wesentlich entspannter unterwegs.

Wie haben Sie das «Frausein» im ausserakademischen Berufsumfeld erlebt?

Gleich vorweg: Auch hier handelt es sich um meine persönlichen Eindrücke – mit Verallgemeinerungen muss man vorsichtig sein.

Ich war als Frau in einer von Männern dominierten Branche unterwegs, der Energiebranche. Als Frau, noch dazu als Anwältin und Professorin, stach ich aus der Masse heraus. Ich erhielt Anfragen für Verwaltungsratsmandate, Aufsichtsgremien und Führungspositionen, für die ich seinerzeit als Mann im gleichen Alter wohl kaum Angebote erhalten hätte. Headhunter nahmen in meinen Jahren als Frau jedenfalls häufiger Kontakt zu mir auf als danach – trotz identischem CV und denselben Qualifikationen. Meiner Erfahrung nach hatte das «Frausein» Vor-, aber auch Nachteile.

Können Sie ein Erlebnis erläutern, das diesen Vorteil als Frau illustriert?

Ja, allerdings in umgekehrter Weise: Eine Absage für eine spannende Stelle war für mich besonders schmerzhaft. Sie erfolgte, nachdem ich mitge-

teilt hatte, dass ich in ein paar Monaten wieder als Mann auftreten würde. Die entsprechenden Worte am Telefon werde ich nie vergessen: «Es war eigentlich alles gut, aber Sie sind ja dann wieder ein Mann. Wir brauchen eine Frau.»

Die Aussage war entlarvend. «Frausein» entpuppte sich als rein formales Kriterium, «just to tick the box». Es ging nicht um Diversität oder darum, andere Lebenserfahrungen, eine andere Sichtweise auf die Dinge

mir einfach, was soll's? Ich hatte eine Chance bekommen, mich zu beweisen, und war entschlossen, diese Chance zu nutzen.

Haben Sie weitere Unterschiede als Frau im Berufsleben erlebt?

Als Frau hatte ich nicht selten den Eindruck, unterschätzt zu werden. So fragte mich ein neuer Kollege etwa, ob ich im Sekretariat arbeite. Damals leitete ich bereits einen Rechts-

«Meiner Erfahrung nach war es als Frau deutlich heikler, direkt zu sein, gerade Männern gegenüber.»

Martin Föhse

in ein Gremium einzubringen. Das hätte ich ja durchaus mitgebracht. Es ging offensichtlich nur um die Erfüllung einer Quote. Ich kann mir vorstellen, dass diese Haltung kein Einzelfall ist.

Sie fühlten sich also als «Quotenfrau»?

Dieser Gedanke kam mir manchmal tatsächlich. Ich musste mir den Vorwurf sogar einmal, wenn auch durch die Blume, von einem Kollegen anhören, nämlich damals, als ich im Bundesamt für Energie nach nur etwas mehr als einem Jahr zur Sektionschefin befördert wurde. Das hat mich zuerst sehr verletzt. Danach sagte ich

dienst. Ich erinnere mich zudem an eine Besprechung, bei der das Gegenüber fast nur meinen neben mir sitzenden Mitarbeiter ansah und mich zunächst ignorierte. Als er dann realisierte, dass ich die Chefin bin, war ihm dies augenscheinlich peinlich.

Ein anderes Mal wollte jemand – notabene kein Jurist – mit mir über die Auslegung eines Gesetzestextes diskutieren und zeigte sich ziemlich hartnäckig. Als ein anderer Kollege ihn darauf hinwies, dass ich es war, die das Gesetz geschrieben hatte, wurde er dann ganz still.

Als Frau war es einfacher, mit höhergestellten Männern

ins Gespräch zu kommen. Interessanterweise sprach man dann aber weniger übers Geschäft oder über politische Fragen. Es ging vielmehr um private Dinge. Das habe ich als Mann so nicht erlebt. In meiner Wahrnehmung hat mich dies beruflich aber nicht vorangebracht.

Umgekehrt hatte ich wiederum den Eindruck, dass mir die Akquise für die Anwaltstätigkeit als Mann einfacher gefallen ist. Hier war ich als Mann vielleicht im Vorteil. Das ist aber nur ein subjektiver Eindruck, ich kann selbst nicht klar sagen, wieso sich das für mich so anfühlte.

