

*u*<sup>b</sup>

---

<sup>b</sup>  
UNIVERSITÄT  
BERN

LILIAN FANKHAUSER, URSINA ANDEREGG (HG.)

KARRIEREWEGE AN DER UNIVERSITÄT BERN

# Exzellenz ist vielfältig



Theologische Fakultät

Rechtswissenschaftliche Fakultät

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Medizinische Fakultät

Vetsuisse-Fakultät (Veterinärmedizin)

Philosophisch-historische Fakultät

Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät

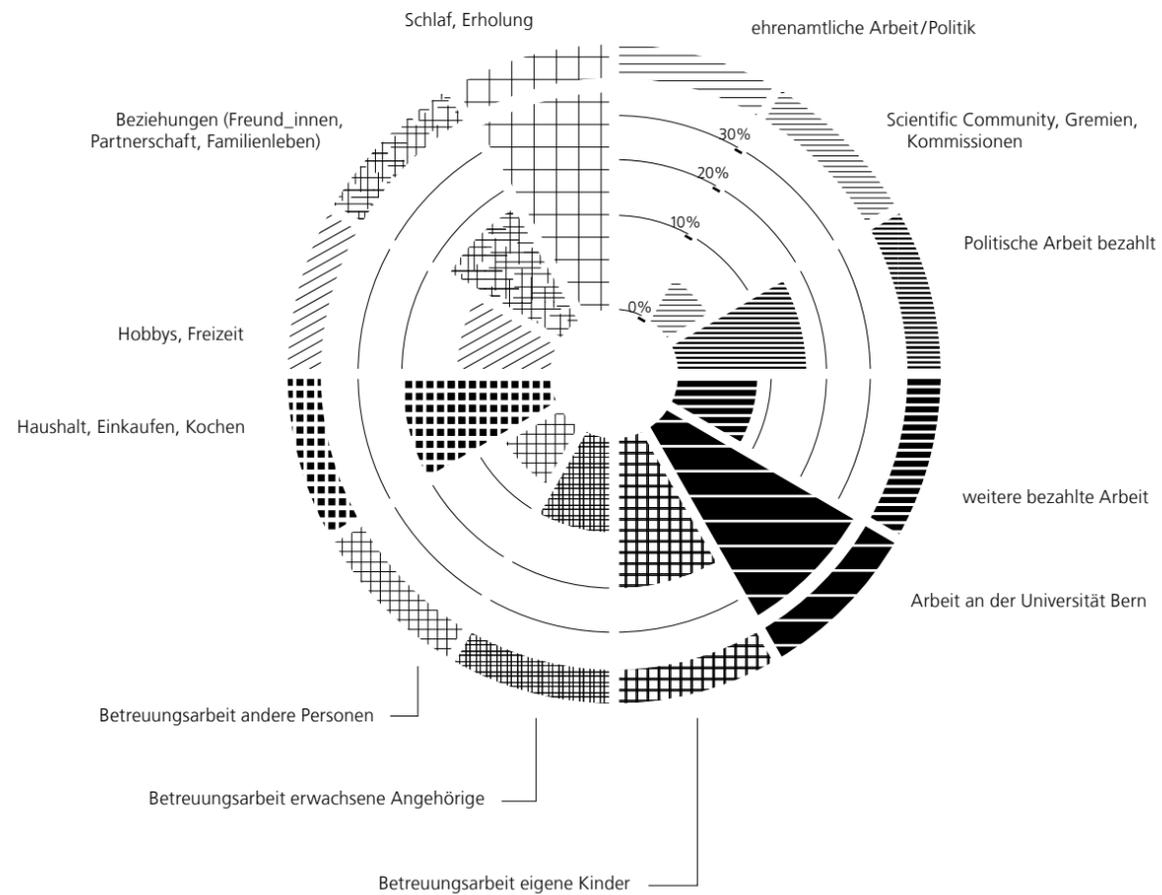
Philosophisch-naturwissenschaftliche Fakultät

Universitätsverwaltung

LILIAN FANKHAUSER, URSINA ANDEREGG (HG.)

KARRIEREWEGE AN DER UNIVERSITÄT BERN

# Exzellenz ist vielfältig



**FÜR BRIGITTE SCHNEGG,**

DEREN ENGAGEMENT FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS EINZIGARTIG BLEIBT.

PROF. DR. BRIGITTE SCHNEGG (1953–2014), HISTORIKERIN, HAT AB 2001 DAS INTERDISZIPLINÄRE ZENTRUM FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG AN DER UNIVERSITÄT BERN AUFGEBAUT. IM FRÜHLING 2014 IST DIE UNERMÜDLICHE KÄMPFERIN FÜR DIE ETABLIERUNG DER GESCHLECHTERFORSCHUNG UND DIE ENGAGIERTE FÖRDERERIN DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES UNERWARTET VERSTORBEN.

## Porträts

---

Seiten 12 – 15

Theologische Fakultät

- 12 Katharina Heyden
- 14 Isabelle Noth

---

Seiten 16 – 23

Rechtswissenschaftliche Fakultät

- 16 Susan Emmenegger
- 16 Axel Tschentscher
- 20 Martino Mona
- 22 Ineke Pruin

---

Seiten 24 – 27

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

- 24 Michael Gerfin
- 26 Edy Portmann
- 44 Michèle Amacker

---

Seiten 28 – 37

Medizinische Fakultät

- 28 Yara Banz Wälti
- 28 Vanessa Banz Wüthrich
- 32 Anja Hostettler
- 32 Sven Streit
- 36 Martin Schimmel

---

Seiten 38 – 41

Vetsuisse-Fakultät (Veterinärmedizin)

- 38 Cord Drögemüller
- 40 Daniela Gorgas

---

Seiten 42 – 49

Philosophisch-historische Fakultät

- 42 Ariane Lorke
- 44 Patricia Purtschert
- 48 Crispin Thurlow

- 50 Martin grosse Holtforth  
 52 Claudia Klostermann  
 52 André Klostermann  
 56 Maria Stein

- 58 Jörg Hermann  
 58 Daniela Rubatto  
 62 Chinwe Ifejika Speranza  
 64 Gabriela Schumann

- 66 Matthias Hirt  
 68 Ellen Krause  
 70 Maddalena Tognola

## Viele Wege, viele Ziele

Wer ist das eigentlich: Die Professorin? Der Professor? Wie viele Stunden pro Tag arbeitet sie? Hat er einen fixen Kinderbetreuungstag? Was arbeitet ihr Partner oder ihre Partnerin? Sind sie ein sogenanntes Doppelkarrierepaar? Arbeitet er Teilzeit? War ihr Karriereweg geradlinig? Welche Hürden musste er überwinden? Wurde sie speziell gefördert? Hat er seine Karriere genau geplant? Und ist der Plan aufgegangen? Obwohl er Teilzeit arbeitet?

### Eine Gemeinsamkeit bei aller Vielfalt

Wir haben mit insgesamt 52 Personen der Universität Bern gesprochen – von der Professorin über den Assistenzprofessor bis hin zur Postdoktorandin, dem Studiengangleiter und der wissenschaftlichen Mitarbeiterin in der universitären Verwaltung. Sie erzählen von ihrem Karriereweg und aus ihrem Arbeitsalltag, von Hürden und Glücksfällen in ihrem Werdegang, und sie sagen, worauf es in der Akademie ankommt. Ihre Geschichten zeigen, wie unterschiedlich Karrierewege verlaufen – und dass es nicht nur ein Ziel gibt: Es gibt nebst der Professur viele andere Positionen und Aufgaben, die «Exzellenz» erfordern, sei es im Forschungsmanagement, in der Forschung selber, der Lehre oder bei mannigfaltigen Leitungsaufgaben. In der vorliegenden Publikation finden Sie eine Auswahl von 24 Gesprächen – alle weiteren sind auf der Webseite der Universität Bern aufgeschaltet.<sup>1</sup>

Die Porträts zeigen, wie heterogen Werdegänge sind und welche spannenden Positionen es hinter den Kulissen der Akademie gibt. Diese Heterogenität wird durch die Autorinnen aufgenommen: Myriam Angehrn, Karin Beyeler, Patricia Felber, Christelle Hayoz, Andrea Kähr, Susanne Lachat, Jolanda Paganoni Zurbrügg, Pia Portmann, Eva Schürch, Janine Wegmüller und wir Herausgeberinnen pflegen abwechselnde Text- und Sprachformen und nutzen die verschiedenen Möglichkeiten geschlechtergerechten Sprachgebrauchs.

Bei aller Vielfalt haben die Porträts allerdings eine Gemeinsamkeit: Aus jeder einzelnen Zeile lässt sich die Begeisterung für die Arbeit herauslesen. Wir danken an dieser Stelle allen 52 Porträtierten ganz herzlich für die Teilnahme an der Serie und für die Offenheit, mit der sie auch auf Schwieriges und Persönliches eingegangen sind.

### Welche Exzellenz?

In ihrer soziologischen Studie «Hürdenlauf zur Exzellenz», die dem tiefen Anteil von Professorinnen nachspürt, weist Ina Findeisen dem Verständnis von «Exzellenz» eine bedeutende Rolle zu (Findeisen 2011, S. 67). Sie betont, dass Urteile über wissenschaftliche Exzellenz weitgehend auf der Basis unspezifischer Merkmale erfolgen, die sich an einem idealtypischen (männlichen) Leitbild eines herausragenden Wissenschaftlers orientieren: «Als exzellent erscheinen demnach Personen, die sich bereits in jungen Jahren im Wissenschaftssystem etabliert haben, eine prestigereiche wissenschaftliche Herkunft, hohe Publikationsquoten, Karriereorientierung und Leistungsbereitschaft aufweisen, die ihrerseits hohe Zeitinvestitionen und Mobilitätsbereitschaft bei gleichzeitig verhältnismässig bescheidenen finanziellen Mitteln implizieren.» Doch wie werden diese einzelnen Merkmale in den konkreten Fällen bewertet? Wer legt die Kriterien fest? Wie lässt sich «exzellente» oder «hervorragende Forschung» überhaupt messen und beurteilen, wie «Innovation», wenn keine einheitliche Definition existiert?

Genau hier setzen die Porträts an: Aus den Gesprächen mit den 52 Personen entfalten sich unzählige Varianten von Exzellenz. Denn alle Interviewten sind einen ganz spezifischen Weg gegangen mit individuellen Zielsetzungen. Sie haben Hürden überwunden, die anderen gar nicht im Weg standen und haben auf Dinge verzichtet, die sich andere erfüllen konnten. Die Porträts zeigen: Sowohl der Weg zur Exzellenz als auch Exzellenz selbst sind vielfältig.

### Die akademische Karriere als Spezialfall

Doch etwas ganz Wichtiges vermögen die Porträts nicht aufzuzeigen: Dass sich auf der anderen Seite von Karriere und Erfolg das Scheitern befindet. Viele, insbesondere Frauen, haben sich von der Wissenschaft und der Universität abgewandt, weil es für sie keinen Platz gab. Und dies in sehr vielen Fällen eben nicht aus Mangel an «Exzellenz», sondern weil entsprechende Strukturen fehlten, Kitaplätze oder eine Karriereoption für den Partner oder die Partnerin oder angemessene Unterstützung durch Vorgesetzte. Denn exzellente Arbeit leisten kann nur, wer genügend Denk- und Freiräume, aber

auch sichere Perspektiven hat. Das ist insbesondere in der «Rush Hour» des Lebens, wenn die wissenschaftliche Qualifikationsphase mit der Familiengründung oder einem neuen politischen Engagement oder der Arbeit in der Praxis zusammenfällt, schwierig. Diese Doppel- und Dreifachbelastung nagt über die Jahre an den Kräften, bis es eines Tages einfach nicht mehr geht. Das zeigen zahlreiche Studien zum tiefen Anteil von Frauen in Kaderpositionen, Stichwort «Leaky Pipeline»<sup>2</sup>.

Und so wenden sich viele trotz grosser Begeisterung und erfolgreicher Forschung von der Akademie ab. Denn nach wie vor gilt: Wer die eigenen Karriereziele nicht ganz bewusst und zügig verfolgt, hat in der Regel wenig Erfolg in der auf stromlinienförmige Karrieren ausgerichteten Akademie. Bei den Anfragen für die Porträtsérie hat sich auch gezeigt: In der Regel erlaubt sich nur kritische Töne, wer eine sichere Position innehat. Und das sind im prekären Wissenschaftssystem die wenigsten. Wir haben deshalb auch sehr viele Absagen erhalten – insbesondere von Frauen, die ihre Position nicht gefährden wollen. Die hier Porträtierten sind deshalb, und das dürfen wir nicht vergessen, nach wie vor Ausnahmen.

#### Fehlende Ressource Zeit

Ausgangspunkt der vorliegenden Porträtsérie war die Broschüre «Wider die Unvereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie» (2003), respektive die Lücke, die sie hinterlassen hat. Sie ist seit einiger Zeit vergriffen, wird aber vom wissenschaftlichen Nachwuchs immer wieder nachgefragt. Und das nicht nur, weil ihr Titel eine Art Geheimrezept für Erfolg auf dem akademischen Weg impliziert, sondern weil sie eine Fülle von Problemstellungen und Lösungsansätzen enthält. Simple Rezepte gab es schon damals nicht, und so ist es auch heute noch. Aber es gibt eine eindeutig positive Veränderung: Akademikerinnen und Akademiker mit Betreuungspflichten müssen diese nicht verstecken, sondern können über ungünstige Sitzungs- oder Stillzeiten, über Erschöpfung und über allzu dichte Tage sprechen. Teilzeit wird eingefordert, Jobsharing und auch Co-Leitungen sind heute auf verschiedenen Stufen in der Wissenschaft möglich und das wird auch genutzt. Über anderes wird allerdings nach wie vor wenig gesprochen, zum Beispiel über die sexuelle Orientierung, über Brüchiges und Zerbrochenes im persönlichen Umfeld oder auch darüber, keine Kinder zu wollen oder gewollt zu haben.

Doch zurück zu den dichten Tagen: Ob mit oder ohne kleine Kinder, ob Jobsplitting oder Vollzeitprofessur, die Tage der Porträtierten sind dicht und Zeit ist, so wird in allen Gesprächen deutlich, ein wertvolles Gut. Doch wie sind die Tage

konkret ausgefüllt? Wie lang sind die Arbeitstage? Reicht es noch für Freizeit, für Treffen mit Freundinnen und Freunden, für die Familie?

Wie viel Zeit nimmt der Haushalt oder die Betreuung des Vaters in Anspruch? Tatsächlich haben viele der hier Porträtierten eine beeindruckende Fülle von Aufgaben auch ausserhalb der Universität zu bewältigen. Damit dies sichtbar wird, haben wir die Porträtierten gebeten, zu notieren, wie eine «normale» Siebentagewoche bei ihnen aussieht. Dies ist in einem persönlichen Zeit-Diagramm festgehalten, die Legende dazu findet sich in der Klappe vorne in der Broschüre. Diese Zeit-Diagramme sind, wie auch die Interviews, Momentaufnahmen. Ein Moment der persönlichen Reflexion, der kritischen Würdigung des eigenen Werdegangs und der institutionellen Rahmenbedingungen. Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen.

Theologische Fakultät

Rechtswissenschaftliche Fakultät

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Medizinische Fakultät

Vetsuisse-Fakultät (Veterinärmedizin)

Philosophisch-historische Fakultät

Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät

Philosophisch-naturwissenschaftliche Fakultät

Universitätsverwaltung

2

Vgl. Patricia Felber (2016);  
Sandra Beaufays et al. (2013).

## Akademische Karrieren sind nicht planbar

### KATHARINA HEYDEN

AUSSERORDENTLICHE PROFESSORIN FÜR ÄLTERE GESCHICHTE  
DES CHRISTENTUMS UND DER INTERRELIGIÖSEN BEGEGNUNGEN

Prof. Dr. Katharina Heyden ist Ausserordentliche Professorin für Ältere Geschichte des Christentums und der interreligiösen Begegnungen an der Theologischen Fakultät (100%). Sie ist Koordinatorin des Teams Interreligiöse Studien und QSE-Verantwortliche der Fakultät, Mitglied der Jungen Akademie und Pastorin im Ehrenamt. Sie ist verheiratet mit Carsten Heyden und hat drei Kinder (geboren 2006, 2007, 2011).

### Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit und was ist das Besondere dabei?

Ich bin frei in der Gestaltung der Inhalte, der Arbeitsformen und der Termine. Die Professur ermöglicht und erfordert einen grossen Abwechslungsreichtum in den Tätigkeiten. Zudem schätze ich die Ausgewogenheit von gemeinsamer und einsamer Arbeit: In den Vorlesungszeiten habe ich jeden Tag mit interessanten Menschen und deren Gedanken zu tun. In vorlesungsfreien Zeiten geniesse ich die Einsamkeit am Schreibtisch und in Bibliotheken.

### Inwiefern ist Ihre Laufbahn vom «klassischen» akademischen Weg abgewichen?

Gibt es denn einen klassischen Weg? Vielleicht ist es nicht ganz «klassisch», dass mein Mann und ich während der Qualifikationsphase drei Kinder in die Welt gebracht und meinen kranken Vater gepflegt haben. In Deutschland hatte ich die Möglichkeit, bei der Geburt jedes Kindes von einer Anstellung als wissenschaftliche Assistentin auf Stipendien zu wechseln. So konnte ich vormittags zu Hause schreiben, während mein Mann für die Familie da war, und nachmittags hütete ich die Kinder und mein Mann ging arbeiten. Voraussetzung dafür war natürlich die Bereitschaft

meines Mannes, selbst auch reduziert zu arbeiten und das in der Schweiz leider nicht existente Elternjahr in Anspruch zu nehmen. Das ist wohl nicht selbstverständlich. Anders als viele andere, und auch anders als in Karrieretrainings häufig empfohlen, habe ich nie bewusst aktives Networking betrieben. Ich hoffte immer, allein durch die Qualität wissenschaftlicher Arbeit überzeugen zu können. Da ich bereits während des Studiums in Jerusalem und Rom zwei Auslandsjahre verbracht hatte, konnte ich es mir wahrscheinlich «leisten», in der Qualifikationsphase auf Auslandsaufenthalte zu verzichten.

### Gab es Hürden? Wie haben Sie diese überwunden?

Da ich nicht unbedingt eine wissenschaftliche Laufbahn angestrebt habe und somit auch keinen Weg mit einem klaren Ziel fixierte, habe ich auch keine Hürden gesehen. Es war und ist mir wichtig, die Alternativen zur Universität zu sehen und dafür offen zu sein. Deshalb habe ich während der Habilitation die praktische Ausbildung zur Pfarrerin absolviert und dann auch ehrenamtlich in einer Kirchgemeinde gearbeitet. In Kauf nehmen mussten wir als Familie ein geringes Gesamteinkommen, das jeweils gerade von Monat zu Monat reichte und weder Altersvorsorge noch teure Ferien erlaubte. Und natürlich die Unsicherheit, die befristete Anstellungen und Stipendien mit sich bringen. Dafür gibt es keine Überwindungsstrategien. In Göttingen nahm ich an einem Mentoring-Programm für weibliche Postdocs teil. Obwohl ich inhaltlich problematisch fand, dass eine Planbarkeit von akademischen Berufswegen suggeriert wurde, habe ich doch – vor allem, was Genderfragen betrifft – vieles gelernt und meine eigene Sicht auf diese Themen entwickelt.

Im Rückblick hatte ich auf dem Weg zur Professur sehr viel Glück: Ich musste nie unbezahlt wissenschaftlich arbeiten und hatte zwei Vorgesetzte, die meine Forschung sehr unterstützt und mir maximale Freiheit gewährt haben. Aber das Wort «Glück» zeigt eben auch, wie unplanbar wissenschaftliche Werdegänge sind.

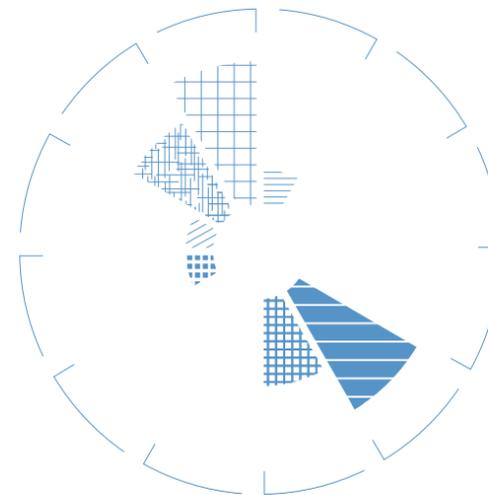
«Ich schätze die Ausgewogenheit von gemeinsamer und einsamer Arbeit.»

### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

Es muss gesichert sein, dass der wissenschaftliche Nachwuchs den allergrössten Teil der Arbeitszeit in die eigene Forschung und Lehre investieren und frei gestalten kann. Dies kann durch präzise Stellenformulierungen (und deren Einhaltung!), durch den Aufbau eines Stipendienwesens für Eltern (Frauen und Männer!) oder durch Assistenzprofessuren (mit Tenure Track!) geschehen. Ausserdem müssen ausreichend Krippenplätze für alle Kinder von Universitätsangehörigen zur Verfügung stehen.

### Welche Tipps geben Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Ihrem Fach in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere?

An wenigstens zwei, besser drei unterschiedlichen Universitäten im In- und Ausland studieren beziehungsweise arbeiten; Alternativen zur Universität im Auge behalten und dafür offen sein; Kinder lassen sich nicht planen, sie entstehen nicht auf Knopfdruck, und wenn sie dann einmal da sind, werfen sie jede Agenda über den Haufen, und zwar nahezu stündlich – man kann sich darüber ärgern oder sich darauf einlassen und diese Lebensphase geniessen, ich empfehle Letzteres; Bedürfnisse, welche die eigene Lebenssituation mit sich bringt, gegenüber Vorgesetzten offen und sachlich ansprechen; alle gut gemeinten Ratschläge kritisch prüfen und eigene Wege gehen!



## Der akademischen Enge getrotzt

ISABELLE NOTH

PROFESSORIN FÜR SEELSORGE, RELIGIONSPSYCHOLOGIE  
UND RELIGIONSPÄDAGOGIK

### Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders gut?

Am meisten gefallen mir die internationale Vernetzung, der interdisziplinäre Austausch und die freundschaftlichen Verbindungen über Fakultäten hinweg. Gerade das Spiritual-Care-Projekt, das von der Medizinischen, der Philosophisch-humanwissenschaftlichen und der Theologischen Fakultät gemeinsam getragen wird und grossen Anklang findet, gehört zu jenen Projekten, die einen hohen Einsatz erfordern, aber auch enorme Freude bereiten. Wir haben zusätzlich eine International Association for Spiritual Care (IASC) gegründet und schon zwei Konferenzen mit renommierten Forschenden und Teilnehmenden aus sämtlichen Kontinenten durchgeführt. Die Studierenden

«Man hat mich damals gewarnt, der Wechsel sei ein Karrierekiller, und mir dringend davon abgeraten.»

bekommen dabei die Gelegenheit, mit den AutorInnen der Bücher und Aufsätze, die sie lesen, zu diskutieren und sich mit interkulturellen Aspekten der Begleitung von Menschen aus Sicht verschiedener Disziplinen und Religionen wissenschaftlich auseinanderzusetzen. Das Besondere scheint mir die Möglichkeit, über die eigenen Fachgrenzen hinausschauen zu können. Mitzuverfolgen, was in anderen

Disziplinen geschieht und welches dort die aktuellen Forschungsfragen sind: Dieses Direktam-Puls-Sein ist einmalig an der Universität. Unvergesslich bleibt mir eine Einladung zu einer schweizerischen Bankrechtstagung im Hotel Bellevue. Ich dachte zunächst, ich hätte inhaltlich nicht den geringsten Bezug zum Fach, bis ich realisiert habe, dass es sich ja zum Beispiel auch mit Fragen zum neuen Erwachsenenschutzrecht befasst. Man sieht Zusammenhänge und Bezüge, die einem zuvor nie in den Sinn gekommen wären.

