



Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten

3. Phase 2008–2011, Schlussbericht

Im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit
Dr. Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz, Dr. Lucien Gardiol



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF

BASS

Das Staatssekretariat für Bildung und Forschung veröffentlicht in seiner „Schriftenreihe SBF“ konzeptionelle Arbeiten, Forschungsergebnisse und Berichte zu aktuellen Themen in den Bereichen Bildung und Forschung, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Staatssekretariats für Bildung und Forschung wieder.

© 2012 Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF

ISSN: 1424-3342



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidenössisches Departement des Innern EDI
Staatssekretariat für Bildung und Forschung
Universitäten

Hallwylstrasse 4
CH-3003 Bern
T +41 31 322 96 62
F +41 31 322 78 54
info@sbf.admin.ch
www.sbf.admin.ch

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten

3. Phase 2008–2011, Schlussbericht

Im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit
Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz, Lucien Gardiol

Büro BASS, Bern

Dank

Der vorliegende Evaluationsbericht zur dritten Phase des Bundesprogramms Chancengleichheit wäre nicht entstanden ohne die Mitwirkung zahlreicher Personen und Institutionen. Wir danken den Mitgliedern der Programmleitung für ihre Unterstützung, den anregenden Austausch und ihr Fachwissen, das sie in die Evaluation einbrachten. Der Programmkoordinatorin, Dr. Gabriela Obexer-Ruff und ihrer Mitarbeiterin Mirjam Christe danken wir für die engagierte und reibungslose Zusammenarbeit. Den Gleichstellungsbeauftragten, Projektverantwortlichen und Universitätsleitungen danken wir für ihre Berichte und Eigen-evaluationen; den interviewten Expert/innen für ihre Auskunftsbereitschaft und die Zeit, die sie sich für die Gespräche genommen haben.

Kernstück der Evaluation ist eine Befragung des wissenschaftlichen Personals aller Schweizer Universitäten. Den Rektoraten der zehn kantonalen Universitäten und der beiden ETH sowie den verantwortlichen Kontaktpersonen danken wir für ihre Zustimmung zur Durchführung der Befragung und ihre Unterstützung in der Vorbereitung und während der Feldphase; Prof. Dr. Thomas Hinz und Dr. Katrin Auspurg für ihre Anregungen bei der Entwicklung des Fragebogens. Ganz besonderer Dank gilt den über 10'000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die an der Umfrage teilnahmen und sich dazu äusserten, wie sie das Verhältnis von Partnerschaft, Familie und akademische Karriere erleben und gestalten.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	III
Résumé	XIV
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage	1
1.2 Konzept und Wirkungsmodell des Gesamtprogramms.....	1
1.3 Konzept und Wirkungsmodell von Modul 3.....	4
1.4 Evaluationsverständnis und Evaluationsfragen	11
1.5 Informationsquellen.....	13
1.6 Gliederung des Berichts	14
2 Familie, Partnerschaft und akademische Karriere	15
2.1 Durchführung der Online-Befragung und Teilnahmequote	15
2.2 Berufliche Situation der befragten Wissenschaftler/innen.....	18
2.2.1 Qualifikationsstufe und Altersstruktur	18
2.2.2 Vertragsdauer	19
2.2.3 Beschäftigungsgrad und Arbeitspensum	20
2.2.4 Karriereabsichten	23
2.3 Doppelkarrierepaare an Schweizer Universitäten.....	28
2.3.1 Partnerschaft.....	28
2.3.2 Erwerbstätigkeit des Partners / der Partnerin	29
2.3.3 Ausbildung des Partners / der Partnerin	30
2.3.4 Erwerbsmodelle in Partnerschaften.....	32
2.3.5 Doppelkarrierepaare.....	36
2.4 Hausarbeit und Kinderbetreuung.....	40
2.4.1 Familiäre Situation der Befragten.....	40
2.4.2 Aufteilung der Hausarbeit	43
2.4.3 Aufteilung der Kinderbetreuung innerhalb des Paares	46
2.4.4 Familienergänzende Betreuung	48
2.5 Karriere, Partnerschaft und Kinder aus Sicht der Befragten	56
2.5.1 Partnerschaft und akademische Karriere.....	56
2.5.2 Kinder und akademische Karriere	59
2.5.3 Kompromisse bei Karriereentscheidungen	61
2.5.4 Single-Dasein und Kinderlosigkeit.....	64
2.6 Gewünschte Massnahmen zur Vereinbarkeit	68
3 Doppelkarrierepaare (Modul 3)	71
3.1 Massnahmen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren	71
3.1.1 DCC-Förderung im internationalen Kontext.....	72
3.1.2 DCC-Förderung des Bundesprogramms Chancengleichheit	73
3.1.3 DCC-Politik zwischen Standortförderung und Gleichstellung.....	74
3.2 Bereits vor 2009 bestehende Strukturen zur DCC-Förderung an den Schweizer Universitäten.....	77
3.3 Grösse der Zielgruppe für DDC-Massnahmen	80
3.3.1 Reisedistanzen und Wohnortswechsel bei Stellenantritt.....	81
3.3.2 DCC-Thematik in Berufungsverhandlungen.....	85

3.4	Umsetzung und Ergebnisse: Individuelle Unterstützungsbeiträge	86
3.4.1	Voraussetzungen für gleichstellungsfördernde Effekte von individuellen Unterstützungsbeiträgen	86
3.4.2	Umsetzung	89
3.4.3	Ergebnisse	90
3.4.4	Wirkungen	92
3.5	Individuelle Doppelkarriereförderung im Spiegel der Online-Befragung	94
3.5.1	Unterstützungsquoten und Unterstützungsbedarf	94
3.5.2	Art der Unterstützung und Paarkonstellationen	96
3.5.3	Beanspruchte Dienstleistungen	98
3.5.4	Gewünschte Unterstützung	100
3.6	Umsetzung und Ergebnisse: Strukturelle Massnahmen	101
3.6.1	Information und Sensibilisierung	101
3.6.2	Institutionen zur Beratung von Doppelkarrierepaaren	102
3.6.3	Neue Instrumente zur individuellen Unterstützung	103
3.6.4	Kooperation mit externen Partnern	104
3.7	Würdigung der DCC-Massnahmen im Bundesprogramm Chancengleichheit	104
3.7.1	Themenwahl, Konzeption und Umsetzung	105
3.7.2	Wirkungen bezüglich Sensibilisierung und Akzeptanz	106
3.7.3	Wirkungen bezüglich Vereinbarkeit von Wissenschaft und Partnerschaft	110
3.7.4	Wirkungen bezüglich Gleichstellung von Mann und Frau	111
4	Berufungsverfahren (Modul 1)	113
4.1	Chancengleichheit in Berufungsverfahren	113
4.2	Neuanstellungen	114
4.2.1	Neuanstellungen von Professor/innen	114
4.2.2	Höhe und Verwendung der Anreizgelder	117
4.3	Entwicklung des Frauenanteils unter den Professor/innen	118
5	Nachwuchsförderung (Modul 2)	123
5.1	Projekte	123
5.1.1	Mentoring	127
5.1.2	Kurse und Coaching	130
5.1.3	Temporäre Entlastung	132
5.1.4	Weitere Projekte	135
5.1.5	Künftige Herausforderungen	136
5.2	Entwicklung der Geschlechteranteile unter den Nachwuchswissenschaftler/innen	137
5.2.1	Doktorierte	137
5.2.2	Habilitierte	141
5.3	Horizontale Segregation	142
6	Beurteilung des Gesamtprogramms durch die beteiligten Expert/innen	144
7	Synthese und Empfehlungen	147
7.1	Synthese der wichtigsten Ergebnisse	147
7.2	Empfehlungen	152
8	Zitierte Literatur	155
9	Anhang	159

Zusammenfassung

Inhalt

1. Einleitung
2. Familie, Partnerschaft und Karriere
3. Doppelkarrierepaare (Modul 3)
4. Berufungsverfahren (Modul 1)
5. Nachwuchsförderung (Modul 2)
6. Beurteilung des Gesamtprogramms
7. Empfehlungen

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage

Das im Jahr 2000 lancierte Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten (BPCG) verfolgt das Ziel, eine angemessene Beteiligung von Frauen und Männern an den Hochschulen zu erreichen. Am Programm beteiligt sind alle zehn kantonalen Universitäten der Schweiz. Das Programm wird von der Schweizerischen Universitätskonferenz SUK finanziert und ist auf der operativen Ebene seit 2008 bei der schweizerischen Rektorenkonferenz CRUS angegliedert. Das Programm umfasst **drei Module**:

- Anreizgelder für die Neuanstellung von Professorinnen (Modul 1)
- Projekte zur Nachwuchsförderung (Modul 2)
- Massnahmen zur Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie (Modul 3).

In der **dritten Phase** von 2008 bis 2011 verfolgte das Bundesprogramm das übergeordnete Ziel, im Jahr 2012 auf Stufe Professur einen Frauenanteil von 25% zu erreichen.

Während die ersten beiden Module unverändert aus den früheren Programmphasen übernommen wurden, ist Modul 3 vollständig überarbeitet worden. Der Schwerpunkt lag neu bei der **Förderung von Dual Career Couples (DCC)**. Dieses Thema steht auch im Zentrum der Evaluation des BPCG.

1.2 Doppelkarrierepaare im Fokus

Unter Doppelkarrierepaaren versteht man allgemein Paare, in denen beide Partner eine hohe Bildung besitzen, stark berufsorientiert sind und je eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen. Weil zunehmend Wissenschaftler/innen in DCC-Konstellationen leben, sind Universitäten dazu übergegangen, ihre Rekrutierungsverfahren auf die Bedürfnisse von Doppelkarrierepaaren auszurichten. Sie unterstützen bei Neuanstellungen die Partner/innen, vor Ort eine angemessene

berufliche Perspektive zu finden, und sind bei der Wohnungssuche oder der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung behilflich.

1.3 Informationsquellen

Über die Zielgruppe der Doppelkarrierepaare ist bislang wenig bekannt. Aus diesem Grund wurde beschlossen, im Rahmen der Evaluation eine breit angelegte **Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals aller Schweizer Universitäten** durchzuführen. Die Umfrage verfolgt zwei Ziele: Erstens soll sie zeigen, wie verbreitet Doppelkarrierepartnerschaften an Schweizer Universitäten sind und welchen Unterstützungsbedarf diese Paare bekunden. Zweitens soll sie allgemein untersuchen, wie Wissenschaftler/innen ihre akademische Laufbahn mit Partnerschaft und Familie vereinbaren und vor welchen Herausforderungen sie dabei stehen.

Neben der Online-Befragung stützt sich die Evaluation hauptsächlich auf **drei weitere Informationsquellen**:

- **Statistische Informationen** der CRUS und des vom Bundesamt für Statistik betreuten Hochschulinformationssystems (SHIS);
- Im Rahmen des **Reportings des BPCG** verfasste Dokumente (jährliche Berichte der Universitäten; jährliche Berichte der unterstützten Projekte; Abschlussberichte und Selbstevaluationen der unterstützten Projekte);
- Zwölf **Expert/innengespräche** mit den Gleichstellungsbeauftragten der zehn kantonalen Universitäten, dem Präsidenten der Programmleitung und der Programmkoordinatorin.

2. Familie, Partnerschaft und Karriere

2.1 Durchführung der Online-Befragung

Die Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals wurde im März und April 2011 unter dem Titel «Akademische Laufbahn, Partnerschaft und Familie» durchgeführt. Neben den zehn kantonalen Universitäten beteiligten sich daran auch die beiden ETH. Insgesamt liegen valide Antworten von 10'635 Personen vor, was einer **Teilnahmequote von 36%** entspricht. Frauen fühlten sich deutlich stärker angesprochen als Männer (Teilnahmequoten: 48% vs. 29%). Die Auswertungen bilden somit die Situation von mehr als 10'000 Wissenschaftler/innen an Schweizer Universitäten ab, sie lassen sich jedoch wegen der unterschiedlichen Teilnahmebereitschaft nicht ohne weiteres auf die Gesamtheit des wissenschaftlichen Personals übertragen.

2.2 Doppelkarrierepaare an Schweizer Universitäten

Doppelkarrierepaare unterscheiden sich von «blossen» Doppelverdienerpaaren darin, dass beide Partner/innen hoch qualifiziert sind, sich stark mit ihrem Beruf identifizieren und gemeinsam eine Balance zwischen einem erfüllten Berufs- und Familienleben suchen. In quantitativen Analysen werden Doppelkarrierepaare in der Regel anhand einstellungsunabhängiger Eigenschaften wie Ausbildungsstand oder Beschäftigungsgrad identifiziert. Bei der Auswertung der Online-Befragung sprechen wir von Doppelkarriere-Konstellationen, wenn beide 80% erwerbstätig sind und mindestens einen akademischen Abschluss auf Masterniveau haben. Weil viele Nachwuchswissenschaftler/innen hohe Arbeitspensum in Teilzeitanstellungen leisten, wurde das Ausmass der Erwerbstätigkeit am effektiven Arbeitspensum gemessen.

Gemäss dieser Definition leben 38% aller befragten Wissenschaftler/innen in einer Doppelkarriere-Konstellations, Frauen häufiger als Männer (45% vs. 32%) (**Abbildung I**). Bei Frauen nehmen die DCC-Konstellationen zu, je höher ihre akademische Position ist. Bei den Männern dagegen ist der Anteil auf allen akademischen Stufen ungefähr gleich gross. Dabei ist zu beachten, dass in der Doktoratsphase mehr Männer als Frauen ihr Leben als Single führen. Beschränkt man die Analyse auf die Paare, so sind

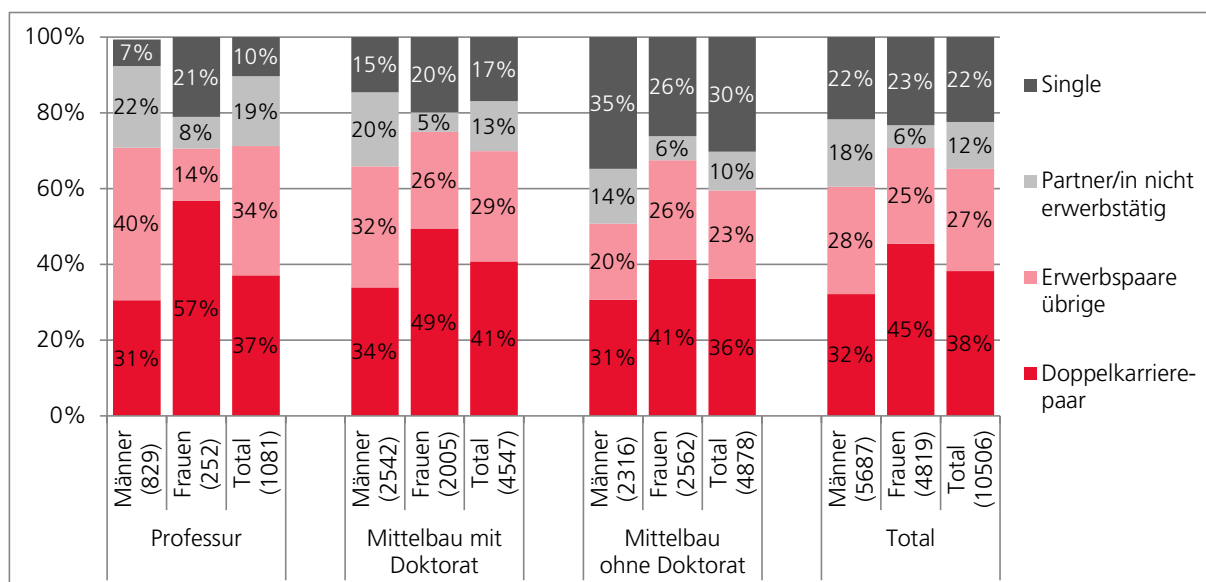
die geschlechtsspezifischen Unterschiede noch stärker ausgeprägt: Während der Anteil an Doppelkarriere-Konstellationen bei den Frauen mit steigender akademischer Stufe zunimmt, sinkt er bei den Männern.

Für diese geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt es drei Erklärungsansätze:

■ **Lebenslauforientierte Erklärung:** Wegen der Geburt von Kindern oder erhöhten beruflichen Anforderungen (Mobilität, Präsenzzeiten, Arbeitspensum) gerät das Zeitbudget von Paaren, in denen beide Partner Vollzeit erwerbstätig sind, unter Druck. Das Arrangement wird neu ausgehandelt, und dabei treten deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede hervor: Bei den Männern, die eine akademische Karriere verfolgen, sind die Partnerinnen viel häufiger teilzeitleich oder gar nicht erwerbstätig als bei den Frauen in der Wissenschaftslaufbahn.

■ **Selektionseffekt:** Die Wissenschaftskarriere entspricht einem Eliterekrutierungsprozess, in dem es nicht alle bis an die Spitze schaffen. Der Anteil an Frauen in Partnerschaften mit beidseitig hohem Berufengagement steigt von Stufe zu Stufe an, weil sich die traditionellen Erwerbsmodelle für Frauen nicht als karrierefähig erweisen. Wissenschaftler/innen mit Erwerbsunterbrüchen oder längeren Teilzeitphasen schaffen mit grosser Wahrscheinlichkeit den Schritt auf eine Professur nicht.

Abbildung I: Paarkonstellationen der befragten Wissenschaftler/innen



Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635, davon 1.2% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

■ **Kohorteneffekt:** Ältere Wissenschaftler leben womöglich häufiger als jüngere in Partnerschaften, in welchen die traditionelle Rollenteilung von Beginn weg gegeben war (d.h. sich nicht im Verlauf der Paarbiographie ergab).

In mehr als der Hälfte der Doppelkarrierepartnerschaften arbeitet der Partner oder die Partnerin **nicht in der Wissenschaft**. Für die Förderung von Doppelkarrieren ist dieser Sachverhalt zentral: Will man diese Partner/innen bei Stellenwechseln unterstützen, so sind gute Netzwerke in Privatwirtschaft und Verwaltung eine wichtige Voraussetzung.

Handelt es sich bei den Doppelkarrierepaaren um Wissenschaftspaare, so ist **Arbeit an der gleichen Universität** verbreitet: In 43% der Fälle haben beide dieselbe Universität als Arbeitgeber. Umgekehrt arbeitet bei den Professorinnen fast ein Drittel der Partner an einer ausländischen Universität.

2.3 Familiensituation

Der Begriff des Doppelkarrierepaares ist auf das Berufsleben konzentriert, der private Bereich wird weitgehend ausgespart. Dies gilt insbesondere für die Familiensituation. Gleichzeitig ist unbestritten, dass das partnerschaftliche Vereinbarkeitsmanagement einen entscheidenden Einfluss darauf hat, in welchem Ausmass die beiden Partner/innen ihre beruflichen Ziele verwirklichen können. Wie präsentiert sich die diesbezügliche Situation von Wissenschaftler/innen an Schweizer Universitäten?

Etwas mehr ein Drittel aller befragten Wissenschaftler/innen hat mindestens ein **Kind, das zeitweise oder dauerhaft im Haushalt lebt**. In der Doktoratsphase sind erste wenige Nachwuchswissenschaftler/innen Eltern, im Mittelbau mit Doktorat rund die Hälfte. Die Mehrheit dieser Eltern sorgt für zwei oder mehr Kinder, oft ist das jüngste Kind noch im Vorschulalter. Unter den Professor/innen nimmt der Anteil der Befragten mit Kindern zuhause nochmals zu. Insgesamt sind rund 2% aller Befragten alleinerziehend.

Wissenschaftlerinnen sind häufiger Singles und häufiger kinderlos als ihre männlichen Kollegen. Während im Mittelbau ohne Doktorat feste Partnerschaften bei Frauen noch häufiger sind als bei Männern, ist der Anteil der Frauen ohne Partner im Mittelbau mit Doktorat und vor allem auf der Stufe Professur deutlich höher. Fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen haben auch häufiger keine Kinder. Der Unterschied besteht schon beim Mittelbau mit Doktorat, ist aber bei den Professuren besonders ausgeprägt, wo nur 51% der Professorinnen, aber 64% der Professoren zuhause Kinder haben. Wissen-

schaftlerinnen schieben den Kinderwunsch auch häufiger auf.

2.4 Aufteilung der Haus- und Familienarbeit

Bei der Aufteilung der Haus- und Familienarbeit dominieren entweder traditionelle oder egalitäre Aufgabenteilungen. Dass Männer den grösseren Anteil übernehmen als die Frauen, bildet die Ausnahme. In der Hausarbeit sind egalitäre Arrangements am verbreitetsten unter Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat. Nach dem Doktorat lebt die Mehrheit der Wissenschaftler mit einer Partnerin zusammen, die den grösseren Teil der Hausarbeit besorgt. Die Frauen können seltener auf solche Entlastung zählen: 55% der promovierten Wissenschaftlerinnen erledigen den Hauptteil der Hausarbeit, 32% leben in einem egalitären Arrangement, und nur bei 12% ist der Partner in der Hausarbeit führend. Erst auf der Stufe Professur wird die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen durch eine Haushaltshilfe entlastet.

Auch in der Wissenschaft übernehmen Mütter zudem mehr Verantwortung für die **Kinderbetreuung** während der Arbeitswoche als Väter: 90% der Wissenschaftlerinnen sind hauptsächlich für die Kinderbetreuung zuständig oder teilen sich diese zu gleichen Teilen mit dem anderen Elternteil; bei den Wissenschaftlern trifft dies 32% zu. Sind die Erwerbspensen beider Partner etwa gleich hoch, sind egalitäre Aufteilungen am häufigsten (um 50%). Auf familienergänzende Kinderbetreuung stützen sich 81% der Mütter und 61% der Väter; bei Kindern im Vorschulalter sind es noch mehr.

Gut die Hälfte der Befragten, die Kinder unter 15 Jahren haben, möchten eine (weitere) **Entlastung in der Kinderbetreuung**. Die Antworten von Vätern und Müttern unterscheiden sich nicht sehr stark, jedoch liegt der Anteil an den Universitäten der Romandie höher als in der Deutschschweiz.

2.5 Karriere, Partnerschaft und Kinder aus

Sicht der Befragten

Wie erfahren Wissenschaftler/innen selber das Verhältnis von Partnerschaft, Familie und Karriere? Geschlechtsspezifische Unterschiede treten dort besonders deutlich hervor, wo die Vereinbarkeit in Frage steht:

■ **Frauen machen in der Mobilität mehr Kompromisse:** Im Mittelbau mit Doktorat erklären Frauen häufiger als Männer, dass sie wegen dem Partner weniger mobil sind als die für ihre Karriere wichtig wäre (51% vs. 41%). Die Wissenschaftlerinnen sind auch schon öfter wegen der Karriere ihres Partners umgezogen als ihre männlichen Kollegen.

■ **Frauen sehen häufiger Schwierigkeiten, eine Doppelkarriere zu realisieren:** Beide Geschlechter stimmen zu über einem Drittel der Aussage zu, dass der Versuch, zwei erfüllte Berufsleben zu koordinieren, die Partnerschaft stark belastet. Wissenschaftlerinnen erachten es jedoch als unwahrscheinlicher als ihre männlichen Kollegen, dass beide Teile des Paares sich beruflich verwirklichen und trotzdem am selben Ort zusammenleben können. Besonders stark ist die Zustimmung unter den promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen (48% vs. 42%).

■ **Mütter fürchten stärker um ihre Karriere:** Fast zwei Drittel der Mütter, aber nur ein Drittel der Väter sagen, sie wären ohne Kinder in der Karriere weiter fortgeschritten. Mütter fühlen sich im beruflichen Umfeld viermal häufiger als Väter nicht mehr gleich ernst genommen und unterstützt, seit sie Kinder haben (35% vs. 9%). Sie haben wegen der Kinder auch deutlich öfter das zeitliche Engagement für die Wissenschaft gesenkt (69% vs. 48%), haben eher den Publikationsoutput reduziert (39% vs. 26%) und befürchten etwas mehr, dass die Qualität ihrer Arbeit leiden könnte (26% vs. 17%). Mit Motivationsproblemen bei der wissenschaftlichen Arbeit kämpfen Eltern beider Geschlechter selten.

■ **Wissenschaftlerinnen erleben häufiger karrierebedingte Trennungen:** Ein Viertel der befragten Frauen und ein Fünftel der Männer haben in der Vergangenheit eine Trennung erlebt, bei der eine wichtige Rolle spielte, dass ihre Karrierepläne und die Karrierepläne des Partners oder der Partnerin nicht vereinbar waren. Am grössten ist der Anteil unter den Professorinnen (31%).

2.6 Gewünschte Massnahmen zur Vereinbarkeit

Alle Personen, die ihre Stelle in den letzten zehn Jahren angetreten haben, wurden gefragt, welche Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf sie sich aktuell für ihre persönliche Situation wünschen. **Professor/innen** beider Geschlechter sind hauptsächlich an einer Entlastung durch eine Umschichtung von Aufgaben interessiert: 56% wünschen sich eine **geringere Belastung durch administrative Tätigkeiten**, 44% möchten mehr Gelegenheiten, um **Auszeiten und Sabbaticals** zu nehmen.

Die wichtigsten Anliegen des **Mittelbaus** zielen auf die Anstellungsverhältnisse: Über die Hälfte wünscht sich mehr **unbefristete Stellen im Mittelbau**. Häufig genannt werden zudem **höhere Gehälter für den Mittelbau**. Der Bezug zur Vereinbarkeit ist dabei insofern gegeben, als unbefristete Stellen eine grössere Pla-

nungssicherheit geben; höhere Gehälter könnten eingesetzt werden, um erwerbstätige Partner/innen stärker von der Hausarbeit und Kinderbetreuung zu entlasten oder würden zugunsten der besseren Vereinbarkeit eine (vorübergehende) Reduktion des Beschäftigungsgrads erlauben. Auf allen akademischen Stufen vergleichbar stark ist der Wunsch nach mehr **Kinderbetreuungsplätzen an der Universität**, der von rund einem Drittel aller befragten Wissenschaftler/innen geteilt wird.

3. Doppelkarrierepaare (Modul 3)

Im Wissenschaftsbetrieb wird die Förderung von Doppelkarrierepaaren in der Regel mit zwei übergeordneten Zielen begründet: Erstens mit Vorteilen einer Universität oder eines Hochschulstandorts im **Wettbewerb um die «besten Köpfe»**; zweitens mit verbesserten **Karriereschancen von Frauen**. Bezüglich des Gleichstellungsziels wird zum einen angeführt, dass mehr Frauen als Männer in Doppelkarrierepartnerschaften lebten und entsprechende Massnahmen daher den Frauen häufiger zu Gute komme als den Männern. Zum anderen wird auf Forschungsergebnisse verwiesen, wonach Frauen die Annahme eines Stellenangebots stärker als Männer von den Karriereperspektiven ihres Partners oder dem Wohlbefinden ihrer Familie abhängig machen.

Diese beiden Zielsetzungen – Standortförderung und Gleichstellung – können sich im Einzelfall ergänzen, sie können aber auch in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen. Zugespitzt formuliert, tendiert eine primär mit Wettbewerbsvorteilen legitimierte DCC-Politik dazu, sich auf neu ankommende Professor/innen zu beschränken, die DCC-Leistung gegen eine «Bleibewahrscheinlichkeit» des Paares zu verrechnen und im Karriereverlauf eingetretene geschlechtsspezifische Ungleichheiten als gegeben hinzunehmen. Aus Gleichstellungssicht ist es dagegen wichtig, Doppelkarrierepaare bereits in einer frühen Phase zu unterstützen, die Unterstützungsleistungen ungeachtet zukünftiger Mobilitätsentscheidungen (d.h. «Abwanderungen») zu erbringen und dabei den «eigenen» Nachwuchs miteinzuschliessen.

Im Mittelpunkt der **DCC-Förderung im BPCG** standen Massnahmen für neu ankommende Wissenschaftler/innen. Zu ihrer Unterstützung setzte das BPCG **zwei Instrumente** ein:

■ Erstens wurde ein **DCC-Finanzierungspool** in der Höhe von 800'000 Fr. eingerichtet. Hier konnten die Universitäten bei Berufungs-, Anstellungs- oder Bleibeverhandlungen spezifische Gelder beantragen, um die berufliche Karriere des Partners oder des Partnerin finanziell zu

unterstützen oder gemeinsame Ausgaben der Familie abzufedern.

■ Zweitens bestand ein Budget von 400'000 Fr. für die **Umsetzung von DCC-Konzepten** an den Universitäten, also 40'000 Fr. pro Universität.

Die **Ziele** waren:

■ In Doppelkarriere-Konstellationen lebende Wissenschaftler/innen zu unterstützen und ihre Rahmen- und Arbeitsbedingungen zu verbessern;

■ Die Universitäten für das Thema DCC zu sensibilisieren und sie anzuregen, die nötigen Strukturen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren zu schaffen;

■ Die Chancen zu erhöhen, höchst qualifizierte Mitarbeitende für Forschung, Lehre und Verwaltung aus dem In- und Ausland zu gewinnen;

■ Und letztlich mitzuhelfen, den Frauenanteil auf Stufe Professur auf 25% zu erhöhen.

3.1. Strukturen zur DCC-Förderung vor 2009

Vor dem Start des Programmschwerpunkts DCC verfügte keine der zehn kantonalen Universitäten über ein eigentliches Programm zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren, über schriftliche Richtlinien zum Umgang mit der Thematik oder eine entsprechende Anlaufstelle. In unterschiedlichem Ausmass hatten sich jedoch informelle Praktiken eingespielt. Am weitesten entwickelt waren diese an der Universität Zürich, welche den Partner/innen von neu angestellten Professor/innen und Assistenzprofessor/innen teilweise Stellen an der eigenen Universität unterbreitete. Auch war die Universität Zürich seit 2008 am Netzwerk zur Förderung dualer Karrieren unter Führung der Universität Konstanz beteiligt. Andere Universitäten halfen den Partner/innen von Professor/innen bei der Suche nach Arbeitsmöglichkeiten, unterstützten neu ankommende Wissenschaftler/innen beim Wohnungsverwechsel oder boten Sprachkurse für ausländische Wissenschaftler/innen an.

3.2. Zielgruppe und informelle DCC-Förderung

Weil viele Instrumente zur DCC-Förderung auf Rekrutierungsprozesse und Anstellungsverfahren ausgerichtet sind, ist ihre Zielgruppe nicht mit den eingangs analysierten Doppelkarriere-Konstellationen identisch, sondern sie sind beschränkt auf Paare, bei welchen mindestens eine Person einen berufsbedingten Wohnortwechsel in Betracht zieht.

Als **Zielgruppe solcher DCC-Massnahmen** haben wir deshalb die Anzahl der befragten Wissenschaftler/innen bestimmt, welche (a) sich bei den Anstellungs- oder Berufungsverhandlungen in einer festen Partnerschaft befanden

und (b) bei welchen mindestens eine Person des Paares wegen eines Stellenwechsels einen Ortswechsel erwog.

Diese beiden Kriterien erfüllen 44% aller befragten Wissenschaftler/innen, die ihre Stelle in den letzten zehn Jahren angetreten haben. In drei von fünf Fällen stand mindestens ein Zuzug aus dem Ausland zur Diskussion, in den übrigen ein Wechsel innerhalb der Schweiz.

Von der potenziellen Zielgruppe waren 11% der Paare beim Stellenantritt oder später tatsächlich **mit DCC-Massnahmen unterstützt worden**, unter den Professor/innen und ihren Partner/innen beträgt der Anteil 22%. Die Unterstützungsquoten der einzelnen Universitäten bewegen sich zwischen 4% und 14%. Erwartungsgemäss waren DCC-Massnahmen am häufigsten bei Paaren mit einem Wohnortwechsel vom Ausland in die Schweiz.

Bei den Professor/innen hat die ETH Zürich, die seit 1999 einen Dual Career Advice für Partner/innen von Professor/innen führt, mit 77% die mit Abstand grösste Unterstützungsquote. An den kantonalen Universitäten wurden zwischen 9% und 23% der Professor/innen in der Zielgruppe unterstützt. Allfällige Unterstützungen mit BPCG-Mitteln sind in diesen Zahlen mit enthalten.

Von den 426 teils mit mehreren Massnahmen unterstützten Wissenschaftler/innen geben 54% an, dass sie bzw. ihr Partner oder ihre Partnerin bei der **Arbeitssuche** Hilfe erhielten, 23% wurden bei der Suche nach **Kinderbetreuung** und 51% beim Umzug oder der **Integration vor Ort**. Bei der Arbeitssuche spielen Beratungsdienstleistungen die grösste Rolle, teilweise wurden den Partner/innen auch direkt Stellen angeboten.

Rund 840 Personen aus der Zielgruppe, die keine DCC-Unterstützung erhielten, **hätten solche Massnahmen bei ihrem Stellenantritt als wichtig eingestuft** (20%); für weitere 1030 Personen (24%) wären sie angenehm gewesen. Bei fast allen Personen, die eine DCC-Unterstützung vermissten, ging es um Unterstützung bei der Arbeitssuche, häufig auch um die Integration vor Ort und bei knapp der Hälfte um Kinderbetreuungsplätze.

3.3 Individuelle Unterstützungsbeiträge des BPCG

Beiträge aus dem Finanzierungspool wurden ab 2009 nach dem **Prinzip «first come, first served»** vergeben, um schnell Erfahrungen zu sammeln. In diesem Wettbewerb um Gesuchseinreichungen waren jedoch Universitäten ohne Erfahrung mit dem Thema DCC benachteiligt.

Bis 2011 wurden mit den Mitteln des Finanzierungspools insgesamt **20 Doppelkarrierepaare an sieben Universitäten unterstützt**. Bis auf zwei Ausnahmen wurden die beiden Partner/innen an derselben Universität angestellt. Mit Abstand am meisten Beiträge – deren neun – erhielt die Universität Zürich. Drei Universitäten haben keine Anträge gestellt (FR, SG, TI), alles kleinere, denen es nach eigenem Bekunden schwer fiel, für die Partner/innen an der eigenen Universität geeignete Stellen zu finden. Das Ziel, die Gelder angemessen auf die **Deutschschweiz und die lateinische Schweiz** zu verteilen, wurde nicht erreicht.

Die längerfristigen Auswirkungen der individuellen Unterstützungsbeiträge auf die Karrieren der Partner/innen lassen sich noch kaum abschätzen. Erste Hinweise auf den gleichstellungsfördernden Effekt geben jedoch die **Paarkonstellation und die neue Stelle**, welche die Frau antritt. Bei der Paarkonstellation wird unterschieden zwischen der Person, die zuerst angestellt worden ist («first hire» / «first mover») und deren Partnerin oder Partner («second hire» / «second mover»).

Bei 9 der 20 unterstützten Doppelkarrierepaare macht dies gleichstellungsfördernde Effekte plausibel:

- In sechs Fällen **erhielten Frauen eine Professur**, dreimal als «first hire» und dreimal als «second hire». Das Ziel, den Frauenanteil unter den Professor/innen zu erhöhen, wurde in diesen Fällen direkt erreicht.

- In drei Fällen **erhielten Frauen als «first hire» eine Qualifikationsstelle**. Weil sie innerhalb des Paares die Mobilitätsrichtung vorgeben, ist davon auszugehen, dass die Stelle ihnen eine angemessene Karriereentwicklung eröffnet.

In den übrigen 11 Fällen wurden **Nachwuchswissenschaftlerinnen als «second hire» gefördert**, meist als mitgereiste Partnerin eines Professors. Wie sich ihre Karrieren entwickeln, müsste über einen längeren Zeitraum untersucht werden. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung stand fest, dass bei sechs dieser Frauen eine Anschlusslösung bestand, die über das mit dem Unterstützungsbeitrag des BPCG finanzierte Anstellung hinausführt. In einem Fall konnte keine Anschlusslösung gefunden werden, und vier Fälle waren noch offen.

Hätten die Universitäten die Stelle für den Partner oder die Partnerin auch ohne BPCG geschaffen? In 5 der 20 Fälle sind solche **Mitnahmeeffekte** sehr wahrscheinlich: Weil im Finanzierungspool nachhaltige Anschlusslösungen verlangt wurden, wurden Gelder für längere Anstellungen (mindestens sechs Jahre) gesprochen, welche die Universitäten wahrscheinlich auch

ohne die vergleichsweise bescheidenen Beiträge des BPCG realisiert hätten. Das Dilemma ist schwierig zu lösen: Würden einzig Übergangslösungen mit «offenem Ausgang» unterstützt, so bestünde ebenfalls die Gefahr eines ineffizienten Einsatzes der finanziellen Mittel.

3.4 Umsetzung DCC-Konzepte

Für die Umsetzung von DCC-Konzepten entwickelten die fünf Deutschschweizer Universitäten je eigenständige Anträge, während die fünf Universitäten der lateinischen Schweiz ein gemeinsames Projekt einreichten.

Die Projekte setzen unterschiedliche Gewichte. In der **Deutschschweiz** liessen die Universitäten Luzern, St. Gallen und Zürich zunächst Studien zum Ist-Zustand und dem Unterstützungsbedarf verfassen. Bern und Basel setzten stärker auf konkrete Massnahmen, insbesondere den Aufbau von Dual Career und Welcome Services für neu ankommende Wissenschaftler/innen.

Im Rahmen des Verbundprojektes der Universitäten der **lateinischen Schweiz** wurde die spezifisch für Doppelkarrierepaare konzipierte Internetplattform «carriere2» (www.carriere2.ch) geschaffen. Zudem wurde eine Bedarfsanalyse durchgeführt, die in einen Bericht mit Empfehlungen mündete. Daneben ergriffen die einzelnen Universitäten der lateinischen Schweiz zusätzliche Massnahmen, um für das Thema «Doppelkarriere» zu sensibilisieren und Strukturen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren aufzubauen.

Der **Information und Sensibilisierung** dienten auch zwei Tagungen, die in Genf und Zürich durchgeführt wurden. Zudem war die Universität Zürich an einer Publikation zu Dual Career Couples beteiligt, die eine Bilanz der aktuellen Praxis zieht.

Um die Bereitschaft und das Angebot zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren nach aussen sichtbar zu machen, gestalteten auch die meisten Universitäten neue Webseiten oder ergänzten bestehende Seiten. Zum Prinzip, Unterstützungsmöglichkeiten für Doppelkarriere systematisch in Stellenausschreibungen zu erwähnen, ist keine Universität übergegangen. Auch zeigt die Online-Befragung, dass längst nicht in allen Berufungsverfahren systematisch auf Unterstützungsmöglichkeiten für berufstätige Partner/innen hingewiesen wird.

Beratungsstellen, die ausschliesslich für Doppelkarrierepaare zuständig sind, gibt es an keiner Universität. Sechs Universitäten besitzen jedoch **Welcome-Angebote** für ankommende Wissenschaftler/innen oder werden solche in naher Zukunft einrichten:

■ Die **Universität Bern** verfügt seit 2008/2009 über ein Welcome Center, das im Zuge des BPCG ausgebaut und mit Aufgaben im Bereich der Doppelkarriereförderung ausgestattet wurde.

■ An der **Universität Neuenburg** wurde mit Mitteln des BPCG ein mit 25 Stellenprozenten dotierter Welcome Desk geschaffen.

■ Die **Universität Basel** hat die Einrichtung eines Dual Career und Welcome Service für neu ankommende Wissenschaftler/innen ab 2012 beschlossen.

■ Die **Universität Genf** plant ebenfalls die Einrichtung eines Welcome Centers. Es soll von Beginn weg zwei Elemente zur Förderung von Doppelkarrierepaaren umfassen, das eine in Verbindung zur Gleichstellungsstelle, das andere in Bezug auf die familienergänzende Betreuung von Kleinkindern.

■ Die **Universität Lausanne** verfügt über einen «service famille», der aus dem Ausland ankommende Wissenschaftler/innen bei der Suche nach Unterstützung in der Kinderbetreuung und der Hausarbeit berät.

■ An der **Universität Freiburg** wurde keine neue Stelle eingerichtet, jedoch wurde die Leiterin der Dienststelle für Gleichstellung als Ansprechperson für DCC-Fragen bezeichnet.

Über offizielle **Richtlinien oder Best Practices** zum Umgang mit dem Thema «Doppelkarriere» in Anstellungs- oder Berufungsverfahren verfügt bisher noch keine Universität. Wie die Situationsanalysen an drei Universitäten zeigen, sind die universitären Entscheidungsträger/innen zumindest teilweise der Ansicht, dass das bisher praktizierte informelle Vorgehen bei der Unterstützung von Doppelkarrierepaaren ausreiche und den Situationen angemessen sei.

Angesichts der Tatsache, dass sich die Strukturen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren an den meisten Universitäten noch im Aufbau befinden, ist es zu früh, ihre konkreten Wirkungen zur Herstellung der Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten zu messen. In konzeptioneller Hinsicht ist festzuhalten, dass bei Welcome Centers **ein starker gleichstellungsfördernder Effekt nicht ohne weiteres vorausgesetzt werden kann**. Dies zum einen, weil Doppelkarrierepaare nur einen Teil ihrer Kundschaft bilden. Zum anderen machen jüngere Forschungen darauf aufmerksam, dass DCC-Massnahmen gleichstellungspolitisch unerwünschte Folgen haben können, wenn für mitgereifte Partner/innen keine Stellen gefunden werden, die ihnen eine längerfristige Karriereperspektive eröffnen. Insofern ist es aus gleichstellungspolitischer Sicht von entscheidender Bedeutung, dass die Welcome Centers Doppel-

karrierepaare in besonderem Masse ansprechen und kompetent beraten.

3.5 Einstellungen zur DCC-Förderung

Die meisten der befragten Expert/innen sind der Ansicht, dass die bisherigen Massnahmen zu einer **Sensibilisierung** für die Situation von Doppelkarrierepaaren beigetragen haben. Vor allem die Rektorate, teilweise auch die Fakultäten und Berufungskommissionen hätten das Thema erkannt. Allerdings bleibt die Förderung einzelfallbezogen: Weil es keine klaren Standards gibt, sind die Ergebnisse häufig situations- und personenabhängig. Auch bestehen Vorbehalte wegen mangelnder Transparenz und Nepotismusgefahr bei der Stellenvergabe.

Eine grosse **Offenheit gegenüber der DCC-Förderung** zeigt sich in der Online-Befragung: Drei Viertel der Befragten wünschen, dass Universitäten gegenüber Doppelkarrierepaaren eine grössere Sensibilität zeigen und sie mit konkreten Massnahmen unterstützen. Die Unterschiede zwischen den akademischen Stufen sind dabei gering, während die Zustimmung bei den Frauen etwas stärker ausfällt als bei den Männern.

Kritische Aussagen zur Doppelkarriereförderung werden nur von einer Minderheit der Befragten geteilt. Männer sind skeptischer als Frauen, Professor/innen kritischer als Nachwuchswissenschaftler/innen. Ein Drittel aller Befragten sieht die Gefahr, dass die DCC-Förderung mit einer **intransparenten Stellenvergabe** verbunden ist. Etwas mehr als ein Viertel befürchtet, dass wegen der DCC-Förderung Personen angestellt werden, die nicht ideal qualifiziert sind. Ähnlich wenige sind um den sozialen Frieden an Fakultäten oder Instituten besorgt. Noch seltener ist die Kritik, dass mit der DCC-Förderung finanzielle Mittel am falschen Ort eingesetzt würden.

4. Berufungsverfahren (Modul 1)

Um die Chancen von Frauen in Berufungsverfahren zu verbessern, wurden in Modul 1 Prämien für die Berufung von ordentlichen und ausserordentlichen Professor/innen vergeben. Die gesamte Prämiensumme belief sich 2008 bis 2010 auf 800'000 Fr. pro Jahr, 2011 auf knapp 700'000 Fr.

Zielvorgaben zum **Frauenanteil unter den Neuberufungen** wurden keine formuliert. Allerdings lassen sie sich annäherungsweise aus dem übergeordneten Ziel ableiten, auf Stufe Professur bis 2012 einen Frauenanteil von 25% zu erreichen. Rückblickend steht fest, dass zu diesem Zweck der Frauenanteil bei den Neuansetzungen 43% hätte betragen müssen. Faktisch war er deutlich tiefer: Mit 22.8% bewegte er

sich auf demselben Niveau wie in der zweiten Programmphase.

Unter **allen Professor/innen** betrug der Frauenanteil 2011 16.9%. Die Zielvorgabe von 25% im Jahr 2012 dürfte somit deutlich verfehlt werden. Wie aus den Expert/innengesprächen hervorgeht, sollte mit der Zielvorgabe von 25% vor allem ein politisches Zeichen gesetzt werden – im Bewusstsein darum, dass sie innerhalb der gesetzten Frist kaum zu erreichen war. Mehrere Expert/innen weisen aber zugleich darauf hin, dass in der dritten Programmphase kaum Fortschritte darin erzielt wurden, die Transparenz von Berufungsverfahren zu erhöhen. Zwar bestehen Massnahmen wie Genderrichtlinien für Stellenausschreibungen und Berufungskommission fast überall, es mangelt jedoch an Personalressourcen für die Umsetzung von Massnahmen wie der Einsitznahme von Gleichstellungsdelegierten in Berufungskommissionen.

5. Nachwuchsförderung (Modul 2)

5.1 Projekte zur Nachwuchsförderung

In der dritten Phase des BPCG wurden an den zehn kantonalen Universitäten insgesamt 25 Projekte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt. Sie richteten sich in der Regel an Doktorandinnen oder promovierte Nachwuchsforscherinnen, vereinzelt standen sie auch männlichen Studenten oder Nachwuchsforschern offen. Die meisten Projekte wurden für Nachwuchswissenschaftler/innen einzelner Universitäten oder Fakultäten durchgeführt; fünf Projekte waren universitätsübergreifende Kooperationen.

Die wichtigste Unterstützungsleistung bildet das **Mentoring**, das in 19 Projekten in unterschiedlichen Formen angeboten wurde. Insgesamt beteiligten sich 2008 und 2009 rund 500 Nachwuchswissenschaftler/innen an Mentoringprojekten (aktuellere Zahlen sind noch nicht vollständig). 2008 und 2009 wurden zudem insgesamt 58 **Kurse und Workshops** im Rahmen von drei Projekten durchgeführt, ein viertes startete 2010. Daran beteiligten sich rund 600 Personen. Ein drittes Unterstützungselement für Nachwuchsforschende waren Projekte, die den Teilnehmerinnen eine **temporäre Entlastung von ihren Arbeitsaufgaben** anbieten. Sie bestehen an fünf Universitäten. Insgesamt konnten 29 Personen 2008 und 2009 solche Sabbaticals in Anspruch nehmen, weitere 25 wurden im Jahr 2010 vergeben. Das Interesse ist jedoch deutlich grösser; insbesondere in Genf und Zürich überstiegen die Gesuche das Angebot um ein Mehrfaches.

In den **Eigenevaluationen** äussern sich die Teilnehmenden in der Regel positiv bis sehr positiv zum Nutzen, den sie aus den Nachwuchsförderungsprojekten ziehen. Beim Mentoring erweist sich als Herausforderung, ausreichend Professorinnen als Mentorinnen zu gewinnen. Auch funktioniert die vertikale Vernetzung zwischen Mentees und Mentor/innen tendenziell besser als die horizontale Vernetzung unter den Mentees. Bei den Sabbaticals erwies es sich teilweise als schwierig, eine vollständige Entlastung zu erreichen, weil keine geeignete Stellvertretung gefunden werden konnte, oder weil die Professor/innen den Teilnehmenden für das Sabbatical Aufgaben auferlegten, die nicht primär für deren Qualifikation, sondern für den Lehrstuhl von Nutzen waren. Gewisse Unsicherheiten bestehen auch bei den Fragen, welche Rolle die Exzellenzförderung bei der Auswahl der Teilnehmenden spielen soll und wie das Kosten-Nutzen-Verhältnis zu beurteilen ist (hohe Kosten für kleinen Teilnehmendenkreis).

Mit Blick in die Zukunft stellt sich vor allem die Aufgabe, die verschiedenen Projekte in eine **Gesamtstrategie zur Nachwuchsförderung** einzubetten und sie in die bestehenden universitären Strukturen überzuführen (vollständige Finanzierung durch die Universitäten). Einzelne Projekte sind bereits durch die Universitäten übernommen worden; dabei stellt sich die Herausforderung, den **Gleichstellungsaspekt zu bewahren** bzw. zu verhindern, dass das Projekt zu einem Nachwuchsförderungsprogramm ohne gleichstellungspolitischen Fokus wird. In diesem Zusammenhang wird auch diskutiert, wie stark die **Projekte für Männer geöffnet** werden sollen.

5.2 Entwicklung des Pools an

Nachwuchswissenschaftlerinnen

Wie sich die Projekte von Modul 2 auf die längerfristige Karriereentwicklung auswirken, ist kaum bekannt und bedürfte besonderer Datenerhebungen. Fest steht, dass sich an den kantonalen Universitäten der **Frauenanteil unter den Doktorierten** seit 1990 mehr als verdoppelt hat, von 20% auf 43% im Jahr 2010 (ohne Doktorate in Medizin, bei welchen die berufsqualifizierende Bedeutung klar dominiert).

In den Geistes- und Sozialwissenschaften stellen die Frauen seit 2006 mehr als die Hälfte der Doktorierten (2010: 56%), danach folgen die Exakten und Naturwissenschaften sowie die Rechtswissenschaften (2010: je 41%). Verhältnismässig gering ist der Frauenanteil der Doktorierten in den Wirtschaftswissenschaften (2010: 29%).

Diese starke Zunahme des Frauenanteils unter den Doktorierten ist nicht einfach auf das BPCG zurückzuführen. Sie steht unter anderem auch in Zusammenhang damit, dass der Anteil der Frauen unter den Maturand/innen stark gestiegen ist, heute mehr als die Hälfte der Studienanfänger/innen Frauen sind und sich die Studien Erfolgsquote der Frauen stark derjenigen der Männer angenähert hat. Plausibler ist ein Effekt des BPCG beim Übergang ins Doktoratsstudium und dessen Bewältigung: Immer mehr Frauen entscheiden sich für ein Doktorat und schliessen dieses erfolgreich ab. Das Verhältnis des Frauenanteils unter den Doktorierten zum Frauenanteil unter den Studienabgänger/innen (Master oder Lizentiat) fünf Jahre zuvor hat sich deutlich angenähert. Verhältnismässig grosse Unterschiede zuungunsten der Frauen bestehen noch in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den Rechtswissenschaften.

Für die Postdoc-Phase sind statistische Informationen, die Aufschluss über die Karrierechancen von Frauen geben, leider kaum vorhanden. Eine Ausnahme bildet die Habilitationsstatistik, deren Aussagekraft allerdings auf die Deutschschweiz beschränkt ist. Der **Anteil der Frauen unter den Habilitierten** hat sich seit 1993 mehr als verdoppelt und betrug in der Phase von 2008 bis 2010 knapp ein Viertel (143 von 610 Habilitationen). Am grössten ist er in den Geistes- und Sozialwissenschaften (34%), und am stärksten gewachsen ist er seit Ende der 1990er Jahre in den Wirtschaftswissenschaften (von 9% in der Phase 1999-2001 auf 32% in der Phase von 2008-2010).

6. Beurteilung des Gesamtprogramms durch die beteiligten Expert/innen

In der bisherigen Laufzeit von 2000 bis 2011 ist das BPCG – vom Schwerpunkt Doppelkarriereförderung abgesehen – konzeptuell weitgehend unverändert geführt worden. In der Gesamtbilanz betonen die Expert/innen mit Nachdruck die grosse Bedeutung des BPCG für die Gleichstellung von Frau und Mann an den Schweizer Universitäten. Als **wichtigste Errungenschaften** bezeichnen sie vor allem vier Sachverhalte:

- Aufbau von Strukturen und Institutionalisierung von Gleichstellungsstellen an den einzelnen Universitäten;
- Durch das BPCG gewonnene Legitimität von Gleichstellungsanliegen an Universitäten;
- Thematisch breiter und in sich stimmiger Massnahmenkatalog mit den drei Modulen;
- Grosses Innovationspotenzial für die Universitäten beim Aufbau der allgemeinen Nachwuchsförderung und beim Ausbau systematischer Personalentwicklung.

Als **Schwächen** bringen die Expert/innen folgende Punkte vor:

- Zu geringe Integration in hochschulpolitische Entscheidungen auf Bundesebene;
- Eine strukturelle Diskontinuität, bedingt durch stete Unsicherheit, ob das Programm nach den Vierjahresphasen weitergeht;
- Ambivalenter Charakter des BPCG als Drittmittelfinanzierung, die noch nicht an allen Universitäten starkes finanzielles Engagement auszulösen vermochte;
- Gewisse Steuerungsprobleme beim Einbezug der Gleichstellungsstellen und dem Wissensmanagement.

Für die nächste Programmphase (2013–2016) wird insofern ein **grundlegender Systemwechsel** angestrebt, als die Universitäten nicht mehr Mittel für einzelne Projekte, sondern für selber definierte Aktionspläne zur Gleichstellung erhalten sollen. Die Expert/innen begrüssen diese Änderung, weil sie die Universitäten stärker in die Pflicht nimmt. Allerdings bestehen Bedenken, dass damit der Wettbewerb statt die Kooperation unter den Universitäten gefördert wird. Auch wird angemerkt, dass sich mit den Aktionsplänen weder eine systematische Interessenvertretung auf nationaler Ebene noch eine Selbstverpflichtung der nationalen Gremien realisieren lässt.

7. Empfehlungen

Für die Weiterführung des BPCG und insbesondere die Ausgestaltung der Doppelkarriereförderung formuliert die Evaluation die folgenden Empfehlungen:

1. Ausrichtung auf doppelte Laufbahn als Normalfall

DCC-Förderung als reines Eliteprogramm hilft in Sachen Gleichstellung begrenzt weiter. Wirksame Massnahmen müssen ansetzen, bevor klar ist, wer dereinst den Durchbruch als Doppelkarrierepaar schaffen wird. In dieser Situation sind Personalpolitik und Arbeitsverhältnisse an den Universitäten auf die doppelte Laufbahn als Normalfall auszurichten.

2. Entschärfung der Rushhour-Effekte auf der Stufe Mittelbau mit Doktorat

Beim Mittelbau mit Doktorat fallen im Lebenslauf wichtige Karriereschritte und hohe Mobilitätsanforderungen beider Partner mit Kinderentscheid und Kleinkinderphase zusammen. Alle Massnahmen, die mithelfen, diese zeitliche Konzentration gleichzeitiger Anforderungen zu mildern, helfen dem fortgeschrittenen Forschungsnachwuchs insgesamt weiter.

3. Individuelle Finanzhilfen als Tropfen auf einen heissen Stein

Individuelle Finanzhilfen für den mitgereisten Partner oder die mitgereiste Partnerin können im Einzelfall wichtig sein, werden aber wegen der hohen Kosten nie eine grosse Breitenwirkung entfalten. Eine effektive DCC-Strategie kann deshalb nicht nur darauf setzen, sondern bedingt gleichzeitig Veränderungen auf struktureller Ebene. Hier ist auch eine Rollenklärung nötig, was Interessen der Standortförderung sind und wann für Gleichstellungsanliegen andere Instrumente effizienter sind.

4. Grössere Netzwerke bei der DCC-Stellenvermittlung

Damit Welcome Centers oder Dual Career Services zur Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen, erscheint es ausserordentlich wichtig, dass sie grosse Kompetenzen bei der Vermittlung von karriereadäquaten Arbeitsmöglichkeiten haben und die entsprechenden Netzwerke über die eigene Universität hinaus bestehen. Die Frage ist, ob sie dieses Knowhow mit den heutigen fragmentierten Strukturen und kleinen Fallzahlen aufbauen können. Hier ist eine stärkere Kooperation zu prüfen.

5. Transparente DCC-Richtlinien

Ist DCC-Förderung ein Gleichstellungsanliegen, muss sie mehr als ein Entgegenkommen gegenüber besonders verhandlungsstarken und renommierten Professor/innen sein. Vielmehr brauchen möglichst viele wissenschaftliche Nachwuchspaare die Planungssicherheit, dass die Schweizer Universitäten sich ihrer Karrierekoordinationsprobleme bewusst sind und mit-helfen, sie zu entschärfen. Dies bedingt Transparenz darüber, was Paare in DCC-Konstellationen von den Universitäten erwarten können. Wichtig wären dabei unter anderem Spielregeln, zu welchem Zeitpunkt in Anstellungs- und Berufungsverfahren auf DCC-Angebote hingewiesen wird (z.B. Stellenausschreibung, Gespräche mit Kandidierenden) und in welcher Phase man konkrete Verhandlungen über DCC-Unterstützungen führt. Ohne solche Formalisierungen besteht die Gefahr, dass Kandidierende sich gegenüber der Konkurrenz Nachteile einhandeln, weil sie die Partnerkarriere zu früh einbringen, oder umgekehrt aus solchen Befürchtungen das Thema gar nie zur Sprache bringen.

6. Diskussion der Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Nationalfonds

Universitäten haben ein beschränktes Interesse an der DCC-Förderung beim eigenen Nachwuchs, wenn sie wissen, dass dieser nicht bei ihnen bleiben wird. Es könnte deshalb hilfreich sein, mögliche Formen der Zusammenarbeit mit dem Nationalfonds bei der Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler/innen in Doppelkar-

riere-Konstellationen zu prüfen. Dieser verfügt mit dem Marie Heim-Vögtlin-Programm bereits über ein Instrument, das «mitgereisten» Partnerinnen zu Gute kommen kann. Auch bezüglich der Qualitätskontrolle wäre eine Mittelvergabe durch den Nationalfonds unter Umständen von Vorteil.

7. Verbesserung der Vereinbarkeit durch moderne Personalentwicklung und familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Sollen Wissenschaftskarrieren auch Paaren mit Kindern und egalitärer Rollenteilung offen stehen, so ist die Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn mit Betreuungspflichten zu gewährleisten. Dazu ist ein struktureller und kultureller Wandel nötig, der Wissenschaft nicht unhinterfragt als Lebensform setzt, die andere Verpflichtungen ausschliesst. Wünschenswert wären auch klare Selbstverpflichtungen der Universitäten, sich als familienfreundliche Hochschulen zu etablieren.

8. Anerkennung von Betreuungspflichten bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Potenzials

Bei der Beurteilung von Lebensläufen und Publikationslisten sollte Unterschieden beim möglichen Zeiteinsatz und der realisierbaren Mobilität bei beiden Geschlechtern Rechnung getragen werden.

9. Grössere Planungssicherheit und sorgfältiger Umgang mit Vereinbarkeitsfragen bei der Mobilität

Mobilitätsanforderungen und befristete Stellen reduzieren die Erwartungsstabilität des wissenschaftlichen Nachwuchses und ganz besonders von Paaren, in denen beide eine Karriere verfolgen. Anzustreben sind deshalb strukturelle Reformen, welche Exzellenzkriterien und Planungsbedürfnisse von Doppelkarrierepaaren in grösseren Einklang bringen. So sind frühe Mobilitätsanforderungen für Doppelkarrierepaare leichter zu verkraften und mit allfälligen Kinderwünschen abzustimmen als spätere. Allenfalls sind auch Tenure Tracks eine Möglichkeit, die wissenschaftlichen Wanderjahre zu einem früheren Zeitpunkt abschliessen zu können.

10. Integration der Erfahrungen aus dem BPCG in die allgemeine Nachwuchsförderung

Bei der Nachwuchsförderung im BPCG, die bereits seit längerem mit verschiedenen Instrumenten Erfahrungen gesammelt und Projekte evaluiert hat, steht der Übergang in die allgemeinen Nachwuchsprogramme der Universitäten an. Es ist darauf zu achten, dass die gleichstellungsrelevanten Punkte bei diesem Mainstreaming nicht verloren gehen.

11. Klare Zielvorgaben für die Berufungsverfahren

Die Definition von messbaren Zwischenzielen (z.B. Professorinnenanteil von einem Viertel im Jahr 2012) soll beibehalten werden. Es ist aber zu konkretisieren, welche Zielvorgaben für jeden einzelnen Fachbereich gelten. Sie alle über den gleichen Leisten zu schlagen, macht angesichts der bestehenden markanten Unterschiede wenig Sinn. Zudem gilt es zu operationalisieren, welcher Frauenanteil bei den Neuberufungen nötig ist, weil nur dadurch der Gesamtanteil an Professorinnen unmittelbar beeinflusst werden kann.

12. Massnahmen zur Minderung der horizontalen Segregation bereits in der obligatorischen Schule

Das Thema der geschlechtsspezifischen Studienwahl muss nicht im BPCG selber integriert werden, aber es darf als Ausgangsbedingung nicht vergessen gehen. Neuere Studien zeigen, dass Gegenmassnahmen bereits in der obligatorischen Schule ansetzen müssen und nicht erst im Gymnasium.

13. Weiterentwicklung von Qualitätssicherung und Wissensmanagement im BPCG und der universitären Gleichstellungsarbeit

Zwar haben die Universitäten und Fakultäten erfolgreiche Projekte des BPCG voneinander übernommen und die Aktivitäten im Rahmen des BPCG wurden alle evaluiert. Aber gewisse Unklarheiten in der Steuerung von Qualitätssicherung und Wissensmanagement bestanden trotzdem. Gleichstellungsstellen, die nicht in der Programmleitung vertreten waren, hatten manchmal unzureichende Informationen und konnten vereinzelt existierende Misserfolge und Doppelspurigkeiten an ihren eigenen Universitäten nicht korrigieren. Umgekehrt hätten sie sich von der nationalen Ebene mehr Wissensinput und eine aktivere Weiterentwicklung des Programms gewünscht. Gerade im Hinblick auf den Übergang zu Aktionsplänen zur Gleichstellung, in denen die Universitäten ihre eigenen Ziele und Massnahmen definieren, gilt es hier Steuerungsmechanismen und Aufgabenteilung zu klären.

14. Universitätsübergreifendes Monitoring weiterführen

Soll der Frauenanteil an den Professuren erhöht werden, so bleibt ein übergreifendes Controlling der Neuberufungen wichtig, auch wenn das Modul 1 nicht mehr im alten Rahmen weiterläuft. Zudem lässt sich gerade die im Hinblick auf die Wissenschaftskarriere kritische Stufe des Mittelbaus mit Doktorat in den offiziellen Statistiken schlecht fassen. Und nicht zuletzt wäre sehr wünschbar, die Erfahrungen der individuell geförderten Doppelkarrierepaare im BPCG über

längere Zeit verfolgen, um gesicherte Erkenntnisse zur Karrierewirksamkeit dieses Instruments zu gewinnen.

Résumé

Sommaire

1. Introduction
2. Famille, partenariat et carrière
3. Couples à double carrière (Module 3)
4. Procédures de nomination (Module 1)
5. Promotion de la relève (Module 2)
6. Évaluation du programme global
7. Recommandations

1. Introduction

1.1 Situation initiale

Le programme fédéral «Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités» (PFEC) lancé en 2000 a pour objectif d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les hautes écoles. Les dix universités cantonales suisses participent au programme. Le programme est financé par la Conférence universitaire suisse CUS et est rattaché à la Conférence des recteurs des universités suisses CRUS au plan opérationnel depuis 2008. Le programme comprend **trois modules** :

- Primes d'incitation à la nomination de professeurs (Module 1)
- Projets de promotion de la relève (Module 2)
- Mesures en faveur de la conciliation entre carrière professionnelle et vie familiale (Module 3).

Dans la **troisième phase**, de 2008 à 2011, l'objectif principal du programme fédéral était d'atteindre une part de 25% de femmes dans le corps professoral en 2012.

Alors que les deux premiers modules ont été repris tels quels des phases précédentes du programme, le module 3 a été complètement remanié. L'accent a été mis sur la **promotion de couples à double carrière (Dual Career Couples DCC)**. Cette question occupe également une place centrale dans l'évaluation du PFEC.

1.2. Couples à double carrière au centre de l'attention

Par couples à double carrière, on entend en général les couples dans lesquels les deux partenaires possèdent une formation supérieure, sont très impliqués dans leur métier et suivent chacun une carrière propre. Du fait que de plus en plus de scientifiques vivent en configuration DCC, les universités ont été amenées à organiser leurs procédures de recrutement en fonction des besoins des couples à double carrière. Lors des nominations, elles aident les partenaires à trou-

ver sur place des perspectives professionnelles adéquates et apportent un soutien dans la recherche d'un logement ou d'un mode de garde des enfants approprié.

1.3 Sources d'information

On sait peu de choses à l'heure actuelle sur les couples à double carrière. C'est pourquoi il a été décidé de mener une large **enquête en ligne auprès du personnel scientifique de toutes les universités suisses** dans le cadre de l'évaluation. L'enquête suit deux objectifs : d'une part, indiquer la fréquence des couples à double carrière dans les universités suisses et la nature des besoins de soutien de ces couples. D'autre part, elle est censée étudier comment les scientifiques concilient leur carrière académique avec le partenariat et la famille et à quels défis ils sont alors confrontés.

Outre l'enquête en ligne, l'évaluation s'appuie principalement sur **trois autres sources d'information** :

- **Informations statistiques** de la CRUS et du système d'information universitaire suisse (SIUS), géré par l'Office fédéral de la statistique ;
- Les documents rédigés dans le cadre du **reporting du PFEC** (rapports annuels des universités ; rapports annuels des projets soutenus ; rapports finaux et auto-évaluations des projets soutenus) ;
- Douze **entretiens d'experts** avec les préposées à l'égalité des dix universités cantonales, le président de la direction du programme et la coordinatrice du programme.

2. Famille, partenariat et carrière

2.1 Réalisation de l'enquête en ligne

L'enquête en ligne auprès du personnel scientifique, intitulée «Carrière académique, partenariat et famille», a été réalisée en mars et avril 2011. Outre les dix universités cantonales, les deux EPF y ont également participé. En tout, 10 635 réponses valides ont été reçues, soit un **taux de participation de 36%**. Les femmes se sont senties nettement plus concernées que les hommes (taux de participation : 48% contre 29%). L'interprétation des résultats reproduit donc la situation de plus de 10 000 scientifiques des universités suisses, elle ne peut toutefois pas être simplement étendue à l'ensemble du personnel scientifique du fait des différences de participation.

2.2 Couples à double carrière dans les universités suisses

Les couples à double carrière se distinguent des autres couples à deux revenus en ce que les

deux partenaires sont hautement qualifiés, s'identifient fortement à leur profession et recherchent ensemble un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale remplies. Dans les analyses quantitatives, les couples à double carrière sont identifiés en règle générale à l'aide de critères indépendants de leur propre conception, tels que le niveau de formation ou le degré d'occupation. Dans l'interprétation de l'enquête en ligne, nous parlons de configuration de couple à double carrière lorsque les deux partenaires sont actifs à 80% et possèdent un diplôme universitaire de niveau master au minimum. Comme beaucoup de scientifiques de la relève ont une charge de travail élevée tout en occupant un emploi à temps partiel, le taux d'activité est mesuré par le temps de travail effectif.

Selon cette définition, 38% des scientifiques interrogés vivent en couple à double carrière, les femmes plus que les hommes (45% contre 32%) (cf. **Figure 1**). Pour les femmes, les configurations de couple à double carrière augmentent avec l'élévation de la position académique. Pour les hommes par contre, la proportion est à peu près la même à tous les échelons académiques. On remarque cependant que dans la phase du doctorat plus d'hommes que de femmes vivent seuls. Si l'on limite l'analyse aux couples,

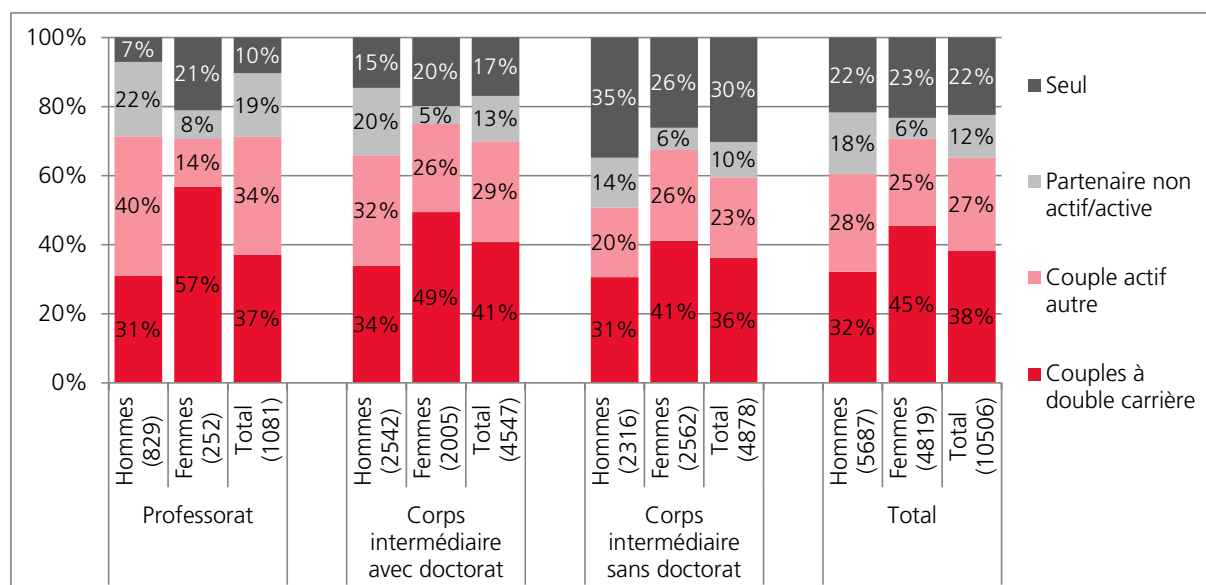
les différences liées au genre sont encore plus marquées : alors que la part de couples à double carrière augmente avec le niveau académique chez les femmes, elle diminue chez les hommes.

Nous avons trois ébauches d'explications de ces différences liées au genre :

■ **Explication axée sur le curriculum** : à cause de la naissance des enfants ou d'obligations professionnelles accrues (mobilité, temps de présence, taux d'occupation), le budget en temps des couples dans lesquels les deux partenaires sont actifs à plein temps se trouve comprimé. L'arrangement est renégocié et des différences nettement liées au genre se dessinent : chez les hommes qui poursuivent une carrière universitaire, les partenaires sont bien plus souvent employées à temps partiel ou même sans emploi que chez les femmes faisant une carrière scientifique.

■ **Effet de sélection** : la carrière scientifique repose sur un processus de recrutement élitiste, dans lequel tous n'atteignent pas le sommet. La proportion de femmes vivant en couple avec engagement professionnel élevé pour les deux partenaires augmente d'un échelon à l'autre, parce que le modèle d'activité traditionnel des

Figure 1 : Configuration de couples des scientifiques interrogés/es



Base : toutes et tous les scientifiques interrogés (N= 10 635, dont 1,2% sans indication relative à l'activité professionnelle ou le temps de travail du ou de la partenaire). Pour les partenaires qui travaillent uniquement dans le secteur privé ou l'administration, on utilise le degré d'occupation stipulé par contrat. Suite aux arrondissements, la somme des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

Source : Enquête en ligne auprès du personnel scientifique des universités suisses.

femmes se révèle incompatible avec une carrière. Les scientifiques qui ont connu des interruptions d'activité ou de longues phases de travail à temps partiel ne franchiront très vraisemblablement pas le seuil du professorat.

■ **Effet de cohorte** : les scientifiques plus âgés vivent plus souvent que les jeunes en partenariat dans lequel la répartition traditionnelle des rôles est donnée dès le début (c.-à-d. ne se met pas en place au cours de la vie du couple).

Pour plus de la moitié des couples à double carrière, le ou la partenaire ne travaille **pas dans le domaine scientifique**. Ce fait est capital pour la promotion des doubles carrières : si l'on veut apporter un soutien à ces partenaires pour le changement d'emploi, il est important d'avoir de bons réseaux dans l'économie privée et l'administration.

Pour les couples à double carrière scientifiques, le **travail au sein de la même université** est répandu : dans 43% des cas les deux partenaires sont employés par la même université. Au contraire, pour les professeures presque un tiers des partenaires travaillent dans une université à l'étranger.

2.3 Situation familiale

La notion de couple à double carrière se concentre sur la vie professionnelle, laissant largement de côté le domaine privé. C'est le cas notamment pour la situation familiale. Toutefois, le fait que le couple gère ensemble la conciliation des vies professionnelle et familiale a une influence décisive sur la capacité des deux partenaires à réaliser leurs objectifs professionnels. Comment se présente la situation à ce sujet pour les scientifiques des universités suisses ?

Un peu plus du tiers des scientifiques interrogés ont au moins un **enfant vivant en permanence ou par intermittence dans leur foyer**. Dans la phase de doctorat, très peu de scientifiques sont parents, dans le corps intermédiaire avec doctorat environ la moitié. La majorité de ces parents a la charge de deux enfants ou plus, le plus jeune étant souvent encore d'âge préscolaire. Parmi les professeur/es, la part des personnes interrogées ayant des enfants à la maison augmente encore. Au total environ 2% les élèvent seuls.

Les femmes scientifiques sont plus souvent seules ou sans enfants que leurs collègues masculins. Alors que dans le corps intermédiaire sans doctorat, les partenariats stables sont plus fréquents chez les femmes que chez les hommes, la part de femmes sans partenaire dans le corps intermédiaire et surtout à l'échelon du professorat est nettement supérieure. Les femmes scientifiques possédant un doctorat sont

aussi plus souvent sans enfants. La différence existe déjà dans le corps intermédiaire sans doctorat, mais est particulièrement marquée au niveau du professorat, dans lequel seulement 51% des femmes mais 64% des hommes ont des enfants à la maison. Les femmes scientifiques diffèrent aussi plus souvent leur désir d'enfants.

2.4 Partage des tâches ménagères et familiales

Pour les tâches ménagères et familiales, la répartition traditionnelle ou le partage complet des tâches dominant. Les situations où l'homme accomplit une plus grande part que la femme constituent l'exception. Pour les tâches ménagères, les arrangements égalitaires sont les plus répandus chez les scientifiques de la relève sans doctorat. Après le doctorat, la plupart des scientifiques vivent avec une partenaire qui assure la plus grosse part du travail domestique. Les femmes peuvent plus rarement compter sur un tel soutien : 55% des femmes ayant un doctorat accomplissent la majeure partie des tâches ménagères, 32% vivent un arrangement égalitaire et pour seulement 12% le partenaire accomplit la plus grande part. La majorité des femmes reçoit le soutien d'une aide ménagère seulement au niveau du professorat.

Dans le monde scientifique aussi, les mères sont plus engagées dans l'encadrement **des enfants** que les pères pendant la semaine : 90% des femmes scientifiques sont principalement responsables de la garde des enfants ou partagent ces tâches à part égale avec l'autre parent ; ceci n'est vrai que chez 32% des hommes. Quand le temps de travail des deux partenaires est à peu près égal, le partage égalitaire est le plus fréquent (environ 50%). 81% des mères et 61% des pères ont recours à une garde extra-familiale ; ces chiffres sont encore plus élevés pour les enfants d'âge préscolaire.

Une bonne moitié des personnes interrogées qui ont des enfants de moins de 15 ans souhaiteraient avoir un **soutien (supplémentaire) pour la garde des enfants**. Les différences entre les réponses des pères et des mères sont faibles, cependant le pourcentage est plus élevé dans les universités de Suisse romande que dans celles de Suisse alémanique.

2.5 Carrière, couple et enfants du point de vue des personnes interrogées

Comment les femmes et les hommes scientifiques eux-mêmes vivent-ils le rapport entre couple, famille et carrière ? Des différences liées au genre apparaissent de façon particulièrement nette là où se pose la question de la conciliation :

■ **Les femmes font plus de compromis en matière de mobilité** : dans le corps intermédiaire sans doctorat, les femmes déclarent plus souvent que les hommes n'être pas autant mobiles qu'il serait nécessaire pour leur carrière à cause de leur partenaire (51% contre 41%). Les femmes scientifiques ont aussi plus souvent déménagé en raison de la carrière de leur partenaire que leurs collègues masculins.

■ **Les femmes voient plus de difficultés dans la réalisation d'une double carrière** : plus d'un tiers des personnes interrogées, femmes et hommes confondus, sont d'accord avec l'assertion selon laquelle la tentative de coordonner deux vies professionnelles remplit affectivement le couple. Les femmes considèrent cependant plus que leurs collègues masculins comme invraisemblable que les deux membres du couple puissent s'épanouir professionnellement tout en vivant ensemble au même endroit. Cette opinion est particulièrement forte chez les scientifiques de la relève possédant un doctorat (48% contre 42%).

■ **Les mères se font plus de souci pour leur carrière** : presque deux tiers des mères, mais seulement un tiers des pères, déclarent qu'ils auraient mené leur carrière plus loin sans enfants. Les mères se sentent moins prises au sérieux et soutenues depuis qu'elles ont des enfants quatre fois plus souvent que les pères (35% contre 9%). Elles ont aussi nettement plus souvent, à cause des enfants, diminué leur engagement en temps pour la science (69% contre 48%), plutôt réduit la fréquence de leurs publications (39% contre 26%) et craignent un peu plus que la qualité de leur travail puisse en souffrir (26% contre 17%). Les parents des deux sexes sont rarement confrontés à des problèmes de motivation dans leur travail scientifique.

■ **Les femmes font plus souvent l'expérience de séparations liées à la carrière** : un quart des femmes et un cinquième des hommes interrogés ont vécu par le passé une séparation dans laquelle le fait que leurs plans de carrière n'étaient pas compatibles avec ceux de leur partenaire a joué un grand rôle. Le pourcentage le plus élevé est observé chez les professeures (31%).

2.6 Mesures souhaitées en matière de conciliation

On a demandé à toutes les personnes qui ont obtenu leur poste au cours des dix dernières années quelles mesures en faveur d'une meilleure conciliation entre famille, couple et profession ils souhaiteraient dans leur situation personnelle. Les **professeurs** des deux sexes sont intéressés principalement par une décharge sous forme de restructuration des tâches : 56% souhaitent être

déchargés de tâches administratives, 44% aimeraient avoir plus d'occasions de **faire une pause ou prendre un congé sabbatique**.

Les souhaits les plus fréquents dans le **corps intermédiaire** concernent les conditions d'engagement : plus de la moitié souhaite plus de **postes à durée indéterminée dans le corps intermédiaire**. Des **salaires plus élevés pour le corps intermédiaire** sont également souvent mentionnés. Un rapport avec la conciliation existe dans la mesure où les postes à durée indéterminée apportent une plus grande sécurité en termes de planification ; les augmentations de salaire pourraient être utilisées pour décharger plus les partenaires exerçant une activité professionnelle des tâches ménagères et de garde des enfants ou permettraient une réduction (temporaire) du taux d'activité en faveur d'une meilleure conciliation. La demande de plus de **places de garde d'enfants à l'université** est comparable pour tous les échelons académiques et est partagé par environ un tiers de tous les scientifiques interrogés.

3. Couples à double carrière (Module 3)

Dans l'institution scientifique, la promotion des couples à double carrière repose en général sur deux objectifs d'ordre supérieur : premièrement la meilleure position d'une université ou d'un site universitaire dans la « **chasse aux cerceaux** » ; deuxièmement, de meilleures **chances de carrière pour les femmes**. Concernant l'objectif d'égalité, on met en avant, d'une part, que plus de femmes que d'hommes vivent en couples à double carrière et donc que les femmes bénéficient plus souvent que les hommes. D'autre part, on fait référence à des résultats de recherche selon lesquels les femmes font plus dépendre l'acceptation d'une offre de poste des perspectives de carrière de leur partenaire ou du bien-être de leur famille que les hommes.

Ces deux objectifs – promotion du site et égalité – peuvent dans certains cas se compléter, mais peuvent aussi entrer en conflit. Formulé de façon simplifiée, une politique DCC légitimée d'abord par la concurrence tend à se limiter aux professeur/es nouveaux venus, à compter sur une « probabilité de rester » du couple en échange de la prestation DCC et à accepter les inégalités liées au genre apparues au cours de la carrière comme un état de fait. Du point de vue de l'égalité en revanche, il est important que les couples à double carrière reçoivent un soutien dans une phase précoce, d'accorder les prestations de soutien indépendamment des décisions ultérieures en termes de mobilité (c.-à-d. « migrations ») et d'inclure sa « propre » relève.

La **promotion DCC du PFEC** est centrée sur des mesures en faveur des nouveaux arrivants/ et nouvelles arrivantes. Pour leur venir en aide, le PFEC a mis en œuvre **deux instruments** :

- Premièrement, un **pool de financement DCC** d'un montant de 800 000 Fr. a été créé. Les universités peuvent y demander des fonds spécifiques pour des négociations de nomination, d'embauche ou de maintien, afin de soutenir financièrement la carrière professionnelle du ou de la partenaire ou alléger les tâches familiales communes.

- Deuxièmement, un budget de 400 000 Fr. était destiné à la **mise en œuvre de concepts DCC** dans les universités, soit 40 000 Fr. par université.

Les **objectifs** étaient les suivants :

- Soutenir les scientifiques, hommes et femmes, vivant en couple à double carrière et améliorer leurs conditions cadre et de travail ;
- Sensibiliser les universités à la question des DCC et les inciter à créer les structures nécessaires de soutien des couples à double carrière ;
- Augmenter les chances d'attirer des collaborateurs hautement qualifiés venus de Suisse et de l'étranger pour la recherche, l'enseignement et l'administration ;
- Et enfin contribuer à faire passer la part de femmes à 25% au niveau du professorat.

3.1. Structures de promotion DCC avant 2009

Avant que l'accent du PFEC ne soit mis sur les DCC, aucune des dix universités cantonales ne disposait d'un véritable programme de soutien des couples à double carrière, de directives écrites sur le traitement de cette thématique ou de service d'accueil correspondant. Des pratiques informelles, d'ampleur diverse, s'étaient toutefois établies. Celles de l'Université de Zurich étaient les plus développées, les partenaires des professeur/es et professeur/es assistant/es se voyant parfois offrir des postes au sein de cette même université. L'Université de Zurich appartenait aussi depuis 2008 au réseau de soutien des doubles carrières sous la direction de l'Université de Constance. D'autres universités aidaient les partenaires des professeur/es dans la recherche de possibilités de travail, assistaient les scientifiques nouveaux arrivants lors du changement de domicile ou proposaient des cours de langues pour les scientifiques étrangers.

3.2. Groupe cible et soutien informel aux DCC

Puisque beaucoup d'instruments d'encouragement DCC sont axés sur les processus de recrutement et les procédures d'embauche, leur groupe cible ne correspond pas aux configurations de double carrière analysées au début,

mais se limite aux couples dans lesquels au moins une personne envisage un changement de domicile pour des raisons professionnelles.

Nous avons donc défini comme **groupe cible de telles mesures DCC** l'ensemble des scientifiques interrogés qui (a) au moment des négociations d'embauche ou de nomination vivaient en partenariat stable et (b) pour qui un membre au moins du couple envisageait un déménagement suite à un changement de poste.

44% de tous les scientifiques interrogés qui ont pris leur poste au cours des dix dernières années remplissent ces deux critères. Dans trois cas sur cinq, une venue de l'étranger était en discussion, pour les autres, il s'agissait d'un changement à l'intérieur de la Suisse.

Dans le groupe cible potentiel, 11% ont **effectivement bénéficié de mesures de soutien DCC** lors de la prise de fonction ou ultérieurement, cette part est de 22% chez les professeur/es et leurs partenaires. Le taux de soutien des différentes universités se situe entre 4% et 14%. Comme on pouvait s'y attendre, les mesures DCC concernaient le plus souvent des couples déménageant de l'étranger vers la Suisse.

En ce qui concerne les professeur/es, l'EPF de Zurich, qui offre depuis 1999 un service de conseil pour les couples à double carrière (Dual Career Advice) aux partenaires des professeur/es, a de loin le plus fort taux de soutien avec 77%. Dans les universités cantonales, entre 9% et 23% des professeur/es du groupe cible ont reçu un soutien. Les éventuels soutiens provenant des fonds du PFEC ne sont pas compris dans ces chiffres.

Parmi les 426 scientifiques ayant pour certains bénéficié de plusieurs mesures, 54% déclarent qu'eux ou leur partenaire ont reçu une aide pour la **recherche d'un emploi**, 23% pour la recherche d'une place de **garde pour les enfants** et 51% pour le déménagement ou l'**intégration sur place**. Les prestations de conseil ont joué un rôle majeur dans la recherche d'un emploi, les partenaires se voyant parfois offrir directement un poste.

Environ 840 personnes appartenant au groupe cible, qui n'ont pas bénéficié de soutien DCC, auraient jugé **de telles mesures comme importantes lors de leur entrée en fonction** (20%), elles auraient été agréables pour 1030 autres (24%). Pour presque toutes les personnes à qui le soutien DCC a manqué, il s'agissait de l'aide à la recherche d'un emploi, souvent de l'intégration sur place et pour une petite moitié des places de garde pour les enfants.

3.3 Contributions individuelles de soutien du PFEC

Les contributions du pool de financement ont été attribuées à partir de 2009 selon le **principe du «first come, first served»**, afin d'acquérir rapidement des connaissances dans ce domaine. Dans cette concurrence pour le dépôt des demandes, les universités sans expérience sur la question des DCC étaient toutefois désavantagées.

Jusqu'en 2011, **20 couples à double carrière de sept universités ont reçu un soutien** provenant du pool de financement. Deux exceptions mises à part, les partenaires ont été engagés dans la même université. L'Université de Zurich a reçu une majeure partie des contributions – soit neuf. Trois universités n'ont fait aucune demande (FR, SG, TI), toutes des petites qui, selon leurs dires, avaient du mal à trouver des postes adéquats pour les partenaires dans leur propre université. L'objectif de répartir les fonds de façon équitable entre la **Suisse alémanique et la Suisse latine** n'a pas été atteint.

Les effets à long terme des contributions individuelles de soutien sur la carrière des partenaires ne peuvent pas encore être évalués. La **configuration du couple et le nouvel emploi** occupé par la femme donnent toutefois une première indication sur l'effet de renforcement de l'égalité des chances. Dans la configuration de couple, on distingue la personne embauchée la première («first hire» / «first mover») du ou de la partenaire («second hire» / «second mover»).

Pour 9 des 20 couples à double carrière ayant reçu un soutien, les effets de renforcement de l'égalité des chances sont plausibles :

- Dans six cas, des **femmes ont obtenu une chaire**, trois en tant que «first hire» et trois en tant que «second hire». Le but d'augmenter la part de femmes parmi les professeurs a été atteint directement dans ces cas.

- Dans trois cas, des **femmes ont obtenu des postes de qualification en tant que «first hire»**. Puisqu'elles ont déterminé la mobilité au sein du couple, on peut en déduire que le poste leur ouvre une évolution de carrière adéquate.

Dans les 11 autres cas, des **femmes de la relève scientifique ont reçu un soutien en qualité de «second hire»**, la plupart comme partenaire accompagnant un professeur. Pour étudier l'évolution de leur carrière, une période plus longue est nécessaire. Au moment de la rédaction de ce rapport, il s'avère que pour six de ces femmes une solution de continuité existait, qui conduit au-delà du poste financé grâce à la contribution de soutien du PFEC. Dans un cas, aucune solution de prolongement n'avait pu être trouvée, et quatre cas étaient encore incertains.

Les universités auraient-elles pu offrir un poste au ou à la partenaire sans le PFEC ? Dans 5 des 20 cas, de tels **effets d'aubaine** sont très probables : du fait que le pool de financement exigeait des solutions à long terme, des fonds ont été attribués pour des postes à durée plus longue (au moins six ans), que les universités auraient vraisemblablement créés sans les contributions relativement modestes du PFEC. Le dilemme est difficile à résoudre : si seules des solutions transitoires avec «issue incertaine» étaient soutenues, il y aurait un risque d'utilisation inefficace des moyens financiers.

3.4 Mise en œuvre des concepts DCC

Pour la mise en œuvre de concepts DCC, les cinq universités alémaniques ont déposé chacune une demande propre, alors que les cinq universités de Suisse latine ont développé un projet commun.

Les projets mettent l'accent sur des aspects différents. En **Suisse alémanique**, les universités de Lucerne, Saint-Gall et Zurich ont d'abord fait réaliser des études de l'existant et du besoin de soutien. Berne et Bâle s'appuient plus fortement sur des mesures concrètes, notamment la création de services Dual career et de centres d'accueil pour les scientifiques nouveaux arrivants.

Dans le cadre du projet commun des universités de **Suisse latine**, la plate-forme Internet «carrière2» (www.carriere2.ch), conçue spécifiquement pour les couples à double carrière, a été créée. De plus, une analyse des besoins a été menée, débouchant sur un rapport avec recommandations. En outre, les universités de Suisse latine ont pris individuellement des mesures supplémentaires de sensibilisation à la question des «doubles carrières» et de mise en place de structures de soutien des couples à double carrière.

Deux symposiums à des fins d'**information et de sensibilisation** se sont aussi tenus à Genève et à Zurich. L'Université de Zurich a également participé à une publication sur le thème des couples à double carrière, qui dresse un bilan des pratiques actuelles.

Afin de communiquer vers l'extérieur leur disposition et leur offre de soutien à l'égard des couples à double carrière, la plupart des universités ont également créé de nouveaux sites Internet ou complété les sites existants. Aucune université n'est passée au principe de mention systématique des possibilités de soutien aux doubles carrières dans les mises au concours. L'enquête en ligne montre également qu'il n'est de loin pas systématiquement fait mention de possibilités de soutien pour le/la partenaire pendant les négociations de nomination.

Des services de conseil s'adressant exclusivement aux couples à double carrière n'existent dans aucune université. Six universités disposent cependant d'**offres d'accueil** pour les nouveaux/nouvelles scientifiques ou vont en mettre en place dans un futur proche :

■ L'**Université de Berne** dispose depuis 2008/2009 d'un Welcome center, dont les tâches ont été étendues grâce au PFEC, notamment dans le domaine de l'encouragement des doubles carrières.

■ À l'**Université de Neuchâtel**, un bureau d'accueil doté d'un poste à 25% a été créé avec les fonds du PFEC.

■ L'**Université de Bâle** a décidé de mettre en place un service double carrière et d'accueil pour les scientifiques nouveaux arrivants à partir de 2012.

■ L'**Université de Genève** va également mettre sur pied un centre d'accueil. Deux relais DCC sont prévus, un au bureau de l'égalité et un autre dans le secteur des crèches.

■ L'**Université de Lausanne** dispose d'un «service famille», qui conseille les scientifiques venant de l'étranger dans leur recherche d'aide pour la garde des enfants et les tâches ménagères.

■ À l'**Université de Fribourg**, aucun poste n'a été créé, cependant la directrice du service de l'égalité a été désignée comme interlocutrice pour les questions relatives aux DCC.

Aucune université ne dispose à ce jour de **directives ou de bonnes pratiques** officielles relatives au traitement du thème des «doubles carrières» dans les procédures d'embauche ou de nomination. Comme le montrent des analyses de situation dans trois universités, les décideurs et décideuses universitaires estiment, en partie du moins, que les pratiques informelles de soutien des couples à double carrière adoptées jusqu'ici suffisent et sont adaptées à la situation.

Vu que les structures de soutien des couples à double carrière sont en cours d'élaboration dans la plupart des universités, il est encore trop tôt pour mesurer leur impact concret sur l'instauration de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités. Du point de vue conceptuel, on constate que pour les welcome centers, un **fort effet de promotion de l'égalité ne peut être supposé d'emblée**. D'une part, les couples à double carrière ne constituent qu'une partie de leur clientèle. De l'autre, des études récentes signalent que les mesures DCC peuvent avoir des effets indésirables en matière de politique de l'égalité si on ne trouve pas de poste ouvrant des perspectives de carrière à long terme pour le ou la partenaire. C'est pourquoi il est primordial du point de vue de la politique de l'égalité que les centres d'accueil s'adressent

particulièrement aux couples à double carrière et les conseillent de manière compétente.

3.5. Attitude vis-à-vis de la promotion DCC

La plupart des expert/es interrogés estiment que les mesures prises jusqu'ici ont contribué à une **sensibilisation** vis-à-vis de la situation des couples à double carrière. Les rectorats surtout, et une partie des facultés et des commissions de nomination, auraient reconnu la question. Toutefois, la promotion reste liée au cas par cas : comme il n'existe pas de norme claire, les résultats dépendent souvent des situations et des personnes. On rencontre également des réticences liées à un possible manque de transparence et un risque de népotisme lors de l'attribution des postes.

Une grande **ouverture d'esprit envers la promotion DCC** émerge de l'enquête en ligne : trois quarts des personnes interrogées souhaitent que les universités manifestent une plus grande sensibilité vis-à-vis des couples à double carrière et les soutiennent par des mesures concrètes. Les différences entre les échelons académiques sont faibles à ce sujet alors que les femmes sont un peu plus souvent de cet avis que les hommes.

Les critiques envers la promotion des couples à double carrière ne sont partagées que par une minorité des personnes interrogées. Les hommes sont plus sceptiques que les femmes, les professeur/es plus que les scientifiques de la relève. Un tiers des personnes interrogées voient le risque d'un **manque de transparence dans l'attribution des postes** liés à la promotion DCC. Un peu plus d'un quart craint qu'en raison de la promotion DCC, des personnes insuffisamment qualifiées soient engagées. À peu près autant se font du souci pour le climat social au sein des facultés ou des instituts. La critique selon laquelle avec la promotion DCC des moyens financiers seraient utilisés au mauvais endroit est encore plus rare.

4. Procédures de nomination (Module 1)

Pour améliorer les chances des femmes dans les procédures de nomination, des primes ont été accordées pour la nomination de professeures ordinaires et extraordinaires dans le cadre du module 1. Le montant total des primes s'élevait à 800 000 Fr. par an entre 2008 et 2010 et à tout juste 700 000 Fr. en 2011.

Aucun objectif concernant la **part de femmes dans les nominations** n'a été formulé. Toutefois, on peut le déduire approximativement de l'objectif général, visant à obtenir une part de femmes de 25% au niveau du professorat en 2012. Rétrospectivement, il s'avère que pour

atteindre ce but, la proportion de femmes dans les nominations aurait dû être de 46%. Dans les faits, elle est nettement plus faible : avec 22,8%, elle se situe au même niveau que dans la deuxième phase du programme.

Dans **l'ensemble des professeurs**, la part de femmes est de 16,9% en 2011. L'objectif des 25% en 2012 devrait donc être clairement manqué. Il ressort des entretiens d'experts que l'objectif de 25% constituerait avant tout un signal politique, sachant qu'il ne pouvait être atteint dans les délais fixés. Plusieurs expert/es font cependant aussi remarquer qu'il n'a guère été fait de progrès en matière d'augmentation de la transparence dans les procédures de nomination dans la troisième phase du programme. Il existe certes des mesures telles que les directives liées au genre pour les descriptions de postes et les commissions de nominations presque partout, les ressources en personnel manquent cependant pour la mise en œuvre de mesures telles que la présence de déléguées à l'égalité dans les commissions de nomination.

5. Promotion de la relève (Module 2)

5.1 Projets de promotion de la relève

Dans la troisième phase du PFEC, 25 projets de promotion de la relève scientifique féminine au total ont été réalisés dans les dix universités cantonales. Ils s'adressaient en général à des doctorantes ou des chercheuses ayant un doctorat, certains étaient aussi ouverts aux étudiants ou à la relève masculine. La plupart des projets concernaient les scientifiques de la relève d'une université ou d'une faculté ; cinq étaient des projets de coopération entre plusieurs universités.

Le **mentoring** représente la prestation de soutien la plus importante et était proposé sous des formes diverses dans 19 projets. Au total, environ 500 scientifiques de la relève ont participé à des projets de mentoring en 2008 et 2009 (les chiffres actuels ne sont pas encore complets). En 2008 et 2009, 58 **cours et ateliers** ont de plus été organisés dans le cadre de trois projets, un quatrième a démarré en 2010. Environ 600 personnes y ont participé. Un troisième élément de soutien des chercheuses de la relève consistait en projets offrant aux participantes une **décharge temporaire de leurs tâches professionnelles**. Ils existent dans cinq universités. Au total, 29 personnes ont pu avoir recours à de tels congés sabbatiques en 2008 et 2009, 25 autres ont été accordés en 2010. L'intérêt est toutefois nettement supérieur ; à Genève et à Zurich notamment, les demandes étaient plusieurs fois supérieures à l'offre.

Dans les **auto-évaluations**, les participants s'expriment en règle générale de façon positive à très positive envers les avantages tirés des projets de promotion de la relève. Pour le mentoring, trouver suffisamment de professeurs menta s'est révélé être un défi. Le réseau vertical entre mentee et mentor/menta a aussi tendance à mieux fonctionner que le réseau horizontal entre mentees. Pour les congés sabbatiques, il s'est avéré parfois difficile d'obtenir une décharge complète, parce qu'aucun remplacement adéquat n'avait pas pu être trouvé ou parce que les professeur/es imposaient aux personnes participant au sabbatique des tâches utiles d'abord pour la chaire et non pour leur qualification. Une certaine incertitude existe aussi sur la question du rôle de l'exigence d'excellence lors de la sélection des personnes participantes et de l'évaluation du rapport coût/utilité (coûts élevés pour un cercle étroit de participants).

À l'avenir, il faudra avant tout inclure les divers projets dans une **stratégie commune de promotion de la relève** et les établir dans les structures universitaires existantes (financement complet par les universités). Certains projets ont déjà été repris par les universités : l'enjeu consiste alors à conserver l'aspect **de l'égalité** et à éviter que le projet ne devienne un programme de promotion de la relève sans accent sur la politique de l'égalité. Dans ce contexte, la question du **degré d'ouverture des projets aux hommes** a aussi été discutée.

5.2 Évolution du pool de la relève scientifique féminine

Le mode d'influence des projets du module 2 sur l'évolution de la carrière à long terme est pratiquement inconnu et son analyse nécessiterait une collecte de données spécifique. On constate que la **part de femmes parmi les titulaires d'un doctorat** a doublé dans les universités cantonales depuis 1990, passant de 20% à 43% en 2010 (sans compter les doctorats en médecine qui représentent principalement une qualification professionnelle).

En sciences humaines et sociales, les femmes représentent plus de la moitié des docteurs (2010 : 56%) depuis 2006, viennent ensuite les sciences exactes et naturelles et le droit (2010 : 41% chacun). En comparaison, la part de femmes parmi les docteurs est faible en sciences économiques (2010 : 29%).

Cette forte progression du pourcentage de femmes parmi les docteurs n'est pas due simplement au PFEC. Elle est liée entre autre à la forte augmentation des femmes parmi les candidats à la maturité et au fait qu'aujourd'hui plus de la moitié des étudiants en début de cur-

sus sont des femmes et que le taux de réussite des femmes s'est fortement rapproché de celui des hommes. Le PFEC a un effet plus plausible pour le passage aux études de doctorat et sa réussite : de plus en plus de femmes décident de faire un doctorat, et ce avec succès. La part de femmes parmi les docteurs se rapproche de plus en plus du pourcentage de femmes parmi les diplômé/es (master ou licence) cinq ans auparavant. Des différences relativement fortes en défaveur des femmes existent encore en sciences humaines et sociales ainsi qu'en droit.

Pour la phase postdoctorale, nous disposons malheureusement de très peu de données statistiques donnant des indications sur les chances de carrière des femmes, à l'exception des statistiques d'habilitation, qui se limitent toutefois à la Suisse alémanique. La **part des femmes détenant une habilitation** a plus que doublé depuis 1993 et s'élevait dans la phase 2008-2010 à un peu moins d'un quart (143 sur 610 habilitations). C'est en sciences humaines et sociales qu'elle est la plus importante (34%) et en sciences économiques qu'elle a le plus augmenté depuis la fin des années 1990 (de 9% dans la phase 1999-2001 à 32% dans la phase 2008-2010).

6. Évaluation du programme global par les experts/expertes

Au cours de la période 2000-2011, le concept du PFEC est resté largement inchangé – à l'exception de l'accent mis sur la promotion des couples à double carrière. Dans le bilan global, les expert/es soulignent expressément la grande importance du PFEC pour l'égalité entre femmes et hommes dans les universités suisses. Ils désignent quatre points comme **acquis les plus importants** :

- La mise en place de structures et l'institutionnalisation de services de l'égalité dans les diverses universités ;
- La légitimité acquise grâce au PFEC par les préoccupations relatives à l'égalité dans les universités ;
- Le catalogue cohérent de mesures, au large éventail thématique, des trois modules ;
- Le fort potentiel d'innovation pour les universités dans l'institution de la promotion de la relève en général et le renforcement du développement personnel systématique.

Les expert/es soulèvent les **points faibles** suivants :

- Intégration insuffisante dans les décisions de politique universitaire au niveau fédéral ;
- Une discontinuité structurelle due à l'incertitude constante pesant sur la reconduction du programme après chaque phase de quatre ans ;

■ Le caractère ambivalent du PFEC en tant que financement tiers, qui n'a pas encore réussi dans toutes les universités à susciter un fort engagement financier de la part des universités ;

■ Certains problèmes de pilotage dans l'implication des services de l'égalité et la gestion des connaissances.

Pour la prochaine phase (2013-2016), un **changement fondamental de système** est visé, dans la mesure où les universités ne devraient plus recevoir des subventions pour des projets isolés, mais pour des plans d'action en faveur de l'égalité définis par elles-mêmes. Les expert/es saluent ce changement, qui fait plus appel à la responsabilité des universités. Ils émettent toutefois des réserves, craignant que la concurrence plutôt que la coopération entre les universités soit ainsi encouragée. Ils font aussi remarquer que les plans d'action ne permettent ni une représentation systématique des intérêts au niveau national ni l'engagement volontaire des instances nationales.

7. Recommandations

Pour la poursuite du PFEC et en particulier pour les modalités d'encouragement des doubles carrières, l'évaluation formule les recommandations suivantes :

1. Orientation vers la double carrière en tant que norme

Une promotion DCC conçue comme pur programme élitiste ne fait guère avancer la question de l'égalité. Des mesures efficaces doivent être prises avant de savoir qui réussira un jour à percer en tant que couple à double carrière. Dans cette situation, la politique du personnel et les conditions de travail dans les universités doivent s'orienter sur la double carrière en tant que situation normale.

2. Désamorçage de l'effet rush hour à l'échelon du corps intermédiaire avec doctorat

Dans le corps intermédiaire avec doctorat, les étapes importantes de la carrière et les exigences de mobilité élevées pour les deux partenaires coïncident avec la décision d'avoir des enfants et la phase des enfants en bas âge. Toutes les mesures qui concourent à atténuer cette concentration dans le temps des contraintes sont utiles à la relève scientifique avancée.

3. Aides financières individuelles : une goutte d'eau dans la mer

Les aides financières individuelles pour le ou la partenaire accompagnant peuvent être importantes au cas par cas, mais n'auront jamais une grande portée du fait de leur coût élevé. Une stratégie DCC efficace ne peut donc pas reposer uniquement sur celles-ci mais nécessite parallè-

lement des changements structurels. Une clarification des rôles est également nécessaire, pour déterminer quels sont les intérêts de promotion de site et quand d'autres instruments sont plus efficaces pour l'égalité.

4. Réseaux plus étendus pour la diffusion des offres d'emploi DCC

Pour que les centres d'accueil ou les services double carrière puissent contribuer à l'égalité des chances entre femmes et hommes, il apparaît éminemment important qu'ils possèdent de grandes compétences en matière d'offres d'emploi adaptées à la carrière et que les réseaux correspondants s'étendent au-delà des universités. La question est de savoir s'il est possible de créer ce savoir-faire avec les structures fragmentées actuelles et le faible nombre de cas. Un renforcement de la coopération doit être examiné.

5. Directives DCC transparentes

Si la promotion DCC se veut une préoccupation d'égalité, elle doit faire plus que des concessions à l'égard de professeur/es particulièrement bien armés pour les négociations et renommés. Il est important qu'un maximum de couples de la relève scientifique dispose d'une base solide de planification, que les universités suisses sont conscientes de leurs problèmes de coordination de carrières et les aident à les minimiser. Ceci suppose la transparence en ce qui concerne les mesures que les couples à double carrière peuvent attendre des universités. Il serait important de fixer des règles concernant entre autres le moment où les offres DCC sont mentionnées lors des procédures d'engagement et de nomination (publication du poste, entretiens avec les candidats) et la phase dans laquelle les négociations concrètes relative au soutien DCC ont lieu. En l'absence d'une telle formalisation, les candidats risquent de se désavantager eux-mêmes vis-à-vis de leurs concurrents en mentionnant trop tôt la carrière de leur partenaire ou au contraire, dans cette crainte, de ne pas du tout aborder ce sujet.

6. Discussion de la collaboration avec le Fonds national suisse

Les universités ont un intérêt limité à la promotion DCC de leur propre relève si elles savent que celle-ci ne restera pas en leur sein. Il pourrait donc être utile d'examiner les formes possibles de collaboration avec le Fonds national en matière de soutien des scientifiques de la relève vivant en couple à double carrière. Celui-ci dispose déjà avec le Programme Marie Heim-Vögtlin d'un instrument pouvant aider les partenaires accompagnantes. Du point de vue du contrôle de qualité, l'attribution de moyens par le Fonds national pourrait éventuellement être avantageuse.

7. Amélioration de la conciliation par un développement personnel moderne et des conditions de travail favorables à la famille

Si on veut que les carrières scientifiques soient aussi ouvertes aux couples avec enfants et se partageant les rôles de façon égalitaire, il faut garantir la conciliation entre la carrière scientifique et les obligations de garde. Pour cela, un tournant structurel et culturel est nécessaire, afin que le monde scientifique ne s'installe pas, sans remise en question, dans un mode de vie excluant les autres obligations. Un engagement volontaire des universités à s'établir en hautes écoles favorables à la famille serait aussi souhaitable.

8. Reconnaissance des obligations de garde lors de l'évaluation du potentiel scientifique

Lors de l'appréciation des curriculum vitae et des listes de publications, des différences en temps disponible et mobilité possible entre les deux genres devraient être prises en compte.

9. Plus de sécurité de planification et traitement plus minutieux des questions de conciliation pour la mobilité

Les exigences de mobilité et les emplois à durée déterminée réduisent les espoirs de stabilité de la relève scientifique et tout particulièrement des couples dans lesquels les deux partenaires suivent une carrière. Il faut donc viser des réformes structurelles permettant de mieux concilier les critères d'excellence et les besoins de planification des couples à double carrière. Ainsi les exigences de mobilité sont plus faciles à maîtriser et à accorder avec le désir éventuel d'enfant pour les couples à double carrière dans une phase précoce qu'ultérieurement. Le cas échéant, les tenure tracks constituent aussi une possibilité de terminer les années de mobilité plus tôt.

10. Intégration des expériences tirées du PFEC dans la promotion de la relève en général

En ce qui concerne la promotion de la relève du PFEC, qui a fait l'expérience de divers instruments et évalue des projets depuis un certain temps déjà, un passage à des programmes généraux des universités en faveur de la relève est prévu. Il convient de faire attention à ne pas perdre de vue dans ce mainstreaming les points pertinents pour l'égalité.

11. Objectifs clairs pour les procédures de nomination

La définition d'objectifs intermédiaires mesurables (part de professeures s'élevant à un quart en 2012 p.ex.) doit être conservée. Il faut cependant concrétiser des objectifs individuels pour chaque domaine d'études. Les mesurer tous à la même aune n'a pas beaucoup de sens au vu des différences marquées existantes. De

plus, il convient de déterminer quelle est la part de femmes nécessaire dans les nouvelles nominations, puisqu'elle seule peut avoir une influence immédiate sur la part de professeures au total.