Es irritiert, wie sehr sich Klischees halten.

Ein spezielles Erlebnis war einer meiner ersten Auftritte als Frau vor einem grösseren Publikum. Dabei handelte es sich um einen Vortrag bei einem Verband aus der Energiebranche. Fast alles gesetztere Herren, Altersdurchschnitt wohl Mitte 50. Mir wehte auf der Bühne zunächst ein eisiger Wind entgegen. Nach dem Vortrag wurde ich dann aber mit überschwänglichem Lob überhäuft. Beides war unangemessen. Das war der Moment, in dem ich gelernt habe, dass es auch nützlich sein kann, unterschätzt zu werden. Man kann das sehr wohl zu seinem Vorteil nutzen.

Wie haben Sie als Frau Formen der Diskriminierung erlebt?

Es gab Momente, in denen ich mich als Frau benachteiligt fühlte. Das Unterschätzt-Werden kann einen sehr belasten. Ich kann mir gut vorstellen, dass Karrieren von Frauen auch deshalb nicht vorangehen. Manchmal amüsierte es mich

auch, beispielsweise wenn mein Gegenüber ins «Mansplaining» verfiel (Bezeichnung dafür, dass ein Mann davon ausgeht, er wisse mehr über den Gesprächsgegenstand als das – meist weibliche – Gegenüber) oder sich vor mir aufplusterte und seine Meriten ausbreitete. Eine völlig neue Erfahrung für mich. Mit der Zeit begann mir das aber ziemlich auf die Nerven zu gehen.

Es gab aber auch explizitere Episoden: An einem gesellschaftlichen Anlass musste ich einmal einen kleineren Übergriff eines Politikers über mich ergehen lassen. Das ging zu weit. In einem Bewerbungsgespräch musste ich mir auch einmal die Frage anhören, wie es denn mit der Familienplanung aussehe.

Als Frau sah ich mich auch mit anderen gesellschaftlichen Erwartungshaltungen konfrontiert. Manchmal war das sehr subtil, manchmal ganz unverblümt. So hatte ich beispielsweise das Gefühl, ich müsse mich ständig dafür entschuldigen, keine Kinder zu haben. Als Mann ist das kein Thema.

Als welches Geschlecht wurden Sie sozialisiert?

Als Mann. Ich bin in den 1980er-Jahren als Junge auf dem Land aufgewachsen und erst als 30-Jähriger habe ich mich entschlossen, mein Geschlecht anzugleichen.

In diesem Alter hatte ich als Frau deshalb wohl einen Habitus, der eher männlich war. Deswegen würde ich sagen, dass ich als Frau eine vielleicht ungewöhnlich direkte und fordernde Art hatte. Ich musste auch aufpassen, dass ich das Etikett «tough» erhalte und nicht «Reibeisen». Der Grat war

allerdings ziemlich schmal. Meiner Erfahrung nach war es als Frau deutlich heikler, direkt zu sein, gerade Männern gegenüber.

Was möchten Sie jungen Menschen mitgeben, die zu ihrem biologischen Geschlecht ähnliche Fragen haben wie Sie?

Es ist wichtig, dass sich Betroffene professionell begleiten lassen. Mir bereiten die steigenden Zahlen in Bezug auf Transgeschlechtlichkeit bei jungen Menschen gewisse Sorgen. Gerade bei Kindern und Jugendlichen sollte gut abgeklärt und nichts überstürzt werden. Bei der Begleitung Minderjähriger bedarf es aber eines Perspektivenwechsels. Im öffentlichen Diskurs begegne ich oft der Haltung, dass man auf keinen Fall früh in die natürliche biologische Entwicklung eingreifen sollte. Exakt diese Haltung ist ein Problem. Sie übersieht, dass bei «echten» Transgendern genau diese natürliche Entwicklung in der Pubertät ebenfalls zu irreversiblen Konsequenzen führt. Das war beispielsweise bei mir der Fall und ist ein wesentlicher Grund dafür, weshalb ich äusserlich wieder als Mann auftrete. Pubertätsblocker sind also – richtig eingesetzt – ein Segen. Deren Anwendung setzt jedoch eine professionelle Begleitung und eine sorgfältige Abklärung der Motive voraus.

Abgesehen davon: Seid selbstkritisch, aber auch selbstbewusst – und geht euren Weg.

