

# Chancengleichheit von Mann und Frau an Schweizer Universitäten — oder von der Ablehnung zur Preiskrönung

Katharina von Salis<sup>1</sup>

## 1. Einleitung — die Situation im 20. Jahrhundert

Vieles wurde in den letzten 100 Jahren in Sachen Frauen an den Universitäten erreicht: nach zaghaftem Anfang und einem herben Rückschlag während des ersten Weltkrieges, konnte sich das Frauenstudium gegen Ende des 20. Jahrhunderts endgültig etablieren. An vielen Universitäten in Europa und in der Schweiz studieren heute mehr Frauen als Männer. Wer hätte das noch vor 40 Jahren gedacht, als die Autorin nach dem Geologiestudium und der Promotion in Bern — als einzige Frau am Institut, notabene — ins chancengleichheitsmässig weiter entwickeltere Dänemark umgezogen war. Hier hatte sie bereits 1965 eine Professorin als erste Chefin, die zudem Mutter zweier Kinder war. Ein Rollenmodell vom feinsten für eine junge Schweizerin und damit aus einem Land, das damals das Frauenstimmrecht 1959 eben erst abgelehnt hatte und erst 1971 bekommen sollte.

Noch Mitte des 20. Jahrhunderts waren Frauen von vielen, auch akademischen, Berufen ausgeschlossen. Frau brauchte sich schon gar nicht um entsprechende Stellen zu bewerben. Damals wurden Frauen in der Schweiz oft nach der Heirat entlassen — Mann wollte weder "Doppelverdienerinnen" beschäftigen noch sich mit Müttern abgeben müssen. Es war also nicht so, dass alle Frauen nach der Heirat nicht mehr arbeiten wollten, sondern vielerorts wurden sie aktiv ausgeschlossen. Mit zunehmender Bildung der Frauen, zeitweisem Arbeitskräftemangel und fortschreitender besserer rechtlicher Stellung der Frauen wurde erreicht, dass der Zivilstand theoretisch keinen Einfluss mehr auf die Chancengleichheit hat. Trotzdem machten und machen auch heute noch viele Frauen nicht mit, wollen weder Karriere machen noch ausserhalb der Familie Verantwortung übernehmen. Und diejenigen, welche sich anschicken Chefinnen zu werden, sehen sich fallweise immer noch damit konfrontiert, dass ihnen ein weniger kompetenter Chef vor die Nase gestellt wird, nur weil er ein Mann ist oder weniger bescheiden...siehe unten.

Aus einem langsam ansteigenden Studentinnenanteil wurde in den letzten 20 Jahren ein langsamere ansteigender Doktorandinnenanteil und ein noch viel langsamer höherer Habilitandinnenanteil oder gar Professorinnenanteil. Das Phänomen wurde erkannt und erscheint als "the leaky pipeline" immer wieder an Tagungen und Publikationen, in welchen die Übervertretung von Männern auf höheren Hierarchiestufen in der akademischen Welt thematisiert wird. Gegen Ende des 20. Jahrhunderts wurde fast weltweit klar, dass ohne spezielle Fördermassnahmen der Frauenanteil dort nur extrem langsam ansteigen würde.

In den Neunzigerjahren konnte man sich mit Arbeit für die Chancengleichheit von Mann und Frau an den Universitäten keine Lorbeeren holen. Zwar kam nach dem schweizweiten Frauenstreik vom 14. Juni 1991 neuer Schwung in diese Aktivitäten. Die Frauen mit verschiedensten akademischen Hintergründen, die anfangs fantasievoll, tatkräftig und immer sichtbarer allerlei Aktivitäten unterstützten, wurden aber gerne und leicht als Emanzen abgestempelt und ihre normalen wissenschaftlichen Leistungen, ja ihre generelle Eignung für wissenschaftliches Arbeiten in Frage gestellt. Bis Ende des Jahrhunderts hat sich diese Arbeit nach und nach professionalisiert, die Erkenntnisse über solches Wirken aus dem angelsächsischen, skandinavischen und deutschen Raum sowie von "Gender Studies" flossen dabei in die Arbeit mit ein. Dies motivierte die Schweizerinnen, im Jahre 2000 die "2nd European Conference on Gender Equality in Higher Education" an der ETH in Zürich erfolgreich durchzuführen. Die Vorbereitungen dazu konnten im Wissen angepackt werden, dass ihr Anliegen in der Politik und im zuständigen Staatssekretariat erhört worden war und fand parallel zur Ausarbeitung eines nationalen Förderprogramms statt.

## 2. Das Bundesprogramm Chancengleichheit (BPCG) 2000– 2003 & 2004–2007

Seit dem Jahr 2000 und noch bis Ende 2007 läuft dank des hochschulpolitischen Instrumentes der projektgebundenen Beiträge das "Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten" (<http://www.cus.ch/>) mit dem inzwischen erreichten Ziel, den Professorinnenanteil von 7% im Jahre 1999 auf 14% im Jahre 2006 zu erhöhen. Das laufende Vierjahresprogramm ist mit 16 Millionen SFr dotiert und umfasst drei Module

Modul 1: Anreizsystem für die Wahl von Professorinnen

Modul 2: Mentoring

Modul 3: Kinderbetreuung.