Das alles bereichert, regt an und macht auch schlichtweg Freude am Leben. Exzellente Arbeit leistet auch das Forum für Universität und Gesellschaft. Und natürlich – angesichts von sieben Studiengängen mit über 400 Teilnehmenden im Bereich Seelsorge und Spiritual Care – schätze ich die Zusammenarbeit in der universitären Weiterbildungskommission. Last but not least: regelmässig abends vor oder nach einer letzten Sitzung oder einem Anlass noch mit einem Kollegen oder einer Kollegin kurz etwas trinken zu gehen, ist ein Muss.

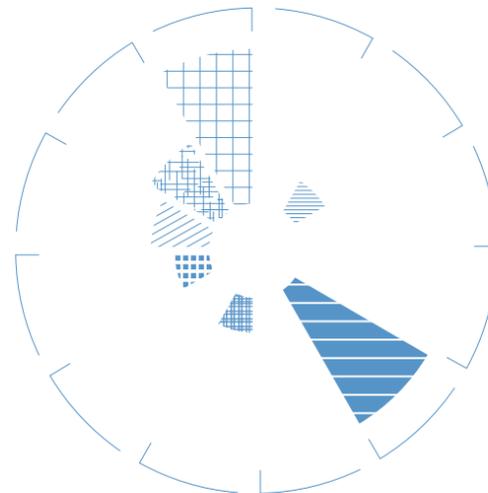
### Blicken Sie auf einen «klassischen» akademischen Weg zurück?

Ich war sechs Jahre Assistentin in Neuerer Kirchengeschichte, Theologiegeschichte und Neuerer Konfessionskunde, habe mit Summa promoviert und sollte mich in Marburg über die Religionspolitik Philipp von Hessens habilitieren. Mir war aber zu der Zeit – nachdem ich schon im Gemeindepfarramt gewesen war und die Ausbildung zur Gefängnisseelsorgerin absolviert hatte – bewusst geworden, dass ich das Bedürfnis hatte, etwas anderes zu tun. Ich wollte mich mit etwas beschäftigen, das ich nicht nur spannend und interessant, sondern auch aus tiefer Überzeugung wichtig finde, nämlich die Begleitung von Menschen in kritischen Lebenssituationen. Deshalb habe ich einen Fachwechsel vollzogen und mich in Praktischer Theologie in Zürich habilitiert, nachdem ich mit einem dreijährigen SNF-Stipendium in Wien und Los Angeles war. Man hat mich damals gewarnt, der Wechsel sei ein Karrierekiller, und mir dringend davon abgeraten. Ich bin froh, dass ich mich nicht von dieser akademischen Enge habe beeindruckt lassen, sondern mich an der geistigen Freiheit orientiert habe, nach der wir uns doch sehnen und die uns letztlich alle miteinander verbindet.

### Wie sind Sie mit Hürden umgegangen?

Ich bin mit einem enormen Respekt vor Bildung, Forschung und Lehre aufgewachsen. Unvergesslich bleibt mir, wie mich meine Mutter in den USA zu Vorlesungen mitnahm und wie stolz ich war, wenn ich auf dem Campus eines ihrer

dicken Bücher tragen durfte. Je mehr ich selbst Teil des Systems wurde, desto mehr wurde ich auch mit Schattenseiten konfrontiert, ohne jedoch je den ursprünglichen Impetus zu verlieren. Universitäten sind leider genauso wenig davor bewahrt, «biased» zu sein, wie andere Institutionen. Auch hier ist noch einiges im Bereich sozialpsychologischer Bewusstseinsbildung zu leisten.



Prof. Dr. Isabelle Noth ist Direktorin des Instituts für Praktische Theologie, Professorin für Seelsorge, Religionspsychologie und Religionspädagogik (100%). Sie ist Präsidentin der Aus- und Weiterbildung in Seelsorge und Pastoralpsychologie (AWS) und des trifakultären CAS Spiritual Care.

## DOPPEL-INTERVIEW

### SUSAN EMMENEGGER

PROFESSORIN FÜR PRIVATRECHT UND BANKRECHT

### AXEL TSCHENTSCHER

PROFESSOR FÜR STAATSRECHT, RECHTSPHILOSOPHIE UND VERFASSUNGSGESCHICHTE

Prof. Dr. Susan Emmenegger ist Ordentliche Professorin für Privatrecht und Bankrecht (100%). Sie ist Direktorin des Instituts für Bankrecht und Mit-Direktorin des Zivilistischen Seminars.



Das Paar hat sich an der Cornell University Law School (USA) kennengelernt und ist anschliessend rund zehn Jahre zwischen den USA, Deutschland und der Schweiz hin- und hergependelt. Sie waren in verschiedenen Ländern tätig und konnten sich teilweise Forschungsaufenthalte im gleichen Land organisieren. Als in Bern je eine Stelle für Privatrecht und eine für öffentliches Recht ausgeschrieben wurde, haben sie sich gleichzeitig beworben und beide haben je die Stelle erhalten. Sie haben zwei Kinder und wohnen in der Länggasse – die Nähe zur Universität erleichtert ihnen die Kinderbetreuung sehr.

#### Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders?

Susan Emmenegger: Mir gefällt, dass ich mich in einem jungen und dynamischen Umfeld bewegen kann. Früher haben mich die Studierenden noch geduzt – diese Phase ist leider vorbei. Trotzdem: Die Jugend schützt vor der Verknöcherung! Inhaltlich gefällt mir an der

Arbeit, dass ich mit meinem Team immer ans Limit gehen kann und wir uns konstant mit neuen Themen beschäftigen dürfen. Das ist ein riesiges Privileg.

Axel Tschentscher: Bei mir ist auch die unbeschränkte Themenfreiheit ein wichtiger Motivationsfaktor. Ursprünglich komme ich von der rechtswissenschaftlichen Diskurstheorie, mit dem Wechsel in die Schweiz ist dann die Verfassungsvergleichung immer wichtiger geworden und im letzten Forschungssemester die rechtswissenschaftliche Linguistik – also alle paar Jahre wieder etwas Neues. Sehr schön sind auch die vielfältigen Kontakte, einerseits mit den jungen Studierenden und Assistierenden und andererseits mit der weltweiten Scientific Community.

#### Welche Herausforderungen gab und gibt es und wie gehen Sie mit ihnen um? Wie wurden Sie unterstützt?

AT: Unterstützt wurde ich mehrfach durch Stipendien, vor allem für die Forschung in den USA, die mich letztlich in die Schweiz geführt

Prof. Dr. Axel Tschentscher ist Ordentlicher Professor für Staatsrecht, Rechtsphilosophie und Verfassungsgeschichte (100%). Er ist Mit-Direktor des Instituts für öffentliches Recht.

«Ich kann mich noch gut erinnern, dass ich einmal fast die Habilitation in Deutschland abgebrochen hätte, um das ständige Pendeln in die Schweiz zu beenden.»

hat. Unsere besondere Hürde war, dass wir aus verschiedenen Ländern stammten und eine akademische Karriere in der Rechtswissenschaft immer noch sehr national gebunden ist. Ich kann mich noch gut erinnern, dass ich einmal fast die Habilitation in Deutschland abgebrochen hätte, um das ständige Pendeln in die Schweiz zu beenden.

SE: Wir dachten lange, dass wir in die USA ziehen würden – sozusagen als «neutral ground» zwischen Deutschland und der Schweiz. Und dann wurden in Bern zwei passende Stellen ausgeschrieben. Wir wurden nicht als Paar, sondern als Einzelpersonen auf fachlich unterschiedliche Lehrstühle berufen. Souverän hat aber die Rechtswissenschaftliche Fakultät agiert, denn sie hat unsere Beziehung nicht als Hindernis für die jeweilige Berufung angesehen. Da wir in verschiedenen Departementen arbeiten, gibt es im Alltag nicht sehr viele Berührungspunkte.

«Wir hatten mit unserer Doppelberufung riesiges Glück, denn in den Strukturen ist so etwas nicht vorgesehen.»

Die RW-Fakultät ist gross genug, dass man aneinander vorbeikommt. Bei fakultären Geschäften sind wir auch längst nicht immer gleicher Meinung. Das ist eigentlich kein Problem. Damit nicht die Kinderbetreuungspflicht über ein Geschäft entscheidet, sind wir einmal, als es bei einem umstrittenen Fakultätsgeschäft sehr spät wurde, gemeinsam aus der Sitzung und die Kinder abholen gegangen. Zu Hause sprechen wir selten über die Universität. Mit zwei schulpflichtigen Kindern bleibt dafür auch gar keine Zeit.

#### Was sind für Sie die Vorteile Ihres besonderen Modells?

SE: Es gibt viel gegenseitiges Verständnis für den Arbeitsaufwand, den eine Professur mit sich bringt. Gleichzeitig besteht ausserhalb der Vorlesungen viel Flexibilität. Wir lösen uns an den Wochenenden häufig ab, damit jede/r neben der Familienzeit auch an den eigenen Projekten arbeiten kann.

AT: Bei unserem Modell hat sich eine breit gefächerte Kinderbetreuung bewährt. So haben wir alle Tage abgedeckt, und gleichzeitig noch Ausweichmöglichkeiten im Krankheitsfall. Damit wir unsere Kinder trotzdem viel sehen, planen wir in jeder Woche mindestens zwei Tage, an denen wir uns zuhause zum Mittagessen treffen. Auch das gemeinsame Abendessen ist ein Fixpunkt, mit regelmässigen Open-End-Arbeitssessionen für eine/n von beiden.

SE: Auch Konferenzen und Auslandsaufenthalte sind bei uns keine Streitpunkte. Ursprünglich hatten wir uns vorgestellt, dass wir zu den Auslandskonferenzen die Kinder mitnehmen könnten. Das hat sich aber als Illusion erwiesen. Man verbringt besser die Zeit mit ihnen zu Hause. Zudem gibt es auch ab und zu Möglichkeiten zu gemeinsamen, fachübergreifenden Forschungsprojekten. Leider ist das seltener der Fall, als wir uns einmal vorgestellt hatten. Immerhin hat das während des ersten Sabbaticals geklappt.

#### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

AT: Wir haben über die Jahre an vielen Universitäten geforscht, insbesondere auch an US-Universitäten. Bei allen Unterschieden sind die Arbeitsbedingungen in Bern mindestens gleich gut. Manchmal holen wir uns am Nachmittag an der UniS einen Cappuccino und denken: Wow, hier dürfen wir arbeiten!

SE: Allerdings sprechen wir aus der Perspektive derjenigen, die es geschafft haben. In den USA kann man bei Berufungen die Dual Career Couples berücksichtigen. Wir hatten mit unserer Doppelberufung riesiges Glück, denn in den Strukturen ist so etwas nicht vorgesehen. Für die Universität Bern würde ich mir die Möglichkeit eines «Spousal Hiring» wünschen. Zudem sind Frauen auf der Stufe «Professur»

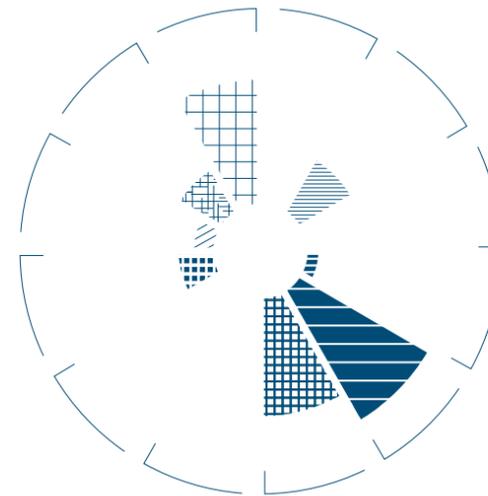
immer noch unterrepräsentiert. Es ist wichtig, dass man hier nicht locker lässt.

AT: In der Nachwuchsförderung gefallen mir frühe Eigenverantwortung und flache Hierarchien. Diese Strukturen gibt es bei uns noch zu wenig. Die Dozenturen sind ein interessantes Modell, um in diese Richtung zu experimentieren.

#### Was raten Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere?

Beide: Dran bleiben – es lohnt sich!

Susan Emmenegger



Axel Tschentscher



### MARTINO MONA

ASSISTENZPROFESSOR FÜR STRAFRECHT, RECHTSPHILOSOPHIE,  
RECHTSSTHEORIE UND RECHTSSTOZIOLOGIE

Prof. Dr. Martino Mona ist Assistenzprofessor mit Tenure Track für Strafrecht, Rechtsphilosophie, Rechtstheorie und Rechtssoziologie (100%) und leitet einen eigenen Lehrstuhl. Er ist Präsident der Studienleitung der Berner Graduiertenschule für Strafrechtswissenschaft; Mitglied in internationalen Forschungsgruppen; Vorstandsmitglied der Schweizerischen Vereinigung für Rechts- und Sozialphilosophie; Mitglied im Rat für Migration (Deutschland) sowie Präsident der Fachgruppe Reform im Strafwesen. Mona ist verheiratet und Vater von 5 Kindern (1 bis 14 Jahre alt).

#### Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit und was ist das Besondere dabei?

Mir gefallen die Freiheit und Autonomie zu entscheiden, was ich erforschen möchte. Diese zeichnen meinen Beruf gegenüber anderen rechtswissenschaftlichen Berufsfeldern aus. Ich mag zudem den Austausch mit Studierenden und Nachwuchsforschenden und das internationale Umfeld.

#### Inwiefern ist Ihre Laufbahn vom «klassischen» akademischen Weg abgewichen?

Schon meine Studienwahl war nicht klassisch: Ich habe gleichzeitig Philosophie, Kunstgeschichte und Jus studiert und nebenbei als Journalist gearbeitet. Meine akademische Laufbahn hat sich dann gleichsam zwischen verschie-

denen Wissenschaftswelten entwickelt. Für mich war sehr früh klar, dass ich in der Wissenschaft und in der Akademie tätig sein will. Die damals neu geschaffenen Assistenzprofessuren kamen mir sehr entgegen. Entsprechend habe ich auch den Umweg über das Anwaltspatent weglassen, der aber durchaus typisch wäre. In der Rechtswissenschaft zeichnet sich der klassische akademische Weg also durch eine gewisse Distanz zur Akademie aus. Für die meisten ist das Anwaltspatent aber nicht viel mehr als eine Art Sicherheitsnetz, falls es mit der akademischen Karriere nicht klappt. Das Anwaltspatent und die daran gekoppelte eher minimale praktische Erfahrung erachte ich für die Arbeit an der Universität als vernachlässigbar. Ganz anders beurteile ich langjährige Praxiserfahrung, die auch auf dem neusten Stand der Rechtsentwicklung ist. Daraus ergibt sich ein deutlicher Mehrwert auch für Lehre und Forschung.

#### Sie sind neben ihrem Beruf und ihrem Familienleben politisch aktiv, engagieren sich zum Beispiel für Sans-Papiers und beziehen in Interviews oder in Referaten immer wieder dezidiert politische Stellung. Welchen Stellenwert hat das für Sie?

Ich würde das nicht als politisches Engagement

bezeichnen, ich habe ja kein politisches Amt. Ich erachte es vielmehr als eine Art Pflicht, die mit meinem Beruf als Wissenschaftler einhergeht. Es kostet zwar Zeit und Nerven – insbesondere, wenn man sich exponiert und nicht nur am Rande etwas kommentiert –, aber es ist für mich Teil dessen, was ich erbringen muss. Ich finde, als Professor bin ich im Wesentlichen angestellt, weil ich ein Lehrer bin, der junge Juristinnen und Juristen ausbildet – und so finde ich auch, dass ich etwas zur öffentlichen Meinungsbildung beizutragen habe, sei es durch Vorlesungen, Referate oder Interviews.

#### Mit welchen Hürden waren oder sind Sie konfrontiert?

Nach einer Phase der Unsicherheit zwischen Studium und Assistenz lief mit Promotion, Auslandsaufenthalt, Assistenzprofessur und der Berufung auf den Lehrstuhl alles ziemlich reibungslos. Eine Hürde – der Abschluss des Tenure-Track-Verfahrens – liegt allerdings noch vor mir. Nicht ganz unbedeutend sind auch die Herausforderungen einer Familie mit fünf Kindern bei voll berufstätigen Eltern. Das habe ich aber nie als Belastung oder gar Hürde erlebt. Wohl hauptsächlich deshalb, weil unsere Kinder sehr selbstständig und sehr lieb sind. Die Tatsache, dass ich dank der Flexibilität in meinem Job viele Betreuungsaufgaben übernehmen kann, hilft ebenfalls bei der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben. Im Übrigen ist die Kita für den Kleinsten direkt neben der Universität, und die Grossen kommen auch mal zu mir ins Büro, um Aufgaben zu machen.

#### Was sind die Vorteile Ihres besonderen Werdegangs?

Ich habe meinen Weg möglichst frei gestaltet und mich nicht von Kolleginnen oder Kollegen

bedrängen lassen, die meinten, ich müsse noch in die Praxis gehen oder sofort habilitieren. Meine Überzeugung, dass die Freiheit das Schönste an meinem Beruf ist, hat mich dazu gebracht, mich nicht einschränken zu lassen durch strukturelle Aspekte. Ich glaube, dass dies ein wichtiger Grund ist, warum ich immer unglaubliche Freude an der Forschung und Lehre habe und auch Unannehmlichkeiten – unnötiger Druck von aussen oder gewisse bürokratische Redundanzen – gut ertrage.

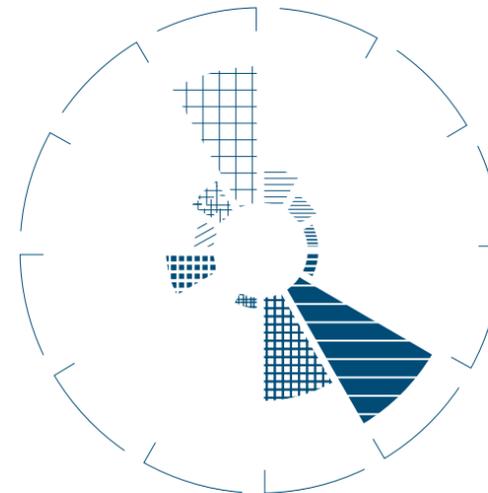
«Es ist wichtig zu wissen,  
dass es nicht nur einen Weg gibt,  
der zum Ziel führt.»

#### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

Ich würde mir wünschen, dass noch mehr Austausch über die Bedeutung der Nachwuchsförderung stattfindet und es eine einheitlichere Linie gäbe. Die Universitätslandschaft hat sich in der letzten Zeit sehr rasch verändert. Es wurden viele neue Konzepte entwickelt und eingeführt. Die Nachwuchsleute sind dann dafür gewissermassen Versuchskaninchen. Es wäre schade, wenn sich solche Modelle, die im Wesentlichen die Zukunftschancen von jungen Forscherinnen und Forschern verbessern sollen, nicht durchsetzen, denn ich finde es sehr wichtig, dass Menschen, die eine wissenschaftliche Karriere machen möchten, schon möglichst früh wissen können, ob sie eine Perspektive haben. Ich halte – auch pädagogisch – gar nichts vom Angstsystem, von der Motivation durch Ungewissheit. Wer Angst hat und in Ungewissheit lebt und nur deshalb in der Forschung aktiv ist, weil er dazu gedrängt wird, kann zwar oft viel leisten, nicht aber das Beste geben. Wichtig wäre auf jeden Fall, dass es mehr unbefristete Stellen gäbe neben einem Ordinariat.

#### Welche Tipps geben Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Ihrem Fach?

Den eigenen Weg gehen und so gut es geht voll auf die Wissenschaft setzen. Möglichst ins Ausland gehen, sich mit verschiedenen Leuten austauschen, verschiedene Universitäten und Wissenschaftskulturen kennenlernen und nur im wissenschaftlich vernünftigen Fall sehr spezifische Praxiserfahrung sammeln. Es bleibt noch zu sagen, dass wahrscheinlich alle wissenschaftlichen Karrieren etwas sonderbar und speziell sind. Diese Aussage ist vielleicht nicht sehr hilfreich, weil niemand genau weiss, was für eine bestimmte Person gerade richtig ist. Aber es ist wichtig zu wissen, dass es nicht nur einen Weg gibt, der zum Ziel führt.



### Was macht Ihre Arbeit besonders?

Ich halte meine Arbeit für sehr sinnvoll. Ich finde es sehr verantwortungsvoll, zukünftige Juristinnen und Juristen im Strafrecht auszubilden, denn das sind die Leute, welche über die Schicksale von sehr vielen Menschen entscheiden werden. Auch meine Forschung halte ich für gesellschaftlich relevant und ich habe grosse Freude daran, an der Universität und bei den jungen Menschen am Puls sein zu dürfen.

### Verstehen Sie Ihre Laufbahn als eine «klassisch akademische» Laufbahn?

Generell verstehe ich meine Laufbahn als eine klassische Karriere, auch wenn ich in Teilen vermutlich davon abweiche. Vielleicht weiche ich auf der Stufe Assistenzprofessur als Frau mit Kindern in den Rechtswissenschaften bereits vom

## «Ich halte meine Arbeit für sehr sinnvoll.»

Normalfall ab. Zudem habe ich extern promoviert, also nicht während einer Beschäftigung am Lehrstuhl meines Doktorvaters, und hatte schon früh die Möglichkeit, sehr eigenständig zu arbeiten und viele internationale Erfahrungen zu sammeln. Ausserdem kann man es wohl als Abweichung verstehen, dass ich momentan in Teilzeit angestellt bin.

### Mit welchen Herausforderungen sind Sie konfrontiert?

Die grösste Hürde stellt für mich die Begrenzung der verfügbaren Zeit für die verschiedenen Aufgaben dar, die ich gerne erledigen möchte. Ich befinde mich wie viele andere auch in der sogenannten «Rush Hour» des Lebens: In der Zeit, in der ich mich für die akademische Laufbahn qualifiziere, stehen verschiedene andere Anforderungen an. Die Elternschaft ist schon an sich

recht zeitintensiv und für mich auch an ehrenamtliche Tätigkeiten gekoppelt: So ist es mir und meinem Partner zum Beispiel wichtig, soziale und pädagogische Projekte zu unterstützen, die unsere Mitarbeit erfordern. Zum anderen kann es auch in diesen Zeitabschnitt fallen, dass die eigenen Eltern alt werden und sterben. Das sind einschneidende Erlebnisse, die nicht nur viel Kraft, sondern auch viel Zeit in Anspruch nehmen.

Dass gerade in dieser Lebensphase oft nur befristete akademische Stellen verfügbar sind, baut noch zusätzlichen Druck auf. Man ist ja auch schnell zu alt auf dem professoralen Bewerbungsmarkt. Ich glaube nicht, dass man mit 50, wenn die Kinder dann selbstständiger sind und mehr Zeit für die wissenschaftliche Arbeit bleibt, noch eine Chance auf einen Lehrstuhl hat.

### Sie haben nun sehr viel aufgezählt, wie brachten und bringen sie alles unter einen Hut?

Ich hatte immer Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen, welche hinter mir standen und mich in meinen Lebensumständen kreativ und flexibel unterstützt haben. Ansonsten finde ich auch ein unterstützendes privates Netz sehr wichtig und bin insbesondere meinem Partner sehr dankbar, der hinter mir und meinem beruflichen Engagement steht. Zu Beginn meiner Mutterschaft habe ich auch einmal an einem beruflichen Coaching teilgenommen, von dem ich bis heute profitiere. Es hilft mir sehr, dass ich meine unterschiedlichen «Rollen» mag.

### Wie kam es zu Ihrer doch eher noch unüblichen 50%-Anstellung und wie funktioniert sie?

Die Stelle war von Anfang an als Teilzeitstelle zwischen 50 und 70 Stellenprozent ausgeschrieben. Ich habe mich dann für die 50% entschieden. Und das funktioniert sehr gut. Meine Kolleginnen und Kollegen unterstützen die entsprechende Organisation, Termine werden langfristig abgesprochen, und ich kann deshalb an den wichtigen Sitzungen teilnehmen. Dies führt dazu, dass ich mich als volles Mitglied des Kollegiums fühle, was ich sehr schätze. Ansonsten kommuniziere ich viel per E-Mail, was ja heutzutage die gängige Form der Kommunikation ist.