Kontakt:

Dr. Martin Föhse
martin.foehse@unibe.ch



Anne Gregor weiss, was es braucht, damit Frauen vorwärtskommen.

Vereinbarkeit

«Das heutige Modell der Wissenschaftskultur ist nicht mehr zeitgemäss»

Die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere ist mit hohen Hürden und Opfern verbunden. Junge Ärztinnen und Forscherinnen wollen dies ändern, unterstützt von Initiativen, die bessere Rahmenbedingungen schaffen wollen.

Text: Regula Wenger / Fotografie: Dres Hubacher

Sie sind Ärztinnen, Forscherinnen und Mütter; sie haben drei Jobs gleichzeitig und stehen überall unter Druck: Neben der Care-Arbeit und einem anstrengenden Klinikalltag müssen sie als Wissenschaftlerinnen möglichst viel und fundiert publizieren und Drittmittel einwerben. Anne Gregor von der Initiative «Female Empowerment in Life Science (FELS)» glaubt nicht an einfache Lösungen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Doch es gebe viele Schrauben, an denen man drehen könne. «Vor allem müssen alle umdenken: die Universität als Arbeitgeberin, Förderer und Geldgeber wie der Nationalfonds, aber auch wir Mitarbeitenden.»

Das Netzwerk FELS setzt sich für die Karriereentwicklung von Frauen und die Erhöhung ihres Anteils in Führungspositionen ein, vor allem in der Medizin. Auch wenn Anne Gregor selbst nicht Mutter ist, kennt sie deren Mehrfachbelastung: Da wären etwa die Vorträge und Kolloquien, die auch dem Knüpfen des wissenschaftlichen Netzwerks dienen, die jedoch ausserhalb der Kernarbeitszeiten stattfinden. Um an der Universität Bern an der medizinischen Fakultät habilitieren zu können, sollte man zudem ein Jahr im Ausland gewesen sein – doch wie organisiert man das mit einer Familie? Und was ist, wenn das Kind krank ist?

Frauen sollen selbst entscheiden

Anne Gregor findet es richtig, wenn jüngere Forscherinnen mehr Flexibilität einfordern. Es brauche dringend flexiblere Arbeitszeitmodelle. Doch fragten Mütter und Schwangere danach, würden sie oft weniger gefördert als ihre männlichen Kollegen, die Vollzeit verfügbar sind. Die Folge davon: werdende Mütter verschweigen ihre Schwangerschaft, bis sie unübersehbar wird, um beispielsweise möglichst lange operieren zu können. Die Vorgesetzten glaubten manchmal, die Frauen mit ihrem Handeln zu schützen, sagt Gregor. «Aber das ist übergriffig: Schwangere sollen selbst entscheiden, bis wann sie weiterarbeiten.»

Karriere und Familie zu vereinbaren, ist in allen Bereichen eines Hochschulbetriebs herausfordernd – in der Medizin kommt hinzu, dass die Ausbildungszeit besonders lang ist. «Man ist etwa 10 bis 15 Jahre im System, bis man Ärztin ist», gibt Anne Gregor zu bedenken. Dazu kommen die überdurchschnittlichen Arbeitszeiten – in Bern gilt die 50-Stunden-Woche für Assistenzärztinnen und -ärzte – und der Schichtdienst.

Schon von Beginn des Studiums an ist der Drop-out bei Frauen hoch. «Aber als Gesellschaft können wir es uns schlicht nicht leisten, das Potenzial von Frauen als Führungskräfte nicht zu nutzen», sagt Gregor – auch mit Blick auf den Fachkräftemangel.

Bessere Rahmenbedingungen nötig

Wissenschaft werde nie ein Nine-to-five-Job sein, meint Anne Gregor. Es brauche eine ordentliche Portion Eigenmotivation und Antrieb, um Ärztin und Forscherin gleichzeitig zu sein. «Manchmal muss man in den sauren Apfel beißen und auch mal am Sonntagmorgen im Labor stehen», räumt sie ein. «Wir müssen dringend die Voraussetzungen schaffen, dass Frauen diese Leistung erbringen können – und trotzdem nicht von der Klinikarbeit aufgeessen werden. Denn stimmen die Rahmenbedingungen, sind auch die Frauen gewillt, diesen Extraschritt zu gehen.»