12. Mesures pour la diminution de la ségrégation horizontale dès l'école obligatoire

La question du choix des études spécifique au genre ne doit pas elle-même être intégrée dans le PFEC, mais elle ne doit pas être oubliée en tant que condition préalable. Des études récentes montrent que des contre-mesures doivent être prises dès l'école obligatoire et pas seulement au lycée.

13. Développement de l'assurance de la qualité et de la gestion des connaissances dans le PFEC et le travail d'égalité universitaire

Il est vrai que les universités et les facultés se sont repris mutuellement les projets du PFEC qui ont réussi et que les activités ont été évaluées dans le cadre du PFEC. Mais il existe cependant un manque de clarté dans la conduite de l'assurance de qualité et de la gestion des connaissances. Les services de l'égalité qui n'étaient pas représentés dans la direction du programme

recevaient parfois des informations insuffisantes et n'étaient pas en mesure de corriger les échecs ponctuels et les redondances dans leur propre université. À l'inverse, ils auraient souhaité, au niveau national, plus de partage des connaissances et un développement plus actif du programme. En vue justement du passage aux plans d'action pour l'égalité, dans lesquels les universités définiront leurs propres objectifs et mesures, il convient de clarifier les mécanismes de pilotage et la répartition des tâches.

14. Poursuivre le monitoring supra-universitaire

Si l'on veut augmenter la part des femmes dans le professorat, un monitoring supra-universitaire des nominations reste important, même si le module 1 ne continue pas dans les mêmes conditions qu'auparavant. En outre, au regard de la carrière scientifique justement, l'échelon critique du corps intermédiaire avec doctorat est difficile à appréhender dans les statistiques officielles. Et enfin, il serait souhaitable de suivre les expériences des couples à double carrière bénéficiant du soutien du PFEC sur une plus longue période afin de tirer des enseignements fiables sur l'impact de ces instruments sur la carrière.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Das **Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten (BPCG)** verfolgt das Ziel, eine angemessene Beteiligung von Frauen und Männern an den Hochschulen zu erreichen. Am Programm beteiligt sind alle zehn kantonalen Universitäten der Schweiz. Das Programm wird von der Schweizerischen Universitätskonferenz SUK finanziert, auf der operativen Ebene ist es seit 2008 bei der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS angegliedert.

Das BPCG ist im Jahr 2000 gestartet worden und befindet sich aktuell in seiner **dritten Phase, die von 2008 bis 2011 dauert**. Als übergeordnetes Ziel war in den ersten beiden Programmphasen vorgegeben worden, den Frauenanteil unter den Professor/innen von 7% (1998) auf 14% zu verdoppeln. Nachdem dieses Ziel 2007 erreicht worden war, wurde **für 2012 ein Professorinnenanteil von 25% anvisiert**.

Das Programm beruht auf **drei Modulen**: Anreizgelder für die Neuansstellung von Professorinnen (Modul 1), Projekte zur Nachwuchsförderung (Modul 2) und Massnahmen zur Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Beruf (Modul 3). Die ersten beiden Module wurden in der dritten Phase des Projekts wie bisher weitergeführt. Das dritte Modul erfuhr dagegen eine inhaltliche Veränderung. Von 2000 bis 2007 hatten sich die Massnahmen zur Vereinbarkeit hauptsächlich auf die Bereitstellung von Angeboten zur Kinderbetreuung konzentriert. In der dritten Phase stand neu die **Förderung von Dual Career Couples (DCC)** im Vordergrund (vgl. SUK 2009).

Bereits in den beiden ersten Projektphasen wurde das BPCG jeweils einer umfassenden Evaluation unterzogen (Bachmann/Rothmayr/Spreyermann 2004, Spreyermann/Rothmayr 2009). Im Zentrum der vorliegenden Evaluation der dritten Projektphase steht das neu konzipierte Modul 3. Der Schlussbericht beschäftigt sich also hauptsächlich mit der Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und akademischer Karriere und vertieft insbesondere das Thema der Doppelkarrierepaare. Die unverändert fortgeführten Programmteile (Module 1 und 2) werden dagegen im Sinne einer ergänzenden Evaluation summarisch behandelt.

1.2 Konzept und Wirkungsmodell des Gesamtprogramms

Abbildung 1 stellt modellhaft den Kontext, die Strukturen, Interventionen und intendierten Wirkungen des BPCG dar. Anhand des Modells kann zudem vertieft werden, welche Ebenen und Elemente des Programms mit welchen Fragestellungen schwergewichtig untersucht werden sollen.

Kontext

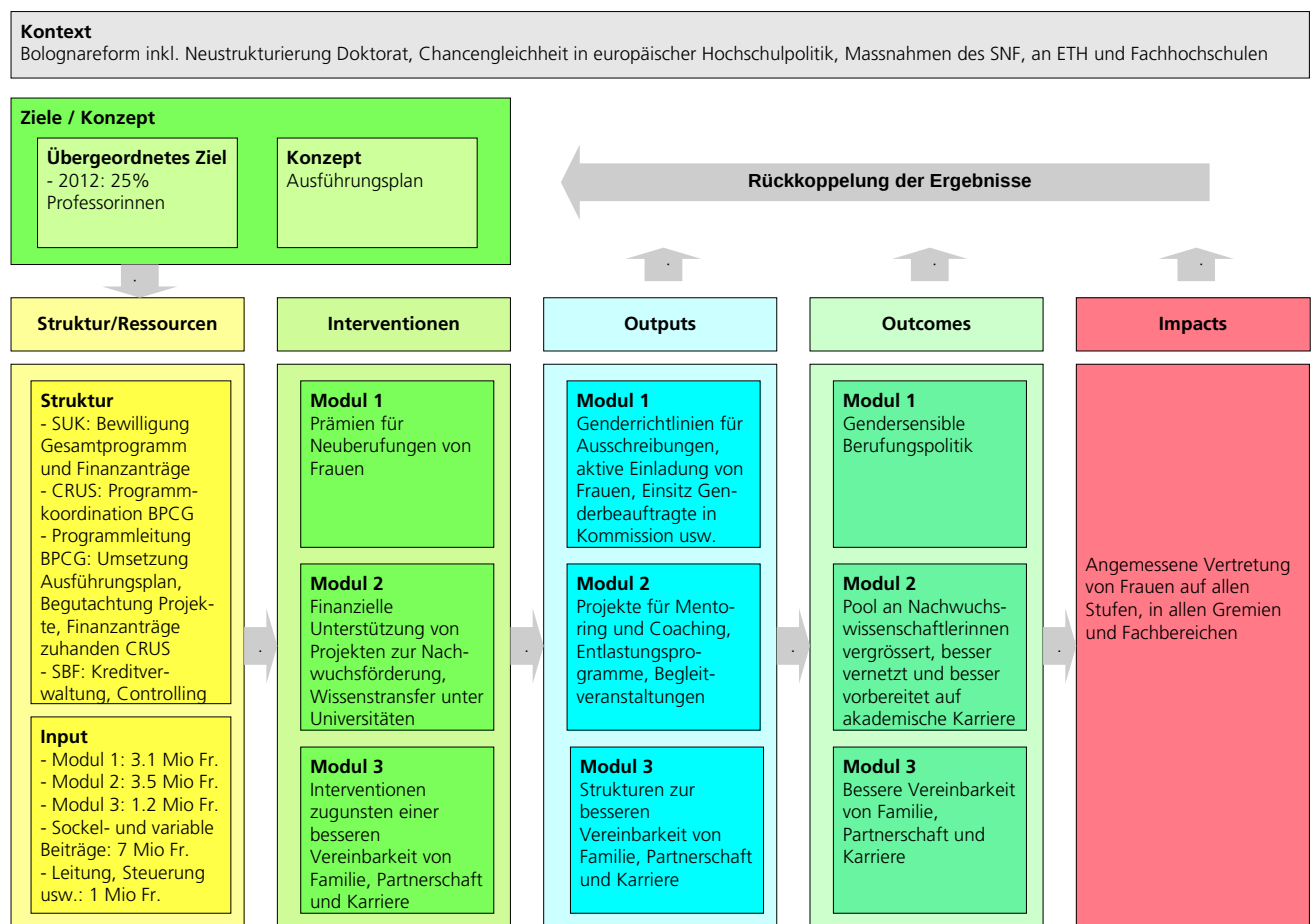
Das BPCG wurde in einer Universitätslandschaft implementiert, die sich im Wandel befindet. Dazu gehören die Veränderungen von Studium und Lehre im Rahmen der **Bolognareform** mitsamt der **Neustrukturierung des Doktoratsstudiums**, der zunehmend enge internationale Austausch unter Hochschulen und hochschulpolitischen Gremien sowie die **steigenden internationalen Mobilitätsanforderungen an Wissenschaftler/innen**. Diese Prozesse haben bisher wenig daran geändert, dass die Karrieren von Nachwuchsforschenden durch grosse strukturelle Unsicherheit geprägt sind – die hohen Mobilitätserwartungen haben sie eher noch verstärkt. Für die akademische Laufbahn von Studienabschluss bis Professur ist typisch, dass sie mit mehreren Ortwechseln verbunden ist, an verschiedenen Institutionen stattfindet und in der Regel nicht allein über reguläre Anstellungen an Universitäten, sondern über projektgebundene Mittel und Förderstipendien finanziert wird. Entsprechend kann auch die Chancengleichheit von Mann und Frau kaum durch Initiativen einzelner Institutionen sichergestellt werden. Im individuellen Karrierever-

1 Einleitung

lauf spielt eine wichtige Rolle, wie gut die Gleichstellungsinstrumente unterschiedlicher Hochschulen und Forschungsinstitutionen ausgebaut sind und allenfalls auch ineinandergreifen.

Im Wissenschaftssystem der Schweiz kommt dabei – neben den zehn kantonalen Universitäten und den beiden ETH – dem **Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der Forschung (SNF)** eine zentrale Bedeutung zu. Er hat unter anderem Standards für Chancengleichheit in der Forschungsförderung in einem Leitbild verankert, eine Gleichstellungskommission eingesetzt und ein Gleichstellungsmonitoring für die Vergabe von Forschungsgeldern aufgezogen. An den **Fachhochschulen** gab es ebenfalls ein Bundesprogramm Chancengleichheit; auch wird die Zusammenarbeit zwischen den gleichstellungspolitischen Gremien der beiden Hochschultypen gesucht. Auf **europäischer Ebene** werden Analysen und Massnahmen zur Chancengleichheit von Frau und Mann in Wissenschaft und Forschung insbesondere von der Europäischen Kommission vorangetrieben. Diese Initiativen beeinflussen auch Debatten in der Schweiz, dazu haben sie direkte Auswirkungen, wenn Gleichstellungskriterien bei der Vergabe von EU-Forschungsmitteln an Schweizer Forschende zur Anwendung kommen. Ähnliches gilt für die Forschungsgremien einzelner Länder wie beispielsweise Deutschland. Schliesslich beeinflussen auch Rekrutierungspraktiken und Gleichstellungsmassnahmen der Privatwirtschaft die Verhältnisse an den Universitäten:

Abbildung 1: Wirkungsmodell des Gesamtprogramms (3. Phase, 2008–2011)



Darstellung: BASS, in Anlehnung an Spreyermann/Rothmayr 2009

Strukturen und Ressourcen

Das BPCG wird über projektgebundene Beiträge gemäss Universitätsförderungsgesetz finanziert. Die Beschlussfassung über diese Beiträge liegt bei der **Schweizerischen Universitätskonferenz SUK**. Die SUK hat die Programmkoordination auf Anfang 2008 an die CRUS delegiert, bewilligt aber nach wie vor die finanziellen Anträge und genehmigt den Ausführungsplan. Die **geschäftsführende Koordinationsstelle** (eine Koordinatorin mit 60 Stellenprozent und eine Sachbearbeiterin mit 40 Stellenprozent) ist in das Team des Generalsekretariats der CRUS integriert. Die **Programmleitung**, die für die Umsetzung des Ausführungsplans, die Begutachtung und Auswahl der eingegangenen Projektgesuche sowie das Reporting zuständig ist, wurde von der CRUS auf Vorschlag des vormaligen Lenkungsausschusses und der KOFRAH (Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen) eingesetzt. Sie setzt sich zusammen aus einem von der CRUS eingesetzten Präsidenten (Mitglied Universitätsleitung auf Stufe Vizerektorat), der KOFRAH-Präsidentin und zwei weiteren Mitgliedern der KOFRAH, einem Mitglied des SNF sowie zwei Expertinnen für die Module 2 und 3. Das Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF, das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT und der ETH-Rat geniessen Gastrecht. Das **SBF** ist zudem für die Kreditverwaltung, das Controlling und die Revision zuständig.

Die Ressourcen, die in das BPCG investiert wurden (**Inputs**), sind hauptsächlich finanzieller Art. Insgesamt standen in der dritten Phase 15.86 Mio. Fr. zur Verfügung. Davon waren 3.10 Mio. Fr. für Modul 1 (Neuanstellung von Professorinnen), 3.51 Mio. Fr. für Modul 2 (Nachwuchsförderung) und 1.20 Mio. Fr. für Modul 3 (Vereinbarkeit) reserviert. Bei weiteren 7.00 Mio. Fr. handelt es sich um so genannte Sockel- und variable Beiträge, welche die Universitäten nach ihren Präferenzen für Projekte der Module 2 oder 3 einsetzen konnten. Die verbleibenden 1.05 Mio. Fr. standen für Leitung, Steuerung, Tagungen, Evaluation, Monitoring usw. zur Verfügung.

Zu diesen Beiträgen des BPCG kommen finanzielle Eigenmittel der Universitäten: In Modul 2 wurden Projekte nur dann bewilligt, wenn die Universitäten eine Eigenleistung von mindestens 50% erbrachten, wobei diese auch in Form von «Naturalleistungen» wie Infrastruktur und Räumlichkeiten erbracht werden konnte. In Modul 3 bestanden vergleichbare Auflagen.

Interventionen und Ergebnisse

Als **Interventionen** bezeichnet das Modell die Handlungen, mit welchen die Beteiligten das Programm umsetzen, bezüglich der Ergebnisse wird unterschieden zwischen Output, Outcome und Impact. **Output** bezeichnet Leistungen wie Materialien, Waren, Aktivitäten, Publikationen und insbesondere Dienstleistungen, die durch das Programm direkt produziert werden. **Outcomes** sind die intendierten Resultate des Programms bei den Zielgruppen, wie z.B. Wissenszuwachs, Einstellungs- und Verhaltensänderungen. Als **Impact** gelten die intendierten Resultate des Programms in Organisationen, Sozialräumen oder gesellschaftlichen Bereichen.

In **Modul 1** besteht die Intervention in der Ausschüttung von **Anreizprämien für Berufungen von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen**: Dafür standen 2008 bis 2010 jährlich 800'000 Franken und 2011 700'000 Franken zur Verfügung, die je nach Anzahl der während eines akademischen Jahres neu angestellten Professorinnen an die Universitäten verteilt wurden; d.h. die Höhe der Anreizprämie pro Berufung variierte von Jahr zu Jahr. Die Universitäten waren in der Verwendung der Mittel frei; es wurde lediglich empfohlen, sie zur Förderung der Chancengleichheit einzusetzen. Als Output erwartete man Massnahmen zur Verbesserung der Chancen von Frauen in Berufungsverfahren wie Genderrichtlinien für die Ausschreibung, eine aktive Einladung von Frauen oder Zielquoten. Diese sollen insgesamt in eine gendersensible Berufungspolitik (Outcome) und dadurch einen höheren Professorinnenanteil münden (Impact).

Mit den finanziellen Mitteln von **Modul 2** wurden Projekte zur **Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen** finanziert (Intervention), wobei ein besonderes Gewicht auf den Aufbau von Betreuungs- und Vernetzungssystemen im Sinne des Mentoring gelegt wurde. Die Projekte (Output) richteten sich hauptsächlich an Doktorandinnen und Habilitandinnen, teilweise auch an Studierende. Mittel- bis längerfristig sollte damit erreicht werden, dass Frauen häufiger in der Wissenschaft verbleiben und über gute Voraussetzungen verfügen, um eine wissenschaftliche Karriere erfolgreich zu realisieren (Outcome). In den Jahren 2008 und 2009 standen für die Projekte in Modul 2 je 900'000 Franken zu Verfügung, 2010 und 2011 je 700'000 Franken. Die Universitäten, welche die Projekte durchführten, mussten Eigenleistungen von mindestens 50% erbringen.

Auf den Programminhalt von **Modul 3** gehen wir im anschliessenden Kapitel detailliert ein. Allgemein besteht das Ziel hier darin, günstige Rahmenbedingungen für die **Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und akademischer Karriere** zu schaffen. In den ersten beiden Programmphasen wurde hauptsächlich auf Kinderbetreuungseinrichtungen an den Universitäten gesetzt; in der dritten Programmphase stand die Förderung von Doppelkarrierepaaren im Mittelpunkt.

Mit den Massnahmen der drei Module soll das Programm darauf hinwirken, die Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten zu verbessern. Quantitativ ist lediglich ein übergeordnetes Ziel vorgegeben – die erwähnte Erhöhung des Professorinnenanteils auf 25% im Jahr 2012. In einem umfassenden Sinn strebt das Programm aber danach, eine **angemessene Vertretung von Frauen auf allen Stufen des Wissenschaftsbetriebs** zu gewährleisten (Impact). Zudem sollen Frauen motiviert werden, sich vermehrt für ein Studium in vorwiegend von Männern gewählten Fachrichtungen zu entscheiden.

1.3 Konzept und Wirkungsmodell von Modul 3

Modul 3 nahm mit der Förderung von Doppelkarrierepaaren ein Thema auf, das zuvor im BPCG noch keine Rolle gespielt hatte. Unter Doppelkarrierepaaren versteht man allgemein Paare, «in denen beide Partner eine hohe Bildung und Berufsorientierung besitzen sowie eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen» (Solga/Wimbauer 2005). Ist im Kontext der weiblichen Karriereförderung an Universitäten von Doppelkarrieren die Rede, so kommt als zusätzliches Kriterium hinzu, dass mindestens eine Person des Paares eine akademische Karriere verfolgt.

Weil die Bildungs- und Erwerbsbeteiligung der Frauen in den letzten Jahrzehnten markant gestiegen ist, wird allgemein angenommen, dass auch die Zahl der Doppelkarrierepaare stark zugenommen hat.¹ Grössere Firmen, aber auch Universitäten, haben deshalb begonnen, ihre **Rekrutierungsprozesse und Anstellungsbedingungen auf Doppelkarrierepaare auszurichten** (vgl. Krause-Nicolai 2010). Dazu gehört insbesondere, dass sie sich bei der Anstellung von Wissenschaftler/innen darum kümmern, den Partner/innen vor Ort eine angemessene berufliche Perspektive zu eröffnen, bei der Wohnungssuche behilflich sind oder die Familie bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung unterstützen. Nach dem Vorbild US-amerikanischer Universitäten begannen vor wenigen Jahren auch europäische Hochschulen, spezifische Programme und Servicestellen für Doppelkarrierepaare einzurichten. Eine Vorreiterrolle nahm dabei der Dual Career Advice der ETH Zürich ein; in Deutschland entstanden und entstehen zahlreiche Dual Career Services im Rahmen der Exzellenzinitiative (Melzer 2010; Hochfeld 2010).

¹ Zurückhaltender allerdings Rusconi und Solga 2010 (S. 38) für Deutschland: Ihnen zufolge hat in den letzten dreissig Jahren unter den deutschen Akademikerpaaren (beide haben einen akademischen Abschluss, sind jedoch nicht notwendig in der Wissenschaft tätig) vor allem der Anteil an Doppelverdienerpaaren zugenommen (von 56% auf 79%), während der Anteil der Paare, in denen nur der Mann erwerbstätig ist, entsprechend gesunken ist (von 44% auf 17%). Der Anteil der eigentlichen Doppelkarrierepaare, in denen beide Vollzeit einer professionellen Tätigkeit nachgehen, blieb relativ gering und betrug 2004 auch unter den Akademikerpaaren bloss 27%. Zur Abgrenzung von Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren siehe Abschnitt 2.3.

Forschungen zu Doppelkarrierepaaren

Soziologische Untersuchungen zu Dual Career Couples setzten Ende der 1960er Jahre ein (Rapoport/Rapoport 1969). Sie konzentrieren sich in der Regel auf **Akademikerpaare**, aber nicht zwingend auf Paare, die eine wissenschaftliche Karriere eingeschlagen haben. Im Zentrum steht häufig die Vereinbarkeit von Doppelkarriere einerseits und Partnerschaft oder Familie andererseits. Übereinstimmend zeigen mehrere Studien, dass das Vereinbarkeitsmanagement mehrheitlich von den Frauen übernommen wird (Behnke/Meuser 2003; Böhmer u.a. 2008; Ledin u.a. 2007; Martinez u.a. 2007). Dies gilt insbesondere dann, wenn Kinder geboren werden und sich auch in vorgängig egalitär organisierten Paarbeziehungen zunehmend eine geschlechtsspezifische Rollenteilung zwischen Frau und Mann einzuspielen beginnt (Rusconi/Solga 2010; Leemann/Stutz 2008). Der Frage, wie Doppelkarrierepaare Beruf und Privatleben koordinieren können, wohnt deshalb meist auch ein gleichstellungspolitisches Moment inne: Es geht darum, Frauen in Doppelkarrierepaaren zu denselben Chancen zu verhelfen wie den Männern.

Spezifische Untersuchungen zu **Doppelkarrierepaaren an Universitäten** sind seltener. Wegweisend ist die 2008 publizierte Studie «Dual Career Couples – What Universities need to know», die auf einer Befragung aller vollzeitbeschäftigten Forschenden an 13 führenden US-amerikanischen Universitäten beruht (Schiebinger/Henderson/Gilmartin 2008). Sie zeigt, dass 10% der Befragten gemeinsam mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin eine Anstellung erhielten – es sich also um sogenannte «dual hires» oder Doppelanstellungen handelt. In den meisten Fällen erfolgte die Doppelanstellung sequentiell: Dabei verhandelt typischerweise die Person, die als erste angestellt wird («first hire»), um eine Anstellung für den Partner oder die Partnerin («second hire»). Seltener sind «joint hires», in welchen die Universität von Beginn weg beiden Partner/innen ein Stellenangebot unterbreitet und damit eine Unterscheidung von «first hire» und «second hire» hinfällig wird. (Begrifflich ist anstelle von «first hire» und «second hire» teilweise auch von «first mover» und «second mover» oder von «first mover» und «tied mover» die Rede.)

An europäischen Universitäten ist die Strategie der Doppelanstellung weniger weit entwickelt. In einer 2001 in Deutschland durchgeführten Umfrage gaben zwar 58% der befragten Universitätsleitungen und 55% der befragten Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an, dass die Karriereaussichten des Partners oder der Partnerin in den Einstellungsgesprächen für Professorenposten thematisiert würden. Nur ein kleiner Teil der Universitätsleitungen verfügte aber über Unterstützungsangebote, die im engeren Sinn als Unterstützung für Doppelkarrierepaare bezeichnet werden können – was unter anderem mit dem Personalrecht der deutschen Hochschulen und den dort verankerten Anti-Nepotismus-Regelungen zu tun haben dürfte (Solga/Rusconi 2004). Wenige Jahre später gaben 40% der Hochschulleitungen in einer Umfrage des Deutschen Hochschulverbandes an, dass sie konkrete Hilfeleistungen für Doppelkarrierepaare gewähren. Diese Unterstützungsleistungen waren allerdings meist unsystematisch und abhängig vom persönlichen Engagement der Hochschulleitung bzw. der Gleichstellungsbeauftragten (Detmer/Meurs 2008; Funk/Gramespacher 2008).

Wie viele Doppelkarrierepaare es an europäischen Universitäten gibt, ist weitgehend unbekannt. Forschungen zu den Arbeits-, Karriere- und Lebensbedingungen von Frauen in der Wissenschaft haben sich selten auf Doppelkarrierepaare beschränkt. Mit der markanten Zunahme von Dual Career Services in der deutschsprachigen Hochschullandschaft beginnt sich dies zu ändern (vgl. Hochfeld 2010). Zum einen werden Servicestellen und Programme für Doppelkarrierepaare Evaluationen unterzogen (Wilde 2010, Graf/Dubach/Stutz 2011). Zum anderen beschäftigen sich neue Forschungsprojekte mit den Aushandlungsprozessen und der geschlechtsspezifischen Laufbahnentwicklung von Doppelkarrierepaaren, die in der Wissenschaft tätig sind (Niessen u.a. 2010; Auspurg/Hinz/Amorelli 2010). In der Schweiz hat das BPCG dazu beigetragen, dass vermehrt Anstrengungen unternommen wurden, die Verbreitung von Doppelkarrierepartnerschaften zu messen und die diesbezüglichen Einstellungen und Handlungsansätze der Universitäten zu rekonstruieren (BULA 2011; Jäger 2010, Dubach/Graf/Stutz 2010; Müller/Bucher 2009).

Definition von Doppelkarrierepaar

Eine verbindliche Definition dessen, was ein Doppelkarrierepaar ist, gibt es nicht. **Qualitative Um-schreibungen** gehen in leicht unterschiedlicher Akzentsetzung davon aus, dass beide Partner/innen hoch qualifiziert sind, eine ausgeprägte Berufs- und Karriereorientierung aufweisen und parallel dazu ein gemeinsames Familienleben teilen oder eine starke Beziehungsorientierung haben (vgl. Clement/Clement 2001; Stoltz-Loike 1992; Behnke/Meuser 2006). In **quantitativen Analysen** werden Doppelkarrierepaare meistens dadurch definiert, dass beide Partner/innen einen akademischen Abschluss haben und Vollzeit – oder mit einem hohen Teilzeitpensum – beschäftigt sind (vgl. Abele 2010).

Auffällig ist allerdings, dass diese Definition bei **Doppelkarrierepaaren an Universitäten** oftmals abgewandelt und das Kriterium des Beschäftigungsgrades aufgegeben wird. Stattdessen gilt als Doppelkarriererekonstellation, wenn ein Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin mit einer Person zusammenlebt, die ebenfalls einer wissenschaftlichen Tätigkeit nachgeht (Schiebinger/Henderson/Gilmartin 2008; BULA 2011). Für dieses Vorgehen kann es unterschiedliche Gründe geben: Dazu gehören forschungspragmatische Gründe, weil der Beschäftigungsgrad – insbesondere des Partners oder der Partnerin – nicht ohne weiteres bekannt ist. Auch besteht im universitären Umfeld das Problem, dass das tatsächliche Arbeitspensum den Beschäftigungsgrad oftmals deutlich übertrifft. Und schliesslich sind die Definitionen von den jeweiligen Fragestellungen und Handlungszusammenhängen abhängig. Ist beispielsweise eine Universität daran interessiert, einen herausragenden Wissenschaftler anzuwerben, indem sie seiner Partnerin ebenfalls eine berufliche Perspektive anbietet, so kann diese Form der DCC-Unterstützung nicht von ihrem Beschäftigungsgrad abhängig gemacht werden.

Aus diesen Gründen werden wir auch in der **vorliegenden Studie** nicht mit einem einzigen und einheitlichen Begriff von Doppelkarrierepartnerschaft arbeiten. Für die Frage, **wie viele Doppelkarrierepaare es an Schweizer Universitäten gibt**, werden wir ein Konzept verwenden, das sich an der allgemeinen sozialwissenschaftlichen Definition von Doppelkarrierepaaren orientiert und das Arbeitspensum als wesentliches Kriterium einbezieht (vgl. Abschnitt 2.3). Für Untersuchungen zur Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und akademischer Karriere scheint eine solche Definition sehr hilfreich, weil sie Rückschlüsse auf den Vereinbarkeitsdruck erlaubt, der aufgrund eines hohen beruflichen Engagements beider Partner/innen auf der Paarbeziehung oder der Familie lastet.

Geht es hingegen darum, die **Zielgruppe für DCC-Massnahmen des BPCG** zu beschreiben, wenden wir andere Kriterien an: Weil sich die Massnahmen an Wissenschaftler/innen richten, die neu an einen Universitätsstandort ziehen, konzentrieren wir uns auf Personen, die zum Zeitpunkt des Stellenantritts in einer festen Beziehung lebten und bei welchen beim Stellenantritt ein Wohnortswechsel mit im Spiel war (vgl. Abschnitt 3.3.1). Ob die mitgereiste Partnerin oder der mitgereiste Partner («tied mover») in diesem Moment erwerbstätig war, wird nicht geprüft, weil berufliche Karriereperspektiven auch für nicht erwerbstätige Partner/innen relevant sein können (z.B. Studium, Arbeitslosigkeit, Erwerbsunterbruch wegen Mutterschaft).

In keinem der beiden Fälle beschränken wir den Begriff des Doppelkarrierepaares auf Paare, in denen beide Partner/innen eine Karriere in der Wissenschaft verfolgen. Wie wir sehen werden, leben Wissenschaftler/innen häufiger mit Partner/innen zusammen, die in Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind als in der Wissenschaft (vgl. Abschnitt 2.3.2). Sofern beide Partner/innen ein hohes Berufsengagement an den Tag legen, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass Vereinbarkeitsprobleme zwischen Karriere und Partnerschaft, die unter Wissenschaftler/innen auftreten können, auch in anderen Paarbeziehungen bestehen. Die Partnerschaften von Wissenschaftler/innen mit Erwerbstätigen in Privatwirtschaft oder Verwaltung nicht als (potenzielle) Doppelkarrierepartnerschaften zu betrachten, würde die Gefahr beinhalten, aus definitorischen Gründen einen grossen Teil der Vereinbarkeitsfragen aus dem Blick zu verlieren.

Strategische Ziele der Doppelkarriereförderung

Die eingangs beschriebene Förderung von Doppelkarrierepaaren mit spezifischen Programmen oder Dual Career Services wird hauptsächlich mit zwei übergeordneten Zielen begründet: Erstens mit Vorteilen einer Universität oder eines Hochschulstandorts im **Wettbewerb um die «besten Köpfe»**; zweitens mit verbesserten **Karrierechancen von Frauen** (vgl. Hochfeld 2010; Obexer-Ruff/Rothäusler 2010). Bezüglich des Gleichstellungsziels wird zum einen angeführt, dass mehr Frauen als Männer in Doppelkarrierepartnerschaften lebten und Förderungen daher den Frauen häufiger zu Gute kommen als den Männern. Zum anderen wird auf Forschungsergebnisse verwiesen, wonach Frauen die Annahme eines Stellenangebots stärker als Männer von den Karriereperspektiven ihres Partners oder dem Wohlbefinden ihrer Familie abhängig machen (vgl. Ledin u.a. 2007; Martinez u.a. 2007; Auspurg/Hinz 2011).

Diese beiden Zielsetzungen – Standortförderung und Gleichstellung – können sich im Einzelfall ergänzen, sie können aber auch in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen. Dominiert das **Argument der Standortförderung**, wird die DCC-Politik vor allem in Rekrutierungsprozessen implementiert und richtet sich vorwiegend an etablierte, herausragende Wissenschaftler/innen mit ihren Partner/innen – also viel stärker an Professor/innen als an Nachwuchswissenschaftler/innen. Auch spielen Kosten-Nutzen-Überlegungen eine nicht unbedeutende Rolle: Die Unterstützung des Doppelkarrierepaares ist an die Erwartung gebunden, dass die erstangestellte Person möglichst lange an der betreffenden Universität verbleibt und sich damit das Engagement zugunsten des Partners oder der Partnerin für die Universität lohnt. Zugespitzt formuliert, wird das Ausmass der DCC-Förderung gegen eine «Bleibewahrscheinlichkeit» verrechnet. Schliesslich müssen geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Karriereentwicklung des Paares weitgehend als gegeben hingenommen werden: Es wäre aus Sicht der Standortförderung beispielsweise kaum vertretbar, dass nur Personen in egalitären Paararrangements gefördert werden oder dass einzig Paare Unterstützung erfahren, in welchen die Frau gute Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere hat.

Dominiert das **Argument der Chancengleichheit**, so präsentiert sich die Situation anders: Aus Gleichstellungssicht wäre es wichtig, Doppelkarrierepaare spätestens in der Postdoc-Phase zu unterstützen, weil in dieser Phase der Vereinbarkeitsdruck besonders gross ist (Mobilitätsanforderungen, Publikationstätigkeit, ev. Familiengründung) und sich häufig genau unter diesen Umständen geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Karriereentwicklung verfestigen. Weil Nachwuchswissenschaftler/innen den akademischen Mobilitätsanforderungen genügen müssen, damit ihre Karrierechancen intakt bleiben, ist die «Abwanderungswahrscheinlichkeit» der unterstützten Paare hoch. Dies setzt aus Sicht der einzelnen Universität eine gewisse Uneigennützigkeit voraus – oder aber eine langfristige Doppelkarriereplanung mit dem Ziel, das betreffende Paar später wieder an die eigene Universität zurückzuholen. Und schliesslich gibt es aus Gleichstellungsperspektive wenig Gründe, die DCC-Förderung auf Wissenschaftler/innen zu beschränken, die neu angestellt werden oder ausreichend gut positioniert sind, um in Bleibeverhandlungen Unterstützungsmassnahmen für den Partner oder die Partnerin durchzusetzen.

Es zeigt sich somit: Je mehr man die DCC-Förderung vom Argument der Standortförderung trennt, desto stärker verliert die eingangs beschriebene Form der DCC-Förderung an Selbstverständlichkeit. Allein über gleichstellungspolitische Anliegen begründet, wäre eine DCC-Politik vorstellbar, die sich an alle Wissenschaftler/innen einer Universität richtet und in deren Mittelpunkt neben der Hilfe in schwierigen Momenten gemeinsamer Mobilität die vorausschauende Karrierekoordination für Nachwuchswissenschaftler/innen steht sowie die Entwicklung von Arbeitsbedingungen, die familien- und partnerschaftsfreundlich sind und damit ideale Voraussetzungen für eine produktive wissenschaftliche Tätigkeit schaffen.

Selbstverständlich schliessen sich diese beiden – hier idealtypisch zugespitzten – Verständnisse von DCC-Förderung nicht grundsätzlich aus, sondern können auch parallel verfolgt werden. Wichtig ist jedoch die Feststellung, dass die übergeordnete Zielsetzung, mit der Doppelkarriereförderung betrieben wird, plau-

siblerweise einen erheblichen **Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung der DCC-Förderung** hat. Die beiden Ziele der Standortförderung und der Gleichstellung lassen sich nicht beliebig austauschen.

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive kommt dazu ein weiterer Vorbehalt, der sich nicht auf die übergeordnete Zielsetzung, sondern auf die Wirkung von DCC-Massnahmen bezieht. Wie die experimentelle Rekonstruktion von Mobilitätsentscheidungen bei Wissenschaftlerpaaren gezeigt hat, begünstigen die typischen Angebote von Dual Career Services (Unterstützung bei Arbeitssuche, Hilfe bei Wohnungssuche und Umzug, Unterstützung bei Suche nach Kinderbetreuung) vor allem die Mobilität von Paaren, in welchen der Mann als «first mover» ein Stellenangebot prüft (Auspurg/Hinz 2011). Im umgekehrten Fall (Frau ist «first mover», Mann müsste mitreisen) reichen die Angebote seltener aus, um das Paar zu einem gemeinsamen Mobilitätsschritt zu bewegen. Damit besteht die **Gefahr, dass die DCC-Massnahmen kontraproduktive Folgen haben** und unbeabsichtigt selber zur Ausbildung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in der Karriereentwicklung führen.

Verständnis von Doppelkarriereförderung in der Evaluation

Die DCC-Massnahmen des BPCG orientieren sich an vergleichbaren Initiativen, die in den vergangenen Jahren an der ETH Zürich und an ausländischen Universitäten ergriffen worden sind. Die Massnahmen des BPCG sind klar auf Rekrutierungsprozesse ausgerichtet, ohne sich aber zwingend auf Professor/innen zu beschränken. Aus diesem Grund haben wir auch der Evaluation ein entsprechendes Verständnis von Doppelkarriereförderung zugrunde gelegt. Wir verstehen unter Massnahmen der Doppelkarriereförderungen vorwiegend Instrumente, welche darauf zielen, **Mobilitätsentscheidungen von Paaren zu erleichtern, bei welchen mindestens eine Person eine wissenschaftliche Karriere verfolgt**. Basierend auf den Projektunterlagen für den DCC-Schwerpunkt des BPCG lassen sich dabei **drei Gruppen von Massnahmen** unterscheiden:

- Unterstützung bei der Arbeitssuche
- Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung
- Unterstützung beim Wohnortwechsel und der Integration vor Ort

Für alle diese Massnahmen gilt allerdings, dass sie sich **nicht ausschliesslich an Doppelkarrierepaare richten**, sondern teilweise auch für Singles, alleinerziehende Eltern oder Doppelverdienerpaare (d.h. mindestens eine Person hat keine ausgeprägte Karriereeigung) wichtig sein können (vgl. Abschnitt 3.1.3). Die Doppelkarriereförderung, wie sie im Folgenden evaluiert wird, hat also sowohl ein gewisse «Schlagseite» wie eine gewisse Offenheit und Unschärfe, die es bei der Evaluation angemessen zu berücksichtigen gilt. Auf der einen Seite handelt es sich um eine relativ stark auf Rekrutierungsprozesse ausgerichtete Doppelkarriereförderung. Die Evaluation muss dieser Ausprägung gerecht werden, ohne aber alternative Konzeptionen der Doppelkarriereförderung aus dem Blick zu verlieren. Auf der anderen Seite umfasst die Doppelkarriereförderung im BPCG zumindest potenziell Instrumente, die sich an einen breiteren Kreis von Wissenschaftler/innen richten. Auch hier gilt es der grundsätzlichen Bedeutung dieser Instrumente für Rekrutierungsprozesse und Gleichstellungsförderung gerecht zu werden, gleichzeitig aber den Bezug zur DCC-Thematik im Auge zu behalten.

Wirkungsmodell für Modul 3

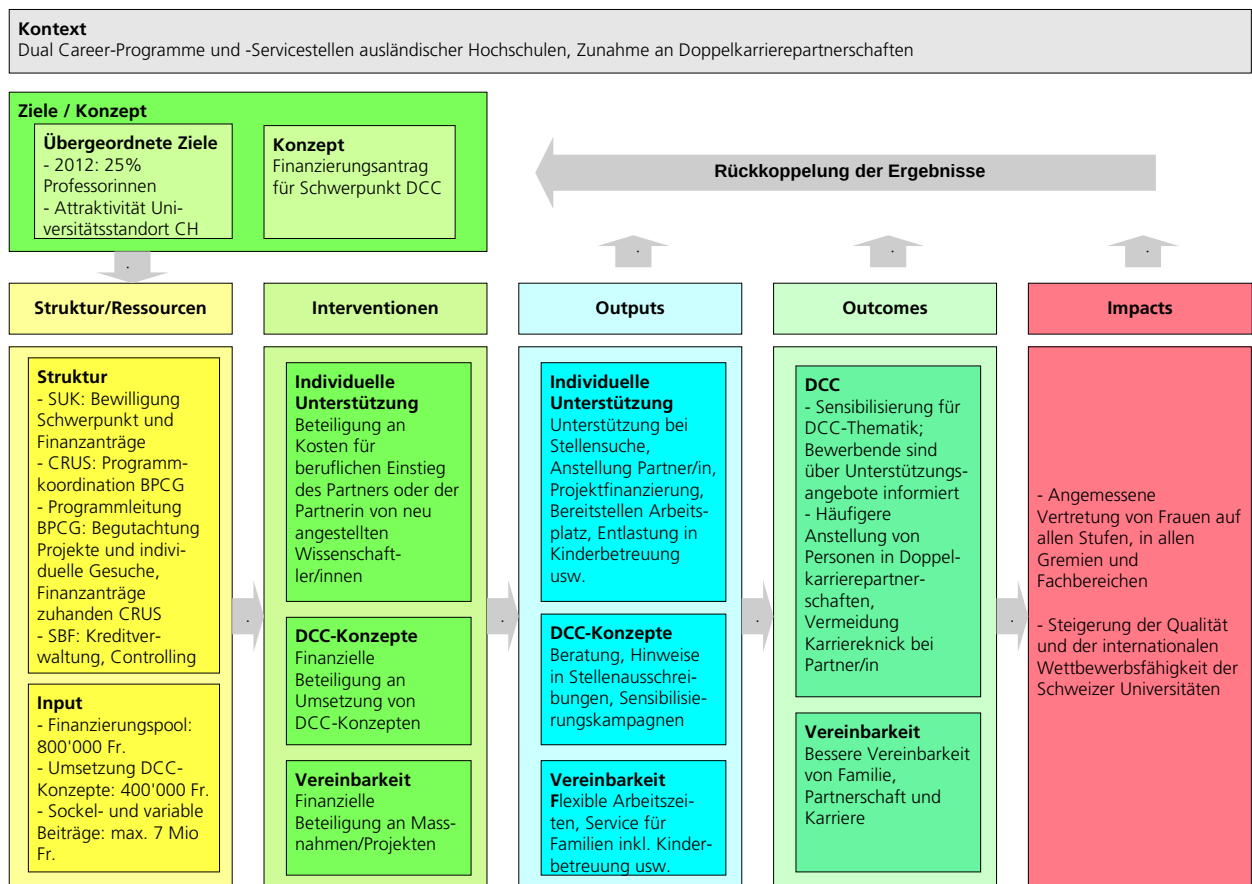
Ähnlich wie das Gesamtprogramm lässt sich auch Modul 3 als Modell darstellen, das die Wirkungszusammenhänge dieses Programmschwerpunkts expliziert (**Abbildung 2**). Während die Strukturen in diesem Wirkungsmodell unverändert bleiben, kann man die Inputs und Interventionen von Modul 3 nun präziser fassen. Das BPCG setzte in der dritten Phase zwei Instrumente zur Förderung von Doppelkarriere-

1 Einleitung

paaren ein, für die insgesamt 1.2 Mio. Fr. zur Verfügung standen, was einem Zwölftel der Gesamtmittel (ohne Leitung) entspricht (vgl. CRUS 2008; Obexer-Ruff/Rothäusler 2010):

- Erstens wurde ein **DCC-Finanzierungspool** mit Mitteln von 800'000 Fr. eingerichtet. Hier konnten die Universitäten bei Berufungs-, Anstellungs- oder Bleibeverhandlungen spezifische Gelder beantragen, um die berufliche Karriere des Partners oder der Partnerin finanziell zu unterstützen oder spezifische Ausgaben der Familie abzufedern. Pro Gesuch konnten maximal 50'000 Fr. beim BPCG beantragt werden, die betreffende Universität musste gleichzeitig mindestens 60% Eigenleistung erbringen.
- Zweitens bestand ein Budget von 400'000 Fr. für die **Umsetzung von DCC-Konzepten** an den Universitäten; für jede Universität entspricht dies einem Betrag von maximal 40'000 Franken.

Abbildung 2: Wirkungsmodell von Modul 3



Darstellung: BASS.

Die **Outputs**, welche aus dem Finanzierungspool hervorgehen, waren direkt auf **einzelne Personen** bzw. Paare zugeschnitten. Es handelte sich entweder direkt um Stellen und Arbeitsmöglichkeiten für den mitgereisten Partner oder die mitgereiste Partnerin, oder um Unterstützungsleistungen bei der Arbeitssuche, beim Wohnortswechsel und der Suche nach einer Kinderbetreuung. Die mit 400'000 Fr. finanzierten Umsetzungen von DCC-Konzepten zielten dagegen auf Sensibilisierungsmassnahmen und den Aufbau von **Strukturen**, d.h. auf Produkte und Dienstleistungen, die gerade dadurch gekennzeichnet sind, dass sie eine grosse Anzahl von Personen ansprechen. Dazu gehören beispielweise Beratungsstellen und -dienstleistungen für Doppelkarrierepaare, Informationsbroschüren, Websites usw.

Neben den für Modul 3 reservierten Mitteln konnten die Universitäten auch einen Teil der wesentlich umfangreicheren **Sockel- und variablen Beiträge** aus dem BPCG einsetzen, um Doppelkarrierepaare zu unterstützen oder zusätzliche Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und akademischer Karriere umzusetzen. Der Ausführungsplan zum BPCG erwähnt als Beispiele für Outputs flexible Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation und Arbeitsort (e-learning), Personalentwicklung, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik sowie Serviceleistungen für Familien (SUK 2009). Faktisch geschah dies nur in beschränktem Umfang. Wie auch in den vorherigen Programmphasen wurden die Sockel- und variablen Beiträge mehrheitlich zur Nachwuchsförderung, zur Finanzierung der Gleichstellungsstelle oder bisweilen auch zur direkten Unterstützung einzelner Wissenschaftler/innen verwendet. Aus Vereinbarkeitsoptik ist hauptsächlich relevant, dass einzelne Universitäten auf diese Weise Kinderbetreuungsplätze oder «Notfallmassnahmen» zur Kinderbetreuung (z.B. Betreuung kranker Kinder) finanzieren. Wir gehen in der Evaluation nicht vertiefend auf Vereinbarkeitsmassnahmen ein, die mit Sockel- und variablen Beiträgen bestritten wurden. Einen Überblick über die Verwendungszwecke der Sockel- und variablen Beiträge sowie die Finanzierung von Kinderbetreuungsplätzen vermitteln **Tabelle 30** und **Tabelle 31** im Anhang.²

Kurz- und mittelfristig lassen sich im Modul 3 **drei Outcomes** unterscheiden. Zwei dieser Outcomes stehen mit der Förderung von Doppelkarrierepaaren in Zusammenhang: Erstens soll durch Sensibilisierung für die DCC-Thematik in der universitären (und ausseruniversitären) Wissenschafts-Community ein Bewusstsein für Doppelkarriere-Konstellationen und die dadurch entstehenden Bedürfnisse und Herausforderungen sowohl auf individueller wie auch auf struktureller Ebene geschaffen werden. Dazu gehört gemäss dem Finanzierungsantrag des BPCG für die DCC-Massnahmen auch, dass Bewerberinnen und Bewerber für universitäre Stellen über die Unterstützungsangebote für Doppelkarrierepaare informiert sind. Zweitens sollen vermehrt Doppelkarrierepaare angestellt und den Partner/innen die Möglichkeit eröffnet werden, ihre Karriere am neuen Arbeits- und Wohnort ihres Partners oder ihrer Partnerin fortzusetzen. Als dritter Outcome lässt sich – unabhängig von der DCC-Thematik – generell das Ziel formulieren, dass akademische Karriere einerseits und Partnerschaft und Familie andererseits besser vereinbar sind.

Alle drei Outcomes sollen schliesslich zu einer angemessenen Vertretung von Frauen auf allen Stufen und in allen Fachbereichen beitragen (**Impact**); dazu gehört explizit auch die Erhöhung des Professorinnenanteils auf 25% (**übergeordnetes Ziel**). Zu diesen Anliegen, die das BPCG von Beginn weg verfocht, gesellt sich nun ein **zweites Hauptziel** – die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Universitätsstandorts Schweiz zu stärken. Es wird in den Programmunterlagen (Finanzierungsantrag) ausführlich dargelegt und muss deshalb auch in der Evaluation angemessen berücksichtigt werden. Nachdem wir bereits auf mögliche Konflikte hingewiesen haben, werden wir das Verhältnis zwischen diesen beiden übergeordneten Zielsetzungen im Verlauf der Evaluation genauer untersuchen. Auch werden wir uns eingehend mit der Frage beschäftigen, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit die individuellen Unterstützungsbeiträge des Finanzierungspools einen gleichstellungsfördernden Effekt haben (Abschnitt 3.4.1).

Im Auge zu behalten ist schliesslich die Möglichkeit, dass die Interventionen des Schwerpunkts Doppelkarriereförderung **nicht intendierte Nebeneffekte** haben. Dies kann dann zutreffen, wenn sie unbeabsichtigt traditionelle Rollenteilungen oder geschlechtsspezifische Karriereunterschiede verfestigen, weil etwa als «second hire» angestellte Frauen mit Akzeptanzproblemen zu kämpfen haben. Auch Konflikte mit anderen Werten und Zielsetzungen, die für das Wissenschafts- und Forschungssystem von zentraler Bedeutung sind, gilt es in Betracht zu ziehen (z.B. Leistungs- und Exzellenzprinzip, Transparenz in Anstellungsverfahren).

² Massnahmen für Doppelkarrierepaare, die mit Sockel- und variablen Beiträgen finanziert wurden, werden zusammen mit anderen DCC-Massnahmen in Abschnitt 3.6 diskutiert, ohne näher auf die unterschiedlichen Finanzierungsquellen einzugehen.

1.4 Evaluationsverständnis und Evaluationsfragen

Bei der Evaluation des BPCG handelt es sich um eine **begleitende Evaluation**, die zeitlich parallel zum Programm verläuft. Ihr Ziel besteht darin, erste Erkenntnisse zur Wirkung und die Grundlage für eine Fortsetzung der Vereinbarkeitsmassnahmen und Strukturen zu erhalten. Die Evaluation vereint somit sowohl **formative** (entwicklungsbegleitende) wie **summative** (abschliessende Beurteilung) Elemente in sich. Im vorliegenden Fall liegen die formativen Aspekte hauptsächlich darin, dass mit den Geldern des BPCG an einzelnen Universitäten Strukturen zur Förderung von Vereinbarkeit und Doppelkarrierepaare aufgebaut werden sollen, die auch nach Ablauf des BPCG weitergeführt werden können.

Eine Besonderheit der DCC-Massnahmen des BPCG besteht darin, dass **über die Zielgruppe nur wenig bekannt** ist. Man weiss bisher nicht, wie viele Wissenschaftler/innen an Schweizer Universitäten effektiv in Doppelkarriere-Konstellationen leben, welche Arrangements die beiden Partner dabei getroffen haben und wie gut es ihnen gelingt, ihre Karrieren parallel zu verfolgen und miteinander zu koordinieren. Aus diesem Grund wurde unter dem wissenschaftlichen Personal der Schweizer Universitäten eine breit angelegte **Online-Befragung zum Thema «Akademische Laufbahn, Partnerschaft und Familie»** durchgeführt. Diese Umfrage weist über das engere Ziel einer Evaluation hinaus. Sie misst nicht direkt Ergebnisse und Wirkungen des BPCG, sondern beschreibt die Vereinbarkeitsproblematiken von Wissenschaftler/innen an Schweizer Universitäten – also die Schwierigkeiten, zu deren Reduktion unter anderem die DCC-Massnahmen beitragen sollen. Für die Weiterführung des BPCG sind die Ergebnisse der Umfrage aus zwei Gründen wertvoll: Erstens erlauben sie, den Umfang der Zielgruppe und den Stellenwert von DCC-Massnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und akademischer Karriere abzuschätzen. Zweitens können sie Anregungen für allfällige Anpassungen von Vereinbarkeitsmassnahmen im BPCG geben.

Um die **Wirkungen des BPCG** präzise zu ermitteln, würde man idealerweise Vergleiche mit einer Kontrollgruppe anstellen. Weil das BPCG an allen kantonalen Universitäten umgesetzt wird, ist ein solcher Vergleich jedoch nicht möglich. Aussagen über die Wirkung müssen sich daher im Wesentlichen auf Vergleiche des Zustands vor und nach der Implementation des Programms stützen. Dabei stellt sich die Herausforderung, Veränderungen zu schätzen, die im Verlauf der Zeit «ohnehin» – d.h. ohne Implementation des Programms – aufgetreten wären. Wir werden uns diesbezüglich hauptsächlich auf die Einschätzung von interviewten Expert/innen stützen (vgl. Abschnitt 1.5). Thematisiert werden in diesem Zusammenhang insbesondere auch **Mitnahmeeffekte** – also die Frage, ob die Universitäten einen Teil der Massnahmen auch ergriffen hätten, wenn das BPCG hierfür keine finanziellen Mittel bereitgestellt hätte.

Ausgehend von diesen Überlegungen und den oben dargestellten Wirkungsmodellen untersucht die Evaluation folgende Fragen:

Evaluationsfragen zur Ausgangslage

- In welchen Erwerbsmodellen und Paararrangements leben Wissenschaftler/innen an Schweizer Universitäten? Wie gross ist der Anteil der Personen, die sich in Doppelkarriere-Konstellationen befinden?
- Wie stark sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Haus- und Familienarbeit engagiert? In welchem Ausmass bestehen diesbezüglich geschlechtsspezifische Unterschiede?
- Welchen Einfluss haben Partnerschaft und Familie auf die akademische Karriereentwicklung von Frauen und Männern?
- Wie gross ist die Zielgruppe für DCC-Massnahmen, wie sie im BPCG entwickelt wurden? Wie viele Wissenschaftler/innen haben mit dem Antritt ihrer aktuellen Stelle den Wohnort gewechselt und wie viele befanden sich dabei in einer Doppelkarriere-Situation?

- Welche Bedeutung hat die Partnerkarriere in Berufungsverfahren und wie häufig kommt es vor, dass sich Personen wegen der Karriereplanung des Partners oder der Partnerin aus einem Berufungsverfahren zurückziehen?
- Welche Strukturen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren bestanden an den Schweizer Universitäten bereits vor dem Start des entsprechenden Moduls im BPCG 2009? In welchem Ausmass gab und gibt es eine informelle Doppelkarriereförderung, die nicht auf einer expliziten Policy, sondern hauptsächlich auf der Initiative einzelner beruht?

Evaluationsfragen zu DCC-Förderung und Vereinbarkeit (Modul 3)

Output

- Wie oft wurden die Mittel des DCC-Finanzierungspools genutzt und von welchen Universitäten? Welche Paarkonstellationen wurden unterstützt? Für welche Unterstützungsinstrumente wurden die Gelder eingesetzt?
- Welche Massnahmen haben die Universitäten ergriffen, um das Bewusstsein für die Bedürfnisse und Herausforderungen von Doppelkarrierepaaren zu schärfen?
- Welche Strukturen zur systematischen Unterstützung von Doppelkarrierepaaren wurden aufgebaut?
- Wie wurde sichergestellt, dass die Massnahmen effektiv der Gleichstellung dienen?

Outcome, Impact

- Hat das Thema «Doppelkarrierepaare» an den Schweizer Universitäten in den letzten drei Jahren aufgrund der DCC-Initiativen im BPCG an Bedeutung gewonnen?
- Werden die Karrieren von Partnerinnen und Partnern in Bewerbungs- und Berufungsverfahren systematisch angesprochen?
- Welche Einstellungen haben Wissenschaftler/innen an Schweizer Universitäten zur Förderung von Doppelkarrierepaaren?
- Welche Rolle spielt die Kooperation zwischen Hochschulen, um wirksame Angebote für Doppelkarrierepaare bereitzustellen?
- In welchem Ausmass hatten die individuellen Unterstützungsbeiträge des Finanzierungspools einen gleichstellungsfördernden Effekt? Inwieweit trugen sie zumindest indirekt dazu bei, den Frauenanteil unter den Professor/innen zu erhöhen?

Evaluationsfragen zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren (Modul 1)

Output

- Welche zusätzlichen Instrumente sind im Bereich Personalrekrutierung und Berufungen seit 2008 implementiert worden, um an den Universitäten Chancengleichheit zu garantieren?
- Wurden die in früheren Phasen des BPCG implementierten Massnahmen weitergeführt?

Outcome, Impact

- Wie viele Professorinnen wurden in der dritten Laufzeit des Programms gewählt?
- Wie entwickeln sich die Professorinnenanteile und Berufsquoten in den einzelnen Fachbereichen und an den einzelnen Universitäten? Welche Universitäten und Fachbereiche erreichen das Programmziel?

Evaluationsfragen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Modul 2)

Output

- Welche Angebote zur Unterstützung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Mentoringprojekte, Coaching usw.) wurden seit 2008 an Universitäten aufgebaut, erweitert oder weitergeführt? Welche Ziele verfolgen die Projekte?
- Wie viele Personen nahmen daran teil? Welche Zielgruppen erreichen die aufgebauten Angebote? Hat sich die Ausrichtung und die Zusammensetzung der Teilnehmenden im Vergleich zu ersten beiden Projektphasen verändert?
- Welche Unterstützung erhielten die Mentees im Hinblick auf ihre wissenschaftlichen Karrieren? Welche diesbezüglichen Wirkungen erreichten die Mentoringprojekte?
- Veränderte sich der Pool an Nachwuchswissenschaftlerinnen?

Evaluationsfragen zum Gesamtprogramm

Outcome, Impact

- Wie gut sind die Massnahmen des BPCG an den Universitäten verankert? Welche Angebote und Strukturen werden Bestand haben, bei welchen ist die Weiterführung gefährdet?
- Wo besteht bezüglich der geschlechtsspezifischen Chancengleichheit an den Universitäten nach wie vor grosser Handlungsbedarf? Sind andere oder zusätzliche Massnahmen notwendig, die im BPCG ausklammert blieben?

1.5 Informationsquellen

Neben der erwähnten Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals aller Universitäten stützen wir uns zur Beantwortung der Evaluationsfragen hauptsächlich auf drei weitere Informationsquellen:

- **Statistische Informationen** der CRUS und des vom Bundesamt für Statistik betreuten Hochschulinformationssystems (SHIS) zur Entwicklung des Frauenanteils unter den neu angestellten Professor/innen, den Professor/innen insgesamt und den Doktorierten sowie zur Fächerwahl von Studienanfänger/innen. Die Daten der CRUS und des SHIS sind nicht vollständig kongruent; wir gehen auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Datenquellen in Abschnitt 4.3 näher ein.
- Im Rahmen des **Reportings des BPCG** verfasste Dokumente. Dabei lassen sich drei Arten von Dokumenten unterscheiden: (a) jährliche Berichte der Universitäten; (b) jährliche Berichte der unterstützten Projekte; (c) Abschlussberichte und Selbstevaluationen der unterstützten Projekte. Für den vorliegenden Schlussbericht konnten die jährlichen Reportings bis zum Projektjahr 2010 berücksichtigt werden; die Reportings des vierten und letzten Projektjahrs 2011 lagen noch nicht vor.
- Zwölf leitfadengestützte und telefonisch geführte **Expert/innengespräche** mit den Gleichstellungsbeauftragten der zehn kantonalen Universitäten, dem Präsidenten der Programmleitung und der Programmkoordinatorin. Thema der Gespräche waren einerseits die Massnahmen zugunsten von Doppelkarrierepaaren, andererseits eine Bilanz der dritten Projektphase insgesamt.

Tabelle 1 gibt zusammenfassend einen Überblick über die Evaluationsthemen und die Datengrundlagen, mit denen die Fragekomplexe untersucht werden.

Tabelle 1: Evaluationsfragen und Informationsquellen

Modul	Evaluationsfrage/-thema	Daten SHIS / CRUS	Reportings (ohne DCC-Projekte)	Befragung wiss. Personal	Reporting DCC-Projekte	Expertengespräche
Ausgangslage	Paarkonstellationen von Wissenschaftler/innen			×		
	Aufteilung Haus- und Familienarbeit			×		
	Einfluss Familie und Partnerschaft auf Karriere			×		
	Grösse der Zielgruppe für DCC-Massnahmen			×		
	DCC-Förderung vor 2009			×	×	
Doppelkarrierepaare	Mit DCC-Finanzierungspool unterstützte Paare				×	
	Strukturen zur Unterstützung von Dual Career Couples				×	×
	Sensibilisierung für DCC-Thematik			×		×
	Einstellungen zur DCC-Förderung			×		
Berufungsverfahren	Gleichstellungseffekte der DCC-Massnahmen				×	×
	Instrumente für Chancengleichheit in Berufungsverfahren		×			×
	Frauenanteil Neuberufungen, Entwicklung Professorinnenanteil	×				
Nachwuchsförderung	Angebote zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen		×			
	Beteiligung bei Monitoringprojekten		×			
	Stärken und Schwächen der Mentoringprogramme		×			×
Gesamtprogramm	Entwicklung des Pools an Nachwuchswissenschaftlerinnen	×				
	Verankerung der Instrumente zur Chancengleichheit					×
	Handlungsbedarf / weitere Massnahmen					×

Darstellung: BASS.

1.6 Gliederung des Berichts

Der Schlussbericht ist in fünf grosse Kapitel gegliedert:

■ **Kapitel 2** schildert die Partner- und Familiensituation der Wissenschaftler/innen an Schweizer Universitäten und deren Auswirkungen auf die akademische Karriere. Informationsquelle ist die Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals, die eigens für die Evaluation durchgeführt wurde. Durchführung der Umfrage, Teilnahmequote und Repräsentativität werden im einleitenden Abschnitt dargestellt.

■ **Kapitel 3** analysiert die DCC-Massnahmen des BPCG (Modul 3). Es schildert die bereits früher bestehende DCC-Förderung an den Schweizer Universitäten, den Anteil der Wissenschaftler/innen, die für DCC-Unterstützung in Frage kommen, sowie Output und Wirkungen der DCC-Instrumente im BPCG (individuelle Unterstützungsbeiträge des Finanzierungspool, Umsetzung der DCC-Konzepte).

■ **Kapitel 4** fokussiert die Neuberufungen von Professorinnen (Modul 1). Es beschreibt die in der dritten Projektphase ergriffenen Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren und den Anteil der neu berufenen Professorinnen. Zudem befasst es sich mit der Entwicklung des Frauenanteils unter den Professor/innen insgesamt und damit dem übergeordneten Ziel des BPCG, wonach im Jahr 2012 jede vierte Professur an einer Schweizer Universität von einer Frau besetzt sein soll.

■ **Kapitel 5** untersucht die Mentoringprojekte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Modul 2). Es gibt zuerst einen Überblick über die Projekte und fasst die wichtigsten Ergebnisse der Eigenevaluationen zusammen. Anschliessend wird anhand statistischer Indikatoren beschrieben, in welchem Ausmass die Frauen unter den Nachwuchswissenschaftler/innen an Präsenz gewonnen haben. Weil mehrere Projekte auch die geschlechtsspezifische Fächerwahl thematisieren, wird zusätzlich untersucht, wie sich der Frauenanteil unter den Studienanfänger/innen in ausgewählten, stark männerdominierten Fachrichtungen entwickelt hat (horizontale Segregation).

■ **Kapitel 6** fasst die Ergebnisse der Evaluation in einer Synthese zusammen und formuliert Empfehlungen.

2 Familie, Partnerschaft und akademische Karriere

Wie viele Wissenschaftler/innen an einer Schweizer Universität leben in einer Doppelkarriere-Konstellation? Wie teilen sie sich die Haus- und Familienarbeit mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin? Wie erfahren sie das Verhältnis von akademischer Karriere, Partnerschaft und Familie? Und welche Massnahmen würden sie sich zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wünschen? Diese Fragen werden im folgenden Kapitel eingehend diskutiert. Es beruht auf Ergebnissen der Online-Befragung, an der sich mehr als 10'000 Wissenschaftler/innen mit einer Anstellung an einer Schweizer Universität beteiligten. Die Resultate werden in sechs Schritten präsentiert:

■ **Abschnitt 2.1** schildert das Vorgehen bei der Online-Befragung und die Teilnahmequoten in Bezug auf Geschlecht, Universität und Fachbereich.

■ **Abschnitt 2.2** beschreibt die Anstellungsverhältnisse der befragten Wissenschaftler/innen und erkundigt sich nach den Karriereabsichten von Nachwuchswissenschaftler/innen sowie den Gründen, die aus Sicht des Mittelbaus für oder gegen eine akademische Karriere sprechen.

■ **Abschnitt 2.3** zeigt auf, wie viele der befragten Wissenschaftler/innen in einer Doppelkarrierepartnerschaft leben. Die definitorischen Merkmale von Doppelkarrierepaaren (Partnerschaft, Erwerbstätigkeit des Partners oder der Partnerin, Ausbildung beider Partner/innen, Beschäftigungsgrad) werden dabei Schritt für Schritt eingeführt.

■ **Abschnitt 2.4** beschreibt einleitend die familiäre Situation der befragten Wissenschaftler/innen und untersucht anschliessend, wie Haus- und Familienarbeit zwischen Mann und Frau aufgeteilt sind und in welchem Umfang sich die befragten Eltern eine Entlastung in der Kinderbetreuung wünschen.

■ **Abschnitt 2.5** schildert aus der Sicht der Befragten die positiven und negativen Aspekte des Verhältnisses von Partnerschaft, Familie und akademischer Karriere. Es fragt nach Zugeständnissen an die Karriere des Partners oder der Partnerin und danach, ob Probleme der Karrierekoordination zu Trennungen oder Karrierepläne zum Aufschub von Kinderwünschen führten.

■ **Abschnitt 2.6** zeigt, welche Massnahmen sich die befragten Wissenschaftler/innen wünschen, um Beruf und Privatleben besser aufeinander abstimmen zu können.

2.1 Durchführung der Online-Befragung und Teilnahmequote

Die anonyme Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten fand im März und April 2011 statt. Zur **Zielgruppe** gehörten alle Personen, die mindestens einen akademischen Abschluss auf Stufe Master bzw. Lizentiat besitzen und an einer Schweizer Universität angestellt und akademisch tätig sind. Die ETH Zürich und die ETH Lausanne, die beide nicht am BPCG mitwirken, beteiligten sich auf Anfrage ebenfalls an der Befragung. Nicht berücksichtigt wurden alle Personen, die hauptsächlich an einer Fachhochschule oder einer ausländischen Hochschule angestellt sind.

Die Zielgruppe wurde per E-Mail kontaktiert; der Fragebogen war ausschliesslich online und in **drei Sprachen** (Deutsch, Französisch, Englisch) verfügbar. Der Versand der E-Mails erfolgte auf zwei Wegen:

■ Sieben Universitäten (BE, GE, LS, LU, NE, USI, ZH) stellten dem Evaluationsteam die E-Mail-Adressen ihres wissenschaftlichen Personals zur Verfügung. Der Versand der E-Mails erfolgte bei diesen Universitäten zentral durch das Evaluationsteam.

■ Fünf Universitäten (BS, FR, SG, ETHZ, EPFL) führten den Versand selbständig durch.

Insgesamt wurden per E-Mail rund **29'950 Personen angeschrieben**, die an einer Schweizer Universität eine wissenschaftliche Anstellung haben. Diese Zahl ist ungefähr ein Siebtel (5'000 Personen) geringer als

die Zahl, welche die Hochschulpersonalstatistik des Bundesamtes für Statistik in den entsprechenden Personalkategorien ausweist.³ Dafür sind mehrere Gründe verantwortlich:

- Den Universitäten wurde freigestellt, Personen aus dem Versand auszuschliessen, die lediglich einzelne Veranstaltungen durchführten und bei welchen deshalb klar war, dass sie die Teilnahmekriterien (hauptsächlich Anstellung an einer Schweizer Universität) nicht erfüllten. Dies ist der wichtigste Grund für die Differenz.
- Personen, die an mehreren Universitäten eine Anstellung haben oder im Adressdatensatz einer Universität mehrfach enthalten waren, wurden nur einmal angeschrieben. Die Bereinigung bei Anstellungen an mehreren Universitäten war allerdings nur bei Personen möglich, die über den zentralen Versand kontaktieren wurden. Sie betraf rund 250 Personen.
- Teilweise konnten E-Mails nicht übermittelt werden oder waren keine E-Mail-Adressen verfügbar. Dies war bei insgesamt 960 Personen der Fall.
- Die Befragten mussten zu Beginn angeben, ob sie hauptsächlich an einer Schweizer Universität angestellt sind. Personen, die an einer Fachhochschule oder einer ausländischen Universität angestellt waren oder angaben, dass sie keine akademische Tätigkeit ausüben, wurden im Folgenden ausgeschlossen. Dies geschah mit rund 260 Personen.

Die Abweichungen zur Hochschulpersonalstatistik schwanken mit einer Ausnahme zwischen +9% (Universität Freiburg) und -17% (Universität Genf). Die Ausnahme bildet die Universität St. Gallen, die in der Hochschulpersonalstatistik 2232 Personen ausweist, bei der aber nur rund 1050 Personen kontaktiert wurden. Dies ist hauptsächlich auf eine hohe Zahl von Gastprofessor/innen und Referent/innen sowie zahlreiche Mehrfachzählungen in der Personalstatistik zurückzuführen.

Der Online-Fragebogen umfasste insgesamt fünf thematische Blöcke. Alle Personen, welche die ersten beiden – umfangreichsten – Teile ausfüllten, wurden in die Auswertungen einbezogen. Dies sind 10'635 Personen, was einer **Teilnahmequote von 36%** entspricht (**Tabelle 2**).⁴ Die Befragung sprach Frauen erheblich stärker an als Männer: Bei den Frauen beträgt die Teilnahmequote 48%, bei den Männern 29%. Professor/innen und Angehörige des Mittelbaus beteiligten sich ähnlich häufig (36% bzw. 35%). Beim Mittelbau ist zu beachten, dass auch viele Personen angeschrieben wurden, die noch in der Doktoratsphase stehen und für die generell fraglich erscheinen mag, wie weit sie überhaupt eine akademische Laufbahn anstreben, oder für die sich Vereinbarkeitsfragen noch kaum stellen. Zudem zeigten Rückfragen, dass Personen mit Lehraufträgen oder sehr geringen Pensen sich wenig angesprochen fühlten – insbesondere dann, wenn sich ihre berufliche Karriere zu grossen Teilen ausserhalb der Universität abspielt.

An den einzelnen Universitäten schwankt die Teilnahmequote zwischen 21% (ETH Zürich) und 62% (Universität Neuenburg). Die verhältnismässig tiefe Beteiligung an den beiden ETH könnte allenfalls damit zusammenhängen, dass sie als eidgenössische Institutionen nicht am BPCG mitwirkten; zudem verzichtete die ETH Zürich auf den Versand eines von zwei Erinnerungsschreiben.

³ Die Hochschulpersonalstatistik kennt für das wissenschaftliche Personal zehn verschiedene Personalkategorien. Zur Kategorie 10 gehören studentische Hilfskräfte, die noch keinen Abschluss auf Stufe Master bzw. Lizentiat besitzen. Als Referenzgrösse dient uns deshalb die Summe der wissenschaftlichen Angestellten der Personalkategorien 1 bis 9. 2010 betrug sie an den zehn kantonalen Universitäten und den beiden ETH 34'954 Personen (ohne universitäre Institutionen und ohne Angestellte im Zentralbereich).

⁴ Insgesamt füllten 10'668 die ersten beiden Teile des Fragebogens aus. 33 Personen wurden wegen offensichtlich unplausibler Angaben (Alter, Anzahl Kinder, Anzahl Anstellungen) ausgeschlossen. Nahezu alle Personen, welche die ersten beiden Teile absolvierten, führten den Fragebogen auch zu Ende. Von den 10'635 Personen, welche die ersten beiden Teile valide ausfüllten, brachen später 1.7% bzw. 180 Personen den Fragebogen ab.

Insgesamt ist die Beteiligung als sehr gut einzustufen. Sie bewegt sich in ähnlichen Dimensionen wie vergleichbare Befragungen oder übertrifft diese noch leicht: So hatte die Mittelbauvereinigung actionuni bei einer Mittelbaubefragung 2008 eine Teilnahmequote von 28% erzielt (Young u.a. 2009; hier: 35%). Eine Befragung der Professor/innen und Assistenzprofessor/innen der kantonalen Universitäten, die 2007 für die Evaluation des BPCG durchgeführt worden war, erreichte eine Teilnahmequote von 41% (Spreyermann/Rothmayr 2009). Berechnet man eine vergleichbare Quote für die vorliegende Befragung, so ist sie nahezu identisch (42%).

Tabelle 2: Teilnahmequoten an der Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals

Geschlecht / Universität	Professor/innen			Mittelbau			Total		
	Kontak- tierte Personen	Teil- nahmen	Teil- nahme- quote	Kontak- tierte Personen	Teil- nahmen	Teil- nahme- quote	Kontak- tierte Personen	Teil- nahmen	Teil- nahme- quote
Männer	2'585	843	32.6%	17'208	4'920	28.6%	19'793	5'763	29.1%
Frauen	462	257	55.6%	9'693	4'615	47.6%	10'155	4'872	48.0%
Universität Basel	290	137	47.2%	2'524	1'030	40.8%	2'814	1'167	41.5%
Universität Bern	298	128	43.0%	2'043	1'144	56.0%	2'341	1'272	54.3%
Universität Freiburg	142	83	58.5%	1'325	410	30.9%	1'467	493	33.6%
Universität Genf	518	156	30.1%	2'722	1'234	45.3%	3'240	1'390	42.9%
Universität Lausanne	443	143	32.3%	1'696	916	54.0%	2'139	1'059	49.5%
Universität Luzern	47	18	38.3%	296	134	45.3%	343	152	44.3%
Universität Neuenburg	107	61	57.0%	476	298	62.6%	583	359	61.6%
Universität St. Gallen	85	46	54.1%	966	326	33.7%	1'051	372	35.4%
USI	69	17	24.6%	565	223	39.5%	634	240	37.9%
Universität Zürich	472	178	37.7%	5'726	1'847	32.3%	6'198	2'025	32.7%
ETH Zürich	357	84	23.5%	5'203	1'074	20.6%	5'560	1'158	20.8%
ETH Lausanne	219	49	22.4%	3'359	899	26.8%	3'578	948	26.5%
Total	3'047	1'100	36.1%	26'901	9'535	35.4%	29'948	10'635	35.5%

Angaben zur Anzahl Professor/innen gemäss Erhebung der CRUS vom 31.7.2011; Angaben zum Total gemäss Mitteilung der Universitäten (Ausnahme ETH Lausanne: Personalbestand gemäss Hochschulpersonalstatistik des SHIS).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Trotz der erfreulich hohen Beteiligung dürfen Ergebnisse der Befragung nicht ohne weiteres als zuverlässige Aussagen über das gesamte wissenschaftliche Personal der Schweizer Universitäten behandelt werden. Dies belegt auch ein Blick auf die **Beteiligung nach Fachbereichen (Tabelle 3)**. Im Vergleich zur Hochschulpersonalstatistik sind die Geistes- und Sozialwissenschaften unter den Befragungsteilnehmenden deutlich übervertreten, die Medizin und die Technischen Wissenschaften in vergleichbarem Ausmass untervertreten.⁵ Insgesamt stammen am meisten Befragungsteilnehmende aus den Exakten und Naturwissenschaften (32%), die Geistes- und Sozialwissenschaften kommen auf 30%. Die Anteile der übrigen Fachbereiche sind wesentlich geringer: Es folgen Medizin und Pharmazie (12%), Technische Wissenschaften (8%), Wirtschaftswissenschaften (7%), Recht (6%) und der interdisziplinäre Bereich (5%).

⁵ Die Unterteilung in Fachbereiche entspricht der Nomenklatur des SHIS. Nur ein Teil der Universitäten war bei der Vorbereitung der Befragung in der Lage, die Fachbereichszugehörigkeit der kontaktierten Personen zu übermitteln. Deshalb stützt sich der vorliegende Vergleich nicht auf die Grundgesamtheit der kontaktierten Personen, sondern die Hochschulpersonalstatistik des BFS. Weil diese nicht vollständig mit der Grundgesamtheit der Befragung identisch ist, können keine präzisen Teilnahmequoten berechnet werden.

Tabelle 3: Befragte Wissenschaftler/innen und Hochschulpersonal nach Fachbereichen

Fachbereich	Befragungs- teilnehmende	Hochschul- personal- statistik (SHIS)
Geistes- und Sozialwissenschaften	29.7%	20.9%
Wirtschaftswissenschaften	6.6%	8.9%
Recht	5.6%	5.4%
Exakte und Naturwissenschaften	32.5%	28.3%
Medizin und Pharmazie	12.2%	20.4%
Technische Wissenschaften	8.3%	14.6%
Interdisziplinäres Fach	5.1%	1.5%
Total (%)	100.0%	100.0%
Total (Anzahl)	10'635	34'954

Hochschulpersonalstatistik: Personalkategorien 1 bis 9 ohne Zentralbereich.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten; BFS/SHIS: Hochschulpersonalstatistik.

Auf die Möglichkeit, die unterschiedliche Beteiligung bei den Auswertungen durch eine Gewichtung der Daten zu korrigieren, haben wir verzichtet. Dies würde voraussetzen, dass die Auswahl der Teilnehmenden zufällig erfolgte – was offensichtlich nicht der Fall ist: Die Teilnehmenden waren aufgrund des Themas der Befragung, ihrer Integration in den Wissenschaftsbetrieb oder auch ihrer «Umfrageaffinität» offensichtlich stärker angesprochen; ihre Angaben und Einschätzungen lassen sich deshalb nicht einfach auf die Nichtteilnehmenden übertragen. Aufgrund der hohen Beteiligung hat die Befragung aber für sich allein genommen ein beachtliches Gewicht: Mehr als 10'000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an einer Schweizer Universität arbeiten, haben sich zu ihren Arbeitsbedingungen und zur Bedeutung, die Partnerschaft und Familie für ihre akademische Karriere geäußert.

2.2 Berufliche Situation der befragten Wissenschaftler/innen

2.2.1 Qualifikationsstufe und Altersstruktur

Für die Auswertungen werden die Befragten **drei akademischen Stufen** zugeordnet: Professur, Mittelbau mit Doktorat und Mittelbau ohne Doktorat. Assistenz- und Förderprofessuren, die in der Regel als Nachwuchsstellen gelten, werden zum Mittelbau mit Doktorat gezählt.⁶

Insgesamt beteiligten sich an der Umfrage 1'102 Professor/innen, 4'604 Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat und 4'929 Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat. Weil Frauen häufiger teilnahmen als Männer, sind die Frauenanteile auf allen drei Qualifikationsstufen höher als in der Realität. Sie betragen 23% unter den Professor/innen, 44% unter den Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat und 53% unter den Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat.

Die drei Qualifikationsstufen unterscheiden sich deutlich in ihrer **Altersstruktur**: Das Durchschnittsalter der Professor/innen beträgt 52 Jahre, dasjenige der Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat 41 Jahre und die Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat zählen im Durchschnitt 31 Jahre. Die Altersunterschiede zwischen Männern und Frauen sind relativ gering. Bei den Professor/innen und den

⁶ An den einzelnen Universitäten gibt es vielfältige Untergliederungen des Mittelbaus, die aber nur sehr schwer auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen sind. Auch die geläufige Unterteilung in einen «oberen» und «unteren» Mittelbau ist nicht einheitlich. Aus diesem Grund wird im Folgenden nicht die Funktion einer Person verwendet, um sie innerhalb des Mittelbaus zu verorten, sondern ihre Qualifikation. Weil es möglich ist, dass sich diese Differenzierung in Einzelfällen nicht der Unterscheidung von unterem und oberem Mittelbau deckt, verzichten wir auf diese Begrifflichkeit und verwenden stattdessen die Ausdrücke «Mittelbau mit/ohne Doktorat» oder «Nachwuchswissenschaftler/innen mit/ohne Doktorat».

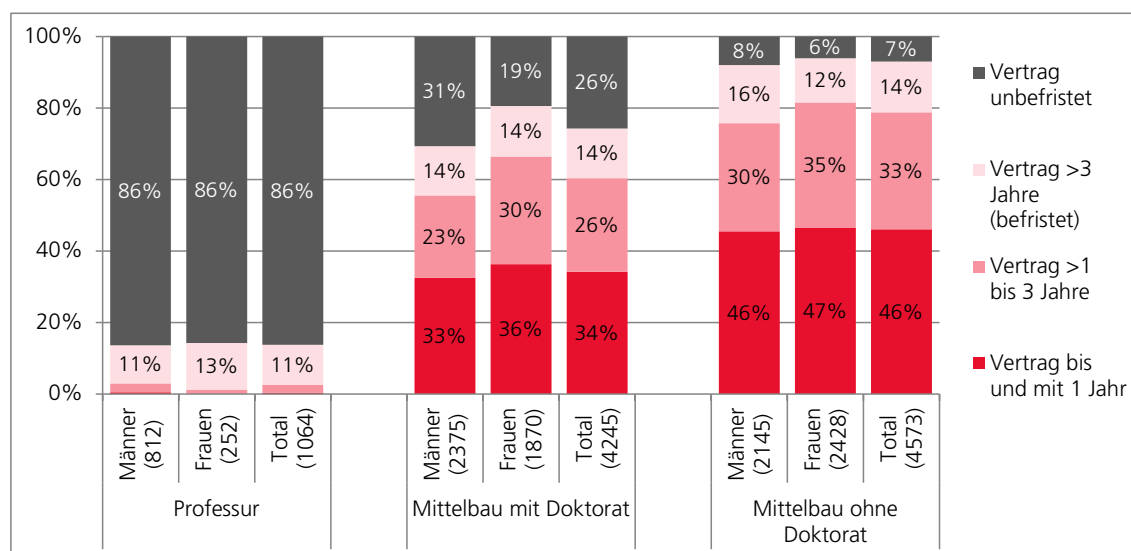
Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat sind die Männer durchschnittlich 2.5 Jahre älter als die Frauen; bei den Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat bestehen kaum Unterschiede.

2.2.2 Vertragsdauer

Unter welchen Bedingungen arbeiten die Wissenschaftler/innen an Schweizer Universitäten? Generell gelten akademische Karrieren als schwer planbar und mit zahlreichen Unsicherheiten behaftet. Insbesondere bilden dauerhafte Anstellungen für Nachwuchswissenschaftler/innen eine Ausnahme. Die Befragung bestätigt dieses Bild tendenziell (**Abbildung 3**): 86% der Professor/innen gaben an, dass sie über einen **unbefristeten Vertrag** verfügen; unter den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen sind es lediglich 26%. Frauen müssen häufiger Unsicherheiten in Kauf nehmen als Männer: Während immerhin fast jeder dritte Nachwuchswissenschaftler mit Doktorat eine unbefristete Stelle hat, trifft dies nur auf jede fünfte Frau zu. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied findet sich in allen Fachbereichen und an den meisten Universitäten (Ausnahmen: Universität Neuenburg und Università della Svizzera italiana).

Die befristeten Verträge haben in der Regel eine kurze **Laufzeit**: Im Mittelbau mit Doktorat beträgt die Vertragsdauer für 34% bis zu einem Jahr, bei weiteren 26% bewegt sie sich zwischen einem und drei Jahren, längere Befristungen sind selten (14%). Dass die Verträge der Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat häufig eine kurze Dauer haben, ist angesichts der offenen Karrieresituation in dieser Phase häufig: Rund 80% haben hier einen Arbeitsvertrag von maximal drei Jahren Laufzeit. Nicht erfragt wurde, wie einfach die Verträge verlängert werden können und inwieweit es – über solche Verlängerungen hinweg – absolute Begrenzungen der Anstellungsdauer gibt. Auch wenn die Erneuerung von «Kurzzeitverträgen» teilweise eine blosser Formalität darstellen mag, birgt die enge zeitliche Befristung für die betroffenen Nachwuchswissenschaftler/innen gewisse strukturelle Unsicherheiten.

Abbildung 3: Vertragsdauer



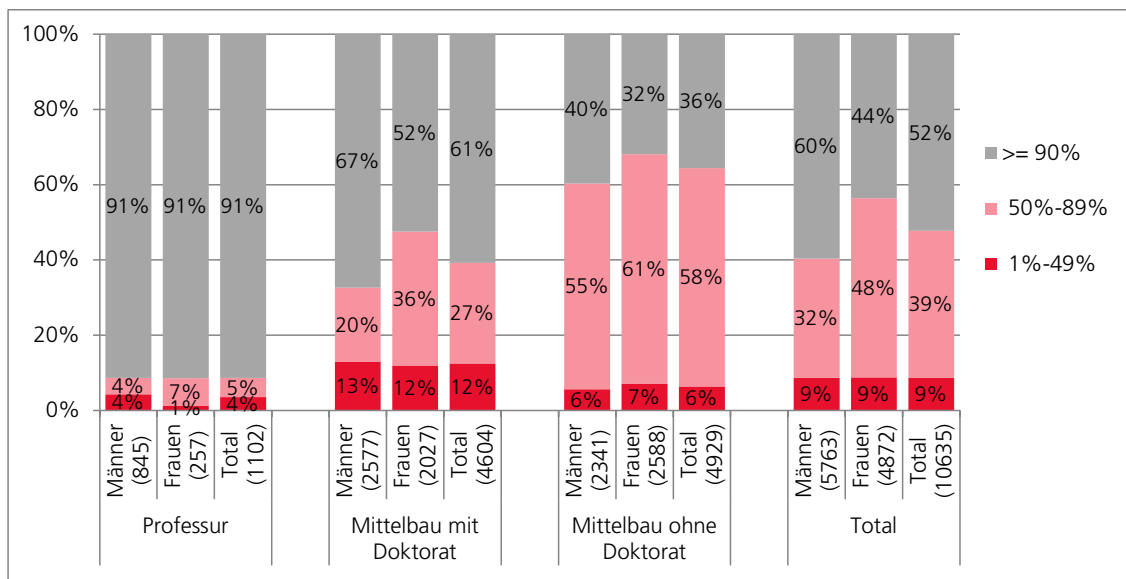
Basis: 10'386 Wissenschaftler/innen mit mindestens einer Anstellung an einer Universität, davon 4.9% mit Angabe «weiss nicht» (in Abbildung nicht berücksichtigt). 249 Personen gaben an, dass sie zwar an einer Universität akademisch tätig sind, aber keine bezahlte Anstellung haben. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

2.2.3 Beschäftigungsgrad und Arbeitspensum

Beschäftigungsgrad

Ähnliche Unterschiede wie bei der Vertragsdauer bestehen auch beim Beschäftigungsgrad. **Abbildung 4** zeigt den Beschäftigungsgrad in drei Kategorien: Beschäftigungen von weniger als 50%, Teilzeitstellen zwischen 50% und 89% sowie Vollzeitbeschäftigungen, zu denen wir alle Anstellungen ab 90% zählen. Bei Personen, die mehrere akademische Anstellungen haben, wird der kumulierte Beschäftigungsgrad ausgewiesen. Personen, deren Beschäftigungsgrad nicht vertraglich geregelt ist (z.B. Lehrbeauftragte), wurden in der Befragung gebeten, diesen zu schätzen.

Abbildung 4: Beschäftigungsgrad (alle Anstellungen mit akademischer Tätigkeit)



Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635). Personen ohne vertraglich festgelegten Beschäftigungsgrad haben diesen geschätzt. Bei Personen mit mehreren Anstellungen ist der kumulierte Beschäftigungsgrad angegeben. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Beim Vergleich der Qualifikationsstufen und Geschlechter treten vier Sachverhalte besonders deutlich hervor:

- Für Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat sind Teilzeitbeschäftigungen die Regel: Fast zwei Drittel haben eine Anstellung von weniger als 90%. Im Mittelbau mit Doktorat sind Teilzeitbeschäftigungen zwar seltener, aber keineswegs eine Ausnahme: Rund zwei Fünftel der befragten Wissenschaftler/innen haben einen Beschäftigungsgrad von weniger als 90%.
- Nur wenige Befragungsteilnehmende haben einen geringen Beschäftigungsgrad von weniger als 50%. Am häufigsten finden sie sich unter den Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat, wobei es sich mehrheitlich um Privatdozierende und Lehrbeauftragte handelt, deren berufliches Leben sich – freiwillig oder unfreiwillig – hauptsächlich ausserhalb der Universität abspielt. Aufgrund von Rückmeldungen während der Befragung ist anzunehmen, dass diese Personengruppe in der Befragung untervertreten ist (vgl. Young u.a. 2009).
- Zwischen den Fachbereichen bestehen recht grosse Unterschiede: In der Medizin (23%) und insbesondere in den Rechtswissenschaften (37%) sind geringe Teilzeitanstellungen (1 bis 49 Stellenprozente) für Mittelbauangehörige mit Doktorat häufig (vgl. **Abbildung 57** im Anhang). Auch die Professor/innen dieser beiden Fachbereiche sind an der Universität verhältnismässig oft teilzeitangestellt (22% in Medizin,

23% in Rechtswissenschaften). Dies dürfte hauptsächlich darauf zurückzuführen sein, dass die Schwellen zwischen Wissenschaft und Berufspraxis in diesen Fachbereichen niedrig sind und viele Universitätsangestellte parallel dazu an einem Spital oder an einem Gericht bzw. in einer Anwaltskanzlei arbeiten. Den Gegenpol bilden die Technischen Wissenschaften sowie die Exakten und Naturwissenschaften: In diesen beiden Fachbereichen sind Vollzeitanstellungen auch für Mittelbauangehörige mit Doktorat die Regel (Technische Wissenschaften: 78%, Exakte und Naturwissenschaften: 75%).

■ Frauen sind häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer – dieser Unterschied tritt bei den Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat besonders deutlich hervor. Mit Ausnahme der Rechtswissenschaften und der Medizin lässt dieser Unterschied sich in allen Fachbereichen beobachten (vgl. auch Studer 2011). Es liegt nahe, dass dafür auch eine ungleiche Einbindung von Frauen und Männern in Kinderbetreuung und Haushalt verantwortlich ist – wir gehen darauf in den Abschnitten 2.4.2 und 2.4.3 ausführlich ein.

Effektives akademisches Arbeitspensum

Der Beschäftigungsgrad gibt nur einen bedingten Einblick in das tatsächliche Arbeitspensum von Wissenschaftler/innen. Zum einen gilt die Wissenschaft auch heute noch vielen als eine Lebensform, der man sich verschreibt – entsprechend hoch fällt das zeitliche Engagement für die akademische Tätigkeit aus. Zum anderen ist bekannt, dass Nachwuchswissenschaftler/innen oftmals deutlich mehr Zeit in ihre Karriere investieren, als ihrem Beschäftigungsgrad entspricht (vgl. Young u.a. 2009).

Die Befragung bestätigt beides: Die Teilnehmenden wurden gefragt, **wie viele Stunden sie pro Woche im Rahmen ihrer akademischen Tätigkeit arbeiten** (Forschung, Lehre und Studierendenbetreuung, Prüfungen, Administration inkl. Gremienarbeit und Leitungsfunktionen). Bei den Professor/innen beträgt das durchschnittliche selbst deklarierte Arbeitspensum pro Woche 56 Stunden, bei den Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat über alle formellen Beschäftigungsgrade hinweg 43 Stunden und bei Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat 42 Stunden.⁷ Im Mittelbau zeigen sich insofern geschlechtsspezifische Differenzen, als das durchschnittliche Arbeitspensum der Frauen um ca. 2.5 Stunden tiefer liegt als dasjenige ihrer männlichen Kollegen.

Für den Mittelbau sind diese Durchschnittswerte allerdings nicht sehr aussagekräftig, weil die Nachwuchswissenschaftler/innen mit unterschiedlichem Beschäftigungsgrad angestellt sind. **Tabelle 4** zeigt deshalb das durchschnittliche **Arbeitspensum nach Beschäftigungsgrad**. Hier wird nun deutlich:

■ Bei den **Vollzeitbeschäftigten** bleibt das Arbeitspensum der Professor/innen am höchsten. Es liegt mit 58 Stunden pro Woche um ungefähr einen Sechstel höher als dasjenige des Mittelbaus mit Doktorat (50 Stunden). Auch zwischen dem Mittelbau mit und ohne Doktorat besteht eine Differenz, die mit rund 4 Stunden aber geringer ausfällt.

■ **Teilzeitbeschäftigte mit Anstellungen von 50% bis 89%** leisten ein erhebliches Arbeitspensum von ungefähr 40 Wochenstunden – was in anderen Kontexten als Vollzeitbeschäftigung gelten würde. Zwischen den Nachwuchswissenschaftler/innen mit und ohne Doktorat besteht kein nennenswerter Unterschied, letztere kommen im Durchschnitt sogar auf einen etwas höheren Wert.

■ **Teilzeitbeschäftigte mit Anstellungen unter 50%** arbeiten durchschnittlich etwas weniger als 20 Stunden pro Woche für akademische Tätigkeit. Zusätzliche Auswertungen zeigen, dass die Angaben stark schwanken – von einigen wenigen Stunden pro Woche (maximal drei Stunden bei 10% der Befragten) bis Arbeitspensum von 40 und mehr Stunden (11% der Befragten).

⁷ Diese Werte bewegen sich in denselben Dimensionen, die andere Studien für den Mittelbau an den Schweizer Universitäten (Young u.a. 2009) und unbefristet bzw. auf Tenure Tracks angestellte und vollzeitbeschäftigte Naturwissenschaftler/innen an US-amerikanischen Universitäten (Schiebinger/Gilmartin 2010, Abbildung 4) ermittelt haben.

■ Die oben beim Beschäftigungsgrad festgestellten **Unterschiede zwischen Frauen und Männern** im Mittelbau werden hier etwas kleiner. Dass Frauen im Durchschnitt ein geringeres akademisches Arbeitspensum absolvieren als Männer, ist also teilweise darauf zurückzuführen, dass sie häufiger zu einem geringeren Beschäftigungsgrad angestellt sind. Bei den Teilzeitbeschäftigten zeigen differenziertere Auswertungen allerdings, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede auch dann bestehen bleiben, wenn man den Beschäftigungsgrad präziser unterscheidet.

Tabelle 4: Akademisches Arbeitspensum (Stunden pro Woche) nach Beschäftigungsgrad

Akademische Stufe	Geschlecht	Beschäftigungsgrad						Total	
		1%-49%		50%-89%		>= 90%			
		Mittleres akad. Pensum (Std./Woche)	Anzahl Personen	Mittleres akad. Pensum (Std./Woche)	Anzahl Personen	Mittleres akad. Pensum (Std./Woche)	Anzahl Personen	Mittleres akad. Pensum (Std./Woche)	Anzahl Personen
Professur	Männer	22.3	35	40.4	37	57.7	771	55.4	843
	Frauen	--	3	--	19	57.2	235	55.8	257
	Total	23.3	38	41.1	56	57.5	1'006	55.5	1'100
Mittelbau mit Doktorat	Männer	15.0	330	41.2	503	50.9	1'735	44.4	2'568
	Frauen	19.2	239	37.6	716	49.6	1'063	41.7	2'018
	Total	16.8	569	39.1	1'219	50.4	2'798	43.2	4'586
Mittelbau ohne Doktorat	Männer	21.7	131	42.5	1'276	46.8	928	43.0	2'335
	Frauen	21.0	181	40.0	1'574	45.0	820	40.3	2'575
	Total	21.3	312	41.1	2'850	46.0	1'748	41.6	4'910
Total	Männer	17.3	496	42.1	1'816	51.3	3'434	45.4	5'746
	Frauen	20.1	423	39.3	2'309	48.7	2'118	41.7	4'850
	Total	18.6	919	40.5	4'125	50.3	5'552	43.7	10'596

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; davon 0.4% ohne Angaben zum effektiven akademischen Arbeitspensum). Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Akademisches und nichtakademisches Arbeitspensum

Das wissenschaftliche Personal hat teilweise auch ausserhalb der Universitäten berufliche Anstellungen oder Verpflichtungen. In der Befragung gaben insgesamt 11% der Teilnehmenden an, dass sie auch einer **regelmässigen Erwerbstätigkeit ausserhalb der Universität** nachgehen. Im Mittelbau kann dies ein Ausdruck prekärer Lebensverhältnisse sein, wenn das Einkommen der akademischen Teilzeitanstellung nicht ausreicht, um den gewünschten Lebensstandard für sich und eine allfällige Familie zu sichern. Gleichzeitig können solche Verpflichtungen aber auch Ausdruck einer gezielten Verflechtung zwischen Akademie und ausseruniversitärer Berufswelt sein.

Letzteres macht ein Blick auf die **Fachbereiche** deutlich: Ähnlich wie die universitären Teilzeitanstellungen ist der Anteil des wissenschaftlichen Personals mit einer regelmässigen nichtuniversitären Berufstätigkeit in den Rechtswissenschaften (26%) und in der Medizin (20%) auffällig gross, bei den Jurist/innen liegt der Anteil unter den Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat sogar bei 45%. Auf der anderen Seite des Spektrums liegen die Exakten und Naturwissenschaften (4%) sowie die Technischen Wissenschaften (7%). In den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie im interdisziplinären Bereich ist der Anteil des Personals mit einer zusätzlichen ausserakademischen Beschäftigung im Mittelbau mit und ohne Doktorat ebenfalls relativ hoch. Dies könnte ein Anzeichen für Prekarität sein, allenfalls aber auch für eine gewisse «Offenheit» der Doktoratsphase, die noch nicht zwingend auf eine akademische Karriere zusteuert.

Für Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen auch die ausserakademischen Arbeitspensum berücksichtigt werden. **Tabelle 5** zeigt die **effektiven Arbeitspensum, wenn regelmässige ausseruniversitäre Berufsengagements zur akademischen Tätigkeit hinzugezählt werden**. Bei den Perso-

nen, die ihre akademische Tätigkeit in einem Vollzeitpensum absolvieren, sind die Veränderungen minim. Anders verhält es sich bei den wissenschaftlichen Angestellten mit einem akademischen Beschäftigungsgrad von weniger als 50%. Unter Berücksichtigung ihrer übrigen beruflichen Verpflichtungen kommen hier viele auf Erwerbspensen, die ebenfalls einer Vollzeitbeschäftigung entsprechen oder sogar deutlich darüber liegen. Gleichzeitig treten die Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Mittelbau noch etwas deutlicher hervor: Vor allem unter den wissenschaftlichen Angestellten mit einem geringen Beschäftigungsgrad an der Universität erreichen Männer erheblich grössere Erwerbspensen als Frauen, wenn man ihre ausseruniversitären Verpflichtungen einbezieht.

Tabelle 5: Erwerbspensum total (akademische Tätigkeit und regelmässige nichtakademische Erwerbsarbeit, Stunden pro Woche) nach akademischem Beschäftigungsgrad

Akade- mische Stufe	Ge- schlecht	Beschäftigungsgrad						Total	
		1%-49%		50%-89%		>= 90%			
		Mittleres Pensum (Std./ Woche)	Anzahl Personen	Mittleres Pensum (Std./ Woche)	Anzahl Personen	Mittleres Pensum (Std./ Woche)	Anzahl Personen	Mittleres Pensum (Std./ Woche)	Anzahl Personen
Professur	Männer	50.9	35	52.5	37	57.7	771	57.2	843
	Frauen	--	3	--	19	57.2	235	56.3	257
	Total	52.2	38	49.9	56	57.5	1'006	57.0	1'100
Mittelbau mit Doktorat	Männer	46.2	330	44.4	502	50.9	1'735	49.0	2'567
	Frauen	37.2	238	39.2	716	49.7	1'063	44.5	2'017
	Total	42.4	568	41.4	1'218	50.4	2'798	47.0	4'584
Mittelbau ohne Doktorat	Männer	38.1	131	44.1	1'275	46.9	928	44.9	2'334
	Frauen	31.3	181	41.3	1'574	45.1	820	41.8	2'575
	Total	34.2	312	42.6	2'849	46.0	1'748	43.3	4'909
Total	Männer	44.4	496	44.3	1'814	51.3	3'434	48.5	5'744
	Frauen	34.9	422	40.7	2'309	48.7	2'118	43.7	4'849
	Total	40.0	918	42.3	4'123	50.3	5'552	46.3	10'593

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; davon 0.4% ohne Angaben zum effektiven Erwerbspensum). Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

2.2.4 Karriereabsichten

Welche Karriereabsichten nennen die Nachwuchswissenschaftler/innen mit einer Anstellung an einer Schweizer Universität? Wie sicher ist für sie, dass sie eine Professur oder eine Daueranstellung an einer Hochschule anstreben? Welche Beweggründe treiben sie dazu an und welche halten sie allenfalls auch davon ab?

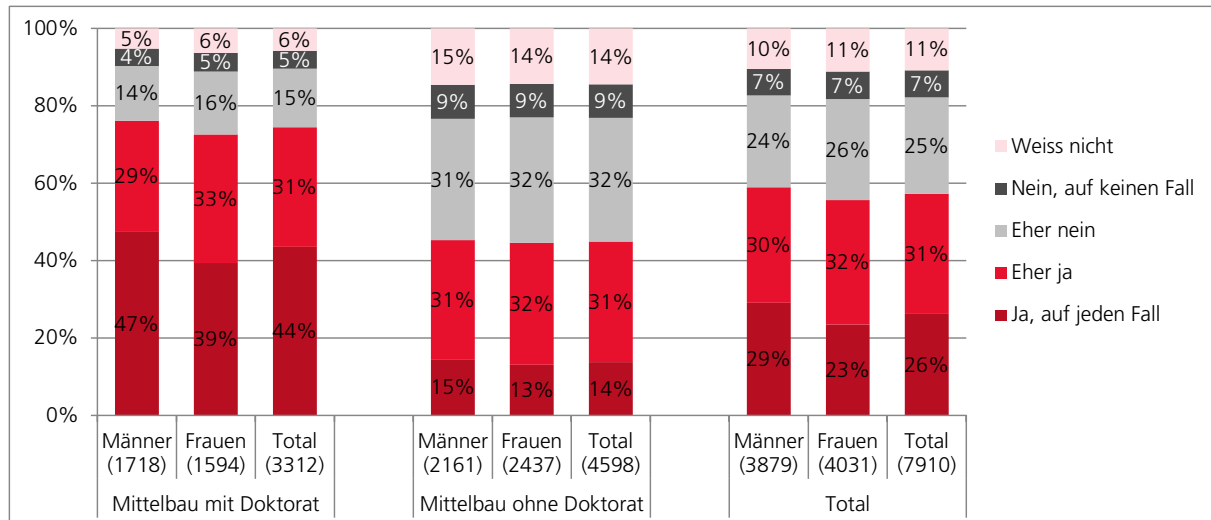
Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen

Die Frage, ob sie eine universitäre Karriere anstreben, wurde allen Wissenschaftler/innen gestellt, die noch keine Professur oder unbefristete Stelle haben. Für die meisten **Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat** ist die berufliche Situation noch offen: Nur 14% sind sich bereits sicher, dass sie eine akademische Karriere verfolgen wollen; weitere 31% tendieren dazu (**Abbildung 5**). Einen klaren Negativentscheid haben nur wenige gefällt: Einzig 9% geben an, dass sie die Universität wieder verlassen werden. Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es dabei kaum.

Unter den **Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat** ist die Situation klarer: Wer nach dem Doktorat eine Anstellung an einer Universität hat, strebt in aller Regel auch eine universitäre Karriere an (vgl. dazu auch Young u.a. 2009). Bei 44% der befragten Wissenschaftler/innen ist dies eindeutig der Fall, weitere 31% tendieren dazu (eher ja). Die übrigen Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat zögern stärker (15% eher nein), haben sich gegen eine akademische Karriere entschieden (5%) oder wissen es

noch nicht (6%). Dabei ist zu beachten, dass sich unter den Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat vereinzelt auch Lehrbeauftragte mit hauptsächlich ausseruniversitärer Berufstätigkeit befinden oder Personen, für welche eine akademische Karriere aus Altersgründen keine wirkliche Option mehr darstellt.

Abbildung 5: Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen



Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die noch keine Professur oder unbefristete Anstellung haben (N=7910; keine Fälle ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

In den Antworten zur beruflichen Karriere zeigt sich ein **Gefälle zwischen der Deutschschweiz und der Romandie** (vgl. **Abbildung 60** und **Abbildung 61** im Anhang). An den Universitäten Genf, Lausanne und Neuenburg antworteten zwischen 53% und 58% der Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat, dass sie «auf jeden Fall» eine akademische Karriere anstreben, an den Universitäten Bern, Basel, Zürich, St. Gallen und der ETH Zürich schwankt dieser Anteil zwischen 34% und 41%.⁸ Allerdings gibt es mit der Universität Luzern (Zustimmung von 58%) und der ETH Lausanne (41%) auch Universitäten, die nicht in dieses sprachregionale Muster passen. Dieser Unterschied ist womöglich darauf zurückzuführen, dass an den Universitäten der Romandie das Doktorat – die These – stärker auf eine universitäre Karriere ausgerichtet ist als in der Deutschschweiz, in der es öfter ein begehrtes Zertifikat auf dem ausseruniversitären Arbeitsmarkt ist (Leemann 2002). Auch sprachliche Nuancen könnten allenfalls von Bedeutung sein, weil der deutsche Ausdruck «Karriere» deutlicher als das französische «carrière» oder das englische «career» einen hierarchiebezogenen Aufstieg impliziert.

Die **Karriereabsichten von Männern** scheinen insgesamt etwas stärker ausgeprägt als diejenigen von Frauen, wobei die Unterschiede in der Deutschschweiz – und dort vor allem im Mittelbau mit Doktorat – prägnanter hervortreten. Auch bei einer Differenzierung nach Fachbereichen zeigt sich, dass promovierte Männer in den meisten Bereichen häufiger geneigt sind, voll auf die Karte Wissenschaftskarriere zu setzen (vgl. **Abbildung 59** im Anhang). Eine Ausnahme bilden die Rechtswissenschaften, wo sich 51% der antwortenden Juristinnen mit Doktorat klar für eine akademische Karriere entschieden, aber nur 31% ihrer männlichen Kollegen. Angesichts der relativ geringen Fallzahlen (je ca. 60 Befragte) sollte dieses Ergebnis nicht überinterpretiert werden, doch stellt sich zumindest die Frage, welche Rolle dabei die ausserakademischen Berufsperspektiven spielen, die häufig eine Kombination von sehr guten Einkommensmöglichkei-

⁸ Bei den Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat bestehen ähnliche Unterschiede, vgl. Abbildung 61 im Anhang.

ten und sehr hohem zeitlichen Engagement darstellen und in anderen Fachbereichen (z.B. Geistes- und Sozialwissenschaften) nicht ohne weiteres gegeben sind.⁹

Die etwas weniger ausgeprägte Karriereorientierung von Frauen lässt sich nicht ohne weiteres auf ihre familiäre Situation zurückführen. Sowohl für Männer wie für Frauen gilt, dass sie sich häufiger dezidiert für eine universitäre Karriere aussprechen, wenn sie bereits Kinder haben (vgl. ähnliche Ergebnisse bei Lind 2008).¹⁰ Dabei dürfte es sich zumindest teilweise um einen Selektionseffekt handeln: Nachwuchsfor-schende, die nach der Geburt ihrer Kinder in der Wissenschaft verbleiben, haben häufig den entsprechen-den Entscheid für die akademische Laufbahn bereits gefällt. Bei ihren Kolleg/innen, die keine Kinder ha-ben, sind Zweifel über die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere womöglich mit ein Grund, dass sie sich seltener vorbehaltlos für eine akademische Karriere aussprechen.

Gründe für eine akademische Karriere

Allen Wissenschaftler/innen, die noch keine Professur oder Daueranstellung an einer Universität haben, wurden je 13 Aussagen vorgelegt, die Gründe für und gegen eine akademische Karriere formulierten. Unabhängig davon, wie ausgeprägt ihre akademischen Karriereabsichten sind, mussten alle Personen zunächst diejenigen Gründe wählen, die für sie persönlich am stärksten für eine akademische Karriere sprechen; anschliessend diejenigen Gründe, die sie am stärksten davon abhalten. Beide Male konnten maximal fünf Gründe ausgewählt werden.