Das erste Programm wurde 2003 im Hinblick auf die zweite Periode extern evaluiert (Bachmann et al., 2004; Spreyermann et al., 2004) und (<http://www.cus.ch/>) und ist zurzeit wieder unter Evaluation. Dabei hat sich gezeigt, dass das Anreizsystem für die Wahl von Professorinnen zwar nicht beliebt ist, dass es durch die kontroversen Diskussionen darüber aber zu einer markanten Sensibilisierung für das Thema der unzeitgemässen Überrepräsentanz von Männern auf den höheren Hierarchiestufen geführt hat. Mit dem Mentoring konnte erreicht werden, dass sich vermehrt junge Frauen für eine akademische Karriere entschieden und dies auch mit Unterstützung von Mentoren und Mentorinnen sowie mit erhöhtem Wissen um das Funktionieren des angepeilten Umfeldes tun konnten. Die Bereitstellung von neuen Krippenplätzen und anderen Kinderbetreuungsangeboten ermöglichte es, sowohl Nachwuchsfrauen wie – männern, an ihren Karrieren zu bauen. Das Ziel, dass an allen Universitäten möglichst vielfältige

Kinderbetreuung angeboten wird, wurde erreicht — an mehreren Universitäten bestehen jedoch immer noch/wieder Wartelisten für Krippenplätze.

Im Rahmen des Programms und seines Umfeldes wurden mehrer Tagungen organisiert und es entstanden zahlreiche Publikationen, welche im Anhang der neusten Publikation "Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren" (Müller et al., 2007) zusammengestellt wurden. Dieser erwünschte aber unvorhergesehene Nebeneffekt führte dazu, dass das BPCG international zur Kenntnis genommen wird und die Autorinnen auch zu Vorträgen ins Ausland eingeladen wurden und AusländerInnen gerne in die Schweiz referieren kommen — Wissenstransfer vom Feinsten.

## 3. Die Situation in der Schweiz heute

In vielen Köpfen von Töchtern und Söhnen wirken und wirken die schlechten alten Zeiten noch nach und so planen Studentinnen im Hinblick auf Heirat/Familiengründung immer noch seltener eine akademische/berufliche Karriere als Studenten. Für die kantonalen Universitäten bedeutet dies, dass zwar um die 50% der Absolvierenden Frauen sind, dass sie aber immer noch seltener doktorieren als Männer. An den Eidgenössischen Technischen Hochschulen ETH, welche nicht am Programm beteiligt sind aber z.T. mit eigenen Mitteln daran teilnehmen, studieren bereits ca. 30% Frauen, nachdem es vor 15 Jahren erst ca. 20% waren.

Seit dem Jahr 1999 wurde der Professorinnenanteil an den kantonalen Universitäten von damals 7 auf 14% im Jahre 2006 zu erhöht (Abb. 1).

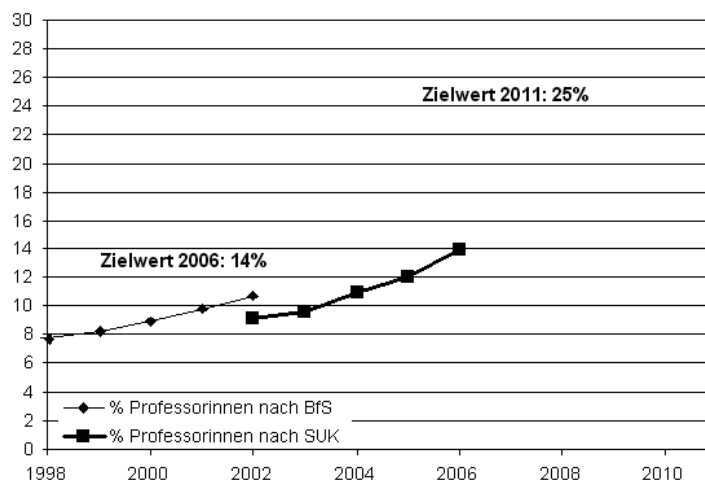


Abb. 1 Die Entwicklung des Professorinnenanteils seit Beginn des BPCG. Quellen: Bundesamt für Statistik BFS, dessen ProfessorInnenkategorien leicht von denjenigen der Schweizerischen Universitätskonferenz SUK abweichen.

Der Professorinnenanteil ist an den Universitäten sehr verschieden, wie Abb. 2 zeigt. In den letzten Jahren wurden vermehrt Assistenzprofessuren mit oder ohne "tenure track" geschaffen und besetzt.