Das Pendeln empfinde ich als sehr bereichernd: Beim Zugfahren kann ich viele Publikationen so konzentriert lesen, wie es im Alltag sonst häufig nicht gelingt, weil Anderes ansteht. Die Tage, an denen ich in Bern übernachtete, werden nicht durch die Kinderbetreuung zerrissen. Das ermöglicht es mir, an diesen Tagen voll und ganz in der beruflichen Arbeit zu sein und «open end» zu arbeiten. Das gefällt mir sehr gut!

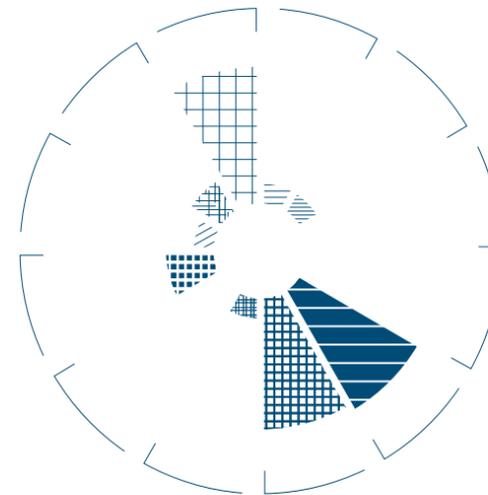
### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

Aus meiner Sicht wäre es sinnvoll, wenn es mehr unbefristete Stellen für Lehrende und Forschende jenseits der Ordinariate gäbe. Es wäre auf jeden Fall unterstützend, wenn

Qualifikationsschriften wie eine Habilitation nicht zwingend in der intensivsten Lebensphase um die 40 fertig gestellt werden müssten. Bei mir habe ich den Eindruck, es ist allerhöchste Eisenbahn: Wenn ich nicht schnell fertig werde, bin ich zu spät.



Prof. Dr. Ineke Regina Pruin ist Assistenzprofessorin am Institut für Strafrecht und Kriminologie (50%), Leiterin des Forschungsprojekts «Die Entlassung aus dem Strafvollzug» (DFG), Vorstandsmitglied der Deutschen Vereinigung für Jugendgerichte und Jugendgerichtshilfen (Landesgruppe Baden-Württemberg) und Redaktionsmitglied der Zeitschrift «Bewährungshilfe». Sie lebt mit ihrem Partner und zwei Kindern (4 und 9 Jahre alt) in Mannheim.



## Dank Förderprofessur viel profitiert

### MICHAEL GERFIN

AUSSERORDENTLICHER PROFESSOR FÜR GESUNDHEITS- UND ARBEITSMARKTÖKONOMIE

#### Was ist das Besondere an Ihrer Arbeit?

Der grosse Bonus in meiner Position ist die Freiheit, die Zeit aufzuteilen. Dies war auch besonders wichtig, als die Kinder noch klein waren. Damals bin ich oft früher nach Hause gegangen und habe ihnen bei den Hausaufgaben geholfen. Nachdem die Kinder im Bett waren, habe ich dann oft noch bis um Mitternacht gearbeitet. Ohne diese Freiheiten wäre unser Familienmodell damals nicht möglich gewesen. Die Freiheit ist aber auch wichtig für das kreative Forschen. So kann ich beispielsweise auch am Wochenende über ein Paper nachdenken.

#### Ist Ihre akademische Laufbahn «klassisch» verlaufen?

Vor der Förderprofessur des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) war ich ein Jahr in der Privatwirtschaft, weil ich nach meiner Habilitation nur durch Halbjahres- bis Jahresprojekte des SNF und mit Auftragsforschung finanziert war. Es war alles relativ unsicher und ich hatte bereits drei Kinder. Dann war eine Stelle am BAK Basel ausgeschrieben und ich wurde dort als Forschungsleiter eingestellt. Allerdings fühlte ich mich unterfordert, so dass ich mich auf die SNF-Förderprofessur beworben habe. Dieses Jahr ausserhalb der Universität hat mir gezeigt, dass ich der akademischen Karriere nochmals eine Chance geben möchte.

#### Was waren für Sie die Vorteile der SNF-Förderprofessur?

Für mich war die Förderprofessur wie ein Puzzlestein, der genau in das Ende der unsicheren Oberassistentzeit und vor die Zeit der Tenure-Track-Professur gepasst hat. Erstens hat sie diese Übergangszeit überbrückt. Ich hatte die Sicherheit, für die nächsten fünf Jahre finanziert zu sein. Ich konnte mich fokussieren und auch ein paar wirklich gute Papers veröffentlichen. Zweitens hat es zeitlich perfekt zusammengepasst.

Gerade als diese Förderprofessur ausgelaufen ist, wurden durch die Umstrukturierung im Departement neue Assistenz- und ausserordentliche Professuren geschaffen, auf die ich mich bewerben konnte. Ein weiterer Vorteil der Förderprofessur war, dass ich mich als Assistenzprofessor der Universität Bern ausweisen konnte, obwohl ich vom SNF finanziert wurde. Die Affiliation zur Universität Bern hat zusammen mit der Förderprofessur eine starke Signalwirkung.

#### Waren Sie auch mit Hürden konfrontiert? Wie haben Sie diese überwunden?

Ich hatte bereits relativ früh Kinder und war auch bereit, Kinderbetreuung zu übernehmen. So hatte ich im Vergleich zu meinen Peers vielleicht ein, zwei Papers weniger. Ich habe oft in meiner Freizeit an meiner Forschung gearbeitet, damit ich aufholen konnte. Und ganz ehrlich, die Belohnung ist das gute Verhältnis zu meinen Kindern, das ich jetzt habe.

#### Sie haben 2010 geholfen, das Mentoring an der WISO-Fakultät ins Leben zu rufen. Was ist in Ihren Augen der Kernnutzen dieses Mentoring-Programms?

Das Mentoring erfolgt genau zu einem Zeitpunkt, an dem sich für viele Nachwuchswissenschaftler/innen wichtige Fragen bezüglich Laufbahnplanung, Finanzierung und Familie stellen. In dieser Lebensphase, anfangs 30, müssen Nachwuchswissenschaftler/innen sehr viele wichtige Entscheidungen treffen. Da ist es gut, wenn sie an einem Mentoring-Programm teilnehmen können und eine weitere Ansprechperson haben. Es gibt auch persönliche Themen wie Familienplanung, die man nicht unbedingt mit Doktoratsbetreuenden besprechen möchte. Die Betreuungsperson ist akademisch verantwortlich für Doktorierende und in diesem

Abhängigkeitsverhältnis sollte sie nicht auch noch in einen persönlichen Verantwortungsbereich hineinkommen. Wichtig ist für mich auch, dass Mentor/innen die Doktorierenden beim Networking unterstützen und sie motivieren, ihre Arbeit an Konferenzen zu präsentieren.

#### Welche Tipps geben Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere in ihrem Gebiet?

Nachwuchswissenschaftler/innen sollten bereits zu Beginn etwas machen, was ihnen Spass macht. Im Bereich Volkswirtschaft ist mein Tipp, nicht mehr in Monographien zu denken, sondern in Papers. Idealerweise können Doktorierende beim ersten Paper bereits mit fortgeschrittenen Nachwuchswissenschaftler/innen zusammenarbeiten. Daraus können sie Interessen entwickeln und diese im zweiten und dritten Paper weiterverfolgen.

«Ich habe oft in meiner Freizeit an meiner Forschung gearbeitet, damit ich aufholen konnte.»

Postdocs sollten, sobald sie eine überarbeitete Version eines Papers haben, versuchen, diese mit Kollegen und Kolleginnen zu besprechen, in internen Workshops vorzutragen oder an Konferenzen einzureichen, weil sie nur dort den Wert ihrer Arbeit kennen lernen. Für Postdocs ist es wichtig, zu netzwerken und sich zu zeigen. Dies hilft auch für zukünftige Job Talks, die sie so üben können.

Ich sehe den Spagat, den man machen muss: Man möchte die Exzellenz bei den Doktorierenden und Postdocs fördern, damit ihnen die akademische Karriere gelingt. Aber 95% dieser Leute streben gar keine akademische Karriere an. Damit stellt sich die Frage nach der Zielrichtung der Ausbildung. Sind nur diese 5%, die in die Akademie gehen, unser Zielpublikum, die Exzellenz, oder ist es genauso wichtig, dass wir Leute ausbilden, die dann in der Verwaltung, in Banken, usw. einen guten Job machen? Man muss sich bewusst sein, dass Exzellenz wichtig ist und dass die universitäre Ausbildung nach Exzellenz streben soll. Man muss aber allen anderen, die auch hervorragend ausgebildet sein müssen, aber nicht diesen 5% angehören, auch eine adäquate Plattform bieten, um sehr gute Dissertationen zu schreiben – im Wissen, dass diese am Ende keine akademische Karriere machen werden.



Prof. Dr. Michael Gerfin ist Ausserordentlicher Professor am Volkswirtschaftlichen Institut (100%) und Präsident der fakultären Kommission für Gleichstellung. Er ist geschieden, hat vier Kinder im Alter von 20–26 Jahren und lebt in einer Partnerschaft.



## Vom Elektroniker zum Assistenzprofessor

EDY PORTMANN

ASSISTENZPROFESSOR FÜR INFORMATIONSWISSENSCHAFT

### Was gefällt Ihnen besonders an Ihrer Arbeit?

Mir gefällt, dass ich so viele Freiheiten habe und dass ich das erforschen kann, was ich möchte und was mich interessiert. Ich habe viele verschiedene Interessen und deshalb sind mir diese Freiheiten wichtig, damit ich auch verschiedene Disziplinen verbinden kann. Für mich ist meine Position sehr interessant, weil ich nicht nur akademisch forschen kann, sondern meine Ideen auch bei der Schweizerischen Post einbringen kann, womit ich potentiell das Leben tausender SchweizerInnen verändern kann.

«Ich habe gelernt, aus den Steinen, die mir in den Weg gelegt werden, Brücken zu bauen.»

### Inwiefern ist Ihre Laufbahn vom «klassischen» akademischen Weg abgewichen?

Ich habe das Gymnasium angefangen, aber nicht abgeschlossen. Dann habe ich Fahrzeug-Elektriker-Elektroniker gelernt und die Berufsmatura gemacht. Ich habe dann an der Fachhochschule studiert, wo ich Theorie und Praxis zusammenbringen konnte. Danach habe ich mehrere Jahre in der Praxis gearbeitet unter anderem bei E&Y und PWC. Es zog mich dann wieder mehr in die Akademie und so habe ich daraufhin an der Universität Basel einen Master in BWL und VWL gemacht. Dort habe ich meine Masterarbeit im Bereich von Web-suche und künstlicher Intelligenz geschrieben, worauf mich Andreas Meier, Professor für Computer Science an der Universität Fribourg, eingeladen hat, bei ihm zu promovieren. Ich weiss nicht, ob ich an einer klassischen Universität hätte doktorieren können, weil ich eben nicht den traditionellen Weg gewählt habe – viele ProfessorInnen haben dort Vorbehalte. Andreas Meier hatte einen starken Praxisbezug und gab denjenigen, die sich «von unten hochgekämpft hatten» eine Chance.

### Mit welchen Hürden waren Sie konfrontiert und wie haben Sie diese überwunden?

Ich war und bin immer wieder mit Hürden konfrontiert. Ich habe aber gelernt, aus den Steinen, die mir in den Weg gelegt werden, Brücken zu bauen. Als ich von der Fachhochschule an die Universität wechselte, musste ich zusätzliche Leistungen in Form von ECTS-Punkten erbringen; dasselbe als ich von Basel nach Fribourg wechselte. Da habe ich Summer Schools gewählt, die mir angerechnet wurden, sodass ich zum Doktorat zugelassen wurde. Gleichzeitig konnte ich diese inhaltlich für meine Dissertation verwenden.

Das Zweite, was mir geholfen hat, Hürden zu überwinden, waren mentale Vorbilder. Bereits während meiner Dissertation hat mich Lotfi Zadeh, der Begründer der Fuzzylogik, an die University of California (UC) in Berkeley eingeladen. Mit ihm habe ich mich während meines Postdoktorates in seinem Team wöchentlich getroffen und er hat mir geholfen, mich zu entwickeln. Ich stehe heute noch in regem Kontakt mit ihm.

### Was sind für Sie die Vorteile Ihres besonderen Werdegangs?

Der Hauptvorteil ist die Verbindung von Theorie und Praxis. Es kann vorkommen, dass AkademikerInnen und Praxisleute nicht dieselbe Sprache sprechen. Dank meinem Werdegang kann ich die unterschiedlichsten Leute verstehen. Dadurch habe ich nicht nur Kontakt zu AkademikerInnen, sondern auch zu halbstaatlichen und privaten Unternehmen. Diese unterstützen mich, finanzieren mich teilweise, und wir führen interessante, inspirierende Gespräche. Ein weiterer Vorteil ist, dass ich dank meinem grossen Netzwerk sehr viel gereist bin und sehr viele akademische Ansätze kennen gelernt habe, was nicht möglich gewesen wäre, wenn ich den klassischen Weg gewählt hätte.

### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

Die Universitäten sollten vermehrt mit Fachhochschulen zusammenarbeiten und die Vorteile der verschiedenen Institutionen verbinden. Für die Universität Bern würde ich mir wünschen, dass sie sich etwas von der Tradition lösen würde. Unsere Universität ist sehr stark reglementiert. Jaron Lanier, der die virtuelle Realität stark mitprägte, unterrichtete als externer Fellow an der UC in Berkeley, obwohl er das Gymnasium abgebrochen und keinen Abschluss gemacht hatte. Dies ist möglich, weil die UC auch Pioniere honoriert, die mit ihren Ideen die Welt verändert haben. Für die Universität Bern würde ich mir wünschen, dass sie für gewisse Positionen ihren Kriterienkatalog erweitern würde.

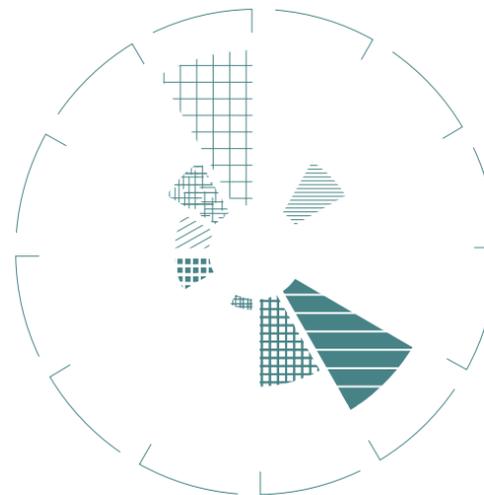
### Welche Ratschläge geben Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs?

Macht das, wofür euer Feuer brennt. Es ist egal, wenn es Hindernisse gibt – diese gilt es zu überwinden. Nutzt euer Netzwerk, nutzt die Kontakte zu den Leuten, die an euch glauben, die mit euch etwas weiterentwickeln

wollen. Solche Menschen werdet ihr immer finden, und diese werden euch auch Türen öffnen. Probiert auch unkonventionelle Dinge aus. Natürlich erfordert es Mut, aus dem klassischen auszubrechen und den eigenen Weg zu gehen. Aber es lohnt sich, dieses Risiko einzugehen und dafür zu kämpfen.



Prof. Dr. Edy Portmann ist Assistenzprofessor und Förderprofessor der Schweizerischen Post am Institut für Wirtschaftsinformatik, Abteilung Information Management (100%). Er ist verheiratet mit einer Primarlehrerin in Teilzeitanstellung (40%; aktuell einjähriger Unterbruch) und hat drei Kinder (1 Jahr, 3-jährig und 6-jährig).



## DOPPEL-INTERVIEW

**YARA BANZ WÄLTI**  
PRIVATDOZENTIN, OBERÄRZTIN IN PATHOLOGIE

**VANESSA BANZ WÜTHRICH**  
PRIVATDOZENTIN, LEITENDE ÄRZTIN VISZERALE CHIRURGIE UND  
LEITERIN DER TRANSPLANTATIONSCHIRURGIE

PD Dr. Dr. Yara Banz Wälti ist seit 2008 am Institut für Pathologie tätig, heute Oberärztin in Pathologie, verantwortlich für Hämatopathologie und Herz-/Gefässpathologie sowie Zytopathologie. Davor war sie ein Jahr auf der Pathologie, dreieinhalb Jahre MD-PhD am Departement Klinische Forschung, ein Jahr Postdoc in Boston und ein Jahr auf der Herz- und Gefässchirurgie. Sie hat einen 3-jährigen Sohn und eine 1-jährige Tochter. Seit der Geburt der Kinder arbeiten Yara Banz und ihr Ehemann je 80%. Die Kinder werden drei Tage in der Krippe betreut.



«Manchmal braucht es einfach Mutmacherinnen und Mutmacher.»



Die Zwillinge Vanessa und Yara Banz arbeiten beide am Inselspital Bern, allerdings in ganz unterschiedlichen Instituten: Yara sitzt oft am Mikroskop, Vanessa ist in der Klinik bei den Patientinnen und Patienten unterwegs.

### Was gefällt Ihnen an Ihrer jetzigen Arbeit?

Yara Banz Wälti: Pathologie kann, vor dem Mikroskop sitzend, ein einsames Fach sein. An der Universität findet jedoch der Austausch mit den Assistierenden und Studierenden statt. Lehre und Forschung sind eine Bereicherung. An der Uniklinik kommen vermehrt komplexe und spezielle Fälle vor, wie man sie an einem kleinen Spital nicht hat.

Vanessa Banz Wüthrich: Leber-Transplantationschirurgie findet nur an einem Unispital statt. Was mir sehr gut gefällt, ist die Interdisziplinarität. Die Ausbildung der Studierenden und Assistierenden liegt mir sehr am Herzen, ebenso die Forschung. Wir sehen viele Patientinnen und Patienten mit seltenen und komplexen Erkrankungen, das ist spannend!

### Inwiefern ist Ihre Karriere von der geradlinigen Unikarriere abgewichen?

YB: Ich habe lange nicht gewusst, was ich machen wollte. Viele scheuen sich davor, Umwege zu machen. Ich habe halt zehn Jahre gebraucht bis zum Facharztstitel, weil ich vieles gemacht habe, was für den Titel nicht zählte. Mein MD-PhD machte ich 2001 nach einem Jahr Pathologie. Fast sechs Jahre nach dem Staatsexamen auf der Herz- und Gefässchirurgie machte ich ein klinisches Jahr, um dann 2008 definitiv Pathologie zu wählen. Es ist sicher nicht üblich und auch nicht alltäglich, dass man an einem Unispital zu solch einer Möglichkeit kommt.

VB: Ich habe ein Jahr in Paris studiert und bin dort in die Chirurgie reingekommen und habe mir gedacht, «das ist es!». Als ich angefangen habe, war für mich das Erwerben der chirurgisch-manuellen Fähigkeiten am wichtigsten. Deshalb ging ich nicht direkt an die Universität, sondern in zwei kleinere Spitäler. Ich habe mich dann später zuerst für die klinische

PD Dr. Dr. Vanessa Banz Wüthrich begann mit Chirurgie, je zwei Jahre in Olten und Luzern. Danach war sie ein halbes Jahr auf Weltreise. Seit 2006 ist sie am Inselspital angestellt. Für zwei Jahre weilte sie in Birmingham GB wo sie ihr MD-PhD-Doktorat ablegte. Nach der Rückkehr gebar sie drei Buben im Abstand von jeweils zwei Jahren. Heute arbeiten sie und ihr Ehemann je 80%. Seit April 2016 ist sie Leitende Ärztin und Leiterin der Transplantationschirurgie.

## «Man darf auf das ‹Urvertrauen› in sich selber vertrauen.»

Forschung interessiert. Da habe ich gemerkt, dass mir etwas fehlt und habe mich dann auch der Grundlagenforschung gewidmet. 2007 gab es die Möglichkeit, während sechs Monaten einen «Schnupperbesuch» bei uns im Viszeralchirurgischen Labor zu machen, mit reduzierter klinischer Tätigkeit. Das war für mich der Wendepunkt, wo ich mich definitiv auch für die Forschung im Labor zu interessieren begann.

### Welchen Hürden sind Sie begegnet?

YB: Ich bin eigentlich auf keine grösseren oder unüberwindbaren Hürden gestossen. Wenn man auf eine Hürde treffen kann, dann ist das wohl der Chef oder die Chefin. Bei uns beiden war das aber nicht der Fall, wir haben beide sehr unterstützende Chefs und gute Mentoren. Vanessa: Ich habe zuerst einen Grossteil meiner Ausbildung gemacht. Ich war Fachärztin für Allgemeine Chirurgie und hatte bereits meine Oberarztstelle, bevor ich schwanger wurde. So ist es viel einfacher sich zu organisieren. Man kann auch mal etwas delegieren. Mitten in der Ausbildung – auf einer Assistenzstelle – wäre es viel schwieriger, Kinder zu haben, weil sich dadurch vor allem die Ausbildungszeit deutlich verlängert. Jetzt als leitende Ärztin sehe ich da weniger Schwierigkeiten. In einem Team integriert, hat man die Möglichkeit, die Patientenbetreuung nahtlos zu gewährleisten, auch an dem Tag an dem man tagsüber nicht im Spital ist.

## «Sehr wichtig ist es, den richtigen Partner zu haben. Es braucht jemanden, der mitzieht und einem den Rücken freihält.»

Mit dem elektronischen Patientenmanagement kann man viel Schreibarbeit von zu Hause aus machen, wenn die Kinder im Bett sind.

VB: Vorgesetzte können ein Hinderungsgrund sein, vor allem wenn sie noch aus der «älteren» Generation kommen. Man darf aber auch nicht die Erwartungshaltung haben, Teilzeit arbeiten zu wollen und rundherum müssten sich alle

organisieren. Wenn man ein reduziertes Pensum wünscht, sollte man seine Bedingungen ruhig klar kommunizieren, gleichzeitig aber auch gleich eine Lösung anbieten – die durchaus auch mal weniger konventionell sein darf – um sicher zu stellen, dass die Patientenbetreuung unter der Teilzeitarbeit nicht leidet.

### Gibt es strukturelle Bedingungen, die Sie gerne verändern würden?

Beide: Mehr Kitaplätze und flexiblere Zeiten. Ganz schwierig ist es, wenn die Kinder in die Schule kommen. Die vielen Ferien sind schwierig abzudecken, es fehlen Betreuungsstrukturen. Man muss sich schon bewusst sein, dass es nicht immer einfach ist. Aber wenn man mit einem guten Vorschlag kommt und die Leistungen bringt, ist es machbar. Die meisten Vorgesetzten heutzutage sind bereit, Kompromisse einzugehen, wenn man die Leistung bringt. Das klassische Jobsharing von je 50% ist aber schwierig, wahrscheinlicher sind je 80%. Dabei muss man sich allerdings bewusst sein, dass man genauso gut arbeiten muss, wie jemand der/die Vollzeit arbeitet. Viele stehen sich meines Erachtens selber im Wege.

### Was sind die Vorteile des Wegs, den Sie gewählt haben?

Beide: Es ist spannend! Wir haben alles: Familie, Job, PhD... Vieles ist vom Zufall abhängig. Heute wird oft gefordert: ich will das, das und das – man bringe mir! Und weniger gefragt: ich will das, das und das – wie komme ich dahin?

### Was ist euer Tipp an die Jüngeren?

YB: Nicht zu viel planen – eine Vision haben ja, aber nicht zu sehr planen und offen sein für Umwege. Heutzutage ist es besser akzeptiert, wenn man etwas später Kinder hat. Man soll sich selber auch die Freiheit lassen zu schauen, was es sonst noch gibt neben dem geraden Weg. Es kann sehr hilfreich sein, wenn man eine gute Mentorin oder einen guten Mentor hat. Es hilft, wenn man sieht, wie andere ihren Weg gegangen sind. Manchmal braucht es einfach Mutmacherinnen und Mutmacher.