Bei den Gründen für eine akademische Karriere ergibt sich unter den Geschlechtern und Qualifikationsstu-fen ein überraschend einheitliches Bild (**Tabelle 6**). Dominant sind **intrinsische Motive, die sich unmittel-bar auf die wissenschaftliche Arbeit und die damit verbundene Befriedigung** beziehen. Am häufigsten – von fast zwei Dritteln – genannt wird das Anliegen, weiterhin im selben Fachgebiet forschen zu können. Zahlreiche Teilnehmende geben an, dass es ihnen viel bedeutet, mit wissenschaftlichen Me-thoden und Theorien zu arbeiten. Auch stärker kompetitiv orientierte Einstellungen sind letztlich sachbe-zogen fundiert: 43% bekennen, dass sie die weitere Entwicklung ihres Fachgebiets mitgestalten und prä-gen wollen, aber nur 10% reizt es, sich mit den Besten ihres Fachs zu messen. Häufig genannt – von der Hälfte der Antwortenden – wird schliesslich die Lehre und die Arbeit mit Studierenden.

Verdienstmöglichkeiten werden ausgesprochen selten als Grund genannt, der für eine akademische Kar-riere spricht. Ähnliches gilt für die Erfolgchancen im Vergleich mit den Konkurrent/innen: Zwar ist davon auszugehen, dass Nachwuchswissenschaftler/innen ihre Ausgangslage mit der anderer vergleichen, wenn sie sich für oder gegen eine akademische Karriere entscheiden. Doch die Überzeugung, es schaffen zu können, geben die wenigsten als ausschlaggebenden Grund an, eine wissenschaftliche Laufbahn einzu-schlagen. Häufiger genannt werden Gründe, die mit der Lebensführung von Wissenschaftler/innen und ihrer Lebenswelt zusammenhängen: 37% sehen eine akademische Karriere als eine einmalige Chance, ihr Leben voll und ganz ihren Interessen zu widmen; bei 33% ist die Internationalität der Forschungsgemein-schaft in ihrem Fachgebiet ein wichtiger Grund, der für eine akademische Karriere spricht.

⁹ Vgl. zu den unterschiedlichen Karriereabsichten nach Fachbereich auch Young u.a. 2009. Unsere Ergebnisse bestätigen die Fest-stellung von Young u.a., dass Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen am häufigsten planen, eine akademische Karriere einzu-schlagen. Keine überdurchschnittliche Neigung zu einer akademischen Karriere finden wir dagegen bei den Mediziner/innen, was allerdings an der unterschiedlich gestellten Frage liegen könnte (hier: «Streben Sie persönlich eine akademische Karriere an (d.h. Professur oder Daueranstellung an Hochschule mit Forschungsauftrag)?»); Young u.a.: «Haben Sie vor, in fünf Jahren noch an ei-ner Hochschule beschäftigt zu sein?»). Bei den Technischen Wissenschaften stellen wir für den Mittelbau ohne Doktorat unter-durchschnittliche akademische Karriereabsichten fest, kaum aber für den Mittelbau mit Doktorat.

¹⁰ Zur Familiensituation der befragten Wissenschaftler/innen vgl. Abschnitt 2.4.1.

Tabelle 6: Gründe, die für eine akademische Karriere sprechen (Mehrfachnennungen möglich)

	Mittelbau mit Doktorat			Mittelbau ohne Doktorat			Total		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Ich möchte weiterhin im Fachgebiet arbeiten, in dem ich derzeit forsche	66%	68%	67%	64%	64%	64%	65%	65%	65%
Es bedeutet mir sehr viel, mit wissenschaftlichen Methoden und Theorien zu arbeiten	49%	44%	47%	45%	41%	43%	47%	42%	44%
Es ist mir wichtig, mir eigene Themen zu setzen und eigene Projekte zu verfolgen	61%	58%	59%	52%	51%	51%	56%	54%	55%
Ich möchte die weitere Entwicklung meines Fachgebiets gestalten und mitprägen	49%	44%	47%	41%	40%	40%	45%	41%	43%
Es reizt mich, mit den Besten meines Fachs zu messen	10%	9%	9%	13%	10%	11%	12%	9%	10%
Die Verdienstmöglichkeiten sind attraktiv	4%	3%	3%	6%	7%	7%	5%	5%	5%
Ich habe in meinem Fachgebiet ein gutes und internationales Netzwerk	20%	23%	21%	10%	13%	11%	14%	17%	16%
Meine Chancen, eine Professur oder eine andere Daueranstellung zu erreichen, sind sehr gut	5%	3%	4%	2%	1%	2%	3%	2%	3%
Ich schätze die Internationalität in der Forschungsgemeinschaft meines Fachgebiets	32%	38%	35%	29%	32%	31%	31%	35%	33%
An der Universität fällt es mir leichter als anderswo, Familie und Beruf zu vereinen	16%	16%	16%	15%	17%	16%	15%	17%	16%
Im Vergleich mit meinen Konkurrent/innen bin ich sehr gut positioniert (Alter, Qualifikation)	5%	4%	4%	4%	3%	3%	4%	4%	4%
Die Lehre mit Studierenden ist anregend und bereitet mir Freude	52%	56%	54%	48%	47%	47%	50%	50%	50%
Eine akademische Karriere ist eine einmalige Chance, mein Leben voll und ganz meinen Interessen zu widmen	42%	38%	40%	38%	31%	34%	40%	34%	37%
Anzahl Befragungsteilnehmende	1'718	1'594	3'312	2'161	2'437	4'598	3'879	4'031	7'910

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die noch keine Professur oder unbefristete Anstellung haben (N=7910). Alle Befragten konnten maximal fünf Gründe auswählen. Für jede Gruppe sind die fünf meistgenannten Gründe durch Farbschattierungen hervorgehoben (je stärker der Rotton, desto häufiger die Zustimmung).

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Gründe gegen eine akademische Karriere

Die Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen, sind etwas heterogener und etwas stärker geschlechtsspezifisch geprägt (**Tabelle 7**). Zwei Negativgründe dominieren und werden von mehr als der Hälfte der Befragten genannt: Die **Unsicherheit bei der akademischen Karriereplanung** und der **harte Konkurrenzkampf**. Dabei zeigt sich ein leichter Geschlechterunterschied: Während Männer häufiger auf die Planungsunsicherheit verweisen, geben Frauen öfter an, dass ihnen der «Ellenbogen-Einsatz» bei der Konkurrenz um eine Professur nicht behage. Deutlicher sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede allerdings bei den beiden nächsten Motiven: 44% aller Frauen, aber «nur» 34% aller Männer fürchten, dass es sehr schwierig ist, Familie und akademische Karriere zu vereinbaren. Wie zusätzliche Auswertungen zeigen, hängen solche Vorbehalte bei Männern stärker als bei Frauen davon ab, ob sie bereits für

Kinder sorgen.¹¹ Dass die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase zu gering sind, kümmert umgekehrt Männer häufiger als Frauen (40% vs. 30%).

Tabelle 7: Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen

	Mittelbau mit Doktorat			Mittelbau ohne Doktorat			Total		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Meine Forschungsthemen faszinieren mich alles in allem zu wenig	3%	3%	3%	8%	7%	7%	6%	5%	5%
Das wissenschaftliche Arbeiten ist mir zu abgehoben und wirklichkeitsfremd	9%	11%	10%	19%	21%	20%	15%	17%	16%
Akademische Freiheit und selbständiges Arbeiten bedeuten mir zu wenig	1%	1%	1%	2%	3%	2%	2%	2%	2%
Es entspricht nicht meinen Neigungen, eine leitende Funktion auszuüben	9%	10%	10%	7%	11%	9%	8%	11%	9%
Im Wettbewerb um eine Professur muss man seine Ellenbogen einsetzen, das behagt mir nicht	56%	59%	57%	49%	60%	55%	52%	59%	56%
Die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase sind zu gering	39%	27%	33%	41%	32%	37%	40%	30%	35%
Im Vergleich zu anderen bin ich in meinem Fachgebiet international zu wenig gut vernetzt	9%	11%	10%	12%	12%	12%	11%	11%	11%
Eine akademische Karriere zu planen, ist mit zu vielen Unsicherheiten behaftet	60%	53%	56%	57%	52%	55%	58%	53%	55%
Die hohen Mobilitätsanforderungen sind schlecht mit meiner Lebenssituation vereinbar	37%	39%	38%	29%	31%	30%	32%	34%	33%
Es ist sehr schwierig, eine akademische Karriere und eine Familie zu vereinbaren	38%	48%	43%	31%	41%	37%	34%	44%	39%
Im Vergleich mit meinen Konkurrent/innen bin ich eher schlecht positioniert (Alter, Qualifikationen)	17%	18%	18%	14%	16%	15%	15%	17%	16%
Wegen hoher Belastung durch Lehre und Administration habe ich zuwenig Zeit, mich fachlich zu qualifizieren	14%	14%	14%	13%	13%	13%	14%	13%	13%
Ich möchte nicht mein ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten	28%	33%	31%	43%	48%	46%	37%	42%	39%
Anzahl Befragungsteilnehmende	1'718	1'594	3'312	2'161	2'437	4'598	3'879	4'031	7'910

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die noch keine Professur oder unbefristete Anstellung haben (N=7910). Alle Befragten konnten maximal fünf Gründe auswählen. Für jede Gruppe sind die fünf meistgenannten Gründe durch Farbschattierungen hervorgehoben (je stärker der Rotton, desto häufiger die Zustimmung).

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Auch zwischen den **Qualifikationsstufen** bestehen Unterschiede: Dass die hohen Mobilitätsanforderungen schlecht mit ihrer Lebenssituation vereinbar seien, wird vor allem von promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen angeführt. Dabei spielt eine entscheidende Rolle, dass sich solche Anforderungen in dieser Phase mit grösserer Dringlichkeit stellen, die Lebenssituation in vielen Fällen aber weniger «mobilitätsfreundlich» ist als während der Doktoratsphase: Nachwuchswissenschaftler/innen mit Kindern – und

¹¹ Unter den Männern mit Kind nennen 43% Vereinbarkeitsprobleme als einen Grund, der gegen eine akademische Karriere spricht; unter den Männern ohne Kind sind es 31%. Bei den Frauen betragen die entsprechenden Anteile 49% (mit Kind) und 42% (ohne Kind). – Wie wir weiter vorne gesehen haben, sind die Karriereabsichten von Wissenschaftler/innen mit Kindern nicht schwächer ausgeprägt als diejenigen von kinderlosen Wissenschaftler/innen – im Gegenteil. Bei den Gründen, die gegen eine Karriere sprechen, führen Wissenschaftler/innen mit Kindern jedoch häufiger Vereinbarkeitsprobleme an.

ganz besonders Frauen – nehmen die Mobilitätsanforderungen viel häufiger als Karrierehindernis wahr als solche ohne Kinder. In der Doktoratsphase stärker ausgeprägt sind dagegen Vorbehalte, das ganze Leben auf eine akademische Karriere auszurichten – bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen dürfte dieser Entscheid oftmals bereits getroffen worden sein (46% vs. 31%).

2.3 Doppelkarrierepaare an Schweizer Universitäten

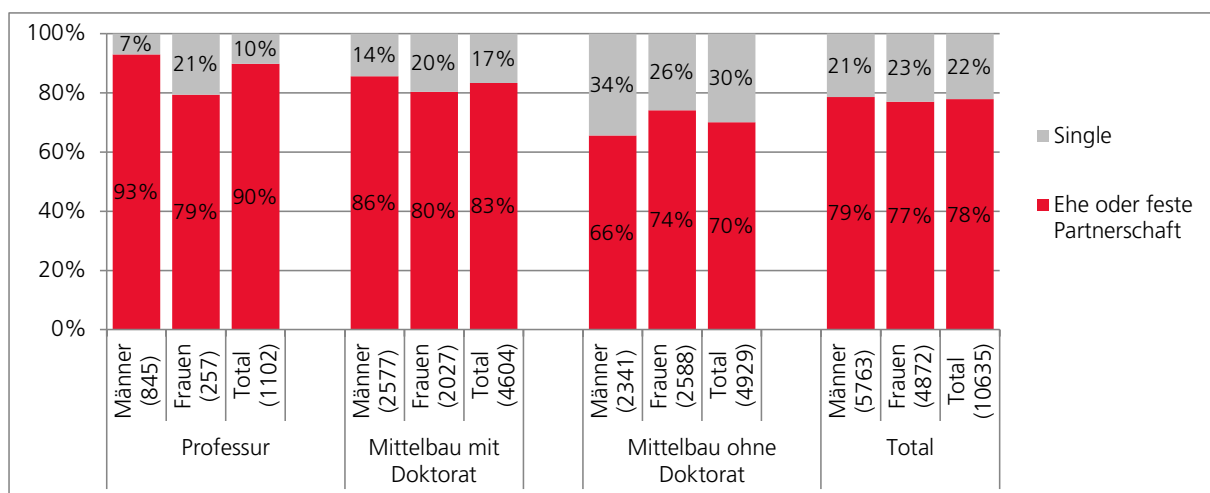
Wie viele Doppelkarrierepaare gibt es an den Schweizer Universitäten? Zu dieser Frage lagen bisher keine zuverlässigen Angaben vor. Auch für andere Länder und Hochschulsysteme ist man in der Regel auf Vermutungen und grobe Schätzungen angewiesen. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass Angaben über die Partnerschaftsverhältnisse des wissenschaftlichen Universitätspersonals eigens in Befragungen ermittelt werden müssen – bestehende Datensätze geben darüber keine ausreichende Auskunft. Zum anderen verwenden bestehende Studien und Befragungen unterschiedliche Definitionen von Doppelkarrierepaaren, was die Vergleichbarkeit der verfügbaren Zahlen erheblich beeinträchtigt.

Angesichts dieser Ausgangslage wenden wir im Folgenden nicht unmittelbar eine bestimmte Definition von Doppelkarrierepaaren an, sondern nähern uns den Doppelkarrierepaaren Schritt für Schritt an. Dazu gehört zunächst die Frage, ob die befragten Wissenschaftler/innen in einer Partnerschaft leben (Abschnitt 2.3.1), und – falls ja – ob der Partner oder die Partnerin erwerbstätig ist (Abschnitt 2.3.2). Dies ist allerdings eine Mindestvoraussetzung, die den besonderen Merkmalen von Doppelkarrierepaaren noch keineswegs gerecht wird. Als zusätzliche Kriterien werden das Ausbildungsniveau (Abschnitt 2.3.3) und der Umfang der Erwerbstätigkeit beider Partner/innen berücksichtigt (Abschnitt 2.3.4).

2.3.1 Partnerschaft

Unter den Befragten leben 78% in einer Ehe oder festen Partnerschaft. Bei den Personen unter 30 Jahren ist der Anteil tiefer und steigt bis zu den 40-Jährigen kontinuierlich an; anschliessend bewegt er sich auf einem einigermaßen stabilen Niveau. Dies spiegelt sich auch auf den akademischen Stufen (**Abbildung 6**): Unter den Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat befinden sich 70% in einer Ehe oder festen Partnerschaft, im Mittelbau mit Doktorat sind es 83% und unter den Professor/innen 90%.

Abbildung 6: Partnerschaftsbeziehungen



Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; keine Fälle ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Bemerkenswert ist, dass sich die geschlechtsspezifischen Anteile verschieben: Bei den **Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat** leben die Männer seltener in einer festen Partnerschaft als die Frauen. Dies mag damit zusammenhängen, dass Männer und Frauen auf dieser Qualifikationsstufe im Durchschnitt ungefähr gleich alt sind (vgl. Abschnitt 2.2.1) und die Frauen häufiger Partnerschaften mit etwas älteren Männern eingehen.¹²

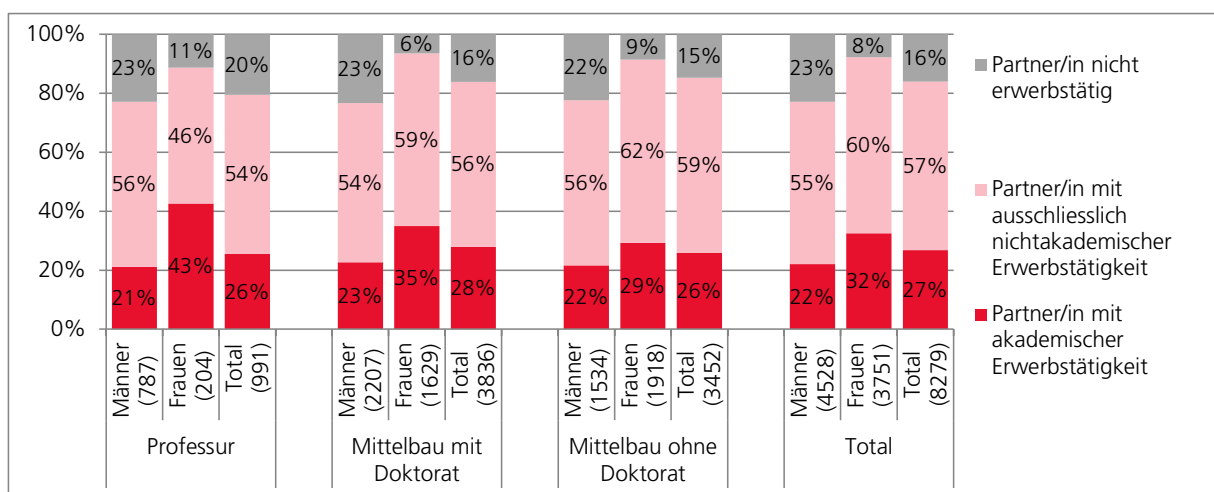
Unter den **Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat** ist das Verhältnis umgekehrt, und besonders ausgeprägt sind die Unterschiede unter den **Professor/innen**: Während nur 7% der Professoren ohne Partnerin oder Partner leben, trifft dies auf 21% aller Professorinnen zu. Das könnte darauf hindeuten, dass Frauen für ihre akademische Karriere öfter als ihre männlichen Kollegen auf eine Partnerschaft verzichten (müssen). Wir gehen darauf in Abschnitt 2.5.4 näher ein.

2.3.2 Erwerbstätigkeit des Partners / der Partnerin

Die Teilnehmenden wurden zum einen gefragt, ob ihr Partner oder ihre Partnerin eine wissenschaftliche Tätigkeit ausübt, also eine Forschungs- oder Lehrtätigkeit, die mit finanziellen Mitteln einer Hochschule oder mit Drittmitteln finanziert ist. Zum anderen wurde ermittelt, ob der Partner oder die Partnerin einer anderen Erwerbstätigkeit nachgeht.

Fügt man diese Antworten zusammen, so zeigt sich für alle drei akademischen Stufen: Männer leben häufiger mit **Partner/innen** zusammen, die zum Zeitpunkt der Befragung **nicht erwerbstätig** waren (**Abbildung 7**). Dies ist teilweise auf eine traditionelle Rollenteilungen im Haushalt und in der Kinderbetreuung zurückzuführen. Mehr als die Hälfte der nicht erwerbstätigen Partner/innen von Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat befindet sich aber auch noch im Studium oder einer anderen Aus- oder Weiterbildung. Die Professor/innen mit nichterwerbstätigen Partner/innen gehen dagegen mehrheitlich davon aus, dass dieser Zustand von Dauer sein wird – teilweise auch deshalb, weil sich die Partner/innen bereits im Ruhestand befinden. Letzteres gilt hauptsächlich für Professorinnen.

Abbildung 7: Erwerbsstatus der Partner/innen



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in (N=8282; davon drei Fälle ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

¹² Die Wissenschaftlerinnen, die an der Befragung teilnahmen, sind im Durchschnitt 2.6 Jahre jünger als ihre Partner (Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Doktorat: identische Altersdifferenz); die Männer im Durchschnitt 1.8 Jahre älter als ihre Partnerinnen (Nachwuchswissenschaftler ohne Doktorat: 1 Jahr).

Bei 84% der Wissenschaftler/innen, die in einer Partnerschaft leben, **ist der Partner oder die Partnerin ebenfalls erwerbstätig**. Zwei Drittel dieser Partner/innen verfolgen ihre berufliche Karriere ausserhalb des Hochschul- und Wissenschaftsbetriebs. Am häufigsten leben Professorinnen mit Partner/innen zusammen, die auch eine akademische Erwerbstätigkeit ausüben (43%). Dieses Muster wird uns im Folgenden noch öfter begegnen: Frauen, welche die höchste Stufe einer akademischen Karriere erreicht haben, leben überdurchschnittlich häufig mit Partner/innen zusammen, die vergleichbar qualifiziert sind und ein vergleichbares berufliches Engagement an den Tag legen. Dies ist der geschlechtsspezifische Kern der «Doppelkarriere-Problematik».

Werden die Singles ebenfalls mitberücksichtigt, ergeben sich die in **Tabelle 8** ausgewiesenen Werte zur Partnerschaftssituation und Erwerbstätigkeit der Partner/innen. Knapp zwei Drittel aller Wissenschaftler/innen leben mit einem Partner oder einer Partnerin zusammen, der oder die ebenfalls erwerbstätig ist – bei den Frauen sind es 71%, bei den Männern 61%. Dies sind die Personen, die sich aktuell in einer Doppelkarriere-Konstellation befinden können.

Tabelle 8: Wissenschaftliches Personal nach Partnerschaft und Erwerbstätigkeit des Partners / der Partnerin

Akademische Stufe	Geschlecht	Single	Partner/in nicht erwerbstätig	Partner/in erwerbstätig			Total	
				akademisch	nicht-akademisch	Total	%	N
Professur	Männer	6.9%	21.3%	19.6%	52.2%	71.8%	100.0%	845
	Frauen	20.6%	8.9%	33.9%	36.6%	70.4%	100.0%	257
	Total	10.1%	18.4%	23.0%	48.5%	71.5%	100.0%	1'102
Mittelbau mit Doktorat	Männer	14.3%	20.0%	19.4%	46.3%	65.7%	100.0%	2'577
	Frauen	19.6%	5.2%	28.1%	47.1%	75.2%	100.0%	2'027
	Total	16.7%	13.4%	23.3%	46.6%	69.9%	100.0%	4'604
Mittelbau ohne Doktorat	Männer	34.4%	14.7%	14.2%	36.7%	50.9%	100.0%	2'341
	Frauen	25.9%	6.4%	21.7%	46.0%	67.8%	100.0%	2'588
	Total	29.9%	10.3%	18.1%	41.6%	59.8%	100.0%	4'929
Total	Männer	21.4%	18.0%	17.3%	43.3%	60.6%	100.0%	5'763
	Frauen	23.0%	6.0%	25.0%	46.0%	71.0%	100.0%	4'872
	Total	22.1%	12.5%	20.9%	44.5%	65.4%	100.0%	10'635

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; keine Fälle ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

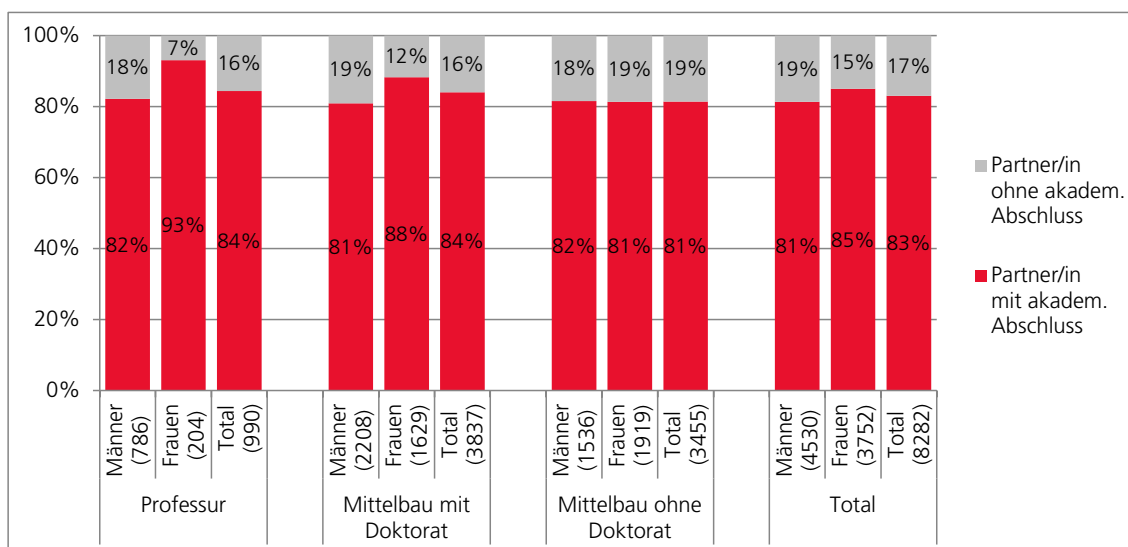
2.3.3 Ausbildung des Partners / der Partnerin

Allein die Tatsache, dass beide Partner erwerbstätig sind, begründet noch keine Doppelkarriere. Der Begriff «Doppelkarrierepaar» soll im Gegenteil gerade dazu dienen, sie von «blossen» Doppelverdienerpaaren abzuheben. Das Besondere wird beispielsweise daran festgemacht, dass beide Partner/innen hoch qualifiziert sind, sich stark mit ihrem Beruf identifizieren, klar aufstiegsorientiert sind, ihre Karrieren gleichberechtigt verfolgen oder gemeinsam eine Balance zwischen einem erfüllten Berufs- und Familienleben suchen (vgl. Abele 2010). Sofern diese definitorischen Merkmale auf Einstellungen zu Beruf und Privatleben beruhen, fällt es allerdings schwer, sie in quantitativen Untersuchungen zuverlässig und mit vertretbarem Aufwand zu bestimmen. In der Regel werden Doppelkarrierepaare deshalb anhand einstellungsunabhängiger Eigenschaft wie dem Ausbildungsstand der Partner/innen oder ihrem Beschäftigungsgrad identifiziert (vgl. Abele 2010; Rusconi/Solga 2010). Wir orientieren uns im Folgenden ebenfalls an diesen beiden Merkmalen.

Darüber, dass in Doppelkarrierepaaren beide Partner hoch qualifiziert sind und einen akademischen Abschluss besitzen, besteht in der Forschung weitgehend Einigkeit. Untersucht man Doppelkarrierepaare im

universitären Umfeld, so ist dieses Merkmal allerdings nicht sehr abgrenzend. Während die Akademikerpaare in der Gesamtbevölkerung eine Minderheit aller Doppelverdienerpaare bilden, sind sie an Universitäten aus naheliegenden Gründen die Regel. Wie **Abbildung 8** zeigt, ist der Anteil der Partner/innen mit einem Hochschulabschluss auf allen akademischen Stufen und unter beiden Geschlechtern hoch: Ungefähr vier von fünf Wissenschaftler/innen in einer Partnerschaft leben mit einem Akademiker oder einer Akademikerin zusammen. Unter den Professor/innen und im Mittelbau mit Doktorat leben die Frauen etwas häufiger in sogenannten bildungshomogamen Partnerschaften als die Männer. Der Unterschied ist aber im Vergleich zu anderen Untersuchungen relativ gering (vgl. Abele 2010). Dies dürfte hauptsächlich darauf zurückzuführen sein, dass unsere Befragung nur die Partnerwahl von Akademiker/innen mit einer wissenschaftlichen Anstellung an einer universitären Hochschule abbildet und der Anteil an Akademikerpaaren deshalb allgemein hoch ist.

Abbildung 8: Ausbildung des Partners oder der Partnerin



Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die in einer Partnerschaft leben (N= 8282; keine Fälle ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Vor allem bei **Paaren, in denen beide eine akademische Karriere verfolgen**, ist nicht allein das Vorhandensein eines Hochschulabschlusses, sondern auch die höchste akademische Qualifikation der Partner/innen von Interesse. Dies weniger, um den Begriff des Doppelkarrierepaares stärker abzugrenzen, sondern um Einblicke in die geschlechtsspezifischen Herausforderungen bei der Karrierekoordination zu erhalten. **Tabelle 9** zeigt die entsprechenden Konstellationen, wobei relativ grob zwischen den drei akademischen Stufen (ohne Doktorat / mit Doktorat / Professur) unterschieden wird. Rosa eingefärbt sind Zellen, in welchen die befragte Person tiefer qualifiziert ist als der Partner oder die Partnerin; grau eingefärbt sind Zellen, in welchen die befragte Person einen Qualifikationsvorsprung hat. In den verbleibenden weissen Zellen sind beide Partner/innen gleich qualifiziert.

Es zeigt sich ein Bild, das auch aus anderen Studien bekannt ist (vgl. Leemann/Stutz 2008): Frauen leben häufiger als Männer mit höher qualifizierten Partnern zusammen. So haben 37% der Frauen ohne Doktorat einen promovierten Partner, aber nur 17% der Männer ohne Doktorat. Bei 18% der promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen hat der Partner eine Professur, bei den promovierten Nachwuchswissenschaftlern trifft dies nur auf 4% zu.

Teilweise lassen sich diese Qualifikationsunterschiede mit Altersdifferenzen erklären: So sind beispielsweise etwas mehr als drei Viertel aller nicht promovierten Frauen, die mit einem promovierten Partner zusammenleben, jünger als dieser – mehr als die Hälfte um mindestens drei Jahre. Die Qualifikationsunterschiede verweisen also nicht zwingend auf ungleiche Karriereentwicklungen oder ungleiche Karrierechancen. Gleichwohl sind sie aber mit Blick auf die Koordination zweier Karrieren nicht unwichtig: Denn der Alters- und Karriererückstand von Frauen kann bedeuten, dass die höher qualifizierten Männer als erste Mobilitätsentscheidungen fällen müssen und damit bei der Wahl neuer Arbeits- und Wohnorte die Richtung und den Takt vorgeben (vgl. Leemann/Stutz 2008).

Tabelle 9: Befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/innen, die ebenfalls in Wissenschaft tätig sind, nach akademischer Qualifikationsstufe

Befragungsteilnehmer/in		Qualifikation Partner/in				Anzahl
Geschlecht	Qualifikation	ohne Doktorat	mit Doktorat	Professur	Total	
Männer	ohne Doktorat	82.8%	17.2%	0.0%	100.0%	349
	mit Doktorat	35.5%	60.4%	4.1%	100.0%	538
	Professur	21.1%	57.8%	21.1%	100.0%	180
Frauen	ohne Doktorat	63.2%	33.2%	3.6%	100.0%	584
	mit Doktorat	14.7%	67.8%	17.5%	100.0%	593
	Professur	1.1%	37.4%	61.5%	100.0%	91

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in in Wissenschaft (N= 2345; davon 0.4% ohne Angaben zur Qualifikation des Partners oder der Partnerin). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

2.3.4 Erwerbsmodelle in Partnerschaften

Häufig werden Doppelkarrierepaare von blossen Doppelverdienerpaaren dadurch abgegrenzt, dass in Doppelkarrierepaaren beide Partner Vollzeit erwerbstätig sind. Dieses Kriterium kann allerdings aus mehreren Gründen kritisch hinterfragt werden: Erstens impliziert es, dass in Teilzeitstellen keine berufliche Karriere möglich ist. Zweitens sind zwei Vollzeitpensen bei kinderlosen Paaren weit verbreitet, grenzen also Doppelkarrierepaare nicht wirklich von Doppelverdienenden ab, während sie in der Familienphase nicht selbstverständlich sind. Drittens stellt sich das Problem, dass der Beschäftigungsgrad und der tatsächliche Arbeitsaufwand gerade bei Wissenschaftler/innen des Mittelbaus oftmals auseinanderklaffen (vgl. Abschnitt 2.2.3). Wir gehen deshalb im Folgenden in mehreren Schritten vor: Zuerst zeigen wir die Erwerbsmodelle beruhend auf dem Beschäftigungsgrad, wobei ein Beschäftigungsgrad von mindestens 90% als Vollzeitstelle gilt. Anschliessend berechnen wir die Erwerbsmodelle aufgrund der tatsächlichen Arbeitsstunden und zeigen auf, welche Veränderungen sich ergeben, wenn man auch Paare mit Teilzeitbeschäftigungen zu den (potenziellen) Doppelkarrierepaaren zählt.

Erwerbsmodelle nach Beschäftigungsgrad

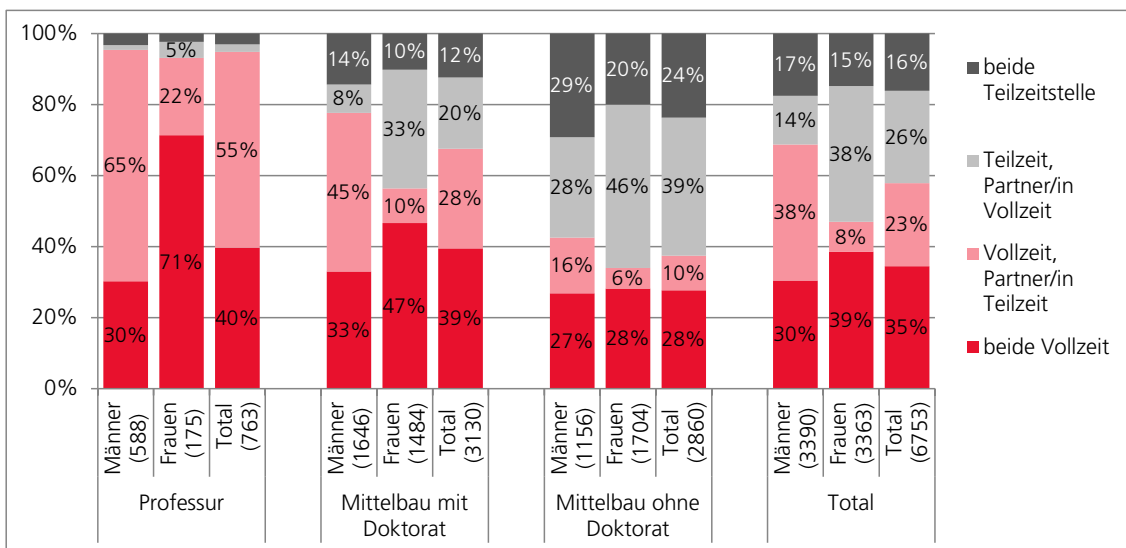
Abbildung 9 zeigt die Erwerbsmodelle der in Partnerschaften lebenden Wissenschaftler/innen, wenn man die Erwerbstätigkeit am vertraglich festgelegten Beschäftigungsgrad misst. Dabei wird deutlich: Je höher die akademische Stufe, desto grösser sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede im «Vollzeit-Vollzeit»-Erwerbsmodell:

- Unter den **Wissenschaftler/innen ohne Doktorat**, die einen erwerbstätigen Partner oder eine erwerbstätige Partnerin haben, leben 28% in Partnerschaften mit zwei Vollzeitstellen, zwischen Männern und Frauen besteht kein nennenswerter Unterschied.

■ Im **Mittelbau mit Doktorat** steigt dieser Anteil auf 39%, gleichzeitig eröffnen sich geschlechtsspezifische Differenzen: Fast jede zweite Nachwuchswissenschaftlerin mit Doktorat, die einen erwerbstätigen Partner hat, lebt in einem Arrangement, in dem beide Partner Vollzeit beschäftigt sind. Bei den Männern trifft dies nur auf ein Drittel zu.

■ Unter den **Professor/innen** bleibt der Anteil an Paaren mit zwei Vollzeitstellen stabil (40%). Die Schere zwischen den Geschlechtern öffnet sich jedoch markant: 71% aller Professorinnen mit einem erwerbstätigen Partner müssen in ihrer Partnerschaft zwei Vollzeitstellen koordinieren, aber nur 30% aller Professoren mit einer erwerbstätigen Partnerin.

Abbildung 9: Erwerbsmodelle gemäss Beschäftigungsgrad



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit einem erwerbstätigen Partner oder einer erwerbstätigen Partnerin (N=6964; davon 2.8% ohne Angaben zum Beschäftigungsgrad). Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Das Muster, dass Frauen häufiger als Männer in Partnerschaften mit zwei Vollzeitstellen leben, ist auch aus anderen Untersuchungen bekannt: Es kommt offensichtlich nur selten vor, dass Männer ihr berufliches Engagement zugunsten ihrer Ehefrau zurückstecken. Frauen, die Vollzeit erwerbstätig sind, finden sich daher häufig in Paararrangements mit zwei Vollzeitstellen. Wie unsere Befragung zeigt, **unterscheiden sich diese Verhältnisse aber zwischen den akademischen Qualifikationsstufen**. Dafür lassen sich drei Erklärungen anführen:

■ Die erste Erklärung deutet die Unterschiede **lebenslaufforientiert**: Wegen der Geburt von Kindern oder auch wegen erhöhten beruflichen Anforderungen (Mobilität, Präsenzzeiten, Arbeitspensum) gerät das Zeitbudget von Paaren, in denen beide Partner Vollzeit erwerbstätig sind, unter Druck. Das Arrangement wird neu ausgehandelt, und dabei treten deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede hervor: Bei den Männern, die eine akademische Karriere verfolgen, treten die Partnerinnen viel häufiger beruflich kürzer als bei den Frauen, die denselben Weg einschlagen. Deshalb sinkt bei den Männern der Anteil des «Vollzeit-Vollzeit»-Erwerbsmodells, während er bei den Frauen steigt.

■ Die zweite Erklärung führt die Unterschiede auf einen Generationenwandel zurück (**Kohorteneffekt**): Demnach leben ältere Wissenschaftler häufiger als jüngere in Partnerschaften, in welchen die traditionelle Rollenteilung von Beginn weg gegeben war (d.h. sich nicht im Verlauf der Paarbiographie ergab).

■ Die dritte Erklärung führt **Selektionseffekte** an: Die Wissenschaftskarriere entspricht einem Eliterekrutierungsprozess, in dem es nicht alle bis an die Spitze schaffen. Der Anteil an Frauen in «Vollzeit-Vollzeit»-

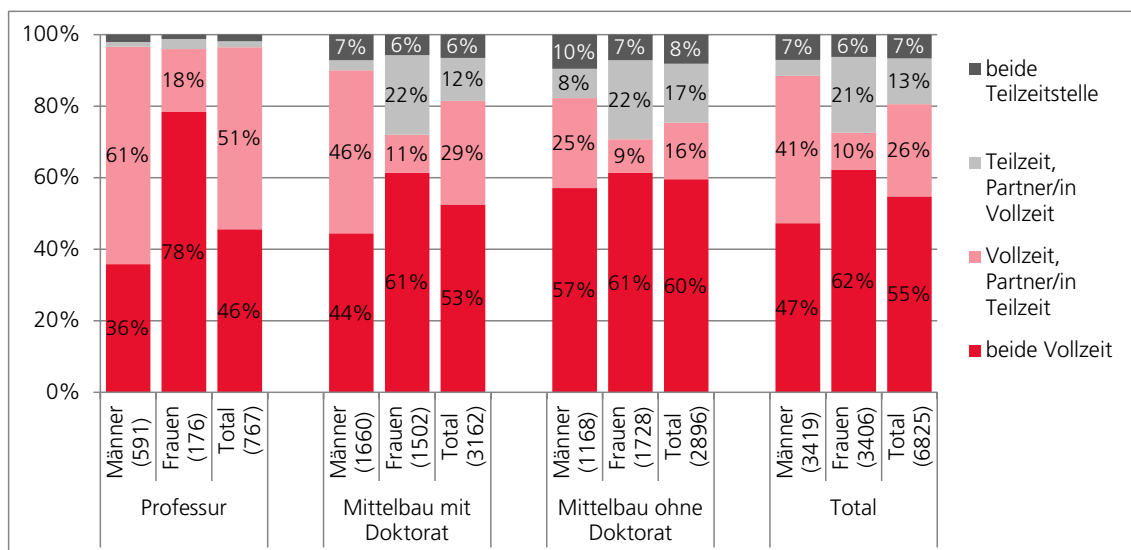
Arrangements steigt deshalb von Stufe zu Stufe, weil sich Erwerbsmodelle mit traditionellerer Rollenteilung für Frauen nicht als karrierefähig erweisen. Wissenschaftler/innen mit Erwerbsunterbrüchen oder längeren Teilzeitphasen schaffen mit grosser Wahrscheinlichkeit den Schritt auf eine Professur nicht. Ähnlich verhält es sich bei Männern in «Teilzeit-Teilzeit»-Erwerbsmodellen.

Die erste Erklärung vermag allerdings nicht vollständig zu überzeugen, wenn man einzig den Beschäftigungsgrad betrachtet. Denn die Behauptung, dass der Druck auf «Vollzeit-Vollzeit»-Partnerschaften mit steigender Qualifikationsstufe zunehme und zur Neuaushandlung von Paararrangements mit geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Ergebnissen führe, lässt sich nicht in vollem Umfang belegen: Der Anteil der Männer, die in «Vollzeit-Vollzeit»-Erwerbsmodellen leben, ist auf allen Qualifikationsstufen vergleichbar gross, und im Total legt das «Vollzeit-Vollzeit»-Erwerbsmodell zu. Gemäss unserer Erklärung müsste dagegen der Anteil Männer in «Vollzeit-Vollzeit»-Partnerschaften von Stufe zu Stufe abnehmen. Und weil Männer auf höheren akademischen Stufen stärker vertreten sind als Frauen, wäre auch zu erwarten, dass sich dies im Total spiegelt.

Erwerbsmodelle gemäss Arbeitspensum

Die eben beschriebene Unstimmigkeit löst sich auf, wenn man beim wissenschaftlichen Personal nicht den Beschäftigungsgrad, sondern die effektiv geleisteten Arbeitsstunden in Betracht zieht.¹³ Als vollzeitbeschäftigt gelten dabei alle Wissenschaftler/innen, die pro Woche – gemäss ihrer eigenen Einschätzung – auf mindestens 38 Arbeitsstunden kommen (Beschäftigung von mindestens 90% in einer 42-Stunden-Woche). Bei den Partner/innen, die eine Anstellung im Wissenschaftsbetrieb haben, wird ebenfalls die geschätzte effektive Arbeitszeit verwendet; bei Partner/innen mit einer beruflichen Tätigkeit in der Privatwirtschaft oder Verwaltung der Beschäftigungsgrad (Vollzeit entspricht mindestens 90%).¹⁴

Abbildung 10: Erwerbsmodelle gemäss Arbeitspensum, Variante Vollzeit (mind. 90%)



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit einem erwerbstätigen Partner oder einer erwerbstätigen Partnerin (N=6964; davon 1.8% ohne Angaben zum Arbeitspensum des Partners bzw. der Partnerin). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet. Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

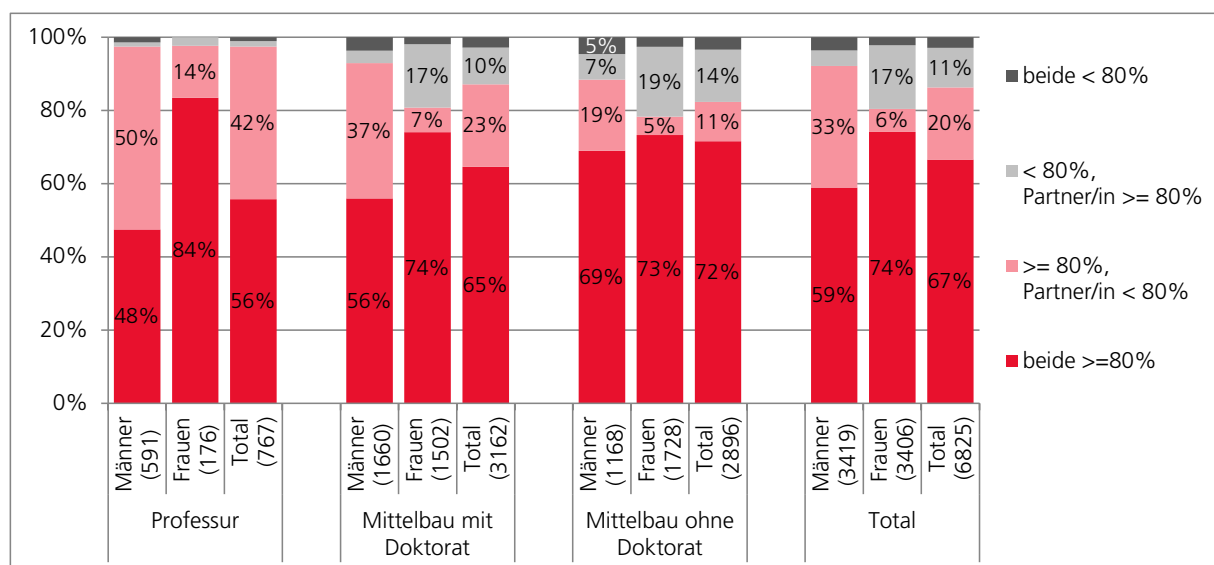
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

¹³ Berücksichtigt wurden sowohl die akademische Tätigkeit wie auch allfällige ausserakademische Erwerbstätigkeiten.

¹⁴ Bei Partner/innen, die gleichzeitig eine akademische und nichtakademische Erwerbstätigkeit ausüben, wurde die in Stunden angegebene akademische Tätigkeit in Stellenprozente umgerechnet und zum nichtakademischen Beschäftigungsgrad hinzugezählt.

Wie **Abbildung 10** zeigt, gewinnt in dieser Perspektive das «Vollzeit-Vollzeit»-Erwerbsmodell unter den **Wissenschaftler/innen ohne Doktorat** markant an Bedeutung: 60% aller Paare, in denen beide Partner erwerbstätig sind, befinden sich in einem solchen Arrangement. Der Druck auf das berufliche Zeitbudget und die geschlechtsspezifisch geprägte Wahl von Erwerbsmodellen werden nun ersichtlich: Der Anteil der Männer in «Vollzeit-Vollzeit»-Arrangements sinkt von 57% beim Mittelbau ohne Doktorat auf 36% unter den Professoren; diese Entwicklung spiegelt sich auch im Total (60% vs. 46%). Beim Mittelbau ohne Doktorat unterscheidet sich die Häufigkeit von «Vollzeit-Vollzeit»-Erwerbsmodell zwischen Männern und Frauen noch kaum. Dies ändert sich bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen, und bei den Professor/innen sind die Differenzen frappant. Der Anteil der Frauen in «Vollzeit-Vollzeit»-Partnerschaften bleibt dabei unter den Nachwuchswissenschaftler/innen mit und ohne Doktorat gleich gross (61%); bei den Professor/innen steigt er um gut ein Viertel (78%).

Abbildung 11: Erwerbsmodelle gemäss Arbeitspensum, Variante Teilzeit (mind. 80%)



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit einem erwerbstätigen Partner oder einer erwerbstätigen Partnerin (N=6964; davon 1.8% ohne Angaben zum Arbeitspensum des Partners bzw. der Partnerin). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet. Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Gegen den Schwellenwert eines Erwerbspensums von 90% lässt sich nun kritisch einwenden, dass gleichstellungs- und vereinbarkeitspolitische Massnahmen darauf zielen, Karrieren auch in (vorübergehenden und während der Familienphase gewählten) Teilzeitbeschäftigungen zu ermöglichen. Welches Bild ergibt sich nun, wenn man den **Schwellenwert auf 80% senkt**? **Abbildung 11** zeigt die Ergebnisse: Die geschlechtsspezifischen Muster bleiben sich gleich, aber unter den Befragten, die einen erwerbstätigen Partner oder eine erwerbstätige Partnerin haben, steigt der Anteil der (potenziellen) Doppelkarriere-Erwerbsmodelle nun auf rund zwei Drittel. Die Zunahme ist auf allen akademischen Stufen vergleichbar, aber bei Männern etwas stärker ausgeprägt als bei Frauen – insbesondere unter den Professor/innen.¹⁵

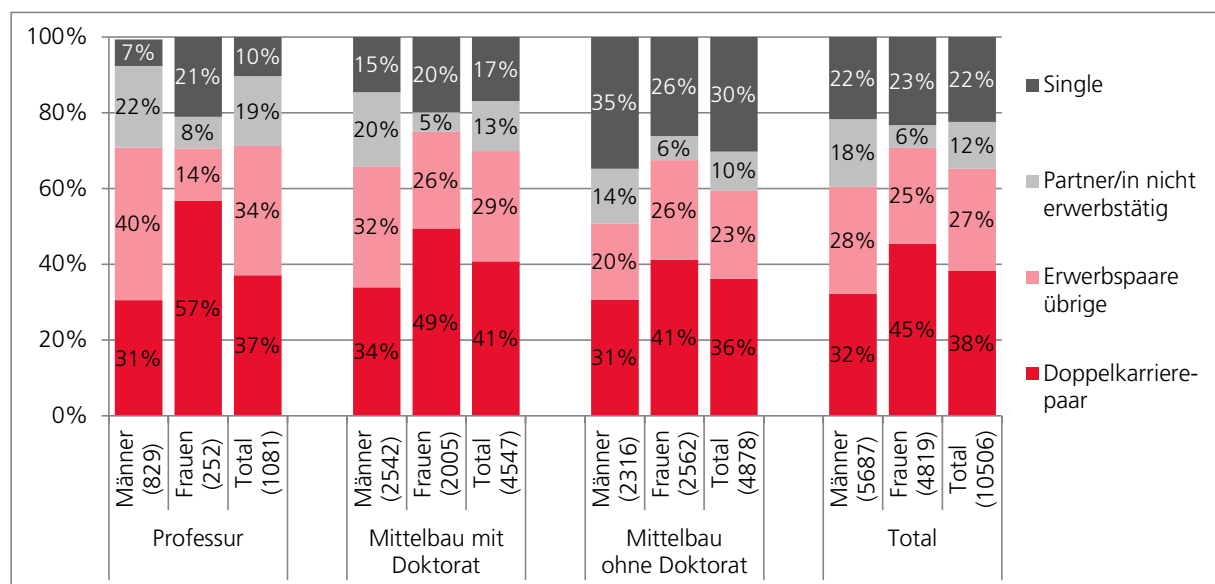
¹⁵ Die Senkung des Schwellenwerts von 90% auf 80% hat keine grossen Auswirkungen auf die Einstufung der Befragten selber: 81% der Wissenschaftler/innen mit einem erwerbstätigen Partner oder einer erwerbstätigen Partnerin erreichen gemäss eigener Einschätzung ohnehin ein wöchentliches Arbeitspensum von mindestens 38 Stunden, beim Schwellenwert von 34 Stunden sind es 87%. Etwas bedeutender sind die Änderungen bei den Partner/innen, die ausserhalb der Wissenschaft erwerbstätig sind, und bei denen wir uns auf den vertraglichen Beschäftigungsgrad stützen: Hier haben 61% einen Beschäftigungsgrad von mindestens 90% (Männer: 77%, Frauen: 44%) und 72% einen von mindestens 80% (Männer: 86%, Frauen: 58%). Die Zunahme der (potenziellen) Doppelkarriere-Erwerbsmodelle ist hauptsächlich darauf zurückzuführen. Dies erklärt auch, weshalb die Zunahme unter den Professorinnen, die häufig mit Wissenschaftler/innen liiert sind, nur gering ausfällt.

2.3.5 Doppelkarrierepaare

Anhand der beiden Erwerbspensen und des Bildungsabschlusses der Partnerin bzw. des Partners lässt sich nun angeben, wie gross der Anteil der Befragten ist, die in einer so definierten Doppelkarriere-Konstellation leben. Dabei werden auch Beziehungen als Doppelkarrierepartnerschaften gewertet, in welchen der Partner oder die Partnerin eine Erwerbstätigkeit ausserhalb des Hochschul- und Wissenschaftsbetriebs ausübt. **Abbildung 12** zeigt die Ergebnisse, aufgegliedert nach Geschlecht und akademischer Stufe. Als Schwellenwert für das Erwerbspensum haben wir einen Beschäftigungsgrad von 80% bzw. ein effektives Arbeitspensum von 34 Stunden pro Woche verwendet.

Der Anteil der Befragten, die mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin eine Doppelkarriere führen, beträgt insgesamt 38%; das sind rund 4000 Personen. Unter den übrigen Teilnehmenden sind 22% Single, bei 12% ist der Partner oder die Partnerin nicht erwerbstätig und 27% leben zwar mit einem erwerbstätigen Partner oder einer erwerbstätigen Partnerin zusammen, erfüllen aber die Kriterien eines Doppelkarrierepaares nicht. Bei rund zwei Dritteln dieser übrigen Erwerbspaare ist ausschlaggebend, dass mindestens eine Person weniger als 80% arbeitet, bei einem Siebtel hat der Partner oder die Partnerin keinen akademischen Abschluss, und in den übrigen Fällen kumulieren sich diese Gründe.

Abbildung 12: Paarkonstellationen der befragten Wissenschaftler/innen



Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635, davon 1.2% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen. Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Der Anteil der Personen, die in Doppelkarriere-Konstellationen leben, ist auf allen **akademischen Stufen** ähnlich gross und beträgt knapp zwei Fünftel. Gleichzeitig sinkt von Stufe zu Stufe altersbedingt der Anteil Singles und steigt der Anteil an Wissenschaftler/innen, die mit nicht erwerbstätigen Personen liiert sind oder in «Erwerbspartnerschaften» leben, die nicht als Doppelkarriere-Konstellationen zählen.

Hinter dieser allgemeinen Entwicklung verbergen sich allerdings grosse geschlechtsspezifische Unterschiede: Der Anteil der Frauen in Doppelkarrierepartnerschaften steigt von 41% beim Mittelbau ohne Doktorat auf 57% bei den Professorinnen. Bei den Männern bestehen zwischen den akademischen Stufen wenig Unterschiede, der Anteil der Doppelkarrierepartnerschaften bewegt sich stets bei ungefähr einem Drittel. Dieser stabile Anteil an Doppelkarrierepartnerschaften bei den Männern ist hauptsächlich darauf zurück-

zuführen, dass der Anteil männlicher Singles von Stufe zu Stufe sinkt. Würde man einzig die Männer in festen Beziehungen betrachten, so wäre der Anteil an Doppelkarrierepartnerschaften unter den Professoren deutlich geringer als beim Mittelbau ohne Doktorat.

Etwas überraschend mag auf den ersten Blick erscheinen, dass der Anteil der Frauen in Doppelkarriere-Konstellationen zwar von Stufe zu Stufe deutlich zunimmt, die Auswirkungen auf den Anteil Doppelkarrierepaaren insgesamt aber bescheiden bleibt: So ist der Anteil an Professorinnen in Doppelkarriere-Konstellationen zwar um 8 Prozentpunkte grösser als unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Doktorat, im Total sinkt er jedoch um 4 Prozentpunkte. Dies ist schlicht darauf zurückzuführen, dass es unter den Professorinnen viel weniger Frauen gibt als unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Doktorat: Die anspruchsvolle Doppelkarriere-Bewältigung (oder der Verzicht auf eine Partnerschaft) erscheint als hohe und tendenziell geschlechtsspezifische Hürde, welche die Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft mindert.

Nimmt man die Paarkonstellationen¹⁶ in den einzelnen **Fachbereichen** in den Blick (**Abbildung 62** bis **Abbildung 64** im Anhang), so zeigt sich: Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bestehen überall, sind aber unterschiedlich ausgeprägt. Konzentriert man sich auf promovierte Nachwuchswissenschaftler/innen und Professor/innen, so leben Frauen mit Partner in vier Fachbereichen rund doppelt so häufig in Doppelkarriere-Konstellationen wie Männer: In den Wirtschaftswissenschaften, den Rechtswissenschaften, der Medizin und den Technischen Wissenschaften. Verhältnismässig gering ist der Unterschied bei den Geistes- und Sozialwissenschaften und im interdisziplinären Bereich. Ein hoher geschlechtsspezifischer Unterschied kann bedeuten, dass relativ viele Männer in traditionellen Paararrangements leben und gegenüber Frauen im wissenschaftlichen Wettbewerb insofern einen Vorteil besitzen, als sie stärker von Haushalts- und allfälligen Kinderbetreuungsarbeiten entlastet sind. Die Verhältnisse müssten in den einzelnen Fachbereichen jedoch näher untersucht werden, denn der Anteil an Doppelkarrierepaaren ist auch davon abhängig, wie viele Personen mit Nichtakademiker/innen liiert sind, wie häufig es inegalitäre Erwerbsmodelle zugunsten der Karriere der Frau gibt oder wie oft beide ein Erwerbspensum von weniger als 80% aufweisen.

Für die einzelnen **Universitäten** ist von Interesse, wie häufig Doppelkarriere-Konstellationen bei ihrem wissenschaftlichen Personal sind (**Abbildung 65** bis **Abbildung 67** im Anhang).¹⁷ Mit einer Ausnahme schwanken die Anteile zwischen 30% und 45%; bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen und Professor/innen zwischen 35% und 46%. Bei dieser letzten Gruppe weisen sechs der zwölf Universitäten einen Anteil von mindestens 40% aus (in absteigender Reihenfolge: ETH Zürich, Universitäten Genf und Zürich, ETH Lausanne, Universitäten Lausanne und Basel). Die Unterschiede sollten aber mit Vorsicht interpretiert werden, weil die Teilnahmequoten von Universität zu Universität teilweise beträchtlich schwanken. Auch ist darauf hinzuweisen, dass wir von den Befragten nicht auf die Gesamtheit des wissenschaftlichen Personals schliessen können (vgl. dazu ausführlich Abschnitt 2.1).

Dass ein Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin in einer Doppelkarriere-Konstellation lebt, heisst nicht, dass der Partner oder die Partnerin ebenfalls eine akademische Laufbahn verfolgt – darauf ist nochmals deutlich hinzuweisen. Bei mehr als der Hälfte der Befragten, die Teil eines Doppelkarrierepaares sind, **arbeitet der Partner oder die Partnerin in der Privatwirtschaft oder der Verwaltung**. Für die Förderung von Doppelkarrierepaaren ist dieser Sachverhalt entscheidend: Will man diese Partner/innen bei Stellenwechseln unterstützen, so sind gute Netzwerke in Privatwirtschaft und Verwaltung eine wichtige Voraussetzung. Je nach Fachbereich ist der Anteil unterschiedlich hoch: Mit Abstand am grössten ist er in den Rechtswissenschaften, wo drei von vier «Doppelkarriere-Partner/innen» eine berufliche Karriere aus-

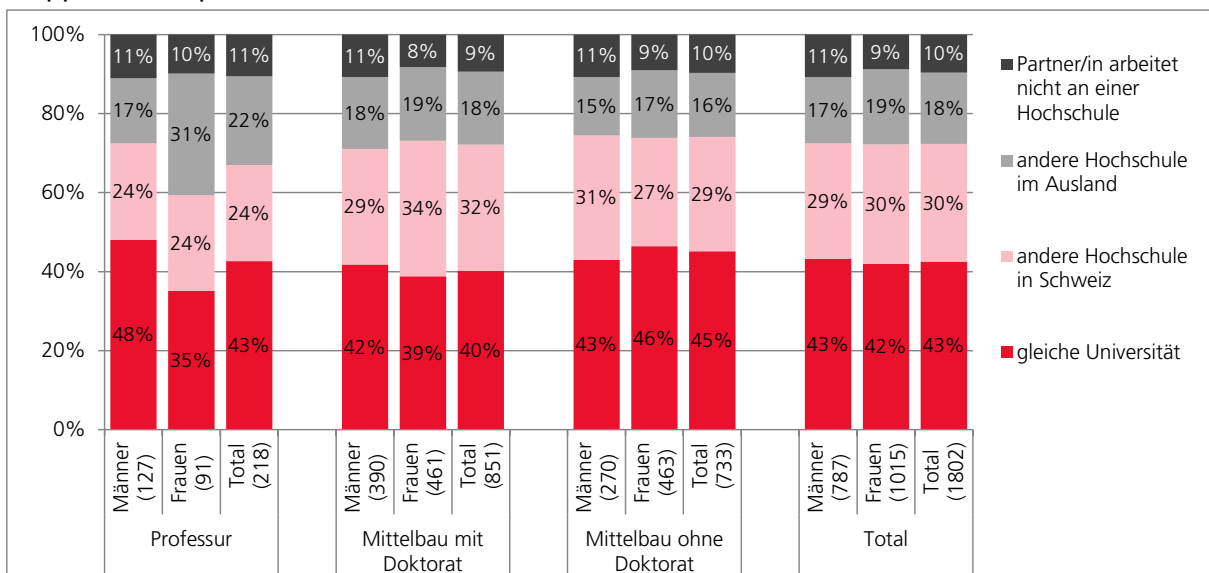
¹⁶ Singles wurden für diese Auswertung ausgeschlossen.

¹⁷ In diesen Auswertungen sind die Singles eingeschlossen.

serhalb des Wissenschaftsbetriebs verfolgen. Umgekehrt sind in den Exakten und Naturwissenschaften mehr als die Hälfte mit einem Wissenschaftler oder einer Wissenschaftlerin zusammen, der oder die sich ebenfalls in der akademischen Welt bewegt (vgl. dazu auch Schiebinger/Davies Henderson/Gilmartin 2008).

Sofern Wissenschaftler/innen in einer Doppelkarrierekonstellation mit einem Wissenschaftler oder einer Wissenschaftlerin leben, **arbeiten sie nicht selten an derselben Universität**: Dies trifft auf rund 43% aller Befragten in einer «wissenschaftlichen» Doppelkarrierepartnerschaft zu. Bei 30% ist der Partner oder die Partnerin an einer anderen Schweizer Hochschule angestellt, bei 18% an einer Hochschule im Ausland, in den verbleibenden Fällen üben der Partner oder die Partnerin eine akademische Tätigkeit aus, ohne aktuell an einer Hochschule angestellt zu sein. Zwischen den Geschlechtern und akademischen Stufen gibt es dabei nur wenig Unterschiede – von einer Ausnahme abgesehen: Professorinnen leben auffällig häufig (31%) mit einem Partner zusammen, der an einer ausländischen Hochschule arbeitet. Für diese akademische Stufe scheint sich somit das Muster zu bestätigen, dass Männer seltener als Frauen bereit sind, ihrer Partnerin nachzureisen (vgl. Martinez u.a. 2007; Leemann/Stutz 2008).

Abbildung 13: Arbeitsort von akademisch tätigen Partner/innen in Doppelkarrierepartnerschaften



Basis: befragte Wissenschaftler/innen in Doppelkarrierepartnerschaften mit Partner/in in Wissenschaft (N= 1802; keine Fälle ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Der beträchtliche Anteil von «wissenschaftlichen» Doppelkarrierepaaren, die an derselben Universität arbeiten, mag auf der einen Seite überraschen, weil in der Diskussion um Doppelkarrierepaare vor allem räumliche Trennungen und Mobilitätsprobleme hervorgehoben werden. Auf der anderen Seite ist es normal, dass man sich am Arbeitsplatz kennenlernt. Hervorzuheben ist, dass es bei unseren Angaben um einen Querschnitt handelt, der die biographische Dimension ausblendet: Wir wissen nicht, wie viele dieser Paare zuvor wie oft aus beruflichen Gründen an verschiedenen Orten lebten oder wie viele der Wissenschaftler/innen in der Vergangenheit Trennungen wegen unvereinbaren Karriereplanungen erlebt haben¹⁸ – und wir kennen auch ihre berufliche und partnerschaftliche Zukunft nicht. Es ist einsichtig, dass unter Berücksichtigung der (paar-)biographischen Dimension deutlich mehr Doppelkarrierepaare von räumlichen Trennungen und schwerwiegenden Mobilitätsentscheidungen betroffen sind, als dies in der Querschnitts-

¹⁸ Wie gehen in Abschnitt 2.5.4 näher auf solche Fragen ein.

betrachtung zum Ausdruck kommt. Gleichwohl ist es aber für Universitäten wichtig zu wissen, dass ihre Wissenschaftler/innen, die sich in einer «wissenschaftlichen» Doppelkarriere-Konstellation befinden, häufig mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben, der oder die an derselben Universität angestellt ist. Massnahmen zugunsten von Doppelkarrierepaaren müssen deshalb nicht zwingend und ausschliesslich in dem Moment einsetzen, in dem das Paar eine Mobilitätsentscheid trifft oder räumlich getrennt ist. Bereits zuvor oder – je nach Perspektive und Karriereverlauf – danach können Universitäten «ihre» Doppelkarrierepaare wirksam unterstützen.

Wie verhalten sich unsere Ergebnisse zu **anderen Studien**? Wie eingangs erwähnt, gibt es nur wenige Studien, die versuchen, die Häufigkeit von Doppelkarrierekonstellationen an Universitäten zu ermitteln (vgl. Abschnitt 1.3). Dabei definieren sie den Begriff der Doppelkarriere anders, als dies in den meisten übrigen Studien zu Doppelkarrierepaaren geschieht: Sie blenden den Beschäftigungsgrad oder das Arbeitspensum aus und verstehen unter Doppelkarrierepartnerschaften Beziehungen, in denen beide Partner/innen einer wissenschaftlichen Tätigkeit nachgehen. Angesichts dessen macht es wenig Sinn, die hier erarbeiteten Ergebnisse zur Häufigkeit von Doppelkarrierepaaren mit diesen Studien zu vergleichen. Vielmehr müssen wir uns auf die Ergebnisse zur Erwerbstätigkeit des Partners oder der Partnerin stützen, die weiter oben in Tabelle 8 enthalten sind.

An den **Universitäten der lateinischen Schweiz** wurde im Rahmen des BPCG eine Situationsanalyse erarbeitet, die ebenfalls auf einer Befragung des wissenschaftlichen Personals beruht (BULA 2011). Dabei wurden die Teilnehmenden direkt gefragt, ob sie einen Partner oder eine Partnerin haben, der oder die ebenfalls eine akademische Karriere verfolgt. 31 % der Wissenschaftlerinnen und 27 % der Wissenschaftler antworteten mit «Ja». Diese Anteile sind höher als in unserer Befragung, in der 25 % der Wissenschaftlerinnen und 17 % der Wissenschaftler angaben, dass ihr Partner oder ihre Partnerin ebenfalls in der Wissenschaft tätig ist (Forschungs- oder Lehrtätigkeit an Hochschule oder finanziert über Drittmittel). Für diesen Unterschied dürften hauptsächlich zwei Gründe verantwortlich sein:

- Die Befragung an den lateinischen Universitäten zielte im Titel explizit auf «*carrières duales (DCC)*», während in unserer Befragung allgemeiner von Partnerschaft, Vereinbarkeit und akademischer Karriere die Rede war. Es scheint plausibel, dass der offenere Titel tendenziell ein breiteres Teilnehmerfeld ansprach. Insgesamt beteiligten sich an der Befragung der lateinischen Universitäten rund 950 Personen, an unserer Befragung rund 3540 Personen der Universitäten Freiburg, Genf, Lausanne, Neuenburg und der USI.

- Die Befragung an den lateinischen Universitäten ermittelte die akademische Karriereabsicht unabhängig vom aktuellen Erwerbsstatus. Auch Partner/innen, die sich noch im Studium befanden oder wegen Mutterschaft vorübergehend nicht erwerbstätig waren, konnte das Ziel zugeschrieben werden, eine akademische Laufbahn zu verfolgen. In unserer Befragung wurden nur Partner/innen ermittelt, die zum Zeitpunkt der Umfrage einer bezahlten akademischen Tätigkeit nachgingen.

Vergleiche sind auch mit der **US-amerikanischen Studie «Dual Career Academic Couples»** (2008) möglich, für welche die Vollzeit beschäftigten Wissenschaftler/innen («*faculty*») an 13 führenden US-amerikanischen Universitäten befragt wurden (Schiebinger/Henderson/Gilmartin 2008). Der markanteste Unterschied zu den hier dargestellten Schweizer Verhältnissen besteht darin, dass dort der Anteil an «*akademischen Partnerschaften*» (beide Partner/innen sind im Universitäts- und Wissenschaftsbetrieb tätig) mit 36 % deutlich grösser ist (hier: 21 %); geringer ist dagegen der Anteil der Singles (14 %; hier: 22 %). Führt man unsere Auswertungen allein für Personen mit einer Vollzeitbeschäftigung durch und beschränkt man sich auf promovierte Wissenschaftler/innen, so kommt man in der Schweiz bezüglich der Singles auf einen sehr ähnlichen Wert (16 %), der Anteil der «*akademischen Partnerschaften*» ist aber nach wie vor geringer (24 %). Wesentliche geschlechtsspezifische Unterschiede sind in beiden Umfragen

vorhanden und bewegen sich in sehr ähnlichen Dimensionen (vgl. Prozentanteile in Fussnoten): Wissenschaftlerinnen sind häufiger Single als Wissenschaftler,¹⁹ Wissenschaftlerinnen haben häufiger eine nicht erwerbstätige Partnerin als Wissenschaftler.²⁰

2.4 Hausarbeit und Kinderbetreuung

Das Konzept «Doppelkarrierepaar» bezieht sich hauptsächlich auf das berufliche Leben. Es nimmt keinen Bezug auf Familienverhältnisse: Ob ein Paar Kinder hat oder nicht, hat keine direkten Auswirkungen darauf, ob es als «Doppelkarrierepaar» eingestuft wird. Ähnliches gilt für die innerpartnerschaftliche Arrangements in der unbezahlten Arbeit: Eine egalitäre Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung wird zwar teilweise mit Doppelkarrierepaaren in Verbindung gebracht, aber bei statistischen Auswertungen in der Regel nicht zu einem notwendigen Kriterium erhoben.

Gleichzeitig ist aber unbestritten, dass das partnerschaftliche Vereinbarkeitsmanagement einen entscheidenden Einfluss darauf hat, in welchem Ausmass beide Partner/innen ihre beruflichen Ziele verwirklichen können. Damit beschäftigt sich das vorliegende Kapitel. Wir beschreiben einleitend, in welchen Familiensituationen sich die Befragten befinden und welche Zusammenhänge sich zwischen Familiensituation und partnerschaftlichen Erwerbsmodellen beobachten lassen (Abschnitt 2.4.1). Anschliessend beleuchten wir, wie sich die Paare die Hausarbeit und eine allfällige Kinderbetreuung aufteilen und wieweit sie dabei auf Unterstützung von Dritten zurückgreifen (Abschnitte 2.4.2 und 2.4.3). Genauer betrachtet werden insbesondere die Inanspruchnahme von familienergänzender Kinderbetreuung (2.4.4). Die Wechselwirkungen von Partnerschaft, Familie und akademischer Karriere bis hin zu Kinderlosigkeit und Trennungen sind Thema des Folgekapitels 2.5.

Unsere Darstellung konzentriert sich dabei nicht auf Doppelkarrierepaare, sondern auf **alle Befragten, die in einer Partnerschaft leben oder sonst Kinder haben**. Denn auch Frauen verfolgen akademische Karrieren zwar überdurchschnittlich häufig, aber nicht ausschliesslich in Doppelkarriere-Konstellationen. Fragen der Vereinbarkeit stellen sich zudem nicht nur Doppelkarrierepaaren, sondern allen doppelverdienenden Paaren – und ganz besonders Alleinerziehenden. Und schliesslich interessiert ebenfalls, welche Gründe dafür verantwortlich sind, wenn sich Doppelkarrieren nicht realisieren lassen.

2.4.1 Familiäre Situation der Befragten

Abbildung 14 zeigt die familiäre Situation der Befragten. Angegeben ist zum einen, ob sie sich in einer festen Partnerschaft befinden; zum anderen, ob sie ein Kind haben, das sich zeitweilig oder dauerhaft in ihrem Haushalt befindet. Insgesamt lebt gut ein Drittel aller Teilnehmenden in einem Haushalt mit Kind, darunter eine verhältnismässig geringe Zahl Alleinerziehende (2%). Fast die Hälfte hat einen festen Partner oder eine feste Partnerin und lebt in einem kinderlosen Haushalt – bei älteren Teilnehmenden kann dies auch bedeuten, dass die Kinder bereits ausgezogen sind. Die übrigen – rund ein Fünftel – sind Singles.

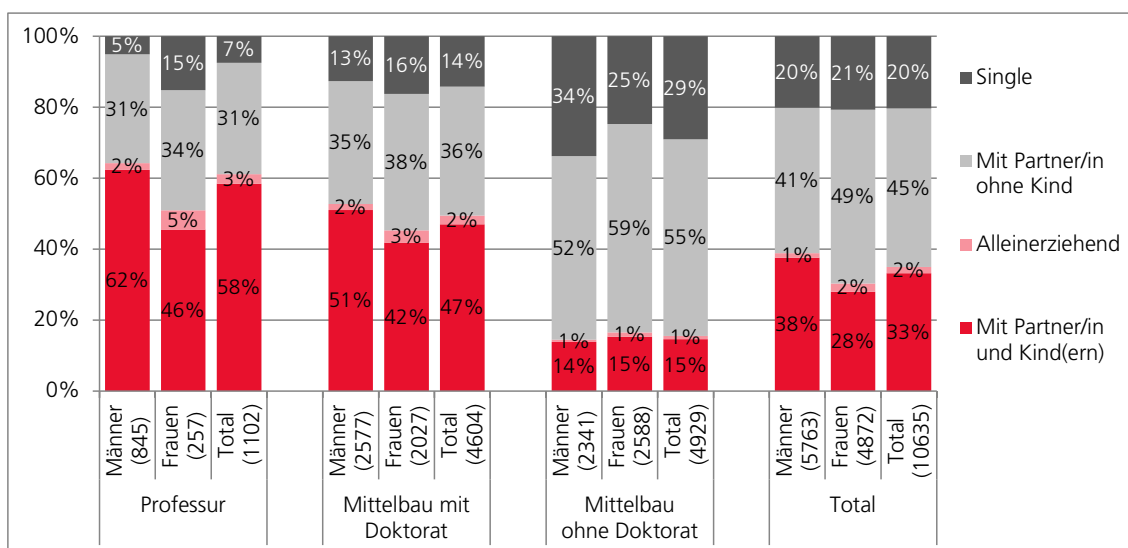
¹⁹ Vollzeitbeschäftigte Wissenschaftler/innen an US-amerikanischen Universitäten: 21% Singles unter den Frauen, 10% Singles unter den Männern (N=9038); vollzeitbeschäftigte und promovierte Befragungsteilnehmende an Schweizer Universitäten: 21% Singles unter den Frauen; 12% Singles unter den Männern (N=3807). – Es ist grundsätzlich nicht auszuschliessen, dass diese Unterschiede teilweise auf ein unterschiedliches Antwortverhalten zurückgehen, d.h. alleinstehende Frauen sich häufiger an den Befragungen beteiligten als alleinstehende Männer. Allerdings decken sich die Ergebnisse auch mit Untersuchungen zur Familiensituation von weiblichen Führungskräften in der Privatwirtschaft (vgl. Abschnitt 2.5.4).

²⁰ Vollzeitbeschäftigte Wissenschaftler/innen an US-amerikanischen Universitäten: 5% der Frauen und 20% der Männer haben eine/n nicht erwerbstätige/n Partner/in («Stay-at-Home Partner») (N=9038); vollzeitbeschäftigte und promovierte Befragungsteilnehmende an Schweizer Universitäten: 7% der Frauen und 21% der Männer haben eine/n nicht erwerbstätige/n Partner/in (N=3807).

Dass **Nachwuchswissenschaftler/innen in der Doktoratsphase** Kinder haben, kommt nur ausnahmsweise vor, besonders selten, wenn Partner oder Partnerin ebenfalls eine akademische Tätigkeit ausüben. Wie zusätzliche Auswertungen zeigen, ist der Anteil der Eltern in dieser Gruppe ungefähr halb so gross wie bei einer Erwerbstätigkeit von Partner oder Partnerin in der Privatwirtschaft oder Verwaltung.

Unter den **Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat** hat fast jede zweite Person Kinder. Die Mehrheit der promovierten Eltern sorgt dabei für zwei oder mehr Kinder, in etwas mehr als der Hälfte der Fälle ist das jüngste Kind weniger als 5 Jahre alt. Unter den **Professor/innen** nimmt der Anteil der Befragten mit Kindern nochmals zu, unter den Männern allerdings deutlich stärker als unter den Frauen. Die durchschnittliche Kinderzahl der Professor/innen ist höher als bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen (2.1 vs. 1.9) und die Kinder sind älter: Bei mehr als der Hälfte zählt das jüngste Kind mindestens zehn Jahre.

Abbildung 14: Familiäre Situation der befragten Wissenschaftler/innen



Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; keine Fälle ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

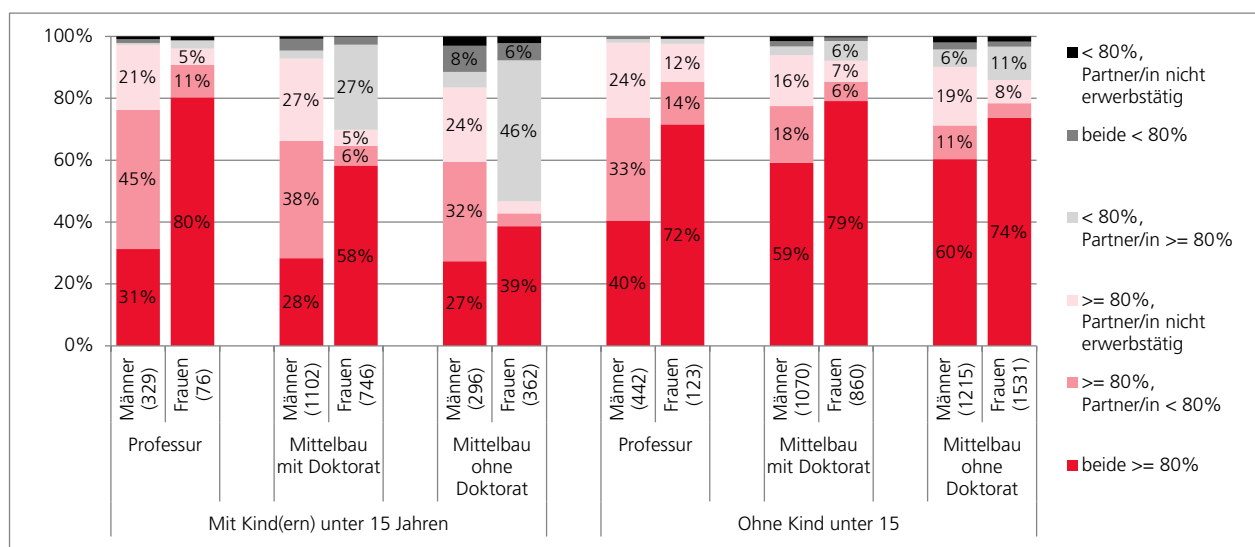
Die Ergebnisse deuten stark darauf hin, dass die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Eltern werden, nachdem sie das Doktorat erworben haben. Der erhöhte Vereinbarkeitsdruck durch Betreuungspflichten gegenüber Kleinkindern dürfte somit häufig in eine Phase fallen, die für die akademische Laufbahn von entscheidender Bedeutung ist und in der die Mobilitätsanforderungen und die zeitliche Beanspruchung durch den Beruf (z.B. Lehrveranstaltungen, Tagungsteilnahmen) ebenfalls steigen (sogenannte «Rushhour-Phase»; vgl. Folbre/Bittman 2004). Die Ergebnisse der Umfrage legen zudem nahe, dass insbesondere die Wissenschaftlerinnen auf diesen beruflichen Druck reagieren, indem sie Kinderwünsche verschieben oder ganz auf Kinder verzichten. Wir vertiefen dieses Thema deshalb in Abschnitt 2.5.4.

Welche Zusammenhänge bestehen zwischen der **Familiensituation und dem gewählten Erwerbsmodell**? Wir hatten bei der Entwicklung der Erwerbsmodelle und der Doppelkarrierekonstellationen unter anderem vermutet, dass die Geburt von Kindern zur Neuaushandlung von Erwerbsarrangements führt, die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Ergebnisse zeitigen: Männer, die nach der Geburt ihres Kindes im Wissenschaftsbetrieb verbleiben, leben häufig mit Frauen zusammen, die beruflich kürzer treten. Dass Wissenschaftler/innen mit Kindern dagegen mit einem Mann liiert sind, der Teilzeit arbeitet, ist die Ausnahme. Frauen stehen somit häufiger vor der Wahl, ihre akademische Karriere aufzugeben oder die an-

spruchsvolle Aufgabe einer Doppelkarriere mit einem zeitlichen Druck und einem aufwändigen Vereinbarkeitsmanagement einzugehen.

Abbildung 15 zeigt, wieweit sich die Erwerbsmodelle der befragten Männer und Frauen unterscheiden, die ein Kind unter 15 Jahren oder kein Kind in diesem Alter haben. Betrachten wir zunächst die Wissenschaftler/innen mit Kindern (erste sechs Säulen von links), so zeigt sich: Auf allen drei akademischen Stufen leben die Mütter häufiger in Erwerbsmodellen mit beidseitigem hohen Berufsengagement als die Väter. Das Ausmass des Unterschieds nimmt von Stufe zu Stufe zu. Dies lässt vermuten, dass der «Vereinbarkeitsdruck» nicht allein durch die Geburt von Kindern erhöht wird. Offensichtlich spielen auch steigende berufliche Anforderungen (Mobilität, erhöhte Arbeitspensen) eine wichtige Rolle. Unter den Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat arbeitet mehr als die Hälfte der Mütter weniger als 34 Stunden pro Woche (Summe der grauen bis schwarzen Säulenabschnitte), dieses Modell erweist sich jedoch kaum als karrierefähig: Unter den Wissenschaftler/innen mit Doktorat sind es noch 30% der Mütter, unter den Professor/innen 4%. Bei den Vätern sind Arbeitspensen mit weniger als 34 Stunden pro Woche auf allen Stufen selten.

Abbildung 15: Erwerbsmodell und Familiensituation von befragten Wissenschaftler/innen mit Partner/in



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in (N=8282; davon 1.6% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

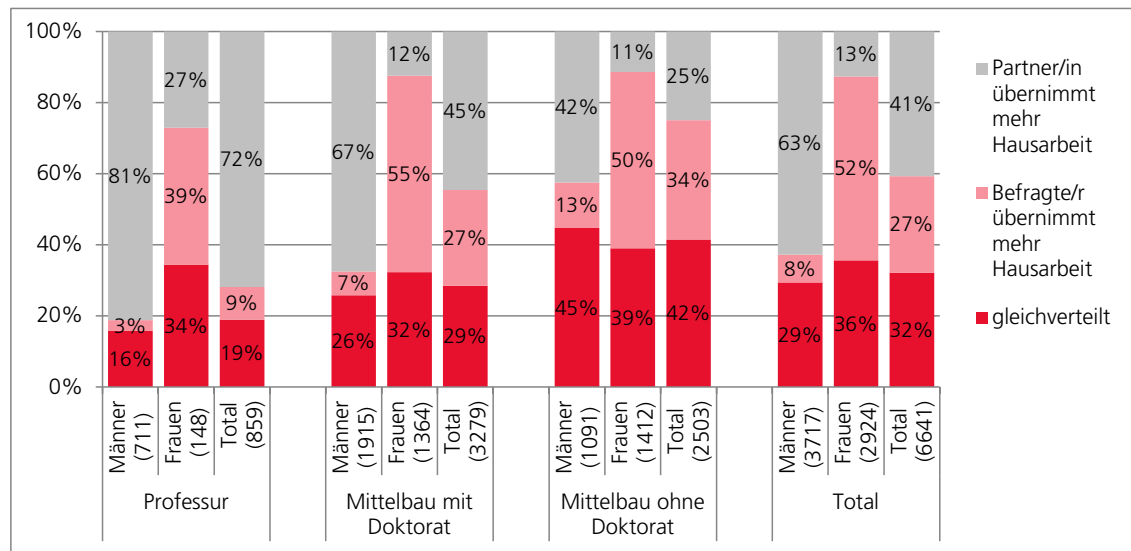
Das Erwerbsmodell mit beidseitig hohem Berufsengagement ist aber nicht allein unter Vätern und Müttern unterschiedlich häufig vertreten. Zwischen Männern und Frauen, die keine Betreuungspflichten für Kinder haben, bestehen ebenfalls Unterschiede – allerdings weniger stark ausgeprägt. Auch hier sind die Differenzen bei den Professor/innen mit Abstand am grössten, wobei hier zusätzlich eine Rolle spielen mag, dass der Wiedereintritt ins Erwerbsleben für Partnerinnen, die aus familiären Gründen zurücksteckten, schwierig ist oder zumindest nicht zu gleichen Karriereoptionen führt. Bei den kinderlosen Nachwuchswissenschaftlern ist zu beachten, dass mehr Partnerinnen als Partner sich noch im Studium oder einer anderen Ausbildung befinden (vgl. oben Abschnitt 2.3.2) – insofern ist der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat weniger gross, als er auf den ersten Blick erscheint.

2.4.2 Aufteilung der Hausarbeit

Verteilung der Hausarbeit innerhalb des Paares

Von den Befragten in einer festen Partnerschaft leben rund vier Fünftel dauerhaft mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt. In der Befragung gaben sie an, welcher Anteil der Hausarbeit durch sie, den Partner bzw. die Partnerin oder eine allfällige Haushaltshilfe übernommen wird. Kinderbetreuung wurde hier ausdrücklich ausgeschlossen.

Abbildung 16: Aufteilung der Hausarbeit



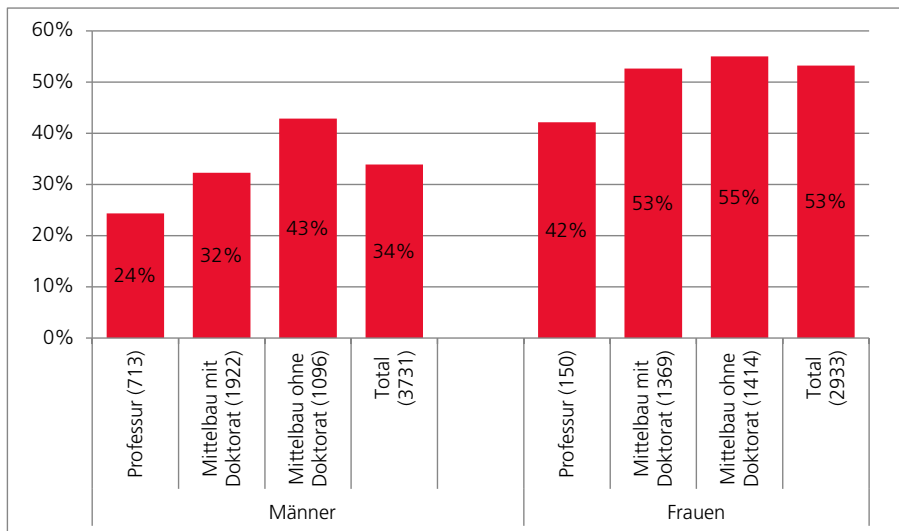
Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die mit Partner/in dauerhaft im selben Haushalt wohnen (N=6664; davon 0.3% ohne Angaben zur Aufteilung der Hausarbeit). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Zunächst zur selber übernommenen Hausarbeit: Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden lebt in Haushalten mit **traditionellem Rollenmuster** bezüglich der Verteilung der Haushaltarbeit: 52% der Wissenschaftlerinnen geben an, dass sie einen grösseren Anteil der Hausarbeiten übernehmen als ihr Partner oder ihre Partnerin (**Abbildung 16**). Unter den Männern leben 63% mit einer Partnerin zusammen, die sich im Haushalt stärker engagiert als sie selber. Wie in der Gesamtbevölkerung bleiben umgekehrte Rollenverteilungen die Ausnahme.²¹ Häufiger sind dagegen egalitäre Arrangements: Immerhin 36% der Frauen geben an, dass sie und ihr Partner oder ihre Partnerin gleich viel zum Haushalt beitragen, bei den Männern sind es 29%.

Steigende berufliche Anforderungen und Belastung durch Kinderbetreuung kennen selbstverständlich auch die Wissenschaftlerinnen. Doch hat dies für die geschlechtsspezifische Aufteilung der Hausarbeit geringere Folgen: 39% der Professorinnen leisten mehr Hausarbeit als ihre Partner/innen, bei den Professoren gilt dies nur für 3%. Rund ein Drittel der Professorinnen lebt in Partnerschaften mit egalitärer Aufteilung der Hausarbeit; dieser Anteil ist ähnlich gross wie bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Doktorat.

²¹ Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE trugen 2007 in 3.4% der Schweizer Paarhaushalte die Männer die Hauptverantwortung für die Hausarbeit, in 71.4% die Frauen, in 22.1% wurde die Verantwortung geteilt und in 3% waren andere Personen für die Hausarbeit zuständig (BFS: Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit02.Document.21743.xls>; eingesehen am 13.10.2011). Die Ergebnisse sind allerdings nicht direkt mit der Online-Befragung vergleichbar, weil die Indikatoren auf unterschiedliche Weise gebildet worden sind: Die SAKE fragt direkt danach, wer die Hauptverantwortung im Haushalt trägt; in der Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals schätzten die Teilnehmenden die prozentuale Verteilung der Hausarbeit auf sich selber, den Partner oder die Partnerin und eine allfällige Haushaltshilfe.

Abbildung 17: Durchschnittlicher Anteil an Hausarbeit der befragten Wissenschaftler/innen



Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die mit Partner/in dauerhaft im selben Haushalt wohnen (N=6664; davon 0.3% ohne Angaben zur Aufteilung der Hausarbeit).

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Betrachtet man – unabhängig von der paarinternen Verteilung – den **Anteil der Hausarbeit, den die Befragten übernehmen**, so zeigt sich folgendes Bild (**Abbildung 17**): Im Durchschnitt besorgen die befragten Wissenschaftlerinnen 53% der Hausarbeit, die Wissenschaftler 34%.²² Der Anteil, den die Männer leisten, sinkt relativ stark, je höher die akademische Stufe ist; bei den Frauen sind die Unterschiede zumindest im Mittelbau ohne und mit Doktorat geringer (55% und 53%). Der geschlechtsspezifische Unterschied ist unter den Professor/innen am grössten: Der durchschnittliche Anteil der Hausarbeit, den die Professorinnen übernehmen, ist um fast drei Viertel grösser als derjenige der Professoren (42% vs. 24%).

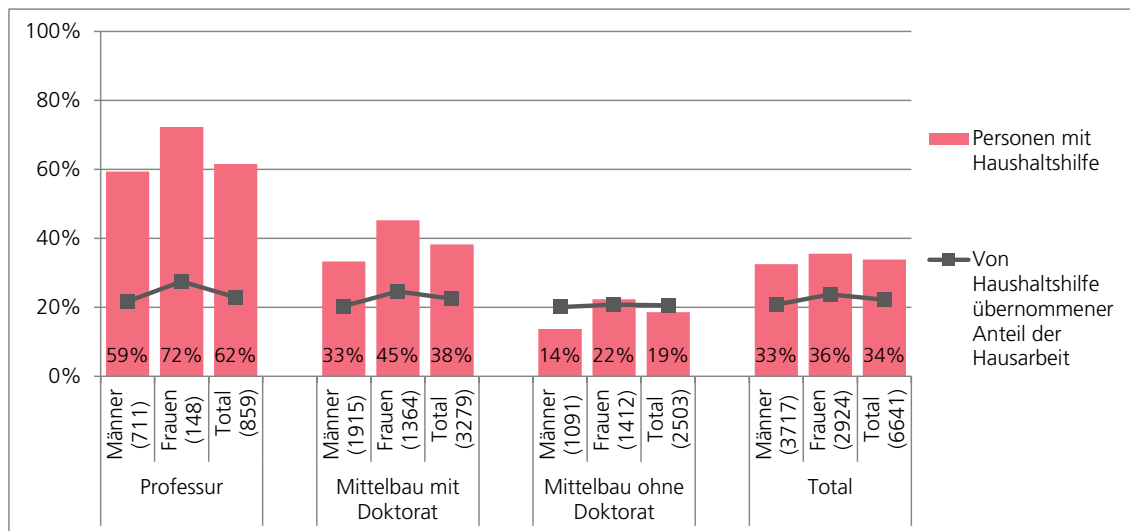
Entlastung durch Haushaltshilfe

Insgesamt ein Drittel der Befragten, die in einem Paar- oder Familienhaushalt leben, wird durch eine Haushaltshilfe entlastet (**Abbildung 18**

Abbildung 18). Dabei bestehen **grosse Unterschiede nach akademischer Stufe**: Bei den Professor/innen sind es 62%, beim Mittelbau mit Doktorat 38% und beim Mittelbau ohne Doktorat 19%. Eine wichtige Rolle dürften dabei die finanziellen Möglichkeiten und das verfügbare Zeitbudget spielen.

²² Die Anteile beziehen sich nicht auf die allein vom Paar geleistete Hausarbeit, sondern auf das Total der Hausarbeit inkl. allfälliger Unterstützung durch eine Haushaltshilfe.

Abbildung 18: Unterstützung durch Haushaltshilfe



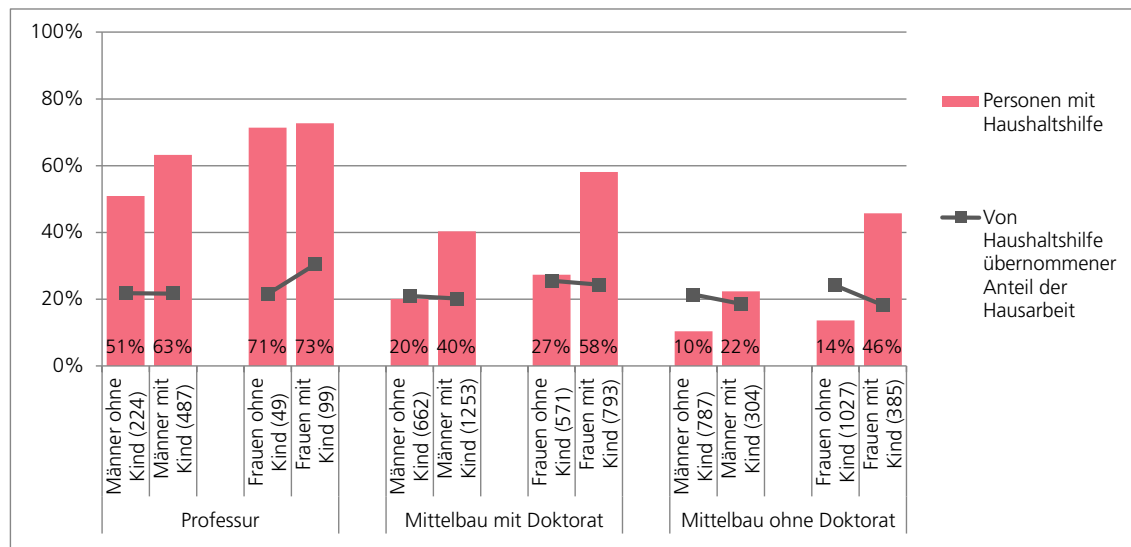
Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die mit Partner/in dauerhaft im selben Haushalt wohnen (N=6664; davon 0.3% ohne Angaben zur Aufteilung der Hausarbeit). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Wissenschaftlerinnen leben häufiger in Haushalten, die auf eine Haushaltshilfe zurückgreifen, als Wissenschaftler; auch übernimmt diese bei den weiblichen Befragten einen etwas grösseren Teil der Hausarbeit. Dies ist wenig überraschend, weil der «Vereinbarkeitsdruck», der auf ihnen lastet, besonders gross ist (vgl. Schiebinger/Gilmartin 2010): Wie oben gezeigt, leben sie häufiger in Doppelkarriere-Konstellationen und übernehmen öfter den Hauptteil der Hausarbeit.

Kinder scheinen vor allem bei Nachwuchswissenschaftler/innen ein entscheidender Faktor für die Anstellung einer Haushaltshilfe zu sein. 46% aller Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Doktorat und 58% aller Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Doktorat, die ein Kind haben, werden in der Hausarbeit durch eine externe Hilfe entlastet (**Abbildung 19**). Bei den Männern zeigt sich derselbe Effekt, doch liegen die Werte tiefer (22% bzw. 40%).

Tragen Haushaltshilfe dazu bei, dass die Hausarbeit zwischen den Partner/innen gleichmässiger verteilt ist? Wie zusätzliche Auswertungen belegen, scheint dies nicht ohne weiteres der Fall zu sein: Bei Paaren mit Haushaltshilfe ist eine gleichmässige Aufteilung der Hausarbeit seltener als bei Paaren ohne Haushaltshilfe. Offensichtlich werden Haushaltshilfen nicht in erster Linie angestellt, um eine Gleichheit innerhalb des Paares herzustellen oder zu bewahren. Die Entlastung reicht offenbar nicht aus, um eine traditionelle Aufgabenteilungen in der Haushaltsführung aufzuheben. Studien zur Aufteilung der Hausarbeit bei US-amerikanischen Wissenschaftler/innen belegen eine vergleichbare Funktion der Haushaltshilfe (Schiebinger/Gilmartin 2010).

Abbildung 19: Familiensituation und Unterstützung durch Haushaltshilfe



Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die mit Partner/in dauerhaft im selben Haushalt wohnen (N=6664; davon 0.3% ohne Angaben zur Aufteilung der Hausarbeit). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

2.4.3 Aufteilung der Kinderbetreuung innerhalb des Paares

Gut ein Drittel aller befragten Wissenschaftler/innen hat ein Kind, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt.²³ Bei der Aufteilung der Kinderbetreuung innerhalb des Paares sind die Rollen ähnlich geschlechtsspezifisch verteilt wie bei der Haushaltsführung. Die Befragten gaben an, ob die Kinderbetreuung während der Arbeitswoche (Montag bis Freitag) hauptsächlich von ihnen, vom anderen Elternteil (bzw. dem Partner oder der Partnerin) oder von beiden zu gleichen Teilen wahrgenommen wird. 54% der Wissenschaftlerinnen sind hauptsächlich selber für die Kinderbetreuung zuständig, bei 69% der Wissenschaftler übernimmt diese Rolle dagegen der andere Elternteil (**Abbildung 20**). Der Anteil der Befragten mit egalitärer Aufteilung beträgt bei den Wissenschaftlerinnen 36%, bei den Wissenschaftlern 29%.

Überraschenderweise hat das **Alter des jüngsten Kindes** keinen grossen Einfluss auf die Aufgabenteilung: Obwohl die Betreuungsintensität mit dem Alter sinkt, bleibt die geschlechtsspezifische Verteilung der Betreuungsaufgaben weitgehend stabil oder nimmt der Anteil an traditionellen Rollenverteilungen sogar noch zu: So sind beispielsweise 51% der promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen, deren jüngstes Kind weniger als 5 Jahre alt ist, hauptsächlich für die Kinderbetreuung verantwortlich; bei den doktorierten Nachwuchswissenschaftlerinnen, deren jüngstes Kind zwischen 5 und 15 Jahren alt ist, sind es 59%. Das lässt vermuten, dass die einmal eingespielte Rollenverteilung in der Kinderbetreuung relativ stabil bleibt und sich weiter verfestigt, wenn zusätzliche Kinder geboren werden. Plausibel sind auch Kohorteneffekte in dem Sinne, dass ältere Wissenschaftlerinnen häufiger in Beziehungen mit traditioneller Rollenverteilung in der Kinderbetreuung leben.

Bezüglich der Rollenteilung in der Kinderbetreuung sind die Unterschiede nach **akademischer Stufe** nicht sehr gross. Bei den Frauen fallen zwei Punkte auf:

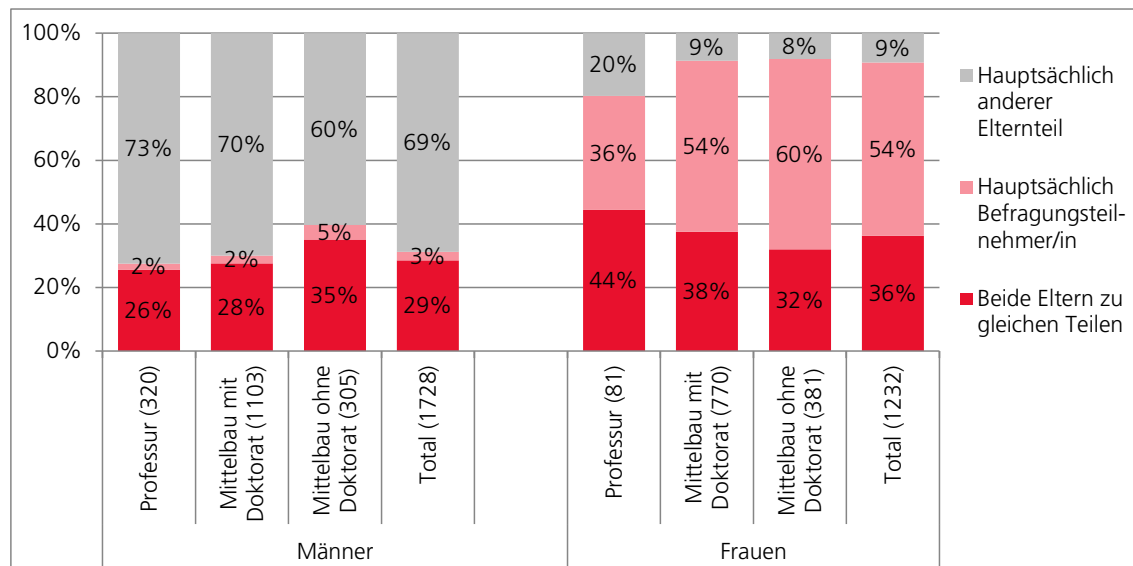
- Erstens steigt in der Kinderbetreuung mit der akademischen Stufe auch der Anteil mit egalitärer Betreuungsaufteilung – interessanterweise ist dies bei der Hausarbeit nicht der Fall. Offensichtlich scheinen die Partner unter starkem Vereinbarkeitsdruck eher bereit, zusätzliche Aufgaben in der Kinderbetreu-

²³ Die familiäre Situation der befragten Wissenschaftler/innen ist in Abschnitt 2.4.1 ausführlich dargelegt.

ung als im Haushalt zu übernehmen – oder es gelingt Wissenschaftlerinnen mit einem solchen Arrangement eher, eine akademische Karriere zu verfolgen.

■ Zweitens gibt es unter den Professorinnen eine beachtliche Gruppe von immerhin 20%, bei welchen hauptsächlich der Mann die Kinderbetreuung übernimmt. Dies deckt sich mit der Aufteilung der Hausarbeit, wo bei 27% der Professorinnen der Partner oder die Partnerin hauptsächlich für die Haushaltsführung zuständig ist.

Abbildung 20: Aufteilung der Kinderbetreuung während der Arbeitswoche



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt (N=3062; davon 3.3% ohne Angaben zur Aufteilung der Kinderbetreuung). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

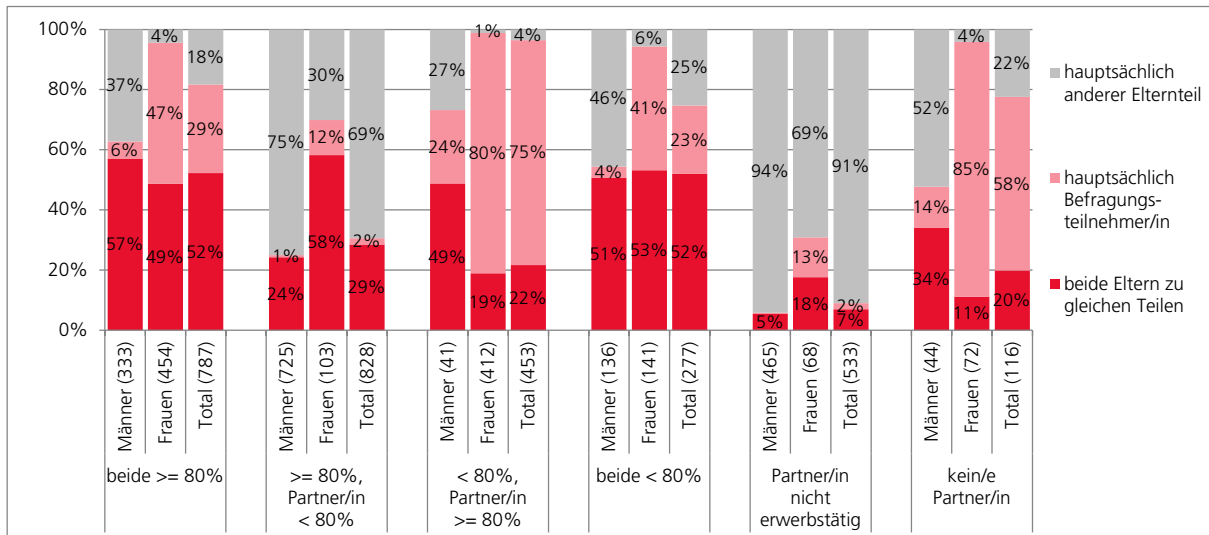
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Beim Vergleich der akademischen Karrierestufen muss man sich auch vor Augen halten, dass die Gruppen sehr verschieden gross sind. Während wir bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Doktorat Angaben zu 770 Frauen haben, sind es bei den Professorinnen lediglich 81. Dies bedeutet, dass die Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen auch Selektionsprozessen geschuldet sind – wahrscheinlich sind diese sogar ausschlaggebend. Mit anderen Worten: Wir dürfen die Unterschiede nicht ausschliesslich als lebenslaufbezogene Veränderungen interpretieren. Plausibel erscheint vielmehr, dass es Frauen mit einer traditionellen Aufteilung der Elternrolle schwieriger haben, sich in der Konkurrenz um eine Professur durchsetzen.

Dass Männer die hauptsächliche Verantwortung in der Kinderbetreuung übernommen haben und gleichzeitig eine akademische Karriere machen, ist in der Querschnittsbetrachtung der Online-Befragung nur ausnahmsweise zu beobachten. Bereits unter den Nachwuchswissenschaftlern ohne Doktorat leben 60% der Väter in Partnerschaften, in denen in erster Linie die Frau für die Kinderbetreuung zuständig ist; unter den Professoren sind es 73%. Im Vergleich zu Hausarbeit erodieren die egalitären Arrangements in geringerem Ausmass, was teilweise auch damit zu tun haben könnte, dass bei älteren Kindern der Betreuungsaufwand geringer ist: Ein Viertel der Professoren, die an der Befragung teilgenommen haben, teilen sich die Kinderbetreuung gleichmässig mit ihren Partnerinnen; bei der Hausarbeit ist der Anteil an egalitären Arrangements geringer (16%; vgl. Abbildung 16).

Welche Zusammenhänge bestehen zwischen dem **Erwerbsmodell und der Aufteilung der Kinderbetreuung**? Arbeiten beide Partner mindestens 80%, so teilen sie sich mehrheitlich auch die Kinderbetreuung zu gleichen Teilen, wie **Abbildung 21** zeigt. Dasselbe gilt, wenn beide Partner/innen ein Teilzeitpensum von weniger als 80% haben. Bestehen bei egalitären Erwerbsmodellen keine egalitären Betreuungsmodelle, so dominieren die traditionellen Elternrollen.

Abbildung 21: Erwerbsmodelle und Aufteilung der Kinderbetreuung während der Arbeitswoche



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in und mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt (N=3062; davon 4.7% ohne Angaben zur Aufteilung der Kinderbetreuung oder zum Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Ungleiche Erwerbsmodelle haben unterschiedliche Folgen: Hat der Mann ein höheres Erwerbspensum, so übernimmt die Frau meistens einen grösseren Teil der Kinderbetreuung. Hat umgekehrt die Frau das höhere Erwerbspensum, so dominieren egalitäre Betreuungsmodelle. Schliesslich gibt es auch auffällige Unterschiede unter den Alleinerziehenden: Wissenschaftlerinnen tragen in dieser Situation in aller Regel auch die Verantwortung in der Kinderbetreuung. Bei den alleinerziehenden Wissenschaftlern ist dies die Ausnahme, die Mutter der Kinder bleibt nach der Trennung stärker in die Kinderbetreuung involviert. Bei rund der Hälfte übernimmt sie den Hauptteil der Betreuung, etwas mehr als ein Drittel teilt sich die Betreuungsaufgaben zu gleichen Teilen.