Auch hier zeigt sich, dass die Universitäten sehr unterschiedlich mit dieser Personalgruppe umgehen.

### Vergleich Anteil Professorinnen an Schweizer Universitäten 2002 – 2006

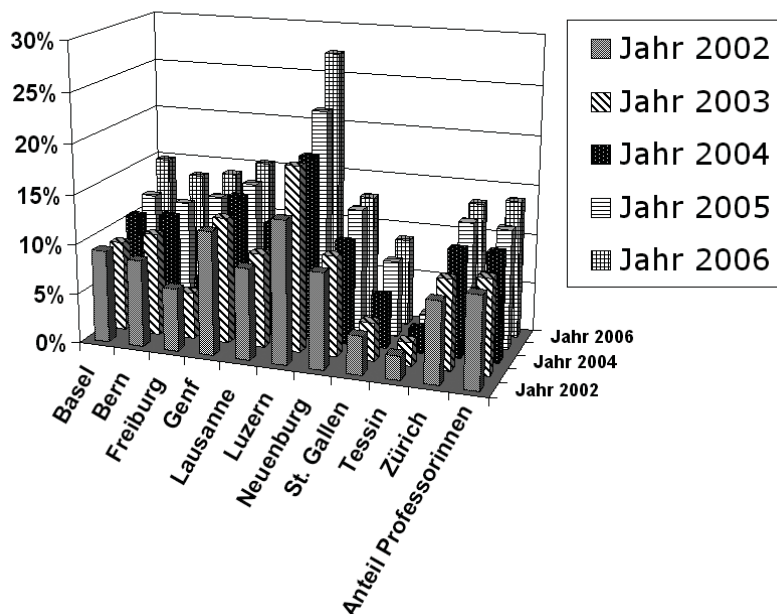


Abb. 2 Interessanterweise stehen die beiden neuen Universitäten — Luzern und die Università della Svizzera Italiana USI — an entgegengesetzten Enden der Erfolgsskala. Während es Luzern dank bewusstem Einsatz (und relativ frauenreichen Studienfächern?) gelang, an die Spitze des Rankings zu gelangen, zielt die USI das andere Ende. Klar ersichtlich ist auch, dass von 2002 bis 2006 der Professorinnenanteil an allen Universitäten zugenommen hat.

Quelle: SUK.

### Anteil Assistenzprofessorinnen an Schweizer Universitäten 2002 - 2006

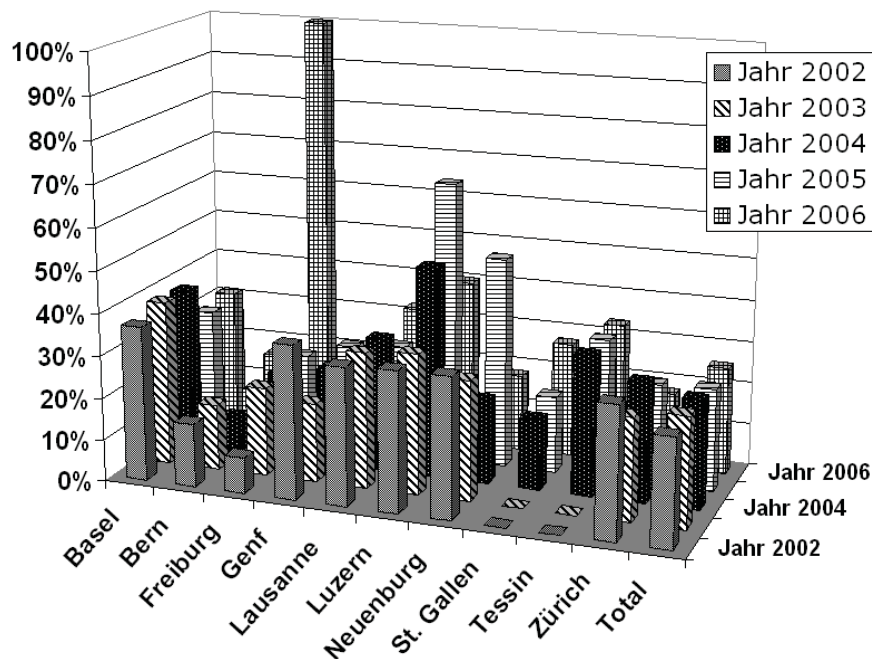


Abb. 3 Der Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren ist generell höher als bei den Professuren. Das ist leicht dadurch erklärbar, dass bei Professuren ein Durchschnitt der Anstellungen der letzten ca. 30 Jahre abgebildet wird, als generell sehr viel weniger promovierte Frauen wählbar waren als während der letzten 5 Jahre. Bei mehreren Universitäten hielt sich der Frauenanteil während dieser Jahre um die 30% — wohl ein Effekt der Vorgaben in den Nachwuchsförderprogrammen des Bundes.