Gregor hat beobachtet, dass Mütter oft sehr effizient arbeiten: Sie haben wenig Zeit und diese müssen sie optimal nutzen. «Allerdings hat Forschung auch viel mit Nachdenken und Kreativität zu tun. Und das lässt sich nicht erzwingen.» Man brauche Forschungsfreiräume, um erfolgreich Wissenschaft zu praktizieren. «Hilfreich ist etwa eine «Protected Research Time»: Das sind Forschungszeiten, in denen Mitarbeitende aus dem Klinikalltag freigestellt werden, um sich zum Beispiel einen Tag pro Woche komplett auf die Forschung fokussieren zu können.» Solche Angebote müssten ausgebaut und es sollte darauf geachtet werden, dass sie im Klinikalltag dann wirklich eingehalten werden. Denn springen Mütter in Notfällen in der Klinik ein, geht ihnen die Zeit oft an ihrer Forschungszeit ab.

«Wir möchten, können und müssen»

Andrew Chan, Vizerektor Internationales und Akademische Karrieren, sagt es klipp und klar: «Das heutige Modell der Wissenschaftskultur ist nicht mehr zeitgemäss.» Würde sich die Gleichstellung verbessern, wenn wir weniger leistungsorientiert wären? Chan winkt ab: «Wissenschaft steht im Spannungsfeld zwischen Qualität und dem Wettbewerb um Mittel. Leistung wird immer zentral sein.» Verändern könne man aber etwas beim Timing: Das Lebensalter, in dem die wissenschaftliche Karriere nach gängigen Kriterien abheben sollte, sei oftmals auch das Alter, in dem die Familienplanung und die Kinderbetreuung viel Raum einnehmen. «Wenn

wir es schaffen, diese zwei Lebensabschnitte etwas zu entzerren, würden wir die Energie und das Talent zum jeweils optimalen Zeitpunkt kanalisieren», sagt Chan. Das sieht Anne Gregor genauso: «Eine wissenschaftliche Karriere kann auch noch mit 45 Jahren, wenn die Kinder grösser sind, volle Kraft aufnehmen.»

«Als Gesellschaft können wir es uns schlicht nicht leisten, das Potenzial von Frauen als Führungskräfte nicht zu nutzen.»

Anne Gregor

Auch aus eigener Erfahrung ist Andrew Chan überzeugt, dass Menschen mit vielfältigen Karrieren und unterschiedlichen Lebensgeschichten eine Organisation wie etwa die Universität erfolgreicher machen. Deshalb will auch er Frauenkarrieren in der Wissenschaft fördern: «Wir möchten, können und müssen.» Mit mehreren Initiativen sei man bereits auf gutem Weg, erklärt Chan, etwa mit der «Better Science Initiative» (siehe Interview Seite 45) oder mit globalen Verbänden von Forschungseinrichtungen und -organisationen, die einen Kulturwandel in der Forschungsbewertung erreichen möchten. Chan verweist auch auf den 120 %-Care-Grant der Universität Bern, der es ermöglicht, den Anstellungsgrad befristet zu reduzieren und eine Supportperson anzustellen. Und er nennt «COMET», ein Programm mit Mentoring, Coaching und Training für Postdoktorandinnen. «Das Hauptproblem liegt darin, dass sich die Mechanismen in der Forschung nur sehr langsam verändern.» Mit Besorgnis beobachtet Chan zudem die Sparzwänge, die auf die Hochschulen zukommen: «Wir müssen uns alle dafür starkmachen, dass wir die gegenwärtigen Programme zur Chancengleichheit zumindest im selben Umfang weiter finanziell fördern können.»

Seit 1990 leistet die Universität Bern institutionelle Arbeit im Themengebiet der Gleichstellung; damit ist sie eine Pionierin in diesem

Gebiet – etwa mit der Abteilung für Chancengleichheit (siehe Interview Seite 23). Auch die Mittelbauvereinigung der Universität Bern (MVUB) beschäftigt sich mit dem Thema Vereinbarkeit und organisiert dazu immer wieder Veranstaltungen. Wie Andrew Chan verweist auch die MVUB auf den 120 %-Care-Grant. Zudem schlägt sie zusätzliche Instrumente vor, wie sie etwa die Universität Basel mit «get on track» oder «stay on track» kennt. Mit diesen Mechanismen können wahlweise Unterstützungsgelder für die Kinderbetreuung oder eine Hilfskraft für ein Semester finanziert werden.