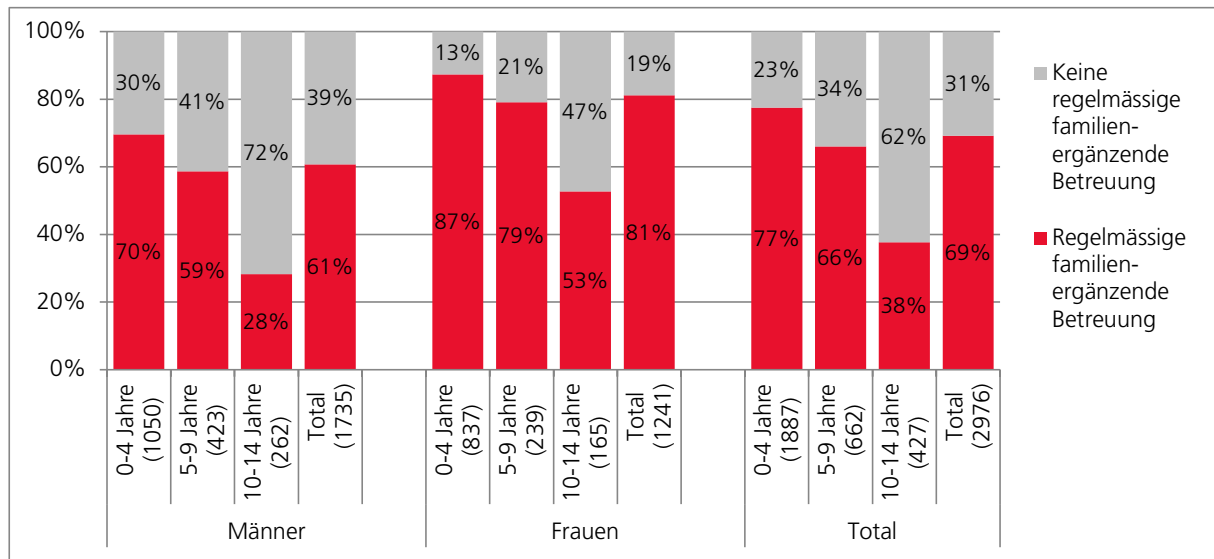
2.4.4 Familienergänzende Betreuung

Häufigkeit und Umfang der familienergänzenden Kinderbetreuung

Die Mehrheit der befragten Wissenschaftler/innen, die für mindestens ein Kind unter 15 Jahren sorgen, nehmen regelmässig Betreuung ausserhalb der Kernfamilie in Anspruch (**Abbildung 22**). Diese kann bezahlt erfolgen oder unbezahlt durch Verwandte und Bekannte geleistet werden. Der Anteil der Familien mit ergänzender Kinderbetreuung **variiert dabei stark nach dem Alter der Kinder**: Ist das jüngste Kind im Vorschulalter, so beträgt er 77%; ist es zwischen 5 und 9 Jahren alt, so sind es 66%, und ist es zwischen 10 und 14 Jahren alt, so sind es 37%.

Rund die Hälfte der Eltern unter den Wissenschaftler/innen hat ein jüngstes Kind, das weniger als 5 Jahre alt ist – sie sind also mit einer besonders betreuungsintensiven Situation konfrontiert.²⁴ Fast 90% der Wissenschaftlerinnen, die Mutter eines Kindes im Vorschulalter sind, nehmen familienergänzende Betreuung in Anspruch. Bei den Männern liegt der Anteil etwas bei tieferen 70%, weil ihre Partnerinnen in der Kinderphase die Erwerbsarbeit häufiger aussetzen.

Abbildung 22: Regelmässige familienergänzende Betreuung nach Alter des jüngsten Kindes



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt (N=3062; davon 2.8% ohne Angaben zur familienergänzenden Betreuung). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

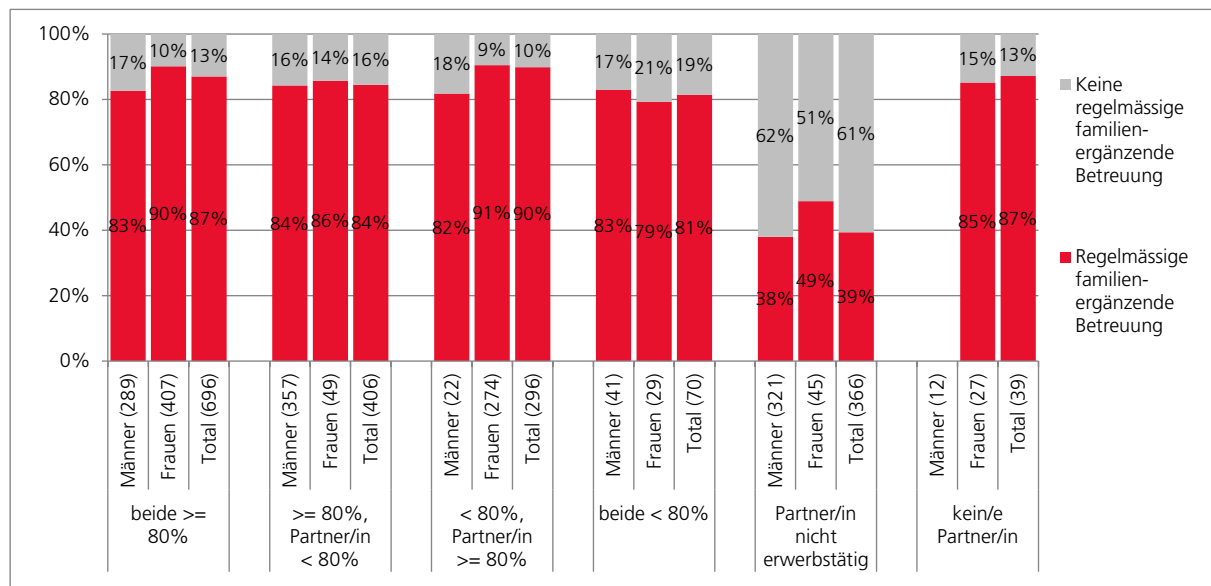
Den **Zusammenhang zwischen Erwerbsmodellen und familienergänzender Betreuung** zeigt **Abbildung 23**, sie konzentriert sich auf Eltern mit Kindern im Vorschulalter. Die Unterschiede sind erstaunlich gering: Solange beide Partner/innen erwerbstätig sind – egal in welchem Umfang –, ist in den meisten Fällen eine regelmässige familienergänzende Betreuung der Kinder erforderlich. Dieses Bedürfnis geht erst dann deutlich zurück, wenn ein Elternteil nicht erwerbstätig ist. Dass auch in diesem Modell knapp zwei Fünftel der Befragten regelmässige familienergänzende Betreuung in Anspruch nehmen, dürfte damit zusammenhängen, dass ein Teil dieser Eltern sich noch im Studium befindet oder akademische Qualifikationsarbeiten verfassen (z.B. Dissertation, Habilitation).

Etwas erstaunlich mutet an, dass es Eltern mit beidseitig hohem beruflichen Engagement gibt, die Kinder im Vorschulalter haben und ohne regelmässige Unterstützung von Dritten für deren Betreuung sorgen. Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass diese Eltern mit anderen Erwachsenen zusammenleben (z.B. Grosseltern und andere Verwandte, Au Pair, WG-Mitglieder) und diesen Haushalt als Kernfamilie definieren. Auch Internatsaufenthalte werden vermutlich nicht immer als familienergänzende Betreuung gewertet.²⁵

²⁴ Diese Aussage bezieht sich auf alle 3719 befragten Wissenschaftler/innen, die ein Kind haben, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt. Abbildung 22 enthält einzig die Eltern mit einem Kind unter 15 Jahren.

²⁵ Andere Vermutungen lassen sich in den Daten nicht belegen: Die betreffenden Eltern weisen weder ein tieferes Arbeitspensum auf (das sich beispielsweise nur knapp über der Grenze von 80% bewegen würde) noch arbeiten sie häufiger zuhause als Eltern, die im selben Erwerbsmodell leben und ihre Kinder familienergänzend betreuen lassen. Ein vergleichbares Phänomen zeigt sich übrigens in der Gesamtbevölkerung, wo Haushalte, in denen beide Partner Vollzeit beschäftigt sind, seltener auf familienergän-

Abbildung 23: Erwerbsmodelle und familienergänzende Betreuung bei Eltern mit Kindern im Vorschulalter



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit mindestens einem Kind unter 5 Jahren, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt (N=1889; davon 1.4% ohne Angaben zur familienergänzenden Betreuung oder zum Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Werte, die auf weniger als 20 Beobachtungen beruhen, sind nicht ausgewiesen. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Die Kleinkindphase ist in der akademischen Karriereentwicklung ein Schlüsselmoment, zumal sich die Eltern oftmals in der beruflich sehr intensiven Postdoc-Etappe befinden (vgl. dazu auch die Einschätzungen zu akademischer Karriere und Elternschaft in Abschnitt 2.5.2). Wir gehen deshalb im Folgenden näher auf Umfang und Form der familienergänzenden Betreuung, allfällige Lücken im Betreuungsnetz und Wünsche nach zusätzlicher Entlastung ein.

Im Durchschnitt nehmen die befragten Wissenschaftler/innen regelmässige familienergänzende Betreuung während 3.5 Tagen pro Woche in Anspruch (**Tabelle 10**). Das Alter der Kinder hat auf die Anzahl **Betreuungstage** keinen grossen Einfluss, wohl aber auf die **Betreuungsstunden** – also das konkrete Zeitvolumen der familienergänzenden Betreuung. Es liegt bei durchschnittlich 27 Stunden, wenn das jüngste Kind im Vorschulalter ist, bei 18 Stunden, wenn es zwischen 5 und 9 Jahren alt ist, und bei 13 Stunden, wenn es zwischen 10 und 14 Jahren alt ist. Eltern, die beide ein Erwerbspensum von mindestens 80% haben, weisen erwartungsgemäss die höchsten Durchschnittswerte aus. Das Zeitvolumen der familienergänzenden Betreuung liegt bei Eltern, die Wissenschaftler/innen sind, generell deutlich höher als in der Gesamtbevölkerung, in der weniger als die Hälfte der Eltern mit familienergänzender Betreuung mehr als einen Tag entlastet wird.²⁶

zende Kinderbetreuung zurückgreifen als Haushalte, in denen die Frau ein Teilzeitpensum von mehr als 50% hat (BFS 2008). – In der Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals erscheint auf den ersten Blick zudem überraschend, dass 13% der allein-erziehenden Eltern mit einem Kind im Vorschulalter ohne regelmässige familienergänzende Betreuung auskommen. Wir haben jedoch in Abschnitt 2.4.3 gesehen, dass sich darunter auch Eltern befinden, die zwar zeitweilig mit ihren Kindern im gleichen Haushalt leben, aber nicht die Hauptverantwortung in der Kinderbetreuung tragen. Zudem kann auch hier eine Rolle spielen, dass andere Erwachsene im Haushalt zur Kernfamilie gezählt werden.

²⁶ BFS: Anteil Haushalte mit familienergänzender Kinderbetreuung nach Haushaltstyp und Alter des jüngsten Kindes, 2009; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/05.Document.104853.xls> (eingesehen am 13.10.2011).

An den einzelnen **Universitäten** schwankt der Anteil der Befragten, die ihre Kinder im Vorschulalter familienergänzend betreuen lassen, zwischen 65% und 86%, wobei die Fallzahlen für einzelne Universitäten gering sind (vgl. **Tabelle 32** im Anhang). Die durchschnittliche Anzahl Tage bewegt sich zwischen 3.0 und 4.2; die durchschnittliche Anzahl Betreuungsstunden pro Woche zwischen 20 und 33. Die Gründe für diese Unterschiede müssten näher untersucht werden; von Bedeutung sein könnten die Arbeitspensen, die partnerschaftlichen Erwerbsmodelle, das Angebot und die Tarife der familienergänzenden Betreuungsstrukturen.

Tabelle 10: Umfang der familienergänzenden Betreuung nach Alter des jüngsten Kindes (pro Woche)

Alter des jüngsten Kindes	Anteil Eltern mit familienergänzender Betreuung	Betreuungstage (Mittel)	Betreuungsstunden (Mittel)	Anzahl Befragungsteilnehmende
bis 4 Jahre	77%	3.5	27.4	1449
5 bis 9 Jahre	66%	3.4	18.1	433
10 bis 14 Jahre	38%	3.2	12.6	159
Total	69%	3.5	24.3	2041

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt, und regelmässiger familienergänzender Betreuung (N=2060; davon 0.9% ohne Angaben zu Betreuungstagen oder Betreuungsstunden).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Formen der familienergänzenden Kinderbetreuung

In der familienergänzenden Betreuung wird oftmals nicht nur eine Betreuungsform in Anspruch genommen, sondern es werden mehrere Varianten kombiniert. Zudem ist die Wahl der Betreuungsform vom Alter der Kinder abhängig. Fast drei Viertel der Teilnehmenden, deren Kind im Vorschulalter familienergänzend betreut wird, nutzen eine Kinderkrippe (**Tabelle 11**). Eltern, deren jüngstes Kind mindestens 5 Jahre alt ist, erwähnen am häufigsten schulergänzende Betreuung (Mittagstische, Früh- und Nachmittagsbetreuung, Tagesschulen). Insgesamt 12% aller Befragten geben an, dass sie Betreuungsangebote der Universität nutzen, am häufigsten Eltern mit Kindern im Vorschulalter (15%).²⁷

Eher selten kommt es vor, dass bezahlte Einzelpersonen die Kinderbetreuung übernehmen. 16% geben ihre Kinder – ausschliesslich oder teilweise – in eine Tagesfamilie; 12% haben bei sich zu Hause ein Au Pair oder eine Angestellte zur Kinderbetreuung. Dass Professor/innen die letztere Lösung häufiger wählen, dürfte auch finanzielle Gründe haben.

Verwandte wie die Grosseltern spielen in der familienergänzenden Betreuung ebenfalls eine zentrale Rolle, die allerdings bei den Wissenschaftler/innen etwas weniger bedeutend ist als in der Gesamtbevölkerung: Während etwas mehr als ein Drittel der Wissenschaftler/innen auf die Unterstützung von Verwandten zählen kann, ist es in der Gesamtbevölkerung mehr als die Hälfte.²⁸ Dies dürfte hauptsächlich auf die hohe Mobilität der Wissenschaftler/innen zurückzuführen sein. Auch dass der Beitrag der Verwandten sinkt, je höher die akademische Stufe und damit die Mobilitätserfahrung ist, scheint vor diesem Hintergrund – zusammen mit altersbedingten Gründen – plausibel. Freunde und Bekannte kommen bei Kindern im Vorschulalter seltener regelmässig zum Einsatz, gewinnen aber bei älteren Kindern an Bedeutung.

²⁷ Gemäss den Angaben der Reportings gab es 2010 an den kantonalen Universitäten insgesamt 507 Kinderbetreuungsplätze (Universität Lausanne: inkl. EPFL). Seit 2008 sind mit Geldern des BPCG insgesamt 49 neue Plätze geschaffen worden (Universität Zürich: 25 Plätze, Universität St. Gallen: 20 Plätze, Universität Luzern: 4 Plätze; vgl. Tabelle 31 im Anhang).

²⁸ Vgl. Fussnote 26

Tabelle 11: Formen der familienergänzenden Betreuung

Form der familienergänzenden Betreuung	Alter des jüngsten Kindes			Akademische Stufe Elternteil			Total
	bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	Professur	Mittelbau mit Doktorat	Mittelbau ohne Doktorat	
Kinderkrippe	71.7%	14.2%	1.2%	37.7%	54.4%	60.5%	54.0%
Tagesschule	7.7%	22.9%	14.3%	21.8%	11.4%	6.8%	11.5%
Schulergänzende Mittagstische, Früh- und Nachmittagsbetreuung	10.1%	45.8%	46.0%	30.1%	21.0%	14.8%	20.5%
Tagesfamilien	15.5%	16.9%	16.1%	15.5%	17.1%	12.7%	15.8%
Au Pair, Hausangestellte für Kinderbetreuung	9.4%	18.5%	13.7%	21.3%	12.7%	4.9%	11.7%
Verwandte (z.B. Grosseltern)	37.0%	35.2%	37.9%	21.8%	35.9%	45.4%	36.7%
Freunde, Bekannte	4.9%	13.5%	21.7%	7.1%	7.9%	8.9%	8.1%
Andere	1.4%	1.8%	3.1%	2.5%	1.5%	1.5%	1.7%
Nutzung Betreuungsangebot der Universität	14.6%	4.6%	3.1%	8.4%	11.7%	12.7%	11.6%
Anzahl Fälle (befragte Elternteile)	1462	437	161	239	1295	526	2060

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt, und regelmässiger familienergänzender Betreuung (N=2060; keine Fälle ohne Angaben).

Die meist unbezahlten Leistungen, welche die Verwandtschafts- und Freundesnetze erbringen, bleiben insgesamt beachtlich: Wie zusätzliche Auswertungen zeigen, verlassen sich 31% aller Eltern mit Kindern in familienergänzender Betreuung ausschliesslich auf sie. Bei 58% sind einzig bezahlte Strukturen (inkl. Tagesfamilien und Hausangestellte) für die regelmässige familienergänzende Betreuung zuständig, und in 11% kommt es zu Mischlösungen.

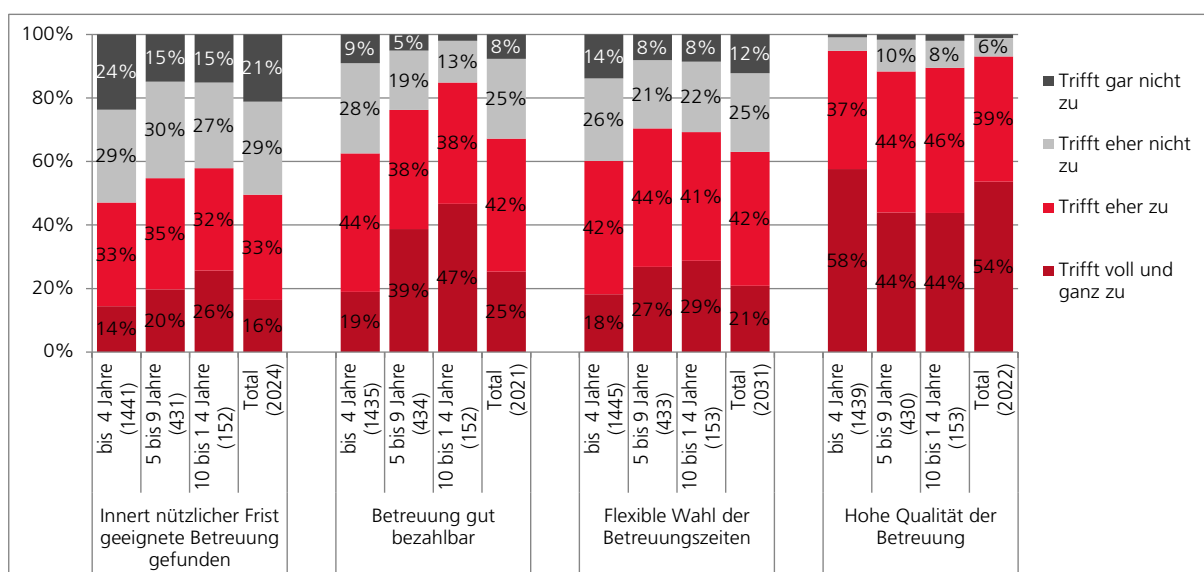
Familienergänzende Kinderbetreuung im Urteil der Eltern

Wie beurteilen die betroffenen Eltern die familienergänzende Betreuung? Hoch eingestuft wird die **Qualität der Betreuung** von über 90% der Eltern, am besten bei den Kindern im Vorschulalter (**Abbildung 24**).

Problematischer ist der **Zugang zur familienergänzenden Betreuung**. Der Hälfte der Eltern, deren Kinder familienergänzend betreut werden, fiel es schwer, innerhalb nützlicher Frist eine geeignete Betreuung zu finden. Bei den Kindern im Vorschulalter ist die Suche dabei besonders aufwändig. Ebenfalls stark vom Alter der Kinder – und damit der Betreuungsintensität – hängt das Urteil über die **Kosten** ab. Bei den Kindern im Vorschulalter stimmen knappe zwei Drittel der Aussage voll und ganz oder eher zu, die familienergänzende Betreuung sei gut bezahlbar, ein gutes Drittel lehnt dies ab. Die Betreuung der Kinder im Schulalter belastet das Portemonnaie der Eltern weniger stark. Die Unterschiede zwischen Professor/innen sowie Nachwuchswissenschaftler/innen mit und ohne Doktorat sind bei dieser Einschätzung gering, vermutlich aufgrund der einkommensabhängigen Elterntarife.

Der Aussage, dass die **Wahl der Betreuungszeiten** ausreichend flexibel sei, stimmen nahezu zwei Drittel zu. Auch fällt hier das Urteil von Eltern, deren (jüngstes) Kind sich im Vorschulalter befindet, etwas zurückhaltender aus.

Abbildung 24: Beurteilung der familienergänzenden Betreuung nach Alter des jüngsten Kindes



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt, und regelmässiger familienergänzender Betreuung (N=2060; davon je nach Frage 1.4% bis 1.7% ohne Angaben). Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

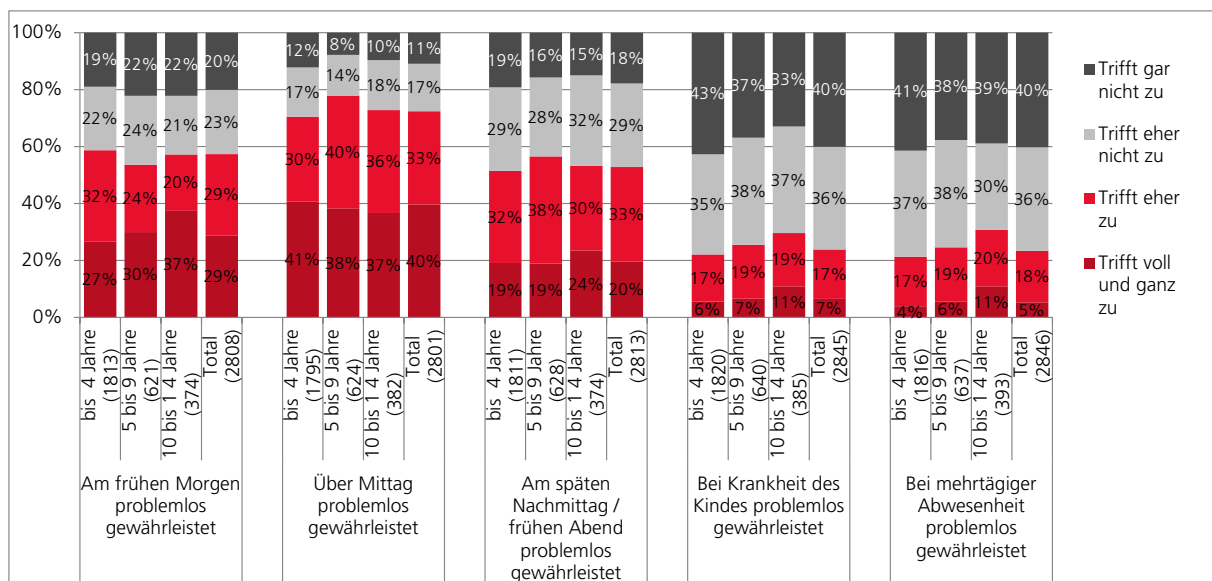
Die meisten Eltern, die an der Befragung teilgenommen haben, besitzen Kinder im Vorschulalter; gleichzeitig fallen die Urteile zur Betreuungssituation in diesem Alterssegment – mit Ausnahme der Betreuungsqualität – am kritischsten aus. Für den **Vergleich zwischen den Universitäten** haben wir uns deshalb auf die Aussagen von Eltern mit Kindern im Vorschulalter konzentriert. Die deutlichsten Unterschiede finden sich hier in der Zugänglichkeit: Tendenziell gilt, dass diese von Wissenschaftler/innen an Deutschschweizer Universitäten besser beurteilt wird als in der Romandie.²⁹ An den Deutschschweizer Universitäten stimmt jeweils mindestens die Hälfte der betroffenen Eltern der Aussage vollständig oder tendenziell zu, sie hätten innert nützlicher Frist eine geeignete Betreuung gefunden. An den Universitäten der Romandie bewegt sich dieser Anteil zwischen 28% und 44%. Sonst lassen sich kaum grössere sprachregionalen Unterschiede feststellen.

Unabhängig davon, ob sie familienergänzende Betreuung beanspruchen, wurden die Eltern zusätzlich gefragt, wie leicht es ihnen fällt, die **Kinderbetreuung zu Randzeiten oder in Ausnahmesituationen** zu gewährleisten (**Abbildung 25**). Dabei lassen sich zwei klare Probleme identifizieren: Mehrtätige Abwesenheiten der Eltern und Krankheiten der Kinder. In beiden Fällen lehnen gut drei Viertel die Aussage eher oder vollständig ab, die Betreuung der Kinder sei problemlos gewährleistet. Bei der Betreuung zu Randzeiten bekunden gegen die Hälfte der betroffenen Eltern gewisse Schwierigkeiten, die Kinderbetreuung am späten Nachmittag und frühen Abend zu organisieren, am frühen Morgen sind es nur geringfügig weniger. Am wenigsten Probleme verursacht die Betreuung über Mittag.

Unter Eltern, deren Kinder im Schulalter sind, ist für etwas mehr als die Hälfte die Betreuungssituation während der Schulferien eine Herausforderung, für 40% trifft dies auch auf die schulfreien Nachmittage zu.

²⁹ An der Università della Svizzera italiana ist die Einschätzung ähnlich wie an den Deutschschweizer Universitäten, beruht allerdings auf einer relativ kleinen Zahl befragter Eltern (N=22).

Abbildung 25: Organisation der Kinderbetreuung



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt (N=3062; davon je nach Frage 7.1% bis 8.5% ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

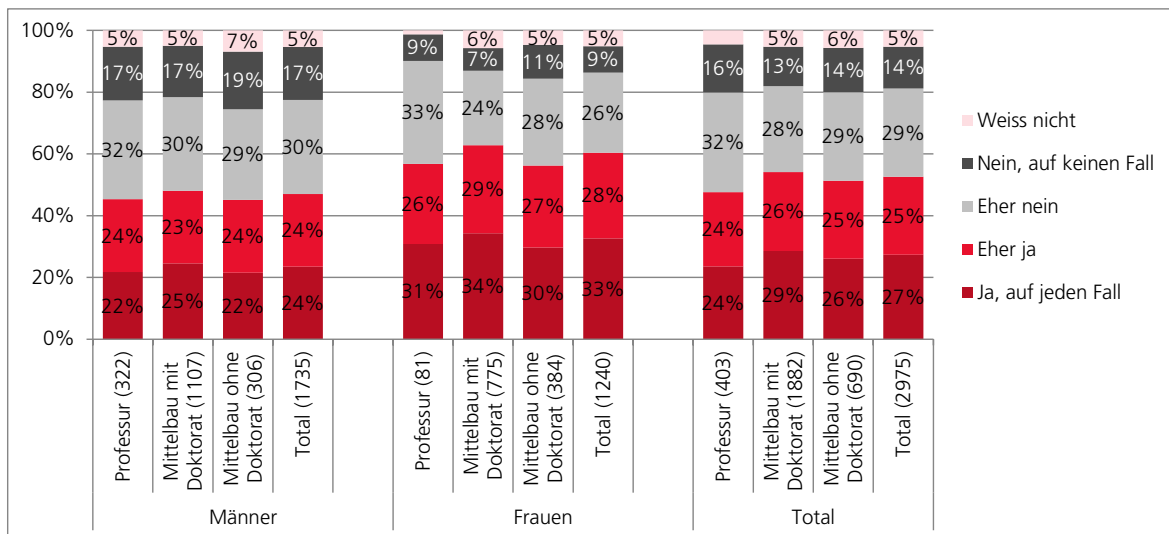
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Ein Vergleich für die einzelnen Universitäten zeigt, dass mehrtägige Abwesenheiten und Krankheiten der Kinder überall als besonders problematisch eingestuft werden. Bei der Betreuung zu Randzeiten und an schulfreien Nachmittagen zeichnet sich erneut die Tendenz ab, dass die Verhältnisse in der Romandie etwas skeptischer beurteilt werden als in der Deutschschweiz. Dies muss nicht zwingend auf das Angebot zurückgeführt werden, sondern kann auch an unterschiedlichen Erwartungen liegen.

Gut die Hälfte der Befragten mit Kindern unter 15 Jahren möchten eine weitere Entlastung in der Kinderbetreuung (**Abbildung 26**). 27% beantworteten die entsprechende Frage mit «Ja, auf jeden Fall»; weitere 25% mit «eher ja». Zwischen den akademischen Qualifikationsstufen gibt es dabei kaum Unterschiede. Auch die Differenzen zwischen Vätern und Müttern sind recht gering. Insgesamt wünschen 33% der Mütter, auf jeden Fall in der Kinderbetreuung entlastet zu werden, weitere 28% antworten mit «eher ja». Bei den Männern betragen die entsprechenden Anteile beide Male 24%.

Auswertungen nach Universität zeigen **markante Unterschiede zwischen der Deutschschweiz und der Romandie (Abbildung 27)**. An den Deutschschweizer Universitäten möchten zwischen 11% und 20% der betroffenen Eltern auf jeden Fall eine Entlastung in der Kinderbetreuung, in der Romandie sind es zwischen 33% und 46%. Dies ist so, obwohl der Anteil an Wissenschaftler/innen mit familienexterner Betreuung und deren zeitlicher Umfang in der Romandie eher höher ist als in der Deutschschweiz. Es ist zu vermuten, dass sich hier unterschiedliche Rollenbilder und Erwartungshaltungen ausdrücken, die womöglich auch mit der Nähe zu Frankreich und den dort viel stärker ausgebauten Strukturen der familienergänzenden Betreuung zusammenhängen.

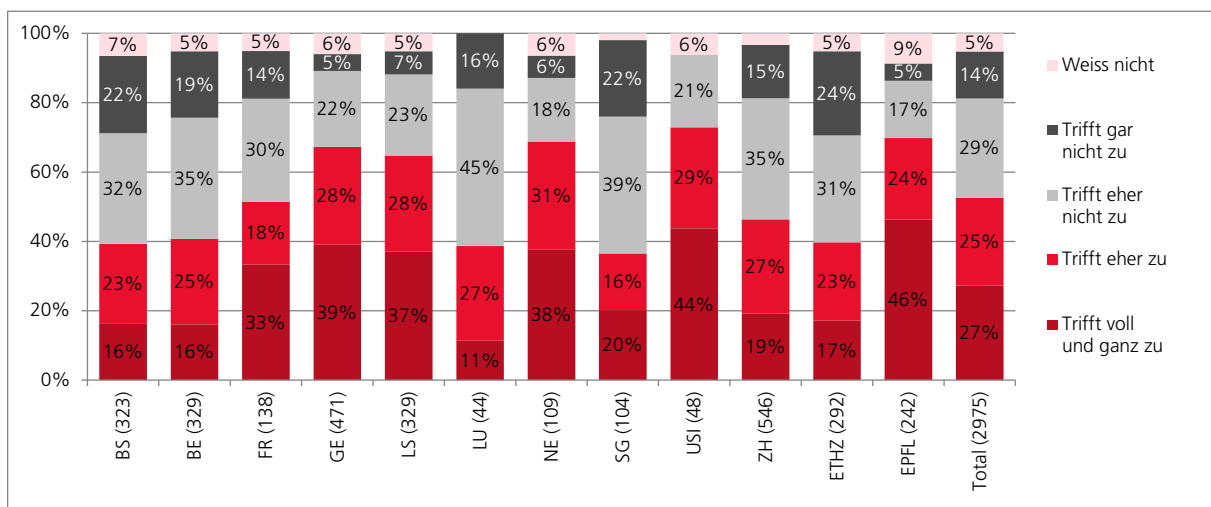
Abbildung 26: Eltern, die in der Kinderbetreuung entlastet werden möchten (nach akademischer Stufe und Geschlecht)



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt (N=3062; davon 2.8% ohne Angaben zur gewünschten Entlastung in der Kinderbetreuung). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Abbildung 27: Eltern, die in der Kinderbetreuung entlastet werden möchten (nach Universität)



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt (N=3062; davon 2.8% ohne Angaben zur gewünschten Entlastung in der Kinderbetreuung). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Alle Personen, die sich eher oder auf jeden Fall eine (zusätzliche) Unterstützung in der Kinderbetreuung wünschen, wurden nach deren **Umfang in Wochenstunden** gefragt. Nur zwei Fünftel waren in der Lage, solche Angaben zu machen, bei den übrigen ist der Bedarf zu wenig regelmässig, z.B. weil hauptsächlich zusätzliche Betreuung bei mehrtätigen Abwesenheiten gewünscht wird. Im Durchschnitt beträgt der Anteil der gewünschten regelmässigen Entlastung 15 Stunden pro Woche. Die Unterschiede zwischen den akademischen Stufen und Geschlechtern sind relativ gering. Grösser sind sie zwischen den Universitäten, wo die Durchschnittswerte zwischen 12 und 20 Stunden schwanken. Erneut zeigt sich dabei in der Romandie ein etwas höherer Entlastungsbedarf als in der Deutschschweiz.

2.5 Karriere, Partnerschaft und Kinder aus Sicht der Befragten

Wir haben uns bisher hauptsächlich damit beschäftigt, wie Erwerbsarbeit, Haushaltsführung und Kinderbetreuung in Paaren verteilt sind, in denen mindestens eine Person eine universitäre Anstellung im Wissenschaftssystem der Schweiz hat. Dieses Kapitel vertieft die Frage, wie sich diese Arrangements auf die Karrierechancen von Frauen und Männern auswirken. Im Zentrum stehen die eigenen Einschätzungen der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Welche Wechselwirkungen stellen sie zwischen Partnerschaft und Familie auf der einen Seite und der beruflichen Karriere auf der anderen Seite fest? Wie weit stärken ihnen Partner/in und Kinder den Rücken im Berufsleben oder sorgen für einen Ausgleich? Wie wirkt sich das hohe berufliche Engagement auf Partnerschaft und Familie aus? Und in welchem Ausmass lassen sich eine akademische Karriere und Familienleben überhaupt vereinbaren?

2.5.1 Partnerschaft und akademische Karriere

Zu den Themen «Partnerschaft und akademische Karriere» sowie «Kinder und akademische Karriere» (siehe Abschnitt 2.5.2) wurden den Teilnehmenden mehrere Aussagen vorgelegt, denen sie in unterschiedlichem Grad zustimmen konnten.³⁰ Zur Partnerschaft waren dies neun Aussagen: Fünf formulierten positive Zusammenhänge zwischen Partnerschaft und Karriere, vier negative Zusammenhänge.³¹

Positive Auswirkungen der Partnerschaft auf die Karriere

Drei der positiven Aussagen fanden eine sehr hohe Zustimmung:

■ **Rückhalt in schwierigen beruflichen Situationen:** Fast 90% der Wissenschaftler/innen beider Geschlechter, die in einer festen Partnerschaft leben, gaben an, dass ihr Partner oder ihre Partnerin ihnen in schwierigen beruflichen Situationen Rückhalt gegeben habe.

■ **Rat bei Karriereentscheidungen:** Knapp 60% wiederum beider Geschlechter hatten dank dem Rat ihres Partners oder ihrer Partnerin in der Vergangenheit richtige Karriereentscheidungen getroffen. Unter den Professor/innen fällt die Zustimmung etwas höher aus als unter den Nachwuchswissenschaftler/innen.

■ **Anregungen für wissenschaftliche Arbeit:** 63% bekunden, dass Diskussionen mit dem Partner oder der Partnerin ihre wissenschaftliche Arbeit stimulieren. Bei Wissenschaftler/innen, deren Partner/in ebenfalls akademisch tätig ist, fällt die Zustimmung mit 86% deutlich höher aus als bei den übrigen Personen (54%). Auch stimmen Frauen der Aussage viel häufiger «voll und ganz» zu als Männer. Teilweise hat dies damit zu tun, dass sie öfter als Männer mit Wissenschaftler/innen zusammenleben, dennoch bleibt ein geschlechtsspezifischer Unterschied bestehen, wenn man diesen Effekt kontrolliert.

■ **Berufliche Netzwerke:** Viel seltener (18%) sind die Befragten beider Geschlechter der Ansicht, dass sie von den beruflichen Netzwerken ihres Partner oder ihrer Partnerin profitierten. Erwartungsgemäss ist die Zustimmung von Teilnehmenden, deren Partner/in auch in der Wissenschaft aktiv ist, mit 36% grösser als bei den übrigen Personen (11%).

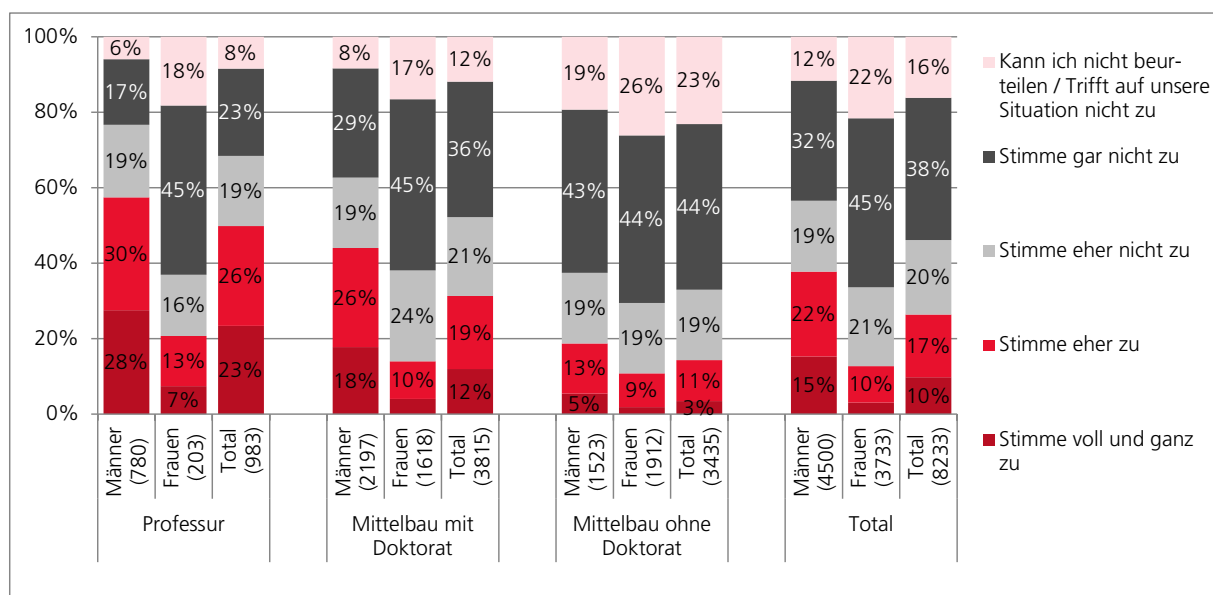
Schliesslich wurde den Teilnehmenden eine Aussage vorgelegt, die einen positiven Zusammenhang zwischen einer ungleichen Aufteilung der Hausarbeit und der akademischen Karriere herstellt: Sie sollten angeben, ob sie **ihre akademische Karriere zielstrebig verfolgen konnten, weil die Partnerin oder der Partner den grössten Teil der Hausarbeit übernommen hatte**. Die Ergebnisse bestätigen, dass die Verteilung der Hausarbeit aus Sicht der Befragten ein Faktor ist, der über den Verlauf einer akademischen Karriere mitentscheidet (**Abbildung 28**). 58% der Professoren stimmen der Aussage zu, die Hälfte von ihnen «voll und ganz»; bei den Nachwuchswissenschaftlern mit Doktorat sind es 44%. Erwartungs-

³⁰ Zur Auswahl standen folgende Antworten: «stimme voll und ganz zu», «stimme eher zu», «stimme eher nicht zu», «stimme gar nicht zu», «kann ich nicht beurteilen / trifft auf unsere Situation nicht zu».

³¹ Die detaillierten Auswertungen enthält Tabelle 34 im Anhang.

gemäss ist die Zustimmung der Frauen deutlich geringer: Nur 21% der Professor/innen halten die Aussage zumindest tendenziell für zutreffend, bei den Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat sind es 14%. Unter den Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat, die sich in der Regel noch am Anfang ihrer Karriere befinden, ist die Zustimmung generell tiefer, zeigt aber ebenfalls einen – etwas schwächeren – geschlechtsspezifischen Unterschied. Bemerkenswert ist aber nicht nur das geschlechtsspezifische Zustimmungsmuster, sondern auch die dezidierte Ablehnung: 45% der teilnehmenden Frauen, die in einer festen Partnerschaft leben, stimmen der Aussage «gar nicht» zu – dieser Anteil ist auf allen Qualifikationsstufen fast identisch.

Abbildung 28: Zustimmung zur Aussage «Weil mein Partner / meine Partnerin den grössten Teil der Hausarbeit übernommen hat, konnte ich meine berufliche Karriere zielstrebig verfolgen»



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in (N=8282; davon 0.6% ohne Angaben). Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Partnerschaft und akademische Karriere im Konflikt

Die vier Negativaussagen über das Verhältnis von Partnerschaft und Karriere beziehen sich auf Mobilitätsanforderungen, gemeinsame Freizeit und die Vereinbarkeit zweier beruflicher Karrieren. Der Anteil der Personen, die den Negativaussagen tendenziell oder eindeutig zustimmen, bewegt sich zwischen 35% und 42%. Das bedeutet auf der einen Seite, dass nicht wenige Befragte das Verhältnis von Partnerschaft und Karriere vorwiegend in einem vorteilhaften Licht sehen – zumindest soweit es in der Befragung ausgeleuchtet wurde. Auf der anderen Seite sind die Wissenschaftler/innen, bei welchen akademische Karriere und Partnerschaft in einem mehr oder weniger ausgeprägten Spannungsverhältnis stehen, alles andere als eine vernachlässigbare Minderheit.

Bei allen vier Negativaussagen fällt die Zustimmung unter den Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat am höchsten aus: Dies unterstreicht, dass der **Vereinbarkeitsdruck von Karriere und Partnerschaft in der Postdoc-Phase** am grössten ist. Zuvor – in der Doktoratsphase – sind die beruflichen Anforderungen (z.B. Tagungsteilnahmen, Auslandsaufenthalte, Publikationsliste, Arbeitspensum) tendenziell geringer. Nach dem Erreichen der Professur fällt zumindest die Ungewissheit über die berufliche Zukunft weg und dürften sich neu ausgehandelte Partnerschaftsarrangements etabliert haben. Auch sind Selekti-

onseffekte in dem Sinne wahrscheinlich, dass ein Teil der Beziehungen, die in der Postdoc-Phase stark belastet sind, die Zeitspanne bis zur Professur nicht überdauern.

Bei drei der vier Negativaussagen zeigen sich in den Antworten klare **geschlechtsspezifische Unterschiede**:

■ **Zeitliches Engagement für Beruf belastet Partnerschaft:** Häufiger als Frauen stimmen Männer der Aussage zu, dass das hohe zeitliche Engagement für ihren Beruf die Partnerschaft belaste (42% vs. 34%). Dies mag auf den ersten Blick erstaunen, weil Männer seltener als Frauen in Doppelkarriere-Konstellationen leben. Unter Umständen liegt aber genau darin das Problem: Während in Doppelkarriere-Konstellationen beide Partner/innen unter Zeitdruck stehen, trägt in ungleichen Arrangements vor allem eine Person die Verantwortung, wenn das Privatleben des Paares nicht (mehr) den gewünschten Raum einnimmt.

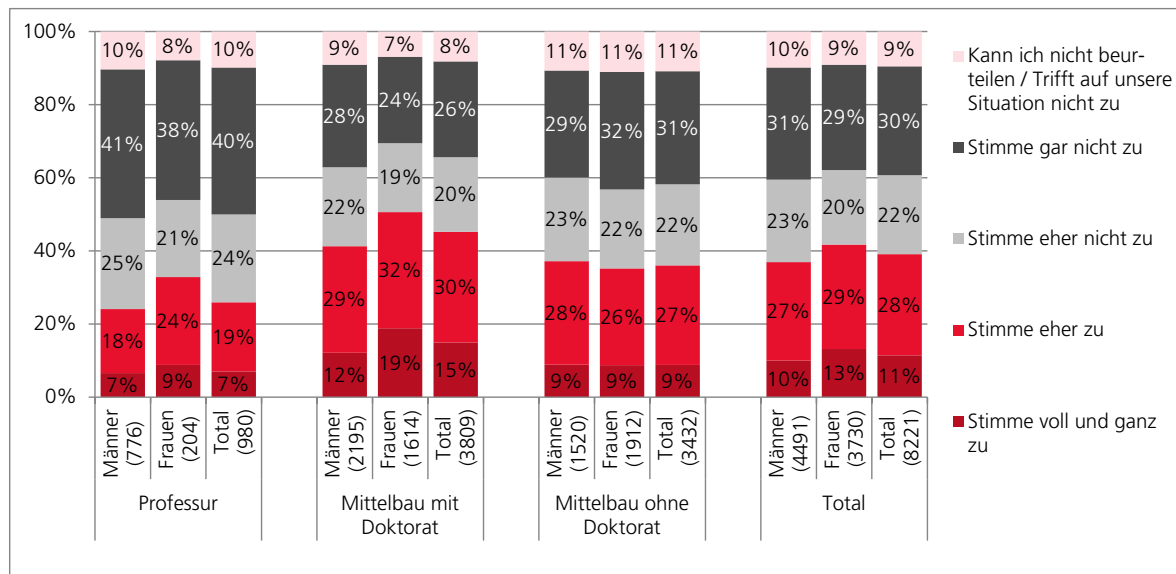
■ **Eingeschränkte Mobilität wegen Partnerkarriere:** Häufiger als Männer stimmen Frauen der Aussage zu, dass sie wegen der beruflichen Laufbahn des Partners oder Partnerin weniger mobil sind, als dies für ihre eigene Karriere wichtig wäre (**Abbildung 29**). Unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Doktorat sind es 51% (Männer: 41%), unter den Professorinnen 33% (Männer: 25%).³² Einzig bei den Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat stimmen Frauen und Männer der Aussage ähnlich häufig zu. Womöglich sind nicht nur rollenspezifisches Verhalten, sondern auch Altersunterschiede und unterschiedliche Karrierepositionen für diese geschlechtsspezifischen Differenzen verantwortlich. Weil die Männer in den Partnerschaften oftmals älter und in ihrer Karriere weiter fortgeschritten sind, geben sie häufig den ersten Mobilitätsschritt vor. Die Antworten der Männer zeigen allerdings, dass die partnerschaftliche Koordination von Mobilitätsanforderungen nicht allein für Frauen eine Herausforderung bildet. Insbesondere in der Postdoc-Phase fürchten nicht wenige Männer, wegen beschränkter Mobilität gegenüber ihrer Konkurrenz ins Hintertreffen zu geraten.

■ **Räumliche Trennung wegen Doppelkarriere unvermeidbar:** Ebenfalls etwas häufiger als Männer erachten es Frauen als unwahrscheinlich, dass sich beide Partner beruflich verwirklichen und dabei am selben Ort zusammenleben können. Dies spiegelt, dass Frauen eine grössere Erfahrung mit Doppelkarrieren haben als Männer. Im Vergleich zu anderen Negativaussagen ist der Anteil der Frauen, welche «voll und ganz» zustimmen, hoch: Unter den Professor/innen sowie den Nachwuchswissenschaftler/innen sind es 18%.

■ **Karrierekoordination belastet Partnerschaft:** Die vierte und letzte Negativaussage besagt, dass der Versuch, zwei erfüllte Berufsleben zu koordinieren, die Partnerschaft stark belaste. Ihr stimmen 39% aller Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat, die in einer festen Beziehung leben, vollständig oder tendenziell zu. Unter den Professor/innen sind es 31%, unter den Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat 32%. Zwischen den Geschlechtern bestehen dabei keine nennenswerten Unterschiede.

³² Die Grundgesamtheit bilden wie bei den übrigen Aussagen alle Teilnehmenden, die in einer festen Beziehung leben. Darunter befinden sich allerdings auch Wissenschaftler/innen, deren Partner/in nicht erwerbstätig ist und die deshalb die Option «Kann ich nicht beurteilen / Trifft auf unsere Situation nicht zu» wählen mussten. Unter den Wissenschaftler/innen, die mit einem erwerbstätigen Partner oder einer erwerbstätigen Partnerin zusammenleben, fällt die Zustimmungsquote deshalb höher aus. Dieser Hinweis gilt auch für die beiden folgenden Negativaussagen zur Vereinbarkeit zweier beruflicher Karrieren.

Abbildung 29: Zustimmung zur Aussage «Wegen der beruflichen Laufbahn meines Partners / meiner Partnerin bin ich weniger mobil, als für meine Karriere wichtig wäre»



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in (N=8282; davon 0.7% ohne Angaben). Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

2.5.2 Kinder und akademische Karriere

Auch zum Zusammenhang von Kindern und akademischer Karriere wurden allen Wissenschaftler/innen, in deren Haushalt dauerhaft oder zeitweilig Kinder leben, Aussagen vorgelegt.³³ Drei dieser Aussagen formulierten positive oder neutrale Zusammenhänge zwischen Elternschaft und akademischer Karriere, sieben waren negativ gehalten. In den meisten Antworten zeigen sich **deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede**.³⁴

Positive Auswirkungen der Elternschaft auf die Karriere

Zwei der Positivaussagen finden mehrheitlich Zustimmung: 70% der Teilnehmenden bekunden, dass sie als Eltern ihre **Arbeitszeit effizienter nutzen** als zuvor – bei Frauen ist dies ausgeprägter der Fall als bei Männern (76% vs. 67%). 56% stimmen der Aussage zu, dass sie berufliche Herausforderungen **mit mehr Gelassenheit** angehen, seit sie Kinder haben. Trotzdem ziehen viele der Teilnehmenden eine zurückhaltende Bilanz, was die akademische Karriereentwicklung von Eltern betrifft. Der Aussage «Dass ich Kinder habe, hat meine **Karriere bisher nicht erschwert** oder negativ beeinflusst», stimmen bloss 53% der Männer und gar nur 33% der Frauen zu.

Elternschaft und akademische Karriere im Konflikt

Bei den Negativaussagen liegen die Zustimmungsquoten der Frauen und Männer einzig in einem Punkt nahe beieinander: 31% der Männer und 36% der Frauen bekennen, dass der Versuch, Kinder und Karriere zu vereinbaren, ihre aktuelle **Partnerschaft stark belastet** habe. In den übrigen Negativaussagen, welche direkt auf die persönliche Karriere zielen, äussern sich die Mütter erheblich skeptischer als die Väter.³⁵

³³ Die detaillierten Auswertungen enthält Tabelle 35 im Anhang.

³⁴ Bezüglich der Auswirkungen von Elternschaft auf die akademische Karriere zu ähnlichen Ergebnissen wie die im Folgenden präsentierten Resultate kommt die Studie «Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft», die auf einer Befragung von rund 8700 Wissenschaftler/innen an deutschen Universitäten beruht (vgl. Lind 2008).

³⁵ In der Regel bestehen auch Unterschiede zwischen den akademischen Stufen, die offenkundig einem Selektionseffekt geschuldet sind: Professorinnen stimmen den Negativaussagen seltener zu als Nachwuchswissenschaftlerinnen, die womöglich genau wegen

■ **Karriereentwicklung:** Insgesamt teilen 60% der Mütter die Einschätzung, dass ihre Karriere weiter fortgeschritten wäre, wenn sie auf Kinder verzichtet hätten (**Abbildung 30**). Bei den Vätern ist der Anteil halb so hoch (31%).

■ **Förderung im beruflichen Umfeld:** Besonders stark differieren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Wahrnehmung von Reaktionen ihrer Kolleg/innen und Vorgesetzten. 35% der Frauen sind zumindest eher der Ansicht, nach der Geburt seien ihre Karrierepläne im beruflichen Umfeld nicht mehr gleich ernst genommen oder gleich unterstützt worden wie zuvor. Bei den Männern teilen nur 9% diese Einschätzung. Zusätzliche Auswertungen zeigen keine grossen Unterschiede zwischen den einzelnen Fachbereichen. Auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften, die insgesamt einen stark überdurchschnittlichen Frauenanteil haben, liegt hier die Zustimmungquote der Frauen bei 33%.

■ **Zeitliches Engagement für den Beruf:** Deutlich häufiger als Väter stimmen Mütter der Aussage zu, dass sie wegen der Kinder das zeitliche Engagement für ihren Beruf reduzieren mussten (69% vs. 48%). Dies bestätigen auch die Angaben zur effektiven Arbeitszeit: Auf allen drei akademischen Stufen können Wissenschaftlerinnen mit Kindern unter 15 Jahren weniger Zeit in ihre akademische Tätigkeit investieren als ihre Kolleginnen ohne Kinder und Kollegen mit und ohne Kinder.³⁶

■ **Quantität und Qualität des Outputs:** Das geringere Zeitbudget und der erhöhte Vereinbarungsdruck haben gemäss der Selbstwahrnehmung etlicher Wissenschaftlerinnen Auswirkungen auf Quantität und Qualität ihres Outputs: 39% der Mütter geben an, dass sie seit der Geburt ihrer Kinder weniger publizieren (Väter: 26%), und 26% befürchten, dass ihre wissenschaftliche Arbeit nicht mehr dasselbe Niveau wie zuvor erreicht (Väter: 17%).³⁷

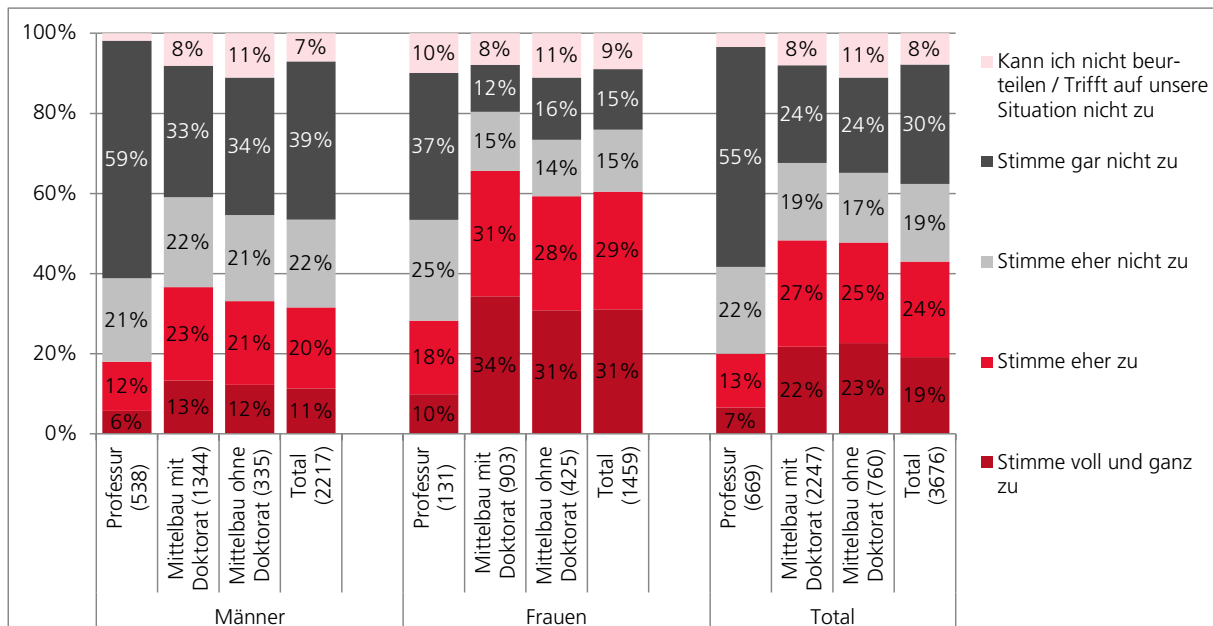
■ **Berufliche Motivation:** Eher selten sind grössere berufliche Motivationsprobleme im Anschluss an die Elternschaft. Sie treten am häufigsten bei Nachwuchswissenschaftler/innen auf, die am Beginn ihrer Karriere stehen und noch kein Doktorat erworben haben – zwischen Frauen (23%) und Männern (22%) gibt es jedoch keine nennenswerten Unterschiede. Etwas anders verhält es sich in der Postdoc-Phase, wo 19% der Frauen und 13% der Männer zumindest teilweise mit solchen Motivationsschwierigkeiten konfrontiert waren. Insgesamt kann die Hälfte der Teilnehmenden der Aussage aber «gar nicht» zustimmen, Frauen gleichermassen wie Männer.

der geschilderten Nachteile keine Professur erlangen werden. Weil die Professorinnen in der Gesamtzahl der Frauen nicht stark ins Gewicht fallen, gehen wir auf diese Unterschiede im Folgenden nicht näher ein.

³⁶ Bei den Professorinnen liegt ihr Pensum um 9% tiefer (52 vs. 57 Wochenstunden; Männer: 55 vs. 56 Wochenstunden), bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Doktorat 18% (37 vs. 45 Wochenstunden; Männer: 44 vs. 45 Wochenstunden) und bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Doktorat 26% (31 vs. 42 Wochenstunden; Männer: 39 vs. 44 Wochenstunden).

³⁷ Untersuchungen zum objektiven Publikationsoutput kommen übereinstimmend zum Ergebnis, dass Frauen in der postdoktoralen Phase selbst bei Kontrolle verschiedener anderer Einflussfaktoren weniger publizieren als Männer. Die Studie «Geschlecht und Forschungsförderung» bestätigt dies für Nachwuchsforschende in der Schweiz fünf Jahre nach dem Doktorat. Ihr zufolge wird jedoch das Publikationsverhalten weder bei Männern noch bei Frauen durch die Geburt eines Kindes beeinflusst (Leemann/Stutz 2008). Mit unseren Ergebnissen vergleichbare geschlechtsspezifische Unterschiede in der Selbstwahrnehmung von Elternschaft und Publikationsrate stellt dagegen Lind (2008) fest.

Abbildung 30: Zustimmung zur Aussage «Ich bin sicher, dass meine Karriere heute weiter fortgeschritten wäre, wenn ich auf Kinder verzichtet hätte»



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit mindestens einem Kind, das dauerhaft oder zeitweise im selben Haushalt lebt (N=3719; davon 1.2% ohne Angaben). Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

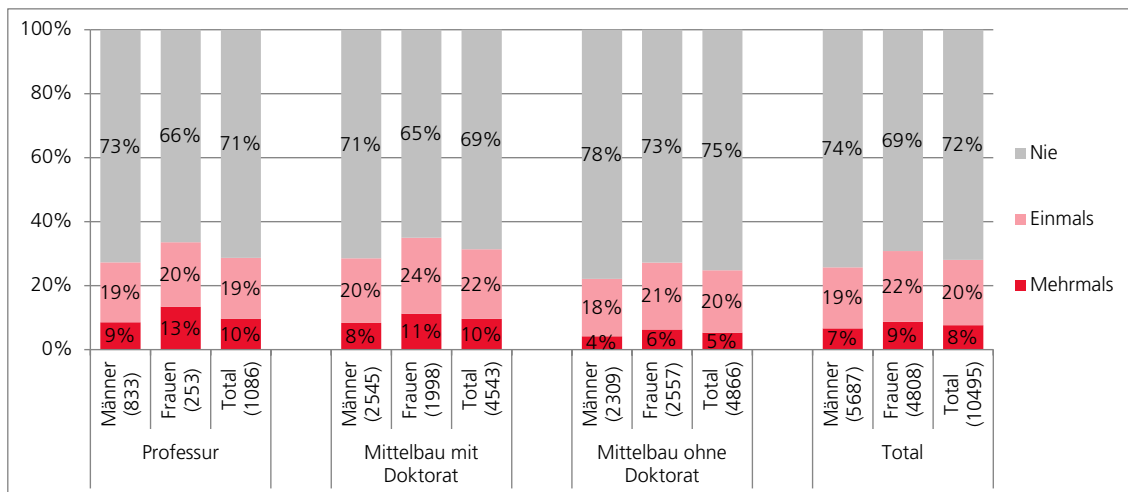
2.5.3 Kompromisse bei Karriereentscheidungen

Zusätzlich zu diesen Einschätzungen wurden alle Wissenschaftler/innen gefragt, wie häufig und in welchen Situationen sie zugunsten ihres Partners oder ihrer Partnerin auf Karriereschritte verzichtet oder der Partnerkarriere den Vorrang eingeräumt haben. Frühere Partnerschaften wurden ausdrücklich einbezogen. Thematisiert wurden dabei Wohnortswechsel, Aufgabe einer Stelle, Verzicht auf eine Bewerbung und Ablehnung eines Stellenangebots oder Rückzug einer Kandidatur. Die Ergebnisse sind auch aus Sicht der Universitäten interessant, weil sie einen Eindruck davon geben, welchen Stellenwert Partner/in und Familie beim Bewerbungsverhalten und bei Anstellungs- oder Berufungsverhandlungen haben. Zu beachten ist bei der Interpretation, dass sich die Aussagen auf die gesamte akademische Karriere der befragten Wissenschaftler/innen beziehen und sowohl zeitlich wie sachlich nicht näher eingegrenzt werden können.

Wohnortswechsel

Die Beobachtung, dass Frauen häufiger den Mobilitätsentscheidungen der Männer folgen als umgekehrt, bestätigt sich hier (**Abbildung 31**). Allerdings ist der Unterschied nicht besonders stark ausgeprägt: 31% der Frauen und 26% der Männer geben an, dass sie wegen der Karriere des Partners oder der Partnerin mindestens einmal den Wohnort gewechselt haben. Die Unterschiede zwischen den akademischen Stufen sind gering. Hingegen zeigt sich, dass Kinder einen beachtlichen Einfluss darauf haben, wie häufig Männer und Frauen zugunsten ihres Partners bzw. ihrer Partnerin den Wohnort wechseln. Vor allem unter den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen sind Mütter häufiger mit ihrem Partner mitgezogen als Väter mit ihrer Partnerin (39% vs. 29%; ohne Kinder: 32% vs. 28%).

Abbildung 31: Wohnortswechsel wegen Karriere des Partners / der Partnerin



Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N= 10'635; davon 1.3% ohne Angabe). Wegen Rundungsdifferenzen können auf-addierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

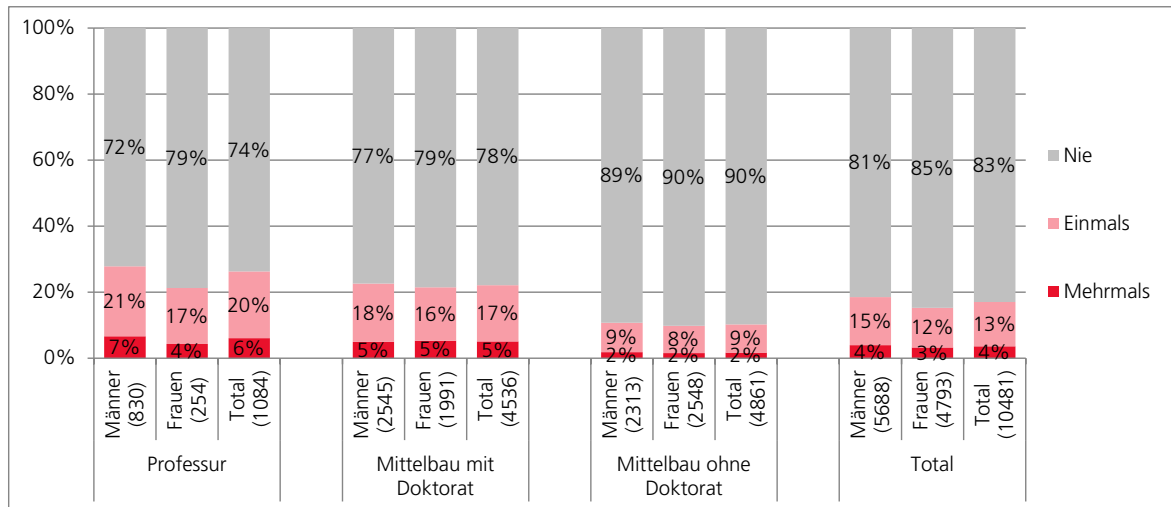
Aufgabe einer Stelle

Auf 13 Befragte hat eine Person in der Vergangenheit wegen der Karriere des Partners oder der Partnerin eine Stelle aufgegeben (7.7%). Diese Form von Karrierekompromiss ist also seltener, gleichzeitig variiert sie aber stark nach Geschlecht und Familiensituation. Am höchsten ist der Anteil mit 18% unter den promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einem oder mehreren Kindern. Grundsätzlich gilt, dass Frauen häufiger als Männer eine Stelle zugunsten des Partners aufgegeben haben, desgleichen Wissenschaftler/innen mit Kind im Vergleich zu ihren kinderlosen Kolleg/innen. Auch zwischen den akademischen Stufen zeigen sich Unterschiede: Unter den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen sind Stellenaufgaben zugunsten des Partners oder der Partnerin mit Abstand am häufigsten. Dies lässt sich nicht allein mit der Familiensituation und erhöhtem Mobilitätsdruck erklären, denn auch unter den Professor/innen ist der Anteil deutlich geringer. Für den letzteren Sachverhalt könnten auch Selektionseffekte verantwortlich sein (geringere Chancen auf eine Professur, wenn eine Stelle zugunsten der Partnerkarriere aufgegeben wurde).

Verzicht auf eine Bewerbung

Insgesamt 17% der Befragten haben im Verlauf ihrer bisherigen Laufbahn wegen der Partnerkarriere ein- oder mehrmals darauf verzichtet, sich selber auf eine attraktive Stelle zu bewerben (**Abbildung 32**). Karrierebedingt steigt dieser Anteil mit zunehmender akademischer Stufe – von 11% beim Mittelbau ohne Doktorat auf 26% bei den Professor/innen. Bei den Nachwuchswissenschaftler/innen lassen sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Frauen und Männern feststellen. Anders verhält es sich bei den Professor/innen: Unter ihnen bekunden 28% der Männer, aber nur 21% der Frauen, dass sie zumindest einmal wegen der Partnerkarriere auf eine Bewerbung für eine attraktive Stelle verzichtet haben. Dieses Ergebnis überrascht insofern, als man aufgrund anderer Studien vermuten würde, dass Frauen häufiger als Männer zugunsten ihres Partners bzw. ihrer Partnerin kürzer treten (vgl. Ledin u.a. 2007; Martinez u.a. 2007; Leemann/Stutz 2008).

Abbildung 32: Verzicht auf Bewerbung wegen Karriere des Partners / der Partnerin



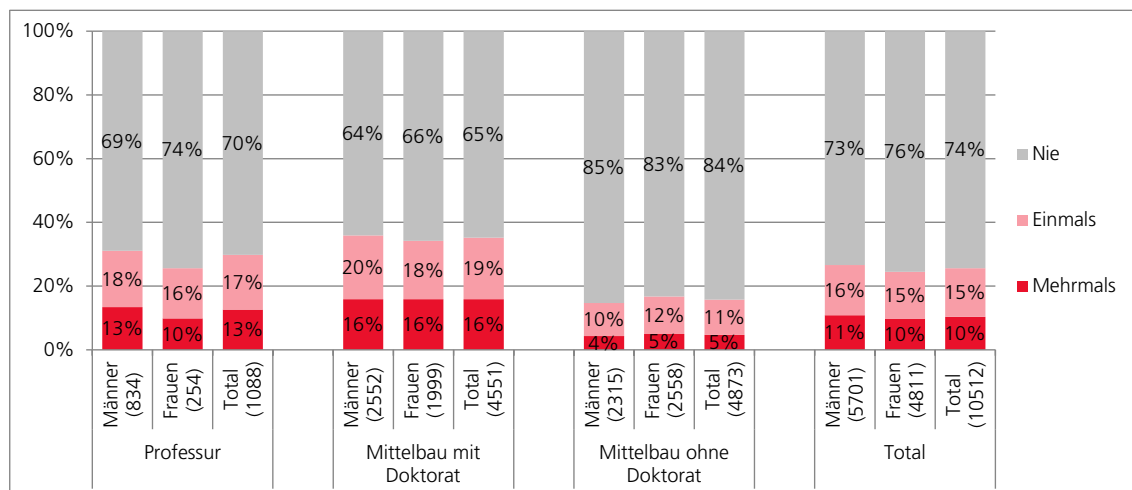
Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N= 10'635; davon 1.3% ohne Angabe). Wegen Rundungsdifferenzen können auf-addierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Ablehnung eines Stellenangebots oder Rückzug einer Kandidatur

Gut ein Viertel aller Befragten gibt an, mindestens einmal wegen der beruflichen Laufbahn des Partners ein attraktives Stellenangebot abgelehnt oder eine Kandidatur zurückgezogen zu haben (**Abbildung 33**). Dies ist ein erstaunlich hoher Anteil, der bis zur Stufe der Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat auf ein gutes Drittel ansteigt. Auffällig ist, dass der Stellenverzicht unter ihnen häufiger vorkommt als unter Professor/innen; auch hier könnten Selektionseffekte eine Rolle spielen.

Abbildung 33: Ablehnung eines Stellenangebots oder Rückzug einer Kandidatur wegen Karriere des Partners / der Partnerin



Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N= 10'635; davon 1.2% ohne Angabe). Wegen Rundungsdifferenzen können auf-addierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind ähnlich wie beim Bewerbungsverzicht: Bei den Nachwuchswissenschaftler/innen fallen sie nur sehr gering aus, während Professoren häufiger Zugeständnisse an die Partnerkarriere angeben als Professorinnen. Als Erklärung wäre denkbar, dass Frauen sich eine Ablehnung einer attraktiven Stelle seltener erlauben können. Auch ist möglich, dass Männer auf der Stufe Professur – nicht zuletzt aufgrund des höheren Durchschnittsalters – häufiger Stelleangebote erhalten haben oder eher aus einer bereits gesicherten Position aus verhandeln können. Wie zusätzliche Auswertungen zeigen, spielt zudem die Familiensituation eine wichtige Rolle: Wissenschaftler/innen mit Kindern entscheiden sich deutlich häufiger gegen eine vielversprechende Stelle als kinderlose.

Mit Blick auf die **DCC-Strategien der Universitäten** ist festzuhalten: Offensichtlich gibt es effektiv ein beträchtliches Potenzial an Personen, die aus Gründen der Karrierekoordination mit dem Partner oder der Partnerin auf Bewerbungen verzichten, Stellenangebote ablehnen oder Kandidaturen zurückziehen. Kombiniert man die entsprechenden Antworten, so haben 38% aller befragten Professor/innen mindestens einmal zugunsten ihres Partners oder ihrer Partnerin eine solche stellenbezogene Verzichtshandlung getätigt;³⁸ unter allen befragten Wissenschaftler/innen sind es 30%.

2.5.4 Single-Dasein und Kinderlosigkeit

Die Fragen zum Verhältnis von Partnerschaft, Kindern und akademischer Karriere (vgl. Abschnitte 2.5.1 und 2.5.2) richteten sich ausschliesslich an Wissenschaftler/innen, die sich in einer entsprechenden Situation befinden – die also einen festen Partner bzw. eine feste Partnerin oder Kinder haben. Nicht nur für Personen mit Partner/in und Kindern können aber Vereinbarkeitsfragen relevant sein. Ebenso ist es möglich, dass Partnerschaften wegen der Unvereinbarkeit zweier Karrieren in Brüche gingen, dass die Partnersuche wegen des hohen beruflichen Engagements sehr schwer fällt, dass Wissenschaftler/innen einen Kinderwunsch aus Karrieregründen hinaus schieben oder dass sie dauerhaft kinderlos bleiben. Daher wurden auch Singles und Kinderlosen entsprechende Fragen gestellt.

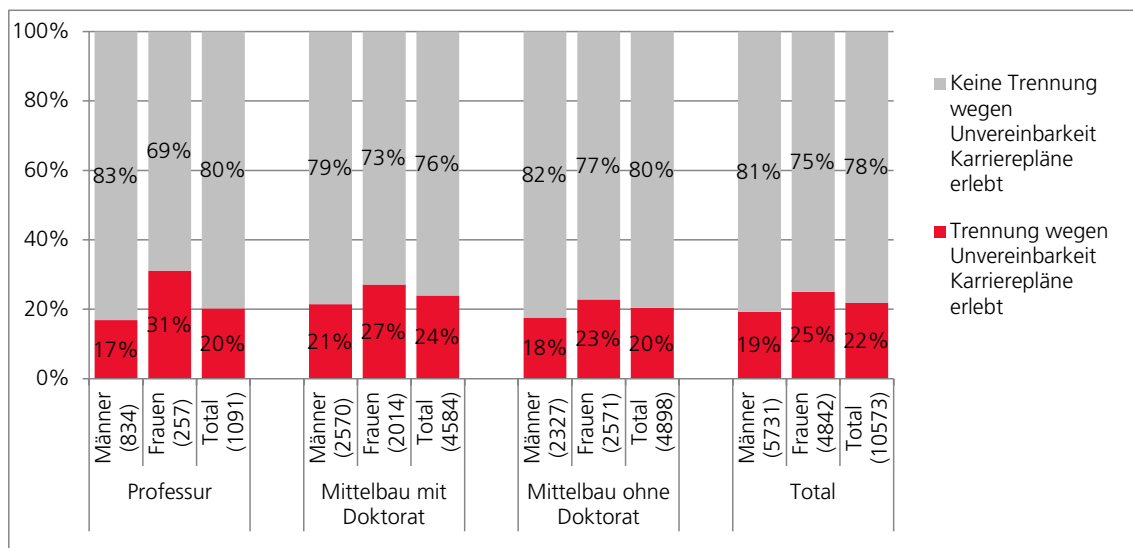
Trennungen und Single-Dasein

Etwas mehr als ein Fünftel aller Befragten hat in der Vergangenheit eine Trennung erlebt, bei der eine wichtige Rolle spielte, dass ihre Karrierepläne und die Karrierepläne des Partners oder der Partnerin nicht vereinbar waren (**Abbildung 34**). Auf allen akademischen Stufen sind Frauen häufiger von **karrierebedingten Trennungen** betroffen als Männer, besonders gross ist der Unterschied bei den Professor/innen: 31% der Professorinnen haben eine karrierebedingte Trennung hinter sich, bei den Männern sind es 17%. Es liegt nahe, dass dies eine Folge der geschlechtsspezifischen Erwerbsmodelle und Partnerschaftsarrangements ist: Weil Wissenschaftlerinnen häufiger als ihre männlichen Kollegen in Doppelkarrier Partnerschaften leben, tragen sie auch ein höheres Risiko, dass ihre Beziehungen wegen unvereinbarer Berufsabsichten in Brüche gehen.

Wie wir bereits gesehen haben, sind auch deutlich mehr promovierte Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler **alleinstehend** (Professor/innen: 21% vs. 7%; promovierte Nachwuchswissenschaftler/innen: 20% vs. 14%). Dieses Phänomen ist nicht auf die Wissenschaft beschränkt: Auch unter Führungskräften in der Privatwirtschaft zeigt sich, dass Frauen häufiger als Männer ohne Partner bzw. Partnerin leben (Holst/Busch 2010; Künzle 2009).

³⁸ Wohnortwechsel und Stellenaufgaben, die mit DCC-Massnahmen kaum verhindert werden könnten (bzw. sogar gefördert werden), sind hier nicht berücksichtigt.

Abbildung 34: Karrierebedingte Trennungen



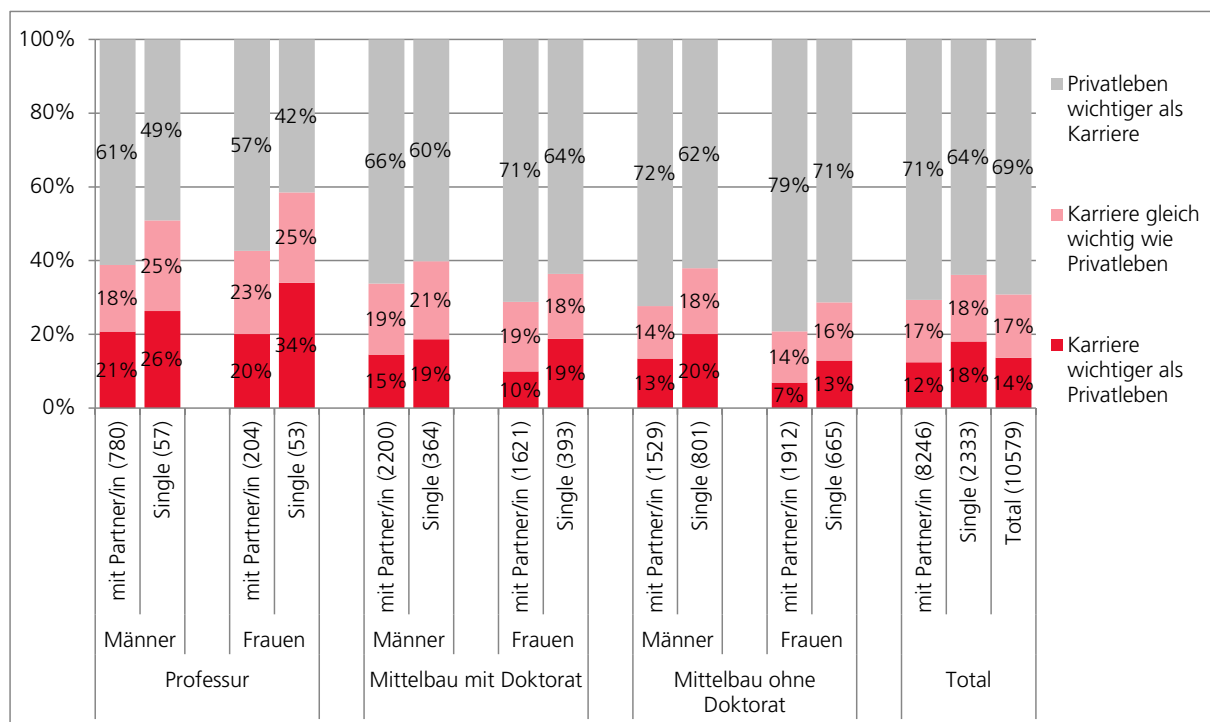
Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N= 10'635; davon 0.6% ohne Angabe). Wegen Rundungsdifferenzen können auf-addierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Selbstverständlich ist es möglich, dass das Alleinleben frei gewählt ist oder zumindest mit einer persönlichen Präferenzstruktur übereinstimmt, welche dem **beruflichen Erfolg gegenüber dem Privatleben** den Vorzug einräumt (vgl. Schiebinger/Henderson/Gilmartin 2008). In der Tat unterscheiden sich die Präferenzen: In der Befragung mussten die Teilnehmenden auf einer Skala von 0 bis 10 angeben, wie wichtig ihnen an ihrer beruflichen Tätigkeit unter anderem die folgenden Aspekte sind: «Aufstieg, Position, Einfluss» und «Genügend Zeit für Privatleben (z.B. Familie, Freizeit, ausserberufliche Interessen)». Insgesamt räumen 14% der Befragten der beruflichen Karriere einen grösseren Stellenwert ein als der Zeit fürs Privatleben, Singles häufiger als Wissenschaftler/innen in einer festen Partnerschaft (18% vs. 12%; **Abbildung 35**). Unter den Professor/innen sind dabei sowohl die Karrierepräferenz wie auch die Unterschiede zwischen Singles und Wissenschaftler/innen in einer festen Beziehung am stärksten ausgeprägt.

Gleichwohl gilt: Auch unter den Singles gewichtet insgesamt nur eine Minderheit die berufliche Karriere höher als Zeit fürs Privatleben, und in etlichen Fällen folgte die Lebensform als Single auf eine Trennung, bei der berufliche Gründe eine Rolle spielten. Wie zusätzliche Auswertungen zeigen, hat unter den promovierten Wissenschaftler/innen (inkl. Professor/innen) **fast die Hälfte der Singles eine karrierebedingte Trennung erlebt**, Frauen öfter als Männer (49% vs. 41%, Total: 45%). Bei den Wissenschaftler/innen, die zum Zeitpunkt der Befragung in einer festen Partnerschaft lebten, ist dieser Anteil erheblich geringer (Frauen: 22%, Männer: 17%, Total: 22%).

Abbildung 35: Karrierepräferenzen von Singles und Wissenschaftler/innen in Paarbeziehungen



«Karriere wichtiger als Privatleben»: «Aufstieg, Position, Einfluss» hat für befragte Wissenschaftler/innen grösseres Gewicht als «Genügend Zeit für Privatleben» (Skala von 0 bis 10)

«Karriere gleich wichtig wie Privatleben»: «Aufstieg, Position, Einfluss» hat für befragte Wissenschaftler/innen gleiches Gewicht wie «Genügend Zeit für Privatleben» (Skala von 0 bis 10)

«Privatleben wichtiger als Karriere»: «Aufstieg, Position, Einfluss» hat für befragte Wissenschaftler/innen kleineres Gewicht als «Genügend Zeit für Privatleben» (Skala von 0 bis 10)

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; davon 0.5% ohne Angaben zur Karrierepräferenz). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

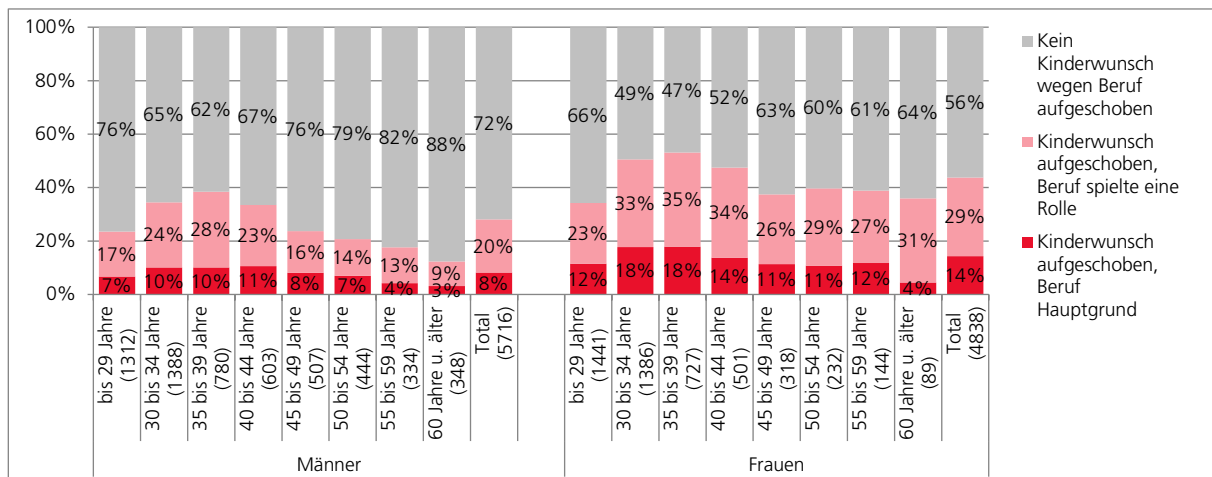
Aufgeschobene Kinderwünsche und Kinderlosigkeit

Der grundsätzliche Wunsch nach einer Familie ist bei Frauen und Männern ähnlich verbreitet: 79% der kinderlosen Wissenschaftlerinnen und 77% der kinderlosen Wissenschaftler im Alter von 25 bis 29 Jahren möchten in Zukunft Kinder haben, bei den 30- bis 34-Jährigen sind es 77% (Frauen) und 78% (Männer) und bei den 35- bis 39-Jährigen 64% (Frauen) und 66% (Männer).

Fragt man jedoch nach **aufgeschobenen Kinderwünschen**, so treten geschlechtsspezifische Unterschiede hervor: Insgesamt haben 43% aller Wissenschaftlerinnen und 28% aller Wissenschaftler im Verlauf ihrer bisherigen Karriere berufsbedingt einen Kinderwunsch aufgeschoben (**Abbildung 36**). Bei knapp der Hälfte war der Beruf der Hauptgrund, bei den übrigen spielte er mit eine Rolle. Am häufigsten berichten die 35- bis 39-Jährigen von aufgeschobenen Kinderwünschen, nämlich 53% der Frauen und 38% der Männer. Danach sinkt der Anteil wieder, besonders ausgeprägt bei den Männern.³⁹

³⁹ Bei diesem Rückgang dürfte eine Rolle spielen, dass sich viele Eltern mit zunehmendem Alter nicht mehr genau an die Phase der Familiengründung erinnern oder allenfalls beim Ausfüllen des Fragebogens die aufgeschobenen mit den unerfüllten Kinderwünschen verwechselten. Auch könnten – vor allem bei den Männern – insofern Kohorteneffekte im Spiel sein, als ältere Wissenschaftler/innen häufiger in traditionellen Paararrangements leben und deshalb womöglich früher eine Familie gründeten als ihre jüngeren Kolleg/innen dies heute tun. Schliesslich ist auch die Verteilung der befragten Wissenschaftler/innen auf die Altersgruppen zu berücksichtigen: zwei Drittel sind jünger als 40 Jahre; die Angaben zu den älteren Gruppen beruhen auf deutlich geringeren Fallzahlen.

Abbildung 36: Karrierebedingt aufgeschobene Kinderwünsche

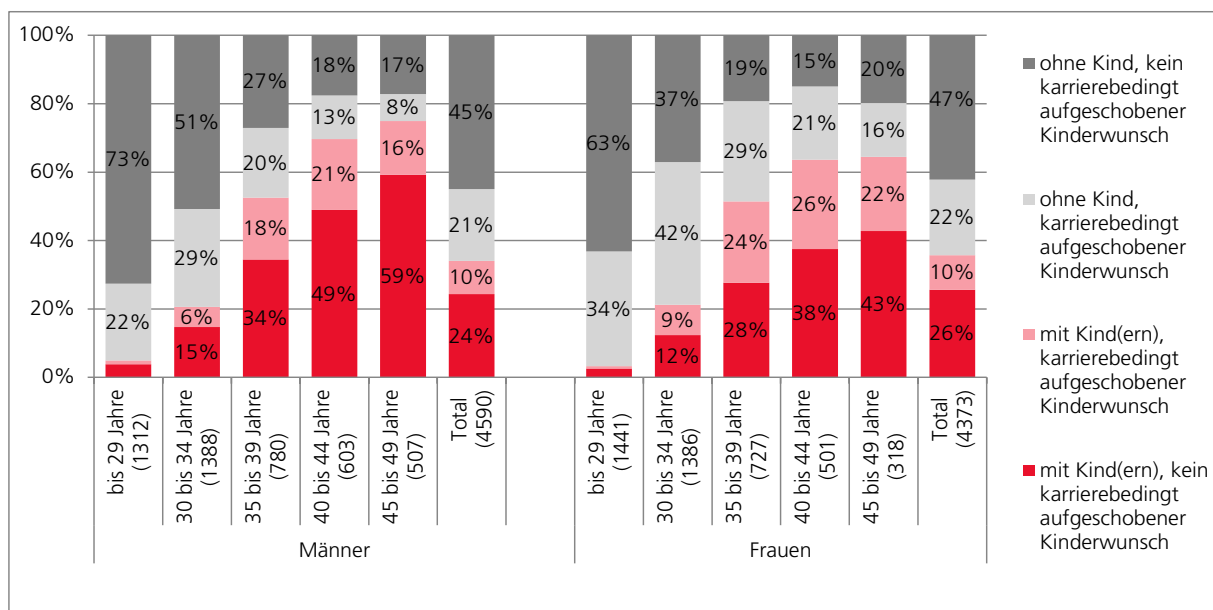


Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; davon 0.8% ohne Angabe). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Wie sich **aufgeschobene Kinderwünsche und die Familiensituation** zueinander verhalten, zeigt **Abbildung 37**. Weil wir einzig Angaben zu Kindern haben, die zumindest zeitweise im selben Haushalt wohnen, beschränken wir uns auf Wissenschaftler/innen unter 50 Jahren. Bei diesen ist sehr wahrscheinlich, dass der kinderlose Haushalt einer tatsächlichen Kinderlosigkeit entspricht bzw. bei Wissenschaftler/innen mit Kindern zumindest das jüngste Kind noch nicht ausgezogen ist. Ein beachtlicher Teil der Frauen, die Mütter geworden sind, hat zu einem früheren Zeitpunkt oder bezüglich eines weiteren Kindes einen Kinderwunsch aufgeschoben; unter den Müttern im Alter von 35 bis 39 Jahren trifft dies fast auf die Hälfte zu. Bei den Männern ist es seltener der Fall, sie wurden offenbar öfter zum gewünschten Zeitpunkt Vater und sind mit der aktuellen Familiensituation scheinbar zufrieden.

Abbildung 37: Familiensituation und karrierebedingt aufgeschobene Kinderwünsche



Basis: befragte Wissenschaftler/innen unter 50 Jahren (N=9025; davon 0.7% ohne Angabe). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Der Anteil der kinderlosen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bewegt sich bis zur Gruppe der 35- bis 39-Jährigen auf einem vergleichbaren Niveau (Frauen: 49%, Männer: 47%). Danach geht der Anteil bis zum Alter von 45 bis 49 Jahren unter den Frauen aber deutlich weniger stark zurück als unter den Männern (36% vs. 25%). Rund die Hälfte der kinderlosen Frauen zwischen 40 und 49 Jahren hat zuvor einen Kinderwunsch zumindest partiell aus Karrieregründen aufgeschoben (53%), bei den kinderlosen Männern gilt dies für etwas mehr als ein Drittel (37%).⁴⁰

2.6 Gewünschte Massnahmen zur Vereinbarkeit

Welche Massnahmen von Universitäten und Förderinstitutionen (z.B. Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Forschung SNF) zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf wünschen sich die Wissenschaftler/innen aktuell für ihre persönliche Situation? Diese Frage wurde allen Personen gestellt, die ihre Stelle in den letzten zehn Jahren angetreten haben und zurzeit in einer festen Partnerschaft leben oder ein Kind im Haushalt haben. Sie erhielten 17 Vorschläge zur Auswahl, von denen sie maximal fünf wählen konnten (**Tabelle 12**). Auch konnten sie angeben, dass sie für sich persönlich keine solchen Massnahmen wünschen. Dies taten insgesamt 5% aller Befragten, mit Abstand am häufigsten Professoren ohne Kind (20%).

Die Vorschläge beschränkten sich nicht auf Vereinbarkeitsinstrumente im engeren Sinn (z.B. Kinderbetreuung), sondern schlossen Massnahmen mit ein, die grundsätzlich auch kinderlosen oder allein stehenden Wissenschaftler/innen zu Gute kommen können. Eine solche Perspektive scheint wichtig, weil möglicherweise zentrale Ansätze zur Lösung von Vereinbarkeitsproblemen an Punkten ansetzen, die Paare oder Familien zwar in besonderem Masse, aber nicht ausschliesslich betreffen (z.B. grössere Planungssicherheit dank unbefristeten Stellen).

Obwohl die Frage ausdrücklich auf die aktuelle, persönliche Situation der Teilnehmenden zielte, wurde sie offensichtlich nicht von allen in diesem Sinne beantwortet. Das zeigt sich beispielsweise, wenn sich Professor/innen für unbefristete Stellen im Mittelbau aussprechen oder kinderlose Personen fortgeschrittenen Alters mehr Kinderbetreuungsplätze wünschen. Weil in jedem Fall besondere Umstände vorstellbar sind und Ausschlusskriterien äusserst schwierig festzulegen wären, wurden gleichwohl sämtliche Antworten berücksichtigt.

Die Bedürfnisse der Professor/innen und des Mittelbaus unterscheiden sich in den Kernanliegen deutlich. Professor/innen sind hauptsächlich an einer Entlastung durch eine Umschichtung von Aufgaben interessiert: 56% wünschen sich eine geringere Belastung durch administrative Tätigkeiten, 44 % möchten mehr Gelegenheiten, um Auszeiten und Sabbaticals zu nehmen.

⁴⁰ Nicht nur Wissenschaftler/innen sind überdurchschnittlich häufig kinderlos. Dies gilt allgemein für Frauen mit Hochschulabschluss, die wegen der langen Ausbildungszeit und dem anschliessenden Berufseinstieg oft verhältnismässig spät oder gar nicht Kinder kriegen. Ob in der Schweiz die Kinderlosigkeit von Wissenschaftler/innen dramatischer ist als diejenige von Hochschulabsolvent/innen allgemein, ist anhand der verfügbaren Daten schwierig zu beurteilen. Vergleicht man die Ergebnisse der Online-Befragung mit der letzten Volkszählung (2000), so scheinen die Wissenschaftler/innen den Zeitpunkt der ersten Geburt etwas weiter hinauszuschieben, bei den Frauen in der zweiten Hälfte Vierzig sind die Unterschiede jedoch nicht sehr gross. Problematisch ist der Vergleich aber nicht nur wegen des zeitlichen Abstands zwischen den beiden Erhebungen, sondern auch, weil Wissenschaftler/innen mit Kindern in der Umfrage möglicherweise übervertreten sind, da sie die Thematik stärker angesprochen hat. So zeigt beispielsweise eine für Nordrhein-Westfalen mit Administrativdaten durchgeführte Vollerhebung aller universitär angestellten Wissenschaftler/innen, dass im Jahr 2004 58% der Frauen im Alter von 37 bis 42 Jahren kinderlos waren (Auferkorte-Michaelis u.a. 2006; vgl. auch Metz-Göckel u.a. 2009). In unserer Befragung kommen wir auf einen deutlich tieferen Wert von 38%. Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass Kinderlosigkeit unter Wissenschaftlerinnen sicherlich gleich, womöglich aber stärker verbreitet ist wie unter Hochschulabsolventinnen allgemein.

Tabelle 12: Gewünschte Massnahmen zur Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und akademischer Karriere

Gewünschte Massnahme zur Vereinbarkeit	Professor	Mittelbau mit Doktorat	Mittelbau ohne Doktorat	Total
Flexiblere Präsenzzeiten	12%	18%	23%	19%
Möglichkeit, häufiger zuhause arbeiten zu können	19%	27%	32%	28%
Möglichkeit, Teilzeit / mit geringerem Beschäftigungsgrad arbeiten zu können	17%	26%	30%	27%
Jobsharing	6%	10%	8%	9%
Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	20%	58%	50%	50%
Mehr Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Privatleben	4%	7%	7%	7%
Stärkeres Engagement der Universität, für meinen Partner / meine Partnerin eine angemessene Arbeitsstelle in der näheren Umgebung zu finden	24%	20%	17%	19%
Keine Sitzungstermine zu Randzeiten	27%	18%	13%	17%
Mehr Möglichkeiten, Auszeiten und Sabbaticals zu nehmen	44%	26%	20%	26%
Geringere Belastung durch Lehre	18%	8%	8%	9%
Geringere Belastung durch Administration	56%	23%	17%	24%
Höhere Gehälter für Angestellte des Mittelbaus	5%	32%	44%	34%
Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	30%	34%	35%	34%
Bei Bewerbungen: Geringere Bedeutung der geographischen Mobilität bei der Beurteilung des CV	7%	19%	16%	17%
Bei Bewerbungen: Berücksichtigung von Erziehungs- oder Pflegezeit bei Beurteilung des CV	12%	20%	15%	17%
Bei Bewerbungen: Stärkere Berücksichtigung der Qualität / des Impacts von Publikationen	8%	12%	7%	10%
Bei Bewerbungen auf Professuren: Möglichkeit von Hausberufungen	10%	25%	11%	17%
Anderes, nämlich:	6%	7%	5%	6%
Ich wünsche mir für meine persönliche Situation keine solchen Massnahmen	11%	4%	5%	5%
Fallzahlen	1020	3947	3499	8466

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle 2001 bis 2011 angetreten haben und in eine festen Partnerschaft leben oder ein Kind im Haushalt haben (N=8470; bei 4 Personen fehlen die Angaben).

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Die wichtigsten Anliegen des Mittelbaus zielen sehr grundsätzlich auf die Anstellungsverhältnisse: Über die Hälfte wünscht sich mehr **unbefristete Stellen im Mittelbau** – ein Anliegen, das auch von einem Fünftel der Professor/innen ausdrücklich unterstützt wird. Häufig genannt – vor allem von Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat – werden zudem **höhere Gehälter für den Mittelbau**. Der Bezug zur

Vereinbarkeit ist bei diesen beiden Massnahmen insofern gegeben, als unbefristete Stellen eine grössere Planungssicherheit geben. Höhere Gehälter wiederum könnten eingesetzt werden, um erwerbstätige Paare stärker von Hausarbeit und Kinderbetreuung zu entlasten oder würden zugunsten der besseren Vereinbarkeit eine (vorübergehende) Reduktion des Beschäftigungsgrads erlauben. Wie bereits bei den Gründen für und gegen akademische Karrieren beschäftigt die Lohnfrage die Männer stärker als die Frauen. Auf allen akademischen Stufen vergleichbar stark ist der Wunsch nach mehr **Kinderbetreuungsplätzen an der Universität**, der von rund einem Drittel aller befragten Wissenschaftler/innen geteilt wird.

Die Bedürfnisse unterscheiden sich aber nicht nur zwischen den akademischen Stufen, sondern auch nach Geschlecht und Familiensituation. Dazu kommt, dass einzelne Massnahmen stärker auf spezifische Zielgruppen zugeschnitten sind und deshalb kaum die breite Zustimmung aller Befragten finden können. Deshalb haben wir zusätzlich die am häufigsten genannten Massnahmen für **zwölf Gruppen von Wissenschaftler/innen** zusammengestellt, wobei die Gruppen nach akademischer Stufe, Geschlecht und Familiensituation gebildet wurden (vgl. **Tabelle 33** im Anhang). Dabei fallen folgende Sachverhalte auf:

■ **Keine Sitzungstermine zu Randzeiten:** 42 % aller Professorinnen mit Kindern möchten auf Sitzungstermine zu Randzeiten verzichten. Auch 30 % ihrer männlichen Kollegen mit Kindern und 32 % ihrer kinderlosen Kolleginnen unterstützen dies. Im Mittelbau wird das Anliegen vor allem von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern geteilt.

■ **Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegezeit im CV:** Dass Erziehungs- und Pflegezeiten bei der Beurteilung eines Lebenslaufs in Rechnung gestellt werden, gehört zu den am häufigsten genannten Anliegen von Müttern im Mittelbau mit Doktorat (38 %) und ohne Doktorat (34 %). Auch bei Professorinnen und nicht promovierten Nachwuchswissenschaftlern mit Kindern taucht es mit einer gewissen Regelmässigkeit auf. Die in eine ähnliche Richtung zielende Massnahme, der Mobilität bei der Beurteilung eines CV einen geringeren Stellenwert als heute einzuräumen, findet weniger Zustimmung.

■ **Häufigeres Arbeiten zuhause:** Hauptsächlich Nachwuchswissenschaftler/innen möchten häufiger zuhause arbeiten (je nach Gruppe bis zu 30 %). Ob sie Kinder haben oder nicht, spielt dabei keine grosse Rolle. Hingegen ist der Fachbereich von Bedeutung, wie zusätzliche Auswertungen zeigen: In der Medizin, den Technischen Wissenschaften, den Wirtschaftswissenschaften und den Rechtswissenschaften teilen zwischen 37 % und 41 % des Mittelbaus ohne Doktorat dieses Anliegen. Die typischen Forschungsbedingungen eines Fachbereichs (z.B. Arbeit im Labor oder Spital) dürften dabei vor allem in der Medizin und bei den Technischen Wissenschaften eine wichtige Rolle spielen.

■ **Teilzeitarbeit oder geringerer Beschäftigungsgrad:** Der Wunsch nach Teilzeitarbeit oder einer Reduktion des Beschäftigungsgrads taucht vor allem im Mittelbau auf. Frauen äussern ihn häufiger als Männer, die Familiensituation ist kaum relevant. Die höchste Zustimmung findet das Anliegen unter nicht promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Kinder (36 %). Zusätzliche Auswertungen nach Fachbereich zeigen eine hohe Unterstützung in den Exakten und Naturwissenschaften sowie in der Medizin, wo je 39 % des Mittelbaus ohne Doktorat eine Reduktion des Beschäftigungsgrades begrüssen würden.

■ **Arbeitssuche für Partner/in:** Insgesamt 19 % aller Befragten wünschen sich eine stärkere Unterstützung der Universität bei der Arbeitssuche für den Partner oder die Partnerin. Am häufigsten wird dieses Anliegen von Professor/innen und promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen genannt (bis zu 28 %). Angesichts der Tatsache, dass nicht alle Befragten in einer festen Partnerschaft leben und beim Stellenantritt den Wohnort gewechselt haben (vgl. dazu ausführlich Abschnitt 3.3.1), sind diese Anteile beachtlich. Sie zeigen, dass Hilfestellungen für Doppelkarrierepaare offensichtlich einem weit verbreiteten Bedürfnis entsprechen.

3 Doppelkarrierepaare (Modul 3)

Nachdem wir beschrieben haben, wie Wissenschaftler/innen an Schweizer Universitäten das potenzielle Spannungsverhältnis von Partnerschaft, Familie und Beruf erleben, wenden wir uns den entsprechenden Massnahmen des BPCG zu. Grundsätzlich ist festzuhalten: Nur eines von drei Modulen des BPCG widmet sich ausdrücklich dem Thema Vereinbarkeit. Während die anderen beiden Module in der dritten Runde des BPCG unverändert weitergeführt wurden, ist das Vereinbarkeitsmodul vollständig neu konzipiert worden. In den ersten beiden Runden hatte es sich auf die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen konzentriert. In der dritten Phase wurden die finanziellen Mittel des dritten Moduls zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren eingesetzt.

Die Darstellung der DCC-Massnahmen und ihrer Ergebnisse geschieht im Folgenden in sieben Schritten:

- **Konzeptanalyse:** Abschnitt 3.1 beschreibt die Massnahmen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren des BPCG und stellt sie in den Kontext vergleichbarer Initiativen in anderen Ländern.
- **Verhältnisse vor der Programmimplementierung:** Abschnitt 3.2 schildert, in welchem Ausmass die kantonalen Universitäten bereits vor 2009 formelle oder informelle Strukturen zur Unterstützung von DCC ausgebildet hatten.
- **Potenzielle Zielgruppe für DCC-Massnahmen:** Abschnitt 3.2 geht der Frage nach, wie viele der heute an Schweizer Universitäten angestellten Personen potenziell von DCC-Massnahmen des BPCG profitieren könnten. Zu diesem Zweck betrachten wir die Mobilität und die Partnerschaftssituation der neu angestellten Wissenschaftler/innen bei ihrem Stellenantritt.
- **Direkte finanzielle Unterstützung von Doppelkarrierepaaren durch das BPCG:** Abschnitt 3.4 zeigt auf, wie viele und welche Paare seit 2009 mit Beiträgen des BPCG finanziell unterstützt wurden. Es wird diskutiert, inwieweit diese Massnahmen zu Gunsten der Sicherung einer guten Arbeitsmöglichkeit für den Partner oder die Partnerin dazu beitrugen, die Ziele des BPCG zu erreichen.
- **Individuelle Doppelkarriereförderung im Spiegel der Online-Befragung:** Abschnitt 3.5 bettet die Unterstützungsmassnahmen des BPCG in den universitären Kontext ein. Er beschreibt, in welchem Umfang Doppelkarrierepaare in den letzten zehn Jahren mit und ohne BPCG bei stellenbedingten Ortswechseln unterstützt worden sind, welche Massnahmen dabei ergriffen wurden und wie die Betroffenen diese beurteilen.
- **Strukturelle Massnahmen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren:** Abschnitt 3.6 wechselt von der individuellen DCC-Förderung zu den strukturellen Massnahmen und untersucht, welche strukturellen Veränderungen das neu konzipierte Vereinbarkeitsmodul an den kantonalen Universitäten auslöste. Er beschreibt, für welche Zwecke die Mittel des BPCG eingesetzt wurden, wie weit die entsprechenden Projekte fortgeschritten sind und welche Ergebnisse sie bisher zeigten.
- **Fazit:** Abschnitt 3.7 würdigt zusammenfassend die Ergebnisse und Wirkungen der Doppelkarriereförderung durch das BPCG.

3.1 Massnahmen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren

Die DCC-Massnahmen des BPCG stehen im Kontext ähnlicher Initiativen, die in der jüngeren Vergangenheit an ausländischen Hochschulen ergriffen worden sind. Wir stellen diese Entwicklung zunächst etwas genauer dar (Abschnitt 3.1.1) und beschreiben danach detailliert die DCC-Massnahmen des BPCG (Abschnitt 3.1.2). Abschliessend vertiefen wir die Zusammenhänge zwischen den übergeordneten Zielen der DCC-Förderung, der konkreten Ausgestaltung der Massnahmen und der Zielgruppe von DCC-Massnahmen (Abschnitt 3.1.3). Dabei knüpfen wir an Überlegungen zum Verhältnis von Standortförderung und Gleichstellungspolitik an, die bereits in der Einleitung dargelegt worden sind (vgl. Abschnitt 1.3).

3.1.1 DCC-Förderung im internationalen Kontext

Als vorbildlich im Bereich der DCC-Förderung gelten der anglo-amerikanische Raum und insbesondere Massnahmen an **US-amerikanischen Universitäten**, die teilweise schon in den 1990er Jahren einsetzten. Viele US-Universitäten verfügen über Dual Career Programme, um akademische und nichtakademische Partner/innen ihres wissenschaftlichen Personals beim Wohnortswechsel zu unterstützen. Zu den Instrumenten gehört auch das «dual» oder «couple hiring», in dem beiden Partner/innen eine Stelle angeboten wird. Der Anteil an derart angestellten Wissenschaftler/innen stieg in den USA von den 1970er Jahren bis 2000 von 3% auf 13%. Weil Doppelanstellungen ein sehr sensibles Feld sind, verfügen mehrere Universitäten über schriftliche Richtlinien zum Vorgehen. Andere verlassen sich auf informelle Praktiken, die sich über die Jahre eingespielt haben oder verfügen über zentrale und klar bezeichnete Ansprechpersonen, die universitätsweit nach einer angemessenen Lösung für die Partner/innen suchen (Schiebinger 2010).

Wegen der Internationalität des Wissenschaftsbetriebs, der immer stärkeren Präsenz von Frauen an Universitäten und sich allmählich ändernder Rollenmuster in Paarbeziehungen hat das Thema «Doppelkarrierepaare» auch an europäischen Universitäten an Bedeutung gewonnen. Eine Vorreiterrolle nahm die **ETH Zürich** ein, die bereits 1999 einen Dual Career Advice für Partner/innen von ausländischen Professor/Innen einrichtete. Ihr Serviceangebot soll das Einleben im neuen Land erleichtern. Neben Unterstützung bei der Unterbringung der Kinder, der Suche nach Schulen und Hilfe bei administrativen Angelegenheiten (Versicherungen, Krankenkasse, Finanz- und Steuerberatung) umfasst dies auch eine Unterstützung der beruflichen Karriere des Partners oder der Partnerin. Dazu gehören das Ausloten realistischer Berufsperspektiven und die Stellensuche im Raum Zürich; nicht Bestandteil des Programms ist jedoch das «dual hiring» im Sinne einer Stellenbeschaffung an derselben Universität (vgl. Jäger 2010).