Die wichtigsten Statistiken, um den Fortschritt beim Professorinnenanteil zu messen sind jedoch die Neuanstellungen von Professorinnen. Dazu folgt Abb. 4, dank welcher sich die Leserinnen und Leser selbst ein Bild über den schweizweiten Zustand in ihrem Fachgebiet machen können.

Im der Chancengleichheit sind eindeutig Fortschritte erzielt worden. Da sind einerseits die

Statistiken die zeigen, dass sich der Professorinnenanteil erhöht hat. Andererseits können wir mit einem Professorinnenanteil von 14% sicher noch nicht zufrieden sein. Zudem sind mehrere Universitäten und vor allem auch die ETH noch weit von diesem Professorinnenanteil entfernt — aus verschiedenen Gründen, die auch, aber nicht nur, mit den Studiengängen zusammenhängen, welche da gelehrt werden.

### Neuanstellungen von ProfessorInnen 99/00 – 05/06 an Universitäten und ETH

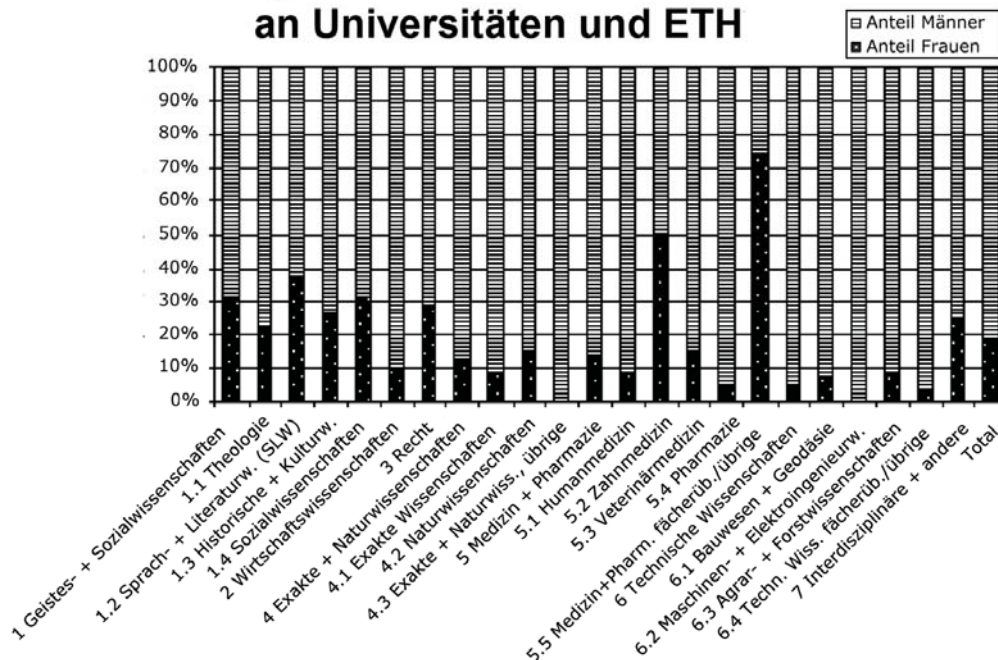


Abb. 4 Auch in Fächern mit jahrzehntelangem sehr hohen Frauenanteil wie der Human- und der Veterinärmedizin sowie der Pharmazie macht der Frauenanteil bei Berufungen nur beschämende 5-15% aus. Der Lenkungsausschuss LA des BPCG hat dies erkannt und zur Situation in der Medizin eine Tagung und mehrere Programme angeregt und unterstützt ([www.cus.ch/wDeutsch/publikationen/chancengleichheit/Tagungsbericht\\_NWF\\_Medizin.pdf](http://www.cus.ch/wDeutsch/publikationen/chancengleichheit/Tagungsbericht_NWF_Medizin.pdf)). Dies nicht zuletzt im Hinblick auf die Tatsache, dass ja gut 50% der KundInnen der Medizin Frauen sind und hier auch die Forschung ihren Nachholbedarf in Sachen Unterschiede zwischen der Behandlung von Frauen und Männern noch nicht aufgeholt hat.

## 4. Noch ein Bundesprogramm Chancengleichheit — Muss das sein?

Internationale und europäische Studien aus Wissenschaft und Wirtschaft zeigen, dass hervorragend ausgebildete Frauen das am stärksten vernachlässigte Potenzial an qualifizierten Arbeitskräften darstellen. Die ungenügende Beteiligung von Frauen im akademischen Bereich bedeutet ein Exzellenz- und Effizienzdefizit für den gesamten Hochschulbereich und kostet die Universitäten unverzichtbare Ressourcen und Know-how. Das Innovationspotenzial, das exzellenter Wissenschaft zu Grunde liegt, kann ohne mehr Frauen nicht vollständig genutzt werden. Mit dem Erreichen des Zwischenzieles von 14% ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen im Jahre 2006 können wir uns nicht zufrieden geben. Die Schweiz befindet sich damit zwar nicht ganz, aber doch fast am Schluss der europäischen Länder.