VB: Vision ja, aber flexibel. Man sollte etwas wählen, das einen begeistert. Wenn man begeistert ist von etwas, wird man auch den Weg dahin finden. Man sollte sich nicht selber im Weg stehen, und man darf auf das «Urvertrauen» in sich selber vertrauen!

### Wann ist der Zeitpunkt für Kinder Ihrer Meinung nach gut?

YB: Für mich war es wichtig, dass ich zuerst die Ausbildung, den Facharztstitel, abschliessen konnte. Dann wurde es organisatorisch einfacher.

VB: Auch das muss man eigentlich auf sich zukommen lassen, es ist schwierig zu planen. Am besten ist wohl, man hat die Kinder ganz früh, während des Studiums, oder aber etwas später.

Beide: Sehr wichtig ist es, den richtigen Partner zu haben. Es braucht jemanden, der mitzieht und einem den Rücken freihält.

Yara Banz Wälti



Vanessa Banz Wüthrich



### DOPPEL-INTERVIEW

**ANJA HOSTETTLER STREIT**  
ANGEHENDE HAUSÄRZTIN

**SVEN STREIT**  
FORSCHER UND HAUSARZT



Dr. Anja Hostettler Streit arbeitete 100% als Assistenzärztin, bevor die erste Tochter zur Welt kam. Nach der Geburt reduzierte sie auf 50% zuerst am Spital, später in einer Hausarztpraxis. Nach der Geburt des zweiten Kindes arbeitete sie wieder 100% und ihr Mann betreute die Kinder an zwei Tagen, eine Kita an drei Tagen.



Das Paar ist seit der Matura zusammen. Sie haben gleichzeitig studiert und das Staatsexamen abgelegt. Beide arbeiten mit dem Schwerpunkt Hausarztmedizin. Sie haben ihre Karrieren von Anfang an mit Familie geplant. Heute haben sie drei Kinder im Alter von einem bis sechs Jahren.

#### Was ist das Besondere an Ihrer Arbeit?

Anja Hostettler: Meine Arbeit im Spital mit Patientinnen und Patienten ist sehr vielseitig und erfüllend. Am Abend sehe ich, was ich den Tag über geleistet habe.  
Sven Streit: Dank dem, dass wir beide Teilzeit arbeiten, bekomme ich so viel von den Kindern mit. Obwohl die Tage mit drei Kindern streng sind merke ich, wie tiefgründig die Beziehung zu den Kindern ist. Was ich wirklich spannend finde, ist die Abwechslung zwischen der Rolle als Hausarzt, jener als Forscher und der komplett anderen Welt, wenn ich daheim bin. Diese Abwechslung ist sehr erfüllend. Aktuell mache ich drei Tage Forschung, einen Tag Hausarztpraxis und einen Tag Familienbetreuung.

#### Mit welchen Hürden waren Sie konfrontiert? Wie haben Sie diese überwunden?

SS: Es wäre übertrieben zu sagen, wir hätten wirkliche Hürden gehabt. Wir leben in einer Zeit mit Ärztemangel. Das hat mir sehr geholfen, Teilzeitstellen zu finden. In der Forschung ist es ähnlich: die Hausarztmedizin entwickelt sich. Dies hat mir ermöglicht, nur 20% Forschung zu betreiben. Jetzt wo es um die Habilitation oder eine Assistenzprofessur geht merke ich, dass es Hürden gibt. Wenn Kandidatinnen und Kandidaten verglichen werden wird geschaut wie alt diese sind und wie viele Jahre sie Forschung betrieben haben. Aber ob die Person das zum Beispiel in Teilzeit gemacht hat, ist irrelevant. Das muss ich durch mehr Leistung aufholen können.  
AH: Für mich ist herausfordernd, dass ich in den drei Tagen am Spital zu wenig Zeit habe, um die Arbeit so zu machen, wie ich es gerne hätte. Auch zu Hause sind zwei Tage knapp. Man schätzt das Arbeiten aber mehr, wenn man beides macht. Weiter kann Teilzeitarbeit im Spital organisatorisch schwierig sein. Nach dem ersten Kind konnte ich zwar Teilzeit arbeiten, musste

Dr. Sven Streit arbeitete nach der Geburt des zweiten Kindes im Jobsharing mit einer Oberärztin zu 50% am Insspital. Daneben forschte er zu 20% am Berner Institut für Hausarztmedizin BIHAM. Den Facharzttitel erwarb er nach dem zweiten Kind. Nach der Geburt der dritten Tochter arbeitete Anja 60% und Sven 80%. Diese hohen Pensen mit drei kleinen Kindern zu bewältigen, war dank einer Tagesmutter möglich. Inzwischen ist die Familie für ein Jahr nach Holland gezogen. Dort betreibt Sven zu 100% Forschung und Anja betreut Vollzeit die Kinder. Bereits ist klar, dass Anja nach der Rückkehr aus Holland für ein Jahr zu 50% in einer Kinderarztpraxis arbeiten wird und anschliessend den Facharzttitel einreichen wird.

## «Es funktioniert – sofern man Teilzeit arbeiten kann.»

aber immer jeweils zwei Wochen 100% arbeiten und hatte dann zwei Wochen frei. Das ist schwierig zu organisieren. Unsere Lösung war die Tagesmutter. Als ich nach dem dritten Kind wieder Teilzeit arbeiten wollte, gab es kaum Auswahlmöglichkeiten.

### **Trotzdem beweisen Sie, dass Klinik, Forschung und Familie vereinbar sind.**

AH: Ja, es geht. Es ist am Spital schwierig, aber es geht. Und es muss immer besser möglich werden, weil es gar nicht anders geht, wenn immer mehr Frauen in der Medizin arbeiten.

### **Was waren für Sie die Vorteile ihres besonderen Werdeganges?**

AH: Dass wir es geschafft haben, Familie und Beruf zu vereinbaren. Ab dem Zeitpunkt, als auch Sven Teilzeit arbeitete, hatte ich den Rücken frei. Nach der ersten Geburt habe ich die Rollenaufteilung als frustrierend erlebt, weil ich vorübergehend aus der Arbeitswelt ausgeschieden war. Ein Vorteil ist auch, dass nicht mehr wichtig ist, wer von uns beiden zu Hause ist. Wir können uns darauf verlassen, dass es klappt. Wir können die Hausarbeit gleichwertig aufteilen.

SS: Unter den Männern, die wir kennen, gibt es viele, die Teilzeit arbeiten möchten. Von denen, die jetzt in die Praxis gehen, arbeiten

die meisten Teilzeit. Es ist ja nicht so, dass die Teilzeitarbeitenden eine faule Generation sind, die nur 70% arbeiten wollen. Wenn die Kinder grösser sind und uns weniger brauchen, sind wir gerne bereit, wieder mehr zu arbeiten. Wir haben beide eine lange Ausbildung gehabt und wollen das ausüben, was wir gelernt haben. Wir haben unsere Karrieren gezielt zu zweit geplant. Anfangs überlegten wir uns, ob wir jahresweise abwechseln sollten. Dann erschien es uns aber wichtiger, dass einer (Sven) zuerst den Facharzttitel erlangt, damit er einfacher das Pensum reduzieren kann und wir besser Beruf und Familie adaptieren und kombinieren können.

### **Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?**

SS: Lohn wird eingestuft nach dem letzten Abschluss und nach Alter. Das ist ein Nachteil für die junge Generation, die Teilzeit arbeitet. Die akademischen Massstäbe gehen immer von 100% Arbeitstätigkeit aus. Es gibt keinen Faktor der aufzeigt, ob man sich an der Familienbetreuung beteiligt hat.

AH: Wünschenswert wäre auch, dass es vermehrt Kitas gibt, welche in der Tageswahl flexibel sind, dass man nicht fix an die Tage gebunden ist.

### **Welchen Tipp geben Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Ihrem Gebiet?**

SS: Ich empfehle den jungen Menschen, möglichst früh auch mit der Forschung zu beginnen, anstatt zuerst die klinische Ausbildung abzuschliessen und dann erst Forschung zu machen. Mentoring ist auch ein wichtiger Punkt. Sie sollen sich fragen: «Was willst du gerne haben, damit du dich in den nächsten 25 Berufsjahren zufrieden fühlst?»

AH: Ich empfehle den jungen Frauen, die Assistenzzeit hin zur Fachärztin möglichst abgeschlossen zu haben, bevor die Kinder kommen. Die heutigen Assistenzärztinnen sind beim Staatsexamen etwa 25 oder noch jünger. Sie sollen sich nicht stressen mit Familienplanung. Und man soll die jungen Frauen ermutigen, dass es geht: Familie und Beruf. Sie sollen sich nicht von irgendwelchen alten Chefärzten entmutigen lassen die meinen, man müsse sich zwischen Karriere und Familie entscheiden.

SS: Ich habe mich richtig aufgeregt, als der Dekan uns an unserem ersten Studientag mit den Worten begrüßte: «Schön hat es so

viele Frauen... jetzt müsst ihr euch entscheiden: Kind oder Fachärztin.» Das war im Jahr 2002. Irgendwie war es gut, hat er das gesagt, denn es war für mich immer wieder eine Motivation, dem entgegen zu arbeiten.

AH: Man sollte an die Väter appellieren, dass sie auch Teilzeit arbeiten. Und junge Frauen sollten genau hinschauen, welchen Partner sie wählen. Es funktioniert – sofern man Teilzeit arbeiten kann.

«Wir haben beide eine lange Ausbildung gehabt und wollen das ausüben, was wir gelernt haben.»

Anja Hostettler



Sven Streit



«Es ist ja nicht so, dass die Teilzeitarbeitenden eine faule Generation sind, die nur 70% arbeiten wollen.»

## Die Welt verändern und Kitaplätze suchen

MARTIN SCHIMMEL

AUSSERORDENTLICHER PROFESSOR FÜR GERODONTOLOGIE

### Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit und was ist das Besondere dabei?

Hier an den zmk bern gefällt mir besonders die Abwechslung von Forschung und Patientenbehandlung. In der Lehre fasziniert mich vor allem, wie die jungen Studierenden sich so rasch entwickeln und mit welcher Geschwindigkeit sie den umfangreichen Lehrstoff «aufsaugen» und ihre praktischen Fertigkeiten entwickeln.

### Inwiefern ist Ihre Laufbahn vom «klassischen» akademischen Weg abgewichen?

Ich habe in Deutschland studiert und an der gleichen Universität drei Monate nach dem Staatsexamen promoviert – das war möglich, weil ich parallel zum Studium die klinischen Experimente durchführen konnte. Dann bin ich an die Universität Leipzig gewechselt, dort wurden meine Vorstellungen aber nicht erfüllt und ich bin in die Privatpraxis gegangen.

## «Ich habe mit 33 Jahren den Wiedereinstieg in eine akademische Laufbahn gemacht.»

Damit bin ich vom klassischen akademischen Werdegang abgewichen. Nach vier Jahren Arbeit als Allgemeinzahnarzt, davon drei Jahre in England, habe ich mich an der Universität Genf als Maître Assistant für ein SNF-Forschungsprojekt beworben. Ich habe also mit 33 Jahren den Wiedereinstieg in eine akademische Laufbahn gemacht – das war der eigentliche Start meiner Karriere, denn vorher in Leipzig war ich nicht wirklich wissenschaftlich tätig. Ich denke, dass jemand von der Universität in die Praxis wechselt, dort lange tätig ist und dann wieder zurück an die Universität geht, das kommt nicht so häufig vor.

### Welche Hürden gab es und wie haben Sie diese überwunden?

Die grössten Hürden habe ich an der Schnittstelle von Privatleben und beruflicher Karriere

erlebt. Ich bin viel umgezogen, und erst als ich mit Anfang 30 nach Genf kam, habe ich meine jetzige Frau kennengelernt. Dort wurde auch unsere mittlerweile vierjährige Tochter geboren. Wenn man wie ich relativ spät in der Wissenschaft startet, muss man noch mehr Zeit und Energie investieren, um akademisch mit den MitbewerberInnen mithalten zu können. Gleichzeitig wollte ich aber auch eine Familie gründen. Das fand ich schwierig. Gerade weil in Genf – und das ist in Bern ähnlich – die Kinderbetreuung wirklich schwer organisierbar ist. Meine Frau hatte damals ihre Stelle in Deutschland aufgegeben. Sie ist promovierte Filmwissenschaftlerin. Als sie nach Genf kam, hat sie als Freelancerin für die NZZ und die SDA geschrieben, eine Firma gegründet und einen Film produziert. Als dann unsere Tochter zur Welt kam, ging das alles aber nicht mehr. Wenn man keine Grossmamis in der Nähe hat, ist man halt auf die staatliche Kinderbetreuung angewiesen. Fällt beides aus, wächst die Frustration, Spannungen entstehen, und die beeinflussen dann natürlich auch die Arbeit.

### Welches sind für Sie die Vorteile Ihres besonderen Werdegangs?

Ich bin in der DDR geboren und wir sind dann 1984, bevor die Mauer fiel, nach Westdeutschland emigriert. Dann war ich mit 16 ein Jahr in Australien, anschliessend wieder in der BRD für 16 Jahre, anschliessend drei Jahre in England und jetzt seit fast zehn Jahren in der Schweiz. Das heisst, ich habe wirklich in fünf Kulturkreisen zumindest ein Jahr, eher länger, gelebt. Und das ist mir eingepflegt. Ich lebe das wirklich, dass die Welt bunt ist. Ich habe so viel gesehen, nicht geplant oder absichtlich, aber mein Leben hat sich eben so entwickelt. Und ich habe so viele verschiedene, aber gleichermassen funktionierende Lösungsansätze für das gleiche Problem gesehen, dass ich Doktrinen ziemlich ablehne. Und das, glaube ich, ist der Vorteil des vielen Umherziehens. Ein Vorteil ist auch, dass ich in der zahnärztlichen Prothetik drei bis vier Lehrmeinungen, die komplett konträr waren, erlebt habe. Ein weiterer Vorteil ist natürlich die Mehrsprachigkeit. Ich spreche drei Sprachen fliessend. Berndeutsch muss ich noch lernen!

### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

Als ich vor zwei Jahren nach Bern kam, fanden wir das Angebot schon enttäuschend. Wenn jemand wie ich kommt, mit einem kleinen Kind und einer hochqualifizierten Frau, müsste ein Kitaplatz angeboten werden und eigentlich auch eine Stelle für die Frau oder mindestens eine effektive Stellenvermittlung. Ich habe im letzten November ein schriftliches Angebot von einer

renommierten Universität in Kanada erhalten. Da gab es genau das. Die hätten die Kinderbetreuung organisiert, uns ein schönes Apartment besorgt, und meine Frau hätte ebenfalls eine Stelle an der Universität bekommen. Das wäre alles organisiert worden, das gehört dort dazu. Ich habe das dann nur deshalb

nicht angenommen, weil unsere Eltern jetzt nach und nach etwas mehr Hilfe benötigen. Wir wollten dann nicht so weit weg ziehen. Da muss sich die Universität Bern der internationalen Konkurrenz bewusst sein, wenn sie internationale WissenschaftlerInnen anziehen möchte.



### Welche Tipps geben Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere?

Im Nachhinein finde ich es gut, dass ich so viel gesehen habe. Dann weiss man, dass die Welt nicht nur aus Bern, Leipzig oder London besteht, und auch, dass die Leute jeweils anders funktionieren. Das finde ich ganz wichtig. Und wenn man die wissenschaftliche Karriere so spät beginnt wie ich, sollte man die Mainstream-Themen des Fachgebietes vermeiden. Man muss sich ein Thema suchen, das einem wirklich Spass macht. Man muss so viel investieren, Stunden und Herzblut. Bei einer richtigen akademischen Karriere verschwimmen Freizeit und Beruf komplett miteinander. Deshalb braucht man ein Thema, das einen wirklich bewegt, wo man Spass hat und denkt, «hier kann ich die Welt verändern». Und dann schafft man das auch!

Prof. Dr. Martin Schimmel (Extraordinarius) ist Leiter der Abteilung für Gerodontologie und Leiter des zahntechnischen Labors an den Zahnmedizinischen Kliniken zmk bern, Universität Bern (100%). Sein Lehrauftrag umfasst die Gerodontologie und die abnehmbare Prothetik. Er ist verheiratet und hat eine Tochter.

**CORD DRÖGEMÜLLER**

AUSSERORDENTLICHER PROFESSOR FÜR TIERGENETIK

### Was gefällt Ihnen an der Arbeit und was ist das Besondere dabei?

Es sind mehrere Dinge. Inhaltlich interessiert mich die Thematik sozusagen von Natur aus. Ich bin auf dem Bauernhof gross geworden und habe immer mit Tieren gelebt. Dies ist mit ein Grund, warum ich Tiermedizin studiert habe. Es war immer klar, dass ich das mache. In die Forschung gekommen bin ich nach dem Staatsexamen. Die Doktorarbeit habe ich im Bereich Tierzucht gewählt, das ist ein Bereich wo die Landwirtschaft eine Schnittstelle mit der Tiermedizin hat. Das kam mir vom Interesse her entgegen und ich bin bis heute in diesem Bereich tätig. Das Schöne an dem Beruf ist, dass man eigene Ideen realisieren kann. Dadurch habe ich auch viel freie Wahl in den Tagesabläufen.

### Wie haben Sie Ihre akademische Karriere erlebt?

Ich bin der erste aus der Familie, der eine Universität von innen gesehen hat. Meine Eltern haben beide Berufs- und Meisterabschlüsse in der Landwirtschaft und meine Mutter in ländlicher Hauswirtschaft. Die beiden sind ein Dream-Team, was die Führung eines Bauernhofs angeht. Ich gehöre zu einer Generation, es gibt sie in ganz Europa, welche als Bildungsaufsteiger zu bezeichnen sind. Wir durften Chancengleichheit erleben. Meine Eltern waren da überhaupt nicht skeptisch, was eine Ausbildung an einer Hochschule anbelangt. Im Gegenteil.

### Welche Hürden gab es auf Ihrem Karriereweg und wie haben Sie diese überwunden?

Das Verhältnis zum Institutsdirektor während meiner Postdoc-Stelle in Hannover war angestrengt. Da habe ich mich am Ende nicht so wohl gefühlt. Als ich damals sagte, ich fände die Juniorprofessur nicht optimal und möchte lieber eine Habilitation machen, fand er das gar nicht gut und versuchte, mir Steine in den Weg zu legen. Diese Juniorprofessur war einfach nichts für mich. Ich war da schon zu alt. Meine Mutter

hat sich am meisten gefreut, dass der Sohn jetzt Professor ist. Aber ich habe gemerkt, dass das für mich eine Sackgasse ist. Das hat mich dazu bewogen, nach Bern zu kommen. Hier waren der Ton und die Atmosphäre von Anfang an anders; mir entgegenkommender, nicht so offensichtlich hierarchisch.

Tosso Leeb ist der Kollege, wegen dem ich nach Bern gekommen bin. Er war hier als neuer Institutsleiter mein Mentor. Wir sind ein gutes Team, wir ergänzen uns und können einander auch Fragen stellen. Oftmals sind Professoren am oberen Ende der Hierarchie und damit isolierte Personen. Aber der Professor muss sich doch auch mal austauschen, er weiss doch auch nicht alles!

### Und wie sieht es mit der familiären Situation aus?

Als ich 2005 nach Bern kam, war meine Frau schwanger. 2010 haben wir ein zweites Kind bekommen. Meine Frau ist auch Tierärztin und arbeitet seit 2006 mit am Institut. Sie arbeitet momentan 50%, ich habe ein 90% Pensum. Die Hausarbeit und Betreuung teilen wir entsprechend unserer Anstellungsgrade auf. Seit Antritt der Assistenzprofessur 2009 bleibe ich einen Tag mit den Kindern zu Hause. Bei der Betreuung unseres Sohnes, der sehr viel Aufmerksamkeit braucht, lösen meine Frau und ich uns ab. Ich habe ein gutes lokales, nationales und internationales Netzwerk aufgebaut und muss nicht mehr dauernd reisen. Ich kann also entsprechend um 18 Uhr zu Hause sein.

### Wie hat der Chef reagiert, als Sie gefordert haben, einen Tag zu Hause zu sein?

Das haben wir einmal abgesprochen und dann war es nie mehr ein Thema. Seine Devise ist einfach, dass die Arbeit gemacht sein muss. Wir kannten uns lange genug. Wir haben auch eine Vollzeitmitarbeiterin mit zwei Kindern, die in Lausanne wohnt und drei Tage nach Bern kommt. Diese liberale Arbeitshaltung ist nicht selbstverständlich an der Fakultät. Aber er hat ja selber auch Kinder.

### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

Wir haben von der universitären Kinderbetreuung profitiert, das war super. Gerade am Anfang, wenn man aus dem Ausland kommt. Wir haben jetzt auch eine Doktorandin, die ihr Kind da untergebracht hat. Die Kitas sind auch zunehmend flexibler. Aber mit fünf, sechs Jahren wollen die Kinder nicht mehr hingehen, dann passt das nicht mehr. Man kann sie aber auch noch nicht alleine durch die Stadt gehen lassen. Die Betreuung der Kinder zwischen fünf und zwölf Jahren ist ein offener

Punkt, den ich schon öfters angesprochen habe. Wir lösen das flexibel. Wir wohnen quasi auf dem Campus, also 300 Meter vom Büro entfernt. So können wir mal hier, mal da sein. Das ist manchmal aber auch anstrengend. In den Schulferien können wir die Kinder auch mal zu meinen Schwägerinnen nach Deutschland bringen. Neuerdings haben wir einmal in der Woche eine Tagesmutter, die auf einem

«Ich bin der erste aus der Familie, der eine Universität von innen gesehen hat.»



Bauernhof nahe bei Bern wohnt. Da geht unser Sohn in den Ferien auch einmal einen ganzen Tag hin. Das ist super!

### Welche Tipps geben Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere?

Nicht planen! Fleissig sein, motiviert sein, das machen, woran man Spass hat; sich Leute suchen, die einen unterstützen, Chancen suchen bei Leuten und Vorgesetzten, mit denen man sich wohl fühlt. Wenn man spürt, dass einem die Unterstützung fehlt, sollte man die Stelle wechseln, auch wenn es inhaltlich noch so spannend ist. Ich sehe manchmal PhD-StudentInnen, die sich quälen, weil es einfach nicht passt. Die tun mir leid.

Prof. Dr. Cord Drögemüller ist seit Juli 2012 als Extraordinarius am Institut für Genetik der Vetsuisse-Fakultät der Universität Bern angestellt. Vorher war er Assistenzprofessor non-tenure und wurde dann befördert. Drögemüller macht als Fachtierarzt für Molekulargenetik und Gentechnologie klinische Forschung mit dem Schwerpunkt Nutztiergenetik und ist Partner im «1000 Bull Genomes Project». Drögemüller ist Vater einer Tochter (11) und eines Sohnes (6). Sein 90% Pensum erlaubt ihm, einen Tag bei seinen Kindern zu sein.

## Akademische Laufbahn mit wenig Planung

**DANIELA GORGAS**

AUSSERORDENTLICHE PROFESSORIN FÜR RADIOLOGIE

### Was gefällt Ihnen besonders an Ihrer Arbeit und welche Herausforderungen bringt sie mit sich?

Das Besondere an meiner Arbeit ist die grosse Vielfalt meiner Tätigkeit durch die Forschung, die Lehre für die Studierenden, die Ausbildung von TierärztInnen in Weiterbildungsprogrammen und die klinische Arbeit, die an unseren Kliniken durch die speziellen Fälle und den fachlichen Dialog mit den Kolleginnen und Kollegen besonders interessant ist. Mit jeder dieser Aufgaben sind Herausforderungen verbunden. Die grösste Herausforderung ist wohl, alle Aufgaben unter einen Hut zu bringen. Man kommt zum Beispiel schnell in eine Zwickmühle, wenn man

sich Zeit nimmt für Patienten und die Ausbildung der Studierenden während der Klinik, und diese Zeit dann für andere Tätigkeiten wie Forschungsprojekte fehlt.