Grossen Einfluss auf die Schweizer Verhältnisse hatten aber auch die Entwicklungen in Deutschland. Dort startete der **Stifterverband für die deutsche Wissenschaft** 2004 ein **Förderprogramm zur Rekrutierung von Doppelkarrierepaaren**. Ein wichtiger Auslöser war die Erkenntnis, dass 80% der verheirateten deutschen Wissenschaftler/innen im Ausland ihre Rückkehr nach Deutschland davon abhängig machten, ob ihre Lebenspartner/innen ebenfalls ein befriedigendes Stellenangebot erhielten (Stifterverband 2002). Das Programm des Stifterverbands umfasste zwei Elemente: Erstens wurden Stellen für qualifizierte Partner/innen von zu berufenden Wissenschaftler/innen gefördert. Diese Stellen wurden zu 50% mit Fördermitteln unterstützt, die andere Hälfte musste von den Hochschulen übernommen werden; die maximale Förderzeit war auf sechs Jahre begrenzt. Zweitens war die Überprüfung des Gesamtkonzepts der Hochschule für Doppelkarrieren eine Voraussetzung der Förderung. Im Rahmen des Projekts wurden von 2005 bis 2007 insgesamt zehn Stellen bewilligt, davon sieben für wissenschaftliche Mitarbeitende und drei Professuren (Winde 2010).

2009 legte der **Deutsche Hochschulverband** ein **Dual Career-Best Practice-Papier** vor (DHV 2009). Es ist hauptsächlich auf Berufungsverfahren orientiert und empfiehlt einerseits den Wissenschaftler/innen, in Berufungsverfahren «ohne Zögern» ihren Wunsch zu artikulieren, «dass die Hochschule für den Ehe-/Lebenspartner nach einer beruflichen Perspektive Ausschau hält». Andererseits wurden die Universitäten aufgefordert, für Dual Career-Aufgaben entsprechende Ansprechpartner und Verwaltungskapazitäten einzurichten. Das Thema «Dual Career» gehört für den Hochschulverband «thematisch und inhaltlich vornehmlich zum Berufungsverfahren» und ist deshalb primär anlassbezogen. Mittelfristig sollen die Universitäten jedoch «davon unabhängig Strategien entwickeln, Dual Career zumindest für ihre wissenschaftlichen Spitzenkräfte als Daueraufgabe zu verstehen».

Schliesslich förderte die **Exzellenzinitiative** in Deutschland direkt und indirekt die Einrichtung von Servicestellen für Doppelkarrierepaare. Dies insofern, als die Integration von Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ein wichtiges Begutungskriterium bei der Beurteilung der Exzellenzförderprogramme darstellt und die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren explizit als ein mögliches Gleichstellungsinstrument angeführt wird. Im Herbst 2009 zählte man 25 Dual Career Services an deutschen Universitäten, weitere 24 waren in Planung (Melzer 2010; minim höhere Zahlen bei Hochfeld 2010).

3.1.2 DCC-Förderung des Bundesprogramms Chancengleichheit

Das BPCG nennt folgende Zielsetzungen für seine Anstrengungen im Bereich der DCC-Förderung (CRUS 2008; Obexer-Ruff/Rothäusler 2010):

- In Doppelkarriere-Konstellationen lebende Wissenschaftler/innen sollen unterstützt und ihre Rahmen- und Arbeitsbedingungen verbessert werden.
- Das BPCG soll die Universitäten für das Thema DCC sensibilisieren und sie anregen, die nötigen Strukturen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren zu schaffen.
- Die DCC-Förderung soll dazu beitragen, den Frauenanteil auf Stufe Professur auf 25% zu erhöhen.
- Die Hochschulen sollen ihre Chancen erhöhen, höchst qualifizierte Mitarbeitende für Forschung, Lehre und Verwaltung aus dem In- und Ausland zu gewinnen.

Zu diesem Zweck wurden zwei Instrumente geschaffen, die auf der individuellen und der strukturellen Ebene ansetzen: zum einen ein DCC-Finanzierungspool zur direkten und persönlichen Unterstützung von Doppelkarrierepaaren; zum anderen projektgebundene Beiträge zur Umsetzung von DCC-Konzepten.

Der **Finanzierungspool** wurde mit 800'000 Fr. ausgestattet. Hier konnten die Universitäten bei Berufungs-, Anstellungs- oder Bleibeverhandlungen spezifische Gelder beantragen, um die berufliche Karriere des Partners oder der Partnerin finanziell zu unterstützen oder gemeinsame Ausgaben der Familie abzufedern. Voraussetzung dafür war, dass der oder die «first hire» für mindestens zwei Jahre festangestellt war. Pro Gesuch konnten maximal 50'000 Fr. beantragt werden, wobei sich die Universität verpflichtete, eine zusätzliche Eigenleistung von mind. 60% zu erbringen (beim maximalen Unterstützungsbeitrag von 50'000 Franken also mindestens 75'000 Franken). Die Unterstützungsdauer war auf ein Jahr beschränkt.

Als Zielgruppen wurden vier Paarkonstellationen mit spezifisch DCC-relevanten Zielen angeführt (**Tabelle 13**). Die Ziele waren gleichstellungspolitisch formuliert und bestanden darin, dass Frauen einen Ruf als Professorin annahmen, als «erstangestellte» Nachwuchswissenschaftler/innen die für ihre Karriereentwicklung optimale Stelle antraten oder als «mitgereiste» Wissenschaftler/innen ihre wissenschaftliche Laufbahn fortsetzen konnten.

Tabelle 13: Zielgruppen und DCC-relevante Ziele der Unterstützungsbeiträge des DCC-Finanzierungspools

Zielgruppe: Berufs- / Anstellungs- / Bleibeverhandlungen an der Universität	Partner/in Zielgruppe: Anstellung an einer wissenschaftlichen Institution	DCC-relevantes Ziel
Nachwuchswissenschaftler / Nachwuchswissenschaftlerin	Nachwuchswissenschaftler / Nachwuchswissenschaftlerin	Fortsetzen der wissenschaftlichen Laufbahn
Professor / Professorin	Nachwuchswissenschaftler / Nachwuchswissenschaftlerin	Annahme des Rufes / Fortsetzen der wissenschaftlichen Laufbahn
Professorin	Professor / Professorin	Annahme des Rufes
Professorin	Anderer Beruf	Annahme des Rufes

Quelle: CRUS und BPGC 2008

Als mögliche Verwendungszwecke für die Mittel des Finanzierungspools wurden folgende Beispiele erwähnt:

- Arbeitsplatz- und Laborkosten
- Material-, Ausstattungskosten und Nutzungsrechte
- «Seed Money», z.B. zur Einreichung eines Forschungsprojekts bei einer Finanzierungsinstitution
- finanzielle Unterstützung bei Anstellung an einer Hochschule oder Forschungsinstitution
- Umzugskosten
- Kinderbetreuung
- Coaching

Die Mittel aus dem Finanzierungspool sollten als «Startgeld» beantragt werden. Für Partner/innen in einem Berufsfeld ausserhalb der Wissenschaft war keine Direktfinanzierung einer Stelle möglich, jedoch konnte beispielsweise ein Coaching finanziell unterstützt werden. Für die Vergabe der Mittel wurden drei Ziele vorgegeben:

- In erster Linie sollten die Unterstützungsbeiträge der Erfüllung des Programmziels «25% Professor/innen» dienen.
- Zweitens galt es als wünschenswert, dass zu mindestens 40% Nachwuchswissenschaftler/innen gefördert werden.
- Drittens sollten die Universitäten der deutschen und lateinischen Schweiz entsprechend ihren Personalressourcen angemessen berücksichtigt werden.

Für die **Umsetzung von DCC-Konzepten** standen 400'000 Franken zur Verfügung, für jede Universität maximal 40'000 Franken. Die Konzepte konnten auch im Verbund mehrerer Universitäten eingereicht werden, wobei der Betrag um die Anzahl beteiligter Universitäten multipliziert wurde. In den DCC-Konzepten sollten die Universitäten ihre künftigen Strategien bezüglich DCC-Politik beschreiben. Die geplanten Strukturmassnahmen waren dabei grundsätzlich frei gestaltbar. Schwerpunktässig sollte an den Universitäten zum Thema DCC informiert und in der universitären und ausseruniversitären Wissenschafts-Community ein Bewusstsein für die Bedürfnisse und Herausforderungen von Doppelkarrierepaaren geschaffen werden. Als wünschenswert eingestuft wurde gleichzeitig eine kompetente und professionelle Beratung für Doppelkarrierepaare «unter Aspekten der Attraktivitätssteigerung für die Universitäten». Hier sollten auch unterschiedliche Fragen zu Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Arbeitens wie Lebensqualität, Versicherungen, Kinderbetreuung, Schulen, Wohnen usw. behandelt werden.

Neben den individuellen Unterstützungsbeiträgen und den Mitteln zur Umsetzung der DCC-Konzepte stand den Universitäten schliesslich auch die Möglichkeit offen, Sockel- und variable Beiträge aus dem BPCG für DCC-Massnahmen einzusetzen.

3.1.3 DCC-Politik zwischen Standortförderung und Gleichstellung

Für die Doppelkarriereförderung, wie sie das BPCG und vergleichbare ausländische Initiativen konzipieren, ist typisch, dass sie **zwei übergeordnete Ziele** verfolgt: erstens im Konkurrenzkampf um die besten Köpfe die Attraktivität einer Universität oder eines Hochschulstandorts für Wissenschaftler/innen zu steigern und zweitens die akademischen Karrierechancen von Frauen zu fördern. In gewissen Programmen dominiert klar das erste Ziel: Dies gilt beispielsweise für die Initiative des Deutschen Stifterverbandes, für welche die «Stärkung des Forschungsstandortes Deutschland durch erfolgreiche Berufungen von exzellenten WissenschaftlerInnen aus dem Ausland» ausschlaggebend war (Winde 2010). In der Best Practice des Deutschen Hochschulverbands ist ausschliesslich von Gewinnungsstrategien und Profilbildung der Universitäten die Rede, gleichstellungspolitische Ziele werden nicht erwähnt (DHV 2009).

Wie eingangs dargelegt, müssen **sich die beiden Ziele nicht zwangsläufig ergänzen** (vgl. Abschnitt 1.3). Auch kann sich die Ausgestaltung der DCC-Politik je nachdem unterscheiden, welches der beiden Ziele dominiert. Dass die DCC-Unterstützung vor allem bei neu angestellten und von aussen zugezogenen Wissenschaftler/innen einsetzt, ist ein deutliches Zeichen dafür, dass die Standortförderung als übergeordnetes Ziel ein starkes Gewicht besitzt. Zudem liegt es im Interesse der Standortförderung, vor allem in Doppelkarrierepaare zu investieren, die der anwerbenden Universität oder zumindest dem Hochschulstandort lange erhalten bleiben. Das legt den Fokus vor allem auf Professor/innen, während Standortargumente und Profilbildung bei Nachwuchswissenschaftler/innen nur begrenzt eine DCC-Förderung zu begründen vermögen, weil das Paar seine Karrieren mit grosser Wahrscheinlichkeit an anderen Universitäten fortsetzen wird.

Standortförderung und Gleichstellung ergänzen sich also im Idealfall, und es entsteht eine «Win-Win-Situation». Die beiden Zielsetzungen können aber auch in einem latenten Konflikt liegen. Anschaulich zeigt dies eine **Analyse der bestehenden Dual Career Services in Deutschland** (Melzer 2010). Bei zwei Dritteln der 25 Dual Career Services, die Ende 2009 in Deutschland etabliert waren, ist gemäss der Studie der Gleichstellungsauftrag wichtig. Sie beraten hauptsächlich zu beruflichen und wissenschaftlichen Anschlussmöglichkeiten sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur Work-Family-Balance. Bei einem Drittel handelt es sich dagegen um eigentliche «Full Service»-Agenturen für neu ankommende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die neben Stellen auch nach Wohnungen, Schulplätzen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten suchen oder Informationen zum Kultur- und Freizeitangebot der Stadt liefern. Nur bei einem dieser Standorte kommt auch der Gleichstellung eine gewisse Bedeutung zu. Die unterschiedliche Akzentuierung spiegelt sich zumindest teilweise in der institutionellen Verankerung: Elf Stellen sind in Gleichstellungs-, Frauen- oder Familienbüros der Universitäten eingebunden, die übrigen sind auf Ebene der Universitätsleitung, in der Personalabteilung oder in Welcome Centers angesiedelt. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive sind die «Full Service»-Agenturen auch schon provokativ als «Gattinnen-Wohlfühlprogramme» bezeichnet worden (Woelki/Väth 2010, S. 205).

Die Unterscheidung von **Dual Career Services mit und ohne Gleichstellungsauftrag** macht deutlich, dass es durchaus unterschiedliche Auffassungen darüber gibt, welche Instrumente und Massnahmen eine umfassende Politik zur Förderung von Doppelkarrierepaaren beinhalten sollte. Dazu kommt, dass sich die meisten Instrumente, die man der DCC-Förderung zurechnet, nicht ausschliesslich an Doppelkarrierepaare richten, sondern auch für andere Zielgruppen relevant sein können. Je nachdem, mit welcher Zielsetzung die DCC-Förderung begründet wird, greifen die Instrumente mehr oder weniger stark über die engere Zielgruppe der Doppelkarrierepaare hinaus.

Für die Evaluation des BPCG stellt sich somit die **Frage, wie weit der Begriff der DCC-Förderung gefasst wird**. Eine enge Definition, die sich beispielsweise ausschliesslich auf Dienstleistungen für neu ankommende Professor/innen und ihre Partner/innen konzentriert, läuft Gefahr, auf einen zu einseitigen Begriff zu setzen und wichtige Potenziale der Doppelkarriereförderung aus dem Blick zu verlieren. Zugleich droht der Begriff der Doppelkarriereförderung bei einer zu weiten Definition aber seine Konturen zu verlieren. Er wird zu einem neuen Label für Gleichstellungsmassnahmen und geht vereinfachend davon aus, dass fast alle Wissenschaftlerinnen, die in einer Partnerschaft leben, mit einer Doppelkarriere-Konstellation konfrontiert sind.

Zu Beginn des Schwerpunkts DCC lagen an den Schweizer Universitäten – und auch anderswo – noch kaum Erkenntnisse über die Effizienz und die Wirkungen verschiedener DCC-Massnahmen im Rahmen der Gleichstellungsförderung vor. Das Modul wurde deshalb bewusst experimentell angelegt – auch mit dem Ziel, entsprechende Erfahrungen zu sammeln. Daher war auch die Weite des DCC-Feldes nicht von Anfang an klar abgesteckt. Ausgehend von den Projektunterlagen lassen sich jedoch **drei Gruppen von**

DCC-Massnahmen unterscheiden, die allerdings in unterschiedlichem Ausmass auf die eigentliche Zielgruppe der Doppelkarrierepaare fokussiert sind:

■ **Unterstützung bei Arbeitssuche:** Zur Unterstützung bei der Arbeitssuche gehören alle Massnahmen, welche direkt die Berufsaussichten mindestens einer Person in einer Partnerschaft betreffen. Meistens stellen hier Anforderungen der geographischen Mobilität die grosse Herausforderung dar. Wenn einer der beiden Partner eine neue Stelle findet, muss für den anderen Partner ebenfalls eine adäquate Anschlusslösung gefunden werden – sofern die beiden nicht eine räumliche Trennung in Kauf nehmen. Massnahmen zur Unterstützung bei der Arbeitssuche richten sich im weitesten Sinne an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die mit einer anderen berufstätigen Person liiert sind. Bei eigentlichen Doppelkarrierepaaren sind sie besonders wichtig, weil der Stellenmarkt für diese aufgrund ihrer hohen beruflichen Spezialisierung oftmals sehr beschränkt ist. In der Regel kommen Unterstützungen dann zum Einsatz, wenn das Paar den Wohnsitz wechselt. In den meisten der oben angeführten Doppelkarriere-Programme sind es die anwerbenden Institutionen, welche DCC-Förderung als Unterstützung bei der Arbeitssuche für den Partner oder die Partnerin betreiben. Zumindest theoretisch wäre es auch vorstellbar, dass eine solche Politik auch prospektiv im Sinne einer koordinierten Karriereplanung durch die «entsendende» Institution geschieht – allenfalls mit dem Ziel, das Paar nach einem erfolgreichen Karrierenaufbau wieder zurückzugewinnen.

■ **Massnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Zielgruppe von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind grundsätzlich alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Verantwortung für Kinder tragen. Dass sie mit einer anderen berufstätigen Person zusammenleben, dürfte sehr oft der Fall sein, ist aber keine notwendige Voraussetzung. Die Karriereorientierung des Partners spielt hier keine Rolle. Vereinbarkeitsprobleme bestehen häufig unabhängig von der geographischen Mobilität, sie können aber durch Wohnortswechsel verursacht oder verschärft werden (z.B. Schulfragen).

■ **Begrüssungs- und Integrationsmassnahmen:** Zu den Begrüssungs- und Integrationsmassnahmen zählen wir alle Massnahmen, die darauf ausgerichtet sind, die Akklimatisierung und Integration am neuen Arbeitsort zu fördern. Zielgruppe sind in der Regel alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die mit dem Antritt einer neuen Stelle den Wohnort gewechselt haben bzw. sich neu in einem kulturellen Umfeld befinden, das ihnen wenig vertraut ist. Die Familiensituation spielt dabei keine Rolle. Selbstverständlich zählen aber auch Doppelkarrierepaare nach einem Wohnsitzwechsel zur Zielgruppe.

Die aufgeführten Massnahmen wirken in unterschiedlicher Art und Weise auf die beiden übergeordneten Zielsetzungen. Auch können sie in unterschiedlicher Weise gezielt als Steuerungsinstrumente verwendet werden, um diese beiden Ziele zu erreichen. Mit Blick auf die **Gleichstellung der Geschlechter**, welche im Zentrum des BPCG steht, lässt sich folgendes festhalten:

■ **Gleichstellungseffekte bei der Unterstützung bei der Arbeitssuche:** Unterstützt die anwerbende Institution den Partner oder die Partnerin bei der Arbeitssuche, indem sie eine Stelle vermittelt, mitfinanziert oder selber schafft, so spielt die Standortförderung in der Regel eine wichtige Rolle bei der Legitimation der DCC-Politik. Ohne zusätzliche Kriterien sind die gleichstellungsfördernden Wirkungen dieser Art von DCC-Massnahmen schwierig zu steuern.⁴¹ Dies deshalb, weil der gleichstellungspolitische Effekt im Einzelfall stark von den Rahmenbedingungen abhängt (z.B. Verhandlungspositionen innerhalb des Doppelkarrierepaares, berufliche Verschlechterung oder Verbesserung durch den Stellenwechsel, Geschlecht und Karrierechancen von Konkurrent/innen um die in Frage stehenden Stellen; vgl. dazu Abschnitt 3.4.1). Trotzdem wird vielfach erwartet, dass die Unterstützung bei der Arbeitssuche alles in allem eine gleichstel-

⁴¹ Einzelne US-amerikanische Universitäten, die spezielle Fonds zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren haben, nutzen diese beispielsweise nur, wenn die Doppelanstellung dazu beiträgt, die «diversity» an der Universität zu erhöhen (z.B. Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen in stark männerdominierten Disziplinen; vgl. Schiebinger/Henderson/Gilmartin 2008).

lungsfördernde Wirkung hat: Weil mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler in Doppelkarriere-Konstellationen leben, und weil Doppelkarrierepaare bei der Arbeitssuche einen besonders hohen Unterstützungsbedarf haben, könnten die entsprechenden Massnahmen überdurchschnittlich häufig Frauen zu Gute kommen.

■ **Gleichstellungseffekte von Massnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Angesichts der real ungleichen Verteilung der Haus- und Familienarbeit haben Vereinbarkeitsmassnahmen sehr direkte gleichstellungspolitische Effekte: Sie erhöhen die Chancen von Frauen, eine wissenschaftliche Karriere auch mit Kindern erfolgreich zu bewältigen. Die Standortvorteile sind eher indirekter Natur: Sie können insofern entstehen, als sich ein Hochschulstandort auf dem internationalen Arbeitsmarkt der Wissenschaft als familienfreundlich profiliert.

■ **Gleichstellungseffekte von Begrüßungs- und Integrationsmassnahmen:** Der gleichstellungspolitische Effekt von Begrüßungs- und Integrationsmassnahmen ist allenfalls indirekter Natur und grundsätzlich vage. Unter Umständen liesse sich argumentieren, dass Frauen wegen ihres oftmals stärkeren Engagements in der Haus- und Familienarbeit bei einem Wohnortswechsel unter besonderem Druck stehen und deshalb eine Entlastung für sie besonders wertvoll ist. Auch auf diese Weise ist aber noch kein zwingender Bezug zur universitären Karriereförderung von Frauen gegeben.

Im Zentrum der **DCC-Massnahmen des BPCG** stehen Instrumente, die es Universitäten erlauben, den Partner/innen von neu ankommenden Wissenschaftler/innen vor Ort eine Karriereperspektive zu eröffnen. Entsprechend richtet sich auch die Evaluation hauptsächlich auf Massnahmen, welche darauf zielen, Mobilitätsanforderungen von Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft zu erleichtern. Angesichts der Tatsache, dass bei der Begründung solcher Massnahmen oftmals das Argument der Standortförderung dominiert, wird zu untersuchen sein, inwieweit es dem BPCG gelungen ist, den Gleichstellungseffekt solcher Instrumente zu verankern. Gleichzeitig ist im Blick zu behalten, dass die Dual Career-Förderung unterschiedliche Ausprägungen annehmen kann. Insofern wird sich die Frage stellen, wie sich die gewählten Instrumente unter Gleichstellungsaspekten im Vergleich zu anderen möglichen Massnahmen bewährt haben, die beispielsweise direkter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstreben.

3.2 Bereits vor 2009 bestehende Strukturen zur DCC-Förderung an den Schweizer Universitäten

In der Schweiz nahm wie erwähnt die ETH Zürich eine Vorreiterrolle bei der Einführung von Unterstützungsmassnahmen für Doppelkarrierepaare ein. An den kantonalen Universitäten dagegen waren Strukturen zur Unterstützung von ankommenden Wissenschaftler/innen vor der Implementation der entsprechenden Massnahmen aus dem BPCG (ab 2009) erst wenig entwickelt. Dieses Bild ergibt sich aus drei Quellen: den Eigenevaluationen der Universitäten, den im Rahmen des BPCG erstellten Situations- und Bedarfsanalysen sowie der Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals.

Eigenevaluationen

In den Eigenevaluationen der Aktivitäten im Modul 3 des BPCG wurden die Universitäten gebeten, die vor 2009 bestehenden Massnahmen und Strukturen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren zu beschreiben. Dabei zeigt sich: An den kantonalen Universitäten gab es zu diesem Zeitpunkt **keine formellen Beschlüsse oder Richtlinien zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren**. Auch war an keiner Universität eine Stelle eingerichtet, die Doppelkarrierepaare unterstützt oder beraten hätte. Entsprechend machte auch keine Universität in Stellenausschreibungen auf mögliche Unterstützungsleistungen für Doppelkarrierepaare aufmerksam.

Trotz der fehlenden Strukturen ist es möglich, dass ankommende Wissenschaftler/innen in Einzelfällen und aufgrund persönlicher Initiative von Beteiligten Unterstützung erfahren haben. Spielt sich eine solche

Praxis ein, so wäre es denkbar, dass sich ohne formelle Strukturen allmählich eine **«DCC-Kultur» etabliert**. Die Universitäten wurden deshalb in der Eigenevaluation gefragt, ob vor 2009 im Einzelfall Massnahmen für Doppelkarrierepaare ergriffen wurden, die der Universitätsleitung oder den beteiligten Dekanaten bekannt waren und zumindest informell unterstützt wurden.

Fünf der zehn Universitäten führten hier einzelne Massnahmen an (BS, LU, FR, USI, ZH). Gemeinsam ist ihnen, dass sie ausschliesslich von Professor/innen und ihren Partner/innen, vereinzelt auch von Assistenzprofessor/innen und ihren Partner/innen beansprucht werden können. Mit Abstand am weitesten entwickelt war die informelle DCC-Unterstützung an der **Universität Zürich**, die sich seit 2008 auch am Netzwerk zur Förderung dualer Karrieren unter Führung der Universität Konstanz beteiligte. Die Universität Zürich unterstützte ankommende Wissenschaftler/innen nicht nur mit Dienstleistungen (z.B. Unterstützung bei Stellensuche), sondern hatte als einzige kantonale Universität Erfahrungen mit der **Schaffung und Finanzierung von Stellen für die Partner/innen von Professor/innen**. Dabei agierte sie ad hoc und fallbezogen. Weil die Universitätsleitung bzw. das zuständige Prorektorat zwar die Berufungsverhandlungen führt, aber keine Weisungsbefugnis gegenüber den betroffenen Fakultäten und Institute besitzt, wurden Lösungen notwendigerweise konsensual getroffen und in der Regel durch die Fakultäten und Institute finanziert (vgl. Dubach/Stutz/Graf 2010).

Die **übrigen Universitäten** führen ebenfalls Dienstleistungen an, mit welchen ankommende Paare unterstützt wurden:

■ **Unterstützung bei Arbeitsplatzsuche:** Auch die Universitäten Basel und Luzern halfen Partner/innen von Professor/innen bei der Suche nach Arbeitsmöglichkeiten. In Luzern konzentrierte sich die Unterstützung auf Arbeitsplätze in der Privatwirtschaft und Verwaltung; in Basel waren auch wissenschaftliche Stellen eingeschlossen. Im Unterschied zu Zürich wurden in Basel und Luzern aber nicht eigens Stellen für Partner/innen mit Mitteln der Universität finanziert.

■ **Unterstützung beim Wohnungswechsel:** Fünf Universitäten unterstützten ankommende Wissenschaftler/innen beim Wohnungswechsel. Die Universitäten Basel, Luzern und die USI sind den ankommenden Wissenschaftler/innen bei der Wohnungssuche am neuen Arbeitsort behilflich; drei Universitäten (FR, USI, ZH) beteiligen sich an den Umzugskosten. Die USI setzt zu diesem Zweck auch eigentliche relocation services ein, wie sie in der Privatwirtschaft bei der Kaderrekrutierung üblich sind.

■ **Sprachkurse:** Die Universitäten Freiburg und Zürich beteiligen sich finanziell an Sprachkursen für ankommende Wissenschaftler/innen und ihre Partner/innen oder führen selber solche Kurse durch. Grundsätzlich fiel es den Universitäten in der Eigenevaluation nicht leicht, diese nicht verschriftlichte, aber inoffiziell anerkannte DCC-Praxis zu rekonstruieren. Teilweise wurde in den Fragebogen oder auf Nachfrage darauf aufmerksam gemacht, dass es im Rahmen der Eigenevaluation nicht möglich gewesen sei, die Verhältnisse an den einzelnen Fakultäten umfassend zu rekonstruieren. Gleichzeitig bestand beim Ausfüllen des Fragebogens auch ein Ermessensspielraum, ob individuelle DCC-Unterstützungen als persönliche Einzelinitiative oder als informell akzeptierte DCC-Politik eingestuft wurden. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Situations- und Bedarfsanalysen

Einen detaillierteren Einblick in die DCC-Praktiken vermitteln die Bestandesaufnahmen, welche die Universitäten Luzern, St. Gallen und Zürich im Rahmen des BPCG erstellten (Müller/Bucher 2009; Jäger 2010; Dubach/Graf/Stutz 2010). Sie bestätigen den informellen Charakter der bereits vor dem BPCG bestehenden DCC-Förderung und den Sachverhalt, dass die Initiative relativ **stark von Einzelpersonen abhängt**. Bei Berufungsverfahren kann auch so eine gewisse Systematik erreicht werden, wenn beispielsweise Dekane, die in allen Berufungskommissionen ihrer Fakultät Einsitz haben, regelmässig nach den Karriereper-

spektiven der Partnerin oder des Partners fragen (vgl. Müller/Bucher 2009; Dubach/Graf/Stutz 2010). In solchen Fällen hat die informelle DCC-Politik eine vergleichsweise grosse Breitenwirkung, bleibt aber an Einzelpersonen und ihre Einstellung gebunden.

DCC-Fragen können in Berufungsverfahren indirekt aufkommen, wenn in der Berufungskommission über die **Wahrscheinlichkeit einer Rufannahme** diskutiert wird oder wenn mit den Kandidierenden die **Wohnsitzfrage** besprochen wird, weil den meisten Universitäten daran liegt, dass die Professor/innen ihren Lebensmittelpunkt an den Hochschulstandort verlegen. Dabei ist der Ausgang stark von der Verhandlungsposition der Kandidierenden abhängig. Einzig wenn die Bewerbenden ihre Position als sehr stark einstufen und sie «outside options» haben, können sie es sich leisten, Zweifel an der Mobilitätsbereitschaft des Partners oder der Partnerin zu äussern oder gar Bedingungen zu stellen. Andernfalls werden diplomatische Angaben gemacht, um die eigene Position nicht zu gefährden. Die beruflichen Perspektiven des Partners oder der Partnerin kommen deshalb vielfach erst in den Berufungsverhandlungen zu den konkreten Modalitäten zur Sprache. Gemäss der Situationsanalyse der Universität St. Gallen scheint es auch dort eher selten zu sein, dass ein Professor oder eine Professorin die Rufannahme ausdrücklich von den beruflichen Möglichkeiten der Partnerin oder des Partners abhängig macht. Häufiger sind Erkundigungen nach beruflichen Perspektiven und Unterstützungsmöglichkeiten (Jäger 2010).

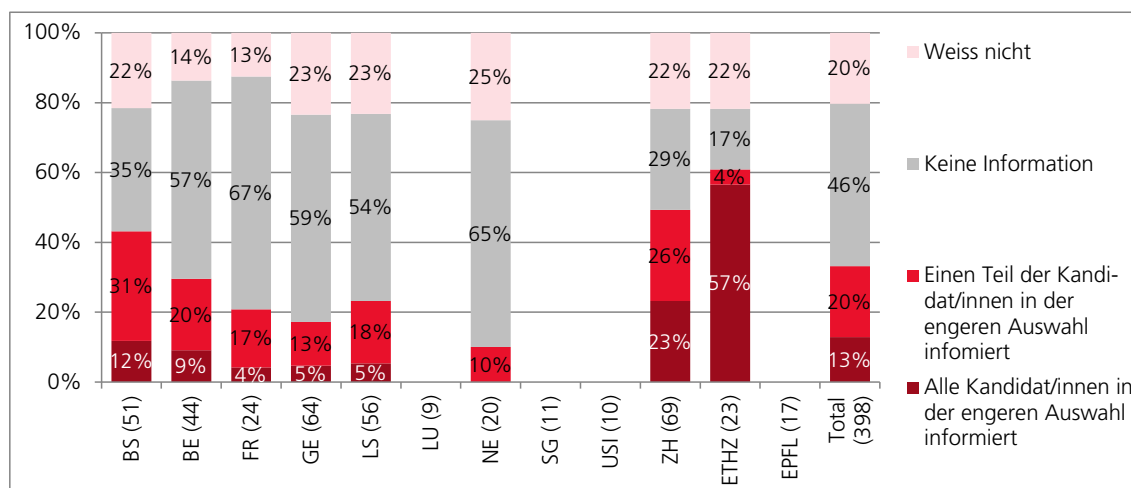
Bei **Anstellungen im Mittelbau** ist es gemäss den Bestandesaufnahmen ausschliesslich vom anstellenden Professor oder der anstellenden Professorin abhängig, ob die beruflichen Perspektiven des Partners oder der Partnerin zum Thema werden. Weil es für Mittelbaustellen teilweise eine ausgeprägte Konkurrenz und altersbedingt auch alleinstehende oder kinderlose Bewerber/innen gibt, haben die meisten Nachwuchskräfte sehr grosse Vorbehalte, die beruflichen Perspektiven des Partners oder der Partnerin zu thematisieren. Aus Sicht mancher Professor/innen, aber teilweise auch der Verwaltung, stellt die Qualifikationsphase eine «transitorische Phase» dar, in der Mobilität unabdingbar ist und es nicht darum gehen kann, den Lebensmittelpunkt für sich, den Partner bzw. die Partnerin oder die Familie längerfristig festzulegen (Jäger 2010). Der Universität fehlt damit auch der Anreiz, die Nachwuchswissenschaftler/innen und ihr persönliches Umfeld zu unterstützen, um sie längerfristig an sich zu binden. Alle drei Situationsanalysen machen deshalb zur DCC-Förderung im Mittelbau nur relativ knappe Angaben und gehen davon aus, dass diese wegen der sehr individualisierten Situation (Anstellung durch Professor/in) kaum zu rekonstruieren, geschweige denn zu quantifizieren ist.

Online-Befragung

In der Online-Befragung wurde versucht, **die informelle DCC-Politik der Universitäten in Berufungsverfahren** aus der Alltagsperspektive zu erhellen. Haben die Befragten schon einmal eine Berufungskommission präsiert, so wurden sie gefragt, wie im letzten Berufungsverfahren, das sie betreut hatten, zum Thema Doppelkarriere informiert wurde.⁴² Auf diese Weise kamen Antworten zu 413 Berufungsverfahren der Jahre 2006 bis 2011 zusammen. In 13% dieser Verfahren wurden sämtliche Kandidierenden, die in der engeren Auswahl standen (Einladung zu Probevortrag oder Gespräch), auf Beratungs- und Unterstützungsangebote aufmerksam gemacht, falls ihre Partner/innen eine berufliche Karriere verfolgen sollte. In 20% der Verfahren wurde nur ein Teil der Kandidat/innen darüber in Kenntnis gesetzt. Bei 46% der Verfahren gab es keine solche Information, und bei den verbleibenden 20% vermögen sich die Präsident/innen der Berufungskommissionen nicht mehr zu erinnern oder sind sich unsicher.

⁴² Eine ausführlichere Darstellung des Vorgehens bei der Auswertung findet sich in Abschnitt 3.3.2

Abbildung 38: Information zum Thema Doppelkarriere bei Berufungsverfahren, 2006–2011



Basis: Aussagen von 413 Präsident/innen von Berufungskommissionen, davon 3.6% ohne Angaben zur Universität. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Zwischen den **Universitäten** bestehen klare Unterschiede (**Abbildung 38**). An der ETH Zürich spiegelt sich, dass die DCC-Förderung am stärksten institutionalisiert ist; hier wurden in 13 von 23 Verfahren alle Kandidierenden über die Unterstützungsmassnahmen informiert.⁴³ An der Universität Zürich wurde in knapp der Hälfte der Fälle zumindest ein Teil der Kandidat/innen über Möglichkeiten in Kenntnis gesetzt, den Partner oder die Partnerin bei der Fortsetzung ihrer beruflichen Karriere zu unterstützen; an der Universität Basel trifft dies auf 43% der Fälle zu. Die übrigen Universitäten weisen Anteile unter 30% aus.

Diese Angaben beziehen sich auf die Phase von 2006 bis 2011, schliessen also den Zeitraum mit ein, in dem die DCC-Massnahmen des BPCG umgesetzt wurden. Vergleicht man die Verfahren an den kantonalen Universitäten von 2006 bis 2008 und diejenigen von 2009 bis 2011, so zeigen sich nur geringfügige Unterschiede. Es scheint also, dass das BPCG in dieser Phase kaum Einfluss auf die Informationspolitik in den Berufungsverfahren hatte.⁴⁴

3.3 Grösse der Zielgruppe für DDC-Massnahmen

Als die Förderung von Doppelkarrierepaaren im BPCG aufgegleist wurde, stützte man sich hauptsächlich auf die Wahrnehmung von Entscheidungsträger/innen in Rektoraten und Universitätsleitungen sowie die Massnahmen und Konzepte anderer Universitäten und Hochschulstandorte. Weitgehend unbekannt war, wie gross die Gruppe der Wissenschaftler/innen war, die grundsätzlich für DCC-Massnahmen in Frage kamen. In der Online-Befragung wurde versucht, die Grösse dieser Gruppe genauer abzuschätzen. Dabei wurden zwei Wege gewählt: Zum einen untersuchten wir die geographische Mobilität und die Partnerschaftssituation zum Zeitpunkt des Stellenantritts; zum anderen beschäftigten wir uns mit der Bedeutung der Doppelkarrierethematik in Berufungsverfahren.

⁴³ Trotz der aktiven Informationspolitik der ETH Zürich verändert sich das Gesamtbild nur geringfügig, wenn man die Auswertung auf die kantonalen Universitäten beschränkt: Der Anteil der Verfahren mit Information aller Kandidierenden sinkt dann von 13% auf 10% und der Anteil der Verfahren ohne Information steigt von 46% auf 49%. Bei den übrigen Kategorien gibt es keine Änderungen. – Nicht ganz auszuschliessen ist, dass gegenüber DCC-Anliegen sensibilisierte Professor/innen häufiger an der Befragung teilnahmen und deshalb die Werte der dokumentierten Berufungsverfahren überdurchschnittlich hoch sind.

⁴⁴ Weil wir nur einen Teil der Berufungsverfahren überblicken, muss diese Aussage mit der notwendigen Vorsicht getroffen werden. Fest steht aber, dass an den kantonalen Universitäten von 2009 bis 2011 noch nicht in allen Berufungsverfahren systematisch und flächendeckend zu Unterstützungsmöglichkeiten für Doppelkarrierepaare informiert wurde; auch eine Zunahme im Verlaufe der Zeit lässt sich mit den dokumentierten Verfahren nicht belegen.

3.3.1 Reisedistanzen und Wohnortswechsel bei Stellenantritt

In Abschnitt 2.3.5 haben wir festgestellt, dass 38% aller befragten Wissenschaftler/innen mit einer Anstellung an einer Schweizer Universität in einer Doppelkarrierepartnerschaft leben. Dies bedeutet, dass ihr Partner oder ihre Partnerin ebenfalls einen Hochschulabschluss hat und beide ein effektives Arbeitspensum von mindestens 80% ausweisen. Die DCC-Massnahmen des BPCG richten sich aber nicht ausschliesslich an diese Zielgruppe. So spielt der Beschäftigungsgrad in der Förderpraxis keine Rolle. Weil die DCC-Förderung auf neu angestellte Wissenschaftler/innen ausgerichtet ist, rückt dafür ein anderes Kriterium ins Zentrum: Die DCC-Massnahmen sind für Paare konzipiert, bei welchen mindestens eine Personen einen berufsbedingten Wohnortswechsel in Betracht zieht.

Wie viele Personen wären in den vergangenen Jahren für DCC-Massnahmen, wie sie das BPCG anbietet, in Frage gekommen? Die Antwort ist etwas komplexer, als es auf ersten Blick scheinen mag. Wir können uns nicht nur auf Personen beschränken, die ihren Wohnort gewechselt haben. Denn zum einen ist es möglich, dass Personen mangels DCC-Unterstützung zwar eine Stelle angenommen haben, aber nicht umgezogen sind. Zum anderen sind innerhalb der Partnerschaft sehr vielfältige Mobilitätskonstellationen denkbar, die eine DCC-Unterstützung rechtfertigen würden – unter Umständen auch Situationen, in welchen sich die erstangestellte Person bereits vor Ort befindet und der Partner oder die Partnerin sich überlegt, an denselben Hochschulstandort zu ziehen.

Angesichts dessen gehen wir in drei Schritten vor: Als erstes rekonstruieren wir, vor welcher Mobilitätsentscheidung die befragten Wissenschaftler/innen standen, als sie ihre neue Stelle angenommen haben. Dabei interessiert uns, in welcher Entfernung – angegeben als Reisedauer – zur Universität sie wohnten. Als zweites wird aufgezeigt, welche Zusammenhänge zwischen der Reisedauer und Überlegungen zum Wohnortswechsel bestehen. Denn zur potenziellen Zielgruppe für DCC-Massnahmen gehören die neu angestellten Wissenschaftler/innen nur dann, wenn sie einen berufsbedingten Wohnortswechsel zumindest in Erwägung zogen. Als drittes schliesslich beziehen wir die Mobilitätsüberlegungen des Partners oder der Partnerin mit ein und formulieren einen – gemessen an der möglichen Komplexität von Mobilitätskonstellationen – einfachen Weg, die potenzielle Zielgruppe für DCC-Massnahmen des BPCG zu bestimmen.

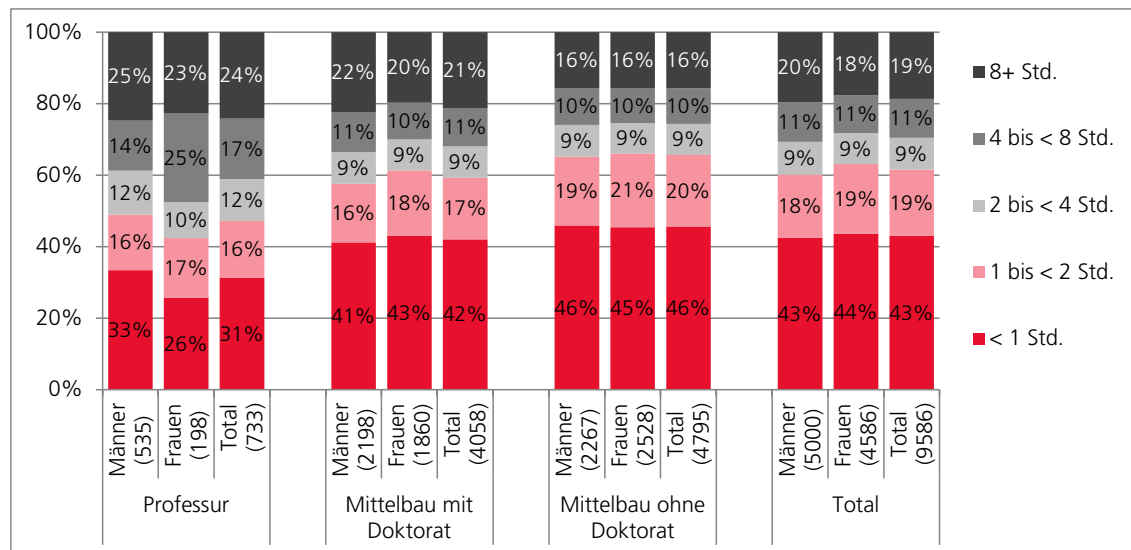
Reisedistanz bei der Annahme der neuen Stelle

Die Auswertungen zur berufsbedingten Mobilität beziehen sich auf alle Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle in den letzten zehn Jahren angetreten haben. Dies betrifft 9'634 von 10'635 Antwortenden (91%; Mittelbau ohne Doktorat: 98%; Mittelbau mit Doktorat: 89%; Professor/innen: 67%). Wie gross die **Reisedistanz⁴⁵ (in Stunden) zwischen dem Wohnort vor Stellenantritt und dem heutigen Arbeitsort** war, zeigt **Abbildung 39**. Wenn sich Personen an derselben Universität für eine neue Stelle bewerben, können alter und neuer Arbeitsort selbstverständlich identisch sein.

Die Reisedistanzen des Mittelbaus mit und ohne Doktorat unterscheiden sich nur wenig: Unter den Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat wohnten rund 66% in einer Distanz von maximal zwei Stunden zum Arbeitsort der neuen Stelle, unter den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen 59%. Die Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat kommen etwas häufiger von weit entfernten Orten mit einer Reisedistanz von mehr als 8 Stunden als diejenigen ohne Doktorat (21% vs. 16%). Bei den Professor/innen nehmen die Distanzen leicht zu und es treten zudem geschlechtsspezifische Unterschiede auf – Reisedistanzen von 4 und mehr Stunden sind bei den Frauen (48%) häufiger als bei den Männern (39%).

⁴⁵ Die Operationalisierung in Zeit wurde vorgenommen, weil anzunehmen ist, dass für Wohnortswechsel nicht die räumliche Distanz ausschlaggebend ist, sondern die Zeit, welche das Pendeln zwischen (altem) Wohnort und Arbeitsort beanspruchen würde. Zur Angabe der Reisedauer wurden mehrere Antwortkategorien vorgegeben, auf eine Gewichtung nach Verkehrsmitteln bzw. Fortbewegungsart wurde verzichtet.

Abbildung 39: Reisedistanz Wohnort vor Stellenantritt – aktueller Arbeitsort der Hauptbeschäftigung



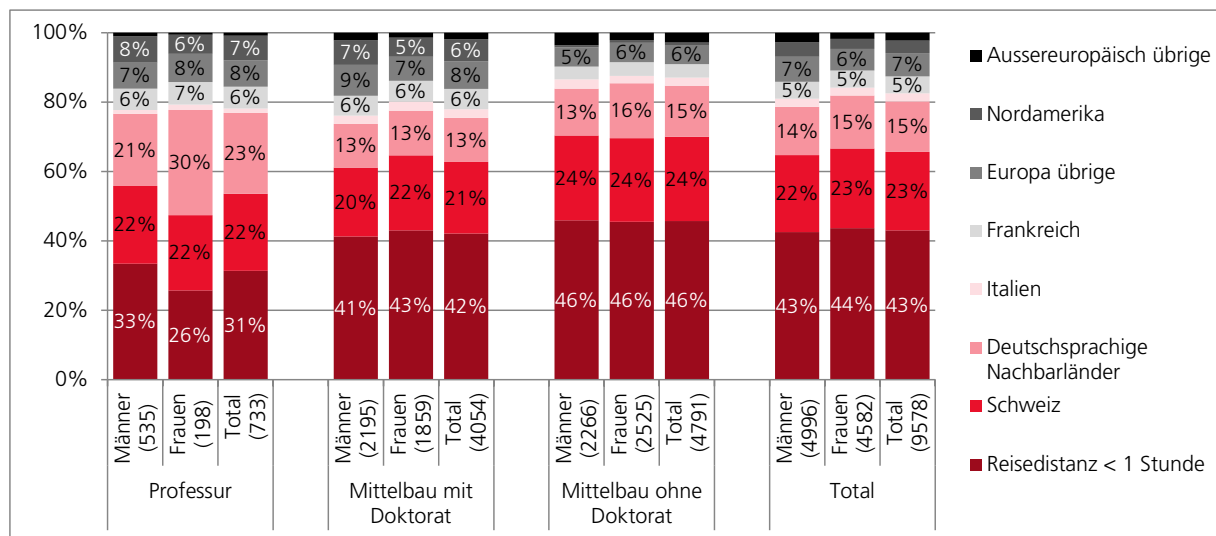
Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle 2001 bis 2011 angetreten haben (N=9634; davon 0.5% ohne Angaben zur Reisedistanz). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
 Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Personen mit einer Reisedistanz von mehr als einer Stunde wurden nach dem **Staat** gefragt, in dem sie damals wohnten (**Abbildung 40**). Insgesamt zeigt sich, dass 87% zuvor bereits in der Schweiz oder in einem der Nachbarstaaten lebten (oder die Reisedistanz weniger als eine Stunde betrug). 7% wohnten in einem anderen europäischen Land und 6% ausserhalb Europas, davon rund die Hälfte in Nordamerika. Auch diesbezüglich bestehen zwischen den akademischen Stufen keine sehr markanten Unterschiede. Auffällig ist, dass – im Vergleich zu den Männern – überdurchschnittlich viele Professorinnen vor ihrem Ruf an einer Schweizer Universität in Deutschland gelehrt hatten.

Es ist wichtig hervorzuheben, dass diese Darstellung die **Situation der Universitäten im Moment der Anstellung** wiedergibt. Vom damaligen Wohnort lässt sich nicht auf Nationalität und eigentliche Herkunft schliessen. Denn es ist selbstverständlich möglich, dass jemand aus Übersee ein Postdoc-Studium an einer Schweizer Universität antritt und anschliessend einen Ruf an eine andere Schweizer Universität erhält. Umgekehrt sind unter den Personen von weit her auch Schweizer/innen: Wie zusätzliche Auswertungen zeigen, haben unter den Professor/innen, die vor dem Stellenantritt im Ausland lebten, 18% einen Schweizer Pass und 22% hatten zuvor schon mindestens fünf Jahre in der Schweiz gelebt. Unsere Darstellung zeigt also nicht die Mobilitätsgeschichte der betroffenen Wissenschaftler/innen, sondern nur **die letzte Mobilitätsentscheidung, vor der sie bei ihrem Stellenantritt standen**.

Inwieweit unterscheiden sich die **Einzugsgebiete der Universitäten**? Am deutlichsten werden die Unterschiede, wenn man sich auf die promovierten Wissenschaftler/innen (Nachwuchs und Professor/innen) konzentriert (vgl. **Abbildung 69** im Anhang). Das breiteste Einzugsgebiet hat hier die ETH Lausanne: 31% der Befragten, die zwischen 2001 und 2011 eine neue Anstellung an der ETH Lausanne erhielten, wohnten zuvor ausserhalb der Schweiz und ihrer Nachbarstaaten, an der ETH Zürich sind es 25%. An den kantonalen Universitäten bewegt sich dieser Anteil zwischen 6% und 16%. Auffällig ist zudem, dass die grösseren und disziplinär breit gefächerten Universitäten mehr Personen aus dem unmittelbaren Umfeld rekrutieren als die kleineren oder thematisch stärker spezialisierten Universitäten wie Luzern, St. Gallen, Neuenburg oder die Università della Svizzera italiana.

Abbildung 40: Einzugsgebiete der Universitäten (Wohnort vor Stellenantritt)



Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle 2001 bis 2011 angetreten haben (N=9634; davon 0.6% ohne Angaben zur Reisedistanz oder zum Wohnort bei den Anstellungsverhandlungen). Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

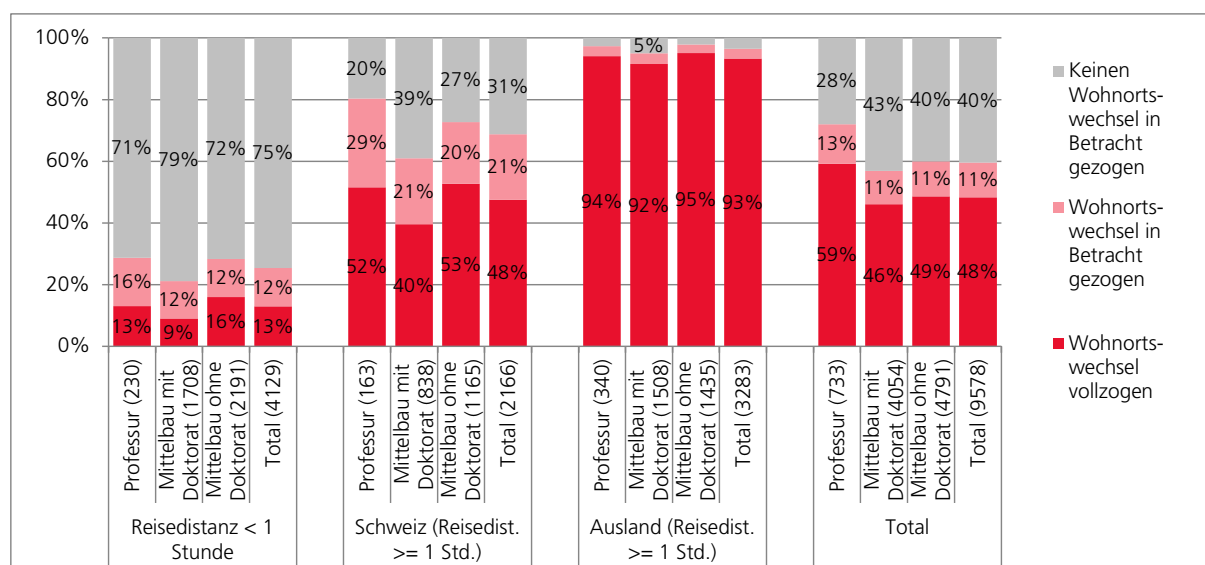
Reisedistanz und Wohnortswechsel

Sofern der Antritt einer neuen Stelle mit einem Wechsel des Arbeitsortes verbunden ist, stehen die betroffenen Personen häufig vor dem Entscheid zu pendeln oder umzuziehen (**Abbildung 41**) zeigt den Zusammenhang zwischen Reisedistanz und Wohnortswechsel: Fast alle Personen, die vor dem Stellenantritt im Ausland (und mit einer Reisedistanz von mehr als einer Stunde zum neuen Arbeitsort) lebten, entschieden sich für einen Wohnortswechsel. Bei Wissenschaftler/innen, die bereits in der Schweiz wohnten und eine Reisedistanz von mehr als einer Stunde hatten, sind es fast die Hälfte – und ein weiteres Fünftel zog einen Wohnortswechsel zumindest in Betracht. Selbst bei Personen, die bereits recht nahe des Arbeitsplatzes leben, überlegen sich insgesamt 25% einen Wohnortswechsel, 13% vollziehen ihn.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten: Von den 9'578 Befragten,⁴⁶ die ihre Stelle in den letzten zehn Jahren antraten, überlegten sich 59%, mit der Stelle auch den Wohnort zu wechseln. 48% taten dies dann auch tatsächlich. Dabei verlegten 3'065 Personen (32%) den Wohnsitz vom Ausland in die Schweiz, die übrigen 1'566 (16%) wechselten den Wohnsitz in der Schweiz oder hatten zuvor im angrenzenden Ausland mit einer Reisedistanz von weniger als einer Stunde zum neuen Arbeitsplatz gelebt.

⁴⁶ Ohne 56 Personen mit fehlenden Angaben zur Reisedistanz oder zum Wohnort zum Zeitpunkt der Anstellungsverhandlungen.

Abbildung 41: Reisedistanz (Wohnort vor Stellenantritt) und Wohnortswechsel



Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle 2001 bis 2011 angetreten haben (N=9634; davon 0.6% ohne Angaben zur Reisedistanz oder zum Wohnort vor Stellenantritt). Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Zielgruppe von DCC-Massnahmen

Diese Gruppe der zuziehenden Wissenschaftler/innen entspricht allerdings noch nicht genau der Zielgruppe für DCC-Massnahmen. Zum einen ist zusätzlich erforderlich, dass sie zum Zeitpunkt der Anstellungs- oder Berufungsverhandlungen in einer festen Partnerschaft lebten. Zum anderen spielt zusätzlich das Mobilitätsverhalten des Partners oder der Partnerin eine Rolle. Man kann sich beispielsweise Fälle vorstellen, in denen eine DCC-Unterstützung angebracht wäre, obwohl die Befragten selber keinen Wohnortswechsel anstreben – etwa dann, wenn jemand eine unbefristete Stelle erhält und das Paar, das zuvor an unterschiedlichen Orten lebte, deshalb zusammenziehen möchte.

Weil sich die Vielfalt solcher Mobilitätsentscheidungen kaum detailliert abbilden lässt, wurde die potenzielle Zielgruppe für DCC-Massnahmen auf verhältnismässig einfache Weise bestimmt. Alle Wissenschaftler/innen, die zum Zeitpunkt des Stellenwechsels in einer festen Partnerschaft lebten, wurden gefragt, ob der Partner oder die Partnerin deswegen den Wohnort wechselte oder einen Wohnortswechsel in Betracht gezogen hatte. Als Zielgruppe der DCC-Massnahmen wurden schliesslich alle befragten Wissenschaftler/innen bestimmt, welche die folgenden beiden Kriterien erfüllten:

- Sie befanden sich bei den Anstellungs- oder Berufungsverhandlungen in einer festen Partnerschaft
- Mindestens eine Person des Paares zog wegen des Stellenwechsels einen Wohnortswechsel in Betracht⁴⁷

Diese beiden Kriterien erfüllen 4'243 (44%) der 9'578 Befragten, die ihre Stelle in den letzten zehn Jahren angetreten haben.⁴⁸ Bei 2'625 (27%) stand mindestens ein Zuzug aus dem Ausland zur Diskussion, bei den übrigen 1'617 Personen (17%) ein oder zwei Wechsel innerhalb der Schweiz. Für diese Personen wurde im Rahmen der Online-Befragung ermittelt, ob sie mit DCC-Massnahmen unterstützt wurden und – falls nein – ob sie sich eine solche Unterstützung gewünscht hätten. Die Ergebnisse werden in Abschnitt 3.5 präsentiert.

⁴⁷ Die Erwerbstätigkeit des Partners oder der Partnerin zum Zeitpunkt der Anstellungsverhandlungen ist kein Kriterium, weil berufliche Perspektiven auch für nicht erwerbstätige Partner/innen relevant sind können (z.B. Studium, Arbeitslosigkeit, Mutterschaft).

⁴⁸ Ohne 56 Personen mit fehlenden Angaben zur Reisedistanz oder zum Wohnort zum Zeitpunkt der Anstellungsverhandlungen.

3.3.2 DCC-Thematik in Berufungsverhandlungen

Die Wissenschaftler/Innen an Schweizer Universitäten, die bei ihrem Stellenantritt in einer festen Beziehung lebten und einen berufsbedingten Wohnortswechsel zumindest in Erwägung gezogen hatten, vermitteln ein wichtiges, aber gleichwohl nur partielles Bild der Zielgruppe, an die sich die DCC-Massnahmen des BPCG richten. Denn es wäre ja möglich, dass sich Wissenschaftler/innen mangels angemessener Doppelkarriereunterstützung für eine andere Universität entschieden haben. Insofern stellt sich die Frage, wie oft die Berufsperspektive des Partners oder der Partnerin ein Thema in Berufs- und Anstellungsverhandlungen ist und wie häufig Berufungen daran scheitern, dass sich für den Partner oder die Partnerin keine angemessene Lösung finden lässt.

In der Online-Befragung wurde versucht, die Bedeutung der DCC-Thematik in Berufungsverfahren zu beleuchten. Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass dieses Bild aus zwei Gründen relativ schematisch bleiben muss:

■ **Schwer durchschaubare Absagen:** Erstens sind die Gründe von Rufabsagen schwierig zu ermitteln. Berufsperspektiven von Partner/innen können eine wichtige Rolle gespielt haben, ohne dass sie explizit erwähnt werden. Möglich ist umgekehrt auch, dass sie als «Scheinbehauptungen» angeführt werden, weil sie als Absagegründe weniger heikel sind als Motive, welche unmittelbar die Universität und den in Frage stehenden Lehrstuhl betreffen (vgl. Jäger 2010). Wir haben die Problematik ein Stück weit zu entschärfen versucht, indem sich die Fragen nicht nur auf die explizite Begründung der Rufabsage bezogen, sondern auch eine Einschätzung durch die Befragten verlangten.

■ **Keine Identifikation von Berufungsverfahren / Mehrfachzählungen:** Zweitens haben wir es mit Aussagen über Berufungsverhandlungen zu tun, ohne dass wir die Anzahl Verhandlungen selber identifizieren können. Es ist möglich, dass die einzelnen Berufungsverfahren in der Befragung mit mehreren Aussagen von Beteiligten vertreten sind. Um dieses Problem einzugrenzen, haben wir den Befragten je nach ihrer Funktion in den Berufungsverfahren unterschiedliche Fragen gestellt.

DCC in der Arbeit von Berufungskommissionen

Spezifische Fragen richteten sich wie erwähnt an die Präsidenten und Präsidentinnen von Berufungskommissionen. Die wichtigsten Erkenntnisse: **Insgesamt kam in 42% der erfassten Berufungsverfahren das Thema Doppelkarriere zur Sprache.** Präziser formuliert: In 173 von 413 Verfahren wurde vor der Verabschiedung der Liste durch die Kommission zumindest mit einem Kandidaten oder einer Kandidatin die berufliche Perspektive der Partnerin oder des Partners besprochen. Angesichts der Tatsache, dass dieser Zeitpunkt aus Sicht der Kandidierenden unter Umständen noch nicht ideal ist und es für sie sicherer wäre, das Thema erst bei allfälligen Berufungsverhandlungen anzusprechen, ist dieser Anteil als hoch einzustufen. Die Unterschiede zwischen den Universitäten sind nicht sehr gross: Mit einer Ausnahme bewegt sich der Anteil zwischen 39% und 50%.

Dagegen kommt es nur selten vor, dass **Kandidat/innen noch vor Verabschiedung der Liste ihre Bewerbung zurückziehen**, weil sich für die berufliche Karriere des Partners oder der Partnerin keine geeignete Lösung finden lässt. Nur in 11 von 413 dokumentierten Verfahren (3%) gab es solche Rückzüge. In 33 weiteren Verfahren (8%) vermuten die Präsident/innen der Berufungskommission, dass bei einem vorzeitigen Rückzug der Bewerbung fehlende berufliche Perspektiven des Partners oder der Partnerin eine Rolle gespielt haben könnten. Der grossen Mehrheit (89%) sind jedoch keine solchen Vorkommnisse bekannt.

DCC in Berufungsverhandlungen

In die anschliessenden Berufungsverhandlungen sind seitens der Universität meistens das Rektorat oder die Universitätsleitung, teilweise auch die betroffene Fakultät involviert. Die konkreten Varianten können sich von Universität zu Universität unterscheiden.

Alle Professor/innen, die an der Online-Befragung teilnahmen, wurden gefragt, **an wie vielen Berufungsverhandlungen sie in den letzten fünf Jahren (seit 2006) beteiligt waren**. Insgesamt verfügten 323 Professor/innen über entsprechende Erfahrungen, die sich auf 1 bis 35 Verhandlungen bezogen. Insgesamt liegen somit 1340 Aussagen zu Berufungsverhandlungen vor, wobei einzelne Berufungsverhandlungen mehrfach vertreten sein können. Dies mahnt bei der Interpretation der Ergebnisse zur Vorsicht, sie können nur eine grobe Tendenz abbilden.

Die Professor/innen, die an Berufungsverhandlungen beteiligt waren, schätzen, dass im Durchschnitt bei etwas mehr als einem Drittel der Verhandlungen die Karriere des Partners oder der Partnerin zur Sprache kommt (37%). Knapp ein Viertel aller 1340 Aussagen beziehen sich auf gescheiterte Verhandlungen. Welche Rolle spielte dabei die berufliche Karriere des Partners oder der Partnerin? Gemäss den Erinnerungen und Einschätzungen der befragten Professor/innen wurde bei 29% dieser gescheiterten Berufungsverhandlungen **die Karriere des Partners oder der Partnerin ausdrücklich als Absagegrund angeführt oder spielte mit grosser Wahrscheinlichkeit eine Rolle**. Sofern aufgrund von Mehrfachzählungen keine massiven Verzerrungen vorliegen, darf man also die Schätzung wagen, dass bei einem Viertel bis einem Drittel der Rufabsagen die Partnerkarriere entweder ausdrücklich genannt wurde oder nach Einschätzung der Verhandlungsbeteiligten seitens der Universität eine Rolle spielte.

3.4 Umsetzung und Ergebnisse: Individuelle Unterstützungsbeiträge

Im BPCG standen 800'000 Fr. für individuelle Massnahmen zur Verfügung, um die Karrieren der Partner/innen von Wissenschaftler/innen zu fördern, die eine Anstellung an einer Schweizer Universität erhielten. In welchem Umfang haben diese Mittel beigetragen, die Wissenschaftskarrieren von Frauen an Schweizer Universitäten und insbesondere ihren Anteil unter den Professor/innen zu stärken? Im Folgenden legen wir zunächst dar, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit die DCC-Förderung mit den Unterstützungsbeiträgen des BPCG gleichstellungsförderlich wirkt. Anschliessend beschreiben wir den Einsatz dieser Mittel im BPCG und fragen nach den Wirkungen, die damit erzielt wurden.

3.4.1 Voraussetzungen für gleichstellungsfördernde Effekte von individuellen Unterstützungsbeiträgen

Unter welchen Bedingungen erscheint es plausibel, dass finanzielle Beiträge zugunsten der Anstellung von Partner oder Partnerin zu einer stärkeren Vertretung von Frauen in den oberen Wissenschaftskadern der Universitäten beitragen? Dies ist in der Literatur selbst umstritten und sollte auch im Rahmen des DCC-Moduls im BPCG aufgrund der Fördererfahrungen erst geklärt werden (experimentelles Setting).

Sicher ist, dass eine Rolle spielt, ob Frauen als «first hire» oder als «second hire» angestellt werden und ob in beiden Fällen ihre neue berufliche Position einen Karriereschritt beinhaltet oder nicht. In drei Fällen scheint aufgrund der Paarkonstellation **sehr plausibel, dass die DCC-Massnahme einen direkten gleichstellungsfördernden Effekt hat**:

- **Fall 1:** Die Frau ist «first hire» und wird auf eine Professur berufen
- **Fall 2:** Die Frau ist «second hire» und wird auf eine Professur berufen
- **Fall 3:** Die Frau ist «first hire» und erhält eine Anstellung auf einer Qualifikationsstelle

In den ersten beiden Fällen wird das Ziel, den Frauenanteil auf Stufe Professur zu erhöhen, direkt erreicht. Im dritten Fall hat die Frau zwar noch keine Professur und nicht zwingend eine Daueranstellung erlangt. Sie macht in ihrer Karriereentwicklung aber einen weiteren Schritt. Hinzu kommt, dass die Anstellung von Frauen als «first hires» mit dem Stereotyp bricht, dass in der Karriere weiter fortgeschrittene Männer neue Anstellungsmöglichkeiten für ihre in der Karriere zurückliegenden Frauen aushandeln (Schiebinger/Henderson/Gilmartin 2008).

Erheblich offener ist die Situation, wenn **die Frau als Nachwuchswissenschaftlerin mit ihrem Mann mitreist**. Hier stellt sich viel stärker die Frage, ob die Lösung, die für sie getroffen wird, ihr nicht nur kurzfristig eine Beschäftigung garantiert, sondern wirklich dazu beiträgt, dass sie sich bei entsprechender Qualifikation auf Dauer im Wissenschaftsbetrieb etablieren und idealerweise eine Professur erreichen kann. Dabei ist auch die paarinterne Konstellation von Belang: Ist die Karriere des Mannes viel weiter fortgeschritten als diejenige der Frau, und wird der Mann auf eine Professur berufen, so besteht auch bei einer angemessenen Qualifikationsstelle die Gefahr, dass sie als Protégée nicht ernst genommen wird oder ihre Karriere ins Stocken gerät, weil sie zukünftige Mobilitätsentscheide, die für ihre Karriere wichtig sind, wegen der Dauerstelle ihres Mannes nicht durchsetzen kann oder ihre Partnerschaft dafür aufs Spiel setzen muss.

Die Paarkonstellation («first hire», «second hire») und die neue berufliche Position der Frau erlauben also erste Rückschlüsse darauf, ob eine DCC-Massnahme einen gleichstellungsfördernden Effekt hat. Für ein präzises Urteil sind jedoch noch weitere Aspekte zu berücksichtigen. Wir stellen diese **zusätzlichen Voraussetzungen** zunächst für den vermeintlich einfachsten Fall dar, in dem eine Frau als «first hire» auf eine Professur berufen wird und ein Unterstützungsbeitrag des BPCG mithelfen soll, für den Mann eine berufliche Perspektive am neuen Arbeitsort seiner Frau zu finden. Damit man dem Unterstützungsbeitrag des BPCG eine kausale Wirkung zur Verbesserung der Chancengleichheit zuschreiben kann, müssen die folgenden Bedingungen erfüllt sein:

■ **Frau hat noch keine Professur in der Schweiz:** Erstens wird das Ziel in einer globalen Perspektive nur dann erreicht, wenn die Frau zuvor noch keine Professur an einer Schweizer Universität innehatte, sonst ändert sich insgesamt nichts am zahlenmässigen Verhältnis von Frauen und Männern unter den Professor/innen der Schweizer Universitäten.

■ **Rufabsage als ernsthafte Option:** Zweitens muss eine Rufabsage der Frau mangels Karriereperspektiven für den Partner eine ernsthafte Option darstellen. Denn steht von Beginn weg fest, dass sie die Professur auch annimmt, wenn für ihren Mann keine angemessene Arbeitsmöglichkeit gefunden wird, so trägt der Unterstützungsbeitrag zumindest unmittelbar nichts zu einer stärkeren Vertretung von Frauen unter den Professor/innen bei. Allenfalls schafft er für das Paar gute Lebensbedingungen am neuen Arbeitsplatz und senkt damit die Wahrscheinlichkeit, dass die Frau ihre Stelle aus privaten Gründen wieder verlässt.⁴⁹

■ **Universität hätte alleine keine Massnahme ergriffen:** Drittens setzt die Wirksamkeit der Förderung über das BPCG voraus, dass die Universität zumindest zum gegebenen Zeitpunkt nicht in der Lage oder nicht willens ist, selber eine Lösung für den Partner zu finanzieren. Andernfalls käme die Beanspruchung der Bundesgelder einem Mitnahmeeffekt gleich: Die Universität würde finanzielle Mittel für eine Massnahme beziehen, die sie auch ohne das BPCG ergriffen hätte. Weil der Betrag von 50'000 Franken für die Finanzierung einer Stelle verhältnismässig gering ist, muss man davon ausgehen, dass es sich bei der damit finanzierten Lösung um eine Überbrückungslösung oder Anstossfinanzierung handelt. Der Bundesbei-

⁴⁹ Ähnlich wie bei der ersten Voraussetzung wäre die Möglichkeit einer Rufabsage aus gleichstellungspolitischer Perspektive für den Hochschulstandort Schweiz vor allem dann ein Problem, wenn wahrscheinlich ist, dass die Frau danach keine Professur mehr an einer Schweizer Universität erhält oder annimmt.

trag soll die Universität also im Sinne eines «Startgelds» dazu bewegen, in erheblichem Masse selber Mittel zu mobilisieren.

■ **Nachhaltige Lösung für den Partner:** Viertens ist erforderlich, dass für den Mann tatsächlich eine nachhaltige Lösung gefunden wird, die ihm erlaubt, seine Karriere am neuen Arbeits- und Wohnort seiner Frau weiterzuverfolgen. Andernfalls droht die Gefahr, dass die Frau ihre Stelle aus privaten Gründen wieder verlässt. Zumindest für die betroffene Universität würde damit das Ziel, den Frauenanteil unter den Professor/innen zu erhöhen, verfehlt.

■ **Keine Verdrängung anderer Frauen in der Wissenschaft:** Fünftens sind unerwünschte Nebeneffekte zu vermeiden. Diese können vor allem dann auftreten, wenn die Stelle, die für den Mann geschaffen wird, im entsprechenden Institut die Aufstiegschancen von weiblichen Wissenschaftler/innen schmälert oder wenn der Mann einer Frau mit vergleichbaren Qualifikationen vorgezogen wird. Tritt ein solcher unerwünschter Nebeneffekt auf und ist gleichzeitig die zweite Voraussetzung nicht gegeben (Rufabsage wegen mangelnder Karriereperspektiven für den Partner als ernsthafte Option), so hat die individuelle DCC-Unterstützung gleichstellungspolitisch einen eindeutig kontraproduktiven Effekt.

Welche Voraussetzungen müssen in den übrigen Konstellationen erfüllt sein (**Tabelle 14**)?

■ Wird die Frau nicht auf eine Professur berufen, sondern als **«first hire» für eine Nachwuchsstelle engagiert**, so entfällt die erste der obigen Voraussetzungen. Auch gilt tendenziell, dass der Nachhaltigkeit der Lösung, die für ihren Mann gefunden wird, etwas weniger Bedeutung zukommt (dritte Voraussetzung). Die Stelle muss zwar seiner Qualifikation angemessen sein und einen mobilitätsbedingten Karriereknick vermeiden. Weil zu erwarten ist, dass sich das Paar nur für eine begrenzte Zeit am neuen Arbeitsort aufhält, muss sie aber nicht zwingend auf Dauer angelegt sein.

■ Reist die Frau als **Nachwuchswissenschaftlerin** mit ihrem Mann mit (**«second hire» oder «tied mover»**), entfallen die erste und die zweite der oben genannten Bedingungen. Selbst wenn der Mann den Ruf ohne Übergangslösung für seine Frau annehmen würde, kann es aus gleichstellungspolitischer Sicht wichtig sein, dass der Partnerin die Möglichkeit eröffnet wird, ihre Karriere am neuen Arbeitsort ihres Mannes fortzuführen. Dafür entstehen zwei neue Varianten von unerwünschten Nebeneffekten: Zum einen kann die Herabsetzung der Mobilitätsschwelle durch DCC-Angebote negative Folgen für die Karriere der Frau haben, wenn sie dadurch verleitet wird, eine gute Stelle zu verlassen oder andernorts nicht anzunehmen, um ihrem Mann zu folgen (Auspurg/Hinz 2011). Zum anderen ist für das Erreichen des gleichstellungspolitischen Ziels entscheidend, dass die Frau hochqualifiziert ist und gute Chancen hat, im akademischen Wettbewerb zu bestehen. Unerwünscht ist, dass Stellen für Partnerinnen Mittel binden, die andernfalls Wissenschaftlerinnen mit besseren Karrierechancen zu Gute gekommen wären.

■ Erhält die Frau als **«second hire» eine Professur**, so entfällt die zweite der obigen Bedingungen ebenfalls. Auch unerwünschte Nebeneffekte sind unwahrscheinlich, weil eine hierarchisch höchste Stufe mit einer Frau besetzt ist. Dafür gewinnt die erste Bedingung wieder an Bedeutung: Falls die Frau bereits zuvor eine Professur an einer Schweizer Universität innehatte, wurde kein Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils an den Schweizer Universitäten insgesamt geleistet, sondern einzig an der betreffenden Universität.

Tabelle 14: Voraussetzungen für gleichstellungsfördernde Effekte von Unterstützungsbeiträgen aus dem Finanzierungspool des Bundesprogramms Chancengleichheit

Rolle Frau in Paarkonstellation und neue Stelle	Wahrscheinlichkeit Gleichstellungseffekt	Zusätzliche Bedingungen				
		1. Frau hat noch keine Professur in Schweiz	2. Rufannahme / Stellenantritt «First hire» gefährdet	3. Universität hätte ohne BPCG keine Massnahme finanziert	4. Karriereperspektive / nachhaltige Anschlusslösung für Partner/in	5. Keine unerwünschten Nebeneffekte
«First hire», Professur	hoch	X	X	X	X	Mann als «second hire» verdrängt keine gut qualifizierten Frauen
«First hire», Qualifikationsstelle	hoch		X	X	X	Mann als «second hire» verdrängt keine gut qualifizierten Frauen
«Second hire», Qualifikationsstelle	fraglich			X	X	Frau als «second hire» verdrängt keine besser qualifizierten Frauen Frau als «second hire» verzichtet nicht auf bessere Karriereoption anderswo
«Second hire», Professur	hoch	X		X	X	

Darstellung: BASS.

3.4.2 Umsetzung

Das Konzept für das neu ausgerichtete Modul 3 wurde im Herbst 2008 formuliert. Im April 2009 (und ein zweites Mal im September 2010) erhielten die verantwortlichen Stellen ein Schreiben zugestellt, das sie über die Möglichkeit informierte, zur Unterstützung von Doppelkarrieren Beiträge aus dem Finanzierungspool zu beziehen. Für 2009 wurden zu diesem Zweck 200'000 Franken bereitgestellt, für 2010 und 2011 je 300'000 Franken. Anträge zur Unterstützung von Partner/innen von Professor/innen mussten durch das Rektorat der anstellenden Universität eingereicht werden; Anträge zur Unterstützung der Partner/innen von Nachwuchswissenschaftler/innen durch die anstellende universitäre Instanz. In jedem Fall war dem Antrag ein Unterstützungsbrief des Rektorats beizulegen. Informationsschreiben, Antragsformulare und zusätzliche Dokumente waren auf der Website der CRUS bzw. des BPCG unter der Rubrik «Dual Career Couples» verfügbar.

Über die Anträge entschied die Programmleitung des BPCG. Bei einem positiven Beschluss mussten die Universitäten danach im Rahmen des jährlichen Reportings über die Anschlusslösungen und die Karriereentwicklung der unterstützten Personen informieren. Die Anträge sollten bis Ende 2009 nach dem Prinzip «first come, first served» behandelt und periodisch beurteilt werden. In dieser Phase sollten auch die Vergabekriterien getestet werden; im Anschluss daran war vorgesehen, die Auswahlkriterien definitiv festzulegen. Ab 2010 wurden die Unterstützungskriterien auf den Antragsformularen folgendermassen definiert:

- Entspricht Zielgruppe
- Nachhaltigkeit gesichert
- Karrieremöglichkeiten vorhanden
- Anstellungsverhandlungen / Amtsantritt im Unterstützungsjahr
- 60% Eigenmittel vorhanden

Das Prinzip «first come, first served» blieb jedoch schlussendlich auch 2010 und 2011 unverändert in Kraft, weil mit den 2009 behandelten Fällen zu wenig Erfahrungen für ein anderes Vorgehen vorlagen

und die bestehende Praxis den Vorteil hatte, rasch auf die Bedürfnisse der Universitäten zu reagieren. Auf diese Weise waren die Mittel des Finanzierungspools im Oktober 2011 ausgeschöpft. 780'000 Franken wurden als individuelle Unterstützungsbeiträge für Doppelkarrierepaare vergeben; 20'000 Franken wurden für zusätzliche Strukturmassnahmen an der Universität Basel gesprochen, die einen entsprechenden Antrag gestellt hatte.

In den **Expert/innengesprächen** wird bezüglich der Umsetzung teilweise die Kritik geäussert, dass man die Universitäten zu wenig gut auf die individuellen Unterstützungsbeiträge vorbereitet habe und die Mittel zu schnell hätten abgerufen werden sollen. Den Gleichstellungsbeauftragten sei kaum Zeit geblieben, die Rektorate und Fakultäten für das Thema zu sensibilisieren. In Kombination mit dem Prinzip «first come, first served» habe dies zur Folge gehabt, dass vor allem Universitäten profitiert hätten, die im Thema bereits aktiv waren und die selber die nötige Grösse hatten, um im Alleingang Stellen zu mobilisieren. Eine Expertin hätte es als ideal erachtet, wenn man zuerst zwei Jahre für eine Sensibilisierungskampagne und strukturelle Massnahmen reserviert und erst anschliessend die individuellen Beiträge vergeben hätte. Schliesslich merkt eine Expertin an, dass die Bezugsmodalitäten nicht hinreichend klar gewesen seien: Man habe an ihrer Universität nicht Zeit gehabt zu präzisieren und zu informieren, welche Instanz berechtigt sei, Anträge zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren einzureichen.

3.4.3 Ergebnisse

Vom April 2009 bis zum September 2011 wurden insgesamt **23 Anträge** für finanzielle Unterstützungen von Doppelkarrierepaaren eingereicht. Drei Gesuche wurden **abgelehnt**, sie alle waren im Jahr 2009 eingereicht worden. Die Ablehnungsgründe unterschieden sich von Fall zu Fall: Im ersten Fall war das Geschäft bereits im Vorjahr abgeschlossen; im zweiten Fall bestanden Zweifel an der Nachhaltigkeit und der Eigenleistung der Universität; im dritten Fall hatte sich das Paar unabhängig auf zwei Stellen an der betreffenden Universität beworben, ohne im Verfahren eine Unterstützung des Partners bzw. der Partnerin zu beantragen. Bei drei weiteren Gesuchen wurde der beantragte **Betrag um rund die Hälfte reduziert**. In zwei Fällen war dabei ausschlaggebend, dass die Programmleitung an der Nachhaltigkeit der Anschlusslösung zweifelte; im dritten Fall bestanden gleichstellungspolitische Vorbehalte, weil die Frau als «second hire» eine sehr gute Position aufgegeben hatte und die antragstellende Universität ihr keinen gleichwertigen Ersatz bieten konnte.

Insgesamt erhielten sieben **Universitäten** Beiträge aus dem Finanzierungspool (**Tabelle 15**). Mit Abstand am meisten Beiträge – 9 von 20 – erhielt die Universität Zürich, die auch rund die Hälfte der gesamten finanziellen Mittel erhielt. Hier zeigt sich, dass die Universität Zürich bereits Erfahrungen mit der Finanzierung von Stellen für mitgereiste Partner/innen hatte und eine entsprechende «DCC-Praxis» universitätsintern bereits seit längerer Zeit eingespielt war. Die Universität Bern erhielt vier Beiträge (15.3% der Mittel), die übrigen Universitäten einen oder zwei Beiträge, ihr Anteil an den finanziellen Mitteln schwankt zwischen 2.8% und 12.8%. Drei Universitäten – Freiburg, St. Gallen und die USI – stellten keine Anträge an den Pool. Nicht zufällig handelt es sich durchgängig um kleinere Universitäten. Ihnen fiel es nach eigenem Bekunden schwer, für die Partner/innen an der eigenen Universität geeignete Stellen zu finden – die grossen Universitäten besaßen diesbezüglich Vorteile. Einzelne Gleichstellungsbeauftragte von kleineren Universitäten hätten es deshalb begrüsst, wenn das BPCG grösseres Gewicht auf die Kooperation unter den Universitäten gelegt hätte.

Tatsächlich wurden in den meisten Fällen die beiden Partner/innen an derselben Universität angestellt. Eine Ausnahme bilden einzig die beiden Anträge der Universität Lausanne, bei welchen für den Partner bzw. die Partnerin jeweils eine Stelle an einer anderen Universität oder Forschungsinstitution organisiert wurde.

Tabelle 15: Verteilung der Unterstützungsbeiträge nach Universitäten

Universität	Bewilligte Anträge	Unterstützungsbeiträge	
		in CHF	Anteil
Basel	1	45'000	5.8%
Bern	4	119'438	15.3%
Freiburg	0	0	0.0%
Genf	2	69'700	8.9%
Lausanne	2	100'000	12.8%
Luzern	1	22'000	2.8%
Neuenburg	1	40'000	5.1%
St. Gallen	0	0	0.0%
USI	0	0	0.0%
Zürich	9	383'863	49.2%
Total	20	780'001	100.0%

Quelle: CRUS/DCC-Anträge

Wegen der sehr unterschiedlichen Beteiligung der Universitäten konnte das Ziel, die Gelder angemessen auf die Universitäten der **Deutschschweiz und der lateinischen Schweiz** zu verteilen, nicht erreicht werden. Angesichts der Verteilung des wissenschaftlichen Personals (Vollzeitäquivalente) sollte die lateinische Schweiz (FR, GE, LS, NE, USI) bei einer proportionalen Verteilung auf einen Anteil von 41% kommen,⁵⁰ faktisch sind es 27% der bewilligten Gelder und 25% der unterstützten Paare.

Bei der Mehrheit der bewilligten Anträge – 14 von 20 – waren die «**first hires**» Männer und die «**second hires**» Frauen; bei 4 Anträgen verhielt es sich umgekehrt. Zwei Fälle fügen sich nicht in dieses Muster: Erstens wurde ein gleichgeschlechtliches Paar unterstützt (zwei Frauen), zweitens wurde der Unterstützungsbeitrag im Fall einer Professorin als Schulgeld für die Kinder eingesetzt.

Bezüglich der **Paarkonstellation** wurde in der Hälfte der Fälle der «first hire» auf eine Professur berufen, während der mitgereiste Partner oder die mitgereiste Partnerin eine Qualifikationsstelle übernahm (10 Fälle; **Tabelle 16**). In 4 Fällen erhielten beiden Partner eine Professur; in 5 waren beide Nachwuchswissenschaftler/innen. Nur in einem Fall war der mitgereiste Partner nicht in der Wissenschaft tätig.

Tabelle 16: Unterstützte Doppelkarrierepaare nach beruflicher Stellung (neue Anstellung)

Paarkonstellation (berufliche Stellung)		Anzahl Paare	Berufene/angest. Person		Partner/in	
			Mann	Frau	Mann	Frau
Berufene/angest. Person	Partner/in					
Professor/in	Nachwuchswissenschaftler/in	10	8	2	1	9
Professor/in	Professor/in	4	3	1	1	3
Professor/in	Anderer Beruf	0	0	0	0	0
Nachwuchswissenschaftler/in	Nachwuchswissenschaftler/in	5	3	2	2	3
Nachwuchswissenschaftler/in	Anderer Beruf	1	0	1	1	0
Total		20	14	6	5	15

Quelle: CRUS/DCC-Anträge

Von den 20 geförderten Doppelkarrierepaaren arbeiten 16 im selben **Fachbereich**, 10 sogar in derselben Disziplin wie der Partner oder die Partnerin. Die Personen, die als erste eine Anstellung an der betreffenden Universität hatten («first hires»), arbeiten mehrheitlich in den Geistes- und Sozialwissenschaften (8

⁵⁰ Wissenschaftliches Personal 2010 in Vollzeitäquivalenten gemäss Hochschulpersonalstatistik des SHIS/BFS (Tab. 1a in den Standardtabellen des BFS: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data.Document.147745.xls>; eingesehen am 3.10.2011).

Personen) sowie den Exakten und Naturwissenschaften (5 Personen; **Tabelle 17**). Bei den Partner/innen dominieren ebenfalls diese beiden Fachbereiche. Angesichts der Grösse der Fachbereiche (wissenschaftliches Personal in Vollzeitäquivalenten) erscheint diese Verteilung insgesamt als adäquat. Die beiden am häufigsten unterstützten Fachbereiche sind tendenziell etwas übervertreten; untervertreten ist der Bereich Medizin und Pharmazie.

Tabelle 17: Unterstützte Doppelkarriere nach Fachbereich

Fachbereich	Berufene/angest. Person		Partner/in		Wiss. Personal total (VZÄ) 2010	
	N	%	N	%	N	
Geistes- u. Sozialwiss.	8	40%	6	30%	4'556	29%
Wirtschaftswiss.	3	15%	2	10%	1'513	10%
Recht	1	5%	1	5%	1'019	7%
Exakte u. Naturwiss.	5	25%	7	35%	4'132	27%
Medizin u. Pharmazie	2	10%	3	15%	4'066	26%
Technische Wiss.					89	1%
Interdisziplinäre	1	5%			187	1%
Anderer Beruf			1	5%		
Total	20	100%	20	100%	15'563	100%

VZÄ: Vollzeitäquivalente. Wissenschaftliches Personal 2010 ohne Zentralbereich und administratives oder technisches Personal.
Quellen: CRUS/DCC-Anträge; BFS/SHIS.

3.4.4 Wirkungen

Wie aus den Überlegungen in Abschnitt 3.4.1 hervorgeht, ist es aus mehreren Gründen ein schwieriges Unterfangen, die gleichstellungspolitischen Wirkungen der Unterstützungsbeiträge des BPCG präzise zu messen. Erstens müsste die Karriere des unterstützten Partners oder der unterstützten Partnerin über längere Zeit verfolgt werden können. Zweitens wäre es zu diesem Zweck notwendig, die innerpartnerschaftlichen Verhandlungspositionen zu kennen. Und drittens wäre es erforderlich, zumindest annäherungsweise abschätzen zu können, ob die Massnahme zu unerwünschten Nebeneffekten führte und finanzielle Mittel band, welche sonst für die Karriereförderung anderer und besser positionierter Wissenschaftlerinnen eingesetzt worden wären.

Hauptsächlich aus dem ersten Grund wurde darauf verzichtet, die Wirkung der Unterstützungsbeiträge durch detaillierte Einzelfallstudien zu evaluieren, die zu einem späteren Zeitpunkt jedoch sehr aufschlussreich sein könnten. Stattdessen stützen wir uns hauptsächlich auf die Angaben aus den Reportings und Einschätzungen der Gleichstellungsbeauftragten. Diese Analyse besitzt zwangsläufig vorläufigen Charakter: Vor allem dort, wo Nachwuchswissenschaftler/innen unterstützt wurden, lassen sich die Wirkungen der Unterstützungsbeiträge erst ansatzweise abschätzen.

Welchen Beitrag haben die Unterstützungsbeiträge zu **einer stärkeren Vertretung von Frauen unter den Professor/innen** geleistet? Insgesamt wurden unter den Doppelkarrierepaaren, die mit DCC-Beiträgen unterstützt wurden, sechs Frauen auf eine Professur berufen, je drei als «first» und «second hires». Fünf der sechs Frauen hatten vorher noch keine Professur inne, die sechste Frau war zuvor Professorin an einer ausländischen Universität. Insofern ist in allen sechs Fällen plausibel, dass die Massnahmen dazu beitrugen, den Frauenanteil unter den Professor/innen an Schweizer Universitäten zu erhöhen.

Neben den 6 Professorinnen gibt es in den unterstützten Doppelkarrierepaaren 15 **Frauen, die neu eine Qualifikationsstelle an einer Universität antraten**. Die Vorgabe, in mindestens 40% der Fälle Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern, wurde somit klar erreicht. Die gleichstellungspolitischen Wirkun-

gen der Unterstützungsbeiträge sind hier schwieriger zu beurteilen – unter anderem deshalb, weil sich die längerfristige Karriereentwicklung erst ansatzweise abschätzen lässt.

Am einfachsten verhält es sich, wenn die Frau als «first hire» eine Nachwuchsstelle besetzt, weil in diesen Fällen eher vorausgesetzt werden darf, dass die Stelle ihrer Qualifikation angemessen ist und ihre Karriere adäquat fördert. Solche «first hires» sind allerdings nur 3 der 15 Frauen. Die übrigen 12 Frauen wurden als «second hire» gefördert, oft als mitgereiste Partnerin eines Professors (8 Fälle). Wie sich ihre Karrieren entwickeln, müsste über einen längeren Zeitraum untersucht werden. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung stand fest, dass bei 6 Frauen eine befristete Anschlusslösung bestand, die zeitlich über die mit dem Unterstützungsbeitrag des BPCG finanzierte Anstellung hinausführt. In einem dieser Fälle handelt es sich um eine unbefristete Anstellung im Mittelbau. In einem Fall konnte keine Anschlusslösung gefunden werden, und fünf Fälle waren noch offen.

Als Zwischenbilanz lässt sich also festhalten: **Bei 9 der 20 unterstützten Doppelkarrierepaare sind gleichstellungsfördernde Effekte aufgrund der Paarkonstellation plausibel.** Dies betrifft 6 Paare, in denen die Frau auf eine Professur berufen wurde, und 3 Paare, in denen eine Nachwuchswissenschaftlerin als «first hire» eine Stelle erhielt. In den **übrigen 11 Fällen**⁵¹ sind die **Effekte davon abhängig, wie gut sich die Lösung für die mitgereiste Frau bewährt.** Dies würde eine längerfristige Beobachtung bedingen.⁵²

Bisher haben wir die Effekte der DCC-Massnahmen hauptsächlich aufgrund der Paarkonstellation besprochen. Wie in Abschnitt 3.4.1 dargelegt, ist aber die gleichstellungspolitische Wirkung der DCC-Massnahmen von **zusätzlichen Bedingungen** abhängig, die je nach Ausgangslage variieren können. Etliche dieser Zusatzbedingungen lassen sich mit den verfügbaren Informationen nicht zuverlässig ermitteln (z.B. Wahrscheinlichkeit einer Rufabsage, unerwünschte Nebeneffekte). Zumindest ansatzweise abschätzen lassen sich jedoch Mitnahmeeffekte: Wären die Massnahmen auch ergriffen worden, wenn das BPCG keine Beiträge zur individuellen Förderung von Doppelkarrierepaaren bereitgestellt hätte?

In 5 der 20 Fälle sind solche **Mitnahmeeffekte** sehr wahrscheinlich: In diesen Fällen wurden für die Partner/innen Stellen von mindestens sechs Jahren Dauer oder ohne Befristung geschaffen. Weil die 50'000 Franken Unterstützungsbeitrag nur einen Bruchteil der Kosten decken, ist davon auszugehen, dass diese Stellen auch ohne den finanziellen Beitrag des BPCG geschaffen worden wären. In einzelnen anderen Fällen, in welchen die Anschlusslösung von Beginn weg feststand, mag teilweise ebenfalls fraglich sein, ob man ohne BPCG tatsächlich auf eine Überbrückung verzichtet hätte.

Hinter diesen Mitnahmeeffekten verbirgt sich ein doppeltes strukturelles Problem:

■ Erstens legte die Programmleitung des BPCG Wert darauf, dass die unterstützten Personen nach Ablauf der Übergangslösung nicht sich selber überlassen bleiben, sondern sich die betroffenen Universitäten um nachhaltige und möglichst dauerhafte Anschlusslösungen bemühen. Das Bestreben, die Universitäten in die Pflicht zu nehmen, eröffnete gleichzeitig die Möglichkeit von Mitnahmeeffekten, wenn es sich bei der

⁵¹ Ein gleichgeschlechtliches Paar wurde zu den 9 Paaren gezählt, bei welchen ein gleichstellungsfördernder Effekt aufgrund der Paarkonstellation plausibel ist. Deshalb gibt es 12 als «second hires» unterstützte Nachwuchswissenschaftler/innen, aber nur 11 Paare, bei welchen der Gleichstellungseffekt aufgrund der Paarkonstellation fraglich scheint.

⁵² In den Expert/innengesprächen werden die gleichstellungspolitischen Effekte der Unterstützungsbeiträge zumindest teilweise in Frage gestellt. Mehrere Expert/innen machen darauf aufmerksam, dass sich unter den unterstützten Doppelkarrierepaaren kaum gleichberechtigte Partnerschaftsmodelle fänden: In der Regel sei die Karriere des Mannes weiter fortgeschritten als diejenige der Frau, und es sei teilweise fraglich, ob mit den gewählten Unterstützungsmassnahmen weibliche Karrieren in der Wissenschaft optimal gefördert würden. Andere Expert/innen sehen die Wirkung der Unterstützungsbeiträge optimistischer: Sie verweisen darauf, dass die unterschiedlichen Karrierepositionen von Frauen und Männern innerhalb einer Partnerschaft ein soziales bzw. altersbedingtes Faktum seien und dass mit den Unterstützungsbeiträgen zumindest ein Karriereknick der Partnerinnen verhindert werde.

neu geschaffenen Stelle nicht um eine Überbrückung handelte, sondern der Unterstützungsbeitrag gleich die «Dauerlösung» mitfinanzierte. Zumindest in einem Teil dieser Fälle war der Unterstützungsbeitrag nicht kausal für die Förderung des Doppelkarrierepaars verantwortlich, sondern besass die Funktion einer Prämie für eine bestehende DCC-Praxis.

■ Zweitens waren die Unterstützungsbeiträge zu gering, um für sich alleine einen direkten Anreiz für dauerhafte Lösungen zu bieten. In den Expert/innengesprächen werden diese Begrenzungen von mehreren Seiten und aus leicht unterschiedlicher Perspektive erwähnt: Es wird darauf hingewiesen, dass die Finanzierungsdauer von einem Jahr generell zu kurz sei, um einer Person an einem neuen Arbeitsort angemessene Karriereperspektiven zu eröffnen; dass der Betrag für die Exakten und Naturwissenschaften zu klein sei, oder dass er generell eher den Charakter eines «Zustupfs» besitze.

Eine Erhöhung der Beiträge hätte vermutlich Folgen für das Antrags- und Bewilligungsverfahren: Würde das BPCG mehr als Überbrückungen finanzieren, so würde die Frage nach der Qualitätssicherung (Qualifikation und Karriereperspektiven der unterstützten Person, Angemessenheit der vorgeschlagenen Lösung) ein deutlich stärkeres Gewicht erhalten und es würde sich die Frage stellen, ob die Programmleitung für deren Beurteilung das geeignete Gremium ist. Aufgrund solcher Überlegungen gibt eine Expertin zu bedenken, die Vergabe besser dotierter Unterstützungsbeiträge an Doppelkarrierepaare eher beim Schweizerischen Nationalfonds SNF anzusiedeln.

3.5 Individuelle Doppelkarriereförderung im Spiegel der Online-Befragung

In welchem Kontext steht die Unterstützung der zwanzig Doppelkarrierepaare durch das BPCG? Wie in Abschnitt 3.2 gezeigt, beruhte die DCC-Förderung vor 2009 an den meisten Universitäten auf der Initiative Einzelner und geschah ad hoc. Welches Ausmass sie annahm, ist weitgehend unbekannt. Aber nicht nur bezüglich der Vorgeschichte besteht Klärungsbedarf, sondern auch bezüglich der Gegenwart. Denn vom BPCG wird erwartet, dass es weitere Kreise zieht: Die Unterstützungsbeiträge sollen das Bewusstsein für die Situation von Doppelkarrierepaaren schärfen und die Universitäten animieren, auch ohne Beiträge aus dem Finanzierungspool des BPCG Doppelkarrieren zu fördern.

Um das **Ausmass der Doppelkarriereförderung an Schweizer Universitäten** abzuschätzen, wurden die Befragten nach ihren einschlägigen Erfahrungen gefragt. Dabei beschränkten wir uns auf Wissenschaftler/innen, die ihre Stelle in den letzten zehn Jahren angetreten haben, zu diesem Zeitpunkt einen festen Partner oder eine feste Partnerin hatten und bei welchen mindestens eine Person des Paares einen Wohnortswechsel in Betracht zog oder vornahm (4'243 aller 10'635 Befragten, vgl. Abschnitt 3.3.1). Dabei standen Massnahmen bei Stellenantritt im Zentrum der Befragung, jedoch wurde auch nach späteren Unterstützungen gefragt.

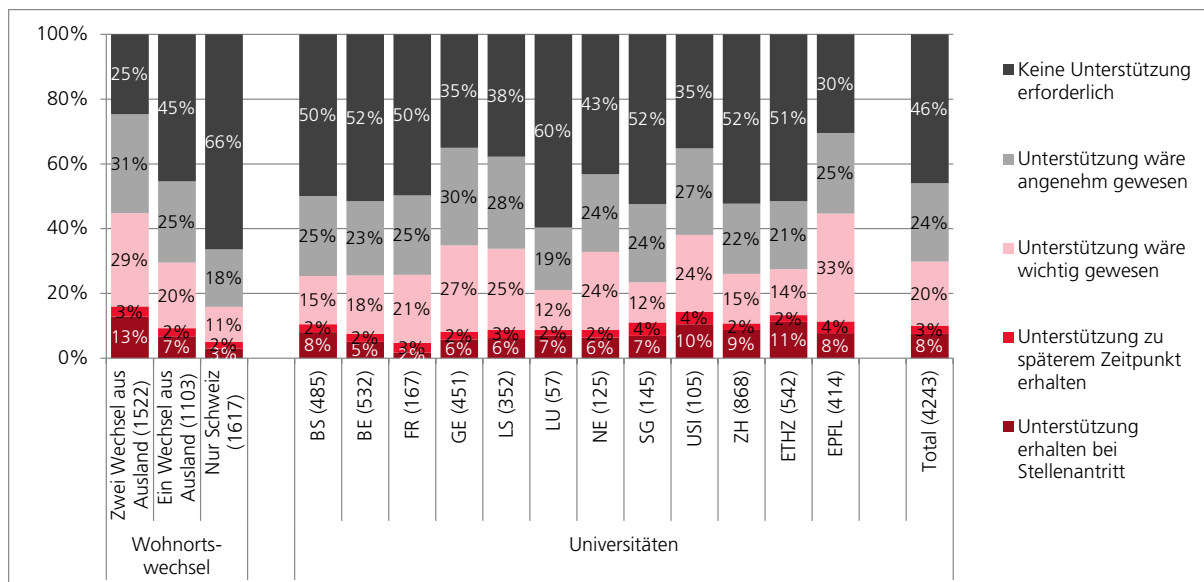
3.5.1 Unterstützungsquoten und Unterstützungsbedarf

«Teilweise unterstützen Universitäten berufstätige Paare bei einem stellenbedingten Ortwechsel. Spielten solche Massnahmen eine Rolle, als Sie Ihre Stelle erhielten: Hat die Universität Sie oder Ihren Partner / Ihre Partnerin in irgendeiner Weise unterstützt?» Für diese Frage standen vier Antworten zur Verfügung, wobei Mehrfachantworten möglich waren:

- «Ja, bei der Suche nach einer Arbeit (für mich oder meinen Partner / meine Partnerin)»
- «Ja, bei der Suche nach Kinderbetreuung oder Tagesschulen»
- «Ja, bei der Integration vor Ort»
- «Nein, wir wurden nicht unterstützt»

316 Personen antworteten mindestens einmal mit «Ja», weitere 107 gaben an, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt unterstützt worden seien (**Abbildung 42**). Das sind zusammen 11% der Zielgruppe, die für DCC-Massnahmen in Frage kam. 20% erhielten keine Unterstützung, hätten eine solche aber als wichtig angesehen, und für 24% wäre sie angenehm gewesen. Die übrigen Personen (46%) bekunden, dass sie keiner Unterstützung bedurften.

Abbildung 42: Unterstützung von neu angestellten Wissenschaftler/innen mit Partner/in und (erwogenem oder vollzogenem) Wohnortswechsel, 2001–2011



Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre Stelle zwischen 2001 und 2011 antraten, zum Zeitpunkt des Stellenantritts in einer festen Partnerschaft lebten und bei welchen mindestens eine Person des Paares einen Wohnortswechsel erwog oder vollzog (N=4243; keine Fälle ohne Angaben).

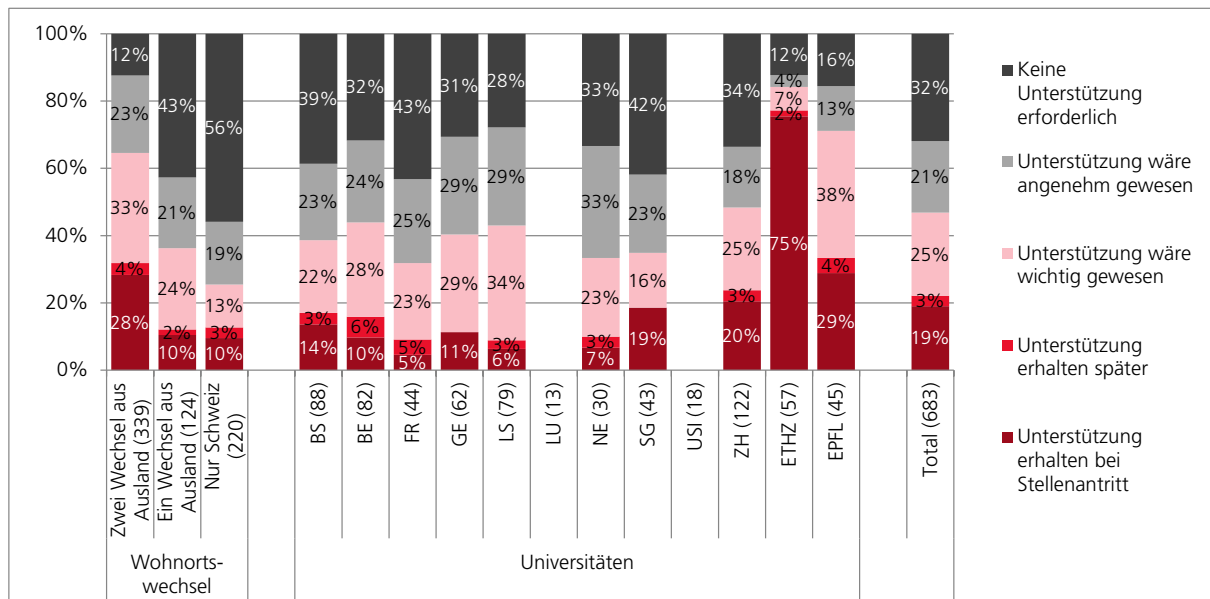
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Erwartungsgemäss sind sowohl die Unterstützungsquote wie auch der Unterstützungsbedarf am grössten, wenn **beide Partner aus dem Ausland in die Schweiz kommen**. Nur 25% dieser Personen geben an, dass keine Unterstützung erforderlich war, bei den innerhalb der Schweiz mobilen Paaren sind es 66%. Die Universitäten unterscheiden sich weniger im Ausmass der konkreten Unterstützung als in den Erwartungen ihres Personals, die an den Universitäten der lateinischen Schweiz stärker ausgeprägt scheinen als in der Deutschschweiz. Dies ist insofern bemerkenswert, als die befragten Wissenschaftler/innen aus der lateinischen Schweiz beim Stellenantritt nicht viel häufiger aus dem Ausland in die Schweiz zogen als diejenigen aus der Deutschschweiz (vgl. **Abbildung 68** und **Abbildung 69** im Anhang). Möglich ist, dass ein schwierigerer Stellenmarkt und mehr Probleme bei der Suche von Kinderbetreuungsmöglichkeiten (vgl. Abschnitt 2.4.4) hier eine Rolle spielen.

Sofern die Universitäten zumindest informelle Ansätze zur Förderung von Doppelkarrierepaaren haben, sind diese tendenziell auf **Professor/innen und ihre mitgereisten Partner/innen** ausgerichtet, allenfalls auch die Assistenzprofessor/innen. **Abbildung 43** zeigt deshalb Unterstützungsquoten und Unterstützungsbedarf einzig für diese Gruppe, die Assistenzprofessor/innen eingeschlossen. Die Unterstützungsquote steigt nun auf immerhin 22%, bei den «doppelten» Zuzügen aus dem Ausland sogar auf 32%. Sehr deutlich sichtbar wird die Bedeutung des Dual Career Advice an der ETH Zürich, der ausschliesslich aus dem Ausland zuziehenden Partner/innen von Professor/innen zugänglich ist. Mehr als drei Viertel aller teilnehmenden Professor/innen, die an der ETH Zürich zur potenziellen Zielgruppe von Doppelkarrieremassnahmen gehören, wurden auch unterstützt. Der Anteil der Professor/innen, die gerne Unterstützung angenommen hätten, aber keine solche erhielten, ist an der ETH Zürich mit 11% einzigartig tief.

Entwicklungen über die Zeit festzustellen, ist schwierig. Zwar zeigt sich in absoluten Zahlen ein deutlicher Anstieg der DCC-Massnahmen. Dies ist jedoch nicht weiter erstaunlich, weil viele Nachwuchswissenschaftler/innen ihre aktuelle Stelle erst vor kurzer Zeit angetreten haben. Bezogen auf die Anzahl Stellenantritte bleibt die Unterstützungsquote über die Zeit relativ stabil und bewegt sich zwischen 9% und 14%. Bei den Professor/innen und Assistenzprofessor/innen sind die Stellenantritte auf der Zeitachse etwas gleichmässiger verteilt, in der Unterstützungsquote ist aber auch hier kein eindeutiger Trend zu sehen.