Um die Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten zu erhöhen, hält es der heutige

Lenkungsausschuss des BPC deshalb für unerlässlich, den Professorinnenanteil von den 14% bis 2012 auf 25% zu erhöhen. Eine Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungskommissionen ist ebenfalls anzustreben. Nur eine nachhaltige Förderung der Chancengleichheit auf Hochschulebene im Sinne einer Leitungsaufgabe kann längerfristig zu einer angemessenen Präsenz und Mitarbeit von Frauen auf höchster hierarchischer Stufe führen.

Mitte Juni 2007 hat das Bundesamt für Statistik BFS in einer Medienmitteilung u.a. neue Szenarien für das Bildungssystem bekannt gemacht. Erstmals wurden dabei „auch Szenarien für die Professorenschaft der Hochschulen erstellt. Danach dürfte der Anteil der Professorinnen an den universitären Hochschulen (2005: 12%) weiterhin zunehmen, ohne jedoch um 2015 die 25-Prozent-Grenze zu überschreiten“.

Weiter: „Wenn die Anzahl Universitätsprofessorinnen und -professoren genau der Anzahl Studierender folgen würde, dann müsste sich die Zunahme der Anzahl Studierender viel stärker auf die Neuberufung von Professoren auswirken als die Anzahl Pensionierungen. Die Zahl der jährlich neu zu berufenden Hochschulprofessoren würde von den durchschnittlich 230 Vollzeitäquivalenten zwischen 2003 und 2005 auf 260 bis 270 für die Periode 2007-2011 steigen, um dann gegen 2013 wieder auf den heutigen Stand zurückzufallen. Zwischen 48 und 53 Prozent dieser Stellen würden mit ausländischen Professorinnen und Professoren besetzt. Der Anteil der Hochschulprofessorinnen steigt kontinuierlich (von 2% im Jahr 1980 auf 12%

im Jahr 2005). Ungeachtet der Hypothesen ist davon auszugehen, dass er weiterhin wachsen und 2016 19 bis 25 Prozent erreichen wird. Der Anteil von 25 Prozent kann allerdings nur verwirklicht werden, wenn sich die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau mit Dokortitel eine Professur erhält, der

entsprechenden Wahrscheinlichkeit der Männer kontinuierlich annähert. Gemäss den letzten Beobachtungen liegt diese Wahrscheinlichkeit bei Frauen zurzeit aber 30 Prozent unter derjenigen der Männer. An den FH und PH dürfte der Frauenanteil beim Lehrkörper ebenfalls steigen und 2016 34 bis 39 Prozent erreichen (29% im Jahr 2005)“.

Somit lohnt sich ein Blick auf die Altersverteilung der gegenwärtigen ProfessorInnenschaft in Abb. 5 und ein zweiter auf die Entwicklung des AusländerInnenanteils an der Professorenschaft, da dieser auch den Frauenanteil mitbeeinflusst, wie Abb. 6 suggeriert.

Die heute lehrenden und forschenden Professorinnen sind durchschnittlich jünger als die Professoren. Ihre noch relativ kleine Anzahl in der älteren, etablierten Professorenschaft, aus welcher universitäre und wissenschaftspolitische Ämter besetzt werden erklärt auch schlagend, warum Dekaninnen und Rektorinnen noch Seltenheitswert haben und auch noch für eine Weile behalten werden.

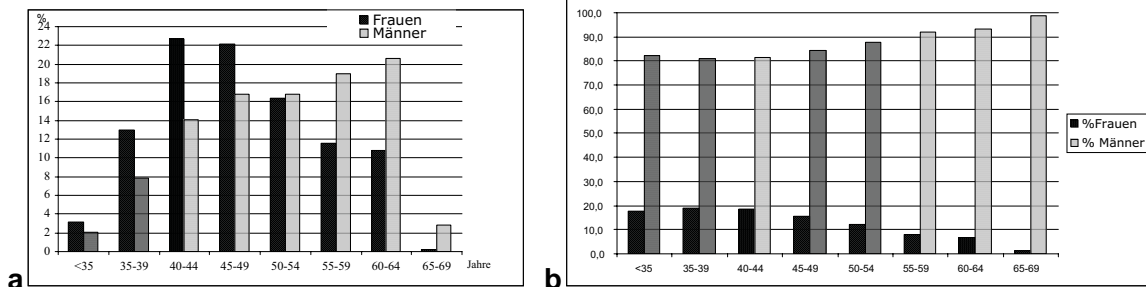


Abb. 5a Altersverteilung von Professorinnen und Professoren an Schweizer Universitäten 2005 innerhalb des jeweiligen Geschlechts. Die Professorinnen sind deutlich jünger als die Professoren: 45% sind zwischen 40 und 49 Jahre alt und nur 11% über 60. Bei den Professoren sind nur 31% zwischen 40 und 49, dafür gut 23% bereits über 60 Jahre alt.