### Wie sieht Ihre akademische Karriere aus?

Schon früh im Studium wollte ich mich unbedingt in der Tiermedizin auf ein Teilgebiet spezialisieren, um sicher zu sein, dort meine Sache gut zu machen. Im Laufe des Studiums habe ich mich für die Radiologie entschieden und mein Ehrgeiz war, eine gute Radiologin zu werden. Selbst der Dokortitel hat mir nichts bedeutet, weil ich nicht gesehen habe, wie mir der Titel helfen würde, eine gut spezialisierte Tierärztin zu sein. Für eine Radiologin ist es wichtig, auch viel praktisches Wissen zu haben und so habe ich mich entschieden, direkt nach dem Studium in einer guten und spezialisierten Privatklinik zu arbeiten. Allerdings war damals für die Stelle der Residency in Radiologie der Dokortitel Bedingung. Deswegen habe ich parallel zur Arbeit in der Praxis die Dissertation angefertigt, was eine ziemliche Herausforderung war. Der Rest hat sich dann so ergeben. Mit der Anstellung an der Universität Bern habe ich Gefallen an der akademischen Tätigkeit bekommen, und ich bin hier geblieben. Bisher hatte ich das Glück, dass

sich bei mir immer alles so ergeben hat, wie ich mir das vorgestellt habe, ohne dass ich verbissen darum kämpfen musste.

### Mit welchen Hürden waren Sie konfrontiert? Wie haben Sie diese überwunden?

Eine Hürde in unserem Fachbereich ist sicherlich das Spannungsfeld zwischen dem Einsatz in der Klinik und der wissenschaftlichen Arbeit. In der Radiologie sind wir schon seit Jahren unterbesetzt. Die Attraktivität der Universität als Arbeitsplatz ist im Vergleich zum Arbeiten in der Privatpraxis bezüglich Lohn, flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitangeboten gerade für RadiologInnen, die auch über Teleradiologie bequem ein Pensum von zu Hause arbeiten können, deutlich geringer. So blieb in den letzten Jahren oft zu wenig Zeit für Forschungsprojekte. Ausserdem fand ich das Erlernen des wissenschaftlichen Arbeitens äusserst schwierig. Wie plane ich gute Projekte und wie packe ich sie richtig an? Meine Habilitation habe ich auch eher planlos und nicht zielgerichtet angefangen, und gerade bei Misserfolgen wie abgelehnten Artikeln wusste ich oft nicht wie weiter. Mein Chef hat mich mental sehr unterstützt, mich motiviert und mir alle Freiheiten gelassen. Ich hätte damals aber vermutlich mehr Struktur und wissenschaftliche Unterstützung benötigt. Das Vet-Mentoring habe ich im Nachhinein gesehen zu früh in Anspruch genommen: Zu Beginn der Habilitation dachte ich nämlich noch, dass alles reibungslos läuft, die Schwierigkeiten kamen erst später. Und ein Konzept für die Probleme habe ich immer noch nicht. Ich bereue aber nicht, dass ich immer gern meine klinische Arbeit als Radiologin gemacht habe, und dafür eben etwas weniger erfolgreich publiziere.

Ich selbst habe keine Kinder, bin aber trotzdem privat eingespannt und gefordert. Mein Lebenspartner ist Tetraplegiker, der zwar ein recht eigenständiges Leben führen kann, aber zum Beispiel keine grosse Hilfe im Haushalt ist. Wir müssen uns gut organisieren und absprechen, und auch Hilfe von der Spitex und seiner Familie in Anspruch nehmen. Zum Glück werden mir aber die administrativen Dinge zu Hause, wie die Steuererklärung, von ihm abgenommen! Durch seine Behinderung ist auch mein Privatleben etwas entschleunigt – das tut mir eigentlich gut.

### Was sind die Vorteile Ihres besonderen Werdegangs?

Die Zeit in der Privatpraxis hat für die Universität und den akademischen Lebenslauf keine Bedeutung, aber ich würde mich immer wieder dafür entscheiden, da ich unglaublich viel gelernt habe, sowohl im tiermedizinischen Bereich als auch im Umgang mit KollegInnen,

Vorgesetzten und PatientenbesitzerInnen. Mit dieser Erfahrung lernt man viele Dinge an der Universität schätzen, aber gleichzeitig kann man die Wichtigkeit mancher akademischer Probleme relativieren.

### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

Mir fällt auf, dass für die Habilitation und auch für die verschiedenen Bewerbungsverfahren die Lehrtätigkeit wenig Anerkennung findet. Der Grundauftrag der Universität ist Lehre und Forschung, aber die Forschung spielt in den Bewerbungen von KandidatInnen – und auch von Universitäten – eine viel grössere Rolle, natürlich auch wegen des Einwerbens von Drittmitteln. Das ist besonders für die Mittelbauangehörigen, die sich für ihre Stellen qualifizieren müssen, ein Problem, da die Zeit, die in die Lehre investiert wird für die Forschung fehlt. Meiner Meinung nach sollte die Universität das Engagement in der Lehre deutlicher und stärker bewerten. Ausserdem wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwar überall gross geschrieben, aber praktisch wird sehr oft an alten Reglementen und Ordnungen festgehalten, die die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Laufbahn verhindern. Wie kann man zum Beispiel heute noch an einem auswärtigen Jahr als Bedingung für eine akademische Laufbahn festhalten?

«Für meine Habilitation hätte ich mir einen besser strukturierten Rahmen gewünscht.»

Das war früher sinnvoll und ratsam, allerdings ist häufig die Ehefrau dem Mann in den Auslandsaufenthalt gefolgt. Es gibt Männer, die Frau oder Familie für ein Jahr begleiten. Aber kann man den anderen heutzutage verübeln, dass sie ihren gut bezahlten Job oder ihre Karriere nicht aufgeben wollen, zumal die weitere berufliche Zukunft der Frau anschliessend an das Jahr häufig auch nicht gesichert ist? Meiner Meinung nach muss besonders in der Veterinärmedizin, wo die Universität als unattraktive Laufbahn gilt, über eine Modernisierung der akademischen Laufbahn nachgedacht werden.

Für meine Habilitation hätte ich mir einen besser strukturierten Rahmen gewünscht, am liebsten mit etwas Theorie über klinische Forschung, Projektdurchführung, wissenschaftliches Arbeiten und erfolgreiches Publizieren. Ich hätte damals zwar lieber ein PhD an der Graduate School mit frühzeitiger externer Projektevaluation absolviert, aber wegen meines hohen Anteils an klinischer Tätigkeit wäre das nicht akzeptiert worden.



## Erfahrung aus zwei Welten

**ARIANE LORKE**  
GESCHÄFTSSTELLENLEITERIN WALTER BENJAMIN KOLLEG

«Dabei lassen sich meine Fähigkeiten und Interessen in einem sehr angenehmen Arbeitsklima ideal miteinander verbinden – ich habe meinen Traumjob gefunden.»

### Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders?

Die Aufbauphase eines interdisziplinären Forschungskollegs nicht nur zu begleiten, sondern dieses aktiv mitzugestalten, bringt jeden Tag Neues. Dabei lassen sich meine Fähigkeiten und Interessen in einem sehr angenehmen Arbeitsklima ideal miteinander verbinden – ich habe meinen Traumjob gefunden.

### Inwiefern ist Ihre Laufbahn vom «klassischen» akademischen Weg abgewichen?

Nach Auslaufen eines Doktoratsstipendiums

der Studienstiftung des deutschen Volkes habe ich drei Jahre als Museumspädagogin und Projektmanagerin den Aufbau eines unternehmerisch geführten Technikmuseums mitgestaltet und ein Aufbaustudium in Kulturmanagement absolviert.

### Mit welchen Hürden waren Sie konfrontiert und wie haben Sie diese überwunden?

In der Doktoratszeit habe ich erkannt, dass die grösste Hürde in mir selbst lag. Mein Hang zum Perfektionismus verkomplizierte selbst einfachste Dinge. Durch den Austausch mit Peers und anderen Doktorierenden konnte ich dies erkennen und lernen, mein Verhalten anzupassen. Heute bin ich daher grundsätzlich entspannter.

### Worin sehen Sie die Vorteile Ihres besonderen Werdegangs?

Ich profitiere von den Erfahrungen aus zwei Welten: der akademischen und der privatwirtschaftlichen. Der Museumsjob ermöglichte nicht nur die Fortsetzung meines akademischen Wegs, sondern lehrte mich serviceorientiertes und unternehmerisches Denken. Zugleich kristallisierte sich heraus, dass ich gerne in der Akademie organisatorisch arbeiten möchte – und zwar nicht als Wissenschaftlerin sondern als Forschungsmanagerin.

### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

Einerseits sollte die Tendenz zu immer rigideren Verwaltungsvorschriften überdacht werden. Sie streut unnötig Sand ins Getriebe des akademischen Betriebes. Andererseits bleibt den Forschenden aufgrund zunehmender Aufgaben, zum Beispiel in Verwaltung, Fundraising oder Öffentlichkeitsarbeit, immer weniger Zeit zum Forschen oder zur Nachwuchsausbildung. Hier könnten ForschungsmanagerInnen Entlastung bringen.

### Welche Tipps geben Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere?

Die Frage, ob man sich ein Berufsleben lang in seinem Fach wohlfühlen könnte, sollte an erster Stelle stehen. Suchen Sie zudem so früh wie möglich Kontakt zu Forschenden aller Qualifikationsstufen und finden Sie heraus, wie sich deren Berufsalltag und Leben gestaltet. Wenn die Antworten Ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechen: bingo! Neben sehr guten Noten sind Auslandsaufenthalte, Arbeitserfahrung an der Universität und Networking unabdingbar. Wenn die Antworten von Ihren Lebensvorstellungen abweichen, sollten Sie über Alternativen nachdenken und sich gegebenenfalls ein zweites Standbein aufbauen.

«Ich profitiere von den Erfahrungen aus zwei Welten: der akademischen und der privatwirtschaftlichen.»



Dr. des. Ariane Lorke ist seit August 2015 Geschäftsstellenleiterin des Walter Benjamin Kollegs, einer inter- und transdisziplinären Forschungs- und Lehrereinrichtung an der Philosophisch-historischen Fakultät der Universität Bern (50–80%). Die promovierte Historikerin und Kulturmanagerin ist Dreh- und Angelpunkt des Kollegs.

## Nachdenken über gesellschaftlich relevante Fragen

### DOPPEL-INTERVIEW

#### MICHÈLE AMACKER

ASSISTENZPROFESSORIN FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG AM ZENTRUM FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG

#### PATRICIA PURTSCHERT

PROFESSORIN FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG AM ZENTRUM FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG

Prof. Dr. Michèle Amacker ist Assistenzprofessorin für Geschlechterforschung am Zentrum für Geschlechterforschung IZFG und am Institut für Soziologie und Co-Leiterin des IZFG (100%). Sie studierte und promovierte in Fribourg in Soziologie, arbeitet seit 2012 am IZFG und übernahm 2014 interimistisch die Co-Leitung.

Michèle Amacker und Patricia Purtschert leiten seit 2016 gemeinsam das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung IZFG.

#### Was gefällt Ihnen besonders an Ihrer Arbeit?

Michèle Amacker: Viel! Mir gefällt, dass wir ein Zentrum sind, an dem Menschen mit den unterschiedlichsten Lebensläufen zusammenkommen und dass wir interdisziplinär arbeiten. Zudem gefällt mir, dass wir unsere Erkenntnisse nicht «nur» für den Wissenschaftsbetrieb aufbereiten, sondern diese auch nach aussen kommunizieren und in die Praxis einbringen. Das Zentrum für Geschlechterforschung IZFG lebt von einem starken Teamgeist – dieses Umfeld entspricht mir sehr, mehr als alleine in der Kammer Forschung zu betreiben.

Patricia Purtschert: Was mir an dieser Stelle und an den Gender Studies allgemein gefällt ist, dass es um gesellschaftlich Relevantes geht. Im Zentrum stehen Fragen der Gerechtigkeit und der Verteilung von Macht und Ressourcen, die Frage, wie Gesellschaften organisiert sind, wie Wissen hergestellt wird und welche Bedeutung ihm zukommt. Aber auch ein profundes Nachdenken über unsere Weise, in der Welt zu

«Ich habe mich, wenn es um die Abwägung zwischen einer wichtigen Forschungsfrage und einem strategischen Karriereziel ging, immer für die Inhalte entschieden.»



sein, hat darin Platz. Nach langen Jahren als Forscherin habe ich mich zudem auf das teamorientierte Arbeiten am IZFG sehr gefreut – sehr zu Recht, wie ich heute sagen kann!

#### Versteht ihr Eure Laufbahn als eine «klassisch akademische» Laufbahn?

PP: Ja und nein. Ich habe einerseits ein klassisches Profil mit vielem, was dazugehört: Meine Stationen haben mich von der Dissertation zur Habilitation auf eine Professur geführt, begleitet von Aufenthalten an Universitäten auf drei Kontinenten. Andererseits habe ich meine Position an der Universität oftmals als unsicher erlebt, da ich mit Themen beschäftigt war, die keinen leichten Stand in der Wissenschaft haben. Mir war lange völlig unklar, ob es für jemanden wie mich, die sich schwerpunktmässig mit feministischer Philosophie oder Post-

kolonialismus beschäftigt, eine Zukunft in der Akademie geben würde. Es gibt ja kaum Lehrstühle, an denen solche Themen Platz haben. Dennoch habe ich mich, wenn es um die Abwägung zwischen einer wichtigen Forschungsfrage und einem strategischen Karriereziel ging, immer für die Inhalte entschieden. Glücklicherweise liess sich beides auch immer wieder vereinen.

MA: Ich verstehe meine Laufbahn eindeutig als «unklassisch». Ich wollte ursprünglich eine Kunsthochschule besuchen. Erst nach einem langen Arbeitsaufenthalt in Brasilien entschied ich mich, Soziale Arbeit zu studieren. Da ich in meiner Familie keine Vorbilder hatte, die die Universität absolviert haben, kannte ich den Wissenschaftsbetrieb überhaupt nicht. Ich erinnere mich aber gut an das erste Seminar in Sozialforschung. Auf einmal verstand ich, was es

Prof. Dr. Patricia Purtschert ist Professorin für Geschlechterforschung am IZFG und Co-Leiterin des IZFG (75%). Sie promovierte an der Universität Basel in Philosophie und habilitierte an der Universität Luzern in Kulturwissenschaften. Purtschert lebt mit ihrer Partnerin und zwei Kindern in der Nähe von Zürich.

«Ich finde, das Mobilitäts-Kriterium wird insgesamt überbewertet und die problematischen Seiten davon ausgeblendet.»

bedeutete, Forschung zu machen. Während des Studiums habe ich immer zu 50% ausseruniversitär gearbeitet – mir waren diese beiden für mich gleichwertigen Standbeine sehr wichtig. Ich habe ein Projekt in der offenen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geleitet und mir dort sehr wichtige Qualifikationen angeeignet, wie die Akquise von Geldern, Projektmanagement und Teamleitung. Nach dem Abschluss hatte ich zunächst nicht zwingend vor, eine akademische Laufbahn einzuschlagen. In den Gender Studies habe ich dann aber eine wissenschaftliche Heimat gefunden und mich für eine Dissertation entschieden. Am IZFG habe ich nun eine Anstellung, die wiederum zwei Standbeine vereint: die Co-Leitung des Zentrums sowie eine akademische Qualifikationsstelle als Assistenzprofessorin mit Tenure Track. Es sind also viele verschiedene Fähigkeiten gefordert und nicht allein akademische. Viele davon habe ich mir, wie erwähnt, ausserhalb der Universität angeeignet. Gleichzeitig erfülle ich nicht alle sogenannten Exzellenz-Kriterien. So war ich nie für längere Zeit an einer ausländischen Universität. Da ich neben dem Studium immer erwerbstätig war, wäre dies schwierig zu organisieren gewesen. Ich hatte immer Stellen mit viel Verantwortung. Natürlich wurde ich immer wieder gedrängt und darauf hingewiesen, dass ich ins Ausland gehen sollte. Ich finde, das Mobilitäts-Kriterium wird insgesamt überbewertet, und die problematischen Seiten davon werden ausgeblendet.

**Frau Purtschert, Sie waren ja auch im Ausland, war das ein bewusster Entscheid im Sinne einer Karriere-logik?**

PP: Nein. Ich war als Studentin in Ghana, weil ich afrikanische Philosophie studieren wollte und später ging ich nach Berkeley, weil ich dort mit einer bekannten Philosophin zusammenarbeiten wollte. Dass ich dann ein Jahr in Paris und eines in Berlin war, hatte vor allem ökonomische Gründe: Ich benötigte ein Stipendium und erhielt eines, welches einen Auslandsaufenthalt vorschreibt.

Gut taten mir die Auslandserfahrungen darum, weil das Leben und Arbeiten in einer anderen Wissenschaftskultur das Denken herausfordert und erweitert. Ich gehe aber mit Michèle einig, dass die Mobilität teilweise überbewertet wird. Das wurde mir klar, als ich Kinder bekam. Da meine Partnerin und ich uns die familieninterne Kinderbetreuung hälftig teilen, musste ich in den letzten Jahren das Reisen massiv zurückschrauben. Dabei stellte ich fest, dass der Verlust nicht so gross ist, wie ich befürchtet hatte. Ich kann via Skype oder E-Mail mit Menschen rund um den Globus kommunizieren. Es entspricht darum nicht meiner Erfahrung, dass man «abgehängt» wird, wenn man nicht dauernd unterwegs ist. Die Konzentration aufs Wesentliche, welche die Situation als Elternteil erforderlich macht, erlebe ich im Gegenteil auch als hilfreich.

**Frau Purtschert, bisher haben Sie sich ja vor allem auf die Forschung konzentriert. Wie erleben Sie nun die Arbeit am IZFG mit den zwei Standbeinen?**

PP: Da ich meine Stelle erst diesen Februar angetreten habe, ist es noch zu früh zu sagen, wie sich die Arbeit auf die Dauer einpendeln wird. Insgesamt werde ich sicher deutlich weniger Forschungszeit haben als zuvor. Das hat teilweise mit der Co-Leitung des IZFG zu tun, allerdings ringen auch Professor\*innen auf klassischen Stellen um ihre Forschungszeit. Dafür habe ich vermehrt die Möglichkeit, meine Themen zusammen mit einem Team in der Rolle als «Senior Researcher» zu bearbeiten, zum Beispiel indem ich Forschungsstellen für andere schaffe und ihre Arbeiten mitbetreue. Das finde ich eine sehr schöne Perspektive.

**Sie, Frau Amacker, sind gleichzeitig an Ihrer Habilitation und Co-Leiterin des IZFG. Wie lässt sich das vereinbaren?**

MA: Wie lange meine Arbeitstage sind, ist mir kürzlich bewusst geworden, als mich eine Jugendliche aus dem nahen Umfeld gefragt hat, ob sie ab dem nächsten Schuljahr bei mir wohnen könnte. Ich arbeite aber praktisch jeden Abend und oft am Wochenende, so dass ich diese Care-Aufgabe im Moment nicht

übernehmen könnte. Die Co-Leitung nimmt sehr viel Zeit in Anspruch, da wir am IZFG zu sehr unterschiedlichen Themen arbeiten und ich in fast alle Projekte involviert bin. Die Verantwortung für verschiedene Forschungsgruppen inklusive zeitaufwendiges Einwerben von Drittmitteln füllt meine Tage sehr aus und erfordert hohe Präsenz. Das beisst sich natürlich mit der eigenen Forschungstätigkeit, die konzentriertes Arbeiten erfordert – was dann in die Abendstunden oder auf die Wochenenden fällt.

**Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?**

MA: Ich betrachte den Exzellenz-Diskurs mit Besorgnis und kann nicht nachvollziehen, wie hier wissenschaftliche Qualität beurteilt

wird. Die Überzeugung, die Qualität wissenschaftlicher Arbeit könne allein durch objektive Kriterien wie etwa anhand der Anzahl an Publikationen festgelegt werden, finde ich fragwürdig. Allerdings hat genau diese Logik heute eine grosse Bedeutung für die Nachwuchsförderung. Nachwuchswissenschaftler\*innen sehen sich gezwungen, diesen Kriterien vollständig zu entsprechen. Wer sich nicht zielstrebig genug bewegt, gilt schnell als nicht mehr förderungswürdig. Es ist schwierig, ein Stipendium für ein Doktorat zu erhalten, wenn ich offenlege, dass ich mir auch vorstellen könnte, einmal ausserhalb der Universität wissenschaftlich zu arbeiten. Das wird als nicht ambitioniert genug eingestuft. Mir erscheint dies problematisch und auch realitätsfremd. Wir wissen alle, wie wenige feste Stellen es in der Akademie gibt. Hier braucht es ein Umdenken im Exzellenz-Diskurs. So müsste beispielsweise die Vielfalt von Stellen und Tätigkeiten in der Postdoc-Phase gefördert werden. Dazu gehören auch Teilzeitprofessuren, wie wir sie hier am IZFG jetzt haben.

«Die Vielfalt von Stellen und Tätigkeiten in der Postdoc-Phase müsste gefördert werden. Dazu gehören auch Teilzeitprofessuren wie unsere.»

Michèle Amacker



Patricia Purtschert



PP: Ich unterstütze das sehr und finde es ebenfalls zentral, dass Universitäten unterschiedliche Biografien und Lebensläufe beherbergen. Das Qualifikationskriterium «schnell und jung» finde ich problematisch und alles andere als eine Garantie für gute Forschung. Die akademische Qualifikation muss vereinbar sein mit anderen Lebensaspekten – seien es politische, soziale, künstlerische oder Care-Tätigkeiten. Inhaltlich finde ich es zudem enorm wichtig zu verstehen, dass es Forschung gibt, die nicht mit ökonomischen Kriterien evaluiert und einem reinen Nutzenkalkül unterworfen werden kann. Darunter fällt eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Verhältnissen und ihren Veränderungen, wie sie etwa in bestimmten Bereichen der Geisteswissenschaft geführt wird. Auch interdisziplinäre Forschungsansätze wie die Gender Studies mit grosser Nähe zu gesellschaftlichen Fragen tragen in einem hohen Masse zu diesem Reflexionswissen bei.

## Ein Ruf nach Diversität

CRISPIN THURLOW

PROFESSOR FÜR ENGLISCHE SPRACHE UND KOMMUNIKATION

### Inwiefern sind Sie nicht ein «typischer» Akademiker?

In mancher Hinsicht ist meine Karriere und bin auch ich selber sehr typisch; in anderer Hinsicht überhaupt nicht. Ich bin ein weisser, nicht behinderter Mann, mittleren Alters, aus der Mittelklasse. Ein Unterschied besteht jedoch darin, dass ich einen Weg durch mein Leben und meine Karriere als offen schwuler Mann finden musste – zudem als ein schwuler Mann mit einem Ehemann und zwei Kindern im Schulalter. Es gibt, da bin ich mir sicher, viele Institutionen und viele Länder, in denen Leute wie ich keine Stelle bekommen und sich nicht willkommen fühlen würden. Tatsächlich war es nur dank der grossen Unterstützung durch den Institutsleiter und die Dekanin möglich, dass ich 2003 in die USA ziehen konnte. Wenn mein Ehemann damals nicht auch eine akademische

Stelle angeboten bekommen hätte, wäre es uns nicht möglich gewesen, als Familie in die USA einzureisen. Diese Option war auch nicht verfügbar – oder wurde überhaupt erwähnt – als wir in die Schweiz zogen, wo, wie es scheint, keine solchen Jobangebote für Ehegatten bestehen.