Abbildung 43: Unterstützung von neu angestellten Professor/innen und Assistenzprofessor/innen mit Partner/in und (erwogenem oder vollzogenem) Wohnortswechsel, 2001–2011



Basis: befragte Professor/innen, die ihre Stelle zwischen 2001 und 2011 antraten, zum Zeitpunkt des Stellenantritts in einer festen Partnerschaft lebten und bei welchen mindestens eine Person des Paares einen Wohnortswechsel erwog oder vollzog (N=683; keine Fälle ohne Angaben). Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Beschränkt man sich auf die **kantonalen Universitäten**, so zeichnet sich in der Unterstützungsquote des gesamten wissenschaftlichen Personals keine Veränderung über die Zeit ab, hingegen kann man bei den Professor/innen Ansätze für einen leichten Anstieg feststellen. Die Zahl der Professor/innen, die direkt oder indirekt (als Partner/in einer unterstützten Person) in den Genuss von DCC-Massnahmen kamen, ist allerdings recht gering (2001–2008: 54 Professor/innen, 2009–2011: 37 Professor/innen). Es befinden sich darunter auch Personen, die von Beiträgen des Finanzierungspools des BPCG profitierten.⁵³

3.5.2 Art der Unterstützung und Paarkonstellationen

Die geförderten Personen wurden teilweise mit kombinierten Massnahmen unterstützt. Von den 426 Wissenschaftler/innen geben 54% an, dass ihr Partner bzw. ihre Partnerin oder sie selber bei der **Arbeitssuche** unterstützt worden seien, 23% wurden bei der Suche nach **Kinderbetreuung** assistiert und 51% erhielten Hilfe beim Umzug oder der **Integration vor Ort**. Auffällig ist, dass die Unterstützung bei der Arbeitssuche relativ oft nicht direkt beim Stellenantritt, sondern zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt – dies

⁵³ Bezüglich der Zeitreihe ist zudem darauf aufmerksam zu machen, dass wir selbstverständlich nicht alle DCC-Massnahmen seit 2001 erfasst haben, sondern nur diejenigen von Personen, die beim Antritt ihrer aktuellen Stelle oder später unterstützt worden sind und sich an der Befragung beteiligt haben. Insbesondere DCC-Massnahmen für Personen, die seither ihre Stelle Richtung Ausland verlassen haben oder bei einer früheren Anstellung unterstützt worden sind, fehlen in unserem Datensatz.

gilt vor allem für Nachwuchswissenschaftler/innen, weniger für Professor/innen. Hier dürfte eine Rolle spielen, dass sich viele Angehörige des Mittelbaus bei Stellenbewerbungen unter hohem Konkurrenzdruck stehen und sich deshalb nicht wagen, die Karriereperspektive des Partners oder der Partnerin einzubringen (vgl. Jäger 2010). Offensichtlich kommen solche Anliegen häufiger dann zur Sprache, wenn die Nachwuchswissenschaftler/innen ihre neue Stelle angetreten haben oder wenn sich die beruflichen Verhältnisse des Partners oder der Partnerin ändern.

Weil die DCC-Förderung häufig ad hoc geschieht, unterschiedliche Formen annimmt und die unterstützten Paare sich teilweise in sehr verschiedenen Situationen befinden, ist es nicht ganz einfach, die **Paarkonstellationen** präzise zu erfassen. **Tabelle 18** und **Tabelle 19** vermitteln hierzu Informationen.

Tabelle 18 beschäftigt sich mit den **Professor/innen und Assistenzprofessor/innen**. Insgesamt gaben in der Befragung 151 Professor/innen an, direkt oder indirekt mit DCC-Massnahmen unterstützt worden zu sein, darunter 36 Frauen (24%). Während eine Unterscheidung zwischen «first hire» und «tied mover» bei der Kinderbetreuung und der Integration vor Ort wenig Sinn macht, ist sie für die Unterstützung bei der Stellensuche wichtig. 94 Professor/innen berichten von Unterstützung bei der Arbeitssuche (62%). In den meisten Fällen sind die Professor/innen der «first hire», und es wird nach einer Stelle für den Partner oder die Partnerin gesucht. Dabei kommt es auch durchaus vor, dass die Stellensuche ausserhalb des Wissenschaftsbetriebs geschieht – auffällig häufig für Partner/innen von Professoren. In diesen Fällen konnten die DCC-Massnahmen also nichts dazu beitragen, die Präsenz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb zu stärken.

Tabelle 18: Neu angestellte Professor/innen und Assistenzprofessor/innen mit DCC-Unterstützung, 2001–2011

Art der Unterstützung	Paarkonstellation (Arbeitssuche)	Vorherige Anstellung Partner/in (Arbeitssuche)	Geschlecht befragte Person		
			Männer	Frauen	Total
Arbeitssuche	Befragte Person zuerst angestellt («first hire»), Partner/in unterstützt	Professur/Assistenzprofessur	4	3	7
		Mittelbau	16	6	22
		ausserhalb Wissenschaft tätig	27	6	33
		nicht erwerbstätig	5	1	6
		unbekannt	2	0	2
		Total «first hires»	54	16	70
	Befragte Person unterstützt («tied mover»), Partner/in zuerst angestellt	Professur/Assistenzprofessur	5	4	9
		Mittelbau oder anderes	8	1	9
		Total «tied movers»	13	5	18
	Beide unterstützt		4	2	6
Total Arbeitssuche		71	23	94	
Kinderbetreuung			29	13	42
Integration vor Ort			51	14	65
Total			115	36	151

Basis: befragte Professor/innen und Assistenzprofessor/innen, die ihre Stelle zwischen 2001 und 2011 antraten und mit DCC-Massnahmen unterstützt worden sind (N=151; keine Fälle ohne Angaben).

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

In sechs Fällen wurden beide Partner gemeinsam bei der Arbeitssuche unterstützt. Dabei handelt es sich vereinzelt um eigentliche Doppelanstellungen oder Jobsharings. Mehrheitlich sind es aber weniger aufseherregende Formen der Doppelunterstützung wie gemeinsame Beratung bei der Karrierekoordination oder Unterstützung des Paares bei der Suche nach Forschungsgeldern.

Wie bei der Auswertung der Anträge für den Finanzierungspool zeigt sich auch hier: Werden in der Arbeitssuche Paare unterstützt, in denen eine Person eine Professur innehat oder auf eine Professur berufen wird, so ist dies mehrheitlich der Mann, während die mitgereiste Frau in der akademischen Karriere noch

weniger weit fortgeschritten ist oder ausserhalb der Wissenschaft einem Erwerb nachgeht. Entsprechend sind 56 von 70 «first hires» Männer, deren Frauen mit DCC-Massnahmen eine Stelle am neuen Arbeitsort des Mannes finden sollen. Bei den «tied movers» ist grundsätzlich von eher egalitären Paarkonstellationen auszugehen, weil anzunehmen ist, dass «tied movers» mit einem Professorentitel in unseren Daten immer mit einem Professor oder einer Professorin liiert sind.⁵⁴

Der Anteil der neu angestellten Professor/innen, die bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung unterstützt wurden, beträgt 28%; weitere 43% erhielten für sich selber oder ihre Partner/innen Hilfe bei der Integration vor Ort.

Tabelle 19: Neu angestellte Nachwuchswissenschaftler/innen mit DCC-Unterstützung, 2001–2011

Art der Unterstützung	Paarkonstellations (Arbeitssuche)	Vorherige Anstellung Partner/in (Arbeitssuche)	Geschlecht befragte Person		
			Männer	Frauen	Total
Arbeitssuche	Befragte Person zuerst angestellt («first hire»), Partner/in unterstützt	Professur/Assistenzprofessur	0	0	0
		Mittelbau	13	12	25
		ausserhalb Wissenschaft tätig	17	16	33
		nicht erwerbstätig	6	1	7
		unbekannt	3	0	3
		Total «first hires»	39	29	68
	Befragte Person unterstützt («tied mover»), Partner/in zuerst angestellt	Professur/Assistenzprofessur	2	6	8
		Mittelbau oder anderes	12	18	30
		Total «tied movers»	14	24	38
	Beide unterstützt		14	12	26
	Total Arbeitssuche		67	65	132
Kinderbetreuung			30	25	55
Integration vor Ort			92	59	151
Total			151	124	275

Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen (ohne Assistenzprofessor/innen), die ihre Stelle zwischen 2001 und 2011 antraten und mit DCC-Massnahmen unterstützt worden sind (N=275; keine Fälle ohne Angaben).

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Bei **Angehörigen des Mittelbaus** (Tabelle 19) sind Unterstützungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz seltener als Hilfen zur Integration vor Ort. Die Paarkonstellationen bei der arbeitsbezogenen DCC-Förderung zeigen, dass es durchaus auch eine «reine» Nachwuchsförderung von Doppelkarrierepaaren gibt, in denen beide Partner dem Mittelbau angehören. Die Frauen sind unter den «first hires» des Mittelbaus stärker vertreten als unter den Professuren und bilden nur noch knapp eine Minderheit (43%, 29 von 68 Personen). Bei den «tied movers» stellen sie deutlich die Mehrheit, wobei es sich teilweise um Partnerinnen von Professoren handelt.

Auffällig viele Nachwuchswissenschaftler/innen geben an, dass sie bei der Arbeitssuche gemeinsam mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin unterstützt worden seien (20%; 26 von 132 Personen mit Unterstützung bei der Arbeitssuche). Diese Dienstleistungen kamen meistens nach dem Stellenantritt zum Zuge. Auch hier gilt, dass es sich nur in Ausnahmefällen um eigentliche Doppelanstellungen handelt (3 Personen).

3.5.3 Beanspruchte Dienstleistungen

Was bedeutet es konkret, bei der **Arbeitssuche** unterstützt worden zu sein? Wiederum waren bei dieser Frage Mehrfachantworten möglich. Von den 226 Befragten, die selber oder für ihren Partner bzw. ihre

⁵⁴ Dies geht aus Tabelle 18 nicht eindeutig hervor, weil einzig die frühere Anstellung angeführt ist. Bei den neun «first hires», die zuvor eine Anstellung im Mittelbau oder anderswo (teilweise ausserhalb Universität) hatten, ist anzunehmen, dass sie mittlerweile eine Professur innehaben. Es scheint wenig wahrscheinlich, dass «first movers» Nachwuchswissenschaftler/innen sind und ihnen «second movers» mit einem Professorentitel folgen.

Partnerin eine solche Unterstützung erfahren haben, wurden 40% bei der Stellensuche beraten, 23% erhielten ein Angebot für eine befristete Stelle und 20% eines für eine unbefristete Stelle (**Tabelle 20**). 21% wurden nach dem Stellenantritt bei der Karrierekoordination beraten. Die übrigen Unterstützungsmöglichkeiten werden jeweils von weniger als einem Fünftel genannt, besonders selten sind Jobsplitting und gleichzeitige Doppelanstellung («dual hire»; 4%), die finanzielle Unterstützung bei der Ausarbeitung von Forschungsanträgen («seed money»; 7%) und die Nutzung der Infrastruktur einer Hochschule ohne Anstellung (9%). Dieses Bild ändert sich nur minim, wenn man sich auf die am BPCG beteiligten kantonalen Universitäten konzentriert und die beiden ETH ausklammert.

Tabelle 20: Form der Unterstützung bei Arbeitssuche (Mehrfachantworten möglich)

Form der Unterstützung bei Arbeitssuche (Mehrfachnennungen möglich)	alle Universitäten	kantonale Universitäten (ohne ETH)
Beratung bei der Stellensuche	40%	36%
Beratung bei der Suche nach Forschungsgeldern	19%	19%
Coaching bei Bewerbungen	11%	10%
Empfehlungsschreiben bei Bewerbungen oder Anträgen	19%	18%
Vermittlung von Vorstellungsgesprächen	16%	15%
Nutzung der Infrastruktur einer Hochschule (ohne Anstellung)	9%	8%
Finanzielle Unterstützung zur Ausarbeitung von Forschungsanträgen («Seed money»)	7%	8%
Angebot einer befristeten Stelle durch die Universität	23%	26%
Angebot einer unbefristeten Stelle durch die Universität	20%	20%
Jobsplitting / doppelte Anstellung	4%	4%
Beratung bei der Koordination zweier Karrieren (nach Stellenantritt)	21%	23%
Anderes	9%	11%
Anzahl unterstützte Personen	226	164

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre Stellen zwischen 2001 und 2011 antraten und mit DCC-Massnahmen zur Arbeitssuche (für sich selber oder Partner/in) unterstützt worden sind (N=226; keine Fälle ohne Angaben).

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Es ist darauf hinzuweisen, dass bei der Befragung nicht einzelne Leistungen gezählt wurden, sondern **unterstützte Personen**: Wenn beide Partner eines unterstützten Doppelkarrierepaars an der Befragung teilgenommen haben, wird die Leistung zweimal rapportiert. Insbesondere die Stellenangebote dürfen deshalb nicht überwertet werden: Geht man davon aus, dass sich darunter auch viele der über das BPCG teilfinanzierte Stellen befinden und dass beide Partner/innen an der Befragung teilnahmen, so ist die Anzahl Angebote tiefer als die ausgewiesene Personenzahl. Grundsätzlich bestätigt sich das Bild, dass es vor 2009 (ausser an der ETH) keine systematische Unterstützung von Doppelkarrierepaaren und damit auch nur ad hoc-Stellenangebote für mitgereiste Partner/innen gab.

Diejenigen Personen, die direkt beim Stellenantritt unterstützt wurden, sollten in der Befragung den Nutzen der Massnahme beurteilen. Weil die Fallzahlen bei vielen Massnahmen gering sind, erhalten wir ein relativ rudimentäres Bild. Grundsätzlich gilt, dass nur sehr wenige Personen die Unterstützung als «nicht hilfreich» einstufen. Verhältnismässig kritisch wird die Beratung bei der Stellensuche beurteilt, die mehr als ein Viertel von 57 Personen als nicht hilfreich bezeichnet. Die Angebote von befristeten oder unbefristeten Stellen dagegen werden von rund zwei Drittel der Betroffenen als sehr hilfreich eingestuft.

Werden die ankommenden Wissenschaftler/innen bei der Suche nach einer geeigneten **Kinderbetreuung** unterstützt (97 Personen), so werden in der Regel Krippenplätze gesucht. Plätze in Tageschulen sind nur selten ein Thema. Mehr als die Hälfte der Befragten, denen auf diese Weise geholfen wurde, schätzen die Dienstleistung als sehr hilfreich ein, grundsätzliche Kritik ist selten.

Bei Dienstleistungen zur **Integration vor Ort (Tabelle 21)** dominieren zwei Massnahmen: Erstens Hilfe bei der Wohnungssuche und zweitens Informationen zu Administrativem wie Steuern, Versicherungen oder der Einwohnerkontrolle. Je rund zwei Drittel der 216 Personen, die bei der Integration vor Ort unterstützt wurden, erwähnen diese beiden Dienstleistungen. Je knapp ein Drittel besuchte zudem Sprachkurse oder Anlässe zum Kontakteknüpfen. Diese Dienstleistungen zur Integration werden ebenfalls vorwiegend positiv beurteilt, allerdings etwas zurückhaltender als andere DCC-Massnahmen. Die Hilfe bei der Wohnungssuche empfindet knapp die Hälfte als sehr hilfreich, die anderen Integrationsmassnahmen werden am häufigsten als eher hilfreich eingestuft.

Tabelle 21: Form der Unterstützung bei Integration vor Ort (Mehrfachantworten möglich)

Form der Unterstützung bei Integration vor Ort (Mehrfachnennungen möglich)	alle Universitäten	kantonale Universitäten (ohne ETH)
Unterstützung bei Wohnungssuche	64%	60%
Administratives	69%	68%
Sprachkurse	32%	26%
Anlässe zum Kontakteknüpfen	30%	28%
Anderes	4%	5%
Total	216	152

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre Stellen zwischen 2001 und 2011 antraten und mit DCC-Massnahmen zur Arbeitssuche (für sich selber oder Partner/in) unterstützt worden sind (N=216; keine Fälle ohne Angaben).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

3.5.4 Gewünschte Unterstützung

Wie erwähnt, hätten rund 840 Personen, die zur potenziellen Zielgruppe für Doppelkarrieremassnahmen gehören und keine DCC-Unterstützung erhielten, solche Massnahmen bei ihrem Stellenantritt als wichtig eingestuft (20%) und weitere 1030 Personen (24%) hätten eine solche Unterstützung gerne angenommen. Im Zentrum steht bei ihnen die **Unterstützung bei der Arbeitssuche**, die sich 92% dieser Personen gewünscht hätten. Dabei gibt es praktisch keine Unterschiede zwischen den akademischen Stufen. Präziser formuliert: Unterschiede bestehen in der Häufigkeit, in der eine Unterstützung vermisst wurde, zwischen Zuziehenden aus dem Ausland und von anderen Orten in der Schweiz. Häufiger ist der Bedarf bei Paaren, die beide aus dem Ausland in die Schweiz gezogen sind, während innerhalb der Schweiz mobile Paaren selten nicht erhaltene Unterstützung vermissen (vgl. Abschnitt 3.5.1). Sofern aber ein nicht erfüllter Unterstützungsbedarf besteht, bezieht er sich meistens auf die Arbeitssuche – oder schliesst diese zumindest mit ein.

Mehr als 80% wären zudem um Unterstützung bei der **Integration vor Ort** froh gewesen. Am häufigsten werden dabei Unterstützung bei der Wohnungssuche und Hilfe in administrativen Angelegenheiten erwähnt, seltener – aber immer noch von je 40% – werden Kurse in der Lokalsprache und gesellschaftliche Anlässe zum Networking genannt. Schliesslich hätte rund die Hälfte gerne Unterstützung bei der Suche nach **Kinderbetreuungsplätzen** angenommen, nicht allein in Kinderkrippen, sondern bei rund der Hälfte der Betroffenen auch in Tagesschulen.

Auch die Personen, die beim Stellenantritt mit DCC-Massnahmen unterstützt worden waren, wurden gefragt, ob sie zu diesem Zeitpunkt zusätzliche Hilfe benötigt hätten. Ein Viertel hätte dies als wichtig erachtet, ein Drittel als angenehm. Dabei steht ebenfalls die Unterstützung bei der Arbeitssuche im Zentrum (87%), gefolgt von Unterstützung bei der Integration vor Ort (79%). Zusätzliche Hilfe bei der Suche nach einer Kinderbetreuungsmöglichkeit hätten sich 50% gewünscht.

3.6 Umsetzung und Ergebnisse: Strukturelle Massnahmen

Bisher haben wir uns ausschliesslich mit der individuellen Förderung von Doppelkarrierepaaren befasst. Darüber hinaus zielte das BPCG darauf, die Entscheidungsträger/innen an Universitäten und die Wissenschafts-Community für die Bedürfnisse von Doppelkarrierepaaren zu sensibilisieren und Strukturen zur systematischen Unterstützung von Doppelkarrierepaaren aufzubauen. Zu diesem Zweck standen für jede der zehn kantonalen Universitäten 40'000 Franken zur Umsetzung eines frei gewählten DCC-Konzepts zur Verfügung. Sämtliche Universitäten legten entsprechende Konzepte vor, die im Herbst 2008 von der Programmleitung gutgeheissen wurden. Die fünf Deutschschweizer Universitäten formulierten je eigenständige Anträge, während die fünf Universitäten der lateinischen Schweiz ein gemeinsames Projekt einreichten.

Die Projekte setzen unterschiedliche Gewichte. In der **Deutschschweiz** lassen sich zwei Tendenzen unterscheiden: Die Universitäten Luzern, St. Gallen und Zürich liessen zunächst Studien zum Ist-Zustand und dem Unterstützungsbedarf verfassen, welche die Grundlage für das weitere Vorgehen bilden sollten. Die Universitäten Bern und Basel setzten stärker auf konkrete Massnahmen im Rahmen des Aufbaus von Dual Career und Welcome Services für neu ankommende Wissenschaftler/innen.

Im Rahmen des Verbundprojektes der Universitäten der **lateinischen Schweiz** wurde zum einen eine spezifisch für Doppelkarrierepaare konzipierte Internetplattform namens «carriere2» (<http://www.carriere2.ch/>) geschaffen. Zum anderen wurde eine Bedarfsanalyse durchgeführt, die in einen Bericht mit Empfehlungen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren mündete. Daneben ergriffen die einzelnen Universitäten der lateinischen Schweiz zusätzliche Massnahmen, um für das Thema «Doppelkarriere» zu sensibilisieren und Strukturen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren aufzubauen.

Die ursprünglich auf 18 Monate angelegten Projekte wurden bis auf eine Ausnahme (SG) alle **bis 2011 verlängert**. An zwei Deutschschweizer Universitäten, die umfassende Bedarfsanalysen erstellten, müssen darauf gestützte Handlungsvorschläge entwickelt und zusammen mit Universitätsleitung bzw. Rektorat und Fakultäten das weitere Vorgehen festgelegt werden. Für die Universitäten der lateinischen Schweiz stellt sich ebenfalls die Aufgabe, die Umsetzung der Empfehlungen «vor Ort» zu prüfen, wobei sich Vorgehen und konkrete Massnahmen je nach Universität unterscheiden dürften. Auch diejenigen Universitäten, die keine spezifischen Bedarfsanalysen erstellten, sind mit der Umsetzung ihrer DCC-Konzepte beschäftigt oder behalten sich Optimierungen ihrer bestehenden Praxis vor.

Der Aufbau von DCC-Strukturen ist also bei weitem nicht abgeschlossen. Wir berichten hier trotzdem von den bisherigen Erfahrungen. Dabei unterscheiden wir zwischen Massnahmen im Bereich der Information und Sensibilisierung (Abschnitt 3.6.1), Anlaufstellen für Doppelkarrierepaare (Abschnitt 3.6.2), zusätzlichen individuellen Fördermassnahmen (Abschnitt 3.6.3) und Kooperationen mit externen Partnern (3.6.4). Fragen zur Umsetzung und insbesondere zu den Wirkungen folgen im anschliessenden Kapitel, welches die DCC-Massnahmen des BPCG insgesamt würdigt. Die Angaben stützen sich hauptsächlich auf die Eigenevaluationen und Jahresberichte der Universitäten.

3.6.1 Information und Sensibilisierung

Dem **Erfahrungsaustausch und der Sensibilisierung** dienten **zwei Tagungen** zum Thema «Doppelkarrierepaare», die im Rahmen des BPCG durchgeführt wurden. Die erste fand im November 2009 an der Universität Zürich statt; die zweite ein Jahr später an der Universität Genf. Zudem war die Universität Zürich an einer Publikation zu Dual Career Couples beteiligt, die eine Bilanz der aktuellen Praxis zieht (Griespacher/Funk/Rothäusler 2010). Darin wird auch die Doppelkarriereförderung des BPCG dargestellt (Obexer-Ruff/Rothäusler 2010).

Um die Bereitschaft und das Angebot zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren **nach aussen sichtbar zu machen**, gestalteten mehrere Universitäten neue **Webseiten** oder ergänzten bestehende Seiten ihres Internetauftritts. Die Universitäten der lateinischen Schweiz verfügen mit «carriere2» über eine gemeinsame Internetplattform für Doppelkarrierepaare und einen einheitlichen graphischen Auftritt zum Thema DCC. Die Plattform enthält jedoch momentan noch keine konkreten Unterstützungsangebote, sondern verweist auf die zuständigen Stellen der beteiligten Universitäten. Eigene Webseiten führen das Welcome Center der Universität Bern und der Welcome Desk der Universität Neuenburg. Mehrere Universitäten (BE, BS, FR, NE, USI) haben zudem spezifische Links oder Unterkapitel zu Doppelkarrierepaaren in die Webseiten ihrer Gleichstellungsstellen oder den Stellen für Internationale Beziehungen integriert. Keine spezifischen Informationen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren finden sich derzeit in den Internetauftritten der Universitäten Luzern, St. Gallen und Zürich. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass mit der Implementierung zusätzlicher Angebote (z.B. Dual Career und Welcome Service der Universität Basel) die Webpräsenz weiter zunehmen wird.

Neben dem Internet wurden auch **Printmedien** eingesetzt. Für die Plattform «carriere2» und das Welcome Center der Universität Bern wurden spezifische Flyer erstellt. Mehrere Universitäten fügten in Broschüren zu verwandten Themen (z.B. Informationen für fortgeschrittene Doktorierende und Postdocs, Informationen für Studierende und Angestellte mit Kindern) spezifische Unterkapitel zu Doppelkarrierepaaren ein oder publizierten Porträts von Doppelkarrierepaaren in Universitätszeitschriften (BE, BS, FR, NE, USI). Zum Prinzip, Unterstützungsmöglichkeiten für Doppelkarrierepaare systematisch in **Stellenausschreibungen** zu erwähnen, ist noch keine kantonale Universität übergegangen.

Bemerkenswert ist, dass gerade jene kantonale Universität, die ihre informelle DCC-Politik am weitesten entwickelt hat, die «Sichtbarkeit» der DCC-Massnahmen von aussen gering hält: Die Universität Zürich verzichtet bewusst darauf, im Internet oder mit Printmedien auf die Unterstützungsangebote für Doppelkarrierepaare hinzuweisen. Dahinter steht die Befürchtung, dass falsche Erwartungen geweckt würden und eine «Erwartungshaltung» seitens der neu ankommenden Doppelkarrierepaare entsteht, welcher die Universität nicht gerecht werden kann. Bei Welcome-Stellen, die sich allgemein an neu ankommende Wissenschaftler/innen richten, dürften diese Erwartungen tendenziell einfacher zu erfüllen sein als bei einer expliziten Selbstverpflichtung zur Doppelkarriereförderung.

In unterschiedlichem Ausmass wird in den Eigenevaluationen auch die **universitätsinterne Kommunikation** angeführt. Grundsätzlich erforderte die Ausschreibung der individuellen Unterstützungsbeiträge des BPCG an allen Universitäten zumindest eine minimale Information und Sensibilisierung der Universitätsleitungen, Dekanate und Fakultäten. An Universitäten, die über eigene Welcome-Stellen verfügen oder solche planen, zeichnet sich eine Tendenz zur systematischen mündlichen und schriftlichen Kommunikation des entsprechenden Angebots ab; an der Universität Bern beispielsweise informiert das Welcome Center am jährlichen Begrüssungsanlass für neu angestellte Mittelbauehörige zum Thema DCC.

3.6.2 Institutionen zur Beratung von Doppelkarrierepaaren

Keine Universität hat eine Beratungsstelle, die ausschliesslich für Doppelkarrierepaare zuständig wäre oder plant eine solche. Sechs Universitäten integrierten die Thematik jedoch in allgemeine Welcome-Angebote für ankommende Wissenschaftler/innen oder werden solche Angebote in naher Zukunft einrichten:

■ Die **Universität Bern** verfügt seit 2008/2009 über ein Welcome Center, das im Zuge des BPCG ausgebaut und explizit mit Aufgaben im Bereich der Doppelkarriereförderung ausgestattet wurde. Es richtet sich an alle ankommenden Forschenden von Doktorand/innen bis zu Professor/innen; ebenfalls zur Zielgruppe gehören gastgebende Institutssekretariate, die bei Betreuungsaufgaben unterstützt werden. Das Welcome

Center ist insgesamt mit 60 Stellenprozenten dotiert, davon werden ungefähr 10 Stellenprozente für Doppelkarrierepaare eingesetzt. Von Anfang 2009 bis Mitte 2011 gab es 37 Anfragen, die sich im engeren Sinn auf DCC-Thematiken bezogen. Familiäre und partnerschaftliche Aspekte werden aber auch in den übrigen Beratungen regelmässig einbezogen.

■ An der **Universität Neuenburg** wurde mit Mitteln des BPCG ein mit 25 Stellenprozenten dotierter Welcome Desk geschaffen. Er richtet sich ebenfalls an alle Forschenden von Doktorand/innen bis Professor/innen, die neu eine Stelle antreten.

■ Die **Universität Basel** hat die Einrichtung eines Dual Career und Welcome Service für neu ankommende Wissenschaftler/innen auf 2012 beschlossen. Die Stelle richtet sich nicht allein an Doppelkarrierepaare, sondern allgemein an berufene Professor/innen und Kader im administrativen und technischen Bereich. Sie ist mit 50 Stellenprozenten ausgestattet, davon sollen ungefähr die Hälfte Doppelkarrierepaaren zu Gute kommen. Ab Mitte 2013 ist geplant, schrittweise zusätzliche Serviceangebote für Nachwuchswissenschaftler/innen zu entwickeln.

■ Die **Universität Genf** plant ebenfalls die Einrichtung eines Welcome Centers. Die Initiative ging ursprünglich von der medizinischen Fakultät aus, die Stelle soll aber neu ankommenden Forschenden aller Fakultäten offenstehen. Sie soll von Beginn weg zwei Elemente zur Förderung von Doppelkarrierepaaren umfassen, das eine in Verbindung zur Gleichstellungsstelle, das andere in Bezug auf die familienergänzende Betreuung von Kleinkindern.

■ Die **Universität Lausanne** hat kein explizites DCC-Angebot. Sie verfügt jedoch über einen «service famille», der aus dem Ausland ankommende Wissenschaftler/innen mit Familie bei der Suche nach Unterstützung in der Kinderbetreuung und der Hausarbeit berät und allen aus dem Ausland ankommenden Forschenden offen steht. Der Service wird von einer externen Firma mit Mitteln der Universität und nicht des BPCG betrieben. Daneben ist in der Abteilung «relations internationales» eine Person tätig (50%), die Gastforschende empfängt, in administrativen Fragen unterstützt und bei der Suche nach einer Wohngelegenheit behilflich ist.

■ An der **Universität Freiburg** wurde keine neue Stelle eingerichtet, jedoch wurde die Leiterin der Dienststelle für Gleichstellung im Rahmen des BPCG als Ansprechperson für DCC-Fragen bezeichnet. Von Herbst 2009 bis Mitte 2011 gab es diesbezüglich 15 Kontakte, darunter auch Rückfragen aus Berufungskommissionen. Ein knappes Drittel der Anfragen kamen von Nachwuchswissenschaftler/innen. In allen Fällen, in denen Mittel des BPCG für die Konzeption oder den Aufbau des Welcome-Angebotes verwendet wurden, ist geplant, das Angebot auch über die Projektdauer hinaus aufrecht zu erhalten.

3.6.3 Neue Instrumente zur individuellen Unterstützung

Für die meisten Universitäten waren die individuellen Unterstützungsmassnahmen für Doppelkarrierepaare, welche über den Finanzierungspool mitfinanziert werden konnten, neu – oder zumindest nicht Bestandteil einer von der Universitätsleitung getragenen DCC-Politik. Inwieweit sich über diese Einzelfallunterstützungen Strukturen ausbilden, welche eine systematische Anwendung solcher oder ähnlicher Förderinstrumente erlauben, ist noch weitgehend offen. Nur in Ausnahmefällen haben Universitäten bisher formell die Einführung solcher Instrumente (ausserhalb der in Abschnitt 3.6.2 erwähnten Dienstleistungen) beschlossen oder entsprechende Gelder bereitgestellt.

Die Ausnahme bildet die finanzielle **Unterstützung von Doppelkarrierepaaren mit familienexterner Betreuung an der Universität Bern**: Seit 2010 können hierfür Paare Unterstützungsgesuche einreichen, bei welchen mindestens eine Person neu (bzw. in den letzten 12 Monaten) eine Stelle an der Universität Bern angetreten hat. Prioritär behandelt werden Nachwuchsforschende, die beide eine Karriere in der Wissenschaft anstreben.

Über offizielle **Richtlinien oder Best Practices** zum Umgang mit dem Thema «Doppelkarriere» in Anstellungs- oder Berufungsverfahren verfügt bisher noch keine Universität. Zumindest eine Universität will dieses Thema aber in der verlängerten Laufzeit des Projekts 2012 aufgreifen. Wie drei Situationsanalysen zeigen, hält sich das Interesse mancher Rektorate und Professor/innen an einer solchen Formalisierung in Grenzen. Mehrere Expert/innen, welche für diese Studien interviewt wurden, äusserten sich dahingehend, dass das informelle Vorgehen bei der Unterstützung von Doppelkarrierepaaren durchaus ausreiche und den Situationen angemessen sei (Müller/Bucher 2009; Jäger 2010; Dubach/Graf/Stutz 2010).

3.6.4 Kooperation mit externen Partnern

Die erfolgreiche Suche nach Arbeitsmöglichkeiten für mitgereiste Partnerinnen und Partner setzt gute Kontakte zur Privatwirtschaft und Verwaltung sowie – vor allem bei kleineren Universitäten mit begrenzten Stellenangeboten – eine enge Kooperation mit anderen Hochschulen voraus. Im BPCG kam es im **Verbundprojekt der lateinischen Schweiz** zu einer umfassenden Kooperation von fünf Hochschulen. Dabei zeigten sich auch die Herausforderungen, in einem den Schweizer Hochschulen derart neuen und komplexen Thema eine gemeinsame Position zu erarbeiten. Die Koordination erwies sich als aufwändig und das Projekt kam langsamer voran als geplant. Neben einer Tagung, der gemeinsamen Internetplattform und dem einheitlichen graphischen Auftritt resultierten aus ihm Empfehlungen zuhanden der Rektorate der beteiligten Universitäten. Diese sehen vor, dass weiterhin eine der Partneruniversitäten eine leitende Rolle übernimmt und die Aktivitäten im Bereich der Doppelkarriereförderung koordiniert (BULA 2011).

In zwei weiteren Punkten streben einzelne Universitäten Kooperationen im Rahmen der Doppelkarriereförderung an:

- Die **EUCOR** (Europäische Konföderation der Oberrheinischen Universitäten), zu der auch die Universität Basel gehört, verabschiedete im Februar 2010 eine Absichtserklärung zur Gründung eines Dual Career-Netzwerks. Das vorerst auf die beteiligten Universitäten konzentrierte Projekt soll später auf weitere Partner ausgedehnt werden (Forschungseinrichtungen, Unternehmen der Privatwirtschaft, Behörden/öffentliche Verwaltung und Kammern bzw. Berufs- und Wirtschaftsverbände).⁵⁵

- Die **Universität Genf** plant für den Sommer 2012 eine Tagung zum geplanten Welcome Center, bei der Kontakte mit privaten Firmen, Nichtregierungsorganisationen und der Verwaltung hergestellt werden sollen. Anschliessend sind Einzelgespräche mit grösseren Unternehmen vorgesehen.

Bei der **Gewährung von individuellen Unterstützungsbeiträgen** kam es nur in zwei Fällen zu Kooperationen: Die Universität Lausanne, die zwei erfolgreiche Anträge stellte, kreierte in beiden Fällen Lösungen mit anderen Hochschulen und Forschungsinstitutionen (Universität Neuenburg, Institution im ETH-Bereich).

3.7 Würdigung der DCC-Massnahmen im Bundesprogramm Chancengleichheit

Wie ist der Schwerpunkt Doppelkarrierepaare des BPCG insgesamt zu beurteilen? Umsetzung und Wirkungen der individuellen Unterstützungsbeiträge haben wir bereits in Abschnitt 3.4 diskutiert. Im Folgenden beschäftigen wir uns mit dem Schwerpunkt als Ganzes. Dabei befassen wir uns zunächst mit der Themenwahl, der inhaltlichen Konzeption des Schwerpunkts und seiner Umsetzung im Rahmen des BPCG (Abschnitt 3.7.1). Anschliessend diskutieren wir einzelne Wirkungen: Als erstes untersuchen wir, ob und in welchen Punkten das BPCG eine Sensibilisierung für die DCC-Thematik bewirkte (3.7.2). Dabei stützen wir

⁵⁵ <http://www.eucor-uni.org/de/netzwerke-und-kooperationen/netzwerke/dual-career> (eingesehen am 6.10.2011).

uns auf Einschätzungen der Expert/innen und auf Ergebnisse der Online-Befragung. Als zweites fragen wir nach dem Beitrag der Doppelkarriereförderung zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Partnerschaft (Abschnitt 3.7.3.). Und als drittes ziehen wir eine abschliessende Bilanz zum Verhältnis von Doppelkarriereförderung und Gleichstellungspolitik (Abschnitt 3.7.4).

3.7.1 Themenwahl, Konzeption und Umsetzung

In den Expert/innengesprächen wird die grosse **Bedeutung des Themas «Doppelkarriere»** kaum in Frage gestellt. Etliche argumentieren, das Thema gewinne in der Personalrekrutierung stark an Gewicht, weil immer mehr Wissenschaftler/innen in solchen Konstellationen lebten und die DCC-Unterstützung im angloamerikanischen Raum als selbstverständlich gelte. Generell wird daher begrüsst, dass das BPCG das Thema aufgenommen hat. Obwohl die meisten Expert/innen davon ausgehen, dass die Universitäten auch von sich aus gewisse Schritte getan hätten, schreiben sie dem BPCG durchaus eine Wirkung zu, die auf folgenden Ebenen verankert wird:

- Das Thema DCC erhielt eine grössere Präsenz.
- Die Mittel konnten eingesetzt werden, um das Thema aus der Gleichstellungsperspektive inhaltlich aufzuarbeiten und das Wissen über Publikationen allgemein zugänglich zu machen. In mehreren Fällen wären Situations- und Bedarfsanalysen ohne BPCG nicht zustande gekommen.
- Die Gleichstellungsfrage hätte ohne BPCG beim Aufbau der DCC-Strukturen keine Rolle gespielt.
- In einem Fall wäre die Zustimmung des Rektorates zu Welcome-Angeboten, für die bereits vor dem BPCG Ideen bestanden, überhaupt fraglich gewesen.
- Es konnten Ansätze zu einer institutionalisierten DCC-Politik begründet werden, die über die fallweise Unterstützung hinausgeht.

Im Übrigen benennen aber viele der Expert/innen Ambivalenzen bezüglich der Frage, welche Bedeutung die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren für die **Gleichstellung der Geschlechter** hat. Diese Ambivalenzen beruhen sowohl auf grundsätzlichen, konzeptionellen Vorbehalten wie auch auf Erfahrungen aus der Umsetzung von Modul 3. Wir gehen darauf in Abschnitt 3.7.4 näher ein.

Bezüglich der Umsetzung wird mehrfach auf das **knappe Zeitfenster** hingewiesen: Zum einen seien die DCC-Massnahmen im BPCG sehr rasch aufgeglegt worden, der Boden sei nicht wirklich vorbereitet gewesen. Zum anderen sei die Laufzeit von drei (bzw. mit Verlängerung vier) Jahren zu gering, um Sensibilisierungsarbeit zu leisten und nachhaltige Förderstrukturen aufzubauen.

Die **Mischung von strukturellen Massnahmen** (Gelder für Umsetzung der DCC-Konzepte) **und individuellen Massnahmen** (Unterstützungsbeiträge aus Finanzierungspool) wird mehrmals positiv hervorgehoben. Einzelne Personen hätten sich allerdings gewünscht, dass sie zeitlich gestaffelt (zuerst strukturelle, dann individuelle Massnahmen) implementiert worden wären. Auf die Frage, welche Änderungen mit Blick auf die Zukunft angezeigt wären, geraten die individuellen Unterstützungsbeiträge nicht zuletzt aufgrund des grösseren Finanzbedarfs etwas öfter in die Kritik als die Strukturmassnahmen. Zweifel werden sowohl bezüglich der gleichstellungsfördernden Wirkung wie auch der Qualitätskontrolle geäussert.

Mehrfach wird der **Wunsch nach einer stärkeren Koordination** zwischen den Universitäten, aber auch im BPCG formuliert und der tendenziell kompetitive Charakter bei der DCC-Förderung insbesondere in der Deutschschweiz kritisiert. Dies tun nicht nur Personen, die kleinere Universitäten vertreten, welche vor dem Problem stehen, dass sie für mitgereiste Partner/innen nur ein sehr begrenztes Stellenangebot haben. Auch Vertreter/innen von grösseren Universitäten sprechen sich für eine engere Zusammenarbeit bei der DCC-Förderung aus. Eine Person lanciert die Idee eines nationalen Netzwerks, in dem selbst die Erstbera-

tung von ankommenden Wissenschaftler/innen zentralisiert werden könnte. Andere gehen weniger weit und wären bereits über einen stärkeren Erfahrungsaustausch im Rahmen des BPCG froh.

3.7.2 Wirkungen bezüglich Sensibilisierung und Akzeptanz

Einschätzungen der Expert/innen

Zu den Zielen der DCC-Massnahmen im BPCG gehörte es, zur Sensibilisierung für das Thema Doppelkarriere beizutragen. Wie gut ist dies gelungen? Die meisten der befragten Expert/innen äussern sich **vorsichtig positiv**: Vor allem die Rektorate, teilweise auch die Fakultäten und Berufungskommissionen hätten das Thema erkannt und träten dem Anliegen grundsätzlich offen gegenüber. Es gibt aber durchaus Grenzen: Mehrere Personen machen darauf aufmerksam, dass die Doppelkarriereförderung ad hoc geschieht. Im Einzelfall ist vieles möglich, doch gibt es keine klaren Standards, und die Ergebnisse sind häufig personenabhängig.

Mehrfach erwähnt werden auch Befürchtungen bezüglich mangelnder Transparenz und Nepotismus. Eine Expertin stellt fest, dass an einer kleineren Universität vor allem Begleitung und Betreuung grundsätzlich auf Akzeptanz stiessen. Stellen für Partner/innen zu schaffen sei hier jedoch äusserst schwierig und treffe beim eigenen Nachwuchs auf starke Kritik. Eine weitere Expertin teilt die zurückhaltend positive Bilanz überhaupt nicht: Sie hält fest, dass Massnahmen zugunsten von Doppelkarrierepaaren an ihrer Universität nur eine sehr geringe Akzeptanz fänden, was sie angesichts der Befürchtungen von Nepotismus und intransparenter Stellenvergabe nachvollziehen könne.

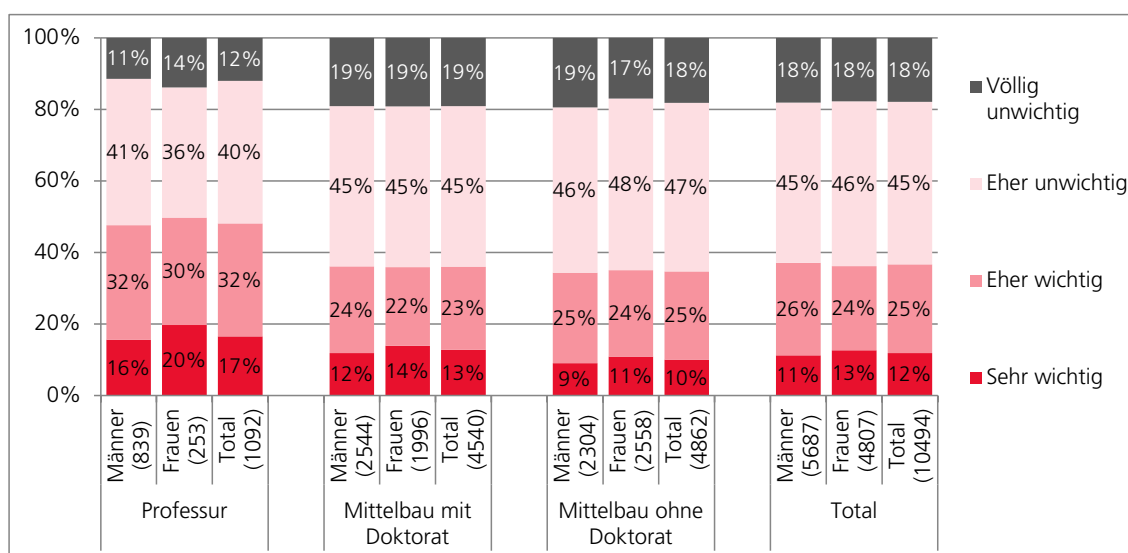
Alle befragten Expert/innen stimmen darin überein, dass DCC an den Schweizer **Universitäten in Zukunft nach wie vor ein Thema sein wird**, auch wenn es die Förderung im BPCG nicht mehr geben sollte. Diese Aussagen beziehen sich teilweise auf konkrete Projekte wie Welcome Center, teilweise auf die allgemeine Sensibilität gegenüber Doppelkarrierepaaren.

Abschliessend anzumerken ist, dass eines der Ziele betreffend der Sensibilisierung nicht erreicht werden konnte: Das BPCG strebte zum Thema Sensibilisierung an, dass **Bewerberinnen und Bewerber bei der Ausschreibung entsprechender Stellen wissen, dass DCC-Angebote bestehen**. Bis 2011 war jedoch keine Universität dazu übergegangen, in Stellenausschreibungen systematisch auf DCC-Angebote hinzuweisen. Auch in den Berufungsverfahren ist eine flächendeckende Information der Kandidierenden, die sich in der engeren Auswahl befinden, nicht die Regel (siehe Abschnitt 3.2). Angesichts der Tatsache, dass die Strukturen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren an den Universitäten im Aufbau stehen, erstaunt dies nicht. Allerdings ist die Zurückhaltung teilweise auch einem prinzipiellen Vorbehalt geschuldet, die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren von einer einzelfallbezogenen ad hoc-Unterstützung in eine systematisch angebotene Dienstleistung überzuführen.

Ergebnisse der Online-Befragung

Wie nehmen die an den kantonalen Universitäten angestellten Wissenschaftler/innen das Engagement ihrer Universität bei der Förderung von Doppelkarrierepaaren wahr? In der Online-Befragung wurden sie gebeten, aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen zu beurteilen, **wie wichtig das Thema Doppelkarriere an ihrer Universität sei (Abbildung 44)**. In der Wahrnehmung von 37% ist das Thema eher oder sehr wichtig, wobei Professor/innen deutlich häufiger zu dieser Ansicht neigen (49%) als Nachwuchswissenschaftler/innen mit oder ohne Doktorat (36% bzw. 35%). Diese unterschiedliche Einschätzung dürfte zum einen damit zusammenhängen, dass Professor/innen einen besseren Einblick in Anstellungs- und Berufungsverfahren haben; zum anderen damit, dass die bestehende DCC-Politik stärker auf sie ausgerichtet ist. Die Frauen betrachten ihre Universitäten als geringfügig engagierter gegenüber dem Thema als die Männer.

Abbildung 44: Bedeutung des Themas «Doppelkarriere» an der eigenen Universität (Eindruck aufgrund persönlicher Erfahrungen der Befragten)



Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; davon 1.3% ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Die unterschiedliche Verankerung von DCC-Massnahmen an den einzelnen **Universitäten** zeigt sich auch hier (vgl. **Abbildung 70** bis **Abbildung 72** im Anhang): An der ETH Zürich sind 77% der teilnehmenden Professor/innen der Ansicht, dass die Doppelkarriereförderung einen eher bis sehr hohen Stellenwert einnehme; gefolgt von der Universität Zürich (65%) und der EPF Lausanne (62%).⁵⁶ An den übrigen Universitäten teilen zwischen 33% und 49% der befragten Professor/innen diese Einschätzung.

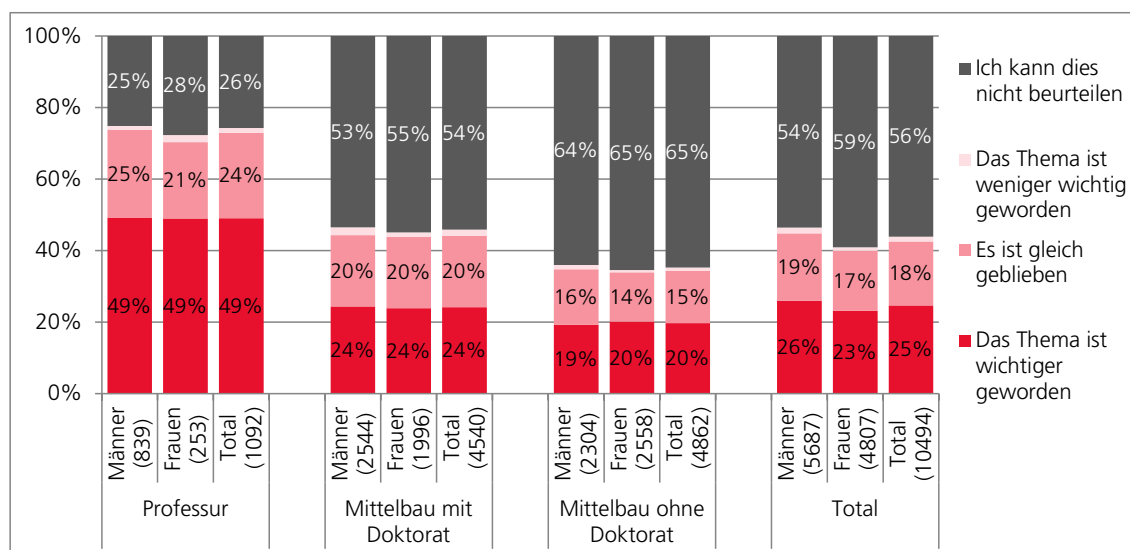
Nur ausnahmsweise haben die Befragten jedoch persönlich von ihrer Universität **Informationen zum Thema Doppelkarrierepaare erhalten**, Professor/innen deutlich häufiger (13%) als Nachwuchswissenschaftler/innen mit und ohne Doktorat (6% bzw. 4%). Die grosse Ausnahme bildet erneut die ETH Zürich: Fast 40% der teilnehmenden Professor/innen der ETH bekunden, dass sie bereits einmal persönlich zum Thema Doppelkarriere informiert wurden.

⁵⁶ Die Universität Luzern und die Università della Svizzera italiana sind dabei nicht berücksichtigt, weil für sie Einschätzungen von weniger als 20 Professor/innen vorliegen. Die Università della Svizzera italiana erreicht jedoch bei den Nachwuchswissenschaftler/innen mit und ohne Doktorat sehr hohe Anteile an Personen, welche die Erfahrung gemacht haben, dass das Thema «Doppelkarriere» an der USI eher bis sehr wichtig ist (53% bzw. 55%; vgl. **Abbildung 70** und **Abbildung 71** im Anhang).

Wie hat sich die Bedeutung des Themas verändert, seit die DCC-Massnahmen im BPCG gestartet worden sind? Knapp die Hälfte der Professor/innen ist der Ansicht, dass das Thema **in den letzten drei Jahren an ihrer Universität an Bedeutung gewonnen hat (Abbildung 45)**. Ein Viertel stellt keine Veränderung fest und ein Viertel kann dies nicht beurteilen. Der Anteil der Personen, die sich eines Urteils enthalten, ist unter den Nachwuchswissenschaftler/innen besonders gross. Hier dürfte eine Rolle spielen, dass nicht wenige von ihnen vor drei Jahren noch an einer anderen Universität waren und deshalb die Veränderungen an ihrer aktuellen Universität nicht beurteilen können. Unter den Nachwuchswissenschaftler/innen, die eine Einschätzung abgeben, ist ebenfalls eine Mehrheit der Ansicht, dass das Thema an ihrer Universität in den letzten drei Jahren wichtiger geworden ist.

Dieses Ergebnis kann nur teilweise dem BPCG zugeschrieben werden, weil noch andere Faktoren von Bedeutung sind wie die DCC-Politik der um wissenschaftliches Personal konkurrierenden Universitäten im Ausland und ein sich änderndes Selbstverständnis der Bewerbenden. So haben auch die Befragten der beiden ETH, die nicht am BPCG beteiligt sind, in den letzten drei Jahren eine merkliche Bedeutungszunahme der DCC-Thematik registriert.

Abbildung 45: Bedeutungsveränderung des Themas «Doppelkarriere» an der eigenen Universität in den letzten drei Jahren



Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; davon 1.3% ohne Angaben). Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Zusätzlich wurden die Befragten zu ihren eigenen **Einstellungen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren** gefragt. Zu diesem Zweck wurden ihnen je fünf positive und negative Aussagen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren unterbreitet.⁵⁷

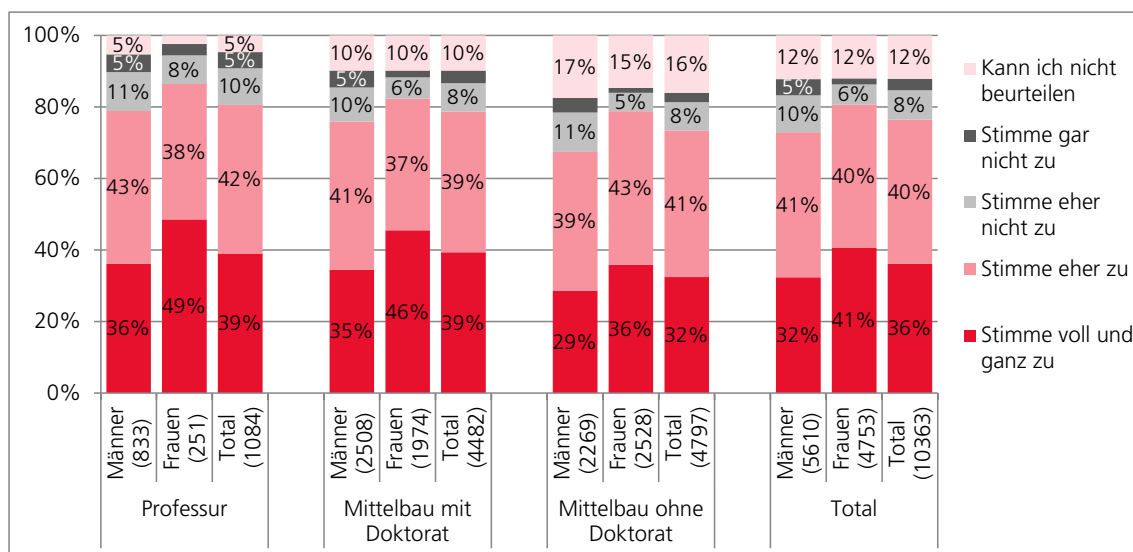
Insgesamt zeigt sich eine grosse **Offenheit gegenüber der Förderung von Doppelkarrierepaaren (Abbildung 46)**. Drei Viertel der Befragten wünschen sich von den Universitäten eine grössere Sensibilität gegenüber der Lebens- und Arbeitssituation von Doppelkarrierepaaren; fast gleich viele befürworten ver-

⁵⁷ Der entsprechende Abschnitt des Fragebogens wurde folgendermassen eingeleitet: «Bitte teilen Sie uns im Folgenden mit, was Sie über die Förderung von Doppelkarrierepaaren denken. In jüngster Zeit richten immer mehr Universitäten Beratungsstellen und Dienstleistungen für Paare ein, in denen beide Partner/innen eine berufliche Karriere verfolgen: Mobilitätsanforderungen und eine begrenzte Stellenauswahl erschweren es ihnen besonders, ihre Karrieren räumlich zu koordinieren. Auch das Bundesprogramm Chancengleichheit hat die Förderung von Doppelkarrierepaaren in der Periode 2008-2011 zu einem Schwerpunkt erhoben.»

stärkte konkrete Massnahmen für Doppelkarrierepaare. Die Unterschiede zwischen den akademischen Stufen sind dabei überraschend gering, während die Zustimmung bei den Frauen durchgängig etwas stärker ausfällt als bei den Männern.

Gewünscht wird die Doppelkarriereförderung **sowohl aus Gründen des Wettbewerbs wie auch aus Gleichstellungsmotiven**. 74% stimmen zumindest eher der Aussage zu, die Förderung von Doppelkarrierepaaren sei wichtig, «damit unsere Universität für hochqualifizierte Wissenschaftler/innen attraktiv bleibt». 72% erachten die Doppelkarriereförderung als geeignetes Instrument, um die Vertretung von Frauen unter den Professor/innen zu erhöhen. Unterschiede zeigen sich erst beim näheren Hinsehen: So ist das Zustimmungsmuster beim Wettbewerbsargument auf allen drei akademischen Stufen fast identisch, während es beim Gleichstellungsargument einen bemerkenswerten Geschlechtereffekt gibt: Unter den Professoren sind mehr Männer voll und ganz vom Gleichstellungseffekt der DCC-Förderung überzeugt (36%) als unter den Nachwuchswissenschaftlern (31% bzw. 28%). Bei Frauen verhält es sich gerade umgekehrt: Mehr als die Hälfte der Nachwuchswissenschaftlerinnen verspricht sich einen klaren Gleichstellungseffekt von der Doppelkarriereförderung; unter den Professorinnen ist die Zustimmung geringer (44%).

Abbildung 46: Beurteilung der Aussage «Universitäten sollten eine grössere Sensibilität für Doppelkarrierepaare zeigen»



Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; davon 2.6% ohne Angaben). Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Eine Mehrheit der Befragten ist der Ansicht, dass sich die Förderung von Doppelkarrierepaaren nicht auf Berufungsverfahren von Professor/innen beschränken, sondern auch bei **Anstellungen im Mittelbau** zum Einsatz kommen soll. Die Zustimmung unter den Professor/innen (64% stimmen eher oder voll und ganz zu) fällt dabei etwas zurückhaltender aus als im Mittelbau mit und ohne Doktorat (78% bzw. 77%).

Die negativen Aussagen zur Doppelkarriereförderung werden jeweils nur von einer Minderheit der befragten Wissenschaftler/innen geteilt. Männer sind dabei skeptischer als Frauen, Professor/innen kritischer als Nachwuchswissenschaftler/innen. Im letzteren Fall sind die Unterschiede aber hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass Nachwuchswissenschaftler häufiger bekennen, sie könnten die Aussage nicht beurteilen. Relativ verbreitet ist die Befürchtung, dass die DCC-Förderung mit einer **intransparenten Stellen-**

vergabe verbunden ist – 32% aller Befragten sehen zumindest eher eine solche Gefahr, unter den Professor/innen sind es 44%. 28% der Befragten befürchten, dass wegen der DCC-Förderung **Personen angestellt werden, die nicht ideal qualifiziert** sind. Ähnlich wenige Personen sind um den sozialen Frieden an Fakultäten oder Instituten besorgt. Noch seltener ist die Kritik, dass mit der DCC-Förderung finanzielle Mittel am falschen Ort eingesetzt würden.

Trotz der grundsätzlich offenen Haltung gegenüber der Doppelkarriereförderung gibt es aber eine beachtliche Minderheit von Personen, welche entsprechende Massnahmen zumindest implizit nicht als Notwendigkeit betrachtet: 37% der Befragten neigen zumindest zur Sichtweise, dass **Personen, die den beruflichen Erfolg suchen, diesen auch ohne besondere Unterstützung finden**. Auch hier gilt: Unter Männern ist diese Auffassung stärker verbreitet als unter Frauen; unter Professor/innen etwas häufiger als unter Nachwuchswissenschaftler/innen.

3.7.3 Wirkungen bezüglich Vereinbarkeit von Wissenschaft und Partnerschaft

Eine verstärkte Sensibilität für Doppelkarrierepaare sollte dazu führen, dass grössere Rücksicht auf die Bedürfnisse von Wissenschaftler/innen genommen wird, deren Partner/innen ebenfalls eine berufliche Karriere verfolgen, und damit ein Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und Karriere geleistet wird. Darüber, ob **Doppelkarrieren an Schweizer Universitäten nun tatsächlich einfacher möglich sind** als noch vor wenigen Jahren, gehen die Meinungen in den Experteninterviews auseinander. Eine Person verneint dies klar. Einige registrieren ein grösseres Verständnis und stellen fest, dass das Thema in Berufungsverfahren enttabuisiert worden sei – teilweise dank dem BPCG, teilweise auch generationenbedingt. Dass jüngere Wissenschaftler/innen ihre private Situation in Berufungsverfahren offener ansprechen, stellt auch die Situationsanalyse der Universität St. Gallen fest (Jäger 2010). Mehrere Expert/innen, die eine grössere Offenheit feststellen, zweifeln allerdings daran, dass auch die Lösungen für Doppelkarrieren einfacher geworden seien. Andere sehen diesen letzten Aspekt positiver und verweisen darauf, dass zumindest die Karrieren der unterstützten Personen unmittelbar vom BPCG profitiert hätten.

Die Frage, ob die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** an den Schweizer Universitäten heute gegeben sei, beantworten die Expert/innen dagegen durchwegs skeptisch, mehrere mit einem klaren «Nein». Die Mehrheit verweist auf fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Gleichzeitig wird darauf aufmerksam gemacht, dass das Problem weit darüber hinausreiche. Um eine familienfreundliche Kultur an einer Universität zu verwirklichen, seien grundlegendere Änderungen der Arbeitsbedingungen erforderlich. Erwähnt werden Teilzeitanstellungen in höheren Positionen, ein Recht auf Arbeitszeitreduktion bei familiären Verpflichtungen, Entlastungsangebote und Auszeiten zur Fertigstellung von Qualifikationsarbeiten, Brückenfinanzierungen, Beratungsangebote und ein grundsätzliches Commitment der Universitäten, Eltern in der Wissenschaft halten zu wollen. Zurzeit sehen viele der Interviewten eine grosse Abhängigkeit vor allem des Mittelbaus von den Einstellungen und dem Verhalten der direkten Vorgesetzten. Mehrfach erwähnt werden die Mobilitätsanforderungen, die Familien vor grosse Probleme stellen. Eine Expertin weist aber auch darauf hin, dass die Wissenschaftskarriere neben einem hohen zeitlichen Engagement und grossen Abhängigkeiten auch die Freiheit mit sich bringe, sich die Arbeit weitgehend selber einzuteilen. Dieses Potenzial sei noch nicht ausgeschöpft. Und schliesslich hält eine Expertin fest, dass die Themen «Vereinbarkeit» und «Familienfreundlichkeit» von den Männern bzw. Vätern noch nicht ausreichend aufgenommen würden. Ohne deren vermehrte Mitwirkung sei es jedoch schwierig, Gleichstellung zu realisieren.

3.7.4 Wirkungen bezüglich Gleichstellung von Mann und Frau

Dass die Förderung von Doppelkarrierepaaren nicht in jedem Fall zwingend einen gleichstellungsfördernden Effekt haben muss, ist bereits mehrfach thematisiert worden. Bei der Diskussion der **individuellen Unterstützungsbeiträge** zeigt sich, dass aufgrund der Paarkonstellation und der neuen Stelle der Frau eine gleichstellungsfördernde Wirkung in 9 von 20 unterstützten Fällen sehr plausibel scheint (vgl. Abschnitt 3.4.4). Bei den übrigen Doppelkarrierepaaren müsste der Karriereverlauf der als «second hire» unterstützten Nachwuchswissenschaftlerin länger verfolgt werden, um den diesbezüglichen Effekt zuverlässig abschätzen zu können. Dazu kommt, dass weitere – und teilweise nur schwer zu überprüfende – Bedingungen erfüllt sein müssen, damit ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Unterstützungsbeitrag und einem Gleichstellungseffekt der DCC-Massnahme gesichert werden kann.

Die Frage nach den gleichstellungsfördernden Effekten stellt sich noch stärker bei den **Welcome Centern**, weil diese in der Regel nicht auf Wissenschaftler/innen mit berufstätigen Partner/innen oder Familien beschränkt sind. Doppelkarrierepaare bilden somit nur einen Teil der Kundschaft, und es scheint momentan schwierig abzuschätzen, wie gross dieser sein wird. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist es von zentraler Bedeutung, dass die Welcome Centers ein grosses Knowhow in der Unterstützung bei der Arbeitssuche haben. Sofern Nachwuchswissenschaftlerinnen als «tied movers» unterstützt werden, ist dies ein entscheidender Punkt, an dem die DCC-Beratung ihre gleichstellungsfördernde Wirkung entfalten und den weiblichen «tied movers» längerfristige Karriereperspektiven eröffnen kann. Die Welcome Centers sollten deshalb genügend Ressourcen haben und ausreichende Erfahrungen aufbauen können, um Doppelkarrierepaare mit ihren spezifischen Bedürfnissen auf dem Arbeitsmarkt in besonderem Masse ansprechen und kompetent beraten zu können. Um Doppelkarrierepaare zielgerichteter zu unterstützen, wäre es zudem denkbar, den Kundenkreis von Welcome Centers einzuschränken oder spezifische Dienstleistungen für (Doppelkarriere-)Paare aufzubauen. Beispiele für solche Dienstleistungen bilden der «service famille» der Universität Lausanne oder die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren mit familienexterner Betreuung an der Universität Bern.

In den **Expert/innengesprächen** wird das Verhältnis von Doppelkarriereförderung und Gleichstellungspolitik kontrovers diskutiert. Zwei Expert/innen gehen uneingeschränkt davon aus, dass DCC-Massnahmen einen sehr wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit von Frau und Mann leisten. Die Mehrheit äussert sich zurückhaltender. Teilweise sind ihre Vorbehalte grundsätzlicher Art, teilweise geht es stärker um Fragen des effizienten Mitteleinsatzes und der angesprochenen Zielgruppe. Konkret werden die folgenden Kritikpunkte und Zweifel angebracht:

■ **Traditionelle Rollenmuster:** Mehrere Expert/innen haben den Eindruck gewonnen, dass bei individueller Förderung relativ oft Paare unterstützt werden, die sich insofern in traditionellen Rollenmustern bewegen, als die Karriere des Mannes weiter vorangeschritten ist als diejenige der (mitgereisten) Frau. Auch wenn mit der DCC-Massnahme zumindest kurzfristig ein Karriereknick bei der Frau verhindert wird, fragen sie sich, ob die DCC-Massnahmen, die von der Verhandlungsposition des Mannes und nicht vom Bedarf der Frau abhängen, eine nachhaltige gleichstellungspolitische Wirkung haben.

■ **Standortförderung als Hauptmotiv:** Eine Person spricht sich daher dezidiert dafür aus, die Förderung von Doppelkarrierepaaren vom Argument der Standortförderung zu entkoppeln.

■ **Beschränkung auf ankommende Wissenschaftler/innen, Förderung von «high potentials»:** DCC-Förderung, die sich auf ankommende Wissenschaftler/innen beschränkt, klammert die Förderung des «eigenen» Nachwuchses aus – also derjenigen Personen, die schon länger an der eigenen Universität forschen und in einer Doppelkarriere-Konstellation leben. Eng damit verknüpft ist der Sachverhalt, dass sich die DCC-Massnahmen tendenziell auf Partner/innen von Professoren oder zumindest auf «high potentials» beschränken. Mehrere Gesprächspartner/innen sehen hier ein grosses Defizit. Sie orten den

grössten Unterstützungsbedarf in der Postdoc-Phase – auch deshalb, weil die Karriereentwicklung zu diesem Zeitpunkt noch offener ist, hohe Mobilitätsanforderungen koordiniert werden müssen und sich noch nicht zwingend geschlechtsspezifische Muster eingespielt haben.

■ **Gefahr von Nepotismus und Kooptation:** Die Gleichstellungspolitik war an den Universitäten in der Vergangenheit stets darauf ausgerichtet, Transparenz bezüglich der Kriterien für Exzellenz, Stellenvergaben und Berufungen einzufordern. Sie stellte sich explizit gegen eingeschliffene, oft Männer begünstigende Mechanismen von Nepotismus und Kooptation, also gegen jene Selbsternennung der Nachfolgenden, die tendenziell geschlossene und kohäsive Gruppen schafft, die meistens ihresgleichen rekrutieren und Andersdenkende durch die eigene Einigkeit ausschliessen. Mit der Dual Career-Förderung kommt dieses Thema in veränderter Weise zurück auf die Agenda. Die Partner/innen werden vielleicht nicht allein aufgrund ihrer Qualifikationen gefördert, die Qualitätskriterien sind nicht immer transparent. Zudem ist für Frauen bei den Chancen auf Förderung ihrer Karriere nicht mehr allein die eigene Durchsetzungsfähigkeit entscheidend, sondern mit welchem Mann sie liiert sind.

■ **Kosten:** Eine DCC-Politik, die Stellen für einzelne mitgereiste Partner/innen finanziert, ist sehr kostenintensiv und kommt daher nur wenigen zu Gute. Eine Expertin zweifelt daran, dass die Mittel auf diese Weise effizient eingesetzt werden, um gleichstellungspolitische Ziele zu erreichen.

Alle Gleichstellungsbeauftragten sagen in den Interviews, dass sie die relativ bescheidenen Gelder, die im BPCG für DCC-Massnahmen reserviert waren, ohne diesen Schwerpunkt **für andere Themen eingesetzt hätten**: zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für Nachwuchsförderung und Unterstützung in der Postdoc-Phase, für strukturelle Steuerung und Strategieentwicklung, zur Finanzierung von Entlastungsmöglichkeiten für Einzelfälle oder für die Gleichstellungsstelle. Trotz vom BPCG abweichenden Prioritäten begrüssen die meisten Expert/innen den DCC-Schwerpunkt ausdrücklich: Er habe die Gleichstellungsstellen gezwungen, sich mit einem wichtigen Thema auseinanderzusetzen, das sie andernfalls vermutlich nicht aufgegriffen hätten.

Das BPCG eröffnete die Möglichkeit, das Verhältnis von Doppelkarriereförderung und Gleichstellungspolitik aufzugreifen und in **konzeptioneller Grundlagenarbeit** zu vertiefen. Dies wird von mehreren Gesprächspartner/innen anerkennend hervorgehoben. Die beiden Tagungen in Zürich und Genf und der Sammelband, an dem die Universität Zürich mitwirkte, werden als wichtige Ergebnisse gewertet. Gleichzeitig drücken mehrere Expert/innen aber auch ihre Enttäuschung darüber aus, dass man die Universitäten in einem vielschichten Thema zu sehr sich selber überlassen habe. Gerade weil die Bezüge zwischen Doppelkarriereförderung und Gleichstellungspolitik komplex seien, wären stärkere konzeptuelle Vorarbeiten des BPCG auf nationaler Ebene äusserst hilfreich gewesen. Vermisst wurden beispielsweise Best Practices oder Standards bei der Unterstützung von Doppelkarrierepaaren. Bei mehreren Expert/innen entstand auch der Eindruck, dass sich die CRUS selber nicht sehr stark für das Thema engagierte.

4 Berufungsverfahren (Modul 1)

Die Module 1 (Berufungsverfahren) und 2 (Nachwuchsförderung) wurden im BPCG unverändert weitergeführt. Nachdem sich die Evaluationen der ersten und zweiten Programmphase bereits ausführlich mit diesen beiden Modulen beschäftigt haben, werden sie in der vorliegenden Evaluation summarisch abgehandelt: Wir stützen uns dabei hauptsächlich auf die Ergebnisse der Reportings (Jahresberichte und Eigen-evaluationen der Universitäten) sowie auf statistischen Indikatoren zum Monitoring des Frauenanteils unter Nachwuchswissenschaftler/innen und Professor/innen.

Modul 1 verfolgt das Ziel, die Chancen von Frauen in Berufungsverfahren zu verbessern. Zu diesem Zweck werden **Prämien für die Berufung von ordentlichen und ausserordentlichen Professor/innen** vergeben. Die Höhe der Anreizprämie variiert dabei von Jahr zu Jahr, weil ein jährlich im Voraus bestimmter Globalbetrag (2008–2010: je 800'000 Franken, 2011: 697'400 Fr.) durch die Anzahl neu berufener Professorinnen geteilt wird. Mit dieser Mittelvergabe ist die Erwartung verbunden, dass eine Diskussion über die Bewertungskriterien in Berufungsverfahren in Gang kommt, vermehrt gezielt Wissenschaftler/innen zu Bewerbungen eingeladen werden und die Universitäten aktiv darauf hinarbeiten, die Chancengleichheit von Frauen in Berufungsverfahren zu gewährleisten (vgl. Bachmann/Rothmayr/Spreyermann 2004).

Wir schildern im Folgenden, welche Massnahmen die Universitäten in der dritten Phase des BPCG getroffen haben, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berufungsverfahren zu verbessern (Abschnitt 4.1). Anschliessend beschreiben wir die Entwicklung des Frauenanteils unter den Professor/innen. Als erstes befassen wir uns mit den Neuanstellungen (Abschnitt 4.2), als zweites mit den Professor/innen insgesamt (Abschnitt 4.3). Dabei wird auch untersucht, wieweit sich das BPCG auf Kurs befindet, um den angestrebten Frauenanteil von 25% unter den Professor/innen im Jahr 2012 zu erreichen.

4.1 Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Sämtliche zehn kantonalen Universitäten haben seit dem Start des BPCG im Jahr 2000 Massnahmen ergriffen, um in Berufungsverfahren mehr Chancengleichheit zu gewährleisten. **Tabelle 22** zeigt den aktuellen Stand für fünf zentrale Instrumente, die seit 2008 neu eingeführten oder geplanten Instrumente sind rosa markiert.⁵⁸ Besonders umfassend sind die Massnahmen an den Universitäten Genf, Lausanne und Luzern, die sämtliche aufgeführten Instrumente anwenden.

Tabelle 22: Instrumente zur Gewährleistung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren

	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI
Genderrichtlinien für die Ausschreibung	gepl.	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Genderrichtlinien für die Strukturberichte oder Anforderungsprofile	gepl.	✓		✓	✓	✓		✓		
Genderleitfaden / Richtlinien für die Berufungskommission	gepl.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Erfassung von Genderdaten durch Berufungskommission	gepl.	gepl.	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Einsitz einer Genderbeauftragten oder -delegierten in die Berufungskommission	gepl.	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓

Rot: von 2008 bis 2010 neu eingeführtes Instrument; gepl.: geplant.

Quelle: CRUS/Reportings 2008 bis 2010; Spreyermann/Rothmayr 2009, S. 36.

⁵⁸ Basis bildet hierbei die einschlägige Tabelle der Evaluation 2000–2007 (Spreyermann/Rothmayr 2009, S. 36).

Einzelne Universitäten haben gemäss den Reportings 2008 bis 2010 zusätzliche Massnahmen eingeführt, die in der Tabelle nicht erfasst sind:

- Eine vom Rektorat delegierte Person berichtet zu Chancengleichheitsaspekten (BS)
- Gezielte Einladung von qualifizierten Kandidatinnen (BE: Universität; NE: Fakultäten)
- Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation (BE)
- Befragung von Kandidat/innen für Professuren, um die Gründe für die Untervertretung von Frauen zu ermitteln (GE)
- Erweiterte Stellendefinition bei der Ausschreibung von Professuren (ordentliche Professur, assoziierte Professur und ggf. Assistenzprofessur) (GE)
- Zielvorgabe von 30% Frauen in der Shortlist für eine Professur (GE)
- Prüfung der Liste auf Chancengleichheit durch die Universitätsleitung und mögliche Veränderung der Liste aus Gründen der Gleichstellung (FR, ZH)
- Zielvorgabe von 25% Professorinnen bei Neuanstellungen in Strategieplanung aufgenommen (LS)
- Evaluation der Arbeit der Berufungskommissionen (SG; inzwischen abgeschlossen)

In den Expert/innengesprächen wird allerdings kritisch darauf hingewiesen, dass die Personalressourcen für eine flächendeckende Umsetzung dieser Massnahmen (z.B. Begleitung von Berufungsverfahren) längst nicht immer ausreichen. Auch äussern mehrere Expert/innen die Ansicht, dass bezüglich der Berufungsverfahren in der dritten Programmphase keine grossen Fortschritte mehr erzielt wurden oder es sogar zu einer Stagnation gekommen sei.

4.2 Neuanstellungen

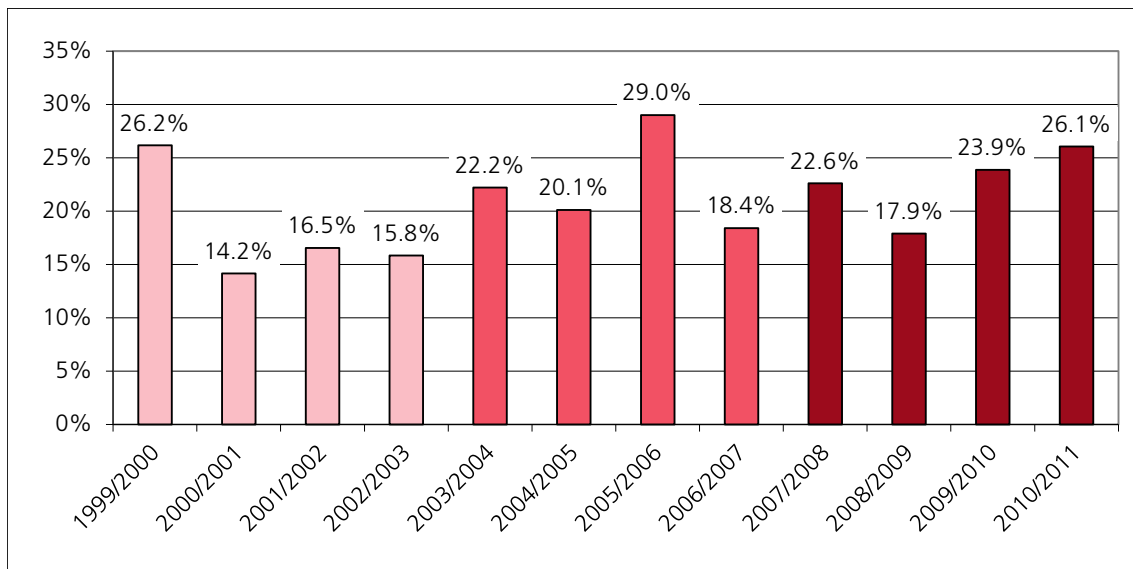
4.2.1 Neuanstellungen von Professor/innen

Das BPCG enthält für die Phase 2008 bis 2011 keine expliziten Ziele, welchen Anteil die Frauen unter den Neuanstellungen ausmachen sollten. Aus dem übergeordneten Ziel, im Jahr 2012 einen Frauenanteil von 25% unter den Professor/innen zu erreichen, wurden für die Berufungen keine Vorgaben abgeleitet. Rückblickend lässt sich festhalten: 2008 bis 2011 wurden rund 720 Professuren neu besetzt. Um das Ziel eines Frauenanteils von 25% im Jahr 2012 zu erreichen, hätten 43% der neu angestellten Professor/innen Frauen sein müssen.

Abbildung 47 zeigt den **Frauenanteil unter den neu berufenen Professor/innen** für die gesamte Laufzeit des Programms; die Programmphasen sind durch unterschiedliche Farbgebung voneinander abgehoben.⁵⁹ Auf den ersten Blick wird deutlich, dass der Frauenanteil unter den Neuberufungen bei weitem nicht gross genug war, um das übergeordnete Programmziel (25% Frauen unter Professor/innen bis 2012) zu erreichen. Vielmehr wurde in der dritten Programmphase (2007/2008–2010/2011) insgesamt ein Frauenanteil von 22.8% erreicht, der kaum über dem Niveau der zweiten Programmphase liegt (22.4%), aber etwas höher ist als in der ersten Programmphase (17.9%). Über die ganze Laufzeit des BPCG einen Trend herauszufiltern, fällt wegen der grossen Schwankungen von Jahr zu Jahr schwer.

⁵⁹ Daten zu den neu angestellten Professor/innen werden von der CRUS jährlich auf den 31. Juli für das vergangene akademische Jahr erhoben. Die Berichterstattung zur dritten Phase des BPCG bezieht sich im Folgenden auf die vier akademischen Jahre 2007/08, 2008/09, 2009/10 und 2010/11. Dies ist kongruent mit der Berichterstattung zu den ersten beiden Phasen, die sich bis zum akademischen Jahr 2006/07 erstreckte.

Abbildung 47: Frauenanteile bei Neuanstellungen von Professor/innen



Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren der kantonalen Universitäten.
Quelle: CRUS.

Frauen sind in den verschiedenen **Fachbereichen** sehr unterschiedlich präsent. Angesichts dessen wäre es vorstellbar, dass die Schwankungen hauptsächlich darauf zurückzuführen sind, dass die Neuanstellungen sich von Jahr zu Jahr unterschiedlich auf die Fachbereiche aufteilen. **Tabelle 23** enthält die entsprechenden Angaben. Die Situation erweist sich als zu komplex, um die Vermutung in dieser Form zu bestätigen: Sowohl das Gewicht der Fachbereiche (Anteil am Total der Neuberufungen) wie auch ihre jeweiligen Frauenanteile verändern sich von Jahr zu Jahr recht stark. Bemerkenswert ist, dass die Medizin und Pharmazie, auf die jeweils ein Viertel bis ein Drittel aller Neuberufungen fallen, im Jahr 2008/2009 einen sehr tiefen Frauenanteil ausweist, was offensichtlich auf das Total durchschlägt. Im Jahr 2010/11, dem «stärksten» Jahr der dritten Programmphase, tragen fast alle Fachbereiche – mit Ausnahme der Geistes- und Sozialwissenschaften – mit vergleichsweise vielen neuangestellten Professorinnen zum höheren Frauenanteil bei.

Damit die Neuberufungen zu einer stärkeren Vertretung von Frauen beitragen, sollte ihr Frauenanteil deutlich grösser sein als im Gesamtbestand. Wie Tabelle 23 zeigt, wird der Frauenanteil des Gesamtbestands in der Regel auch übertroffen. Auffällig gross ist die Differenz in den Wirtschaftswissenschaften. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Universität St. Gallen, die mit Abstand am meisten Wirtschaftsprofessor/innen beschäftigt, unter ihren Professor/innen einen geringen Frauenanteil hat und – im Vergleich mit anderen Universitäten – relativ wenig Neuanstellungen tätigte.

Tabelle 23: Frauenanteile bei Neuanstellungen von Professor/innen nach Fachbereich, 2006/2007–2010/2011

Fachbereich		2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	Total
Geistes- u. Sozialwiss.	Anzahl Neuanstellungen	50	45	45	53	193
	Anteil am Total Neuanstellungen	30.5%	26.8%	25.6%	25.1%	26.8%
	Frauenanteil Neuanstellungen	32.0%	31.1%	35.6%	26.4%	31.1%
	Frauenanteil Gesamtbestand	21.6%	23.9%	24.7%	24.8%	23.8%
Wirtschaftswiss.	Anzahl Neuanstellungen	21	25	28	35	109
	Anteil am Total Neuanstellungen	12.8%	14.9%	15.9%	16.6%	15.2%
	Frauenanteil Neuanstellungen	23.8%	24.0%	25.0%	28.6%	25.7%
	Frauenanteil Gesamtbestand	7.7%	7.0%	7.7%	8.9%	7.9%
Recht	Anzahl Neuanstellungen	15	14	12	17	58
	Anteil am Total Neuanstellungen	9.1%	8.3%	6.8%	8.1%	8.1%
	Frauenanteil Neuanstellungen	26.7%	14.3%	41.7%	23.5%	25.9%
	Frauenanteil Gesamtbestand	20.4%	20.1%	19.9%	20.4%	20.2%
Exakte u. Naturwiss.	Anzahl Neuanstellungen	38	31	31	33	133
	Anteil am Total Neuanstellungen	23.2%	18.5%	17.6%	15.6%	18.5%
	Frauenanteil Neuanstellungen	15.8%	9.7%	6.5%	21.2%	13.5%
	Frauenanteil Gesamtbestand	7.7%	7.8%	8.0%	8.4%	8.0%
Medizin u. Pharmazie	Anzahl Neuanstellungen	39	46	58	66	209
	Anteil am Total Neuanstellungen	23.8%	27.4%	33.0%	31.3%	29.1%
	Frauenanteil Neuanstellungen	15.4%	8.7%	20.7%	24.2%	18.2%
	Frauenanteil Gesamtbestand	7.6%	7.0%	7.8%	9.1%	7.9%
Technische Wiss.	Anzahl Neuanstellungen	0	17	2	5	24
	Anteil am Total Neuanstellungen	0.0%	10.1%	1.1%	2.4%	3.3%
	Frauenanteil Neuanstellungen		11.8%	0.0%	60.0%	20.8%
	Frauenanteil Gesamtbestand	0.0%	5.0%	5.9%	5.9%	4.5%
Interdisziplinäre	Anzahl Neuanstellungen	1	0	0	2	3
	Anteil am Total Neuanstellungen	0.6%	0.0%	0.0%	0.9%	0.4%
	Frauenanteil Neuanstellungen	0.0%			50.0%	33.3%
	Frauenanteil Gesamtbestand	33.3%	14.3%	10.0%	11.1%	17.1%
Total	Anzahl Neuanstellungen	164	168	176	211	719
	Anteil am Total Neuanstellungen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Frauenanteil Neuanstellungen	22.6%	17.9%	23.9%	26.1%	22.8%
	Frauenanteil Gesamtbestand	13.9%	14.2%	14.9%	15.5%	14.6%

Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren der kantonalen Universitäten.

Grau: Anteile, die auf weniger als 20 Fällen beruhen. Beim Frauenanteil des Gesamtbestandes ist die Universität Lausanne nicht berücksichtigt (Verdoppelung des Personals der SHIS-Kategorie I von 2008 auf 2009 aus erhebungstechnischen Gründen). Bei der Angabe des Gesamtbestandes sind Professuren im Zentralbereich im Total enthalten, aber nicht als eigenständige Kategorie ausgewiesen.

Quellen: CRUS (Anzahl Berufungen und Frauenanteil Berufungen), BFS/SHIS (Frauenanteil Gesamtbestand [SHIS-Personalkategorie I])

Auswertungen nach **Universitäten** sind für einzelne Jahre wenig aussagekräftig, weil die Fallzahlen oftmals gering sind. Deshalb schwanken die Anteile häufig von Jahr zu Jahr (siehe **Tabelle 24**). Fasst man die Jahre 2007/2008 bis 2010/2011 zusammen, so haben die Universitäten der lateinischen Schweiz – mit Ausnahme von Lausanne – die höchsten Frauenanteile bei den Neuanstellungen. Sie bewegen sich zwischen 26% und 31% (Lausanne: 19%), diejenigen der Deutschschweiz zwischen 13% und 22%. Den höchsten Wert weist die zweisprachige Universität Freiburg aus, den tiefsten die Universität St. Gallen.⁶⁰

⁶⁰ Vergleiche mit den beiden ETH zeigen, dass der Frauenanteil unter den Neuanstellungen bei diesen deutlich geringer ist, von 2007/2008 bis 2010/2011 betrug er 5 bzw. 9%. Dieser Unterschied ist hauptsächlich auf die fachspezifische Ausrichtung der beiden ETH zurückzuführen: 119 von 136 Neuanstellungen an den beiden ETH geschahen von 2007/2008 bis 2010/2011 in den Exakten und Naturwissenschaften sowie den Technischen Wissenschaften, in denen die Frauen auf der Stufe Professur generell schwach vertreten sind. Dazu kommt, dass die beiden ETH in diesen Fachbereichen zwischen 2007 und 2011 tatsächlich auch seltener Frauen beriefen als die kantonalen Universitäten. In den Exakten und Naturwissenschaften betragen die Anteile 5.4% (ETH) und 13.4% (kantonale Universitäten), in den Technischen Wissenschaften 11.1% (ETH) und 20.8% (kantonale Universitäten), allerdings gab es in diesem Fachbereich nur sehr wenige Neuanstellungen an insgesamt zwei Universitäten.

Tabelle 24: Frauenanteile bei Neuanstellungen von Professor/innen nach Universität, 2006/2007–2010/2011

Universität		2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	Total
Basel	Total	15	12	17	24	68
	Anzahl Frauen	3	1	3	7	14
	Anteil Frauen	20.0%	8.3%	17.6%	29.2%	20.6%
Bern	Total	18	32	29	28	107
	Anzahl Frauen	3	5	6	7	21
	Anteil Frauen	16.7%	15.6%	20.7%	25.0%	19.6%
Freiburg	Total	11	15	12	13	51
	Anzahl Frauen	3	2	4	7	16
	Anteil Frauen	27.3%	13.3%	33.3%	53.8%	31.4%
Genf	Total	41	23	21	37	122
	Anzahl Frauen	11	2	8	13	34
	Anteil Frauen	26.8%	8.7%	38.1%	35.1%	27.9%
Lausanne	Total	16	26	47	56	145
	Anzahl Frauen	4	4	9	11	28
	Anteil Frauen	25.0%	15.4%	19.1%	19.6%	19.3%
Luzern	Total	4	1	3	4	12
	Anzahl Frauen	2	0	0	0	2
	Anteil Frauen	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
Neuenburg	Total	5	6	8	9	28
	Anzahl Frauen	2	2	2	2	8
	Anteil Frauen	40.0%	33.3%	25.0%	22.2%	28.6%
St. Gallen	Total	3	2	4	7	16
	Anzahl Frauen	0	0	2	0	2
	Anteil Frauen	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	12.5%
Zürich	Total	48	44	30	25	147
	Anzahl Frauen	8	13	7	5	33
	Anteil Frauen	16.7%	29.5%	23.3%	20.0%	22.4%
USI	Total	3	7	5	8	23
	Anzahl Frauen	1	1	1	3	6
	Anteil Frauen	33.3%	14.3%	20.0%	37.5%	26.1%
Total	Total	164	168	176	211	719
	Anzahl Frauen	37	30	42	55	164
	Anteil Frauen	22.6%	17.9%	23.9%	26.1%	22.8%

Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren der kantonalen Universitäten.

Grau: Anteile, die auf weniger als 20 Fällen beruhen.

Quelle: CRUS

Etwas höher als bei den Professor/innen ist der Frauenanteil bei der **Neuanstellung von Assistenzprofessor/innen**, für die das BPCG allerdings keine Anreizprämie ausschüttet. Zwischen 1999/2000 und 2010/2011 bewegte sich der Frauenanteil hier zwischen 25% und 36%.

4.2.2 Höhe und Verwendung der Anreizgelder

Tabelle 25 zeigt, wie sich die jahresweise ausgeschütteten Anreizprämien der dritten Phase auf die einzelnen Universitäten verteilen (2008–2011).

Gemäss den Angaben der Reportings 2008 bis 2010 setzten sechs von neun Universitätsleitungen, die Anreizgelder erhielten, diese selber zur Förderung der Chancengleichheit ein.⁶¹ Sechs Universitäten (BS, BE, FR, GE, LU, ZH) überwiesen zudem einen Teil oder alle Gelder an Dritte; auf diese Weise wurden ebenfalls Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit (BS, FR, GE, LU, ZH) und Gender Studies (BE, FR)

⁶¹ Die Reportings beziehen sich dabei auf die Verwendung der Anreizprämien des Vorjahres.

finanziert. Keine Universitätsleitung gab an, dass sie die Gelder für andere Zwecke einsetzte oder ohne Auflagen an Dritte weiterreichte.

In den Expert/innengesprächen werden die Anreizprämien grundsätzlich begrüsst, weil sie zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen beitragen und wichtige Diskurse auslösen können. Besonders hervorgehoben wird in diesem Zusammenhang das Monitoring der Neuberufungen. Dagegen wird die universitätsinterne Verteilung der Gelder, die je nach Universität sehr verschieden organisiert sein kann, mitunter sehr zurückhaltend beurteilt. So bedauert eine Expertin, dass die Gleichstellungsstelle keine Mittel aus den Anreizprämien erhalten habe, obwohl die Personalressourcen viel zu gering seien, um alle Berufungsverfahren angemessen zu begleiten. Eine andere Expertin würde es vorziehen, wenn die Gelder genutzt würden, um Anreize für Gleichstellungsmassnahmen an den Fakultäten zu setzen.

Tabelle 25: Höhe der Anreizprämie für Neuanstellungen von Professorinnen nach Universitäten

Universität	2008		2009		2010		2011		Total	
	Anstellungen	Anreizprämie in Fr.	Anstellungen	Anreizprämie in Fr.	Anstellungen	Anreizprämie in Fr.	Anstellungen	Anreizprämie in Fr.	Anstellungen	Anreizprämie in Fr.
Basel	3	64'865	1	26'667	3	57'143	7	88'764	14	237'439
Bern	3	64'865	5	133'333	6	114'286	7	88'764	21	401'248
Freiburg	3	64'865	2	53'333	4	76'190	7	88'764	16	283'152
Genf	11	237'838	2	53'333	8	152'381	13	164'847	34	608'399
Lausanne	4	86'486	4	106'667	9	171'429	11	139'486	28	504'068
Luzern	2	43'243	0	0	0	0	0	0	2	43'243
Neuenburg	2	43'243	2	53'333	2	38'095	2	25'361	8	160'033
St. Gallen	0	0	0	0	2	38'095	0	0	2	38'095
Zürich	8	172'973	13	346'667	7	133'333	5	63'403	33	716'376
USI	1	21'622	1	26'667	1	19'048	3	38'042	6	105'378
Total	37	800'000	30	800'000	42	800'000	55	697'431	164	3'097'431

Die Anreizprämien werden Mitte Jahr aufgrund der Anstellungen im vergangenen akademischen Jahr (1.8. bis 31.7.) festgelegt.
Quelle: CRUS

4.3 Entwicklung des Frauenanteils unter den Professor/innen

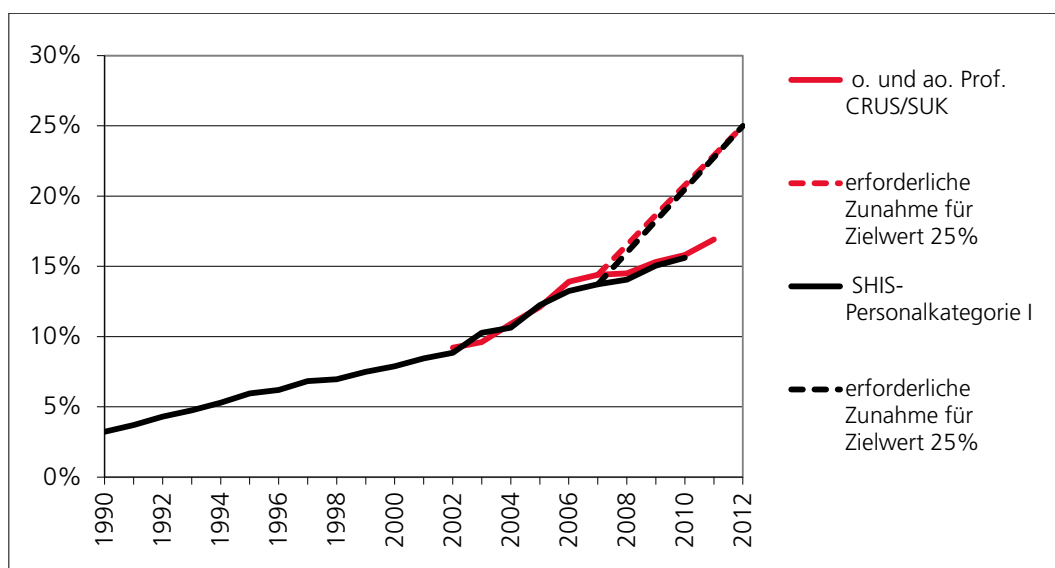
Um die Zahl der Professorinnen zu ermitteln, steht neben den Daten der CRUS auch die Hochschulpersonalstatistik des SHIS zur Verfügung. Wir stützen uns im Folgenden hauptsächlich auf die Angaben der CRUS, weil diese die Zielgruppe der ordentlichen und ausserordentlichen Professor/innen – wie auch die Assistenzprofessor/innen – trennschärfer erfassen. Allerdings liegen sie erst ab 2002 vor und erlauben für den Gesamtbestand keine Untergliederung nach Fachbereichen. Für längere Zeitreihen und Auswertungen nach Fachbereichen greifen wir deshalb auf die Daten der SHIS-Hochschulpersonalstatistik zurück.⁶²

⁶² Beim Vergleich ist zu beachten, dass die Daten jeweils zu unterschiedlichen Stichtagen erhoben werden: diejenigen der CRUS am 31. Juli, diejenigen des SHIS am 31. Dezember. Die Daten der Hochschulpersonalstatistik des SHIS stimmen im Jahr 2010 für sechs der zehn kantonalen Universitäten gut mit den Angaben der CRUS überein, bei vier Universitäten treten grössere Abweichungen auf. Wird in Publikationen des BFS die Anzahl Professor/innen ausgewiesen, so umfasst diese die beiden SHIS-Personalkategorien I und II. Wir beschränken uns im Folgenden auf die Personalkategorie I, die in der Regel die ordentlichen und ausserordentlichen Professor/innen erfasst. Der Vergleich mit den CRUS-Daten des Jahres 2010 zeigt allerdings, dass diese Erfassungspraxis bei vier Universitäten nicht zutrifft: Zwei Universitäten (BS, USI) melden unter der Personalkategorie I nur die ordentlichen Professor/innen; bei zwei weiteren Universitäten (GE, SG) weichen die Zahlen des BFS aus uns nicht bekannten Gründen stark von denjenigen der CRUS ab.

Allgemeine Entwicklung

Wie aus **Abbildung 48** hervorgeht, wird die Vorgabe eines Frauenanteils von 25% im Jahr 2012 mit Bestimmtheit verfehlt. Mitte 2011 lag der Frauenanteil unter den Professor/innen bei 16.9%.⁶³ Die Abbildung veranschaulicht auch, wie ambitioniert das Ziel war: In der zweiten Programmphase war der Frauenanteil unter den Professor/innen von 9.6% (Mitte 2003) auf 14.4% (Mitte 2007) gestiegen, was einer durchschnittlichen jährlichen Zunahme um 1.2 Prozentpunkte entspricht. Um den Zielwert von 25% im Jahr 2012 zu erreichen, hätte die durchschnittliche jährliche Zunahme ab 2007 2.1 Prozentpunkte betragen müssen. Wie bereits dargelegt, wäre dazu erforderlich gewesen, dass bei fast jeder zweiten Neuanstellung (43%) eine Frau berufen wird.

Abbildung 48: Anteil Frauen unter ordentlichen und ausserordentlichen Professuren



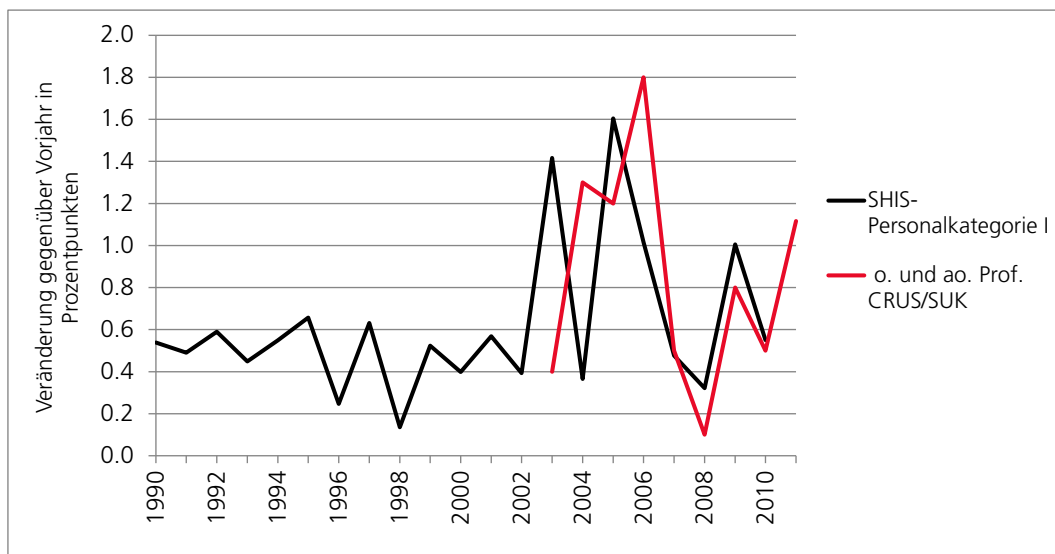
Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren der kantonalen Universitäten.
Quelle: CRUS, SHIS/BFS.

Über einen längeren Zeitraum betrachtet ist plausibel, dass das BPCG zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor/innen beitrug. Bis ins Jahr 2003 betrug der Zuwachs des Frauenanteils gegenüber dem Vorjahr maximal 0.7 Prozentpunkte (**Abbildung 49**). Danach war das Wachstum zumindest zeitweise deutlich grösser und reichte bis zu 1.5 Prozentpunkten. Die höchsten Zunahmen wurden in der zweiten Programmphase erreicht. In der dritten Programmphase konnte dieses Niveau nicht mehr ganz gehalten werden; die jährlichen Zunahmen bewegen sich zwischen 0.1 und 1.1 Prozentpunkten.⁶⁴

⁶³ Etwas vorteilhafter präsentiert sich die Situation, wenn neben den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren auch die Assistenzprofessuren mit einbezogen werden. Derart berechnet, beträgt der Frauenanteil im Jahr 2011 gemäss den Daten der CRUS 19%.

⁶⁴ Internationale Vergleiche fallen schwer, weil die internationalen Statistiken Universitäten nicht als eigenständige Kategorie ausweisen, sondern mit Fachhochschulen zusammenfassen (Europäische Kommission 2009). Im Vergleich mit anderen europäischen Ländern befand sich die Schweiz 2007 bei dieser Betrachtungsweise mit einem Frauenanteil von 22% unter dem Personal in der höchsten akademischen Position (Grade A) im oberen Viertel (siebter Rang unter 33 Ländern). Dass der Frauenanteil an den Schweizer Hochschulen höher ausfällt als in den vorliegenden Auswertungen, ist auf die Fachhochschulen und dort insbesondere die Pädagogischen Hochschulen zurückzuführen.

Abbildung 49: Veränderung des Professorinnenanteils gegenüber Vorjahr in Prozentpunkten



Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren der kantonalen Universitäten.
Quelle: BFS/SHIS, CRUS

Gemäss den Prognosen des Bundesamtes für Statistik wird der Frauenanteil unter den Professor/innen im Jahr 2020 zwischen 22% und 24% betragen (BFS 2011a). Das Prognosemodell berücksichtigt insbesondere die fachbereichs- und geschlechtsspezifischen Fluktuationen unter den Professor/innen sowie die Altersstruktur des Lehrkörpers. Die in der Vergangenheit beobachteten Trends bei der Ernennung von neuen Professor/innen (Frauenanteil) werden in die Zukunft projiziert. Die langsame Zunahme des Frauenanteils ist unter anderem auf die abnehmende Anzahl Pensionierungen zurückzuführen, die in den nächsten Jahren zu erwarten ist.

Fachbereiche

Die Frauenanteile unterscheiden sich stark nach Fachbereich. **Tabelle 26** zeigt die Anteile an Professorinnen nach Fachbereich und Universität für das Jahr 2010 (die Angaben für das Jahr 2011 werden erst Ende Jahr vom BFS erhoben). Orange eingefärbt sind die Fachbereiche, die bereits 2010 einen Frauenanteil von mehr als 25% aufweisen. Blau eingefärbt sind die Fachbereiche, die insofern «auf Kurs» sind, als sie einen Frauenanteil von mindestens 20.8% ausweisen. Dies ist das Zwischenziel, das 2010 auf globaler Ebene erreicht sein müsste, um bei einer linearen Entwicklung 2012 die Vorgabe von 25% zu erfüllen.

Tabelle 26: Professorinnenanteil nach Fachbereich und Universität, 2010

Fachbereich	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Geistes- u. Sozialwiss.	27.3%	29.3%	18.6%	18.4%	30.8%	34.6%	32.7%	19.0%	28.9%	7.1%	25.8%
Wirtschaftswiss.	7.7%	5.3%	4.3%	22.2%	14.8%	0.0%	9.1%	7.5%	9.8%	5.3%	10.0%
Recht	26.7%	20.0%	22.2%	31.4%	12.5%	14.3%	14.3%	9.5%	19.5%	---	19.3%
Exakte u. Naturwiss.	6.8%	8.1%	9.1%	6.3%	7.2%	---	7.7%	---	11.4%	8.3%	8.2%
Medizin u. Pharmazie	9.1%	13.4%	0.0%	6.7%	10.2%	---	---	---	8.4%	---	9.5%
Technische Wiss.	---	---	---	0.0%	---	---	---	---	---	6.3%	5.9%
Interdisziplinäre	0.0%	20.0%	---	---	0.0%	0.0%	---	---	---	---	10.0%

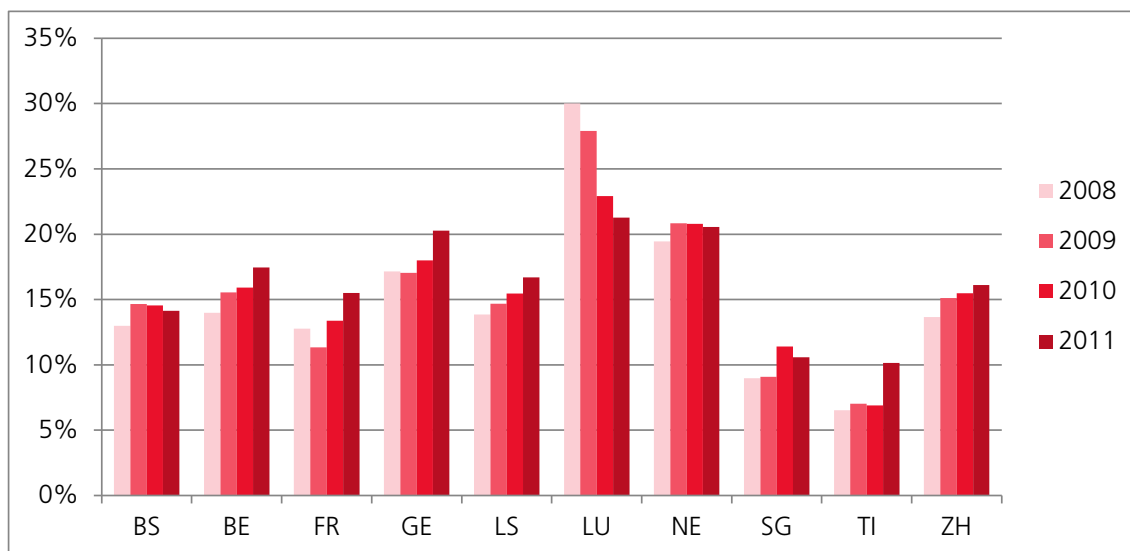
Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren (SHIS-Personalkategorie I) der kantonalen Universitäten.
Grau: Weniger als 20 Professuren.
Quelle: SHIS/BFS.

Für die Fachbereiche ist das Ergebnis deutlich: Würde man das globale Ziel von 25% auf die einzelnen Fachbereiche anwenden, so wäre dies in den Geistes- und Sozialwissenschaften für die Mehrheit der Universitäten keine wirkliche Herausforderung – sechs Universitäten erzielten bereits 2010 einen Frauenanteil von mehr als 25%. Den zweithöchsten Frauenanteil haben mit gut 19% (Total) die Rechtswissenschaften. Hier weisen die Universitäten Genf und Basel Anteile von mehr als 25% auf, die Universität Freiburg kommt auf rund 22.2%. In allen übrigen Fachbereichen betragen die Frauenanteile im Total (alle Universitäten zusammen) 10% oder weniger. Auch wenn man die Situation an den einzelnen Universitäten untersucht, ändert sich für diese Fachbereiche wenig: Einzig die Universität Genf hat in den Wirtschaftswissenschaften einen vergleichsweise hohen Frauenanteil von 22.2%.

Universitäten

Dass die Marke von 25% im Jahr 2012 erreicht wird, ist in keiner Universität zu erwarten. Die höchsten Anteile wiesen 2011 die Universitäten Luzern (21.3%), Neuenburg (20.6%) und Genf (20.3%) aus (**Abbildung 50**). Während Genf in den letzten beiden Jahren einen klaren Aufwärtstrend verzeichnet, sank der Anteil an der kleinen Universität Luzern von sehr hohen 30% (2008) auf 21% (2011). An den meisten anderen Universitäten bewegt sich der Anteil zwischen 14% und 17%; deutlich tiefer ist der an der Università della Svizzera italiana (10.1%) und der Universität St. Gallen (10.6%).

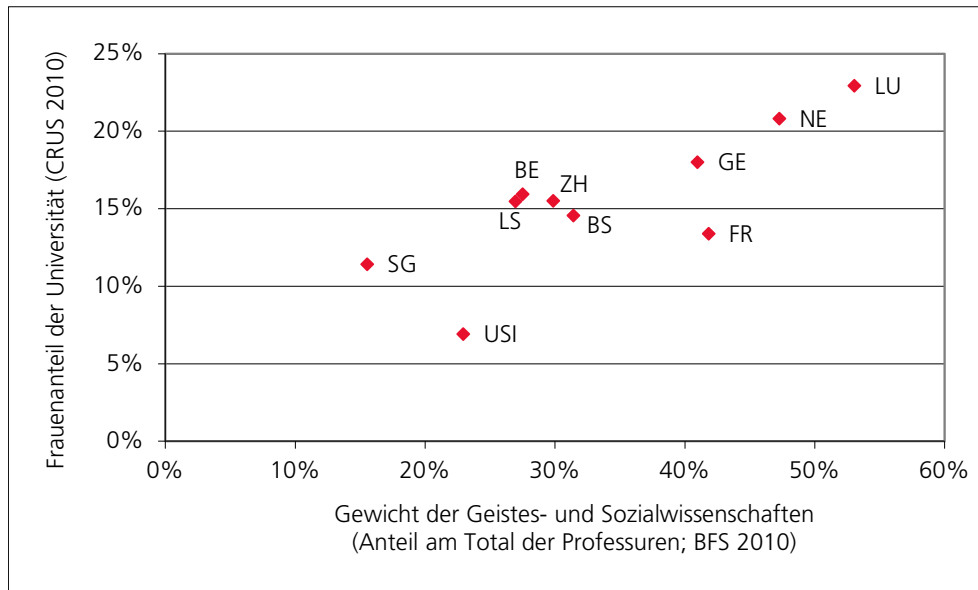
Abbildung 50: Professorinnenanteile an den Universitäten, 2008–2011



Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren der kantonalen Universitäten.
Quelle: CRUS.