Abb. 5b Prozentuale Altersverteilung von Professoren und Professorinnen innerhalb der jeweiligen Altersgruppe. Auch in den jungen Altersgruppen machen die Frauen nur unter 20% aus.

Quellen: BFS und Müller et al. (2007).

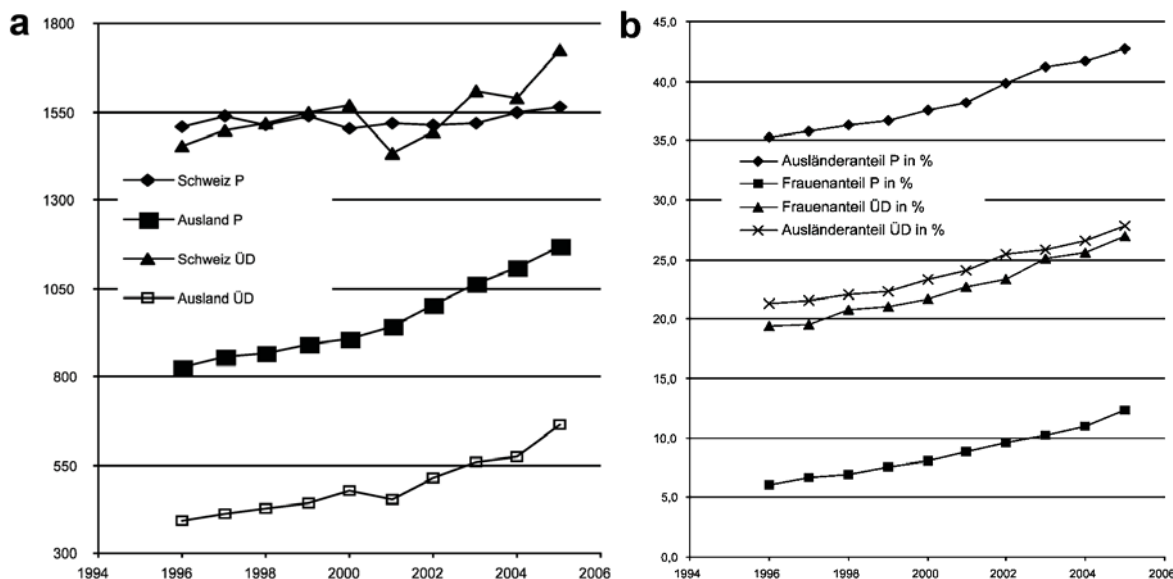


Abb. 6a Zwischen den Jahren 1996 und 2005 ist die Zahl der ausländischen der ProfessorInnen stark angestiegen, während erst ab 2004 etwas vermehrt auch SchweizerInnen eine Professur bekamen. Dies dürfte — wenigstens teilweise — auch darauf zurückzuführen sein, dass aus Altersgründen vor allem Schweizer Professoren die Universitäten verliessen und durch AusländerInnen ersetzt wurden. Das Bild ist ähnlich bei den übrigen Dozierenden ÜD.

Abb. 6b Von 1996 bis 2005 stieg der Frauenanteil bei den Professuren und den Assistenzprofessuren fast parallel mit dem AusländerInnenanteil. Der subjektive Eindruck in den letzten Jahren, dass viele Ausländerinnen berufen wurden, hat reale Wurzeln.

Quelle: BFS.

Das BFS vermutet in seiner Medienmitteilung, dass auch bis 2016 ein Professorinnenanteil von 25% kaum erreicht werden kann. Dies scheint wahrscheinlich, wenn in der Statistik auch die Zahlen der beiden ETH miteinbezogen werden, wie dies beim BFS üblich ist. Für die kantonalen Universitäten, bei welchen vor allem die grenzferneren noch einen "Nachholbedarf in Sachen AusländerInnenanteil" unter ihren ProfessorInnen haben, dürfte jedoch ein weiter steigender AusländerInnenanteil auch einen höheren Frauenanteil mit sich bringen. Dies — zusammen mit dem neuen BPCG — dürfte jedenfalls bei den kantonalen Universitäten in die Nähe des anvisierten Zieles führen.

**Der neue Ausführungsplan 2008 – 2011**

Im Rahmen der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI) in den Jahren 2008 bis 2011 sieht der Bund erneut verschiedene Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit vor, um die langfristige Reform voran zu treiben. Für die neue Periode erwartet das Bundesprogramm Chancengleichheit, dass ihm wiederum 16 Millionen Schweizer Franken zur

Verfügung stehen. Das neue Programm soll – auch auf Wunsch der Universitäten – generell in der bestehenden Form weitergeführt werden. Den Empfehlungen der Evaluation 00-03 und den gemachten Erfahrungen („lessons learnt“) wird durch entsprechende Anpassungen und Neuerungen Rechnung getragen.