### Was denken Sie über die Grenze zwischen beruflichem und privatem Leben?

Universitäten haben eine besonders problematische Einstellung zur Abgrenzung zwischen professionellem und persönlichem Leben. Ich habe viele Akademiker\*innen kennengelernt, die glauben, man könne nur «wissenschaftlich» sein, indem man «neutral» und «objektiv» sei. Das bedeutet normalerweise, nie zu persönlich, emotional oder offen zu sein. Das bedeutet oft auch, das Arbeitsleben strikte vom übrigen Leben zu trennen. Dies kann besonders für Gelehrte, deren Forschung auf Probleme der sozialen Gerechtigkeit und Diskriminierung fokussiert ist, schwierig sein: Wir wissen, dass es keine klare Grenzziehung gibt zwischen der Person, die man ist und dem, was man macht.

Die akademische Welt kann auch ein überraschend (oder vielleicht nicht!) hierarchischer, normativer Ort sein. Man muss ziemlich mutig sein, um aus der Reihe zu tanzen, eine Autorität

anzufechten oder die konventionelle Art, wie Dinge erledigt werden oder wie man über Dinge denkt, in Frage zu stellen. Als schwuler Mann fand ich mich oft im Widerspruch zu intellektuellen und bürokratischen Konventionen. Es gibt einen besonderen Arbeitsstil – eine Art, ein «Wissenschaftler» zu sein – der sich hartnäckig hält. Oft ist er sehr individualistisch, sehr kompetitiv und, wenn ich so sagen darf, sehr machohaft. Ich bin sicher, dass auch Kolleginnen Mühe damit haben. Es ist eine Arbeitsweise, die mir fremd ist und die für mich von Natur aus unangenehm ist. Eine Herausforderung für viele Lesben, Transsexuelle und Schwule, also LGBTQ-Menschen, besteht darin, dass man sich nicht immer sicher fühlt, wenn man am Arbeitsplatz «geoutet» ist. Ich möchte betonen: Meine jetzigen Kolleg\*innen und die Arbeitsumgebung sind wunderbar und ich fühle mich sehr willkommen. Ich glaube sogar, dass sich auch andere Leute mitunter nicht vollkommen wohl dabei fühlen, sich selbst zu sein bei der Arbeit. Universitäten können in dieser Hinsicht schwierig sein, denn sie haben den Anschein, sich mit höheren Dingen zu beschäftigen – wie «Bildung» und «Wissenschaft» – aber können dabei genauso engstirnig und Normen verhaftet sein wie jede andere Institution.

### Welchen Rat können Sie «LGBTQ» Personen in der Akademie geben?

Eine der wichtigsten Überlebensstrategien für alle Akademiker\*innen ist, sich ein gutes Netzwerk auch ausserhalb des unmittelbaren Instituts aufzubauen. Das ist wichtig für das intellektuelle und wissenschaftliche Leben, aber es ist unabdingbar, wenn man zum Beispiel Black, Queer oder eine Professorin mit einer Behinderung ist. Viele meiner Kolleg\*innen haben sich im Laufe der Zeit in Unterstützungsgruppen organisiert. Ich fand es sehr wertvoll, andere LGBTQ Akademiker\*innen ausfindig zu machen und mich mit ihnen durch unsere gemeinsamen Forschungs- und Lehrinteressen, aber auch auf menschlicher Ebene, zu verbinden. Diese Art kultureller Politik war in den USA viel sichtbarer und wurde konkret unterstützt. Hier in der Schweiz liegen wir ziemlich weit zurück in der proaktiven Unterstützung aller Arten von Diversität und Unterschiedlichkeiten.

Als Tipp für jene, die von ausserhalb der Norm kommen, würde ich sagen: Es ist sehr wichtig, sich selber treu zu sein. Ich habe Homophobie am Arbeitsplatz erlebt: Orte, wo ich das Gefühl hatte, das Einstellungsprozedere werde zu meinem Nachteil gestaltet; wo Kollegen abweisend wurden, wenn ich mein Privatleben erwähnte; wo Studierende wenige Tage nach meinem «coming out» meinen Kurs verliessen; und Situationen, wo meine Art Dinge anzu-

gehen als zu «weich», «sensibel» oder «persönlich» kritisiert wurde. Ein grosser Teil des akademischen Lebens dreht sich nicht darum, die klügste Person zu sein und die grössten Publikationen zu haben. Vielmehr geht es darum, ein anständiger Kollege zu sein und offen zu sein gegenüber anderen Ideen und anderen Menschen. Man muss irgendwie einen Weg finden, mit der Lage zurechtzukommen: etwas Strategie und viel Selbstschutz.

«Als schwuler Mann fand ich mich oft im Widerspruch zu intellektuellen und bürokratischen Konventionen.»

### Was für strukturelle Veränderungen wünschen Sie sich?

Ich würde gerne sehr viel mehr materielle Unterstützung sehen für kollaborative und interdisziplinäre Forschung. Universitäten sind sehr gut darin, über solche Dinge zu sprechen, aber nicht sehr gut darin, die Voraussetzungen für diese Arbeitsweise zu verbessern. Wir schätzen immer noch die individuellen Autor\*innen und Wissenschaftler\*innen sehr hoch. Meiner Meinung nach sind diese Konventionen in einer etwas patriarchalen Arbeits- und Denkweise verankert. Ein Geist der Kollaboration und Interdisziplinarität sollte stattdessen in unsere Klassenzimmer und Forschung einziehen.

Ich würde es gerne sehen, dass die Dozierenden die Diversität der Studierenden besser repräsentieren. Es ist gut für die Studierenden, wenn sie die Frauen und Männer vorne im Vorlesungssaal als Leute sehen, die sind wie sie selber. Ebenso würde ich gerne ein viel grösseres Engagement sehen, um die Bedeutung der Diversität in Forschung und Lehre zu verstärken – und ich meine das volle Spektrum sozialer Unterschiede wie Behinderung, Alter, Ethnie/Rasse, Sexualität und, im Besonderen, Klassenzugehörigkeit.

Schliesslich würde ich gerne sehen, dass Schweizer Universitäten viel bessere Karrierestrukturen für jüngere Akademiker\*innen schaffen. Momentan ist es sehr schwierig für Leute, die eben ein Doktorat abgeschlossen haben, eine erste Stelle zu finden. Es gibt sehr wenige Einstiegsstellen und wenige Stellen mit eingebautem Beförderungssystem oder fester Anstellung. Ich verstehe, weshalb viele junge Wissenschaftler\*innen glauben, dass die akademische Laufbahn kein einfacher oder sicherer Weg sei. Das ist zwar traurig, aber so ist es. Wie alles andere auch, kann das jedoch geändert werden.

Prof. Dr. Crispin Thurlow ist Ordentlicher Professor für Sprache und Kommunikation und Direktor am Institut für Englische Sprachen und Literaturen (100%). Er ist verheiratet mit Jürg Koch, freiberuflicher Tanzkünstler (50%), und hat zwei Kinder (10 und 13 Jahre).



### MARTIN GROSSE HOLTFOORTH

ASSOZIIERTER PROFESSOR FÜR KLINISCHE PSYCHOLOGIE UND PSYCHOTHERAPIE



Prof. Dr. Martin Grosse Holtforth ist Assoziierter Professor und Dozent am Institut für Psychologie, Abteilung für Klinische Psychologie und Psychotherapie (50%), Forschungsleiter am Psychosomatischen Kompetenzzentrum des Inselspitals sowie in kleinerem Umfang als Psychotherapeut und Supervisor tätig. Er ist Vorstandsmitglied der Schweizerischen Gesellschaft für Psychologie (SGP) und Mitglied der eidgenössischen Psychologieberufekommision (PsyKo).

«Beim Studium und bei der Arbeit hat mich die MS bisher erfreulicherweise wenig beeinträchtigt.»

#### Was gefällt Ihnen besonders an Ihrer Arbeit?

In meiner Arbeit erforsche ich das, was ich auch praktisch mache, und umgekehrt. So lassen sich vielfältige Synergien nutzen, und diese Verzahnung von Forschung und Praxis ist für beide Seiten sehr befruchtend. Es macht mir ausserdem Freude, mein Wissen an interessierte junge Menschen weiterzugeben und ich geniesse es, mit engagierten Menschen in herausfordernden Projekten zu relevanten Fragen zusammenzuarbeiten.

#### Wie ist Ihre Karriere bisher verlaufen?

Bis zum Ende meiner SNF-Förderprofessur verlief meine Karriere sehr geradlinig. Danach habe ich aber die Entscheidung gefällt, in Bern zu bleiben und mich nicht weiter auf Lehrstühle für klinische Psychologie im deutschsprachigen Raum zu bewerben. Dies hängt zentral mit meiner gesundheitlichen Situation zusammen: Mit 22 Jahren bekam ich die Diagnose einer Multiplen Sklerose (MS). Diese Diagnose hat mich schon mein ganzes Studium in Berlin und den USA sowie während der Jahre der Forschung, Lehre und psychotherapeutischen Tätigkeit in Bern, Freiburg im Breisgau, Jena, Zürich und wieder in Bern begleitet. Beim Studium und bei der Arbeit hat mich die MS bisher erfreulicherweise nur unwesentlich beeinträchtigt. Hauptsächlich hat aber meine physische Mobilität langsam abgenommen, so dass mir im Prozess der Bewerbungen für Lehrstühle zunehmend klar wurde, dass örtliche Mobilität immer weniger in meinen Lebensentwurf passt. Hingegen erlauben mir meine jetzigen Anstellungen in Bern, meine Interessen,

Anliegen und Ressourcen auf eine für mich sehr befriedigende Weise miteinander koordinieren zu können. Dazu gehört auch, dass meine momentanen Hauptarbeitsstellen nur ein paar hundert Meter auseinander liegen und beide Orte über barrierefreie Infrastrukturen verfügen.

#### Welchen Rat geben Sie NachwuchsforscherInnen hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Karriere?

Ratschläge kann und möchte ich nicht geben, da Menschen viel zu unterschiedlich sind, als dass vermeintliche Tipps für einen individuellen jungen Menschen hilfreich wären. Aus meiner Perspektive kann ich nur sagen, dass ich nach Möglichkeit meinem «Herzblut» gefolgt und damit bisher sehr gut gefahren bin.

### DOPPEL-INTERVIEW

**CLAUDIA KLOSTERMANN**  
POSTDOKTORANDIN AM INSTITUT FÜR SPORTWISSENSCHAFT

**ANDRÉ KLOSTERMANN**  
POSTDOKTORAND AM INSTITUT FÜR SPORTWISSENSCHAFT

Dr. Claudia Klostermann ist Wissenschaftliche Assistentin (Postdoktorandin) am Institut für Sportwissenschaft, Abteilung für Sportsoziologie, Sportmanagement und Sportökonomie der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät (75%).



«Eine spezifische Hürde für meine Frau und mich ist die grosse Entfernung zu den Eltern und Geschwistern.»



Claudia und André Klostermann arbeiten an unterschiedlichen Abteilungen am selben Institut. Sie sind verheiratet und haben zwei Kinder (5 und 4 Jahre).

#### Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit und was ist das Besondere dabei?

André Klostermann: Mir gefällt es, in Forschung und Lehre tätig sein zu dürfen. Insbesondere finde ich es spannend und herausfordernd, menschliches Verhalten zu beobachten und zu erforschen. Wenn die Erkenntnisse zudem noch in die Praxis zurückgeführt werden können, und somit ein unmittelbarer Nutzen für die Gesellschaft erzeugt werden kann, ist das besonders inspirierend. Darüber hinaus gefällt mir auch die Arbeit mit Studierenden in Lehre und Forschung und schliesslich übernehme ich auch gerne Verwaltungsaufgaben, wie die Organi-

sation von Konferenzen. Diese Vielfältigkeit der Anforderungen macht diesen Beruf so spannend und führt dazu, dass man nahezu täglich gefordert aber auch motiviert ist, sich laufend weiter zu entwickeln. Hinzu kommt, dass wir aktuell unsere Arbeitszeiten sehr flexibel planen können. So können wir ein ideales Umfeld schaffen, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Claudia Klostermann: Die Vielfältigkeit der Arbeitsaufgaben in den Bereichen Forschung und Lehre gefallen mir ebenfalls sehr gut. Die Aufgaben sind herausfordernd und man lernt täglich in den unterschiedlichen Bereichen dazu. Die Atmosphäre und die Zusammenarbeit an unserem Institut empfinde ich als sehr angenehm. Wir erfahren auch sehr viel Unterstützung von unseren Vorgesetzten, um die Herausforderung als wissenschaftlicher Nachwuchs mit Kindern bewältigen zu können.

Dr. André Klostermann ist Wissenschaftlicher Assistent (Postdoktorand) am Institut für Sportwissenschaft, Abteilung für Bewegung und Training der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät (75–100%).

«Familienintern haben wir vereinbart, dass die Person mit den besten beruflichen Aussichten den Weg weisen soll.»

**Inwiefern ist Ihre Laufbahn vom «klassischen» akademischen Weg abgewichen?**

CK: Meine Laufbahn weicht insofern vom «klassischen» akademischen Weg ab, als es seit der Geburt der Kinder beruflich deutlich langsamer voran geht.

AK: Ich habe nicht den Eindruck, dass meine berufliche Laufbahn von einer klassischen akademischen Laufbahn abgewichen ist. Unterschiede mögen mittlerweile in der zeitlichen Flexibilität gegeben sein. Da meine Frau und ich zu sehr hohen Prozentsätzen beruflich tätig sind und familiäre Verpflichtungen zunehmen, sind vermehrt langfristige Planungen mit dem Arbeitgeber notwendig. Spontane Anfragen muss ich dann auch mal mit einem «Nein, bei mir klappt es leider nicht, weil ...» beantworten. Darüber hinaus genieße ich auch schlichtweg die Zeit mit meiner Familie, sodass von Zeit zu Zeit berufliche Verpflichtungen in die zweite Reihe rücken.

«Man muss sich im Klaren sein, dass man einen sehr interessanten, aber auch sehr unsicheren Weg einschlägt.»

**Mit welchen Hürden waren und sind Sie konfrontiert? Wie haben Sie diese überwunden?**

AK: Eine spezifische Hürde für meine Frau und mich ist die grosse Entfernung zu den Eltern und Geschwistern, so dass eine Unterstützung aus der Familie in puncto Kinderbetreuung nur sehr gering vorhanden ist. Wenn es jedoch mit der Kinderbetreuung wirklich eng wurde, konnten wir bisher beide auf unsere Eltern zählen. Darüber hinaus sind die klassischen Hürden einer jungen Familie zu meistern, die

einen klar strukturierten und geregelten Tagesablauf erfordern. Erst wenn die Kinder abends im Bett sind, haben wir wieder Zeit für uns selbst oder für die Arbeit; wobei unter der Woche eher Letzteres der Fall ist. Wir erhalten jedoch von der Universität Bern hervorragende Unterstützung. Die Betreuung der Kinder durch die Universitätskita ermöglicht eine nahezu normale Gestaltung eines Arbeitstages. Schliesslich hilft, dass die Vorgesetzten die zusätzlichen Anforderungen, die mit unserer etwas «spezielleren» Situation verbunden sind, einschätzen können und durchweg unterstützend auf entsprechende Anfragen reagieren. CK: Eine Herausforderung war und ist für mich sicherlich die Reduzierung der Wochenarbeitszeit seit der Geburt der Kinder, anfangs auf 50%, später auf 75%. Dadurch muss man lernen, die Ansprüche an sich selbst auch entsprechend zu reduzieren und zu akzeptieren, dass man insgesamt sehr viel langsamer vorankommt. Hierbei haben mir insbesondere Gespräche mit anderen Müttern in ähnlichen Situationen sehr geholfen. Eine weitere Hürde sehe ich darin, dass durch die geringeren Arbeitszeiten eine Fokussierung auf die Hauptaufgaben geschieht und andere karriereförderliche Aspekte wie Weiterbildungen oder Gremienarbeit eher schwierig zu erfüllen sind. Hier würde ich mir in zeitlicher Hinsicht durchaus noch etwas mehr Flexibilität wünschen. Zum Beispiel Gremien-sitzungen nicht bis spät in den Abend hinein oder Kompensationsmöglichkeiten von Präsenzzeiten bei Weiterbildungsstudiengängen.

**Was sind für Sie die Vorteile Ihres besonderen Modells?**

CK: Ich sehe einen Vorteil darin, dass wir derzeit beide ungefähr zu gleichen Teilen in den beruflichen sowie in den familiären Alltag integriert sind. Dadurch können wir uns trotz der Aufteilung sehr viel über beide Lebensbereiche austauschen und jeweils auch daran teilhaben.

AK: Ein weiterer Vorteil an unserer Situation ist sicherlich, dass wir sprichwörtlich «zwei Eisen im Feuer haben» und somit die Wahrscheinlichkeit grösser ist, dass auf dem sehr engen Stellenmarkt zumindest eine/r auf eine feste Anstellung rücken könnte. Im Moment sind wir in der luxuriösen Situation, am gleichen Institut angestellt zu sein, so dass sich Familie und

Beruf gemeinsam sehr gut organisieren lassen. Aufgrund befristeter Anstellungen wird sich dies aber in naher Zukunft ändern, so dass wir mit der Aufgabe konfrontiert sein werden zu entscheiden, wer von uns beruflich kürzer tritt. Familienintern haben wir vereinbart, dass die Person mit den besten beruflichen Aussichten den Weg weisen soll. Bis jetzt ist dieser Fall noch nicht eingetreten, aber es warten schwierige Entscheidungen auf uns, denn wir arbeiten beide

sehr gerne und niemand von uns beiden würde zu Hause bleiben wollen.

**Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?**

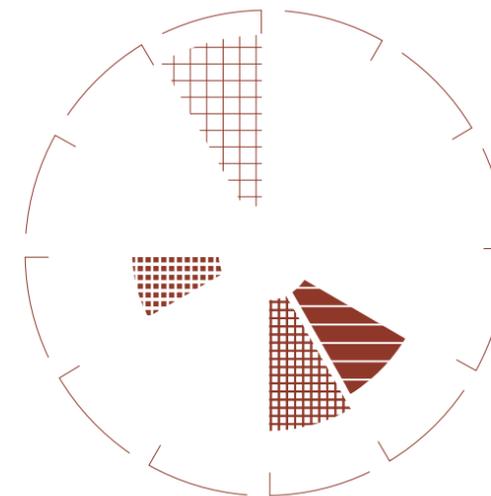
AK: Es fällt mir hierzu ehrlich gesagt nichts ein, denn an Schweizer Universitäten ist ein hervorragendes Umfeld vorhanden. Meiner Ansicht nach wird versucht zu unterstützen, wo es möglich ist. Aufgrund dessen, dass an der Universität viel Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt wird, werden Eltern mit den universitären Kita-Plätzen in der Kinderbetreuung, wenn sie es wünschen, stark entlastet. CK: Wir erfahren aus unserer Sicht recht viel Verständnis und Unterstützung. Allerdings hängt das sehr viel mehr von den beteiligten Personen – von unseren Vorgesetzten sowie Kollegen und Kolleginnen – ab, als von den Strukturen. Da es eher wenig festgeschriebene Strukturen zur Vereinbarkeit von Familie und Unikarriere gibt, ist es aus meiner Sicht umso wichtiger, immer wieder auf die besondere Situation von jungen Familien hinzuweisen und bei allfälligen Schwierigkeiten auch Unterstützungsangebote zu unterbreiten.

**Haben Sie Tipps für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Ihrem Fach in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere?**

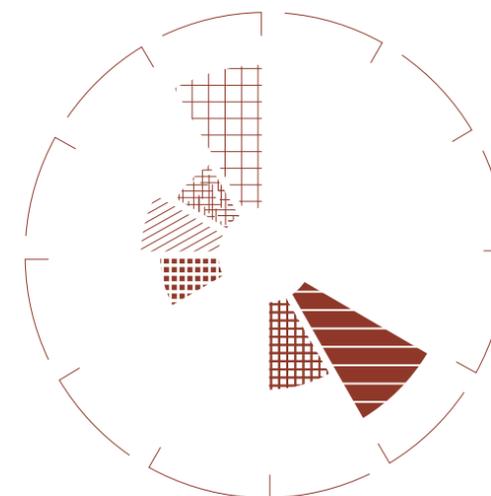
CK: Man muss sich im Klaren sein, dass man einen sehr interessanten, aber auch sehr unsicheren Weg einschlägt, der sehr viele Möglichkeiten offen hält, aber dadurch kaum planbar ist. Auch ist es aus meiner Sicht fast nicht möglich, zunächst berufliche Sicherheit – zum Beispiel in Form von unbefristeten Arbeitsverträgen – zu erlangen, bevor man Kinder bekommt. Aber basierend auf meiner Erfahrung finde ich, dass es sich dennoch lohnt und dass man an der Universität Bern recht viel Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere erfährt.

AK: Ich würde dem wissenschaftlichen Nachwuchs empfehlen, sich früh Gedanken darüber zu machen, wo es hingehen soll. Auf beruflicher Ebene soll zusammen mit dem Mentor oder der Mentorin eine Strategie ausgearbeitet werden, um das festgelegte Ziel zu erreichen. Zudem sollte man sich selbst gegenüber ehrlich sein und wenn immer möglich Vollgas geben.

Claudia Klostermann



André Klostermann



## MARIA STEIN

DOZENTIN FÜR KLINISCHE PSYCHOLOGIE UND PSYCHOTHERAPIE



Dr. Maria Stein ist Dozentin für Psychologie, Abteilung für klinische Psychologie und Psychotherapie (50%); Aufgaben: Lehre, Betreuung von Qualifikationsarbeiten, Forschung. Zusätzlich arbeitet sie 20% in einer Forschungsanstellung an der Universitätsklinik für Psychiatrie. Sie ist Mutter von drei Kindern (7 Jahre, 3 Jahre, 8 Monate).

### Was ist das Besondere an Ihrer Arbeit?

Ich schätze die Möglichkeit, viele interessante und spannende Dinge machen zu können. Die Anstellung an der Universität erlaubt es mir, meine verschiedenen Interessen unter einen Hut zu bringen. So kann ich in der Lehre Wissen aufbereiten und weitergeben und mich dafür auch laufend mit dem aktuellen Forschungsstand auseinandersetzen. Daneben kann ich in meiner eigenen Forschung spannenden Fragen nachgehen und – was ich auch immer wieder genieße – mich in Auswertungen vertiefen. Und schliesslich habe ich auch die Möglichkeit, klinisch tätig zu sein und Patienten und Patientinnen psychotherapeutisch zu behandeln.

Für eine Teilzeitanstellung ist dies ein sehr breites Portfolio an interessanten Aufgaben.

### Wie ist Ihre Karriere bisher verlaufen?

Ich habe mich nach der Dissertation gegen einen Postdoc-Aufenthalt im Ausland entschieden und stattdessen meinen Fachtitel für Psychotherapie gemacht und im klinischen Bereich breite therapeutische Erfahrung gesammelt. Als dann die Kinder kamen, wurde ein Gang ins Ausland für unsere Familie irgendwie nicht mehr organisierbar, dabei hat auch die Berufstätigkeit meines Partners eine Rolle gespielt. Durch die vielfältigen Aufgaben und Anstellungen war ich ausserdem seit meiner Dissertation noch maximal

50% in der Forschung tätig, manchmal war es auch deutlich weniger. Die Folge davon ist auch, dass ich weniger publiziert habe, als ich dies als «Vollzeitwissenschaftlerin» wahrscheinlich getan hätte. Trotzdem stimmt dieser Weg für mich nach wie vor und ich bin glücklich über die Möglichkeit, Familie und spannende Berufstätigkeit zu vereinbaren.