Ein globaler Vergleich zwischen den Universitäten ist allerdings insofern nicht besonders aussagekräftig, als die Ergebnisse stark vom Fächerangebot abhängig sind. Es dürfte kein Zufall sein, dass die meisten grossen Universitäten mit einem umfassenden Fächerangebot (BS, BE, LS, ZH) zur «mittleren Gruppe» mit Frauenanteilen von 14% bis 17% gehören – einzig Genf bildet hier eine Ausnahme. Bei den «Ausreissern» nach oben und – vor allem – nach unten handelt es sich dagegen um kleinere Universitäten mit stärkerer Spezialisierung. Wie sich in einem Streudiagramm (**Abbildung 51**) veranschaulichen lässt, besteht ein Zusammenhang zwischen dem Gewicht der Geistes- und Sozialwissenschaften und dem Frauenanteil an einer Universität: Je stärker dieser Fachbereich an einer Universität ist, desto höher ist ihr Frauenanteil insgesamt.

Abbildung 51: Gewicht der Geistes- und Sozialwissenschaften und Professorinnenanteil nach Universität, 2010



Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren der kantonalen Universitäten.
Quelle: CRUS, BFS/SHIS.

Einschätzungen der Expert/innen

Weshalb wird das BPCG das übergeordnete Ziel, bis ins Jahr 2012 einen Frauenanteil von 25% auf Stufe Professur zu erreichen, derart deutlich verfehlen? In den Expert/innengesprächen bekennen mehrere Personen, das Ziel sei bewusst sehr ambitioniert oder sogar unerreichbar hoch angesetzt worden. Man habe damit ein politisches Zeichen setzen wollen. Eine Person weist darauf hin, dass zu Beginn der dritten Programmphase noch unsicher gewesen sei, ob das Projekt nach 2011 noch weitergeführt werde – angesichts dessen habe man sich an Zielwerten der EU orientiert und verhindern wollen, dass das Programm rückblickend mit einem zu tief angesetzten Ziel in Verbindung gebracht werde.

Von mehreren Seiten wird darauf hingewiesen, dass an den Universitäten das Problembewusstsein bei Berufungsverfahren eher nachgelassen habe. Nach ersten Erfolgen der ersten beiden Programmphasen (vgl. Müller/Obexer/von Salis 2007; Müller 2008) habe sich teilweise die Überzeugung verbreitet, die Gleichstellung von Frau und Mann werde sich im Verlauf der Zeit ohnehin einstellen. Insbesondere im Bestreben, die Berufungsverfahren transparenter zu gestalten, seien in der dritten Phase kaum mehr Fortschritte erzielt worden.

Einzelne Expert/innen merken kritisch an, das Ziel von 25% sei zu wenig durchdacht und konkretisiert worden. Man hätte sich nicht auf den Frauenanteil der gesamten Professorenschaft beziehen sollen, weil dieser von Faktoren abhängt, die sich dem Einfluss des BPCG entziehen (z.B. Anzahl Frauen, die eine Professur verlassen). Es wäre sinnvoller gewesen, das Ziel direkt für die Neuanstellungen von Professor/innen und die einzelnen Fachbereiche zu formulieren. Eine entsprechende Empfehlung hatte bereits die Evaluation der ersten beiden Phasen enthalten.

5 Nachwuchsförderung (Modul 2)

Mit dem Modul 2 des BPCG werden Projekte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Universitäten mitfinanziert. Sie werden ebenfalls nur summarisch in die Evaluation einbezogen. Wir beschreiben zunächst die Projekte der dritten Phase des BPCG nach ihren Zielsetzungen, den Formen der Nachwuchsförderung, der Beteiligung, der Beurteilung der Teilnehmenden und den Stärken und Schwächen, wie sie in den Eigenevaluationen der Projektleitenden und den Experteninterviews zu Tage treten (Abschnitt 5.1). Anschliessend beschäftigen wir uns mit der Frage, wie sich der «Pool» an Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Schweizer Universitäten entwickelt hat (Abschnitt 5.2) und in welchem Ausmass die horizontale Segregation bei der Fächerwahl aufgebrochen werden konnte (Abschnitt 5.3).

5.1 Projekte

In der dritten Phase des BPCG wurden an allen zehn kantonalen Universitäten insgesamt **25 Nachwuchsförderungsprojekte**⁶⁵ durchgeführt, in der ersten und zweiten Phase waren es 32 bzw. 39 Projekte gewesen (Spreyermann/Rothmayr 2009). Bei gut der Hälfte handelt es sich um neue Projekte, die restlichen wurden aus der zweiten Phase weitergeführt – teilweise allerdings mit leichten inhaltlichen Veränderungen, mit einem Ausbau der angebotenen Dienstleistungen oder mit einer Ausrichtung auf neue Zielgruppen.

Die Finanzierung der Modul 2-Projekte wurde jeweils für einen Zeitraum von zwei Jahren gewährt: In einer ersten **Ausschreibungsrunde** wurde 19 Projekten Unterstützung für die Jahre 2008 und 2009 zugesagt und in einer zweiten Runde wurden 21 Projekte im Zeitraum 2010 bis 2011 unterstützt.⁶⁶

Anfang 2010, nach Abschluss der ersten Runde, haben die Projektleitenden durch eine **Eigenevaluation** Rechenschaft über ihre Projekte abgelegt. Zusätzlich wurden jährliche **Projektberichte** zuhanden der Programmleitung verfasst, in denen der aktuelle Stand und die Zielerreichung der laufenden Projekte dokumentiert wurden. Ein im März 2011 durchgeführter nationaler Workshop diente dem Austausch unter den Projektleiterinnen. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung lagen die Projektberichte für die Jahre 2008, 2009 und 2010 vor. Die Auswertung erfolgt auf der Basis dieser Dokumente, den Einschätzungen aus den Expert/inneninterviews und den Ergebnissen des Workshops.

Aus **Tabelle 27** wird ersichtlich, welche **Unterstützungsleistungen** die einzelnen Projekte den Forschenden anbieten.⁶⁷ Wie bereits in der zweiten Phase des BPCG wird Mentoring (mit einem begleitenden Rahmenprogramm) in den Projekten am häufigsten eingesetzt – daneben spielen vor allem Kurse eine wichtige Rolle. Im Vergleich zur zweiten Programmphase fällt auf, dass das Instrument der temporären Entlastung von Forschenden an Gewicht gewonnen hat: Es wird nun in fünf Projekten angewandt.

⁶⁵ Ein einziges Projekt wurde nicht über das Modul 2, sondern über den Administrationskredit bezahlt (Internetplattform).

⁶⁶ Dabei wurden 15 Projekte in beiden Runden unterstützt, 4 Projekte am Ende der ersten Runde abgeschlossen und 6 Projekte in der zweiten Runde neu begonnen; vgl. dazu auch Tabelle 28.

⁶⁷ Öffentlich zugängliche Informationen zu den einzelnen Projekteingaben finden sich auf der Homepage der CRUS unter folgenden Links: www.crus.ch/dms.php?id=10849 (Abstracts zu den Projektgesuchen der ersten Ausschreibungsrunde) und www.crus.ch/dms.php?id=10839 (Abstracts zu den Projektgesuchen der zweiten Ausschreibungsrunde).

Tabelle 27: Unterstützungsleistungen der Modul 2-Projekte

Universität	Projekttitel	Unterstützungsleistungen												
		Mentoring				Kurse / Coaching			T.E.	weitere Projekte			weitere Leist.	
		1 to 1 Mentoring	Gruppenmentoring	Peermentoring	Ind. Unterstützung bei univers. Lehre	Kurse / Workshops	Einzel-Coaching	Gruppen-Coaching	temporäre Entlastung	Hochschuldidaktikmodule und Evaluationsinstrument	Plakatekampagne	Internetplattform	Veranstaltungen	Broschüre / Karriereratgeber
BS	dissplus	x												
	step!	x		x										
	FRAMEplus	x												
	Erleichterung von Teilzeitarbeit							x						
BE	Mentoring Gender	x												
	WISO-Mentoring	x												
	Mentoring phil. nat.	x												
	WoMentoring	x												
FR	e-equal enseignement-genre-qualité									x				x
GE	Subside tremplin	x							x					
	Vous avez dit excellentes?										x			x
LU	SpeedUp@UniLu	x							x					
NE	Mentoring pour les femmes de la relève académique basé sur la pratique de l'enseignement				x									
	Subside tremplin UniNE	x							x					
	Plateforme relève											x		
SG	Netz+			x		x	x	x			x			x
ZH	Fakultäres Mentoring II	x		x		x			x					
	Fokus Laufbahn					x	x							x
	Akademische Nachwuchsförderung von Medizinerinnen und Medizinern	x	x				x*							
USI	Carriere accademica al femminile	x							x					x
Kooperationsprojekte														
DCH (BE/LU)	Mentoring Deutschschweiz	x												
LCH (FR)	Réseau romand de mentoring pour femmes	x												
LCH (FR)	REGARD					x								
LCH (LS)	Starting Doc	x	x											
BE/ZH	VetMent	x	x											

* Karriereberatung

T.E.: Temporäre Entlastung; DCH: Deutschschweiz; LCH: Lateinische Schweiz.

Quelle: Projektunterlagen CRUS.

Da viele Projekte mehrere Dienstleistungen kombinieren, ist die folgende Analyse nicht entlang einzelner Projekte, sondern entlang **drei zentraler Unterstützungsleistungen** strukturiert: Mentoring (Abschnitt 5.1.1), Kurse und Coaching (Abschnitt 5.1.2) und temporäre Entlastung (Abschnitt 5.1.3). Entsprechend kommen die gleichen Projekte mehrmals zur Sprache, wenn sie unterschiedliche Unterstützungsleistungen anbieten. Drei Projekte, die keine der drei genannten Dienstleistungen verwenden, werden im anschließenden Abschnitt 5.1.4 besprochen.

Im unteren Teil von Tabelle 27 sind **Kooperationsprojekte** vermerkt, die von mehreren Universitäten gemeinsam durchgeführt werden (in Klammern ist jeweils die federführende Universität vermerkt). Ein Mentoringprojekt wird für alle Deutschschweizer Universitäten (inkl. Freiburg) durchgeführt, drei Projekte stehen den Forschenden der Universitäten in der lateinischen Schweiz (inkl. Freiburg) offen und ein Projekt wird durch die Vetsuisse-Fakultät der Universitäten Bern und Zürich organisiert (dabei handelt es sich um das einzige universitätsübergreifende Projekt, das sich nur an Forschende einer Fakultät richtet).

In **Tabelle 28** sind die Zielgruppen und die Outputs der Modul 2-Projekte aufgeführt– wo möglich und sinnvoll sind sie aufgegliedert nach einzelnen Unterstützungsleistungen. Die beiden wichtigsten Zielgruppen der Modul 2-Projekte sind Forschende der **Stufe** Doktorat oder Postdoc, ihnen stehen gleich viele Projekte offen (je 23). Gegenüber der zweiten Phase des BPCG hat sich damit das Gewicht wieder zugunsten der doktorierten Nachwuchsforschenden verschoben. Sechs der Projekte sind für Studierende zugänglich, was sich in einem ähnlichen Rahmen bewegt wie in der letzten Phase.

In ca. 40% der Projekte sind beide **Geschlechter** zugelassen.⁶⁸ Damit stehen etwas mehr Projekte Männern offen, als dies in der zweiten Phase der Fall war (Spreyermann/Rothmayr 2009). Allerdings sind einzelne Unterstützungsleistungen innerhalb der Projekte weiterhin Frauen vorbehalten.

Die meisten Projekte gewähren nur den Forschenden einer einzelnen Universität oder Fakultät Zugang. Die Kooperationsprojekte, an denen sich mehrere Universitäten beteiligen, bilden damit eher die Ausnahme.

Auch die Outputs der Projekte (Anzahl Teilnehmende bzw. Anzahl Kurse) sind in der Tabelle aufgeführt. Insgesamt dürften knapp 2000 Personen an den Angeboten teilgenommen haben. Die **Anzahl der Teilnehmenden** liegt damit in einem ähnlichen Bereich wie in der zweiten Phase (Spreyermann/Rothmayr 2009).⁶⁹ Die Outputs werden in den folgenden Abschnitten genauer besprochen.

⁶⁸ In der Berechnung werden die Projekte, die sich entweder nicht in erster Linie an den wissenschaftlichen Nachwuchs richten («equal») oder einem breiten Publikum offenstehen bzw. von einem breiten Publikum genutzt werden können («Vous avez dit excellentes?», «Plateforme relève»), nicht berücksichtigt.

⁶⁹ Für den Vergleich wurden die 900 Teilnehmer/innen der Projekte aus der Kategorie «Kommunikations- und Vernetzungsplattform, sowie Datenbankaufbau» aus der Evaluation von Spreyermann und Rothmayr nicht berücksichtigt, da die entsprechenden Angaben für die Projekte der dritten Phase nicht vorliegen.

Tabelle 28: Zielgruppen und Outputs der Modul 2-Projekte (Fortsetzung auf der nächsten Seite)

Univ.	Projekttitle	Unterstützungsleistung	Run- de		Zielgruppe					Teilnehmende		Anz. Kurse	
			1. Runde (08/09)	2. Runde (10/11)	Ges.	Stufe	Zugang	Anzahl	%				
			Frauen	Männer	Student/innen	Doktorand/innen	Doktorierte Nachwuchsw. Professor/innen andere	Institut / Fakultät Universität Sprachregion	2008 / 2009 2010 Männeranteil	2008 / 2009 2010			
BS	dissplus	1 to 1-Mentoring	x	x	x	x	x	x	19	0%			
	step!	1 to 1-Mentoring Gruppen- / Peerment.	x	x	x	x		x	43	0%			
	FRAMEplus	1 to 1-Mentoring	x			x	x	x	17	0%			
	Erleichterung von Teilzeitarbeit	Einzel-Coaching		x	x	x	x	x	7	0%			
BE	WoMentoring	1 to 1-Mentoring	x		x	x		x	18	0%			
	Mentoring phil. nat.	1 to 1-Mentoring	x		x	x	x	x	26	0%			
	Mentoring Gender	1 to 1-Mentoring		x	x	x	x	x	3				
	WISO-Mentoring	1 to 1-Mentoring		x	x		x	x	10	0%			
FR	e-equal enseignement-genre-qualité	Konzeption hochschul- didaktischer Kurse					x		29			4	
		Beratung hochschuldid. K. Praxisgemeinschaften	x	x	x	x		x	15			5	
		Tagung					x		37			4	
GE	Subside tremplin	temporäre Entlastung 1 to 1-Mentoring	x	x	x	x	x	x	7	11	0%		
	Vous avez dit excellentes?	Plakatkampagne		x	x	x	x	x					
LU	SpeedUp@UniLu	temporäre Entlastung 1 to 1-Mentoring	x	x	x	x	x	x	6	2	13%		
NE	Mentoring pour les femmes de la relève académique basé sur la pratique de l'enseignement	Unterstützung bei universitärer Lehre	x		x	x	x	x	10	5	0%		
	Subside tremplin UniNE	temporäre Entlastung 1 to 1-Mentoring	x	x	x	x	x	x	8	5	0%		
	Plateforme relève	Internetplattform		x	x	x	x	x	0	0			
SG	Netz+	Peergruppenmentoring			x	x	x	x	27	14	22%		
		Peergroup Coaching			x			x	4		0%		
		Kurse / Workshops	x	x	x	x	x	x	164	70	0%	16	8
		Netzwerkanlässe			x	x	x	x	232	37	0%	17	5
USI	Carriere accademica al femminile	1 to 1-Mentoring temporäre Entlastung	x	x	x	x	x	x	13	8	0%		
ZH	Fakultäres Mentoring II	Peergruppenmentoring	x	x	x	x	x	x	126		11%		
		Auslandkurzmentorate	x	x	x	x	x	x	46	15	16%		
		Kurse / Workshops		x	x		x	x			0%		
		1 to 1-Mentoring		x	x		x	x			0%		
	Fokus Laufbahn	temporäre Entlastung		x	x		x	x	3		0%		
		Kurse / Workshops	x	x	x	(x)	x	x	241		9%	18	
		Coaching							145*	40			
	Akad. Nachwuchsförderung von Medizinerinnen und Mediziner	Gruppenmentoring 1 to 1-Mentoring Karriereberatung	x	x	x	x	x	x	24	30	58%		
									14		64%		
									12				

* Anzahl Coachingstunden

Quelle: Projektunterlagen CRUS.

Tabelle 28: Zielgruppen und Outputs der Modul 2-Projekte (Fortsetzung)

Univ.	Projekttitle	Unterstützungsleistung	Run- de		Zielgruppe			Teilnehmende		Anz. Kurse
			1. Runde (08/09)	2. Runde (10/11)	Ges.	Stufe	Zugang	Anzahl	%	
					Frauen Männer	Student/innen Doktorand/innen Doktorierte Nachwuchsw. Professor/innen andere	Institut / Fakultät Universität Sprachregion	2008 / 2009 2010	Männeranteil	2008 / 2009 2010
DCH	Mentoring Deutschschweiz	1 to 1-Mentoring	x	x	x	x	x	29	34	0%
LCH	Réseau romand de mentoring pour femmes	1 to 1-Mentoring	x	x	x	x	x	26	31	
LCH	REGARD	Kurse / Workshops	x	x	x	x	x	298		24
LCH	Starting Doc	Gruppenmentoring 1 to 1-Mentoring	x	x	x	x	x	75	41	0%
BE/ ZH	VetMent	1 to 1-Mentoring Gruppenmentoring	x	x	x	x	x	34	21%	

DCH: Deutschschweiz, LCH: Lateinische Schweiz.

Quelle: Projektunterlagen CRUS.

5.1.1 Mentoring

Die wichtigste Unterstützungsleistung der Modul 2-Projekte ist das Mentoring, das im Rahmen von insgesamt 19 der 25 Projekte angeboten wird. Meist ist Mentoring das Kernstück des Projekts oder wird mit anderen Unterstützungsleistungen gleichwertig kombiniert. In drei Projekten hat es nur eine untergeordnete Bedeutung und wird begleitend zur temporären Entlastung angeboten («subside tremplin» in Genf und Neuenburg, «SpeedUp@UniLu»).

Ziele der Mentoringprojekte sind vor allem die Laufbahnplanung, die Entwicklung von Strategien für eine akademische Karriere und der Auf- und Ausbau von Netzwerken. Richtet sich das Mentoring an Studierende oder junge Nachwuchswissenschaftler/innen, ist auch die Standortbestimmung und die Entscheidungsfindung für oder gegen eine Dissertation ein Ziel.

In den Projekten werden verschiedene **Arten von Mentoring** durchgeführt. Am häufigsten (17 der 25 Projekte) wurde die Form des 1 to 1-Mentorings gewählt. In diesem Fall wird je eine oder ein Mentee von einer Mentorin oder einem Mentor betreut, wobei die Mentor/innen in der Karriere weiter fortgeschritten sind als die Mentees. Zwei Projekte («Netz+», «Fakultäres Mentoring II» für Doktorand/innen) setzen ausschliesslich auf Peergruppenmentoring: Dabei sind Nachwuchswissenschaftler/innen der gleichen Stufe gleichzeitig Mentor/innen und Mentees. Fünf Projekte kombinieren das 1 to 1-Mentoring mit anderen Mentoringformen, sei es Peermentoring oder Gruppenmentoring (mehrere Mentees werden in Gruppen durch eine einzelne Mentorin oder einen einzelnen Mentor betreut) oder beidem gleichzeitig (vgl. **Tabelle 27**).

Beim Projekt «Mentoring pour les femmes de la relève académique basé sur la pratique de l'enseignement» handelt es sich nicht um ein klassisches Mentoringprojekt, sondern es weist einen ganz spezifischen Fokus auf. Mentees, die im Bereich der Gender Studies forschen, werden bei der Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen in diesem Bereich unterstützt, die Studierenden anderer Fachrichtungen offenstehen.

⁷⁰ Diese drei Projekte werden im Abschnitt 5.1.3 besprochen und deshalb in diesem Abschnitt von der Analyse ausgeschlossen.

Die meisten Mentorings haben eine **Dauer** von etwa einem bis eineinhalb Jahren, in denen sich die Mentees und Mentor/innen regelmässig treffen. Die Anzahl der Treffen variiert stark zwischen den Projekten und zwischen einzelnen Mentoringgruppen.

Teilnehmende

Insgesamt haben mehr als 500 Nachwuchswissenschaftlerinnen und auch einzelne Nachwuchswissenschaftler 2008 und 2009 an einem Mentoringprogramm des BPCG teilgenommen.⁷¹ Informationen für das Jahr 2010 liegen noch nicht von allen Projekten vor.

In den meisten Mentoringprojekten werden ausschliesslich Frauen zugelassen (11 Projekte). Nur 5 Projekte richten sich an beide **Geschlechter**. Ob eine Zulassung beider Geschlechter zu einem hohen oder tiefen Männeranteil führt, ist in den einzelnen Projekten verschieden. Von 4 Projekten liegen Angaben zur Geschlechterverteilung vor: In «Netz+» und «VetMent» war rund ein Fünftel der Teilnehmenden männlich, wobei in letzterem ein minimaler Frauenanteil von 75% festgelegt war. Im Rahmen der «Akademischen Nachwuchsförderung von Medizinerinnen und Medizinern» waren hingegen mehr als die Hälfte der Teilnehmenden Männer. Beim «Fakultären Mentoring II» ist der Männeranteil je nach Unterprojekt unterschiedlich: Während im 1 to 1-Mentoring nur Frauen zugelassen waren, haben im Peermentoring 11% und in den Auslandkurzmentoraten 16% Männer teilgenommen.

Die meisten Mentoringprojekte (10 von 16) richten sich sowohl an Wissenschaftler/innen der **Stufe** Doktorat als auch an doktorierte Nachwuchswissenschaftler/innen – wobei in der Regel mehr doktorierende als doktorierte Personen teilnehmen. Zwei dieser Projekte sind universitätsübergreifende Mentoringprojekte, die explizit auf fortgeschrittene Nachwuchsforscherinnen ausgerichtet sind: «Mentoring Deutschschweiz» steht deutschsprachigen und «Réseau romand de mentoring pour femmes» französisch- oder italienischsprachigen Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Doktorat sowie fortgeschrittenen Doktorandinnen offen. Zwei weitere Mentorings sind ausschliesslich für Doktorandinnen gedacht und in vier Mentoringprojekten sind Studentinnen und Studenten zugelassen. Ziel der Mentoringprogramme für Studierende ist vor allem die Klärung, ob eine Person eine Dissertation in Angriff nehmen und damit den ersten Schritt in einer akademischen Laufbahn machen möchte oder nicht.

Ob nur Forschende einzelner Fachrichtungen oder Universitäten **Zugang** zu den Mentoringangeboten haben oder ob das Mentoring universitätsübergreifend organisiert ist, ist je nach Projekt unterschiedlich. Die Mehrheit der Mentoringprojekte (10 von 19) richten sich ausschliesslich an die Nachwuchswissenschaftler/innen oder Studierenden einzelner Fakultäten (und seltener einzelner Institute). Drei Mentorings stehen Personen der gesamten Universität offen und drei weitere sind universitätsübergreifend organisiert (dies sind die bereits genannten Projekte «Mentoring Deutschschweiz» und «Réseau romand de mentoring pour femmes» sowie «Starting Doc», das sich an Doktorierende am Anfang ihrer Dissertation in der lateinischen Schweiz richtet).

Mentor/innen

In Mentoringprogrammen für doktorierende oder doktorierte Nachwuchswissenschaftler/innen werden meistens Professor/innen oder in der Laufbahn bereits fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftler/innen als Mentor/innen eingesetzt. Sind die Mentees hingegen Studierende, dann kommen eher Doktorierende, akademischer Nachwuchs mit Doktorat oder fortgeschrittene Studierende als Mentor/innen zum Einsatz.

Einige wenige Projekte suchen gezielt nach Frauen, die ein Mentorat übernehmen (insgesamt 3 von 15 Projekten, von denen die entsprechenden Angaben vorliegen: «Step», «WoMentoring», «Starting Doc»).

⁷¹ Davon 46 Auslandkurzmentorate.

Zwei dieser drei Projekte richten sich (vorwiegend) an Studierende. In diesen Projekten war es offensichtlich möglich, genügend weibliche Mentorinnen zu finden. Genügend Professorinnen als Mentorinnen zu gewinnen, dürfte hingegen bedeutet schwieriger sein.

Nutzen

Generell lässt sich festhalten, dass die Mentees gemäss den Eigenevaluationen mit den Mentoringprogrammen im Allgemeinen zufrieden oder sehr zufrieden sind und glauben, dass das Mentoring für sie von Nutzen war. Kritische Einschätzungen hängen oftmals mit einer schlechten Passung zwischen Mentor/in und Mentee im Einzelfall oder zu knappen Zeitressourcen von Mentor/in oder Mentee zusammen. Nur in sehr wenigen Projekten fiel die Beurteilung der Mentees durchgängig mittelmässig aus.

Insgesamt geben die Mentees an, dass sie vor allem bei der Klärung der Laufbahnziele, der Karriereplanung und der Entwicklung von Strategien für eine akademische Karriere profitierten sowie Einblick in die wissenschaftliche Laufbahn und den wissenschaftlichen Alltag erhielten. Eine weitere wichtige Wirkung war die Steigerung des eigenen Selbstvertrauens und das Erweitern des eigenen Netzwerks. Dabei war den Mentees tendenziell die vertikale Vernetzung etwas wichtiger als die horizontale. Bei den studentischen Mentees war ausserdem die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere ein wichtiges Ergebnis des Mentorings. Fachlich profitierten die Mentees in der Regel etwas weniger, sie erwarten dies aber auch kaum.

Bewährtes

■ **Rahmenprogramm / Kurse:** Praktisch alle Mentoringprojekte bieten Mentees und Mentor/innen Unterstützung in Form von begleitenden Veranstaltungen. Meistens wird neben einem Rahmenprogramm, in dem den Teilnehmenden vor allem Informationen und Wissen zur Mentoringbeziehung vermittelt wird, auch inhaltliche Kurse oder Weiterbildungen zu Karriereplanung, Entscheidungsfindung etc. angeboten. Insgesamt bewähren sich sowohl das Rahmenprogramm als auch Kurse zu inhaltlichen Schwerpunkten – auch wenn bei einzelnen Veranstaltungen Verbesserungsbedarf angemeldet wird.

■ **Schulung der Mentor/innen:** In einzelnen Mentoringprojekten wurden Workshops, Weiterbildungen oder Coachings für Mentor/innen organisiert, um auf die Aufgabe als Mentor oder Mentorin vorzubereiten. Dies wurde durch die Mentor/innen insgesamt sehr begrüsst. Solche Schulungen dürften sich vor allem dann lohnen, wenn die Mentor/innen noch über wenig Führungserfahrung verfügen und in der Karriere nicht sehr weit fortgeschritten sind.

■ **Zielvereinbarung:** In fast allen Mentoringprojekten wird den Mentoringpaaren und -gruppen empfohlen, klare Ziele zu setzen und diese schriftlich in einer Vereinbarung festzuhalten. Zwar wird diese Empfehlung nie von sämtlichen Mentees umgesetzt, die meisten Mentoringpaare halten Zielvereinbarungen aber für ein sehr sinnvolles Instrument.

Herausforderungen

■ **Suche nach Mentor/innen:** Sollen Professorinnen und Professoren als Mentor/innen fungieren, ist es für die Projektverantwortlichen (bzw. in seltenen Fällen für die Mentees) unter Umständen schwierig, überhaupt genügend Leute zu finden. In einigen Projekten war es denn auch nicht möglich, für alle Mentees eine Mentorin oder einen Mentor zu finden. Als besonders schwierig erwies es sich, genügend weibliche Professorinnen für ein Mentoring zu begeistern. In der Regel besteht eine grössere Nachfrage nach weiblichen Mentorinnen als gefunden werden können. Ein weiteres Problem, insbesondere bei Professor/innen, sind die knappen zeitlichen Ressourcen.

■ **Matching:** Die einzelnen Mentoringbeziehungen sind der Kern der Mentoringprojekte. Nur wenn sie gut funktionieren, können Mentees viel profitieren. Ein gutes Matching ist deshalb von enormer Wichtig-

keit – und gleichzeitig eine grosse Herausforderung. Im Grossteil der Projekte wird versucht, Personen aus gleichen oder zumindest verwandten Fächern zusammenzubringen. Dies ist insbesondere deshalb sinnvoll, weil das Netzwerk des Mentors oder der Mentorin der Mentee zur Verfügung gestellt werden kann und Mentorin oder Mentor mit fachspezifischen Eigenheiten vertraut ist. Ein fachgleiches Matching ist aber oftmals schwierig, weil nicht aus allen Fächern genügend Mentor/innen zur Verfügung stehen. Und noch anspruchsvoller wird gutes Matching bei Gruppenmentorings. «Diss+» verfolgt eine andere Strategie: Ganz bewusst werden Mentee und Mentorin fachfremd zusammengeführt. Damit soll gewährleistet werden, dass der Fokus auf Laufbahnfragen ausgerichtet ist und nicht fachlich-inhaltliche Fragen im Zentrum stehen. Dieser Ansatz scheint sich aufgrund der Rückmeldungen der Beteiligten ebenfalls zu bewähren. Es ist zu vermuten, dass beide Ansätze unterschiedlichen Bedürfnissen entgegenkommen und demnach je nach Zielsetzung unterschiedlich wirkungsvoll sind.

■ **Zugang für beide Geschlechter:** Einige Mentorings stehen bereits für beide Geschlechter offen, bei anderen steht dies zur Diskussion. In einem der Mentoringprogramme für Frauen wurden die Teilnehmerinnen gefragt, ob sie ein gemischtgeschlechtliches Mentoring bevorzugen würden. Einige der Mentees befürchten, dass dann sowohl das Genderthema als auch «Rückzugsräume» für Frauen zu kurz kommen könnten. Ob nur Frauen oder beide Geschlechter Zugang haben sollen, ist bei allen Nachwuchsförderungsprojekten im Rahmen der Gender-Mainstreaming-Diskussion ein grosses Thema, dessen Bedeutung mit der Konsolidierung der Projekte noch zunehmen wird (vgl. Abschnitt 5.1.5).

■ **Vernetzung:** Die vertikale Vernetzung wird von den Mentees häufig als erfolgreiches Ergebnis des Mentorings genannt. Die horizontale Vernetzung zwischen Mentees funktioniert hingegen gemäss den Eigenevaluationen nicht immer gleich gut. Offensichtlich ist es wichtig, hier geeignete Formen des Zusammentreffens zu finden, die eine möglichst hohe Teilnahmequote und einen guten Austausch ermöglichen. Welche Anlässe besonders geeignet sind, lässt sich aufgrund der summarischen Dokumentenanalyse allerdings nur schwer feststellen. In der Tendenz zeigt sich aber, dass Anlässe mit inhaltlichem Anteil (v.a. Weiterbildung) auf Interesse stossen und mit einem Netzwerkanlass verbunden werden können.

■ **Gruppenmentoring:** Gruppenmentoring bietet sich vor allem in den Fällen an, in denen die Mentees eine weniger intensive Betreuung benötigen und mehrere Mentees ähnliche Erwartungen mitbringen. Beim Matching muss zusätzlich darauf geachtet werden, dass die Mentees ähnliche Ziele verfolgen, die zeitliche Verfügbarkeit und eine gute Gruppengrösse gegeben ist (eine Projektleitung hält eine Gruppengrösse von 5 bis 7 Personen für optimal).

■ **Peermentoring:** Peermentoring wurde in den geförderten Projekten vorwiegend als Peergruppenmentoring durchgeführt. Die Erfahrungen damit sind durchgängig gut. Allerdings ist zu beachten, dass die vertikale Vernetzung im Gegensatz zu 1 to 1-Mentoring erschwert sein dürfte.

■ **Eigeninitiative der Teilnehmenden:** Im Projekt «Step» der Universität Basel wird von der Projektororganisation kein fixes Weiterbildungsprogramm vorgegeben, sondern von den Mentees konzipiert und durchgeführt. Diese aktive Teilnahme wird von den Teilnehmerinnen mehrheitlich begrüsst. Gleichzeitig gibt es aber auch einzelne Teilnehmerinnen, die sich eine klarere Ausrichtung und Struktur gewünscht hätten. Dies ist nicht nur in diesem spezifischen Projekt eine Herausforderung, sondern generell in Mentoringprojekten: Einerseits sind klare Strukturen wünschenswert, andererseits schätzen die Teilnehmenden genügend Freiraum und Gestaltungsmöglichkeiten des Rahmenprogramms. Durch ein begleitendes Kurs- oder Weiterbildungsprogramm kann dieser Zwiespalt teilweise überbrückt werden.

5.1.2 Kurse und Coaching

Kurse, Workshops und Coachings zu Laufbahnfragen wurden im Rahmen mehrerer Nachwuchsförderungsprojekte angeboten (vgl. **Tabelle 27**). Die Ziele sind ähnlich wie jene von Mentoringprojekten: Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen in ihrer Laufbahn unterstützt werden, indem sie sich Kenntnisse,

Kompetenzen und Strategien aneignen, die für eine akademische Karriere wichtig sind. Im Gegensatz zum Mentoring werden die Kurse und Coachings aber von externen Fachpersonen und nicht von fortgeschrittenen Wissenschaftler/innen durchgeführt. Kurse und Workshops haben zudem einen stärkeren Weiterbildungscharakter.

Kurse und Workshops wurden in vier Projekten durchgeführt («REGARD», «Netz+», «Fakultäres Mentoring II» und «Fokus Laufbahn»). Bei allen vier ist der akademische Nachwuchs die primäre Zielgruppe der Weiterbildungsprogramme; das Projekt «REGARD», das auch Kompetenzen im Bereich der geschlechtergerechten Personalentwicklung fördert, richtet sich zusätzlich an Kaderleute. Coaching oder Beratung wurde in drei Projekten angeboten. Im Rahmen von «Netz+» können Bachelorstudentinnen in einem Gruppencoaching Laufbahnfragen und Organisationsmöglichkeiten sowie Strategien des Studienalltags reflektieren. Das Projekt «Erleichterung von Teilzeitarbeit» coacht Medizinerinnen und Mediziner mit Familie in Teilzeitarbeit, um die Vereinbarkeitsproblematik von Kindern und Karriere zu entschärfen, und in der «Akademischen Nachwuchsförderung von Medizinerinnen und Mediziner» wurde einigen Teilnehmenden eine Karriereberatung angeboten, deren Zeitressourcen für ein Mentoring zu knapp waren.

Teilnehmende

Insgesamt wurden 2008 und 2009 58 Kurse und Workshops durchgeführt, an denen rund 600 Personen teilgenommen haben (wobei Doppelzählungen möglich sind, wenn eine Person mehrere Kurse oder Workshops besucht hat). Im gleichen Zeitraum nahmen 4 Bachelorstudentinnen am Gruppencoaching in St. Gallen sowie 12 Mediziner/innen an der Karriereberatung in Zürich teil und von «Fokus Laufbahn» wurden total 145 Coachingstunden bezogen. Das Kursprogramm im Rahmen des «Fakultären Mentorings II» lief erst ab 2010 an, entsprechend liegen noch keine Resultate vor.

In drei der vier Kursprogramme («REGARD», «Netz+» und Kursprogramm im Rahmen des «Fakultären Mentorings II») sind ausschliesslich oder meist ausschliesslich Frauen zugelassen: Nur die Kurse von «REGARD» zur geschlechtergerechten Personalentwicklung sind für beide **Geschlechter** offen, da sie sich an Kaderpersonen richten. Die Kurse von «Fokus Laufbahn» können seit 2010 sowohl von Frauen als auch von Männern besucht werden, allerdings gibt es weiterhin gewisse Kursangebote, die sich ausschliesslich an Frauen richten. Entsprechend ist in allen Projekten der allergrösste Teil der Teilnehmenden weiblich.

Die Kurse richten sich generell an den wissenschaftlichen Nachwuchs aller **Qualifikationsstufen** (in St. Gallen sind zusätzlich auch Studierende zugelassen, die jedoch unterdurchschnittlich oft teilnehmen). Eine Ausnahme bildet «Fokus Laufbahn»: Dieses Angebot wurde gezielt für doktorierte Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen, um deren spezifischen Bedürfnisse abzudecken. Die Coaching-Angebote richten sich an verschiedene Zielgruppen: In St. Gallen wird Coaching in Gruppen für BA-Studentinnen angeboten, in Basel steht das Projekt «Erleichterung von Teilzeitarbeit» Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizin offen und im Projekt «REGARD» werden neben dem akademischen Nachwuchs auch Professor/innen und Universitätspersonal aus dem administrativen Bereich und dem Kader angesprochen.

Der Zugang zu den Kursen steht in einem Fall nur den Wissenschaftler/innen der am Projekt teilnehmenden **Fakultäten** offen, in zwei Fällen den Forschenden der gesamten Universität. «REGARD» ist ein Kursprogramm für die gesamte lateinische Schweiz und wird von Forschenden aller französischsprachigen Universitäten genutzt, aber kaum von Forschenden der Università della Svizzera italiana.

Nutzen

Die Teilnehmenden beurteilen die durchgeführten Kurse insgesamt als positiv sowie wissens- und kompetenzerweiternd. In allen Projekten gibt es aber auch einzelne Kurse, die eine schlechtere Evaluation erhalten oder bei denen keine genügende Nachfrage bestand. Rückmeldungen zu Coachings liegen nur für

das Projekt aus St. Gallen vor. Diese sind ausserordentlich positiv – stammen allerdings nur von vier regelmässigen Teilnehmerinnen.

Bewährtes

Folgende Elemente haben sich bewährt:

- **Praxisorientierung und individuelle Rückmeldung:** Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schätzen Kurse und Workshops, in denen sie neben reflexiven oder theoretischen Elementen auch praxisorientierte Aspekte, konkrete Strategien und auf den eigenen Alltag verwendbare Tipps erfahren. In Workshops in kleinen Gruppen und Coachings beurteilen die Teilnehmenden ausserdem positiv, dass auf ihre spezifische Situation eingegangen wird.
- **Flexibilität des Kursprogramms:** Es sind immer einzelne Kursangebote überbucht, während andere Kurse wegen Mangel an Interesse abgesagt werden müssen. Aus diesem Grund ist Flexibilität bei der Anpassung des Kursangebots an die Nachfrage hilfreich. So können anstelle der abgesagten Kurse stark nachgefragte Kurse oder Workshops doppelt geführt werden. Ausserdem kann auf Rückmeldungen der Teilnehmenden für die Weiterentwicklung des Kursprogramms reagiert werden – so wurden in einem Projekt beispielsweise Vertiefungskurse zu den bestehenden Kursen gewünscht.
- **Networking:** Neben dem Nutzen der Inhalte von Kursen und Coachings betonten einige Teilnehmende auch die Wichtigkeit der Vernetzung mit anderen Nachwuchswissenschaftler/innen bei diesen Anlässen.

Herausforderungen

- **Zielgruppengerechte Form:** Nicht alle Formen von Kursen und Coachings sind für alle Zielgruppen gleich geeignet. So zeigte sich im Zürcher Kursprogramm für fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen, dass für sie Angebote in einem kleineren Rahmen sinnvoller sind, der ein Eingehen auf den Einzelfall erlaubt. Dies könnten Workshops in Kleingruppen sein, in anderen Fällen eher Coaching. Ein allgemeines Kursprogramm für eine breite Zielgruppe ist daneben auch sinnvoll, sollte aber durch spezifische Angebote ergänzt werden.
- **Erreichbarkeit von Zielgruppen:** Im Projekt «Fokus Laufbahn» sollten doktorierte Nachwuchswissenschaftlerinnen angesprochen werden. Insbesondere Postdocs zu erreichen, erweist sich aber als schwierig – sind diese im Gegensatz zu den Doktorand/innen doch nicht immatrikuliert.
- **Kurse nur für Frauen:** Wie bereits beim Mentoring stellt sich auch bei Kursen, Workshops und Coachings die Frage, ob das BPCG sie ausschliesslich für Frauen finanzieren soll oder ob sie beiden Geschlechtern offenstehen sollen. Als gute Lösung erscheint eine Mischform, die bereits in einigen Kursprogrammen praktiziert wird: Während einige Kurse von beiden Geschlechtern besucht werden können, werden gleichzeitig Angebote geführt, die ausschliesslich für Frauen zugänglich sind.

5.1.3 Temporäre Entlastung

An fünf Universitäten existieren Projekte, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine temporäre Entlastung anbieten (vgl. **Tabelle 27**). Während eines gewissen Zeitraums werden die Teilnehmenden von den Aufgaben freigestellt, die sie normalerweise im Rahmen ihrer Anstellung an der Universität wahrnehmen und eine Vertretung angestellt. Die Teilnehmer/innen behalten ihre Anstellung und Entlohnung, können sich während einiger Monate aber intensiv ihrer Qualifikationsarbeit, Forschungs- oder Publikationstätigkeit zuwenden. Dadurch sollen Qualifikationsschritte verkürzt und die Karrieren der Teilnehmenden beschleunigt werden.

In vier der fünf Projekte werden die Teilnehmenden für eine maximale **Dauer** von sechs Monaten (GE, LU, ZH) bzw. zwölf Monaten (NE) von ihrer Anstellung entlastet, im Projekt «Carriere accademica al femminile» (TI) dagegen nur für einen Monat. Hier steht die temporäre Entlastung nicht im Zentrum, sondern ist

eine Ergänzung zum angebotenen Mentoring. Der Monat ist insbesondere für Auslandsaufenthalte gedacht, in denen beispielsweise der Kontakt zu Mentor/innen intensiviert werden kann. Er kann aber auch genutzt werden, um Feldforschung voranzutreiben, Weiterbildungen zu besuchen oder intensiv an wissenschaftlichen Qualifikationsarbeiten oder Publikationen zu arbeiten.

In den anderen Projekten wird ebenfalls ein **Mentoring** angeboten, aber begleitend. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Teilnehmer/innen bei der Zielsetzung und im Arbeitsprozess unterstützt werden. Im Projekt der Universität Neuenburg ist das begleitende Mentoring fakultativ und wurde bisher wenig genutzt, in den übrigen zwei Projekten ist es obligatorisch. Als Mentorinnen und Mentoren fungieren in der Regel Professorinnen und Professoren, teilweise sind sie identisch mit den Betreuer/innen der Qualifikationsarbeit.

Teilnehmende

Insgesamt konnten 2008 und 2009 29 Personen eine temporäre Entlastung in Anspruch nehmen (davon 8 einmonatige im Rahmen des Tessiner Projekts), weitere 25 temporäre Entlastungen wurden im Jahr 2010 vergeben (davon 4 im Tessiner Projekt). Die Zahl der erreichten Personen ist hier also um ein Vielfaches kleiner als bei Mentoring und Kursen, was mit der höheren Kostenintensität pro unterstützte Person zusammenhängt. Vier der fünf Projekte, die die Teilnehmenden temporär von ihren Arbeitsaufgaben entlasten (GE, NE, USI, ZH), richten sich ausschliesslich an **Frauen**. In Luzern ist das Projekt für beide Geschlechter offen, allerdings erst seit Kurzem. Entsprechend haben bisher – mit einer einzigen Ausnahme – ausschliesslich Frauen von der temporären Entlastung profitiert. Seit die Universität Zürich die Entlastungen mit universitätseigenen Mitteln finanziert, können allerdings von beiden Geschlechtern Anträge gestellt werden, so dass in Zukunft auch Männer von diesem Angebot Gebrauch machen dürften.

Vier der Projekte richten sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs sämtlicher **Qualifikationsstufen** – in Zürich hingegen werden ausschliesslich Personen mit Doktorat gefördert. Da die Zahl der Teilnehmenden an den einzelnen Universitäten noch relativ gering ist und die Informationen nicht für sämtliche Projekte vorliegen, lassen sich noch kaum Aussagen darüber machen, wie sich die Teilnehmenden auf die Qualifikationsstufen verteilen. In Genf, Luzern und im Tessin kamen aber bisher mehr Doktorierende als Doktorierte zum Zug.

Alle fünf Projekte richten sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sämtlicher **Fakultäten**. Sie wurden denn auch von Forschenden quer durch die Fakultäten genutzt. Das Interesse an den angebotenen temporären Entlastungen ist gross: Insbesondere in Genf und Zürich überstieg die Anzahl der **Gesuche** die verfügbaren Entlastungsmöglichkeiten um ein Mehrfaches. In Genf ist ausserdem eine stetig steigende Nachfrage über die letzten Jahre zu verzeichnen. In Neuenburg war die Nachfrage ebenfalls etwas höher als das Angebot, wobei relativ grosse Schwankungen zu verzeichnen sind. In Luzern gingen 2008 und 2009 mehr Gesuche ein, als bewilligt werden konnten – 2010 war es hingegen umgekehrt.

Nutzen der temporären Entlastung

Generell zeigen sich die Teilnehmenden **zufrieden** mit der temporären Entlastung und sehen ihre Erwartungen weitgehend erfüllt. Bei drei von fünf Projekten liegt eine explizite Einschätzung des **Nutzens** für die zukünftige Karriere durch die Teilnehmenden vor.⁷² Insgesamt beurteilen sie die temporäre Entlastung als nützlich bis sehr nützlich. In den wenigen Fällen mit etwas schlechterer Beurteilung war die Abgrenzung zum Arbeitsplatz ein Problem: Es war den geförderten Personen nicht möglich, alle Aufgaben –

⁷² Von der Universität Zürich liegen noch keine Evaluationsergebnisse vor, da das Projekt erst 2010 (2. Ausschreibungsrunde) gestartet ist.

beispielsweise Lehrveranstaltungen oder der Betreuung studentischer Arbeiten – an die Vertretung abzugeben. Dadurch blieb diese Belastung weiterhin bestehen.

Die wichtigsten **Ziele**, die im Verlauf des Projekts erreicht werden konnten und von den Teilnehmenden auf die Entlastung zurückgeführt werden, sind die Weiterbearbeitung oder Fertigstellung von Qualifikationsarbeiten, die Einladung zu Konferenzen, das Verfassen von Publikationen und die Lancierung von persönlichen Forschungsprojekten. Etwa drei Viertel der Ziele, die sich die Teilnehmenden gesetzt hatten, konnten erreicht werden. Im Projekt im Tessin, das einen anderen Fokus aufweist und in dem die Entlastung von kürzerer Dauer ist, konnten die Teilnehmerinnen vor allem von einer intensiveren Zusammenarbeit mit Mentorinnen und Mentoren im Ausland, der Ausarbeitung von wissenschaftlichen Artikeln oder von Feldforschungs- oder Weiterbildungsaufenthalten im Ausland profitieren.

An den Universitäten Genf und Luzern, für die die entsprechenden Daten vorliegen, haben 2008 und 2009 3 von 11 Personen, die auf die Befragung geantwortet haben, einen wichtigen **Karriereschritt** getan und die nächste wissenschaftliche Stufe erreicht.

Bewährtes

■ **Begleitendes Mentoring:** Sowohl im Genfer als auch im Luzerner Projekt wird die Begleitung der Teilnehmenden durch Mentor/innen sehr positiv beurteilt, weil dadurch während der Zeit «ausserhalb der Universität» eine klare Ansprechperson zur Verfügung steht. In Genf wurde diese Neuerung erst 2009 eingeführt. Im Tessiner Projekt steht das Mentoring ohnehin im Zentrum.

■ **Auswahlverfahren:** In Genf und Luzern werden die Teilnehmenden in einem zweistufigen Verfahren ausgewählt, in dem sowohl gleichstellungs- als auch forschungsrelevante Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Dieses Verfahren bewährte sich weitgehend.

■ **Stellenvertretung als Fördermöglichkeit:** An der Universität Genf zeigte sich, dass die geförderten Frauen vorwiegend durch weibliche Vertretungen ersetzt wurden. In diesem Sinne lassen sich auch die Vertretungen als mögliche Förderung von Frauen in der Wissenschaft verstehen. Eine Projektleitung regt entsprechend an, diese Posten gezielter für die Unterstützung von Forschenden zu nutzen. Inwieweit sich dies im Einzelfall realisieren lässt, muss sich erst zeigen.

Herausforderungen

■ **Effektive Entlastung von Arbeitsaufgaben:** Wie sich gezeigt hat, ist das Förderinstrument der temporären Entlastung vor allem dann hilfreich, wenn die Entlastung möglichst vollständig gelingt. Bei der Entscheidung für eine Kandidatin oder einen Kandidaten muss deshalb gewährleistet werden können, dass diese tatsächlich genügend entlastet werden.

■ **Einfluss auf generelle Arbeitssituation:** Zwei Projektleiterinnen weisen darauf hin, dass diese Art der Förderung für die Teilnehmerinnen nicht nur entlastend wirken, sondern daneben auch unerwünschte Effekte haben kann. Einerseits können sie dazu führen, dass generelle Belastungssituationen nicht grundsätzlich verändert, sondern nur mit Hilfe dieser Angebote vorübergehend abgefedert werden. Andererseits können Professor/innen den Teilnehmer/innen während der Entlastungsphase Aufgaben auferlegen, die für deren Qualifikation nicht im Zentrum stehen, für den Lehrstuhl aber von Nutzen sind. Im Einzelfall muss deshalb darauf geachtet werden, dass möglichst wenig solche unerwünschten Effekte eintreten. Als Gesamtstrategie birgt das Instrument der temporären Entlastung diese Gefahr allerdings immer. Es ändert vorher und nachher nichts an den Arbeitsbedingungen, die zur Überlastung führen und zu wenig Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Partnerschaft und Familie bieten. Bei der Konsolidierung dieser Projekte scheint es deshalb sinnvoll, nochmals konzeptionell zu überlegen, wie solche unerwünschten Nebenwirkungen generell möglichst klein gehalten werden können und welche Teilnahmevoraussetzungen dies möglichst sicherstellen.

■ **Zielgruppe:** In einem der Projekte stellte sich die Frage, ob die temporären Entlastungen vorwiegend als Exzellenzprogramm für herausragende Nachwuchswissenschaftler/innen oder als allgemeines Nachwuchsförderprogramm für Personen mit Vereinbarkeitsproblemen konzipiert werden sollen. Bisher wurden in allen Projekten zwei Aspekte berücksichtigt: Einerseits wurden die wissenschaftlichen Qualifikationen abgeklärt, andererseits auch Gleichstellungsaspekte berücksichtigt. Welcher der beiden Aspekte in welchem Ausmass gewichtet werden soll, muss spätestens dann neu geklärt werden, wenn die entsprechenden Projekte durch die Universität übernommen werden. Daran schliesst auch die Frage an, ob diese Angebote ausschliesslich als Frauenförderungsinstrument dienen oder auch Männern offenstehen sollen.

■ **Beschränkte Anzahl Nutzniesser/innen:** Eine Projektleitung macht deutlich, dass das Projekt nicht weitergeführt würde, wenn die Universität sämtliche Kosten tragen müsste. Der Effekt bei einzelnen Personen sei zwar gross und sehr positiv, das Angebot sei aber zu teuer, wenn man in Betracht ziehe, dass nur wenige Nachwuchswissenschaftler/innen davon profitieren könnten.

5.1.4 Weitere Projekte

Drei Projekte lassen sich keiner der bisherigen Kategorien zuordnen.

Das erste Projekt **«e-quality enseignement-genre-qualité»** wendet sich nicht direkt an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, sondern ist im Bereich Hochschuldidaktik, Gleichstellung und Qualitätssicherung angesiedelt. Es setzt an drei Punkten an – bei hochschuldidaktischen Kursen, bei der Organisationsentwicklung und bei der Qualitätssicherung:

■ Hochschuldidaktische Kurse: Im Rahmen des Projekts wurden vier Module für das hochschuldidaktische Weiterbildungsprogramm Did@cTIC der Universität Freiburg konzipiert und durchgeführt (ein Modul zu gendersensibler Didaktik, Integration von Geschlechteraspekten als Querschnittsthemen in die Kursinhalte drei weiterer Module). Drei der vier Module konnten inzwischen in das reguläre Weiterbildungsangebot von Did@cTIC überführt werden. Die Teilnehmendenzahlen waren bisher eher bescheiden, die vorwiegend weiblichen Teilnehmenden waren aber mit den Kursen sehr zufrieden. Des Weiteren wurden die Dozent/innen von fünf Wahlmodulen bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit ihrer Module beraten.

■ Organisationsentwicklung: e-quality leistete einen Beitrag zur Organisationsentwicklung, indem Praxisgemeinschaften für Professorinnen und Professoren durchgeführt wurden. In kleinen Gruppen konnten Themen wie Didaktik, Lehre, Doktoratsbetreuung oder Personalführung gemeinsam diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht werden. Trotz Interesse seitens der Professorenschaft und vorgängig durchgeführter Bedarfsanalyse war die Anzahl der Teilnehmenden gering. Das Angebot wird deshalb nicht weitergeführt.

■ Qualitätssicherung: Als wichtiges Element der Qualitätssicherung und Gleichstellung wurde ein Instrument zur Selbst- und Peer-Evaluation der Lehre unter der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit überarbeitet und validiert. Im Folgeprojekt e-quality+ werden die entsprechenden Ergebnisse genutzt und an einer langfristig angelegten Integration der Geschlechterdimension in die standardisierte Lehrevaluation gearbeitet.

Das zweite Projekt bestand in einer **Plakatkampagne** (Vous avez dit excellentes?), wobei die Plakatinhalte unter Einbezug von Universitätsangehörigen erarbeitet wurden. Begleitend wurden Ausstellungsgegenstände in der Universität aufgestellt und Veranstaltungen zum Thema durchgeführt. Ziel war eine erhöhte Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Stereotypen, die Frauen an einer universitären Laufbahn hindern können. Das Projekt startete 2010, weshalb noch keine Angaben zu Umsetzung und Ergebnissen vorliegen.

Beim dritten Projekt «Plateforme relève» handelt es sich um eine **Internetplattform** (www.releve-academique.ch) für die französischsprachige Schweiz zur Unterstützung der Laufbahn von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Neben praktischen Informationen zur akademischen Karriere und zur Entscheidungs-

findung werden die Angebote im Bereich Nachwuchsförderung und Gleichstellung auf einer einzigen Internetseite zusammengefasst. Dieses Projekt startete ebenfalls im Jahr 2010, die Plattform ist aber bereits in Betrieb. 2011 besteht das Ziel darin, die Plattform zu betreiben, mit weiteren Inhalten anzureichern und bekannt zu machen.

5.1.5 Künftige Herausforderungen

Diverse Modul 2-Projekte laufen seit längerer Zeit – an sämtlichen Universitäten konnte entsprechend Erfahrung mit geschlechtersensibler Nachwuchsförderung gesammelt werden. In den kommenden Jahren stellt sich nun die Frage, wie die Projekte weiterentwickelt, verstetigt und in universitäre Strukturen integriert werden können. Diese Konsolidierung schafft Herausforderungen, die über die einzelnen Projekte hinausgehen und teilweise neue Entscheidungen und Positionierungen verlangt. Im Folgenden sind einige wichtige Punkte aufgeführt, die in den Projektberichten und Expert/innengesprächen genannt wurden:

■ **Gesamtstrategie zur gleichstellungssensiblen Nachwuchsförderung:** Wo Nachwuchsförderung als Einzel- oder Pilotprojekte von unterschiedlichsten Akteur/innen innerhalb der Universitäten aufgelegt wurden, entsteht nun der Bedarf nach einer Gesamtstrategie. Die verschiedenen Förderinstrumente sollen koordiniert und konzeptionell aufeinander abgestimmt sein. Doppelspurigkeiten und Überschneidungen sind zu beseitigen und Lücken zu schliessen.

■ **Integration der Projekte in universitäre Strukturen der Nachwuchsförderung:** Die Projekte des BPCG hatten an vielen Universitäten Pilotcharakter für die gesamte Nachwuchsförderung, die zuvor in dieser Form nicht existierte. Inzwischen aber bauen die Universitäten entsprechende Strukturen auch unabhängig vom BPCG auf, ohne notwendig auch das Gleichstellungsanliegen in den Fokus zu stellen. Diese Parallelität gilt es als Chance für die Integration der Gleichstellungsprojekte in die universitäre Gesamtstrategie der Nachwuchsförderung zu nutzen. Damit stellen sich aber auch alle typischen Dilemmas des Gender Mainstreamings. Daher ist es wichtig, diese Zusammenführung aktiv zu gestalten. Einige Projekte konnten bereits integriert werden oder sind auf dem Weg dazu. Trotz Integration den Fokus auf Gleichstellung zu behalten, ist die grosse Herausforderung, die sich dabei stellt.

■ **Angebote für beide Geschlechter:** Ob gewisse Nachwuchsförderprojekte für Frauen reserviert oder für beide Geschlechter angeboten werden sollen, wird ebenfalls heftig diskutiert. Für eine Öffnung sprechen drei Argumente. Erstens wird die Akzeptanz im universitären Kader und innerhalb der Universität für die Gleichstellungsthematik tendenziell erhöht, wenn sowohl Männer als auch Frauen an gendersensiblen Förderprogrammen teilnehmen können. Zweitens bietet sich damit die Gelegenheit, nicht nur Frauen sondern auch Männer als Teilnehmende für Gleichstellung und Vereinbarkeitsfragen zu sensibilisieren. Drittens ist der Einbezug von Männern auch dann sinnvoll, wenn es nicht um klassische «Frauenförderung», sondern um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Karriere, Familie und Partnerschaft geht. Ansonsten laufen die Projekte Gefahr, gerade Männer in gleichberechtigten Partnerschaften von der Förderung auszuschliessen, die ebenfalls mit Vereinbarkeitsfragen zu kämpfen haben. – Den Zugang zu den mit Gleichstellungsgeldern finanzierten Nachwuchsförderprojekten für beide Geschlechter zu öffnen, bringt aber auch Schwierigkeiten mit sich. Erstens besteht die Gefahr, dass das Gleichstellungsthema in den Hintergrund tritt. Zweitens schätzen einige Teilnehmerinnen reine Frauengruppen, in denen ein unbeschwerter Austausch möglich sei als in gemischten Gruppen. Eine Möglichkeit, beiden Problemen entgegenzuwirken, ist beides anzubieten, wie dies schon jetzt praktiziert wird. Dies scheint sich bisher zu bewähren.

■ **Individuelle Förderung und strukturelle Veränderungen:** Einige Projektverantwortliche und Expert/innen stellen sich die Frage, ob der Fokus auf individuelle Nachwuchsförderung auf der Ebene einzelner Personen nicht zu einer Vernachlässigung struktureller Veränderungen führen kann. An den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ändern sie kaum etwas. Wie bereits bei den Projekten zur temporären

Entlastung von Forschenden deutlich wurde, können Projekte – zumindest potenziell – unerwünschte Strukturen sogar aufrechterhalten helfen. Die strukturelle Ebene muss also auch bei Projekten zur individuellen Förderung im Blick behalten werden.

■ **Wirksamkeit und Zielgruppen:** Insbesondere dann, wenn das BPCG ausläuft oder über degressive Finanzierung nach und nach die Mittel für einzelne Projekte kürzt, stellt sich die Frage nach den Prioritäten verschärft: Welche Projekte sind besonders wirksam und welche Zielgruppen bedürfen besonderer Aufmerksamkeit? Über die mittelfristige Wirksamkeit der Projekte (Karriereverläufe der Teilnehmenden etc.) liegen bislang äusserst spärliche Informationen vor, dies wird von einer Expertin bemängelt. Bei den Zielgruppen zeichnet sich zumindest ein Schwerpunkt deutlicher ab: Verschiedene Expert/innen plädieren dafür, Frauen (und teilweise auch Männer mit Vereinbarkeitsproblemen) vor allem während der Phase nach dem Doktorat verstärkt zu unterstützen. Insbesondere Frauen brechen in diesem entscheidenden Zeitpunkt der Karriere, der häufig mit Kinderentscheid und Kleinkinderphase zusammenfällt, ihre akademische Karriere ab oder verlieren unfreiwillig den Anschluss.

5.2 Entwicklung der Geschlechteranteile unter den Nachwuchswissenschaftler/innen

Wie die Evaluation der zweiten Programmphase zeigte, haben die Mentoringprogramme einen positiven Einfluss auf das Erreichen der nächsten Qualifikationsstufe (Spreyermann/Rothmayr 2009; Müller u.a. 2007). Wie sich die Nachwuchsförderprojekte von Modul 2 auf die längerfristige Karriereentwicklung auswirken, ist dagegen kaum bekannt.

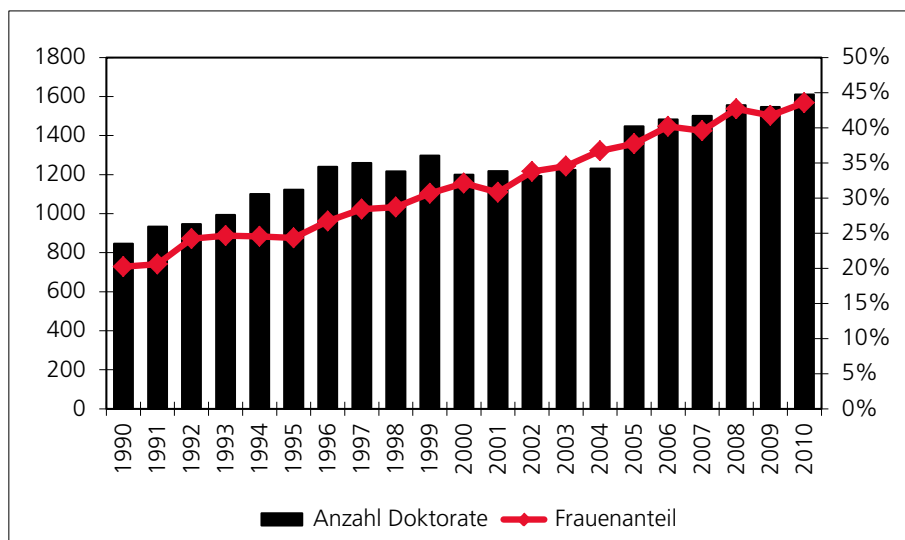
Auch bestehende Daten des Schweizerischen Hochschulinformationssystems SHIS geben nur beschränkt Aufschluss über die Entwicklung des Frauenanteils unter den Nachwuchswissenschaftler/innen. In der Hochschulpersonalstatistik des SHIS ist nicht ersichtlich, wie eine Person qualifiziert ist (Studienabschluss, Doktorat, Habilitation), und ein detaillierter Vergleich von Personalkategorien ist angesichts der unterschiedlichen Anstellungsverhältnisse an den einzelnen Universitäten heikel. Am dichtesten und zuverlässigsten sind die Informationen zur **Doktoratsphase**, die auf der Statistik der Universitätsabschlüsse des SHIS beruhen. Ihr wenden wir uns im Folgenden hauptsächlich zu (Abschnitt 5.2.1). Gewisse Einblicke in die Phase nach dem Doktorat vermittelt die Statistik der **Habilitationen**, die allerdings nur für die Deutschschweizer Universitäten und gewisse Fachbereiche aussagekräftig ist (Abschnitt 5.2.2).

5.2.1 Doktorierte

Als Indikator für das weibliche Potenzial unter den Nachwuchswissenschaftler/innen kann der Frauenanteil unter den Personen gelten, die ein Doktorat abgeschlossen haben. Allerdings ist zu beachten, dass die Bedeutung des Doktorats als wissenschaftliche Qualifikation in den Fachbereichen und den Landesteilen unterschiedlich gross ist. Insbesondere in der Medizin ist das Doktorat noch keine Vorentscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn und hat auch als Berufsqualifikation weniger Gewicht als der Facharzttitel, der in der Regel zu einem späteren Zeitpunkt – im Anschluss an die Assistenzzeit – erworben wird. Aus diesem Grund schliessen wir die Dokorate in Medizin im Folgenden aus, wenn wir die Gesamtheit der Dokorate betrachten. Wir gehen jedoch auf die Verhältnisse in der Medizin näher ein, wenn wir einzelne Fachbereiche miteinander vergleichen.

Die Anzahl Doktorate (ohne Medizin), die an Schweizer Universitäten jährlich abgelegt werden, hat sich in den letzten zwanzig Jahren nahezu verdoppelt, von 846 im Jahr 1990 auf 1610 im Jahr 2010 (**Abbildung 52**). In derselben Zeitspanne erhöhte sich der **Frauenanteil unter den Doktorierten** von 20.2% auf 43.5%. Die Zunahme verläuft seit 1990 relativ kontinuierlich, besondere Einschnitte oder Umbrüche lassen sich im Gesamttotal nicht ausmachen.

Abbildung 52: Anzahl Doktorate und Frauenanteil unter den Doktorierten



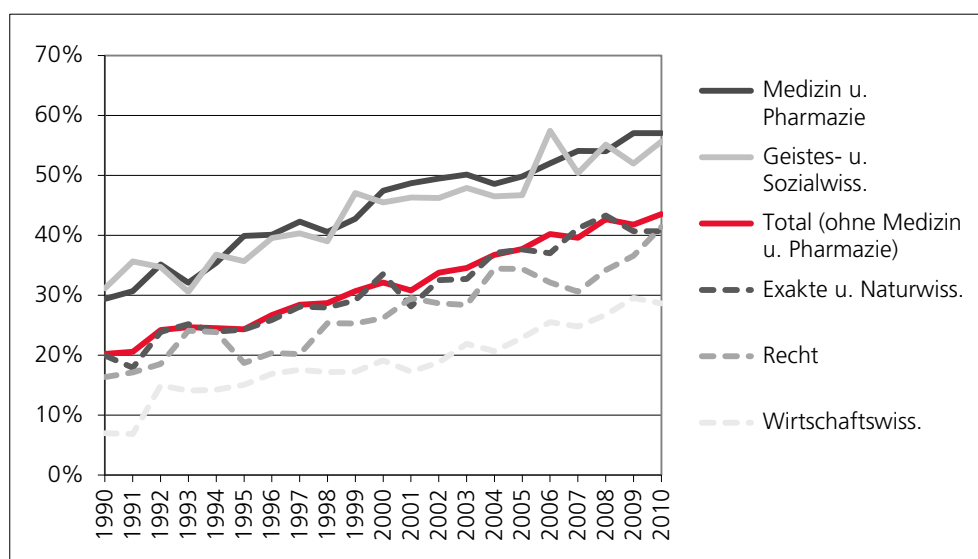
Basis: Dissertationen der kantonalen Universitäten; ohne Dissertationen in Medizin und Pharmazie.
Quelle: BFS/SHIS.

Differenziert man nach **Fachbereichen**, so wird das Bild etwas heterogener (**Abbildung 53**). Verhältnismässig konstant bleibt das Verhältnis der Fachbereiche zueinander: Mit Abstand am grössten ist der Frauenanteil unter den Personen, die in den Geistes- und Sozialwissenschaften oder in der Medizin und Pharmazie dissertiert haben. In diesen beiden Fachbereichen stellen die Frauen seit 2006 regelmässig mehr als die Hälfte der Doktorierten. Danach folgen die Exakten und Naturwissenschaften sowie die Rechtswissenschaften (2010: je 41%). Am geringsten ist der Frauenanteil in den Wirtschaftswissenschaften (2010: 29%). Wegen sehr geringer Fallzahlen sind die Technischen Wissenschaften und der Interdisziplinäre Bereich nicht eigens ausgewiesen.

Verglichen mit dem Zustand vor zehn Jahren (2000) hat sich der Frauenanteil in den Rechtswissenschaften am stärksten erhöht. Er stieg um rund 15 Prozentpunkte bzw. um den Faktor 1.6. Am geringsten ist die Zunahme mit 7.2 Prozentpunkten in den Exakten und Naturwissenschaften. Wegen der «Sprünge», die von einem Jahr zum anderen auftreten können und teilweise auch administrativen oder erhebungstechnischen Gründen geschuldet sind, erscheint es wenig zweckmässig, die Entwicklung während der dritten Programmphase vertieft zu betrachten.

Dass die Frauen unter den Doktorierten deutlich stärker vertreten sind als vor zehn Jahren, zeigt sich an jeder Universität (vgl. **Abbildung 73** im Anhang). Einen stabilen, über mehrere Jahre währenden Anteil von mehr als 50% hat allerdings noch keine von ihnen erreicht. In den Jahren 2008 bis 2010 (Dreijahresdurchschnitt) übertrafen jedoch die meisten Universitäten die 40 Prozent-Marke; darunter lagen Freiburg, Neuenburg und St. Gallen.

Abbildung 53: Frauenanteil unter den Doktorierten nach Fachbereich



Basis: Dissertationen der kantonalen Universitäten. Die Technischen Wissenschaften und der interdisziplinäre Bereich sind im Total enthalten, aber wegen geringer Fallzahlen (weniger als 20 Dissertationen pro Jahr) nicht als eigenständige Kategorien ausgewiesen.

Quelle: BFS/SHIS

Es liegt auf der Hand, dass dieser Trend nicht allein der Nachwuchsförderung oder dem BPCG zugeschrieben werden kann. Auch andere Faktoren spielen eine Rolle:

■ **Frauenanteil auf der Stufe Master/Lizentiat/Diplom:** Tendenziell können Fördermassnahmen für den Nachwuchs nur soweit zu einer stärkeren Präsenz von Frauen beitragen, als diese auch unter den Studienabsolvent/innen vertreten sind. Dies wiederum hängt davon ab, wie viele Frauen die Hochschulreife (Maturitätszeugnis) erlangen und anschliessend ein Universitätsstudium aufnehmen, für welche Fächer sie sich entscheiden und wie erfolgreich sie ihr Studium bewältigen. Aktuell (2010) sind 53% aller Maturandinnen und Maturanden Frauen (Gymnasiale Maturität: 58%, Berufsmaturität: 46%). Ihr Anteil unter den Eintritten ins Universitätsstudium liegt bei 53%, in der Studienwahl zeigen sich allerdings nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu den Männern (dazu ausführlicher Abschnitt 5.3; vgl. auch von BFS 2011b). Die Studienerfolgsquote der Frauen war vor einigen Jahren noch deutlich geringer als die der Männer, mittlerweile hat sie sich aber stark angenähert.⁷³ Kontrolliert man die geschlechtsspezifische Fächerwahl, so ist die Erfolgsquote der Frauen sogar in fünf von sechs Fachbereichen leicht höher.⁷⁴

⁷³ Das Bundesamt für Statistik definiert die Studienerfolgsquote als den Anteil einer Eintrittskohorte, die ihr Studium innerhalb von zehn Jahren mit dem Master oder Lizentiat abgeschlossen haben (Eintrittskohorte: alle Personen, die ihr Studium in einem bestimmten Jahr begonnen haben). Unter den Personen, die ihr Studium in der ersten Hälfte der 1980er Jahre begonnen haben, liegen die Erfolgsquoten der Frauen (ca. 60%) um rund 10 Prozentpunkte tiefer als diejenigen der Männer (ca. 70%). Unter den Personen, die ihr Studium Ende der 1990er Jahre aufgenommen haben, beträgt die Differenz weniger als zwei Prozentpunkte. Während die Erfolgsquote der Männer stabil blieb, erhöhte sich diejenige der Frauen markant. BFS/SHIS: Universitäre - Studienerfolgsquote UH, im Internet abrufbar unter:

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind1.indicator.10405.104.html> (eingesehen am 20.10.2011).

⁷⁴ BFS/SHIS: Studienerfolgsquote UH nach Geschlecht, Fachbereichsgruppe und Fachbereichsgruppenwechsel, Kohorte 1999, im Internet abrufbar unter:

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind1.indicator.10405.104.html?open=106#106> (eingesehen am 20.10.2010). – Dass die Studienerfolgsquote der Frauen insgesamt dennoch leicht geringer ausfällt als diejenige der Männer, ist auf die Studienwahl zurückzuführen: Deutlich mehr als die Hälfte der Frauen schliessen ihr Studium in den Geistes- und Sozialwissenschaften ab, die unter allen Fachbereichen die tiefste Erfolgsquote ausweisen. Bei den Männern erwerben weniger als ein Drittel einen Studienabschluss in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

■ **Akademische Zuwanderung:** Zusätzlich kann das Geschlechterverhältnis unter den Doktorierten auch durch die Zuwanderung von Personen beeinflusst werden, die ihren Abschluss (Master, Lizentiat/Diplom) an einer ausländischen Universität erworben haben. Verlaufsanalysen für die Doktoratsjahrgänge 1990 bis 2006 (inkl. ETH) haben gezeigt, dass dieser Anteil in der jüngeren Vergangenheit stark gestiegen ist – von 13% im Jahr 1990 auf 40% im Jahr 2006 (Dubach 2008). In den Technischen Wissenschaften, den Exakten und Naturwissenschaften sowie den Wirtschaftswissenschaften hatte 2006 mindestens die Hälfte der in diesem Jahr in der Schweiz Doktorierten ihren Studienabschluss an einer ausländischen Universität erworben. In den Exakten und Naturwissenschaften und den Technischen Wissenschaften hatte die akademische Zuwanderung zur Folge, dass der Frauenanteil auf Doktoratsstufe angestiegen ist.⁷⁵

Um die **Übergänge vom Studienabschluss zum Doktorat** zu untersuchen, wird als Annäherung der Anteil der Frauen unter den Doktorierten eines bestimmten Zeitraums mit dem Anteil verglichen, den die Frauen fünf Jahre zuvor unter den Studienabsolvent/innen stellten. Die Zeitspanne von fünf Jahren entspricht der Dauer, die durchschnittlich zwischen Studienabschluss und Doktorat verstreicht (Dubach 2008). **Tabelle 29** präsentiert die Ergebnisse nach Fachbereichen: Ist der Faktor kleiner als 1, so ist der Frauenanteil auf Doktoratsstufe kleiner als fünf Jahre zuvor unter den Studienabsolvent/innen; ist er grösser als 1, so verhält es sich umgekehrt.⁷⁶

Tabelle 29: Verhältnis der Frauenanteile beim Studienabschluss und Doktorat

Fachbereich		Doktoratsjahrgang						
		90-92	93-95	96-98	99-01	02-04	05-07	08-10
Geistes- u.	Verhältnis zu Liz./Master 5 Jahre zuvor	0.62	0.61	0.68	0.76	0.74	0.79	0.81
Sozialwiss.	Frauenanteil Doktorate	33.8%	34.3%	39.6%	46.3%	46.8%	51.3%	54.3%
Wirtschaftswiss.	Verhältnis zu Liz./Master 5 Jahre zuvor	0.51	0.68	0.72	0.70	0.86	0.98	0.97
	Frauenanteil Doktorate	9.7%	14.5%	17.2%	17.9%	20.6%	24.4%	28.3%
Recht	Verhältnis zu Liz./Master 5 Jahre zuvor	0.52	0.59	0.51	0.60	0.66	0.67	0.71
	Frauenanteil Doktorate	17.4%	22.2%	22.1%	26.8%	30.4%	32.3%	37.5%
Exakte u.	Verhältnis zu Liz./Master 5 Jahre zuvor	0.80	0.84	0.90	0.88	1.01	1.04	0.99
Naturwiss.	Frauenanteil Doktorate	20.6%	24.4%	27.3%	30.2%	34.0%	38.6%	41.6%
Medizin u.	Verhältnis zu Liz./Master 5 Jahre zuvor	0.84	0.91	0.90	0.95	0.99	1.00	1.01
Pharmazie	Frauenanteil Doktorate	31.8%	35.7%	41.0%	46.3%	49.4%	51.9%	56.2%
Total (ohne Medizin)	Verhältnis zu Liz./Master 5 Jahre zuvor	0.58	0.64	0.68	0.71	0.76	0.80	0.82
	Frauenanteil Doktorate	21.7%	24.5%	27.9%	31.2%	35.0%	39.2%	42.7%

Basis: Dissertationen der kantonalen Universitäten. Die Technischen Wissenschaften und der interdisziplinäre Bereich sind im Total enthalten, aber wegen geringer Fallzahlen (weniger als 20 Dissertationen im Jahresdurchschnitt) nicht als eigenständige Kategorien ausgewiesen.

Quelle: BFS/SHIS, Berechnungen: BASS

Wie aus der Totalzeile hervorgeht, haben die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Wahrscheinlichkeit, nach dem Studienabschluss ein Doktorat anzuschliessen, generell abgenommen. Differenziert man nach Fachbereichen, so zeigt sich, dass in den Wirtschaftswissenschaften, den Exakten und Naturwissenschaften sowie in Medizin und Pharmazie praktisch keine Unterschiede mehr bestehen. Besonders stark haben die Frauen in den Wirtschaftswissenschaften aufgeholt. In den Rechtswissenschaften (2010: Faktor 0.73) und in den Geistes- und Sozialwissenschaften (2010: Faktor 0.84) sind die Frauen auf Doktoratsstufe dagegen nach wie vor untervertreten bzw. wird das Potenzial an Nachwuchswissenschaftlerin-

⁷⁵ Dies dürfte unter anderem damit zusammenhängen, dass die Schweiz im internationalen Vergleich eine sehr geringe Partizipation von Frauen in den Exakten und Naturwissenschaften sowie den Technischen Wissenschaften aufweist (Ryser/von Erlach 2007, 62f.).

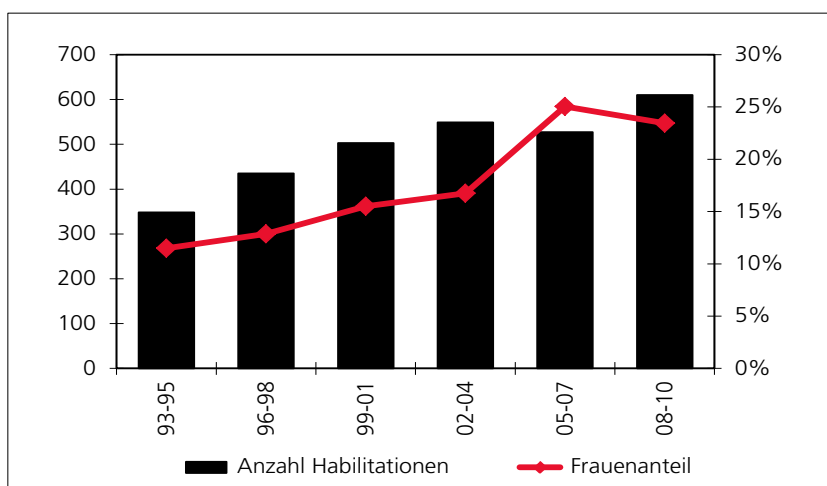
⁷⁶ Um auf ausreichende Fallzahlen zu kommen, wurden jeweils drei Doktoratsjahrgänge zusammengefasst; die Technischen Wissenschaften und der Interdisziplinäre Bereich sind wegen geringer Fallzahlen nicht eigens ausgewiesen (aber im Total enthalten).

nen – gemessen an den Studienabschlüssen – nicht ausgeschöpft (vgl. zu den geschlechtsspezifischen Chancen, ein Doktorat abzuschliessen, auch die Verlaufsanalysen von Studer 2011).

5.2.2 Habilitierte

Die Habilitation, mit der eine Person die akademische Lehrbefähigung erwirbt, ist im deutschsprachigen Raum insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaften sowie in der Medizin meist Voraussetzung für eine Berufung als Hochschullehrer/in einer Universität. Aus **Abbildung 54** wird ersichtlich, dass die **Anzahl der Habilitationen** an den Deutschschweizer Universitäten seit 1993 deutlich angestiegen ist.⁷⁷ Während zwischen 1993 und 1995 pro Jahr durchschnittlich 116 Habilitationen abgeschlossen wurden, waren es von 2008 bis 2010 203 Habilitationen pro Jahr. Im gleichen Zeitraum stieg auch der **Frauenanteil**: Von 1993 bis 1995 lag er noch bei 11.5%, seither hat er sich mehr als verdoppelt. Am höchsten war der Anteil in der Phase von 2005 bis 2007, als die 25-Prozent-Marke erreicht wurde, in der letzten Phase ging er leicht zurück.

Abbildung 54: Anzahl Habilitationen und Frauenanteil unter Habilitierten



Basis: Habilitationen der kantonalen Universitäten.
Quelle: BFS/SHIS.

In **Abbildung 55** sind die Anteile der Habilitationen durch Frauen nach **Fachbereich** aufgegliedert. Generell zeigt sich auch bei den einzelnen Fachbereichen, dass zunehmend mehr Frauen eine Habilitation abschliessen. Allerdings sind die Schwankungen zwischen den einzelnen Jahren relativ gross. Der grösste Anstieg ist in den Wirtschaftswissenschaften zu verzeichnen, in denen der Frauenanteil seit den Jahren 93-95 um 25 Prozentpunkte zugenommen und sich damit fast verfünffacht hat. Am geringsten ist im gleichen Zeitraum die Zunahme in den Exakten und Naturwissenschaften: Der Anteil der Frauen ist hier lediglich um 1.4 Prozentpunkte angestiegen.

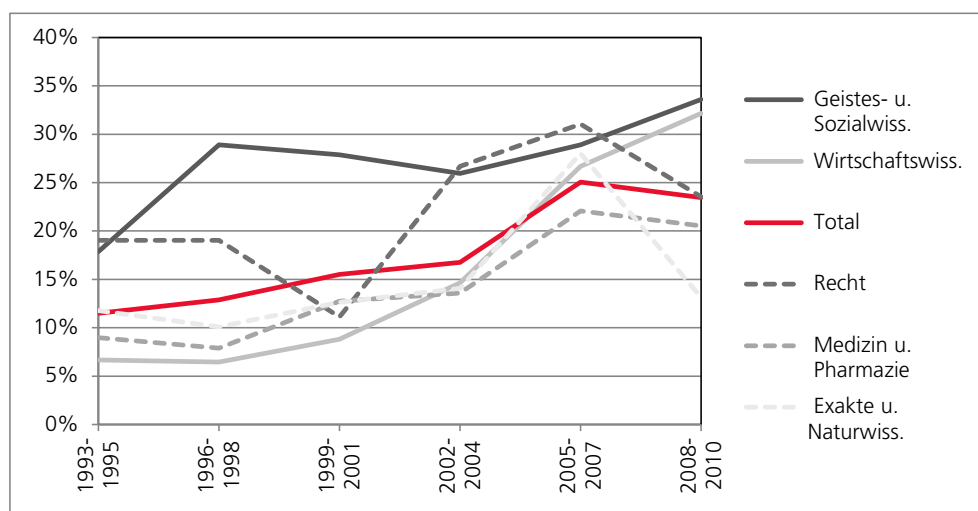
Wie bei den Doktoraten haben die Habilitationen in den Geistes- und Sozialwissenschaften 2008 bis 2010 mit 33.6% einen der höchsten Frauenanteile. Fast gleich gross ist er in den Wirtschaftswissenschaften (32.1%). Dies ist insofern bemerkenswert, als die Wirtschaftswissenschaften bei den Doktoraten einen relativ tiefen Frauenanteil ausweisen (2010: 30%). In Recht sowie den Exakten und Naturwissenschaften habilitieren vergleichsweise wenige Frauen (23.5 bzw. 13.1%). In den Exakten und Naturwissenschaften gab es zwar in den Jahren 2005 bis 2007 einen Ausreisser nach oben, diese Entwicklung setzte sich zwi-

⁷⁷ Die Habilitationen wurden ausschliesslich an Deutschschweizer Universitäten erbracht. Über die Entwicklung des Frauenanteils unter den fortgeschrittenen Forschenden an den Universitäten der lateinischen Schweiz lassen sich aufgrund dieser Daten keine Aussagen machen. Um auf genügend grosse Fallzahlen zu kommen, wurden jeweils drei Jahrgänge zusammengefasst.

schen 2008 bis 2010 aber nicht fort. Der deutliche Rückgang in diesem Fachbereich von 2005–2007 zu 2008–2010 ist denn auch vorwiegend für den Rückgang des Frauenanteils im Total verantwortlich.

Die Medizin und Pharmazie ist ein Spezialfall: Im Gegensatz zum Doktorat ist die Habilitation in der Medizin ein wichtiger Schritt in der wissenschaftlichen Laufbahn. Der hohe Frauenanteil, der bei den Doktoraten beobachtet werden konnte, zeigt sich bei den Habilitationen nicht mehr; mit rund 21% liegt er 2008 bis 2010 unter dem Durchschnitt.

Abbildung 55: Frauenanteil unter Habilitierten nach Fachbereich



Basis: Habilitationen der kantonalen Universitäten. Die Technischen Wissenschaften und der interdisziplinäre Bereich sind im Total enthalten, aber wegen geringer Fallzahlen (weniger als 20 Habilitationen pro Jahr) nicht als eigenständige Kategorien ausgewiesen. Quelle: BFS/SHIS

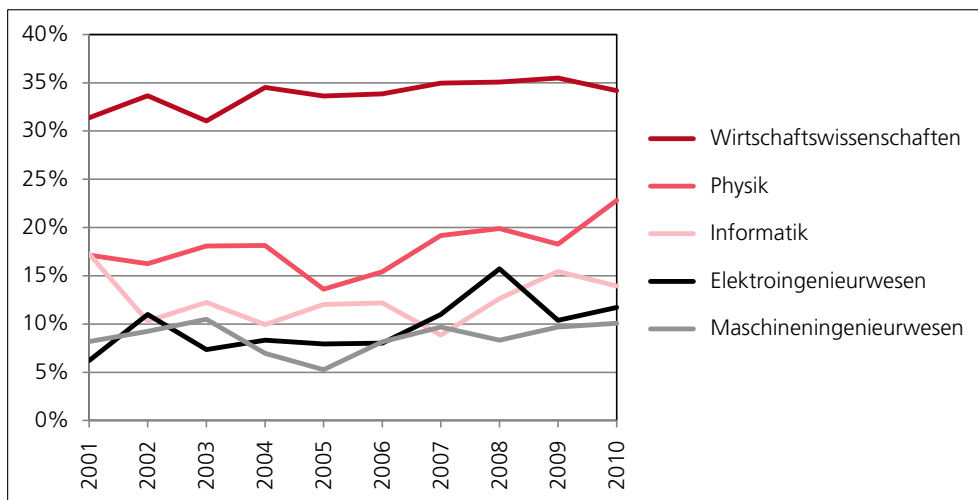
5.3 Horizontale Segregation

Die Ausführungen machen deutlich, dass in der Nachwuchsförderung nicht nur die vertikale Segregation nach Karrierestufen der wissenschaftlichen Laufbahn, sondern auch die horizontale Segregation eine Herausforderung darstellt – der Sachverhalt also, dass Frauen in einzelnen Fächern und Fachbereichen sehr verschieden stark präsent sind. Diese Unterschiede bestehen bereits bei der Studienwahl. Um der teilweise markanten Untervertretung von Frauen entgegenzusteuern, haben im Rahmen des BPCG mehrere Universitäten Massnahmen ergriffen, um Maturandinnen für geschlechtsspezifische Stereotypen bei der Studienwahl zu sensibilisieren und insbesondere mehr Frauen für Disziplinen der Exakten Wissenschaften und der Technischen Wissenschaften zu gewinnen.

Abbildung 56 zeigt die Studienwahl von Personen, die sich im betreffenden Jahr erstmals an einer Schweizer Universität für ein Studium eingeschrieben haben. Ausgewählt wurden alle Fachrichtungen, deren Frauenanteil bei den Eintritten im Jahr 2001 unter einem Drittel lag und deren Eintritte sich insgesamt auf jährlich mindestens 200 Personen belaufen (um allzu grosse Schwankungen zu vermeiden). Neben den Universitäten wurden auch die beiden ETH berücksichtigt. Mit Ausnahme der Wirtschaftswissenschaften handelt es sich um Disziplinen, die den Technischen und den Exakten Wissenschaften angehören.

Wegen der grossen Schwankungen von Jahr zu Jahr fällt es schwer, stabile Trends auszumachen. Eine markante Wende zu einer stärkeren Beteiligung von Frauen hat in keiner der ausgewählten Fachrichtungen stattgefunden. Mit Ausnahme der Informatik, die 2001 einen aussergewöhnlich hohen Frauenanteil unter den Eintritten verzeichnete, liegt der Frauenanteil 2010 jedoch in allen Fachrichtungen höher als zehn Jahre zuvor. Nach wie vor ist aber die Präsenz von Frauen gerade in den technischen Fachrichtungen sehr tief.

Abbildung 56: Frauenanteile bei Studieneintritt in ausgewählten Fachrichtungen (Universitäten und ETH)



Basis: Eintritte ins Bachelor- und Lizentiatsstudium (frühere Jahrgänge) an kantonalen Universitäten und ETH.
Quelle: BFS/SHIS

6 **Beurteilung des Gesamtprogramms durch die beteiligten Expert/innen**

Während allen drei Programmphasen – von 2000 bis 2011 – wurde das BPCG mit den gleichen drei Modulen «Professorinnen», «Nachwuchsförderung» und «Vereinbarkeit» geführt. Für die Phase 2013 bis 2016 wird diese Struktur nun aufgehoben und ein grundlegender Systemwechsel stattfinden: Neu werden die Universitäten nicht mehr Mittel für einzelne Projekte, sondern für selber definierte Aktionspläne zur Gleichstellung erhalten. Zudem wird das BPCG um den Bereich Gender Studies erweitert. Ein übergeordnetes Ziel der neu konzipierten vierten Programmphase ist es, bis zum Jahr 2016 angemessene Gleichstellungsstrukturen und -massnahmen in die ordentlichen Universitätsbudgets zu integrieren.

Welche Bilanz ziehen die beteiligten Expert/innen nach den ersten zwölf Jahren BPCG? Wo sehen sie dessen Stärken, wo die Schwächen? Welcher Handlungsbedarf bezüglich Gleichstellung besteht an den Schweizer Universitäten weiterhin? Und wie beurteilen die Expert/innen die Chancen, die im Rahmen des BPCG aufgebauten Strukturen in die ordentlichen Universitätsaktivitäten und -budgets überzuführen?

Stärken und Schwächen des Bundesprogramms Chancengleichheit

Die grosse Bedeutung des BPCG für die Gleichstellung von Frau und Mann an den Schweizer Universitäten wird von allen Expert/innen mit Nachdruck hervorgehoben. Als **wichtigste Errungenschaften** bezeichnen sie hauptsächlich vier Sachverhalte:

- Erstens der **Aufbau von Strukturen zur Förderung der Gleichstellung und die Institutionalisierung** von Gleichstellungsstellen an den einzelnen Universitäten.
- Zweitens die durch das BPCG gewonnene **Legitimität von Gleichstellungsanliegen** an Universitäten: Mehrere Expert/innen äussern sich dahingehend, dass ihre Rektorate das Thema von sich aus kaum aktiv aufgreifen würden. Doch könne es dank dem BPCG nicht mehr grundsätzlich in Frage gestellt werden.
- Drittens die **thematische Bandbreite**: Die Schwerpunktsetzung und Gliederung in drei Module wird durchgängig gelobt. Die drei Module hätten Gleichstellungsanliegen an Universitäten mit einem breiten Massnahmenkatalog abgedeckt, das Programm habe ein stimmiges Ganzes gebildet und es seien klare Ziele und Massnahmen vorgegeben gewesen.
- Viertens das grosse **Innovationspotenzial für die Universitäten**: Das BPCG habe es erlaubt, Gleichstellungsinstrumente gewissermassen experimentell auszutesten, zukunftssträchtige Pilotprojekte aufzuleisen und in der praktischen Anwendung ein grosses Wissen aufzubauen. Nun biete sich die Chance, diese Expertise beim Aufbau der allgemeinen Nachwuchsförderung im Schweizer Wissenschaftssystem und beim Ausbau systematischer Personalentwicklung an den Universitäten zusammen mit den Gleichstellungsanliegen einzubringen.

Mehrere Expert/innen verweisen gleichzeitig darauf, dass die Etablierung von Gleichstellungsfragen nicht allein dem BPCG zugeschrieben werden könne. Parallel dazu seien verschiedene ausländische Gremien und auch der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der Forschung in diesem Thema sehr aktiv gewesen. Ebenso bestehe in internationalen Forschungsprogrammen ein zunehmender Druck zu Gleichstellungsmassnahmen.

Bezüglich der **Schwächen** bringen die Expert/innen vier Punkte vor:

- Erstens eine **zu geringe Integration in hochschulpolitische Entscheidungen auf Bundesebene**: Das BPCG sei in den wichtigen Gremien zu wenig verankert und habe sich auf Bundesebene nicht ausreichend in der Hochschulpolitik einbringen können. Zudem wird gewünscht, dass ein engerer Austausch mit anderen Projekten der CRUS stattfindet und sich die CRUS auch neben dem BPCG für Gleichstellungsanliegen einsetze bzw. Gleichstellungsfragen in ihren Geschäften aufgreife.

■ Zweitens eine **strukturelle Diskontinuität**, bedingt durch die stete Unsicherheit, ob das Programm nach den Vierjahresphasen weitergeht. Sie absorbierte auch erhebliche Energien für Lobbying im Hinblick auf eine Fortführung und immer wieder neue Finanzanträge innerhalb der Universitäten, um die verlangten Ko-Finanzierungen sicherzustellen. Die Entscheide fielen zudem oft so kurzfristig, dass eine effiziente Koordination mit den Budgetierungsprozessen der Universitäten stark erschwert war. Ein Punkt, der auch die Etablierung der Angebote stark erschwerte.

■ Drittens der **ambivalente Charakter der Drittmittelfinanzierung**: Der Umgang mit Mitteln von aussen ist an den Universitäten insbesondere auch bei den Forschungsgeldern sehr gängig. Die ebenfalls von aussen kommenden Gelder des BPCG wurden tendenziell analog behandelt: Die Aussenfinanzierung von Vorhaben wurde zwar sehr begrüsst, löste aber nicht unbedingt den Effekt aus, dass die Universitäten sich im gleichen Bereich selber stärker engagieren wollten. Diese Schwierigkeit muss an etlichen Universitäten im Hinblick auf das Auslaufen des BPCG erst noch überwunden werden. Vielerorts ist eine Fortsetzung der Aktivitäten nicht gesichert.

■ Viertens wurden auch gewisse **Steuerungs- und Informationsprobleme** angesprochen. Nachdem in den ersten beiden Programmphasen alle Gleichstellungsbeauftragten im Lenkungsausschuss Einsitz hatten, waren in der neu konzipierten Programmleitung der dritten Phase nur drei Mitglieder der KOFRAH vertreten. Für die übrigen Gleichstellungsstellen war es teilweise schwierig, den Überblick über die Projekte und Aktivitäten zu wahren. Weil dezentrale Organisationseinheiten der Universitäten mit Unterstützung des Rektorats direkt Anträge an die Programmleitung des BPCG einreichen und als Projektträger fungieren konnten, hatten die Gleichstellungsstellen einen beschränkten Handlungsspielraum, wenn ein Projekt nicht optimal lief oder nicht ihrem Stand des Wissens entsprach. In den Experteninterviews wurden zudem von unterschiedlicher Seite Wünsche nach einer aktiveren Rolle der nationalen Ebene des BPCG bezüglich universitätsübergreifenden Kooperationen, Vernetzung und Austausch sowie Qualitätssicherung angesprochen. Seitens der Programmkoordination wird umgekehrt auf die Zusatzbelastung durch die Anträge für den DCC-Finanzierungspool hingewiesen, die in der dritten Programmphase neu hinzukamen. Hier gälte es, Stellenumfang und Aufgabenportfolio der Koordinationsstelle zu klären.

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf wird von den Expert/innen hauptsächlich auf vier Ebenen geortet:

■ Erstens nach wie vor bei den **Berufungsverfahren**: Nach ersten Anfangserfolgen stellen mehrere Expert/innen fest, dass dieses Thema wieder «einzuschlafen» drohe. Zwar haben die meisten Universitäten Genderrichtlinien für die Ausschreibungen oder Berufungskommissionen verabschiedet. Jedoch mangelt es vielerorts an Personalressourcen, um Massnahmen wie die Einsitznahme von Genderdelegierten in Berufungskommissionen systematisch und flächendeckend umzusetzen. Auch fehlt es fast überall an klaren Zielvorgaben, was in Disziplinen mit höherem Frauenanteil dazu verführt, das Problem als gelöst zu erachten und keinen bewussten Umgang mit der Gleichstellungsthematik mehr zu pflegen.

■ Zweitens in der **Postdoc-Phase** bzw. bei den Nachwuchswissenschaftler/innen, die nach dem Doktorat in der Forschung verbleiben und eine Wissenschaftskarriere anstreben: Sie stehen in dieser – auch als Rushhour bezeichneten – Lebensphase oft besonders stark unter Druck, Partnerschaft mit Doppelkarrierekonstellationen, Familie und Anforderungen einer universitären Karriere (z.B. Mobilität, Zeiteinsatz, Publikationsliste) zu vereinbaren (vgl. Folbre/Bittman 2004). Herausforderungen bilden auch eine angemessene Finanzierung der Postdoc-Phase, eine verbesserte Planbarkeit und eine Reduktion der hohen Unsicherheiten im Karriereverlauf. Zur Zielgruppe solcher Massnahmen gehören ausdrücklich auch die Männer, denen eine bessere Vereinbarkeit und damit egalitärere Rollenteilung und Doppelkarriere-Konstellationen ermöglicht werden sollen.

■ Drittens allgemein die **Vereinbarkeit von Kinderwunsch, Kindern und Karriere in der Wissenschaft**: Angemahnt wird von den Expert/innen in diesem Zusammenhang auch, das Selbstbild des guten Wissenschaftlers oder der guten Wissenschaftlerin in Bezug auf die zeitliche Verfügbarkeit zu hinterfragen, die sich auch auf die Länge der Publikationsliste zu einem gegebenen Zeitpunkt auswirken kann. Ähnliches gilt für die geografische Mobilität. Solche Mechanismen machten Kinderlosigkeit und traditionelle Arbeitsteilung indirekt zu einem fragwürdigen Exzellenzkriterium. Es müsse eine Diskussion darüber geführt werden, welche Anforderungen sachlich begründet seien und wo ein Mythos gepflegt werde und nicht zuletzt der Abgrenzung eines exklusiven Zirkels diene. Hier sei eine Kulturveränderung notwendig.

■ Viertens bei der **horizontalen Segregation**, d.h. der geschlechtsspezifischen Fächerwahl, die sich durch die später ansetzenden Massnahmen kaum mehr korrigieren lässt. Vielmehr müssen hier Gegenmassnahmen bereits im Schulalter greifen: Wie neuere Studien zeigen, haben bereits die Bildungsent-scheide am Ende der Sekundarstufe I einen sehr grossen Einfluss auf die weitere disziplinäre Ausrichtung der Bildungsbiographie (Gehrig/Gardioli/Schärrer 2010).

Auf die Frage, welche konkreten Massnahmen sich aufdrängen, erwägen mehrere Expert/innen **Zielvorgaben oder Quoten**. Man erhofft sich davon insbesondere, dass genauer konkretisiert wird, was unter ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen an den Universitäten verstanden wird. Auch liesse sich damit transparent festhalten, wie weit man vom Soll-Zustand entfernt ist. Kritisch wird allerdings angemerkt, dass sich Quoten stets umgehen liessen, wenn sie von aussen aufoktroiert würden.

Schliesslich wird von mehreren Seiten hervorgehoben, dass es wichtig sei, an den Universitäten **Gleichstellungsanliegen strukturell besser zu verankern**. Wichtig erscheint zu diesem Zweck nicht nur eine angemessene Vertretung der Frauen unter den Professor/innen, sondern auch in den universitären Leitungsfunktionen und Entscheidungsgremien. Der mit den Aktionsplänen **angestrebte Systemwechsel** wird von den Expert/innen stark unterstützt, weil sie die Universitäten stärker in die Pflicht nehmen. Es sei nun der Zeitpunkt gekommen herauszufinden, wie weit die Gleichstellung von den Universitäten mitgetragen werde. Eine Expertin ist überzeugt, dass sich Gleichstellungsanliegen nur dann durchsetzen lassen, wenn sich Universitätsleitungen, Rektorate und Fakultäten selber Ziele vorgeben. Auf der anderen Seite steht die Sorge, dass vor allem kleinere Universitäten mit den Aktionsplänen Probleme bekunden könnten. Auch wird befürchtet, dass damit der Wettbewerb statt die Kooperation unter den Universitäten gefördert werde. Kritisch wird zudem angemerkt, dass sich mit den Aktionsplänen weder eine systematische Interessenvertretung auf nationaler Ebene noch eine Selbstverpflichtung der nationalen Gremien realisieren lassen. Zu diesen Zwecken seien zusätzliche Instrumente notwendig.

7 Synthese und Empfehlungen

7.1 Synthese der wichtigsten Ergebnisse

Situation des wissenschaftlichen Personals an den Schweizer Universitäten

Arbeitsverhältnisse

■ **Die Geschlechterunterschiede akzentuieren sich auf der Stufe Mittelbau mit Doktorat:** Frauen haben kurzfristigere und seltener unbefristigte Verträge, häufiger kein Vollzeitpensum und streben etwas weniger dezidiert eine Wissenschaftskarriere an, auch wenn bei den Motivationen für die wissenschaftliche Arbeit kaum Unterschiede bestehen.

■ **Frauen und Männer hält Ähnliches von einer wissenschaftlichen Karriere ab:** Im Mittelbau mit Doktorat sehen Männer wie Frauen als grösste Hürden die hohe Unsicherheit in der Wissenschaftskarriere und die Notwendigkeit, die Ellbogen einzusetzen, um zu einer Professur zu kommen. Auch die Vereinbarkeit von Mobilität und Lebenssituation bezeichnen beide Geschlechter in gleichem Mass als Schwierigkeit. Die Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie dagegen sehen Frauen deutlich häufiger als Hindernis, die Männer beschäftigen häufiger die tiefen Verdienstmöglichkeiten.

Vereinbarkeitsbedarf

■ **Die Hälfte des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Doktorat hat Kinder:** Für sie alle stellen sich grundsätzlich Vereinbarkeitsfragen. 27% der Vollzeit beschäftigten Väter (effektives Arbeitspensum) auf dieser Stufe haben eine nichterwerbstätige Partnerin, die sie entlasten kann, aber nur 5% der Mütter haben einen solchen Partner. 58% der Mütter auf dieser Stufe leben in einem Paar, in dem beide über 80% arbeiten, aber nur 28% der Väter.

■ **Auch in der Wissenschaft übernehmen Mütter mehr Verantwortung für die Kinderbetreuung während der Arbeitswoche als Väter:** 81% der Mütter und 61% der Väter stützen sich auf familienergänzende Betreuung, bei Kindern im Vorschulalter sind es noch mehr. Von der verbleibenden Betreuungsarbeit während der Woche übernehmen die Wissenschaftlerinnen in allen Erwerbskonstellationen mehr als die Wissenschaftler. Sind die Erwerbspensen beider Partner etwa gleich hoch, sind egalitäre Aufteilungen bei der Kinderbetreuung häufiger (um 50%).

■ **Nach dem Doktorat ist eine egalitäre Aufteilung der Hausarbeit selten:** Auch fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen übernehmen zu Hause mehr Hausarbeit als Wissenschaftler. Erst auf der Stufe Professur kann sich die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen durch Haushalthilfen entlasten.

■ **In der fortgeschrittenen Wissenschaftskarriere haben mehr Frauen als Männer keinen Partner und keine Kinder:** Während im Mittelbau ohne Doktorat feste Partnerschaften bei Frauen auch altersbedingt noch häufiger sind als bei Männern, ist der Anteil der Frauen ohne Partner im Mittelbau mit Doktorat und vor allem auf der Stufe Professur deutlich höher. Die fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen haben auch häufiger keine Kinder. Der Unterschied besteht schon beim Mittelbau mit Doktorat, ist aber bei den Professuren besonders ausgeprägt, wo nur 51% der Professorinnen, aber 64% der Professoren zuhause Kinder haben. Wissenschaftlerinnen schieben den Kinderwunsch auch häufiger auf. Mehr als ein Viertel der Wissenschaftlerinnen im Alter von 35 bis 39 Jahren sind kinderlos und haben karrierebedingt einen Kinderwunsch aufgeschoben (29% vs. 20% bei den Männern).

■ **Bei knapp der Hälfte der Väter und zwei Dritteln der Mütter haben die Kinder die Karriere erschwert:** Von beiden Geschlechtern gibt ein Drittel auch an, dass Vereinbarkeitsprobleme die Partnerschaft belasten. Aber die Auswirkungen sind geschlechtsspezifisch: Fast zwei Drittel der Mütter, aber nur ein Drittel der Väter sagen, sie wären ohne Kinder in der Karriere weiter fortgeschritten. Mütter fühlen

sich im beruflichen Umfeld viermal häufiger als Väter nicht mehr gleich ernst genommen und unterstützt, seit sie Kinder haben. Sie mussten wegen der Kinder auch deutlich häufiger das zeitliche Engagement für die Wissenschaft reduzieren (69% vs. 48%), haben eher den Publikationsoutput reduziert (39% vs. 26%) und befürchten etwas mehr, dass die Qualität ihrer Arbeit leiden könnte (26% vs. 17%). Mit Motivationsproblemen bei der wissenschaftlichen Arbeit kämpfen Eltern beider Geschlechter selten.

Doppelkarriere-Konstellationen

■ **Zwei von fünf Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat leben in Doppelkarriere-**

Konstellationen: Beide Partner sind hier über 80% erwerbstätig und haben mindestens einen Abschluss auf Masterniveau. Der Anteil ist etwas höher als bei den Professuren, weil Doppelkarriere-Konstellationen bei Männern im Mittelbau mit Doktorat verbreiteter ist. Bei den Wissenschaftlerinnen ist die Doppelkarriere-Konstellations aber auf beiden Stufen häufiger. Den höchsten Anteil erreichen Professorinnen, die zu 57% Teil eines so definierten Doppelkarrierepaars sind.

■ **Bei fast der Hälfte der Stellenantritte von wissenschaftlichem Personal ist ein Paar und ein**

Ortswechsel im Spiel: Ein gutes Viertel aller Stellenantritte betrifft Paare, die zuvor im Ausland leben. Gleichzeitig haben 91% aller Befragten in den letzten zehn Jahren die aktuelle Stelle neu angetreten.

■ **In mehr als der Hälfte der Doppelkarriere-Konstellationen arbeitet der Partner oder die Partnerin nicht an einer Universität:** Erhalten nur Wissenschaftspaare DCC-Förderung, hilft dies also nicht einmal der Hälfte aller Paare in DCC-Konstellationen weiter.

■ **Bei Wissenschaftsparen ist die Arbeit an der gleichen Universität verbreitet:** Von den Paaren in DCC-Konstellationen arbeiten 43% an der gleichen Universität. Am seltensten kommt dies bei den Professorinnen vor, sie haben zu fast einem Drittel einen Partner an einer ausländischen Universität.