Um einen Professorinnenanteil von 25% zu erreichen müssen sich die Universitäten sehr anstrengen. Sie dürften dabei jedoch von den Fördermassnahmen der letzten Jahre profitieren, durch welche vermehrt Frauen — auch im Ausland — für eine akademische Laufbahn motiviert und dafür vorbereitet wurden. Gleich wie die beiden vorhergehenden Programme wird das Neue drei Module umfassen:

- Modul 1: Anreizsystem für Professorinnenwahlen
- Modul 2: Nachwuchsförderung (früher Mentoring)
- Modul 3: Vereinbarkeit akademische Karriere und Familie (früher Kinderbetreuung).

Während beim Modul 1 alles beim Alten bleibt, werden die Module 2 und 3 erweitert.



## Modul 2: Nachwuchsförderung durch Mentoring und gendergerechte Hochschuldidaktik

Bei der Nachwuchsförderung soll dem Mentoring – einem Betreuungs- und Vernetzungssystem zur Unterstützung vor allem von Doktorandinnen und Habilitandinnen – als viel versprechendem Instrument zur Förderung des akademischen Nachwuchses weiterhin grosse Unterstützung zuteil werden. Der Begriff des Mentoring wird weiterhin weit gefasst. Dazu gehören auch eine umfassende Beratung sowie das Coaching von Frauen auf den höheren universitären Stufen und Schulungsangebote unter genderspezifischem Aspekt (z.B. Rhetorik, Auftreten, Bewerbung, Sensibilisierung etc.). Das Angebot kann, wo sinnvoll, auch interessierten Männern offen stehen, jedoch unter Berücksichtigung freier Kapazitäten.

Informationstage für Gymnasiastinnen in Fächern, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, können ebenfalls unterstützt werden. Zusätzlich können für diese Fächer auch weitere Massnahmen unterstützt werden, welche den Frauenanteil erhöhen könnten, zum Beispiel die Integration von gendergerechter Didaktik. Dies vor dem Hintergrund, dass die horizontale Segregation in der Wahl von Studienfächern durch Frauen weiterhin besteht. Es ist trotz langjährigen Anstrengungen noch nicht ausreichend gelungen, den Frauenanteil in Ingenieur- sowie gewissen exakten und naturwissenschaftlichen Fächern wie Informatik, Mathematik, Chemie, Physik sowie in den Wirtschaftswissenschaften massgebend zu erhöhen. Pionierprojekte im Ausland haben gezeigt, dass die Umstellung ganzer Studiengänge auf Inhalte und Vermittlungsweisen, welche Frauen besser entsprechen als diejenigen im heutigen Angebot, da erfolgreich sein können. Dazu kommt, dass in der Hochschuldidaktik generell Handlungsbedarf erkannt wurde. Hier muss aber sichergestellt werden, dass nicht nur die didaktischen Fähigkeiten der Lehrenden generell erhöht werden, sondern auch, dass das Genderwissen, das „doing gender“ thematisiert und trainiert wird. Ein entsprechendes Projekt wurde an der Pädagogischen Hochschule Bern bereits erfolgreich durchgeführt (v. Gunten & Grünwald-Huber: Bildungsqualität durch Genderkompetenztraining. In: Frauenfragen 2, 2006:101-107).

## Modul 3 Kinderbetreuung und “Dual Career Couples”

Die Vereinbarkeit einer akademischen Karriere mit Familienarbeit ist weiterhin ein Bedürfnis, dessen Erfüllung vielfältiger Unterstützung bedarf. Neu sollen im Modul 3 jedoch nicht mehr nur Kinder-

betreuungsplätze bereitgestellt und erhalten werden, sondern es sollen auch Aktivitäten im Zusammenhang mit der “DualCareer Couple” – Thematik angegangen werden.

Akademiker und Akademikerinnen sollen und müssen heute mobil sein. Mit zunehmender Hierarchiestufe steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Doktorand, eine „Postdoc“, ein Habilitand oder eine potentielle Professorin eine/n — meist ebenfalls sehr gut ausgebildete/n — PartnerIn hat. Die besten Köpfe sind heutzutage oft nicht mehr gewillt, an eine andere inländische oder ausländische Universität umzuziehen, wenn nicht auch der Partnerin oder dem Partner zu einer passenden Anstellung in der weiteren Region verholfen werden kann. In den USA werden seit Jahren den Bedürfnissen von solchen „Dual Career Couples, DCC“ Rechnung getragen: ...“we are responsive to the needs of dual career couples“ steht da in Stellenausschreibungen zu lesen. Auch grosse, international tätige Firmen haben entsprechende Angebote aufgelistet. In der Schweiz haben zwar mehrere Universitäten das Problem erkannt, aber erst die ETHZ hat für ihre neuen Professoren und Professorinnen eine entsprechende Stelle geschaffen.