### Welche Herausforderungen gab es?

Die grösste Hürde war die Forderung nach Mobilität, diese habe ich schlussendlich nicht überwunden. Dass ich trotzdem immer attraktive Stellen hatte, liegt an den verschiedenen Vorgesetzten, die zugleich auch meine Mentoren waren und sind. Sie haben mich stets unterstützt und gefördert und durch ihr Wohlwollen und ihre Flexibilität ermöglicht, dass ich meine Forschung und dadurch auch meine Karriere weiterführen konnte und kann. Eine weitere – allerdings sehr liebenswerte – Hürde, wenn man so will, sind meine Kinder und die Tatsache, dass ich mit ihnen Zeit verbringen will. Auch hier ist die Flexibilität und das Vertrauen meiner Vorgesetzten und Arbeitskollegen zentral und wird nur noch übertroffen von der unbezahlbaren Unterstützung unseres sozialen Umfelds: Ohne den tatkräftigen Einsatz von Grossmüttern, Nachbarn, Freunden, die immer wieder einspringen, wenn kranke Kinder nicht in die Kita können oder wenn Arbeitstermine ausserhalb der organisierten Betreuungszeiten liegen, hätten wir viel mehr wirklich problematische Engpässe. Abgesehen davon arbeitet ja auch mein Partner Teilzeit – 80 Prozent – und übernimmt deutlich mehr Kinderbetreuung, inklusive unvorhergesehener «Notfalleinsätze», als dies in einer Familie mit einer «klassischen» Rollenteilung der Fall ist.

### Welche Vorteile sehen Sie in Ihrem Werdegang?

Die Diversität meiner Ausbildung und Tätigkeiten hat dazu geführt, dass ich heute sehr breit aufgestellt bin und in verschiedenen Bereichen tätig sein kann. Ich kann zudem auf einer attraktiven Stelle Teilzeit arbeiten und somit vergleichsweise viel Zeit mit meinen Kindern verbringen.

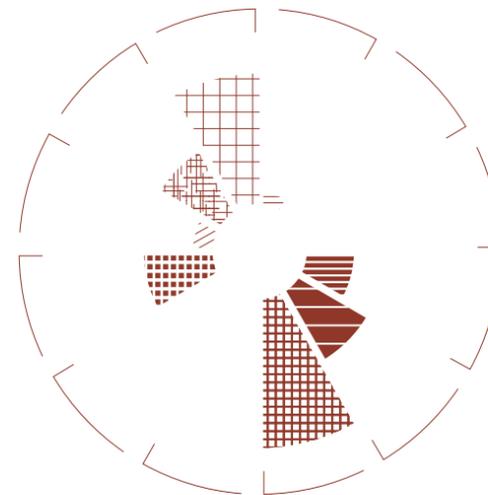
### Gibt es etwas, das sie sich an den Universitäten wünschen würden?

Teilzeitstellen in attraktiven Positionen sind wichtig und notwendig. Ich wünsche mir von der Universität noch mehr Offenheit im Ausprobieren, was mit Teilzeitmodellen auch in leitenden Positionen möglich ist. Zudem ist Planungssicherheit wichtig. Deshalb braucht es aus meiner Sicht auch mehr unbefristete Teilzeitstellen.

«Ich wünsche mir von der Universität noch mehr Offenheit im Ausprobieren, was mit Teilzeitmodellen auch in leitenden Positionen möglich ist.»

### Welche Tipps geben Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Ihrem Gebiet?

Wenn jemand im Fach Psychologie oder in den Neurowissenschaften wirklich ganz klar eine akademische Laufbahn anstrebt, ist ein möglichst geradliniger Weg nach wie vor die vielversprechendste Variante. All diejenigen, für die eine Unikarriere eine Option unter mehreren ist, ermuntere ich dazu, das zu tun, was sie wirklich interessiert. Denn ich bin überzeugt, dass man dann auch am besten ist.



### DOPPEL-INTERVIEW

**DANIELA RUBATTO**  
ASSOZIIERTE PROFESSORIN FÜR ISOTOPENGEOLOGIE

**JÖRG HERMANN**  
PROFESSOR FÜR PETROLOGIE

Prof. Dr. Daniela Rubatto arbeitet als Assoziierte Professorin (60%) für Isotopengeologie am Geologischen Institut der Universität Bern sowie als Expertin (20%) im Labor am Institut des sciences de la Terre der Universität Lausanne. Ihre Forschungsinteressen umfassen Isotopengeochemie, Geochronologie und metamorphe Petrologie.



Daniela Rubatto und Jörg Hermann sind nach dem Abschluss ihres PhD an der ETH Zürich mit einem Nachwuchsstipendium des Nationalfonds nach Australien gezogen, wo sie siebzehn Jahre gelebt und zuletzt Professuren an der Australian National University (ANU) in Canberra innehatten. 2015 sind sie zusammen mit ihren Kindern (13 und 15 Jahre alt) in die Schweiz gezogen. Eines ihrer Kinder lebt mit einer Behinderung.

#### **Wie vereinbaren Sie Arbeit und Familie?**

Daniela Rubatto: Hier in Bern und in Lausanne finde ich alle wichtigen Instrumente, welche ich für meine Laboranalysen brauche. Zudem haben Jörg und ich einen ähnlichen Job und wir sind auf dem gleichen Niveau, das heisst wir können uns gegenseitig beraten. Dieses Gleichgewicht spiegelt sich auch bei uns zu Hause wieder. Wir teilen uns die Betreuung unserer Kinder zu gleichen Teilen auf.

Jörg Hermann: Beide sollen die gleichen Möglichkeiten und gleich viel Zeit für berufliche Reisen haben. Die Flexibilität an der Universität ist daher ein grosser Pluspunkt. Andererseits kann diese auch dazu führen, dass der Job alles absorbiert. Wir machen unsere Arbeit gerne und sehen die Zeit mit der Familie als wichtigen Ausgleich. Das gemeinsame Abendessen mit den Kindern haben wir eigentlich jeden Abend. Und wir schaffen es auch, einen Tag am Wochenende etwas gemeinsam als Familie zu unternehmen.

#### **Mit welchen Hürden waren und sind Sie konfrontiert? Wie haben Sie diese überwunden?**

DR: Es war schwierig, in Bern als Dual Career Couple eine Anstellung zu erhalten. In Australien haben wir beide auf Stufe Professur gearbeitet. Hier in der Schweiz hat Jörg mehr Unterstützung als ich, weil er die Gruppe leitet und ich als

Prof. Dr. Jörg Hermann leitet als Ordentlicher Professor (100%) die Gruppe für Petrologie am Geologischen Institut der Universität Bern. Seine Forschungsinteressen umfassen metamorphe, magmatische und experimentelle Petrologie, sowie Wasser- und Kohlenstoffzyklen in Subduktionszonen.

«Ich arbeite oft mehr, denn wenn ich Wissenschaft im Teilzeitmodus betreiben würde, wäre ich nicht kompetitiv genug.»

assozierte Professorin nur zu 60% in Bern und zu 20% in Lausanne angestellt bin. Ich arbeite oft mehr, denn wenn ich Wissenschaft im Teilzeitmodus betreiben würde, wäre ich nicht kompetitiv genug. Was letztlich zählt, ist die Leistung.

JH: Um als Dual Career Couple eine Anstellung zu finden, braucht es zu einem gewissen Teil die Unterstützung der Universität, der Kolleginnen und Kollegen und der Familie. Bei der Anstellung mussten wir aushandeln und Kompromisse eingehen. Im Vergleich zu Australien finde ich es hier schwieriger, Familie und Beruf zu vereinbaren. Zum Beispiel fallen sowohl der Vorlesungsbeginn als auch die Abfahrt des Schulbusses der Kinder auf 08.15 Uhr.

DR: Ja, und in der Mittagszeit kommen die Kinder nach Hause. Es gäbe zwar den Mittagstisch, aber dafür sind sie schon fast zu alt. Wir schauen dann je nach Arbeitslast spontan, wer am Mittag Zeit hat. Die Koordination von Schul- und Universitätszeit ist eine Herausforderung. Zudem sind die Kinder im ersten Jahr hier in der Schweiz noch etwas mehr auf unsere Unterstützung angewiesen.

«Beide sollen die gleichen Möglichkeiten und gleich viel Zeit für berufliche Reisen haben.»

JH: Das gilt auch während den Schulferien der Kinder. Bis in die sechste Klasse funktioniert es relativ gut, aber die Zeit bis zur wirklichen Selbstständigkeit wird weniger gut durch Angebote abgedeckt. Im Allgemeinen kommt es sehr stark auf die tägliche Arbeitslast an, die bei uns bestimmt, wer wann arbeitet und wer wann zum Beispiel einkaufen geht. Einen Fahrplan, den wir einfach durchziehen, gibt es nicht.

#### Was sind für Sie die Vorteile Ihres besonderen Modells?

DR: Da wir uns die Betreuung unserer Kinder teilen, ist es am besten, wenn wir am selben Ort arbeiten, sonst hätten wir es beide im Job schwieriger. Und da wir oft zusammen arbeiten, bewegen wir uns auch zusammen. Wir teilen

uns die Betreuung von Studierenden, was den Vorteil hat, dass unterschiedliche Ansätze aufeinandertreffen und es mehr Dynamik gibt. Der Wechsel von Australien nach Europa bedeutete für uns auch, in einen Raum zu kommen, wo wir viele wissenschaftliche KollaboratorInnen haben und wo unsere Familie und Freunde leben.

#### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

JH: Ich wünsche mir eine bessere Vereinbarung von Schul- und Universitätszeiten sowie Mittagstischangebote für ältere Kinder. Alle universitären Kernangebote wie Meetings oder Vorlesungen sollten zwischen neun und fünf Uhr gelegt werden.

DR: Zwar verstehen es die Kolleginnen und Kollegen, wenn man wegen der Kinder eine Sitzung früher verlassen muss, aber es ist immer noch eine unangenehme Situation und man verpasst etwas. Hinzu kommen die Schulferien, die manchmal mitten in die Vorlesungszeit fallen. An der Australian National University gab es zum Beispiel ein internes Ferienprogramm für die Kinder. Es würde mich positiv überraschen, wenn es das hier auch geben würde.

JH: In der Anstellungsstrategie der Universität Bern fehlt eine deutliche Vision, wie Dual Career Couples in die Universität integriert werden. Heutzutage gibt es immer mehr Doppelkarrierepaare und die Universität sollte auch die Vorteile von solchen Anstellungen sehen. Am Ende sind die Flexibilität und die Unterstützung aber limitiert. Mehr Informationen über Dual Career Optionen und finanzielle Mittel sind nötig, um dies anzugehen.

#### Haben Sie Ratschläge für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Ihrem Fach?

DR: Wissenschaft und Universität bieten ein interessantes und stimulierendes Umfeld. Aber es ist kein «9-to-5-job» und verlangt viel Flexibilität und Engagement. Die Vereinbarkeit zwischen Familie und Wissenschaft ist gut möglich, braucht aber viel Kraft, Organisation und Teamwork. Für mich waren informelles Mentoring von Kolleginnen und Kollegen sowie Career Development Kurse als junge Wissenschaftlerin eine wichtige Hilfe, um die Arbeit zu vereinfachen und mich auf das Wesentliche

zu konzentrieren. Das trägt ebenfalls zu einer besseren Work-Life-Balance bei. Ich bin stolz darauf, dass wir es so geschafft haben. Schliesslich arbeitet man ja für sich selber, man hat die Ambition...

JH: ...und die ist Teil der Motivation. Wichtig ist, dass man in einem Gebiet arbeitet, das einen interessiert und einem Spass bereitet. Ich sehe die Fähigkeit, in Teams zu arbeiten als sehr wichtig in der Wissenschaft. Man braucht aber auch einen wissenschaftlichen Ausweis, um Karriere machen zu können. Wir machen unsere Arbeit beide gerne, aber man muss auch aufpassen, dass man nicht zu sehr absorbiert wird. Schliesslich schlägt es sich auf die Produktivität nieder, wenn man keinen Ausgleich mehr hat.

«Heutzutage gibt es immer mehr Dual Career Couples und die Universität sollte auch die Vorteile von solchen Anstellungen sehen.»

Daniela Rubatto



Jörg Hermann



CHINWE IFEJIKA SPERANZA

PROFESSORIN FÜR GEOGRAPHIE UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

### Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders gut?

Meine Arbeit macht Spass, weil ich mir die Themen selber aussuchen kann und ich viele Gestaltungsmöglichkeiten habe. Es geht um Wissensgenerierung und Wissensaustausch zwischen verschiedenen Leuten. Durch meine Forschung kann ich zu den wichtigen Diskussionen rund um Nachhaltigkeit beitragen. Diese Freiheiten sind aber auch mit besonderen Pflichten verbunden. Wir versuchen, Antworten auf gesellschaftliche Fragen zu finden, also nicht nur für uns zu forschen.

### Ist Ihre Karriere «klassisch» verlaufen?

Nach meinem Studium in Nigeria und Zürich habe ich acht Jahre in einer kantonalen Verwaltung gearbeitet. Ich habe dann eine Möglichkeit gehabt, innerhalb des NCCR North-South meine Dissertation zu schreiben und bin so zurück in die Wissenschaft gekommen. Durch die verschiedenen Blickwinkel ist mein Erfahrungsschatz sicher reicher geworden. Zum Beispiel habe ich mir in der Verwaltung Überlegungen gemacht, wie sich mit Geodaten Planungs- und Umweltschutzmassnahmen umsetzen lassen. In der Lehre hilft mir dieses praxisbezogene Wissen jetzt.

### Mit welchen Schwierigkeiten sind Sie konfrontiert und wie gehen Sie damit um?

#### Haben Sie von Mentoring-Angeboten profitieren können?

Ich hatte das Glück in einem Peer-Mentoring-Projekt mitzuwirken. Der Austausch in dieser Gruppe war sehr bereichernd. Als schwierig empfinde ich es, neben der Arbeit Familie und Freundschaften genügend Zeit zu widmen. Seit ich in Bern begonnen habe, konnte ich mich schon einigermaßen an die ganzen Abläufe und Fristen gewöhnen, wie sie hier gehandhabt werden. Als Professorin an der Universität in Bonn konnte ich bereits Erfahrungen sammeln, welche mir in Bern den Einstieg erleichtert haben. Den Balanceakt zwischen Lehre, Forschung in internationalen Kontexten und Familie schaffe ich nur dank guter Planung. Mein Mann hält mir den Rücken frei, sei es mit Kochen am Abend oder Einkaufen. Ohne ihn würde das nicht gehen.

### Wie stark werden Sie im wissenschaftlichen Alltag damit konfrontiert, dass Sie an einer westeuropäischen Universität lehren und arbeiten, also zum Beispiel bei der Auslegung von Forschung und Lehre auf mehrheitlich westeuropäische Denkweisen?

Als afrikanische Schweizerin kenne ich diese verschiedenen Perspektiven. Aber dass ich überhaupt heute hier stehe, ist schon ein Statement – nicht nur ein Statement für mich, sondern auch für die Universität Bern. Es ist wichtig, dass man sich mit Weltanschauungen und wie sie die Forschung beeinflussen kritisch auseinandersetzt. Und es ist natürlich falsch, von aussen zu meinen, dass Landnutzer\_innen zu wenig über das Land, das sie selber bewirtschaften, wüssten. Als Wissenschaftler\_in sollte man versuchen, diese Perspektiven zu verstehen. Auch die sogenannte westliche Perspektive hat von anderen Perspektiven viel profitiert. In der Lehre zeige ich den Zusammenhang zwischen Wissensproduktion und Interessen anhand von Beispielen auf, etwa mit Videos, in denen sich verschiedene Meinungen gegenüber stehen. Oder durch das Vergleichen verschiedener Literatur oder Zeitungsartikel. Es kommt ganz auf die Fragestellung an.

### Lassen sich solche Prinzipien der Wissensproduktion auf die strukturellen Ebenen der Universität übertragen?

Die Koordinationsstelle für Nachhaltige Entwicklung des Vizerektorats Qualität unterstützt die Integration der Nachhaltigkeit bereits universitätsweit. Besonders in unserem Gebiet ist es wichtig, dass man ein Forschungsprogramm mit Forschungspartner\_innen diskutiert und dass man zusammenarbeitet, nicht nur am Anfang und am Ende – im Sinne des Wissenstransfers –

«Dass ich überhaupt heute hier stehe, ist schon ein Statement.»



sondern vom Anfang bis zum Ende – als Wissenskoproduktion. Nachhaltige Entwicklung ist eine grosse Herausforderung. An der Universität Bern ist Nachhaltigkeitsforschung etabliert, aber es ist wichtig, uns selber zu beobachten, ob wir uns auch wirklich daran halten.

### Welche Tipps geben Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere auf Ihrem Gebiet?

Es ist wichtig, dass man etwas mit Herzblut macht. Die Wissenschaft ist kein Nine-to-five-Job. Neben der eigenen innovativen Arbeit ist die Zusammenarbeit wichtig. Auf Doktoratsstufe würde ich ein Mentoring sowie Peer-Mentoring empfehlen, also den regelmässigen Austausch mit Peers über die eigene Forschung.

Prof. Dr. Chinwe Ifejika Speranza ist Ordentliche Professorin (100%) am Geographischen Institut. Sie leitet die Unit «Nachhaltige Land- und Ressourcennutzung», die zu den Auswirkungen von Landnutzungen auf verschiedene Ökosystemdienstleistungen, wie zum Beispiel den Erosionsschutz, die Erhaltung der Bodenfruchtbarkeit oder die Lebensmittelproduktion, forschet. Mit ihren Studierenden ist sie oft praxisnah in Feldkursen unterwegs. Chinwe Ifejika Speranza und ihr Ehepartner haben zwei Kinder im Alter von 18 und 15 Jahren.

## Das 120%-Modell als Erfolgsmodell

**GABRIELA SCHUMANN**  
POSTDOKTORANDIN AM INSTITUT FÜR ZELLBIOLOGIE

### Was ist ungewöhnlich an Ihrer akademischen Karriere?

Ich habe meine Postdoc-Zeit am Universitäts-spital in Zürich begonnen und bin nach zwei Jahren nach Bern in die Gruppe von Isabel Roditi gewechselt, wo ich jetzt seit 13 Jahren arbeite. So lange auf einer Mittelbaustufe an der Universität arbeiten zu können, ohne den extrem kompetitiven Weg zu einer Professur durchlaufen zu müssen, das ist sicher ungewöhnlich.

«Das 120%-Modell war die grosse Chance für mich, in der Wissenschaft weiterzumachen und gleichzeitig mein Pensum zu reduzieren.»

### Welche Hürden gab es und wie haben Sie diese überwunden?

Während meiner Schwangerschaft hatte ich zuerst Bedenken, ob das an der Universität weiter klappen würde. Ich will für meine Kinder da sein, aber wenn man in der Forschung nicht 100% arbeitet, wird man leicht abgehängt. Meine Chefin Isabel Roditi hat aber sehr positiv auf die neue Situation reagiert: «Super, jetzt

können wir gleich das 120%-Modell testen!» Ihre Idee war, dass ich als Postdoc zu 60% arbeiten kann und mit den restlichen 40% meines Salärs eine technische Assistenz zu 60% finanziert wird. Dadurch wird eine Überlappung von einem ganzen Tag gewährleistet, was für die Arbeit im Labor und die Übergabe der laufenden Experimente sehr wichtig ist. Da mein Mann eine Festanstellung hat und es für ihn in der Privatwirtschaft schwieriger ist, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren, war klar, dass ich diese Chance nutze und beruflich kürzer trete. Das Modell war ein solcher Erfolg, dass Isabel Roditi es der Universität und dem Nationalfonds vorgestellt hat.

### Worin sehen Sie die Vorteile Ihres besonderen Modells?

Das 120%-Modell war die grosse Chance für mich, in der Wissenschaft weiterzumachen und gleichzeitig mein Pensum zu reduzieren. Das Arbeitsmodell steht und fällt mit den Mitteln und dem Einsatz der technischen Assistenz. Je kürzer die finanzierte Anstellungsperiode, umso schwieriger ist es, eine gute Assistenz zu finden. Für die technische Assistenz ist es eine Chance, eigenständig zu arbeiten und sich mit den Resultaten auseinanderzusetzen. In den Diskussionen gewinnen wir wichtige Erkenntnisse oder wir sehen, wo der Haken ist. Und wenn ich meine Arbeit übergebe, wir alles noch einmal zusammenfassen und vier Augen einen Blick darauf werfen, dann ist das wie eine Qualitätskontrolle. An meinen zwei freien Tagen oder wenn ich die Kinder am Abend abhole, verpasse ich natürlich, was andere an den Treffen und Vorträgen hören. Aber durch das reduzierte Pensum habe ich Zeit, mich meinen Kindern zu widmen, darum stimmt es insgesamt so für mich.

### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

Auf der Ebene Mittelbau ist es nicht vorgesehen, dass man so wie ich jahrelang an der Universität arbeitet. Entweder es gelingt einem, sich in der Akademie hochzuarbeiten und man kann eine Professur anstreben oder man muss die Universität früher oder später verlassen. Selbst wenn Vorgesetzte jemanden über längere Zeit auf Drittmitteln auf einer Assistenzstelle anstellen, wird dies wahrscheinlich spätestens mit der Pensionierung der Vorgesetzten in einer beruflichen Sackgasse enden. Wenn es also längerfristige Mittelbaustellen gäbe, zum Beispiel als kantonale Stellen, wäre das sehr gut. Von längeren Anstellungen würden auch GruppenleiterInnen und die Gruppendynamik profitieren. Denn mit den relativ kurzen Arbeitsverträgen geht auch die Konstanz in der Gruppe verloren.

### Welche Tipps geben Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in Ihrem Fach in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere?

Man muss sich von Anfang an gut überlegen, wie weit man in der Wissenschaft kommen will. Wenn man eine akademische Karriere anstrebt, muss man dieses Ziel von Anfang an sehr fokussiert verfolgen. Wenn nicht eine Professur das Ziel ist, sollte man lieber frühzeitig aussteigen.

Sonst ist irgendwann Schluss, auch wenn man wie ich von der Chefin sehr unterstützt wird. Manchmal muss man auch die eigenen Erwartungen etwas zurückstellen und Prioritäten setzen. Es kann nicht an beiden Orten, im Beruf und in der Familie, 100% perfekt laufen.



Dr. Gabriela Schumann arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Zellbiologie. Sie forscht zur afrikanischen Schlafkrankheit an einzelligen Parasiten, den Trypanosomen. Sie hat zwei Kinder und arbeitet seit acht Jahren im 120%-Modell zu 60% Teilzeit, während eine technische Assistenz weitere 60% ihres Projektes abdeckt. Das Modell sieht vor, dass sich die Assistenzstelle durch die Lohn-differenz von Assistenz- zu Postdoc-Niveau zum grössten Teil selbst finanziert.

## Den roten Faden vor Augen

### MATTHIAS HIRT

LEITER KOORDINATIONSSTELLE NACHWUCHSFÖRDERUNG  
BEIM VIZEREKTORAT FORSCHUNG

Dr. Matthias Hirt ist Historiker und leitet die Koordinationsstelle Nachwuchsförderung beim Vizerektorat Forschung (80%). Er berät Nachwuchsforschende in Laufbahnfragen und koordiniert gesamtuniversitäre Projekte und Veranstaltungen im Bereich der Nachwuchsförderung. Zudem ist er für die Vergabe von Unterstützungsbeiträgen für junge Forschende zuständig. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder.



### Was gefällt Ihnen besonders an Ihrer Arbeit?

Extrem spannend ist, quer durch alle Disziplinen und alle Bereiche der Universität wirken zu können. Auch die Kombination mit organisatorischen und sozialen Fähigkeiten, die meine Funktion erfordert, gefällt mir. Ich habe einen grossen Gestaltungsspielraum und ein weites Kontaktnetz. Ich mache viele meiner Projekte von Anfang an bis zum Schluss und trage eine hohe Verantwortung, gerade in der Beratung. Das positive Feedback, das ich dabei bekomme, motiviert mich zusätzlich.