Die wichtige Rolle der Männer

Dass das Thema Vereinbarkeit oft immer noch ein «Frauenthema» ist, empfindet MVUB-Co-Präsidentin Bettina Zimmermann als ein Kernproblem: «So wird sich nie etwas ändern. Ohne die Väter ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überhaupt nicht denkbar.» Dies sieht auch Anne Gregor so: «Ohne ein unterstützendes Umfeld mit dem richtigen Partner ist es schwierig.» Und wie sieht es mit den forschenden Vätern aus? In geringer Anzahl gebe es durchaus Wissenschaftler, die sehr involviert seien in die Familienarbeit, stellt Gregor fest. «Sie haben es dann ähnlich schwer mit der Vereinbarkeit wie die Frauen. Doch während den Müttern ihre Leistungsfähigkeit bei der Arbeit eher abgesprochen wird, werden die Väter dafür bewundert, dass sie beides managen.»

Aus Sicht der MVUB braucht es noch einiges für eine bessere Vereinbarkeit: etwa eine Elternzeit, die Mütter und Väter gleichstellt, oder ein Arbeitsklima, das den Bedürfnissen von Müttern und Vätern Rechnung trägt. Derzeit wachse an der Uni Bern eine neue Generation von Führungskräften heran, die einen Wandel möchte, so Gregor. Dabei könnten die erwähnten Initiativen helfen. Eine wissenschaftliche Karriere im Bereich Medizin mit dem Muttersein zu vereinbaren, werde jedoch immer ein Spagat bleiben.

Kontakte:

PD Dr. rer. nat. Anne Gregor
anne.gregor@unibe.ch

Prof. Dr. Andrew Chan
andrew.chan@unibe.ch

Dr. Bettina Zimmermann
bettina.zimmermann@unibe.ch

Exzellenz neu denken

Warum es die «Better Science Initiative» braucht, erklärt Mitinitiantin und Vizerektorin Heike Mayer.

Was fordert die «Better Science Initiative»?

Heike Mayer: Wir möchten, dass der Exzellenzbegriff kritisch hinterfragt und breiter ausgelegt wird. An der Uni sollen auch Werte wie Nachhaltigkeit, Chancengleichheit und Diversität gefördert werden. Wird das Augenmerk auf ein faires, wertschätzendes und verantwortungsvolles Umfeld gelegt, führt das auch zu einer besseren und damit exzellenten Wissenschaft.

Thematisieren Sie auch den Druck, unter dem wissenschaftliche Forschung steht?

Ja, wir machen auf das Problem aufmerksam, wenn sich das Wissenschaftssystem immer mehr beschleunigt und an den Kräften aller Beteiligten zehrt. Um den Diskurs über Exzellenz an der Hochschule zu fördern, haben wir zehn Handlungsaufforderungen formuliert. Wir geben damit allen Hochschulangehörigen Ideen und fordern sie auf, sich zu überlegen, wie sie die Uni-Landschaft in ihrer eigenen Arbeit prägen können. Insbesondere soll sich die Hochschule bezüglich ihrer Arbeitskultur besser aufstellen.

Wie helfen diese Aufforderungen den Müttern und Vätern, wissenschaftliche Karriere und Familie besser miteinander zu vereinbaren?

Wichtig ist, alle Arbeit sichtbar zu machen. Also sollen Forschende in ihrem Lebenslauf unbedingt angeben, wenn sie Betreuungsarbeit geleistet haben oder leisten. Das akademische Alter wird damit «netto» sichtbar gemacht: Diese Zahl zeigt, wie viele Jahre man tatsächlich in der Forschung gearbeitet hat. So kann man die Produktivität von Bewerbenden besser vergleichen; diese Transparenz wird bei Auswahlverfahren auch an der Uni Bern noch zu wenig beachtet.

Was verstehen Sie denn unter «exzellenter» Forschung?