Es ist vorgesehen, dass die Universitäten (Gleichstellungsstellen, Personalverantwortliche) ein bis zwei (Kooperations-)Projekte eingeben können und dabei mit den ETH, den FH sowie mit grösseren öffentlichen Institutionen und der Wirtschaft zusammenarbeiten. Die Umsetzung dieses Anliegens kann auch auf Mandatsbasis erfolgen.

## Neue Leitungsstruktur und Angliederung

Das neue Programm wird nicht mehr bei der SUK, sondern bei der Schweizerischen RektorInnenkonferenz (CRUS) angesiedelt sein und erhält eine im Hinblick auf die spätere Implementierung der unterstützten Nachwuchsförderungsmassnahmen eine adäquate Leitungsstruktur. Im gegenwärtigen Lenkungsausschuss LA sind alle Universitäten vertreten. Im Unterschied dazu ist die neue Programmleitung PL ein ExpertInnen Gremium, dessen Mitglieder nicht primär die Interessen ihrer Universität vertreten, sondern auf gesamtschweizerischer Ebene beurteilen und entscheiden. Deshalb wird sie wie folgt zusammengesetzt:

ein von der CRUS einzusetzendes Präsidium (Mitglied einer Universitätsleitung auf Stufe Vizerektorat)

je eine ExpertIn für die Module 2 (Nachwuchsförderung NWF, Stufe Entscheidungsbefugnis an Uni im Bereich NWF) und 3 (Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie)



die Präsidentin der Konferenz der Frauenbeauftragten an den Universitäten KOFRAH und zwei weitere Mitglieder der KOFRAH.

Neu soll der Schweizerische Nationalfonds SNF mit einem stimmberechtigten Mitglied vertreten sein.

In der neuen PL werden das Schweizerische Bundesamt für Forschung (A-Projekt), die Fachhochschulkonferenz und die Schweizerische Konferenz

der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen Gastrecht geniessen.

Die Antwort auf die Frage "noch ein Bundesprogramm Chancengleichheit — Muss das sein?" lautet klar "Ja, es muss" und die Vorbereitungen dazu sind bereits weit gediehen.

## 5. Nachlese oder "Bescheidenheit ist eine Zier, doch kommt man weiter ohne ihr"

Als gut erzogene Tochter wurde ich zur Bescheidenheit angehalten, was jedoch nicht sehr viel genützt hat. Zu logisch schien mir das Sprichwort "Bescheidenheit ist eine Zier, doch kommt man weiter ohne ihr" vorzugeben, dass die Befolgung der Bescheidenheits-Vorgabe nur dazu führen würde, dass über mich bestimmt würde. Das wiederum wollte nicht mit dem Geschichtsunterricht der späten 50er-Jahre am Gymnasium in Bern zusammenpassen, dass man als Schweizer frei geboren sei, mitbestimmen könne, das Recht habe zu stimmen und zu wählen etc. Derselbe Geschichts- und Staatskundeunterricht nahm jedoch auch nicht auf die Tatsache Rücksicht, dass mir als junger Schweizerin diese Rechte gar nicht

zustehen würden. Und trotzdem wirkt die Erziehung nach und ich habe Hemmungen hier den Beitrag damit abzuschliessen, was ich mir im Titel vorgegeben habe: dem Ida-Somazzi-Preis 2007. Den erhielt ich für meine Leistungen in Sachen Chancengleichheit von Frau und Mann an der ETH und den kantonalen Universitäten. So weit ist es also innerhalb von ca. 15 Jahren gekommen: wofür man schlimmstenfalls verspottet und geächtet wurde, hat schlussendlich zu einer offiziellen Anerkennung geführt, ist sozusagen salonfähig geworden.

"Geduld bringt Rosen" — oder noch lieber mehr Professorinnen.

### Literatur

*Bachmann, Ruth, Rothmayr, Christine und Spreyermann, Christine*: Evaluation Bundesprogramm „Chancengleichheit“ von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zur Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000-2003. Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, 2004, pp 1-163.

*Müller, B., Obexer-Ruff, G. & von Salis, Katharina*: Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Schriftenreihe SBF, 2007, pp 1-\*\*.

*Spreyermann, Christine, Bachmann, Ruth und Rothmayr, Christine*: Evaluation Bundesprogramm „Chancengleichheit“ von Frau und Mann an Universitäten 2000-2003. Umsetzung und Wirkungen des Programms. Broschüre herausgegeben 2004 von der Schweizerischen Universitätskonferenz, Lenkungsausschuss des Bundesprogramms Chancengleichheit, 2004, pp 1-40.

<sup>1</sup> Autorin: Prof. (pens.) Dr. Katharina von Salis, Via Maistra 9, 7513 Silvaplana; vonsalis@dplanet.ch. Präsidentin des Lenkungsausschusses des Bundesprogramms Chancengleichheit Frau und Mann an den Universitäten 2000 – 2007.