### Inwiefern ist Ihre Laufbahn vom «klassischen» akademischen Weg abgewichen?

Das geschah schon im Studium, denn als Werkstudent war ich gar nicht in der Lage, besonders schnell zu studieren. Ich habe mir übrigens die für meine jetzige Funktion nötigen Kompetenzen bereits während des Studiums und während der Dissertation angeeignet: Denn für die vielfältigen organisatorischen, psychologischen aber auch hochschulpolitischen Kompetenzen gibt es – trotz meiner kontinuierlichen Weiterbildung – keine eigentliche Ausbildung. Meine Dissertation habe ich neben den beruflichen Tätigkeiten und unbezahlt gemacht. Das ist für eine akademische Karriere nicht

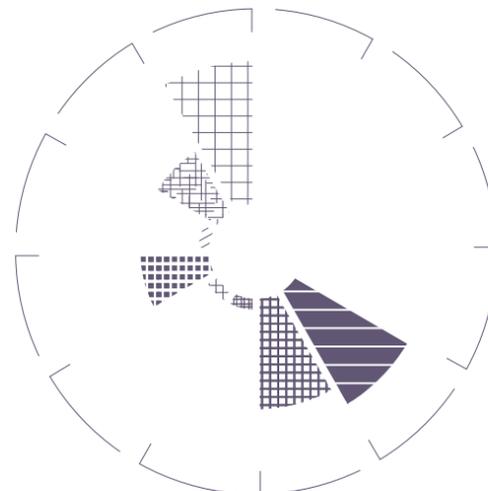
förderlich. Für mich war das damals aber ein bewusster Entscheid, auch aus familiären Gründen. Ich hatte jedoch, auch wenn es vielleicht nicht so geradlinig aussieht, immer einen roten Faden vor Augen, und zwar der Wille zum Mitgestalten: Ich wollte an der Universität nicht einfach eine Matrikelnummer sein, ich wollte mich von Beginn an einbringen.

### Mit welchen Hürden waren Sie konfrontiert?

Ich denke, ein freies Doktorat, wie ich es gemacht habe, bedarf einer enormen intrinsischen Motivation. Denn es ist niemand da, der einen unterstützt, der einem über die Schulter schaut, der am Freitag fragt, wo man gerade steht. Das war eine Hürde. Dennoch habe ich ein kleines wissenschaftliches Netzwerk aufgebaut, obwohl ich zum Beispiel kaum Zeit hatte, an Konferenzen zu gehen, schon gar nicht ins Ausland. Ich habe mir die Leute selber gesucht – und bin immer auf offene Türen gestossen. Die Gefahr der Selbstausschöpfung ist in einem freien Doktorat jedoch enorm. Dazu kommt die Unsicherheit über die berufliche Entwicklung – ein häufiges Thema auch in den Beratungsgesprächen.

### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich an den Universitäten?

Die aktuellen Reformen gehen in Richtung geradliniger Karrieren mit höherer Erwartbarkeit und mit besserer Planbarkeit. Doch auch in Zukunft wird es nur eine beschränkte Zahl von Professuren geben, also müssen wir andere attraktive Karriereziele im universitären Umfeld schaffen, zum Beispiel feste Dozenturen für Personen, die gerne und gut unterrichten.



Dort wünschte ich mir eine grössere Vielfalt an sicheren, nachhaltigen Stellen, auch im sogenannten Third Space. Das sind hochqualifizierte Stellen und Bereiche, die durch die zunehmende Komplexität von Lehre und Forschung entstanden sind.

In Bezug auf die akademische Karriere wünschte ich mir, dass gewisse Dogmen überwunden werden. So ist zum Beispiel «Teilzeit» in der Wissenschaft nach wie vor ein Schimpfwort. Das sollte sich ändern und damit verbunden auch der Wunsch, dass der wissenschaftliche Leistungsausweis an der Qualität und nicht an der Quantität gemessen wird. Ich selber arbeite seit ich

«Exzellenz ist nicht eine Frage des typischen Karrierewegs, sondern sie misst sich an der Qualität der Forschung.»

Kinder habe – auch in meiner jetzigen Funktion – konsequent Teilzeit, gewährleiste aber eine grosse Flexibilität. Für meine Vorgesetzten war und ist es kein Problem, dass ich nicht allzeit verfügbar sein kann. Das ist meines Erachtens auch für akademische Positionen möglich.

### Welche Tipps haben Sie für junge Forschende?

Vier Stichworte: Neugier, Vernetzung, Planung und Autonomie. Zur Planung gehört unter anderem, schon früh, möglichst während des Studiums, mobil zu sein, Auslandserfahrungen zu sammeln. Aber auch, sich möglichst früh um Fördermöglichkeiten zu bemühen und sich zu vernetzen. Und es gehört dazu die Bereitschaft, alles für die Arbeit als Forscherin oder Forscher zu wagen. Trotz dem laufenden Mainstreaming der wissenschaftlichen Karrierewege weiss ich aus meinen Beratungen, dass kaum ein Weg geradlinig verläuft, gerade bei Personen mit Care-Verpflichtungen. Hier die Balance zu halten, das ist in der Nachwuchsförderung eine wichtige Aufgabe. Oder anders gesagt: Exzellenz ist nicht eine Frage des typischen Karrierewegs, sondern sie misst sich an der Qualität der Forschung. Und das sollte auch so bleiben.

ELLEN KRAUSE  
LEITERIN INTERNATIONAL OFFICE

### Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit?

Die Rahmenbedingungen für den Studierenden-austausch – eine der Hauptaktivitäten des International Office – haben sich während der vergangenen zehn Jahre immer wieder verändert, was die Arbeit abwechslungsreich und spannend gemacht hat. Zu Beginn habe ich den regelmässigen Kontakt mit den Studierenden vermisst. Nun freue ich mich jeweils zu Semesterbeginn, wenn die Austauschstudierenden nach wochenlanger Vorbereitung tatsächlich in Bern ankommen. Dann wird es sehr lebendig mit sehr unterschiedlichen Persönlichkeiten und Sprachen und einer Vielzahl von kleinen und grossen Fragen und Sorgen. Gegen aussen ist manchmal schwer vermittelbar, welche Umwege wir im Hintergrund machen müssen, um zum Beispiel bei Visumsanträgen zu unterstützen. Mit der Einrichtung des Beratungsservice des Welcome Centers

«Die Diskussionen über die «Fremdbetreuung» – ein Begriff, den ich befremdlich finde – waren überraschend konservativ.»

haben wir auf ein dringendes Bedürfnis reagiert und Pionierarbeit in der Schweizer Hochschullandschaft geleistet. Ein Highlight des aktuellen Jahres war das Kolloquium zu interkulturellem Lernen im Auslandssemester als Auftakt unseres Mentoringprojekts MILSA.

### Wie sieht Ihr beruflicher Werdegang aus?

Der verlief bei mir im Zickzack-Kurs: Auf den Masterabschluss in Politikwissenschaft folgten zwei Jahre Wissenschaftsmanagement, dann Assistenzzeit mit Doktorat, dann wieder wissenschaftsnahes Management, dann ein Lehrbuchprojekt. Dieses Hin und Her war einerseits Folge meiner Selbsteinschätzung – nach der ich trotz Freude an der Lehre nicht unbedingt eine hervorragende Forscherin geworden wäre. Andererseits waren diese Sphärenwechsel auch bedingt durch die Jobsituation jener Zeit –

es gab fast keine offenen Stellen im Wissenschaftsbetrieb, schon gar nicht für meine brotlosen Künste.

So fiel die Entscheidung an mehreren Weggabelungen jeweils zugunsten der damals seltenen Dauerstellen. Zum Beispiel habe ich einer einjährigen DAAD-Proessur in der USA die unbefristete Stelle in einer internationalen Netzwerkorganisation der Universität Tübingen vorgezogen. Dort habe ich wichtige Kompetenzen für meine heutige Tätigkeit erworben. Die nächste Station war die Universität Erfurt. Es ging um den Aufbau einer zentralen Struktur zur Forschungsunterstützung. 2006 bewarb ich mich bei der Universität Bern. Sicher wirkten meine Erfahrung im internationalen Wissenschaftsmanagement und meine persönliche Mobilitätserfahrung sowie Sprachkenntnisse zu meinen Gunsten: Während des Studiums war ich ein Jahr in Frankreich und als Doktorandin konnte ich als Assistant Professor an der Universität Denver unterrichten.

### Mit welchen Hürden waren Sie konfrontiert?

Ich war sicher nicht prädestiniert für den akademischen Weg: Als Kind hatte ich keine Vorstellung von einer Universität und meine Familie fragte sich, was es da dauernd zu lernen gebe. Ich hatte also kein familiäres Mentoring. Institutionalisiertes Mentoring gab es damals auch noch nicht. Vielleicht hätte ich die wissenschaftliche Karriere sonst zielgerichteter verfolgt.

Auch die Promotion war in den 90er-Jahren eine sehr einsame Geschichte. Durch die Assistenzstelle war ich zwar bescheiden finanziert und in den Wissenschaftsbetrieb eingebunden, aber für die Dissertation gab es kaum Austausch – heute ist das fast nicht mehr vorstellbar.

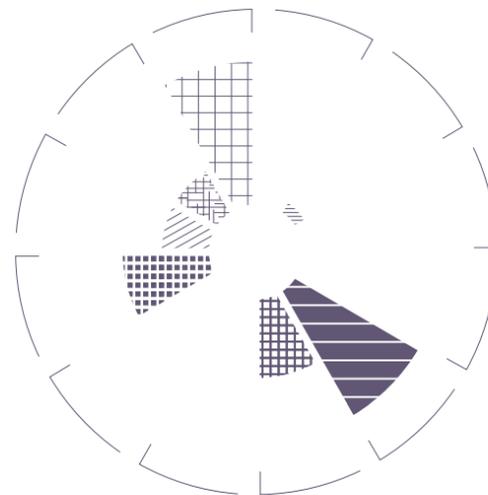
Bevor ich mit meiner kleinen Familie nach Bern gekommen bin, haben wir drei Jahre in Erfurt gelebt. Dort waren die aus DDR-Zeiten herrührenden Betreuungsangebote noch weitestgehend intakt gewesen. Das bedeutete lange, verlässliche Betreuungszeiten und hochwertige Pädagogik zu einem Preis, der hier als kleine Gebühr empfunden würde. Mein Partner und ich, wir konnten beide 100% arbeiten. Teilzeitarbeit war gar kein Thema. In Bern habe ich dann auch eine Vollzeitstelle angenommen, aber die entsprechenden Strukturen fehlten. Noch Ende der 2000er-Jahre gab es wenige Kitas und die Betreuungszeiten waren knapp bemessen. Nachmittags musste man vor 17 Uhr den Stift fallen lassen und losspringen. Auch die Diskussionen über die «Fremdbetreuung» – ein Begriff, den ich befremdlich finde – waren überraschend konservativ. Als Schwierigkeit kam hinzu, dass mein Partner, der mir vorher schon nach Erfurt gefolgt war, in der Schweiz nicht sofort eine Stelle fand. Wenn wir gewusst hätten, wie

schwierig sich die ersten Jahre hier gestalten würden, wären wir wohl nicht nach Bern aufgebrochen.

### Welche strukturellen Veränderungen wünschen Sie sich für die Universität Bern?

Insbesondere beim Thema Vollzeitwerbstätigkeit wünsche ich mir noch Entwicklung. Vieles ist schon im Gange, aber die Universität

Bern könnte als Wissenschaftsbetrieb eine Vorbildfunktion übernehmen. Und nicht nur punkto Teilzeitarbeit für Väter, sondern auch punkto Vollzeitarbeit für beide Eltern. Es geht also um die Betreuungszeiten. Ich würde es sehr begrüßen, wenn es Einrichtungen gäbe, die auch abends offen und für Notfälle ausgerüstet sind. Denn Teilzeit ist sicher nicht der Königsweg, um sich in der Wissenschaft zu etablieren.



Dr. Ellen Krause ist Politikwissenschaftlerin und seit 2007 Leiterin des International Office, das auch das Welcome Center umfasst (100%). Sie führt ein siebenköpfiges Team, dessen Hauptaufgaben sind, Berner Studierenden eine Auslandserfahrung zu ermöglichen und zugleich Austauschstudierende an der Universität Bern willkommen zu heissen und zu begleiten. Sie lebt in Partnerschaft und hat einen Sohn (14 Jahre).

**MADDALENA TOGNOLA**  
LEITERIN GRANTS OFFICE, VIZEREKTORAT FORSCHUNG



Maddalena Tognola ist ursprünglich Biologin. Seit zwei Jahren leitet sie das siebenköpfige Grants Office, vormals Abteilung Euresearch, das Forschenden aller Stufen an der Universität Bern Informationen, persönliche Beratung und administrative Unterstützung für das Einwerben und Verwalten von Forschungsgeldern anbietet. Das Grants Office führt auch das Euresearch Regionalbüro Bern, das Personen im Kanton Bern berät, die sich für europäische Forschungsprogramme interessieren. Tognola arbeitet 100%, sie ist zudem Mitglied der FachFrauen Umwelt.

## Wie sind Sie in Ihre jetzige Position gekommen?

Da muss ich etwas ausholen: Nach dem Biologiestudium wurde mir von meinem damaligen Professor eine Dissertationsstelle angeboten. Ich habe aber abgelehnt mit der Begründung, dass ich etwas «Sinnvolles» machen möchte. Ich wollte mich im Umweltschutz engagieren und habe eine Stelle als Botanikerin in einem grossen Bundesprojekt zu Trockenwiesen bekommen, obwohl ich an meinen botanischen Kompetenzen zweifelte. Dass ich mich trotzdem beworben habe, verdanke ich einer älteren Kollegin vom Verein FachFrauen Umwelt, die meinte, meine Zweifel seien «typisch Frau» – ich solle mich trauen und mich bewerben. Und sie hatte Recht! Es gab in meiner Laufbahn übrigens immer

wieder starke Frauenfiguren, die mich unterstützt haben, mich angestossen haben, etwas zu wagen – das war für mich enorm wichtig. Die nächste Station war eine Umweltberatungsfirma, wo ich sehr viel Erfahrung mit Beratung, aber auch im Umgang mit privaten Unternehmen und den Kantonen gesammelt habe – beides ist für meine jetzige Arbeit sehr wertvoll. Zudem habe ich dort gelernt, auch irgendeinmal zufrieden zu sein mit der eigenen Arbeit – für eine geborene Perfektionistin war das ebenfalls ein wichtiger Schritt.

Nach einigen Jahren im Umweltbereich wurde mir bewusst, dass mir der Umgang mit den Menschen fehlt – und so habe ich mich vor fast 15 Jahren bei Euresearch beworben, und da bin ich nun! Bei meiner Anstellung spielte es

«Bei meiner Anstellung spielte es offenbar eine Rolle, dass meine damalige Chefin davon ausging, ich würde bestimmt nicht bald schwanger.»

offenbar eine Rolle, dass meine damalige Chefin davon ausging, ich würde bestimmt nicht bald schwanger. Ich hatte in meiner Bewerbung mein Engagement beim lesbisch-schwulen Filmfestival Queersicht angegeben und sie zog daraus ihre Schlüsse in Bezug auf die Kinderfrage. Für meine jetzige Position als Leiterin des Grants Office sind die vielfältigen Erfahrungen, gerade auch in der Privatwirtschaft sehr wichtig, denn wir beraten ja nicht nur Forschende, sondern auch Unternehmen im Kanton Bern.

## Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit?

Besonders gut gefällt mir, dass ich sehr viel mit Menschen zu tun habe. Wir sind eine Dienstleistungsstelle, unsere Arbeit ist stark geprägt vom Tagesgeschäft, von den aktuellen Anfragen. Wenn eine dringende Anfrage reinkommt,

müssen wir alles stehen und liegen lassen und bei der Lösungssuche helfen. Das heisst, wer bei mir arbeitet, muss bereit sein, die eigene Arbeitsplanung laufend über den Haufen zu werfen. Ich habe ein tolles Team, das diesen Anforderungen mehr als gerecht wird und die Zusammenarbeit macht wirklich grossen Spass. Was mir auch gefällt, ist die grosse Vielfalt von Inhalten, mit denen ich zu tun habe, einerseits von den Forschungsthemen her, andererseits von den Fragen aus den Beratungen, die von rechtlichen über finanzielle Fragen bis hin zu Forschungsinhalten oder dem Umgang mit den Instanzen der EU reichen.

## Was sollte sich an der Universität Bern verändern?

Bei Stellen wie meiner frage ich mich manchmal, ob es so etwas wie Karriereplanung überhaupt gibt. Der Fokus der Universität liegt sehr stark auf der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Stellen in der Verwaltung, die in der immer komplexer werdenden Akademie immer häufiger mit wissenschaftlich ausgebildeten Personen besetzt werden, liegen immer noch im Schatten. Da hat unsere Universität noch Entwicklungsbedarf, finde ich. Man könnte zentral verwaltete Mittel für die persönliche Weiterbildung von Personen in der zentralen oder fakultären Verwaltung einrichten, denn heute werden die Leute vom eigenen Institut kaum unterstützt, wenn die zusätzliche Qualifikation dem Institut direkt nichts bringt. Die Universität braucht auch immer mehr gute Leute für die Stellen im «Third Space», und dafür braucht es nicht nur wissenschaftliches Können. Hier handelt die Universität für mich noch nicht als moderne Arbeitgeberin. Dabei hat man mit der Stelle für Weiterbildung eine ideale Partnerin im Haus. Und vielleicht erlebe ich es auch noch, dass alternative Wege zur Wissenschaft und nicht lineare Karrieren bei der Besetzung von Professuren als besonders wertvoll angeschaut werden.



## Schlusswort und Dank

In seiner Rede am letzten Dies Academicus der Universität Bern hat der Erziehungsdirektor des Kantons Bern, Bernhard Pulver, die wissenschaftlichen Leistungen und Erfolge und die wachsende Attraktivität unserer Universität gewürdigt. Und er hat die Frage gestellt, was wohl das Geheimrezept des Erfolges einer Universität sei. Er meinte, dass es für Erfolg Denk- und Handlungsspielraum brauche. «Dieser Freiraum dient dem Menschen dazu, sein Potential und seine Fähigkeiten eigenverantwortlich und eigenständig zu entfalten. Ein positives Menschenbild, genügend Freiräume und Eigenverantwortung sind daher wichtige Pfeiler für eine erfolgreiche Universität».

Diese Antwort deckt sich mit dem Eindruck, der beim Lesen der hier abgedruckten Werdegänge entstanden ist: Die porträtierten Frauen und Männer hatten offenbar genügend Freiraum, genügend Handlungsspielraum, um ihr Potential zu entfalten und ihre Fähigkeiten zu nutzen. In diesem Zusammenhang taucht in einigen Porträts das Wort «Glück» auf: Glück bei einem Forschungsantrag, Glück, den richtigen Partner zu haben, Glück, von einer guten Mentorin unterstützt worden zu sein. Doch das Wort «Glück» verschleiert die Verantwortung der Institution, die Bernhard Pulver in seiner Rede deutlich gemacht hat: Denn die Universität als Bildungsinstitution trägt die Verantwortung nicht nur für erfolgreiche Wissenschaft und steigende Studierendenzahlen, sondern auch für die Menschen, die dahinterstehen, in deren Köpfen und auf deren Schreibtischen und in deren Labors diese ausgezeichnete Forschung entsteht. Und diese Verantwortung bedeutet heute etwas Anderes als früher: Es bedeutet, dass immer mehr Frauen und Männer an der Universität Karriere machen, die gleichzeitig einen Anspruch haben auf Freizeit, auf Care-Zeit. Es bedeutet, dass es in der Wissenschaft immer mehr Doppelkarrierepaare gibt.

Deshalb möchten wir das Votum des Erziehungsdirektors unterstützen: Die Universität muss Verantwortung übernehmen, damit die Vielfalt von Herkunft und Lebensweisen Raum hat. Die Universität muss auch wohlwollend und flexibel auf Veränderungen und auf neue strukturelle Herausforderungen reagieren. Damit solch vielfältige Karrierewege an der Universität Bern auch zukünftig möglich sind.

Zum Schluss möchten wir uns herzlich bei all denjenigen bedanken, die diese Porträtserie mit uns erarbeitet haben: Sie ist das Resultat einer fantastischen Zusammenarbeit mit sehr engagierten Universitätsangehörigen. Einzelne Mitglieder der Arbeitsgruppe haben unglaublich viel gearbeitet, namentlich Myriam Angehrn, Patricia Felber, Christelle Hayoz, Andrea Kähr, Jolanda Paganoni Zurbrügg, Pia Portmann, Eva Schürch und Janine Wegmüller, die die Interviews an ihren Fakultäten geführt und die Texte dazu verfasst haben. Zudem haben sie immer wieder kritische Fragen eingebracht, Versäumnisse und Denkfehler auf den Tisch gelegt und zur Diskussion gestellt. Tausend Dank euch allen – ihr habt exzellente Arbeit geleistet! Sabine Höfler und Karin Beyeler von der Abteilung für Gleichstellung sowie Andreas Metz und Susanne Lachat von der Mittelbauvereinigung haben ebenfalls Elementares beigesteuert. Doch nicht nur der Inhalt zählt, sondern auch die Form: Ein grosses Dankeschön geht deshalb an die Grafikerin Christa Heinzer für die umsichtige Gestaltung der Broschüre und für ihre Geduld, an den Fotografen Daniel Rihs für seine einfühlsamen und treffenden Porträts sowie an die Lektorinnen Janine Lüthi und Franziska Müller für ihre Sorgfalt.

BEAUFÄYS, SANDRA ET AL. (HG.) (2013):  
Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf  
Karrieren in der Wissenschaft, Campus Verlag  
Frankfurt am Main.

ENGELS, ANITA ET AL. (2015):  
Bestenauswahl und Ungleichheit: eine soziologische  
Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern  
in der Exzellenzinitiative, Campus Verlag Frankfurt  
am Main.

FELBER, PATRICIA (2016):  
Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchs-  
wissenschaftlerinnen in der Schweiz, Akademien der  
Wissenschaften Schweiz, Swiss Academies Communi-  
cations 11 (2), Bern.

GUTIÉRREZ-LOBOS, KARIN ET AL. (HG.) (2012):  
Hat wissenschaftliche Leistung ein Geschlecht?  
Aktuelle Beiträge zur Exzellenzdebatte, Verlag Facultas,  
Wien.

FINDEISEN, INA (2011):  
Hürdenlauf zur Exzellenz: Karrierestufen junger  
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, VW Verlag,  
Wiesbaden.

KUNADT, SUSANN ET AL. (2014):  
Familienfreundlichkeit in der Praxis. Ergebnisse aus  
dem Projekt «Effektiv! – Für mehr Familienfreundlich-  
keit an deutschen Hochschulen», CEWS Publikation  
Nr. 18, Köln.

MAURER, ELISABETH ET AL. (2008):  
Exzellenz und Chancengleichheit, Denkanstösse für  
die Universitäre Nachwuchsförderung, Universelle 8,  
Universität Zürich.

MÜNCH, RICHARD (2007):  
Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion  
wissenschaftlicher Exzellenz, Suhrkamp Verlag,  
Frankfurt am Main.

NGUBIA KURIA, EMILY (2015):  
Eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus  
an deutschen Hochschulen, Verlag w\_orten & meer,  
Berlin.

SCHWEIZERISCHES ROTES KREUZ (HG.) (2013):  
Who cares? Pflege von Solidarität in der alternden  
Gesellschaft, Seismo Verlag Zürich.

SUTTER, MARIELLE (2003):  
Wider die Unvereinbarkeit von akademischer Karriere  
und Familie. 12 Porträts von Wissenschaftlerinnen mit  
Kindern. Universität Bern (vergriffen).

VÖLKER, SUSANNE ET AL. (2015):  
Prekarisierungen. Arbeit, Sorge und Politik, Beltz  
Juventa Verlag, Weinheim.

## Impressum

Herausgegeben von:  
Lilian Fankhauser, Ursina Anderegg  
Abteilung für Gleichstellung  
Hochschulstrasse 6, 3012 Bern

Redaktion:  
Myriam Angehrn, Patricia Felber,  
Christelle Hayoz, Andrea Kähr, Susanne Lachat,  
Jolanda Pagonini Zurbrügg, Pia Portmann,  
Eva Schürch und Janine Wegmüller.

Fotografie: Daniel Rihs  
Grafik und Layout: Christa Heinzer  
Lektorat: Janine Lüthi, Franziska Müller  
Druck: Druckerei Glauser AG

Februar 2017