Genau dieser Frage gehen wir nach. «Exzellenz» bedeutet auf jeden Fall nicht nur, dass man zahlreiche Publikationen vorweisen kann. Exzellent sein kann man in unterschiedlichen Bereichen, auch in der Lehre oder beim Impact, den die Forschungsergebnisse erzielen. Das Verständnis von Wissenschaft als einziger Leidenschaft – im Sinne von «Ich ar-

beite und lebe nur für die Forschung» – ist nach wie vor stark verbreitet. Die meisten Forschenden haben jedoch neben der Forschungsarbeit auch noch Familie. Unsere Initiative möchte auch diese Arbeit sichtbar machen. Wir müssen dieses Bild vom Forscher, der 150 Prozent arbeitet, ändern – ich benutze hier bewusst nur die männliche Form. Dabei gibt es schon heute unterschiedliche exzellente Forschende: Das kann die 80-Prozent-Teilzeitforscherin sein, eine Person, die im Jobsharing ein Institut leitet, oder Forschende, die erst spät in ihrer Karriere den PhD machen. Wir brauchen für diese Arbeitsformen noch mehr Vorbilder und Möglichkeiten, diese anderen Wege auch zu gehen.

Wer muss umdenken und handeln?

Unsere Initiative ist ein Appell an alle, vor allem aber an Personen in Machtpositionen, also mit Professur, und an die Hochschulleitung. Wir sollten etwa bei Bewerbungen offener sein und neue Arbeitszeitmodelle und Jobsharing fördern. Wir stehen noch am Anfang, aber es gibt schon gute Beispiele für Teilzeitforschung und Jobsharing. Wichtig ist, dass wir anerkennen, dass auch diese Forschenden exzellente Arbeit leisten.



Kontakt:

Prof. Dr. Heike Mayer
heike.mayer@unibe.ch

Eine Frage an Thomas Nevian

Sind Frauen- und Männergehirne verschieden?

Fotografie: zvg



Zur Person

Thomas Nevian

ist Professor für Neurophysiologie und Leiter der Gruppe «Neuronale Plastizität» an der Medizinischen Fakultät der Universität Bern. Er untersucht, wie Nervenzellen lernen und wie sich das Gehirn bei Krankheiten verändert, wobei ein Schwerpunkt auf der Entwicklung von chronischen Schmerzen liegt.

Haben Sie ebenfalls eine Frage? Stellen Sie sie uns bis am 3. April 2025 über unifokus@unibe.ch mit dem Stichwort «Frage an». Thematisch beschäftigt sich die nächste Ausgabe mit «Arbeitswelt im Wandel».

Dies ist eine offene Frage. Genetisch und hormonell bedingt gibt es kleine anatomische Unterschiede in Grösse und Struktur sowie physiologische Differenzen in der Arbeitsweise des Gehirns, z. B. bei der funktionellen Verbindung der Hirnareale oder Proteinexpression. Daraus ergeben sich unterschiedliche Aktivitätsmuster und physiologische Prozesse bei der neuronalen Verarbeitung, die geschlechtsspezifisches Verhalten bedingen können, aber weder dem weiblichen noch männlichen Gehirn einen kognitiven Vorteil bringen.

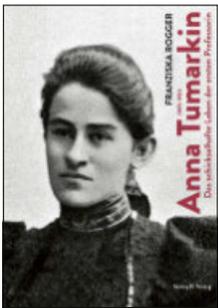
Bei krankhaften Vorgängen im Gehirn zeigen sich zusammen mit psychosozialen Aspekten deutlichere Unterschiede. So leiden Frauen häufiger an Angststörungen, Depressionen und chronischen Schmerzen, Männer an Parkinson, Aufmerksamkeitsdefiziten und Schizophrenie. Neurologische Forschung, die das Geschlecht berücksichtigt, ist daher entscheidend für effektivere Therapien.

Bücher

Früher hiess es, lesende Frauen seien gefährlich.
Ist Wissen Macht? Sind Bücher Waffen?
Finden Sie es heraus mit unseren Bücherempfehlungen.

Berns erste Professorin

Blutjung kam Anna Tumarkin zum Studium in die Schweiz. Sie promovierte mit 20 Jahren und wurde die erste Professorin der Universität Bern – und ganz Europas. In einer männerdominierten Wissenschaftswelt ebnete die Philosophin den Weg für viele Frauen nach ihr. Die aussergewöhnliche Lebensgeschichte der Pionierin hat Franziska Rogger, langjährige Leiterin des Archivs der Universität Bern, in einer umfassenden Biografie festgehalten.



**Anna Tumarkin (1875 – 1951):
Das schicksalhafte Leben
der ersten Professorin**
Franziska Rogger – 2024,
496 S., Stämpfli Verlag,
ISBN 978-3-7272-6187-9

Institutionen haben Einfluss

Politische Institutionen sind allgegenwärtig. Dies heben Adrian Vatter und Rahel Freiburghaus vom Institut für Politikwissenschaft der Universität Bern in ihrem Werk hervor. Sie versammeln Beiträge zur vergleichenden Untersuchung politischer Institutionen, in denen sowohl traditionelle als auch neue Institutionen analysiert werden und ihr Einfluss auf das Wahlverhalten, demokratische Prozesse und regionale politische Strukturen dargestellt wird.



**Handbook of Comparative
Political Institutions**
Adrian Vatter, Rahel Freiburghaus (Hrsg.) – 2024, 538 S.,
Edward Elgar Publishing,
ISBN 978-1-80392-908-8

Impulse für Nachhaltigkeit

Wie lässt sich die Gesellschaft verändern – und das nachhaltig? Stephanie Moser und Christoph Bader vom Centre for Development and Environment der Universität Bern untersuchen in ihrem Sammelband die transformative Kraft von zivilen Initiativen für eine nachhaltige Schweiz. Sie zeigen, wie Graswurzelbewegungen Veränderungen anstossen, mit sozialen Innovationen experimentieren und Visionen schaffen für eine nachhaltige Gesellschaft.



**Zivilgesellschaftliche
Nachhaltigkeitsinitiativen
in der Schweiz**
Stephanie Moser, Christoph
Bader (Hrsg.) – 2025,
156 S., transcript Verlag,
ISBN 978-3-8376-7455-2

Heldentum im Wandel

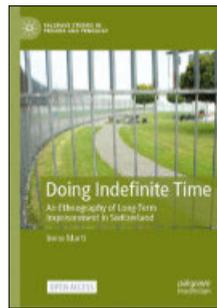
Stärker, mutiger und weiser: Was macht eine Figur zur Heldin oder zum Helden? Miriam Strieder vom Institut für Germanistik der Universität Bern untersucht, wie heroische Figuren im Früh- und Hochmittelalter erzählerisch gestaltet wurden, um als Heldinnen und Helden wahrgenommen zu werden. Dabei zeigt sie, dass sich die Darstellung von Heldentum im Lauf der Zeit den wechselnden Vorlieben des Publikums angepasst hat.



Heldentypologien
Miriam Strieder – 2024,
359 S., innsbruck university press,
ISBN 978-3-901064-60-9

Lebenslange Ungewissheit

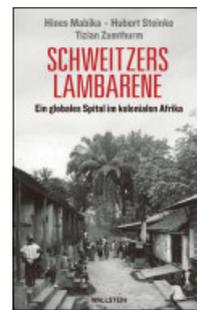
Als gefährlich eingestufte Gefangene leben in der Ungewissheit, möglicherweise ihr ganzes Leben im Gefängnis verbringen zu müssen. Irene Marti vom Institut für Strafrecht und Kriminologie der Universität Bern untersucht in ihrer ethnologischen Studie, wie diese Ungewissheit über die Strafdauer den Alltag der Gefangenen prägt. Sie geht dabei der Frage nach, wie Gefangene Zeit erleben und welche individuellen Strategien sie entwickeln, um mit dieser existenziellen Belastung umzugehen.



Doing Indefinite Time
Irene Marti – 2023,
353 S., Palgrave Macmillan,
ISBN 978-3-031-12589-8

Humanität und Kolonialismus

Einst Symbol humanitärer medizinischer Hilfe, doch mit der Entkolonialisierung zunehmend als unerwünscht betrachtet: das Spital des Friedensnobelpreisträgers Albert Schweitzer in Lambarene. Hines Mabika, Hubert Steinke und Tizian Zumthurn vom Institut für Medizingeschichte der Universität Bern arbeiten die Geschichte des Spitals kritisch auf und zeigen anhand von Archiv- und Bildmaterial, wie humanitäre Hilfe und koloniale Haltungen miteinander verflochten waren.



**Schweitzers Lambarene:
Ein globales Spital im kolonialen Afrika**
Hines Mabika, Hubert Steinke,
Tizian Zumthurn – 2024,
343 S., Wallstein Verlag,
ISBN 978-3-8353-5672-6

Lesendenumfrage

Ihre Meinung ist uns wichtig – nehmen Sie jetzt an der Umfrage teil!

Wie gefällt Ihnen uniFOKUS und was können wir besser machen? Dies möchten wir gerne von Ihnen wissen. Wir freuen uns sehr, wenn Sie sich kurz Zeit nehmen für unsere Umfrage.

Wir hören auf Sie

Dafür, dass wir Ihre Anliegen ernst nehmen, ist auch dieses Heft ein Beleg: Im September 2022 haben wir das Magazin der Universität Bern in seiner jetzigen Form neu lanciert und sind dabei auch auf Wünsche aus der damaligen Umfrage eingegangen.



Hier geht es zur Umfrage:
unibe.ch/umfrage
Zeitbedarf: 3–5 Minuten

Mitmachen lohnt sich

Unter allen Rückmeldungen verlosen wir einen Ausweis als Hörerin/Hörer für die Lehrveranstaltungen der Universität Bern im Wert von 250 Franken für eine Person nach Wahl, einen Büchergutschein im Wert von 100 Franken und einen Gutschein für den Webshop der Universität Bern im Wert von 50 Franken.

Arbeitswelt im Wandel

Zur Verbesserung ihrer Work-Life-Balance ermöglicht die Stadtverwaltung von Tokio ihren Angestellten ab April 2025 eine Vier-Tage-Woche. Auf der anderen Seite des Pazifiks plant Meta-CEO Mark Zuckerberg, mithilfe von Effizienzanalysen «leistungsschwache Mitarbeitende» auszusortieren. Die Berufswelt ist im Umbruch. Flexibilität, Digitalisierung und neue Werte prägen unseren Umgang mit Arbeit. Die klassische Vollzeitstelle verliert an Bedeutung, flexiblere Modelle breiten sich aus. KI und Automatisierung verdrängen viele bisherige Jobs, neue Kompetenzen sind gefragt.

Doch wer profitiert von diesem Wandel? Wächst die soziale Ungleichheit oder eröffnet sich die Chance auf eine gerechtere, selbstbestimmte (Arbeits-)Welt? Und was macht das alles mit uns? An diesen Fragen arbeiten wir – das Resultat lesen Sie im Juni im uniFOKUS.

uniFOKUS / März 2025 / 4. Jahrgang
Das Magazin der Universität Bern

Herausgeberin Universität Bern, Abteilung Kommunikation & Marketing (AKM) **Leitung** AKM Christian Degen **Redaktion** Timm Eugster (Leitung), Nina Jacobshagen, Arian Bastani **Autorinnen und Autoren** Roland Fischer, Alissia Haldemann, Pressebüro Kohlenberg (Bettina Hägeli, Yvonne Kiefer-Glomme, Regula Wenger), Christa Nater, Thomas Nevia, Julia Richers, Carmen Scheide, Barbara Spycher **Mitarbeit** Brigit Bucher, Lorena Bortolomeazzi, Julia Gnägi, Nina Laky, Sylvia Löwe, Liselotte Selter **Bildredaktion** Dres Hubacher **Gestaltungskonzept und Artdirection** büro z, Bern **Layout** AKM **Redaktionsadresse** Universität Bern, Abteilung Kommunikation & Marketing, Hochschulstrasse 6, 3012 Bern, Tel. 031 684 80 44, unifokus@unibe.ch, www.unifokus.unibe.ch **Insertate** Stämpfli Kommunikation, Bern, Tel. 031 300 63 78, mediavermarktung@staempfli.com, www.staempfli.com/mediadaten **Druck** Haller + Jenzer AG, Burgdorf **Auflage** 18 500 Exemplare, erscheint viermal jährlich, nächste Ausgabe Juni 2025 **Abonnement** uniFOKUS kann kostenlos abonniert werden: www.unifokus.unibe.ch, Tel. 031 684 80 44, ISSN 2813-4044. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck von Artikeln mit Genehmigung der Redaktion.



Wissen schafft Wert – profitieren Sie davon.

Abonnieren Sie kostenlos das
Wissenschaftsmagazin uniFOKUS.



unifokus.unibe.ch/abo

u^b

b
UNIVERSITÄT
BERN

WISSEN
SCHAFFT
WERT.