■ In Wissenschaftsparen leben die Frauen mit gleichqualifizierten Partnern und die Männer mit weniger qualifizierten Partnerinnen zusammen: Forscherinnen in dieser Paarkonstellations haben zu rund zwei Dritteln einen Partner auf der gleichen Karrierestufe. Bei den Forschern ist üblicher, dass die Partnerin in der Karriere eine Stufe zurückliegt oder vielleicht auch dort stehengeblieben ist. Dies hängt zumindest teilweise damit zusammen, dass die Männer in Wissenschaftsparen durchschnittlich älter sind als ihre Frauen.

■ **Frauen machen bei der Mobilität mehr Kompromisse:** Im Mittelbau mit Doktorat erklären Frauen häufiger als Männer, dass sie wegen dem Partner weniger mobil sind als die für ihre Karriere wichtig wäre (51% vs. 41%). Die Wissenschaftlerinnen sind auch schon häufiger wegen der Karriere ihres Partners umgezogen als ihre männlichen Kollegen.

■ **Frauen sehen mehr Schwierigkeiten, eine Doppelkarriere zu realisieren:** Beide Geschlechter stimmen zu über einem Drittel der Aussage zu, dass der Versuch, zwei erfüllte Berufsleben zu koordinieren, die Partnerschaft stark belastet. Wissenschaftlerinnen erachten es jedoch als unwahrscheinlicher als ihre männlichen Kollegen, dass beide Teile des Paares sich beruflich verwirklichen und trotzdem am selben Ort zusammenleben können. Besonders stark ist die Zustimmung unter den promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen.

■ **Knapp ein Drittel der Professorinnen hat karrierebedingte Trennungen hinter sich:** Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Doktorat sind zu über einem Viertel betroffen. Das Phänomen trifft Männer in der Wissenschaft etwas weniger stark, ist aber auch unter ihnen weit verbreitet.

DCC-Förderung im BPCG (Modul 3)

■ **Grössere Sensibilität und Massnahmen sind erwünscht:** Drei Viertel aller Wissenschaftler/innen beider Geschlechter wünschen, dass Universitäten gegenüber Doppelkarrierepaaren eine grössere Sensibilität zeigen und sie mit konkreten Massnahmen unterstützen.

■ **Zwei von fünf Stellenanretenden in Paarkonstellationen haben die erwünschte Unterstützung selber nicht erhalten.** Im Vordergrund steht dabei Hilfe bei der Arbeitssuche des Partners oder der Partnerin.

■ **Ein wichtiges Thema zur richtigen Zeit:** Das BPCG griff mit der Doppelkarriereförderung ein Thema auf, das in den Rektoraten und Fakultäten bereits diskutiert wurde, aber häufig noch ohne dass konkrete Massnahmen folgten. Dadurch stellte es erstens einen breiteren Diskurs über das Thema her. Zweitens förderte es die Zustimmung zu bestehenden Initiativen und ermutigte die Universitäten, weiterzugehen. Drittens bewirkte es, dass neben der Standortförderung auch das Thema Gleichstellung bei den konkreten Massnahmen ins Spiel kam.

■ **Für die Doppelkarriere ist schon die Stufe Mittelbau mit Doktorat vorentscheidend:** Den Universitäten fehlt aber der Anreiz, ihr wissenschaftliches Personal auf dieser Stufe zu fördern, weil die meisten weiterziehen.

Individuelle Massnahmen

■ **Individuelle Unterstützungsbeiträge sind anfällig für Mitnahmeeffekte:** Weil im Finanzierungspool nachhaltige Anschlusslösungen verlangt wurden, haben Universitäten teilweise Unterstützungsbeiträge für «Dauerlösungen» bezogen, die sie wahrscheinlich auch ohne Beiträge aus dem BPCG realisiert hätte. Das Dilemma ist kaum zu lösen, weil eine Unterstützung von Übergangslösungen mit offenem Ausgang ebenfalls unintendierte negative Effekte hätte.

■ **Die finanzintensive Massnahme kann nur wenigen zugute kommen:** Probleme bei der Vereinbarkeit zweier beruflicher Laufbahnen aber haben nicht nur wenige «high potentials», sondern die Grosszahl insbesondere der Wissenschaftlerinnen, die viel häufiger als ihre männlichen Kollegen mit einem Vollzeit erwerbstätigen Partner zusammenleben.

■ **Gefahr von Kooptation und Nepotismus:** Der am weitesten verbreitete Vorbehalt gegen die Doppelkarriereförderung besteht in der Gefahr, dass Stellen intransparent vergeben werden. Dies kann insbesondere dann problematisch sein, wenn eine Stelle an der gleichen Universität besetzt oder geschaffen wird und sich dadurch im Wettbewerb um die gleichen Stellen und Forschungsmittel stehende Personen aus dem ansässigen Mittelbau zurückgesetzt fühlen. Auch für die geförderte Person selber ist der Ruch, nur dank Nepotismus weiterzukommen, längerfristig vermutlich nicht karriereförderlich.

Strukturelle Massnahmen

■ **Beim Aufbau von Strukturen für ankommende Doppelkarrierepaare sind erste Schritte getan:** Solche Unterstützungsangebote bei der Koordination zweier Laufbahnen in Momenten der Mobilität sind sicher wichtig. Ein Trend zeichnet sich insofern ab, als fünf Universitäten Welcome Centers aufgebaut oder geplant haben. Bei weiteren empfehlen die Situations- und Bedarfsanalysen fast durchgängig die Einrichtung solcher Anlaufstellen.

■ **Beim Aufbau der Anlaufstellen ist es noch kaum zu Kooperationen gekommen:** Die Zusammenarbeit unter den Universitäten und über die Universitätsgrenzen hinaus in die Wirtschaft wären zentral, um das Potenzial an Anstellungsmöglichkeiten für die Partner/innen zu erweitern.

■ **Richtlinien und Selbstbekenntnisse der Universitäten stehen noch aus:** Die ersten Erfahrungen mit der DCC-Förderung sind noch nirgends in eine formeller ausgestaltete Politik der Universität eingeflossen. Es fehlen Richtlinien, die für die Transparenz insbesondere bei der Vergabe von Stellen und Finanzierungsbeiträgen wichtig sind. Auch das BPCG selbst hat nur beschränkte Ressourcen darauf verwendet, den Gleichstellungsgedanken in der Doppelkarriereförderung zu explizieren und die Universitäten bei der Umsetzung zu unterstützen (z.B. Entwicklung von Best Practices).

■ **Der eigene Nachwuchs darf nicht vergessen gehen:** Insbesondere beim Mittelbau mit Doktorat sind Doppelkarriere-Konstellationen auch beim ansässigen Mittelbau verbreitet. Diese Paare sind genauso wie neuankommende Forschende auf Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Mobilität und Partnerschaft, Kindern und Karriere angewiesen, auch wenn dafür andere Instrumente nötig sind.

Gleichstellungswirkung

■ **Doppelkarriereförderung und Gleichstellung – ein ambivalentes Verhältnis:** Ein zentrales Anliegen der Universitäten bei ihren Überlegungen zur DCC-Förderung ist die Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Standorts im internationalen Werben um die besten Köpfe. Standortförderung und Gleichstellungsanliegen können sich im Einzelfall sehr wohl ergänzen, aber auch in Konflikt zueinander stehen. Tendenziell neigt eine über Standortförderung legitimierte DCC-Politik dazu, sich auf neu ankommende Wissenschaftler/innen in höheren Positionen mit der entsprechenden Verhandlungsmacht zu beschränken, die Unterstützungsleistung gegen eine «Bleibewahrscheinlichkeit» des Paares zu verrechnen und im Karriereverlauf eingetretene geschlechtsspezifische Ungleichheiten als gegeben hinzunehmen. Aus Gleichstellungssicht wäre es wichtig, Doppelkarrierepaare bereits in der für die Karrierekoordination entscheidenden Postdoc-Phase zu unterstützen und den eigenen Nachwuchs miteinzuschließen, der mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Professur anstrebt.

■ **DCC-Förderung kann unintendierte Wirkungen haben:** Massnahmen zur Doppelkarriereförderung können die Wahrscheinlichkeit eines Stellen- und Ortswechsels erhöhen, der für die Karriere der zweiten Person inadäquat ist. Da dies mehr Frauen als Männer betrifft und Frauen kompromissfreudiger sind, wird das Gleichstellungsanliegen in solchen Fällen unterlaufen. Selbst eindeutig auf Gleichstellung abzielende DCC-Massnahmen können also kontraproduktive Folgen haben, wenn sie nicht weit genug gehen und Frauen bei stellenbedingten Wohnortswechseln längerfristige Karriereperspektiven eröffnen.

■ **Am häufigsten wurden Partnerinnen unterstützt, die in der Karriere weniger weit waren:** Frauen waren überwiegend «second hire» und nicht «first hire». Ihre Partner wurden am häufigsten auf eine Professur berufen, sie selber aber selten. Dies schliesst gleichstellungsfördernde Effekt nicht aus, sie sind jedoch fraglicher als in anderen Paarkonstellationen. Selbst bei kurzfristig idealen beruflichen Lösungen für die Partnerin, stellt die Professur des Partners für sie möglicherweise ein künftiges Mobilitätshindernis dar.

■ **Individuelle Förderung ohne strukturelle Veränderung kann Verhältnisse zementieren:** Wenn die Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft weiterhin so sind, dass Partnerschaft, Kinder und Karriere kaum vereinbar sind, hilft auch die individuelle Förderung an einzelnen Angelpunkten der Karriere nicht beliebig viel weiter. Zudem kann diese Hilfe aufgrund der Finanzintensität solcher Förderungen nur einem kleinen Personenkreis zu gute kommen. Das Problem, zwei gleichberechtigte berufliche Laufbahnen zu koordinieren, besteht aber für sehr viele.

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im BPCG (Module 2 und 3)

■ **Mehr universitäre Kinderbetreuungsplätze sind nach wie vor erwünscht:** Fast 90% der Befragten lassen ihre Kinder nicht an der eigenen Hochschule betreuen. Betreuungsprobleme bestehen vor allem bei mehrtätigen Abwesenheiten und bei Krankheit der Kinder.

■ **Die Arbeitsbedingungen müssen insgesamt familienfreundlicher werden:** Die Rücksichtnahme auf die Familiensituation und die Laufbahnkoordination mit Partner/innen hängt stark vom Goodwill der einzelnen Vorgesetzten ab. Dass in den Arbeitsverhältnissen der Universitäten keine allgemeine Kultur der Vereinbarkeit besteht, sehen viele der befragten Expert/innen als Problem.

■ **Temporäre Entlastung durch «Sabbaticals» scheint sich zu bewähren:** Im Einzelfall können Sabbaticals für Personen mit Betreuungspflichten nicht anders aufholbare Karriereschritte wie die Fertigstel-

lung von Qualifikationsarbeiten oder intensive Publikationsphasen ermöglichen. Das Grundproblem mangelnder Vereinbarkeit lösen sie nicht.

Förderung gendersensibler Berufenen im BPCG (Modul 1)

■ **25% Frauen auf Stufe Professur – ein unerreichbares Ziel wird verfehlt:** Das Ziel, im Jahr 2012 unter den Professor/innen einen Frauenanteil von 25% zu erreichen, wird mit Sicherheit verfehlt. Dies liegt einerseits daran, dass es angesichts der früheren Entwicklung sehr ambitioniert gewählt war. Andererseits mag auch die mangelnde Konkretisierung der notwendigen Schritte zur Erreichung dieses Ziels zum Misserfolg beigetragen haben.

■ **Der Frauenanteil unter den Neuberufenen ist kaum gestiegen:** Berufenen sind ein wichtiger Hebel, wenn der Frauenanteil an den Professuren erhöht werden soll. Aber der Frauenanteil lag hier in der dritten Phase bei 23%, also noch unter dem Wert, der für die Gesamtheit aller Professuren angestrebt wurde. Diese Stagnation ist als Misserfolg des BPCG in seiner dritten Phase zu werten. Um das Ziel von 25% Professorinnen zu erreichen, hätte der Frauenanteil bei den Neuberufenen bei 43% liegen müssen.

■ **Es mangelt an Personalressourcen für die Umsetzung von Massnahmen in Berufungsverfahren:** Während Massnahmen wie Genderrichtlinien für Stellenausschreibungen und Berufungskommissionen inzwischen fast überall bestehen, hapert es bei den Personalressourcen für die Umsetzung von Massnahmen wie der Einsitznahme von Gleichstellungsdelegierten in Berufungskommissionen.

Nachwuchsförderung im BPCG (Modul 2)

■ **Die Mentoringprogramme, Kurse und Coachings haben sich etabliert:** Nach einem ersten Boom der Angebote im Rahmen des BPCG in den früheren Phasen hat sich die Nachfrage stabilisiert. Die Angebote für den Mittelbau nach dem Doktorat sind für die Wissenschaftskarriere besonders wichtig.

■ **Sowohl geschlechtergetrennte wie geschlechtergemischte Angebote haben sich bewährt:** Offensichtlich besteht eine Nachfrage nach gleichstellungsförderlichen Angeboten beider Formen.

Gesamteinschätzung des BPCG

■ **Vom hohen Innovationspotenzial des BPCG können die Gesamtuniversitäten profitieren:** In der Nachwuchsförderung, beim Aufbau von Graduiertenkollegien und bei der Erleichterung von Doppelkarrieren haben viele Universitäten die ersten Erfahrungen im Rahmen des BPCG gesammelt. Die Gleichzeitigkeit von BPCG und Modernisierungsprozessen im Umgang mit dem wissenschaftlichen Personal hat die Chance eröffnet, Gleichstellungsanliegen in diesen Wandel einzuspeisen, was in der einen oder anderen Form vielerorts gelungen ist.

■ **Gleichstellungs-Knowhow an allen Universitäten aufgebaut:** Die Finanzierung von professionellen Gleichstellungsstellen, die an vielen Universitäten zunächst über das BPCG erfolgte und teilweise bis heute erfolgt, hat erlaubt, das anwendungsorientierte Gleichstellungswissen vor Ort aufzubauen, das den Universitäten auch weiterhin zur Verfügung steht.

■ **Thema Gleichstellung an den Universitäten etabliert:** Der Übergang von einem Randthema zu einem mit Geldmitteln versehenen Bundesprogramm hat dem Gleichstellungsanliegen in den meisten Universitätsgremien starken Schub verliehen, auch wenn das Gesamtziel einer gerechten Geschlechtervertretung auf allen Ebenen noch nicht erreicht ist und teilweise neue Wege erfordert.

■ **Das BPCG als Lernchance:** Im Mix von Vorgaben und Freiheiten des BPCGs haben alle beteiligten Seiten mitgeholfen, Neues auszuprobieren und die universitäre Gleichstellungspolitik in einem Lernprozess weiterzuentwickeln. Entsprechend wurden die Instrumente immer wieder an die aktuellen Erkenntnisse

angepasst. Lokal kam es auch zu Diskontinuitäten und verpassten Chancen. Daher stellt sich gleichzeitig die Frage, wie das BPCG bei unbefriedigenden Resultaten mehr Unterstützung anbieten könnte.

■ **Die Nachhaltigkeit ist nicht sichergestellt:** Viele Gleichstellungsbeauftragte bezweifeln, dass ihre Universitäten nach Auslaufen des BPCG selber im gleichen Ausmass bereit sind, Gelder in Gleichstellungsanliegen zu investieren. Gleichzeitig ist fraglich, ob die Ziele des BPCG bis dahin erreicht sind.

7.2 Empfehlungen

1. Ausrichtung auf doppelte Laufbahn als Normalfall

DCC-Förderung als reines Eliteprogramm hilft in Sachen Gleichstellung begrenzt weiter. Es sind nicht nur wenige «high potentials», die Doppelkarriereprobleme haben. Vielmehr prägt das Problem, zwei berufliche Laufbahnen zu koordinieren, die Lebenssituation eines Grossteils des wissenschaftlichen Nachwuchses, bei Frauen noch häufiger als bei Männern. Wirksame Massnahmen müssen zudem ansetzen, lange bevor bereits klar ist, wer dereinst den grossen Durchbruch als Doppelkarrierepaar schaffen wird. In dieser Situation sind Personalpolitik und Arbeitsverhältnisse an den Universitäten auf die doppelte Laufbahn als Normalfall auszurichten.

2. Entschärfung der Rushhour-Effekte auf der Stufe Mittelbau mit Doktorat

Beim Mittelbau mit Doktorat fallen im Lebenslauf wichtige Karriereschritte und hohe Mobilitätsanforderungen beider Partner mit Kinderentscheid und Kleinkinderphase zusammen. Dies wird als Rushhour des Lebens bezeichnet. Alle Massnahmen, die mithelfen, diese zeitliche Konzentration gleichzeitiger Anforderungen anzuerkennen, zu mildern und die Betroffenen in ihren Koordinationsbemühungen zu unterstützen, helfen dem fortgeschrittenen Forschungsnachwuchs insgesamt weiter. Sie sind gleichzeitig aber auch wichtig dafür, die höhere Drop-Out-Rate von Wissenschaftlerinnen auf dieser Stufe zu senken.

3. Individuelle Finanzhilfen als Tropfen auf einen heissen Stein

Im Einzelfall kann eine Finanzhilfe im entscheidenden Moment eine wichtige und richtige Hilfestellung sein. Sie wird aber nie für viele in Frage kommen und entsprechende Breitenwirkung erzielen können, weil sie mit hohen Kosten pro Fall verbunden ist. Daher kann eine effektive DCC-Strategie nicht allein auf individuelle Finanzhilfen setzen, sondern bedingt gleichzeitig Veränderungen auf struktureller Ebene. Hier ist auch eine Rollenklärung nötig, was Interessen der Standortförderung sind und wann für Gleichstellungsanliegen andere Instrumente effizienter sind.

4. Grössere Netzwerke bei der DCC-Stellenvermittlung

Damit Welcome Centers oder Dual Career Services zur Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen, erscheint es ausserordentlich wichtig, dass sie grosse Kompetenzen bei der Vermittlung von karriereadäquaten Arbeitsmöglichkeiten haben und die entsprechenden Netzwerke über die eigene Universität hinaus sowohl zu anderen Hochschulen wie zu Privatwirtschaft und Verwaltung bestehen. Die Frage ist, ob sie dieses Knowhow mit den heutigen fragmentierten Strukturen und kleinen Fallzahlen aufbauen können. Hier ist eine stärkere Kooperation zu prüfen. Auch könnten breiter zugängliche Vermittlungsnetze die Abhängigkeit von Protektion und die Gefahr von unerwünschtem Nepotismus tendenziell entschärfen.

5. Transparente DCC-Richtlinien

Ist DCC-Förderung ein Gleichstellungsanliegen, muss sie mehr als ein Entgegenkommen gegenüber besonders verhandlungsstarken und renommierten Professor/innen sein. Vielmehr brauchen möglichst viele wissenschaftliche Nachwuchspaare die Planungssicherheit, dass die Schweizer Universitäten sich ihrer Karrierekoordinationsprobleme bewusst sind und mithelfen, diese zu entschärfen. Dies bedingt nicht möglichst gros-

se Verschwiegenheit über die im Ausnahmefall gezeigte Grosszügigkeit, sondern Transparenz darüber, was Paare in DCC-Konstellationen von den Universitäten erwarten können. Von zentraler Bedeutung sind dabei formellere Spielregeln als sie heute bestehen. Wichtig wären dabei unter anderem Empfehlungen, zu welchem Zeitpunkt in Anstellungs- und Berufungsverfahren auf DCC-Angebote hingewiesen wird (z.B. Stellenausschreibung, Gespräche mit Kandidierenden) und in welcher Phase man konkrete Verhandlungen über DCC-Unterstützungen führt. Ohne solche Formalisierungen besteht die Gefahr, dass Kandidierende sich gegenüber der Konkurrenz Nachteile einhandeln, weil sie die Partnerkarriere zu früh einbringen, oder umgekehrt aus solchen Befürchtungen das Thema gar nie zur Sprache bringen.

6. Diskussion der Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Nationalfonds

Universitäten sind beschränkt interessiert, viel Geld für die Förderung von potenziellen Doppelkarrierepaaren in ihrem Nachwuchs in die Hand zu nehmen, wenn sie wissen, dass diese nicht bei ihnen bleiben werden. Es könnte deshalb hilfreich sein, mögliche Formen der Zusammenarbeit mit dem Nationalfonds bei der Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler/innen in Doppelkarriere-Konstellationen zu prüfen. Dieser verfügt mit dem Marie Heim-Vögtlin-Programm bereits über ein Instrument, das «mitgereisten» Partnerinnen zu Gute kommen kann. Auch bezüglich der Qualitätskontrolle wäre eine Mittelvergabe durch den Nationalfonds unter Umständen von Vorteil.

7. Verbesserung der Vereinbarkeit durch moderne Personalentwicklung und familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Sollen Wissenschaftskarrieren auch Paaren mit Kindern und egalitärer Rollenteilung offen stehen, so ist die Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn mit Betreuungspflichten zu gewährleisten. Dazu ist ein struktureller und kultureller Wandel nötig, der Wissenschaft nicht unhinterfragt als eine Lebensform setzt, die andere Verpflichtungen ausschliesst. Wünschenswert wären auch klare Selbstverpflichtungen der Universitäten, sich als familienfreundliche Hochschulen zu etablieren.

8. Anerkennung von Betreuungspflichten bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Potenzials

Wenn jemand Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige übernimmt, braucht dies Zeit und Koordination, aber es mindert nicht grundsätzlich die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit. Bei der Beurteilung von Lebensläufen und Publikationslisten sollten solchen Unterschieden beim möglichen Zeiteinsatz und der realisierbaren Mobilität bei beiden Geschlechtern Rechnung getragen werden.

9. Grössere Planungssicherheit und sorgfältiger Umgang mit Vereinbarkeitsfragen bei der Mobilität

Mobilitätsanforderungen und befristete Stellen reduzieren die Erwartungsstabilität des wissenschaftlichen Nachwuchses und ganz besonders von Paaren, in denen beide eine Karriere verfolgen. Sie sind in der Karrierekoordination weitgehend abhängig vom Entgegenkommen einzelner Professorinnen und Professoren. Anzustreben sind deshalb strukturelle Reformen, welche Exzellenzkriterien und Planungsbedürfnisse von Doppelkarrierepaaren in grösseren Einklang bringen. So sind frühe Mobilitätsanforderungen für Doppelkarrierepaare leichter zu verkraften und mit allfälligen Kinderwünschen abzustimmen als spätere. Allenfalls sind auch Tenure Tracks eine Möglichkeit, die wissenschaftlichen Wanderjahre zu einem früheren Zeitpunkt abschliessen zu können. Da Hausberufungen kein Ziel sind, wird es aber im Berufszeitpunkt immer Mobilitätsfragen auch für den Partner oder die Partnerin zu lösen geben. Hier sind leistungsstarke Dual Career Services mit hoher Kompetenz in der Arbeitssuche und -vermittlung wichtig.

10. Integration der Erfahrungen aus dem BPCG in die allgemeine Nachwuchsförderung

Bei der Nachwuchsförderung im BPCG, die bereits seit längerem mit verschiedenen Instrumenten Erfahrungen gesammelt und Projekte evaluiert hat, steht der Übergang in die allgemeinen Nachwuchsprogramme der Universitäten an. Es ist darauf zu achten, dass die gleichstellungsrelevanten Punkte bei diesem Mainstreaming nicht verloren gehen. Dazu gehört auch, dass beides sinnvoll ist: Sowohl Gleichstellung als Thema in die beiden Geschlechtern zugänglichen Programme zu integrieren als auch, spezifische Gruppenangebote nur für Frauen auszuschreiben, wo die entsprechende Nachfrage besteht.

11. Klare Zielvorgaben für die Berufungsverfahren

Die Definition von messbaren Zwischenzielen (z.B. Professorinnenanteil von einem Viertel im Jahr 2012) soll beibehalten werden. Es ist aber zu konkretisieren, welche Zielvorgaben für jeden einzelnen Fachbereich gelten. Sie alle über den gleichen Leisten zu schlagen, macht angesichts der bestehenden markanten Unterschiede wenig Sinn. Zudem gilt es zu operationalisieren, welcher Frauenanteil bei den Neuberufungen nötig ist, weil einzig dadurch der Gesamtanteil an Professorinnen unmittelbar beeinflusst werden kann. Nur wenn er bei den Neuberufungen deutlich höher ist als beim angestrebten Anteil für alle Professuren, kann dieses Ziel erreicht werden.

12. Massnahmen zur Minderung der horizontalen Segregation bereits in der obligatorischen Schule

Das Thema der geschlechtsspezifischen Studienwahl muss nicht im BPCG selber integriert werden, es darf aber als Ausgangsbedingung nicht vergessen gehen. Neuere Studien zeigen, dass Gegenmassnahmen bereits in der obligatorischen Schule ansetzen müssen und nicht erst im Gymnasium.

13. Weiterentwicklung von Qualitätssicherung und Wissensmanagement im BPCG und der universitären Gleichstellungsarbeit

Zwar haben die Universitäten und Fakultäten erfolgreiche Projekte des BPCG voneinander übernommen und die Aktivitäten im Rahmen des BPCG wurden alle evaluiert. Aber gewisse Unklarheiten in der Steuerung von Qualitätssicherung und Wissensmanagement bestanden trotzdem. Gleichstellungsstellen, die nicht in der Programmleitung vertreten waren, hatten manchmal unzureichende Informationen und konnten vereinzelt existierende Misserfolge und Doppelspurigkeiten an ihren eigenen Universitäten nicht korrigieren. Umgekehrt hätten sie sich von der nationalen Ebene mehr Wissensinput und eine aktivere Weiterentwicklung des Programms gewünscht. Gerade im Hinblick auf den Übergang zu Aktionsplänen zur Gleichstellung, in denen die Universitäten ihre eigenen Ziele und Massnahmen definieren, gilt es hier Steuerungsmechanismen und Aufgabenteilung zu klären.

14. Universitätsübergreifendes Monitoring weiterführen

Soll der Frauenanteil an den Professuren erhöht werden, so bleibt ein übergreifendes Controlling der Neuberufungen wichtig, auch wenn das Modul 1 nicht mehr im alten Rahmen weiterläuft. Zudem lässt sich gerade die im Hinblick auf die Wissenschaftskarriere kritische Stufe des Mittelbaus mit Doktorat in den offiziellen Statistiken schlecht fassen. Und nicht zuletzt wäre sehr wünschbar, die Erfahrungen der individuell geförderten Doppelkarrierepaare im BPCG über längere Zeit verfolgen, um gesicherte Erkenntnisse zur Karrierewirksamkeit dieses Instruments zu gewinnen.

8 Zitierte Literatur

- Abele Andrea (2010): Doppelkarriererpaare – Entstehung und Relevanz der Thematik, in: Gramespacher Elke, Julika Funk, Iris Rothhäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, S. 21–35
- Auferkorte-Michaelis Nicole, Sigrid Metz-Göckel, Jutta Wergen, Annette Klein (2006): Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? Dortmund: Hochschuldidaktisches Zentrum HDZ
- Auspurg Katrin, Thomas Hinz (2011): Unintended Consequences of Supporting Dual Career Couples. Paper for ASA Meetings, August 20–23
- Auspurg Katrin, Thomas Hinz, Eva Amorelli (2010): Räumliche und institutionelle Koordination von Doppelkarrieren in der Wissenschaft – eine Forschungsskizze, in: Gramespacher Elke, Julika Funk, Iris Rothhäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, S. 57–74
- Bachmann Ruth, Christine Rothmayr, Christine Spreyermann (2004): Evaluation Bundesprogramm chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzungen und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
- Behnke Cornelia, Michael Meuser (2006): «Wenn zwei das Gleiche wollen». Konkurrenz und Kooperation bei Doppelkarriererepaaren. Papier zur 4. Tagung AIM-Gender in Stuttgart-Hohenheim
- Böhmer Susan, Stefan Hornbostel, Michael Meuser (2008): Postdocs in Deutschland. Evaluation des Emmy Noether-Programms. iFQ-Working Paper No. 3
- Bundesamt für Statistik BFS (2008): Familien in der Schweiz 2008. Statistischer Bericht. Neuenburg
- Bundesamt für Statistik BFS (2011a): Szenarien 2011–2020 für die Hochschulen und die Personen mit Hochschulabschluss in der Bevölkerung. Neuenburg
- Bundesamt für Statistik BFS (2011b): Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen. Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Neuenburg
- Bureaux d'égalité des universités de Suisse latine BULA (2011): Relocation et soutien aux carrières duales. Etat des lieux & propositions
- Clement Ulrich, Ute Clement (2001). Doppelkarrieren. Familien- und Berufsorganisation von Dual Career Couples, in: Familiendynamik 3, S. 253-274
- Detmer Hubert, Christian Meurs (2008): Berufungskultur vor Ort, in: Forschung und Lehre 5/08, S. 304–307
- Deutscher Hochschulverband DHV (2009): Dual Career. Best-Practice-Papier des DHV
- Dubach Philipp, Iris Graf, Heidi Stutz (2010): Evaluation der Dual Career-Massnahmen an der Universität Zürich. Schlussbericht im Auftrag der Abteilung Gleichstellung und der Abteilung Professuren der Universität Zürich
- Dubach Philipp (2008): «Leaky pipelines» im Längsschnitt: Auswertungen des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS). Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO), 1. Teilbericht. Bern: Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
- Europäische Kommission (2009): She Figures. Women and Science. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- Folbre Nancy, Michael Bittman (2004): Family Time. The Social Organization of Care. London/New York
- Funk Julika, Elke Gramespacher (2008): Netzwerke bilden. Wie Hochschulen Dual Career Couples unterstützen können, in: Forschung und Lehre 10/08, S. 691

- Gehrig Matthias, Lucien Gardiol, Markus Schärer (2010): Der MINT-Fachkräftemangel in der Schweiz. Ausmass, Prognose, konjunkturelle Abhängigkeit. Ursachen und Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung
- Graf Iris, Philipp Dubach, Heidi Stutz (2011): Evaluation der DCC-Beratung der Universität Konstanz und der Eberhard-Karls Universität Tübingen im Rahmen des Netzwerks zur Förderung Dualer Karrieren. Schlussbericht im Auftrag der Leitung des Netzwerks «Förderung Dualer Karrieren» an der Universität Konstanz
- Gramespacher Elke, Julika Funk, Iris Rothäusler (2010) (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills
- Hochfeld, Katharina (2010): Dual Career Services an deutschsprachigen Universitäten – Doppelkarriere als Chance und Herausforderung für Universitäten, in: Martina Schraudner (Hrsg.): Diversity im Innovationssystem. Stuttgart, S. 123–148
- Holst Elke, Anne Busch: Führungskräfte-Monitor. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
- Jäger Ullrich (2010): Wissenschaft, Partnerschaft, Elternschaft. Massnahmen für Doppelkarrierepaare an der Universität St. Gallen. Eine Untersuchung im Auftrag der Fachstelle für die Gleichstellung von Mann und Frau der Universität St. Gallen
- Krause-Nicolai, Doris (2010): Dual Career Couples – Handlungsbedarf und Nutzen aus Sicht der Unternehmen, in: Gramespacher Elke, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, S. 89–98
- Künzle Christina (2009): Intelligent, schön, erfolgreich – und Single. Der stille Schmerz von Frauen in Führungspositionen. Empirische Untersuchung zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie bei weiblichen Führungskräften in der Schweiz in den Jahren 2004 und 2008. Zürich: choice executive and business coaching
- Ledin Anna, Lutz Bornmann, Frank Gannon, Gerlind Wallon (2007): A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists, in: EMBO reports 8, S. 982–987
- Leemann Regula Julia, Heidi Stutz (2008): Geschlecht und Forschungsförderung. Synthesebericht. Bern: Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
- Leemann Regula Julia (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur und Zürich
- Leemann Regula Julia, Heidi Stutz (Hrsg.) (2010): Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive. Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen. Zürich/Chur
- Lind Inken (2008): Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft – Ergebnisse einer aktuellen Studie, in: Forschung und Lehre 11/08, S. 754–756
- Martinez Elisabeth D. u.a. (2007): Falling off the academic bandwagon. Women are more likely to quit at the postdoc to principal investigator transition, in: EMBO reports 8, S. 977–981
- Melzer Kerstin (2010): Die Dual Career Landschaft in der Bundesrepublik, in: Gramespacher Elke, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, S. 185–194
- Metz-Göckel Sigrid, Christina Möller, Nicole Auferkorte-Michaelis (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen & Farmington Hills

- Müller Barbara (2008): Innovation and Excellence by Women in Science. University recruitment procedures under scrutiny. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung
- Müller Barbara, Gabriela Obexer, Katharina von Salis (Hrsg.) (2007): Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung
- Müller Franziska, Noëlle Bucher (2009): Dual Career Couples Advice an der Universität Luzern: Fallanalyse. Bericht zuhanden der Fachstelle für Chancengleichheit der Universität Luzern
- Müller Franziska, Ruth Bachmann, Christine Spreyermann, Christine Rothmayr (2007): Mentoring-Projekte: Fallstudien. Wirkungsanalyse im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten 2000–2007. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung
- Munich Dual Career Office (2011): Munich Dual Career Guide. Herausforderungen managen. Services, Strategien und Lösungen für Doppelkarrierepaare in der Metropolregion München
- Niessen Cornelia, Sabine Sonnentag, Angela Neff, Dana Unger (2010): Ressourcen und Belastungen von Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft – eine arbeitspsychologische Perspektive, in: Gramespacher Elke, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, S. 75-88
- Obexer-Ruff Gabriela, Iris Rothäusler (2010): Die Förderung von Dual Career Couples an den Schweizer Universitäten, in: Gramespacher Elke, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, S. 149–159
- Rapoport Rhona, Robert N. Rapoport (1969): The Dual Career Family. A Variant Pattern and Social Change, in: Human Relations 22, S. 3–30
- Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS (2008): Förderung von «Dual Career Couples» (DCC) an Schweizer Universitäten 2008–2011, Dokument 32/08, 14.8.2008
- Rusconi Alessandra, Heike Solga (2008): A Systematic Reflection upon Dual Career Couples. Social Science Research Center Berlin (WZB), Discussion Paper SP I 2008–505
- Rusconi Alessandra, Heike Solga (2010): Doppelkarrieren – eine wichtige Bedingung für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen, in: Gramespacher Elke, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, S. 37–55
- Schiebinger Londa, Andrea Davies Henderson, Shannon K. Gilmartin (2008): Dual-Career Academic Couples. What Universities Need to Know. Stanford: Michelle R. Clayman Institute for Gender Research
- Schiebinger Londa, Shannon K. Gilmartin (2010): Housework Is an Academic Issue. How to keep talented women scientists in the lab, where they belong, in: Academe Jan./Feb. 2010 (<http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/academe/2010/JF/feat/schie.htm>; eingesehen am 20.10.2011)
- Schiebinger Londa (2010): Dual Career Academic Couples: University Strategies, Opportunities, Policies, in: Gramespacher Elke, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, S. 113–126
- Scholz Beate (2010): Doppelkarrierenpaare im Europäischen Forschungsraum – von einer nationalen Thematik zu einer europäischen Standortfrage, in: Gramespacher Elke, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, S. 173–183
- Schweizerische Universitätskonferenz SUK, Lenkungsausschuss Chancengleichheit (2009): Ausführungsplan zum Bundesprogramm Chancengleichheit (BPCG) von Frau und Mann an Universitäten 2008–2011, Dokument 302/07, 18.6.2009

- Solga Heike, Christine Wimbauer (Hrsg.) (2005): «Wenn zwei das Gleiche tun...». Ideal und Realität sozialer Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Solga Heike, Alessandra Rusconi (2004): Deutsche Hochschulen und ihr ambivalentes Verhältnis zu Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften, in: Günther Vedder (Hrsg.): Familiengerechte Hochschule. Analysen, Konzepte, Perspektiven. Frankfurt a.M., S. 64–89
- Stoltz-Loike Marian (1992): Dual-career couples: New perspective for counseling. Alexandria.
- Spreyermann Christine, Christine Rothmayr (2009): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu den Leistungen und Wirkungen des Programms 2000 bis 2007, Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2002): Brain Drain – Brain Gain. Eine Studie über internationale Berufskarrieren. Essen
- Studer Matthias (2011): Inégalités de genre au doctorat. Une analyse quantitative des trajectoires d’assistantat à l’Université de Genève
- Woelki, Marion, Anke Väth (2010): Gibt es ein Patentrezept für eine erfolgreiche Doppelkarriereförderung? Eine Reflexion aus der Gleichstellungsarbeit, in: Elke Gramespacher, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills, S. 195–211
- Young Chris, Philippe Curty, Matthias Hirt, Katja Wirth Bürgel (2009): Zur Lage des akademischen Mittelbaus. Befragungsstudie an den kantonalen Universitäten und ETH Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariats für Bildung und Forschung

9 Anhang

Tabelle 30: Verwendung der Sockel- und variablen Beiträge 2008–2010

	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI
Finanzierung Gleichstellungsbeauftragte / Fachstelle für Gleichstellung	x		x	x		x		x		x
Gleichstellungsmonitoring	x	x						x		
Mentoring										
Durchführung von Mentoringprogrammen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Aufbau eines neuen Mentoringprogramms		x							x	
Studie / Evaluation	x									
Direkte Unterstützung von Wissenschaftlerinnen										
Finanzielle / personelle Unterstützung von Forschung und Karriere		x		x	x		x		x	
Vernetzung	x	x						x		
Kinderbetreuung										
Kinderbetreuungsplätze			x		x		x		x	x
Betreuung kranker Kinder / SOS-Betreuung			x		x		x			
Betreuung während Schulferien und schulfreien Nachmittagen							x			
Betreuung während Tagungen, Forschungsaufenthalten, Fertigstellung von Publikationen		x								
Kinderbetreuungssubventionen für Eltern					x		x			
Aufbau einer gemeinsamen Hochschulkinderbetreuungsstruktur		x								
Publikation		x								
Doppelkarrierepaare										
Abklärungen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren		x								
Öffentliche Veranstaltung	x									
Kinderbetreuungssubventionen für Doppelkarrierepaare						x				
Vernetzung / Wissenstransfer Anbieter/innen	x									
Kommunikation, Strategieentwicklung, Koordination, Durchführung DCC-Projekt				x						
Studie								x		
Erarbeitung Projekteingabe beim BPCG		x								
Nachwuchsförderung										
Bereitstellen von Informationen	x	x	x					x		
Kurse / Workshops / Coaching / Informationsanlässe	x	x	x	x	x				x	
Universitätsweites Konzept zur Nachwuchsförderung									x	
Vereinbarkeit										
Bereitstellen von Informationen	x	x	x				x			
Beratung von Einzelpersonen und Familien		x								
Erfahrungsaustausch zwischen Eltern										x
Vernetzung von universitären Stellen		x								
Gleichstellung anderes										
Bereitstellen von Informationen	x	x						x		
Sensibilisierungsveranstaltungen (Vorträge, Ausstellungen etc.)		x	x	x	x		x			
Kurse			x	x	x		x	x	x	
Verbesserung der Gleichstellung an Fakultäten										
- Beratung und Unterstützung von Fakultäten	x	x							x	
- Finanzielle Unterstützung der Fakultäten für Projekte im Bereich weibliche Nachwuchsförderung und Vereinbarkeit		x								
- Situationsanalyse / Studie									x	
Organisations- und Qualitätsentwicklung / universitäre Reformen										
- Beratung	x	x								
- Studie	x									
- Workshop	x									
- Qualitätsicherung: Geschlechteraspekt in der Lehre			x							
Vernetzung und Wissenstransfer zwischen Anbieter/innen von Gleichstellungsangeboten	x	x	x						x	
Studie					x			x		
Nicht näher spezifiziert							x			x

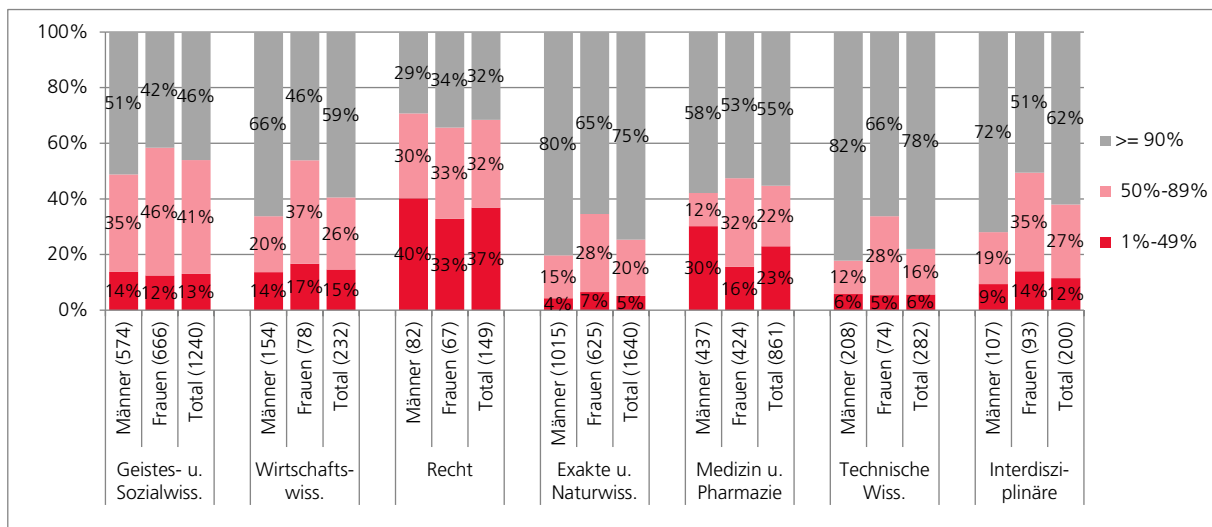
Quelle: CRUS/Reportings 2008 bis 2010

Tabelle 31: Kinderbetreuungsplätze nach Universität

Universität	Anzahl zur Verfügung stehende Plätze						Mit Programmgeldern geschaffene Plätze		
	2000	2003	2007	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Basel	22	32	32	32	32	32	0	0	0
Bern	30	45	47	48	47	47	0	0	0
Freiburg	35	42	42	42	42	42	0	0	0
Genf	30	63	93	93	93	93	0	0	0
Lausanne (inkl. EPFL)	19	37	74	107	106	116	0	0	0
Luzern	0	6	6	6	8	10	0	2	2
Neuenburg	0	20	20	20	20	20	0	0	0
St. Gallen	18	21	36	56	56	56	20	0	0
Zürich	0	20	56	66.3	75.4	80.8	10.1	9.1	5.4
USI	0	8	10	10	10	10	0	0	0
Total	154	294	416	480.3	489.4	506.8	30.1	11.1	7.4

Quelle: CRUS/Reportings 2008 bis 2010; Spreyermann/Rothmayr 2009, S. 63

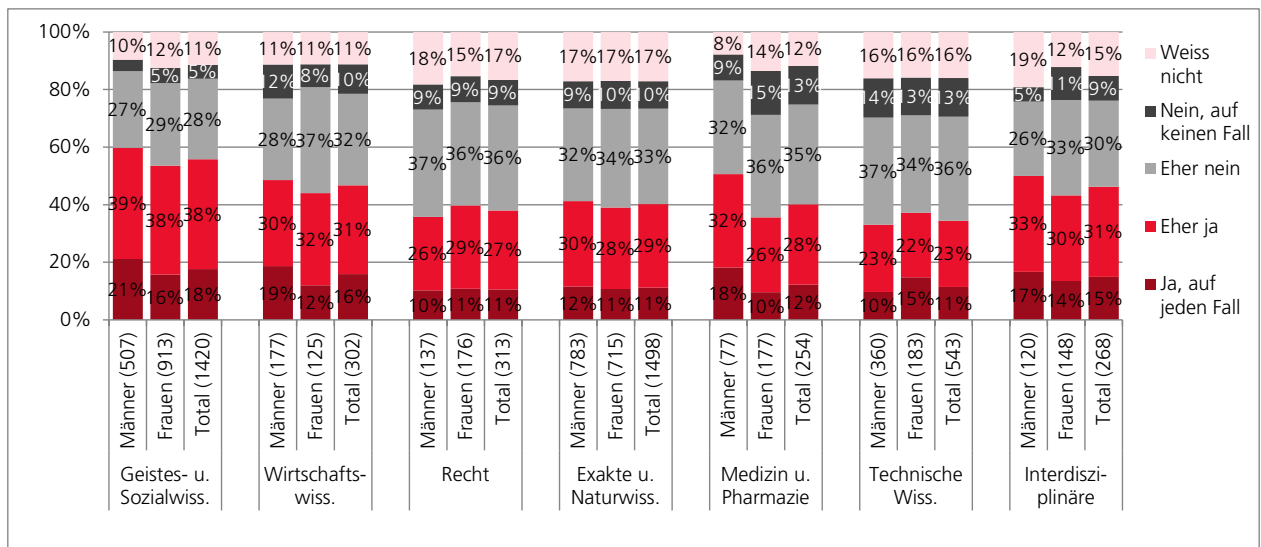
Abbildung 57: Beschäftigungsgrad (alle akademischen Anstellungen) des Mittelbaus mit Doktorat nach Fachbereichen



Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat (N=4604; keine Fälle ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Abbildung 58: Karriereabsichten der Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat nach Fachbereich

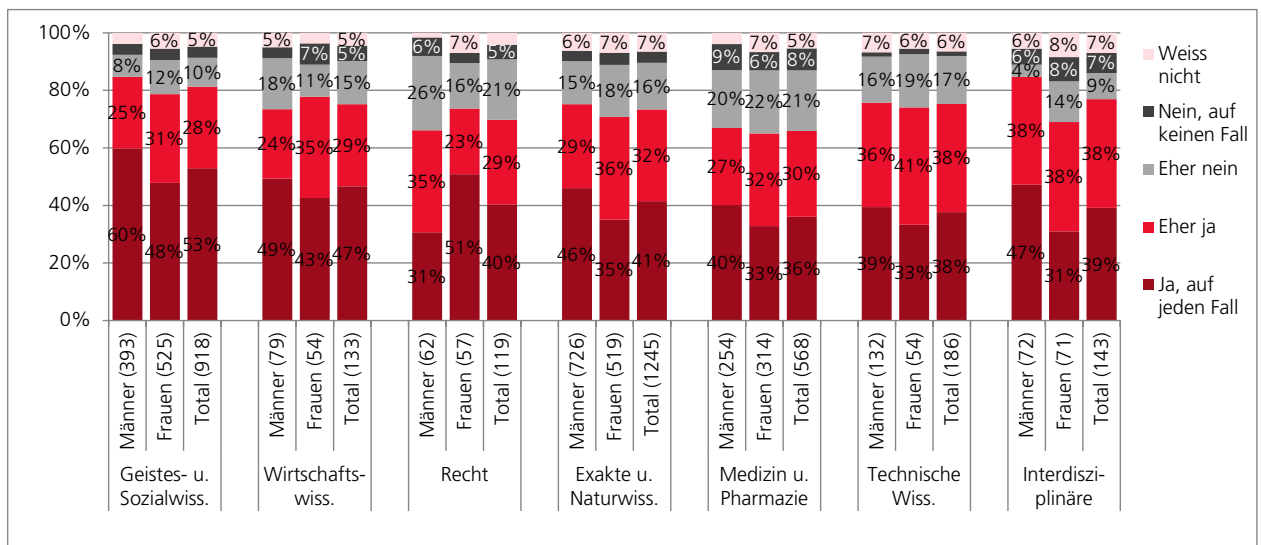


Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat mit befristetem Arbeitsvertrag (N=4598)

Säulenabschnitt mit Anteilen unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Abbildung 59: Karriereabsichten der Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat nach Fachbereich

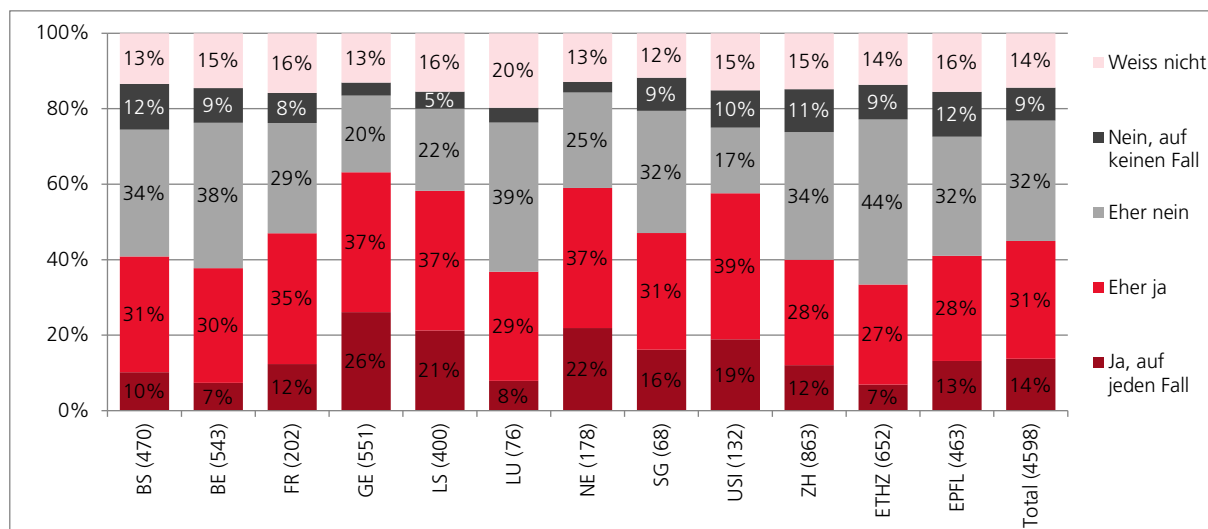


Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat mit befristetem Arbeitsvertrag (N=3312)

Säulenabschnitt mit Anteilen unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Abbildung 60: Karriereabsichten der Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat nach Universität

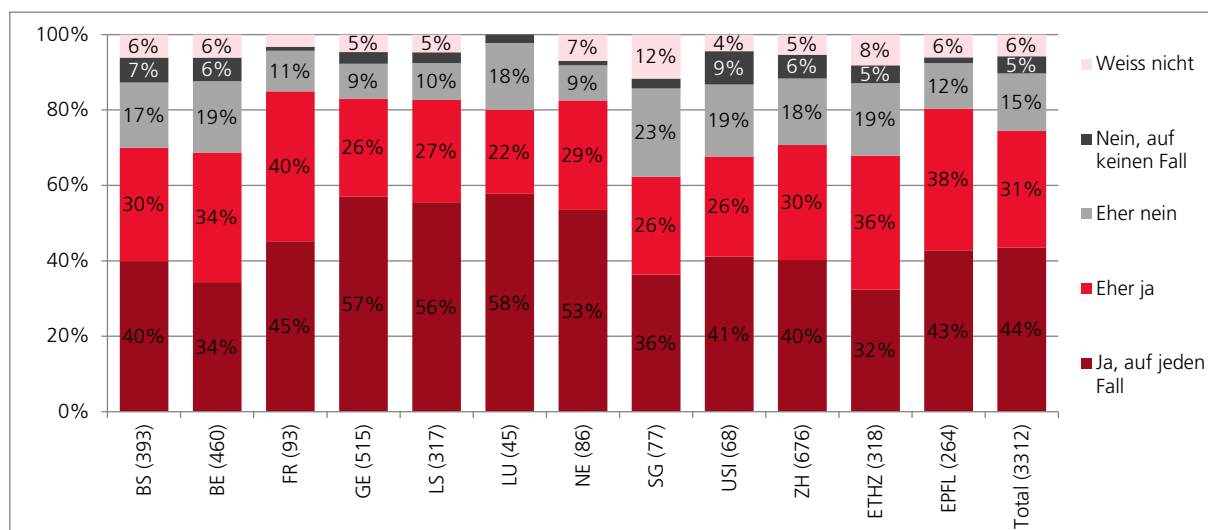


Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat mit befristetem Arbeitsvertrag (N=4598)

Säulenabschnitt mit Anteilen unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Abbildung 61: Karriereabsichten der Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat nach Universität

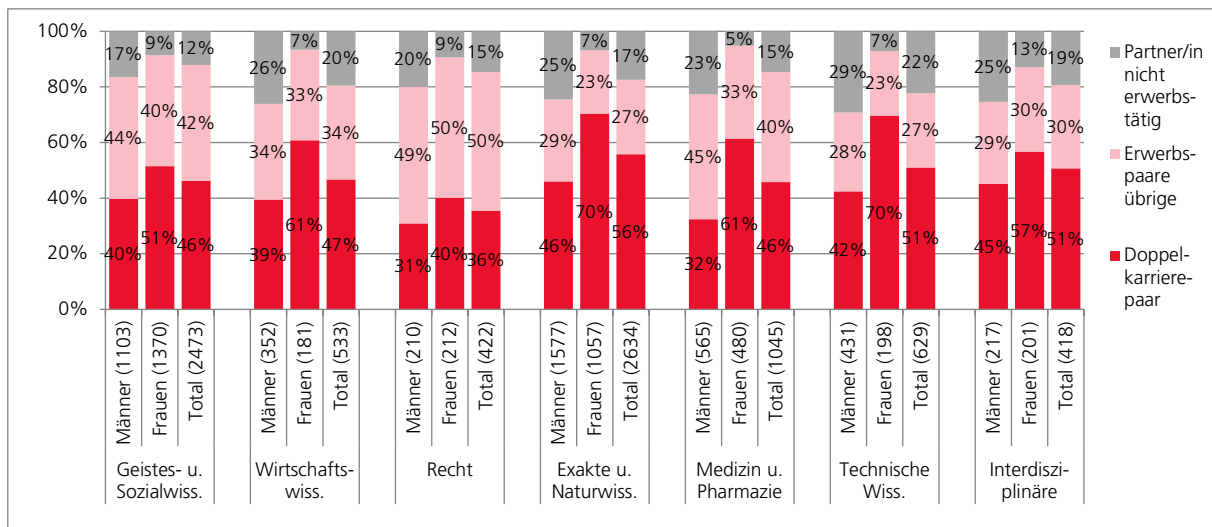


Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat mit befristetem Arbeitsvertrag (N=3312)

Säulenabschnitt mit Anteilen unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

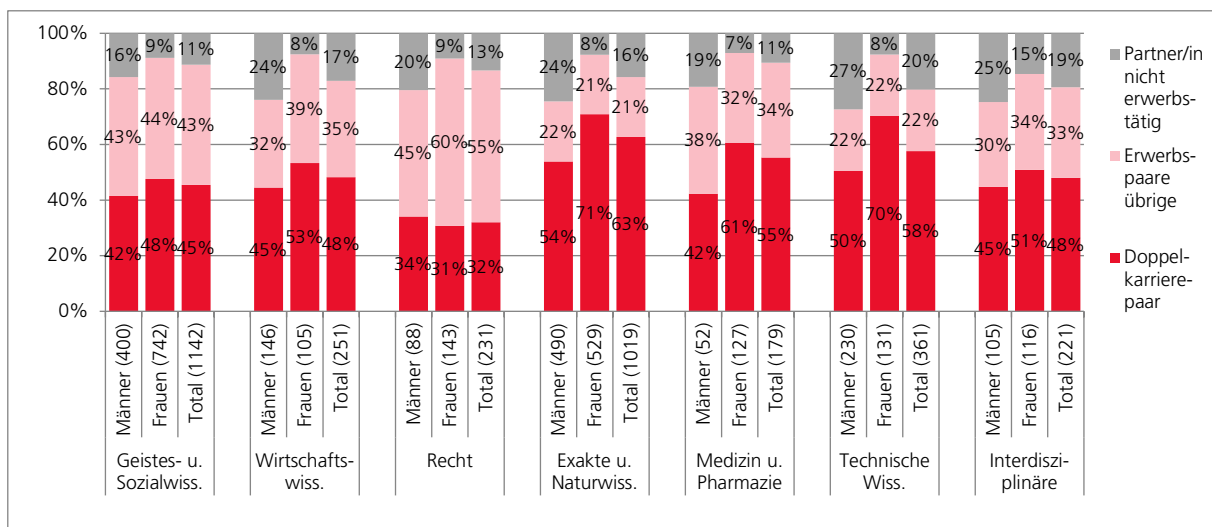
Abbildung 62: Paarkonstellationen nach Fachbereich (alle befragten Wissenschaftler/innen, ohne Singles)



Basis: befragten Wissenschaftler/innen mit Partner/in (N=8282, davon 1.5% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

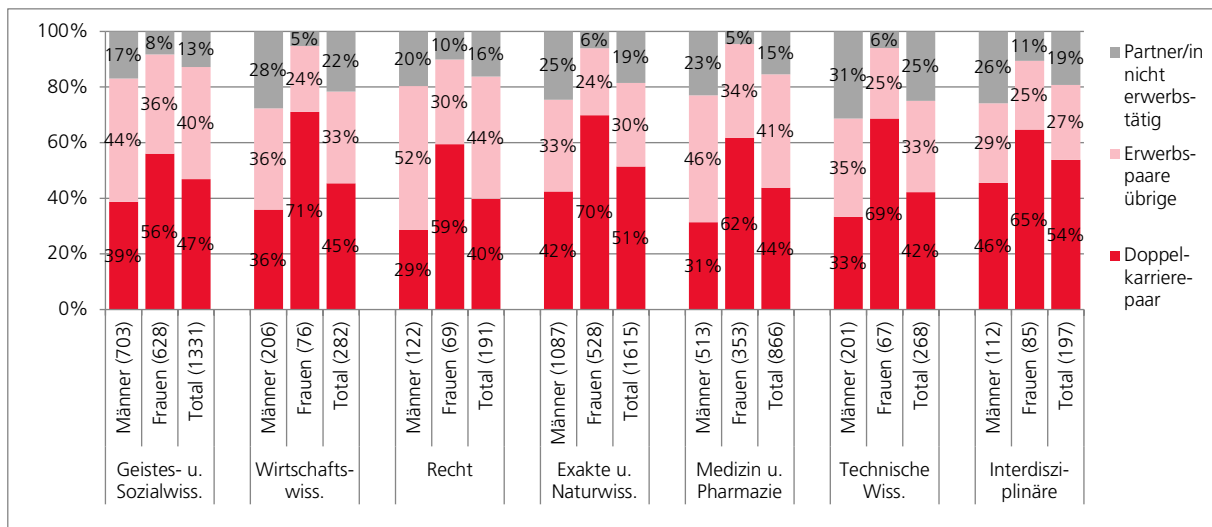
Abbildung 63: Paarkonstellationen nach Fachbereich (Mittelbau ohne Doktorat, ohne Singles)



Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat mit Partner/in (N=3'455, davon 1.5% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

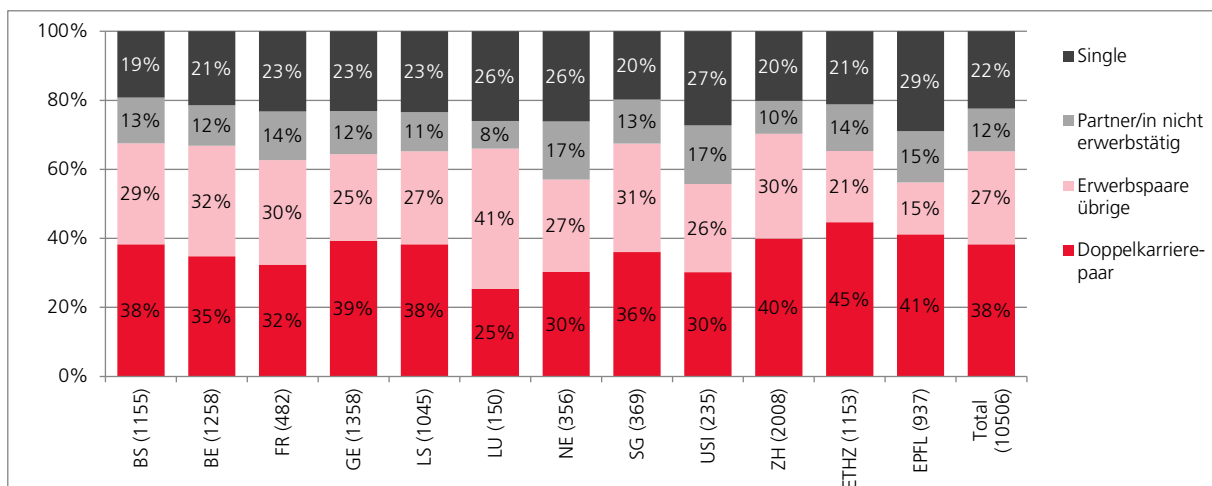
Abbildung 64: Paarkonstellationen nach Fachbereich (Mittelbau mit Doktorat und Professor/innen, ohne Singles)



Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat und Professor/innen (N=4'827, davon 1.6% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

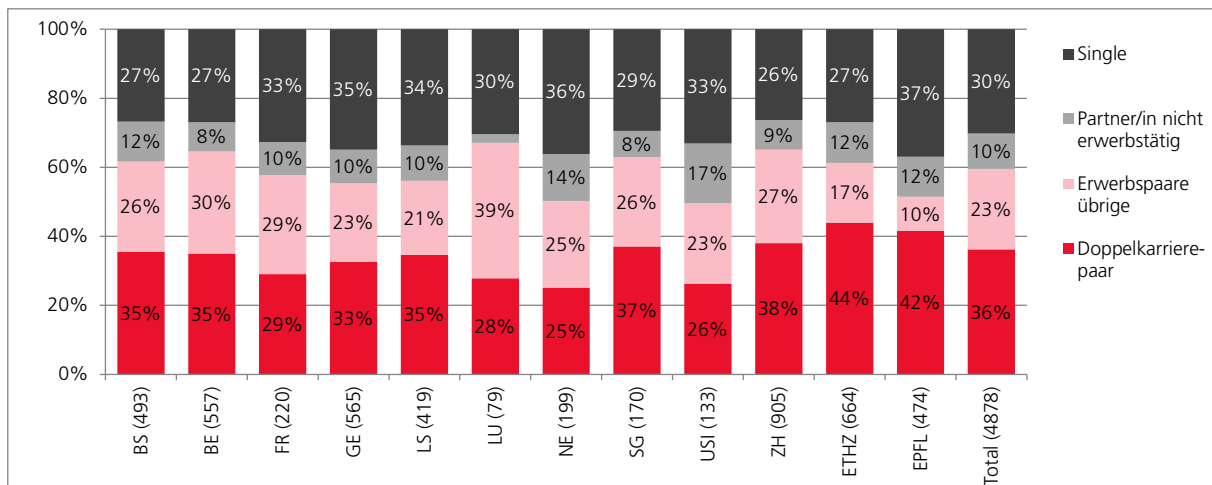
Abbildung 65: Paarkonstellationen nach Universität (alle befragten Wissenschaftler/innen)



Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635, davon 1.2% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

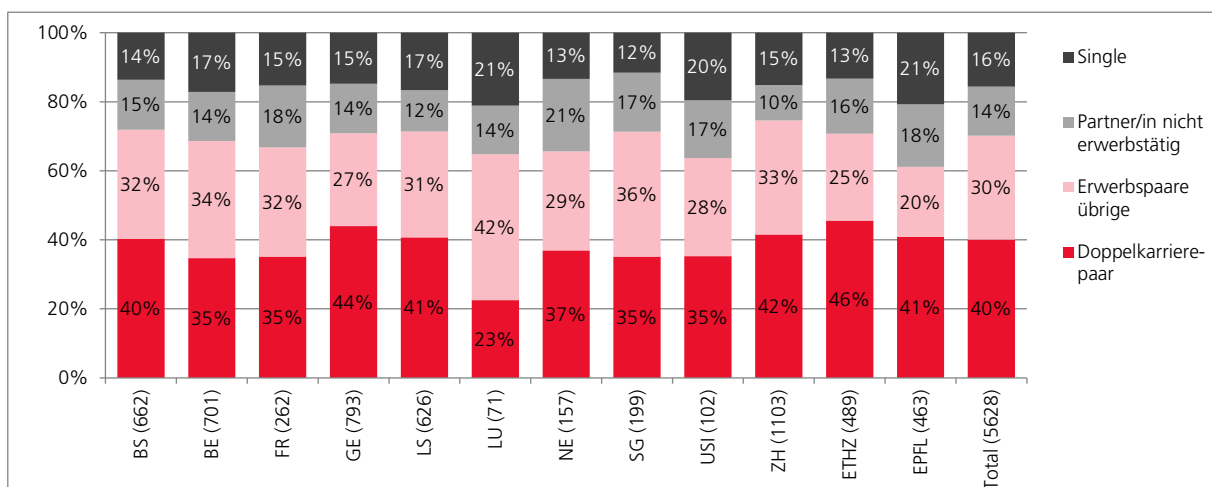
Abbildung 66: Paarkonstellationen nach Universität (Mittelbau ohne Doktorat)



Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat (N=4'929, davon 1.0% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Abbildung 67: Paarkonstellationen nach Universität (Mittelbau mit Doktorat und Professor/innen)



Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat und Professor/innen (N=5'706, davon 1.4% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Tabelle 32: Umfang der familienergänzenden Betreuung nach Universität
(jüngstes Kind im Vorschulalter)

Universität	Anteil Eltern mit familien- ergänzender Betreuung	Betreuungs- tage (Mittel)	Betreuungs- stunden (Mittel)	Anzahl Befragungs- teilneh- mende
Basel	79%	3.6	27.5	160
Bern	78%	3.0	23.9	168
Freiburg	77%	3.1	24.2	63
Genf	79%	4.0	32.5	218
Lausanne	86%	3.7	28.2	161
Luzern	76%	3.0	19.7	19
Neuenburg	79%	3.4	27.1	60
St. Gallen	81%	3.2	22.9	55
USI	65%	4.2	25.1	22
Zürich	78%	3.1	25.6	271
ETHZ	72%	3.4	27.1	142
EPFL	70%	4.1	32.7	110
Total	77%	3.5	27.4	1449

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit mindestens einem Kind unter 5 Jahren, das zeitweise oder dauerhaft im selben Haushalt lebt, und regelmässiger familienergänzender Betreuung (N=1449; davon 0.9% ohne Angaben zu den Betreuungstagen oder Betreuungsstunden).

Tabelle 33: Gewünschte Massnahmen zur Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und akademischer Karriere (nach Gruppen; Fortsetzung auf nächster Seite)

Professorinnen ohne Kinder		Professorinnen mit Kind(ern)	
Geringere Belastung durch Administration	74%	Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	55%
Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	60%	Geringere Belastung durch Administration	47%
Keine Sitzungstermine zu Randzeiten	32%	Keine Sitzungstermine zu Randzeiten	42%
Geringere Belastung durch Lehre	32%	Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	34%
Angemessene Arbeitsstelle für Partner/in in näherer Umgebung	23%	Häufiger zuhause arbeiten	24%
Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	21%	Angemessene Arbeitsstelle für Partner/in in näherer Umgebung	21%
Teilzeitarbeit / geringerer Beschäftigungsgrad	17%	Berücksichtigung Erziehungs-/Pflegezeit bei Beurteilung CV	20%
Häufiger zuhause arbeiten	16%	Geringere Belastung durch Lehre	18%
Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	15%	Flexiblere Präsenzzeiten	15%
Möglichkeit von Hausberufungen	9%	Stärkere Berücksichtigung Qualität/Impact von Publikationen	14%
Professoren ohne Kinder		Professoren mit Kind(ern)	
Geringere Belastung durch Administration	53%	Geringere Belastung durch Administration	57%
Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	41%	Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	40%
Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	22%	Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	39%
Keine solchen Massnahmen gewünscht	20%	Keine Sitzungstermine zu Randzeiten	30%
Angemessene Arbeitsstelle für Partner/in in näherer Umgebung	20%	Angemessene Arbeitsstelle für Partner/in in näherer Umgebung	27%
Geringere Belastung durch Lehre	16%	Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	23%
Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	15%	Häufiger zuhause arbeiten	21%
Häufiger zuhause arbeiten	15%	Teilzeitarbeit / geringerer Beschäftigungsgrad	19%
Teilzeitarbeit / geringerer Beschäftigungsgrad	14%	Geringere Belastung durch Lehre	16%
Keine Sitzungstermine zu Randzeiten	13%	Flexiblere Präsenzzeiten	13%
Frauen im Mittelbau mit Dissertation, ohne Kinder		Frauen im Mittelbau mit Dissertation, mit Kind(ern)	
Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	61%	Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	55%
Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	39%	Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	41%
Höhere Gehälter für Angestellte des Mittelbaus	30%	Berücksichtigung Erziehungs-/Pflegezeit bei Beurteilung CV	38%
Teilzeitarbeit / geringerer Beschäftigungsgrad	30%	Teilzeitarbeit / geringerer Beschäftigungsgrad	29%
Häufiger zuhause arbeiten	29%	Häufiger zuhause arbeiten	29%
Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	25%	Keine Sitzungstermine zu Randzeiten	27%
Angemessene Arbeitsstelle für Partner/in in näherer Umgebung	23%	Höhere Gehälter für Angestellte des Mittelbaus	27%
Geringere Bedeutung der Mobilität bei Beurteilung CV	21%	Geringere Bedeutung der Mobilität bei Beurteilung CV	26%
Möglichkeit von Hausberufungen	21%	Möglichkeit von Hausberufungen	24%
Geringere Belastung durch Administration	20%	Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	23%
Männer im Mittelbau mit Dissertation, ohne Kinder		Männer im Mittelbau mit Dissertation, mit Kind(ern)	
Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	60%	Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	57%
Höhere Gehälter für Angestellte des Mittelbaus	33%	Höhere Gehälter für Angestellte des Mittelbaus	36%
Angemessene Arbeitsstelle für Partner/in in näherer Umgebung	28%	Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	32%
Geringere Belastung durch Administration	27%	Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	29%
Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	25%	Häufiger zuhause arbeiten	28%
Möglichkeit von Hausberufungen	25%	Möglichkeit von Hausberufungen	27%
Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	25%	Geringere Belastung durch Administration	26%
Häufiger zuhause arbeiten	23%	Teilzeitarbeit / geringerer Beschäftigungsgrad	24%
Teilzeitarbeit / geringerer Beschäftigungsgrad	21%	Keine Sitzungstermine zu Randzeiten	19%
Geringere Bedeutung der Mobilität bei Beurteilung CV	16%	Angemessene Arbeitsstelle für Partner/in in näherer Umgebung	18%

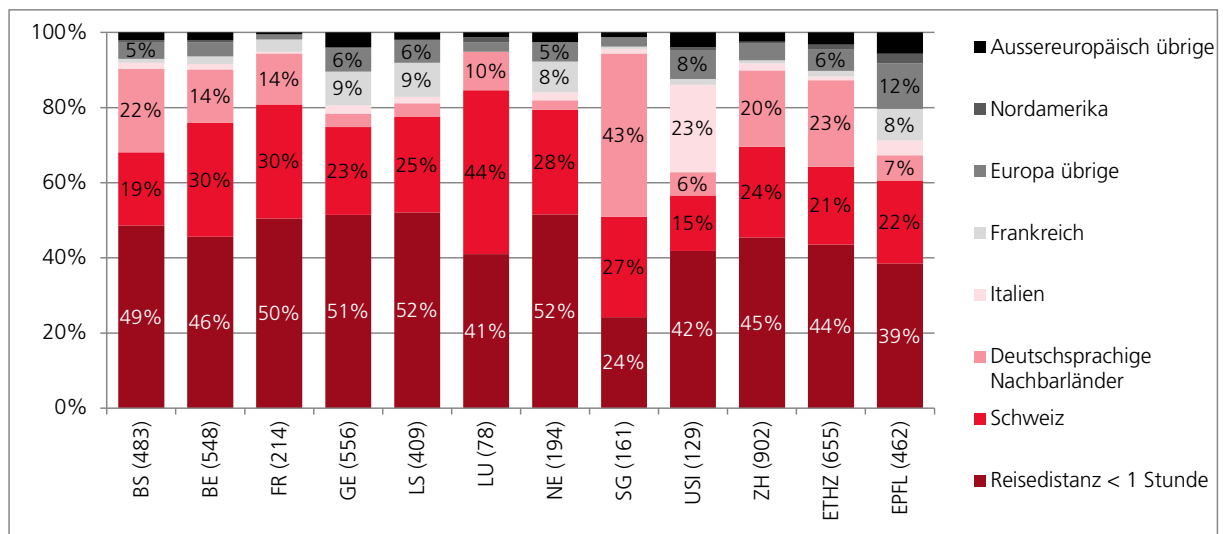
Tabelle 33: Gewünschte Massnahmen zur Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und akademischer Karriere (nach Gruppen; Fortsetzung)

Frauen im Mittelbau ohne Dissertation, ohne Kinder		Frauen im Mittelbau ohne Dissertation, mit Kind(ern)	
Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	49%	Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	51%
Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	41%	Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	46%
Höhere Gehälter für Angestellte des Mittelbaus	39%	Höhere Gehälter für Angestellte des Mittelbaus	39%
Teilzeitarbeit / geringerer Beschäftigungsgrad	36%	Berücksichtigung Erziehungs-/Pflegezeit bei Beurteilung CV	34%
Häufiger zuhause arbeiten	34%	Häufiger zuhause arbeiten	31%
Flexiblere Präsenzzeiten	24%	Teilzeitarbeit / geringerer Beschäftigungsgrad	30%
Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	20%	Flexiblere Präsenzzeiten	23%
Angemessene Arbeitsstelle für Partner/in in näherer Umgebung	17%	Keine Sitzungstermine zu Randzeiten	23%
Geringere Bedeutung der Mobilität bei Beurteilung CV	16%	Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	22%
Geringere Belastung durch Administration	16%	Geringere Bedeutung der Mobilität bei Beurteilung CV	17%
Männer im Mittelbau ohne Dissertation, ohne Kinder		Männer im Mittelbau ohne Dissertation, mit Kind(ern)	
Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	52%	Höhere Gehälter für Angestellte des Mittelbaus	48%
Höhere Gehälter für Angestellte des Mittelbaus	51%	Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau	45%
Häufiger zuhause arbeiten	30%	Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	34%
Teilzeitarbeit / geringerer Beschäftigungsgrad	25%	Häufiger zuhause arbeiten	31%
Grösseres Angebot an Kinderbetreuung an der Universität	25%	Flexiblere Präsenzzeiten	27%
Flexiblere Präsenzzeiten	21%	Teilzeitarbeit / geringerer Beschäftigungsgrad	25%
Angemessene Arbeitsstelle für Partner/in in näherer Umgebung	21%	Berücksichtigung Erziehungs-/Pflegezeit bei Beurteilung CV	20%
Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	21%	Keine Sitzungstermine zu Randzeiten	18%
Geringere Belastung durch Administration	19%	Geringere Belastung durch Administration	17%
Geringere Bedeutung der Mobilität bei Beurteilung CV	16%	Mehr Möglichkeiten für Auszeiten und Sabbaticals	17%

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle 2001 bis 2011 angetreten haben und in eine festen Partnerschaft leben oder ein Kind im Haushalt haben (N=8470; bei 4 Personen fehlen die Angaben).

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

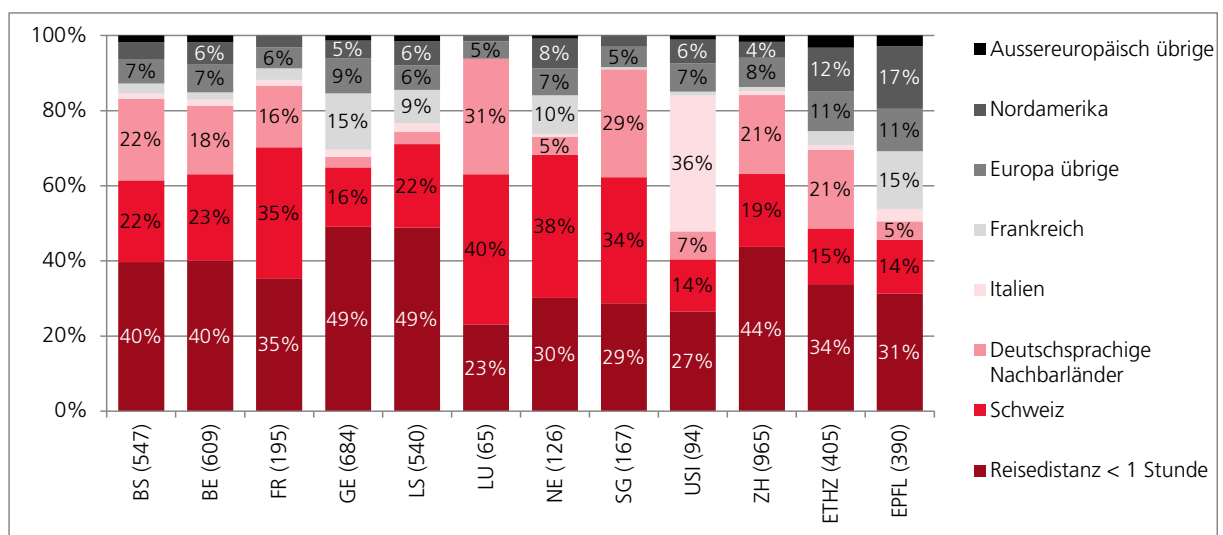
Abbildung 68: Reisedistanz Wohnort vor Stellenantritt – aktueller Arbeitsort der Hauptbeschäftigung nach Universität (Mittelbau ohne Doktorat)



Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat, die ihre aktuelle Stelle 2001 bis 2011 angetreten haben (N=4791; davon 0.6% ohne Angaben zur Reisedistanz oder zum Wohnort bei den Anstellungsverhandlungen). Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

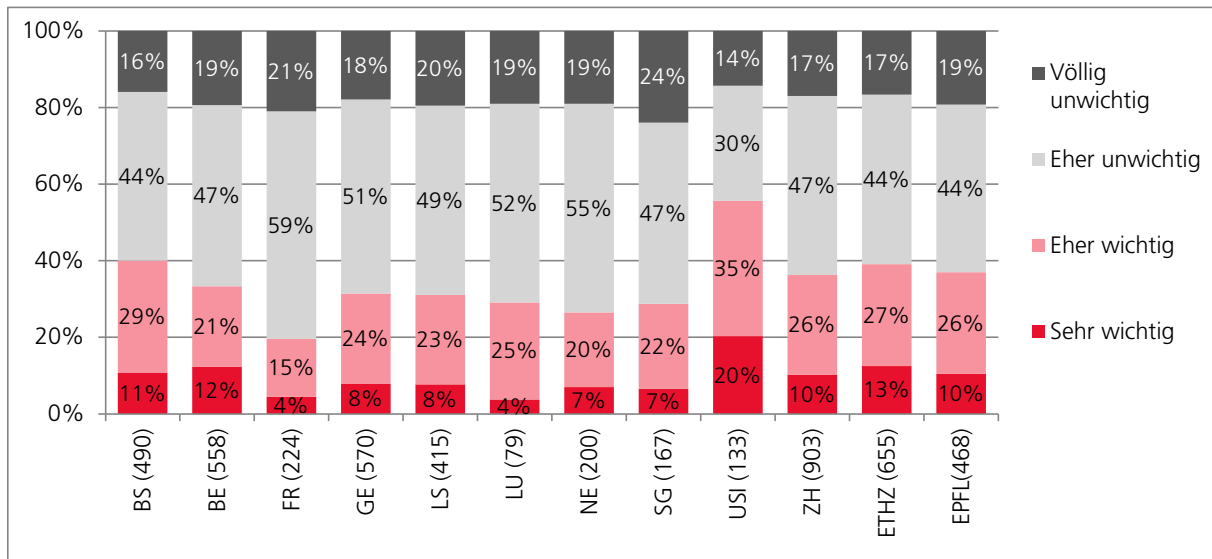
Abbildung 69: Reisedistanz Wohnort vor Stellenantritt – aktueller Arbeitsort der Hauptbeschäftigung nach Universität (Mittelbau mit Doktorat und Professor/innen)



Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat und Professor/innen, die ihre aktuelle Stelle 2001 bis 2011 angetreten haben (N=4787; davon 0.5% ohne Angaben zur Reisedistanz oder zum Wohnort bei den Anstellungsverhandlungen). Säulenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

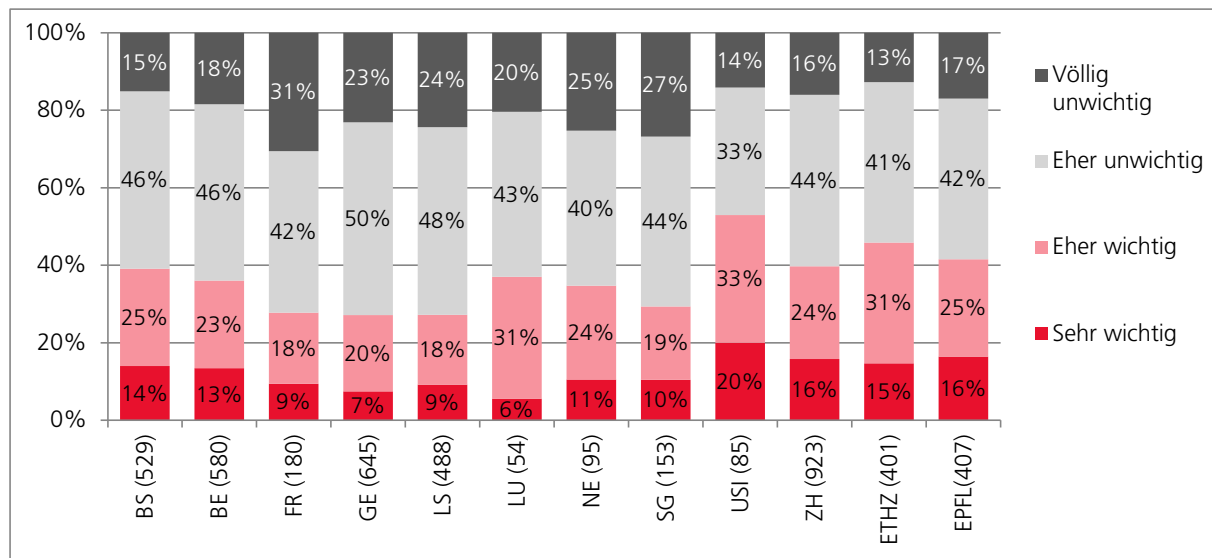
Abbildung 70: Bedeutung des Themas «Doppelkarriere» an der eigenen Universität (Eindruck aufgrund persönlicher Erfahrungen der Befragten; Mittelbau ohne Doktorat)



Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat (N=4862; davon 1.4% ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

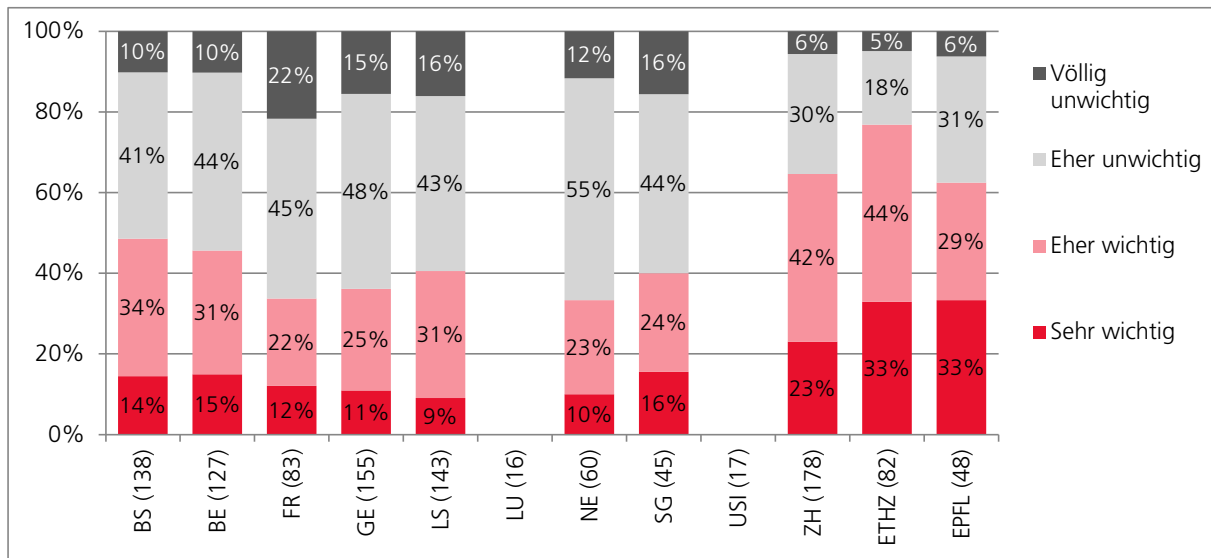
Abbildung 71: Bedeutung des Themas «Doppelkarriere» an der eigenen Universität (Eindruck aufgrund persönlicher Erfahrungen der Befragten; Mittelbau mit Doktorat)



Basis: befragte Nachwuchswissenschaftler/innen mit Doktorat (N=4540; davon 1.4% ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Abbildung 72: Bedeutung des Themas «Doppelkarriere» an der eigenen Universität (Eindruck aufgrund persönlicher Erfahrungen der Befragten; Professor/innen)



Basis: befragte Professor/innen (N=1092; davon 0.9% ohne Angaben). Werte, die auf weniger als 20 Beobachtungen beruhen, sind nicht ausgewiesen. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.
 Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Tabelle 34: Verhältnis von Partnerschaft und Karriere (Fortsetzung auf nächster Seite)

Einfluss auf Karriere	Akademische Stufe	Geschlecht	Zustimmung					Total	Anzahl
			Voll und ganz	Eher ja	Eher nein	Gar nicht	Unzutreffend		
Diskussionen mit meinem Partner / meiner Partnerin stimulieren meine wissenschaftliche Arbeit	Professur	Männer	26.3%	35.9%	18.2%	8.2%	11.3%	100.0%	779
		Frauen	53.2%	30.0%	7.4%	3.0%	6.4%	100.0%	203
		Total	31.9%	34.7%	16.0%	7.1%	10.3%	100.0%	982
	Mittelbau mit Doktorat	Männer	20.8%	34.9%	22.3%	10.8%	11.2%	100.0%	2195
		Frauen	35.5%	35.8%	14.0%	5.3%	9.4%	100.0%	1622
		Total	27.1%	35.3%	18.8%	8.5%	10.4%	100.0%	3817
	Mittelbau ohne Doktorat	Männer	19.6%	36.7%	20.6%	11.4%	11.8%	100.0%	1522
		Frauen	32.3%	36.5%	15.9%	6.4%	8.9%	100.0%	1914
		Total	26.7%	36.6%	18.0%	8.6%	10.2%	100.0%	3436
	Total	Männer	21.4%	35.7%	21.0%	10.6%	11.4%	100.0%	4496
		Frauen	34.8%	35.8%	14.6%	5.8%	9.0%	100.0%	3739
		Total	27.5%	35.7%	18.1%	8.4%	10.3%	100.0%	8235
Dank Rat meines Partners / meiner Partnerin habe ich die richtigen Karriereentscheidungen getroffen	Professur	Männer	23.8%	44.6%	12.9%	8.1%	10.5%	100.0%	780
		Frauen	29.9%	39.7%	12.7%	5.4%	12.3%	100.0%	204
		Total	25.1%	43.6%	12.9%	7.5%	10.9%	100.0%	984
	Mittelbau mit Doktorat	Männer	14.9%	43.7%	18.1%	7.3%	16.0%	100.0%	2193
		Frauen	19.0%	42.1%	15.4%	6.8%	16.9%	100.0%	1614
		Total	16.6%	43.0%	16.9%	7.1%	16.4%	100.0%	3807
	Mittelbau ohne Doktorat	Männer	14.2%	41.1%	14.8%	8.7%	21.1%	100.0%	1517
		Frauen	14.8%	42.7%	14.3%	7.3%	20.9%	100.0%	1911
		Total	14.6%	42.0%	14.6%	7.9%	21.0%	100.0%	3428
	Total	Männer	16.2%	43.0%	16.1%	7.9%	16.8%	100.0%	4490
		Frauen	17.4%	42.3%	14.7%	6.9%	18.7%	100.0%	3729
		Total	16.8%	42.7%	15.5%	7.5%	17.6%	100.0%	8219
Mein Partnerin / meine Partnerin hat mir in schwierigen beruflichen Situationen Rückhalt gegeben	Professur	Männer	52.6%	34.0%	5.9%	1.9%	5.5%	100.0%	779
		Frauen	64.0%	27.1%	5.9%	0.5%	2.5%	100.0%	203
		Total	55.0%	32.6%	5.9%	1.6%	4.9%	100.0%	982
	Mittelbau mit Doktorat	Männer	49.0%	37.4%	6.4%	2.0%	5.2%	100.0%	2193
		Frauen	52.9%	34.7%	6.2%	1.9%	4.4%	100.0%	1615
		Total	50.7%	36.2%	6.3%	1.9%	4.9%	100.0%	3808
	Mittelbau ohne Doktorat	Männer	49.6%	37.7%	4.3%	1.6%	6.9%	100.0%	1519
		Frauen	55.2%	33.8%	5.0%	1.5%	4.6%	100.0%	1909
		Total	52.7%	35.5%	4.7%	1.5%	5.6%	100.0%	3428
	Total	Männer	49.8%	36.9%	5.6%	1.8%	5.8%	100.0%	4491
		Frauen	54.7%	33.8%	5.6%	1.6%	4.4%	100.0%	3727
		Total	52.0%	35.5%	5.6%	1.7%	5.2%	100.0%	8218
Ich profitiere von den beruflichen Netzwerken meines Partners / meiner Partnerin	Professur	Männer	2.6%	15.9%	22.6%	39.1%	19.9%	100.0%	775
		Frauen	7.4%	21.8%	24.3%	33.7%	12.9%	100.0%	202
		Total	3.6%	17.1%	22.9%	38.0%	18.4%	100.0%	977
	Mittelbau mit Doktorat	Männer	2.7%	14.9%	21.7%	45.3%	15.4%	100.0%	2184
		Frauen	5.3%	17.0%	21.3%	40.9%	15.5%	100.0%	1616
		Total	3.8%	15.8%	21.5%	43.4%	15.4%	100.0%	3800
	Mittelbau ohne Doktorat	Männer	1.7%	11.5%	21.8%	48.6%	16.4%	100.0%	1520
		Frauen	3.6%	13.5%	21.0%	45.6%	16.2%	100.0%	1905
		Total	2.7%	12.6%	21.4%	46.9%	16.3%	100.0%	3425
	Total	Männer	2.4%	13.9%	21.9%	45.3%	16.5%	100.0%	4479
		Frauen	4.5%	15.5%	21.3%	42.9%	15.7%	100.0%	3723
		Total	3.4%	14.6%	21.6%	44.2%	16.2%	100.0%	8202
Weil mein Partner / meine Partnerin den grössten Teil der Haushaltsarbeit übernommen hat, konnte ich meine berufliche Karriere zielstrebig verfolgen	Professur	Männer	27.6%	29.9%	19.2%	17.4%	5.9%	100.0%	780
		Frauen	7.4%	13.3%	16.3%	44.8%	18.2%	100.0%	203
		Total	23.4%	26.4%	18.6%	23.1%	8.4%	100.0%	983
	Mittelbau mit Doktorat	Männer	17.8%	26.3%	18.7%	28.9%	8.4%	100.0%	2197
		Frauen	4.0%	10.0%	24.0%	45.4%	16.6%	100.0%	1618
		Total	11.9%	19.4%	20.9%	35.9%	11.8%	100.0%	3815
	Mittelbau ohne Doktorat	Männer	5.4%	13.3%	18.7%	43.3%	19.3%	100.0%	1523
		Frauen	1.8%	8.9%	18.7%	44.4%	26.2%	100.0%	1912
		Total	3.4%	10.9%	18.7%	43.9%	23.1%	100.0%	3435
	Total	Männer	15.3%	22.5%	18.8%	31.8%	11.6%	100.0%	4500
		Frauen	3.1%	9.6%	20.9%	44.8%	21.6%	100.0%	3733
		Total	9.8%	16.7%	19.7%	37.7%	16.1%	100.0%	8233

Tabelle 34: Verhältnis von Partnerschaft und Karriere (Fortsetzung)

Einfluss auf Karriere	Akademische Stufe	Geschlecht	Zustimmung					Total	Anzahl
			Voll und ganz	Eher ja	Eher nein	Gar nicht	Unzutreffend		
Wegen der beruflichen Laufbahn meines Partners / meiner Partnerin bin ich weniger mobil, als für meine Karriere wichtig wäre	Professur	Männer	6.6%	17.5%	24.9%	40.7%	10.3%	100.0%	776
		Frauen	8.8%	24.0%	21.1%	38.2%	7.8%	100.0%	204
		Total	7.0%	18.9%	24.1%	40.2%	9.8%	100.0%	980
	Mittelbau mit Doktorat	Männer	12.1%	29.2%	21.6%	28.1%	9.1%	100.0%	2195
		Frauen	18.8%	31.8%	18.8%	23.7%	6.9%	100.0%	1614
		Total	15.0%	30.3%	20.4%	26.2%	8.1%	100.0%	3809
	Mittelbau ohne Doktorat	Männer	8.9%	28.3%	22.9%	29.3%	10.7%	100.0%	1520
		Frauen	8.8%	26.4%	21.6%	32.2%	11.0%	100.0%	1912
		Total	8.8%	27.2%	22.2%	30.9%	10.9%	100.0%	3432
	Total	Männer	10.1%	26.9%	22.6%	30.7%	9.8%	100.0%	4491
		Frauen	13.1%	28.6%	20.4%	28.8%	9.1%	100.0%	3730
		Total	11.5%	27.6%	21.6%	29.8%	9.5%	100.0%	8221
Das hohe zeitliche Engagement für meinen Beruf belastet unsere Partnerschaft stark	Professur	Männer	9.0%	32.9%	38.4%	17.7%	2.1%	100.0%	776
		Frauen	9.4%	27.7%	41.1%	19.8%	2.0%	100.0%	202
		Total	9.1%	31.8%	39.0%	18.1%	2.0%	100.0%	978
	Mittelbau mit Doktorat	Männer	11.4%	34.4%	35.1%	16.0%	3.1%	100.0%	2192
		Frauen	8.1%	28.8%	37.8%	21.5%	3.8%	100.0%	1610
		Total	10.0%	32.1%	36.3%	18.3%	3.4%	100.0%	3802
	Mittelbau ohne Doktorat	Männer	7.4%	28.8%	36.7%	23.0%	4.1%	100.0%	1520
		Frauen	6.6%	25.1%	38.9%	25.3%	4.1%	100.0%	1912
		Total	7.0%	26.7%	37.9%	24.3%	4.1%	100.0%	3432
	Total	Männer	9.6%	32.2%	36.2%	18.6%	3.3%	100.0%	4488
		Frauen	7.4%	26.8%	38.6%	23.4%	3.8%	100.0%	3724
		Total	8.6%	29.8%	37.3%	20.8%	3.5%	100.0%	8212
Der Versuch, zwei erfüllte Berufsleben zu koordinieren, belastet unsere Partnerschaft stark	Professur	Männer	6.8%	23.6%	31.6%	21.4%	16.5%	100.0%	775
		Frauen	9.9%	24.3%	35.1%	21.3%	9.4%	100.0%	202
		Total	7.5%	23.7%	32.3%	21.4%	15.0%	100.0%	977
	Mittelbau mit Doktorat	Männer	10.3%	27.3%	32.7%	17.2%	12.6%	100.0%	2185
		Frauen	11.4%	28.5%	32.9%	20.6%	6.5%	100.0%	1608
		Total	10.8%	27.8%	32.8%	18.7%	10.0%	100.0%	3793
	Mittelbau ohne Doktorat	Männer	7.9%	24.8%	33.1%	23.3%	10.8%	100.0%	1512
		Frauen	7.3%	23.7%	36.9%	25.4%	6.7%	100.0%	1906
		Total	7.6%	24.2%	35.2%	24.5%	8.5%	100.0%	3418
	Total	Männer	8.9%	25.8%	32.6%	20.0%	12.7%	100.0%	4472
		Frauen	9.3%	25.8%	35.1%	23.1%	6.8%	100.0%	3716
		Total	9.0%	25.8%	33.7%	21.4%	10.0%	100.0%	8188
Es ist unwahrscheinlich, dass mein Partner / meine Partnerin und ich uns beide beruflich verwirklichen und am selben Ort leben können	Professur	Männer	11.5%	17.6%	26.3%	30.1%	14.5%	100.0%	780
		Frauen	18.3%	16.8%	22.3%	31.7%	10.9%	100.0%	202
		Total	12.9%	17.4%	25.5%	30.4%	13.7%	100.0%	982
	Mittelbau mit Doktorat	Männer	14.5%	28.1%	29.0%	19.8%	8.6%	100.0%	2192
		Frauen	18.4%	29.9%	27.6%	17.2%	6.9%	100.0%	1617
		Total	16.1%	28.9%	28.4%	18.7%	7.8%	100.0%	3809
	Mittelbau ohne Doktorat	Männer	10.9%	31.0%	30.4%	20.3%	7.4%	100.0%	1520
		Frauen	12.3%	29.0%	32.1%	19.4%	7.1%	100.0%	1909
		Total	11.7%	29.9%	31.4%	19.8%	7.3%	100.0%	3429
	Total	Männer	12.8%	27.2%	29.0%	21.8%	9.2%	100.0%	4492
		Frauen	15.3%	28.8%	29.6%	19.1%	7.2%	100.0%	3728
		Total	13.9%	27.9%	29.3%	20.6%	8.3%	100.0%	8220

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in (N=8282; je nach Frage fehlen bei 0.7% bis 1.1% der Fälle die Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Tabelle 35: Verhältnis von Kindern und akademischer Karriere (Fortsetzung auf nächster Seite)

Einfluss auf Karriere	Geschlecht	Akademische Stufe	Zustimmung					Total	Anzahl
			Voll und ganz	Eher ja	Eher nein	Gar nicht	Unzutreffend		
Seit ich ein Kind habe, nutze ich meine Arbeitszeit effizienter	Männer	Professur	19%	50%	21%	7%	3%	100%	539
		Mittelb. mit Dok.	18%	49%	21%	6%	6%	100%	1345
		Mittelb. ohne Dok.	17%	47%	22%	6%	9%	100%	333
		Total	18%	49%	21%	6%	6%	100%	2217
	Frauen	Professur	43%	37%	13%	2%	5%	100%	130
		Mittelb. mit Dok.	38%	39%	14%	5%	5%	100%	903
		Mittelb. ohne Dok.	39%	35%	12%	7%	7%	100%	422
		Total	39%	37%	13%	5%	5%	100%	1455
	Total	Professur	24%	48%	19%	6%	4%	100%	669
		Mittelb. mit Dok.	26%	45%	18%	6%	6%	100%	2248
		Mittelb. ohne Dok.	29%	40%	16%	7%	8%	100%	755
		Total	26%	44%	18%	6%	6%	100%	3672
Seit ich Kinder habe, bewältige ich berufliche Herausforderungen mit mehr Gelassenheit	Männer	Professur	11%	46%	23%	12%	7%	100%	537
		Mittelb. mit Dok.	9%	42%	29%	12%	8%	100%	1344
		Mittelb. ohne Dok.	13%	46%	24%	8%	10%	100%	333
		Total	10%	43%	27%	11%	8%	100%	2214
	Frauen	Professur	23%	42%	19%	5%	10%	100%	129
		Mittelb. mit Dok.	17%	41%	26%	9%	7%	100%	902
		Mittelb. ohne Dok.	18%	43%	23%	9%	8%	100%	422
		Total	17%	42%	25%	8%	8%	100%	1453
	Total	Professur	14%	45%	23%	11%	8%	100%	666
		Mittelb. mit Dok.	12%	42%	28%	11%	8%	100%	2246
		Mittelb. ohne Dok.	15%	44%	23%	8%	9%	100%	755
		Total	13%	43%	26%	10%	8%	100%	3667
Dass ich Kinder habe, hat meine Karriere bisher nicht erschwert oder negativ beeinflusst	Männer	Professur	30%	34%	21%	13%	2%	100%	538
		Mittelb. mit Dok.	16%	34%	30%	13%	7%	100%	1347
		Mittelb. ohne Dok.	18%	29%	28%	14%	11%	100%	335
		Total	20%	33%	27%	13%	6%	100%	2220
	Frauen	Professur	17%	35%	34%	8%	6%	100%	131
		Mittelb. mit Dok.	6%	23%	37%	27%	7%	100%	900
		Mittelb. ohne Dok.	7%	29%	32%	19%	13%	100%	423
		Total	7%	26%	35%	23%	9%	100%	1454
	Total	Professur	27%	34%	23%	12%	3%	100%	669
		Mittelb. mit Dok.	12%	30%	32%	19%	7%	100%	2247
		Mittelb. ohne Dok.	12%	29%	30%	17%	12%	100%	758
		Total	15%	30%	30%	17%	7%	100%	3674
Nachdem ich Kinder hatte, wurden meine Karrierepläne in meinem beruflichen Umfeld nicht mehr gleich ernst genommen oder unterstützt wie zuvor	Männer	Professur	1%	2%	21%	74%	3%	100%	538
		Mittelb. mit Dok.	2%	9%	26%	53%	9%	100%	1339
		Mittelb. ohne Dok.	3%	10%	24%	47%	16%	100%	335
		Total	2%	7%	25%	57%	9%	100%	2212
	Frauen	Professur	8%	11%	27%	46%	8%	100%	131
		Mittelb. mit Dok.	12%	26%	31%	23%	9%	100%	899
		Mittelb. ohne Dok.	9%	24%	27%	28%	13%	100%	423
		Total	11%	24%	30%	26%	10%	100%	1453
	Total	Professur	2%	4%	22%	68%	4%	100%	669
		Mittelb. mit Dok.	6%	16%	28%	41%	9%	100%	2238
		Mittelb. ohne Dok.	6%	18%	26%	36%	14%	100%	758
		Total	5%	14%	27%	45%	9%	100%	3665
Nachdem ich Kinder hatte, hatte ich beruflich mit Motivationsproblemen zu kämpfen	Männer	Professur	1%	5%	27%	66%	0%	100%	539
		Mittelb. mit Dok.	2%	11%	35%	48%	3%	100%	1342
		Mittelb. ohne Dok.	4%	18%	28%	45%	5%	100%	334
		Total	2%	11%	32%	52%	3%	100%	2215
	Frauen	Professur	0%	5%	23%	67%	5%	100%	130
		Mittelb. mit Dok.	3%	15%	29%	49%	3%	100%	902
		Mittelb. ohne Dok.	7%	16%	27%	47%	4%	100%	422
		Total	4%	15%	28%	50%	4%	100%	1454
	Total	Professur	1%	5%	26%	67%	1%	100%	669
		Mittelb. mit Dok.	3%	13%	33%	49%	3%	100%	2244
		Mittelb. ohne Dok.	6%	17%	28%	46%	4%	100%	756
		Total	3%	12%	31%	51%	3%	100%	3669

Tabelle 36: Einschätzungen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren (Fortsetzung auf nächster Seite)

Einfluss auf Karriere	Geschlecht	Akademische Stufe	Zustimmung						Anzahl
			Voll und ganz	Eher ja	Eher nein	Gar nicht	Kein Urteil	Total	
Die Universitäten sollten eine grössere Sensibilität für die Situation von Doppelkarrierepaaren zeigen	Männer	Professur	36%	43%	11%	5%	5%	100%	833
		Mittelb. mit Dok.	35%	41%	10%	5%	10%	100%	2508
		Mittelb. ohne Dok.	29%	39%	11%	4%	17%	100%	2269
		Total	36%	40%	8%	3%	12%	100%	5610
	Frauen	Professur	49%	38%	8%	3%	2%	100%	251
		Mittelb. mit Dok.	46%	37%	6%	2%	10%	100%	1974
		Mittelb. ohne Dok.	36%	43%	5%	1%	15%	100%	2528
		Total	41%	40%	6%	2%	12%	100%	4753
	Total	Professur	39%	42%	10%	5%	5%	100%	1084
		Mittelb. mit Dok.	39%	39%	8%	4%	10%	100%	4482
		Mittelb. ohne Dok.	32%	41%	8%	3%	16%	100%	4797
		Total	36%	40%	8%	3%	12%	100%	10363
Die Universitäten sollten verstärkt konkrete Massnahmen ergreifen, um Doppelkarrierepaare zu unterstützen	Männer	Professur	32%	40%	18%	5%	5%	100%	830
		Mittelb. mit Dok.	31%	39%	14%	6%	10%	100%	2496
		Mittelb. ohne Dok.	26%	38%	13%	5%	17%	100%	2261
		Total	33%	39%	12%	4%	12%	100%	5587
	Frauen	Professur	45%	36%	12%	4%	4%	100%	250
		Mittelb. mit Dok.	42%	37%	9%	2%	10%	100%	1969
		Mittelb. ohne Dok.	35%	41%	8%	2%	14%	100%	2525
		Total	38%	39%	8%	2%	12%	100%	4744
	Total	Professur	35%	39%	16%	5%	5%	100%	1080
		Mittelb. mit Dok.	36%	38%	11%	4%	10%	100%	4465
		Mittelb. ohne Dok.	31%	40%	10%	4%	15%	100%	4786
		Total	33%	39%	12%	4%	12%	100%	10331
Die Förderung von Doppelkarrierepaaren ist wichtig, damit unsere Universität für hochqualifizierte Wissenschaftler/innen attraktiv bleibt	Männer	Professur	35%	38%	16%	7%	4%	100%	829
		Mittelb. mit Dok.	32%	38%	14%	7%	9%	100%	2495
		Mittelb. ohne Dok.	29%	38%	14%	5%	14%	100%	2258
		Total	36%	38%	12%	4%	10%	100%	5582
	Frauen	Professur	46%	33%	12%	4%	6%	100%	250
		Mittelb. mit Dok.	43%	36%	10%	3%	9%	100%	1961
		Mittelb. ohne Dok.	38%	39%	8%	2%	12%	100%	2515
		Total	41%	38%	9%	2%	10%	100%	4726
	Total	Professur	38%	37%	15%	6%	5%	100%	1079
		Mittelb. mit Dok.	37%	37%	13%	5%	9%	100%	4456
		Mittelb. ohne Dok.	34%	39%	11%	4%	13%	100%	4773
		Total	36%	38%	12%	4%	10%	100%	10308
Die Förderung von Doppelkarrierepaaren ist wichtig, um die Vertretung von Frauen unter den Professor/innen zu erhöhen	Männer	Professur	36%	34%	16%	8%	6%	100%	831
		Mittelb. mit Dok.	31%	33%	14%	11%	11%	100%	2494
		Mittelb. ohne Dok.	28%	31%	15%	11%	16%	100%	2253
		Total	41%	31%	11%	7%	10%	100%	5578
	Frauen	Professur	44%	29%	15%	9%	4%	100%	248
		Mittelb. mit Dok.	54%	28%	8%	3%	7%	100%	1967
		Mittelb. ohne Dok.	53%	29%	7%	2%	8%	100%	2527
		Total	53%	28%	8%	3%	8%	100%	4742
	Total	Professur	38%	32%	16%	8%	5%	100%	1079
		Mittelb. mit Dok.	41%	31%	11%	7%	9%	100%	4461
		Mittelb. ohne Dok.	41%	30%	11%	6%	12%	100%	4780
		Total	41%	31%	11%	7%	10%	100%	10320
Universitäten sollten sich nicht nur bei Berufungen von Professor/innen, sondern auch bei Anstellungen im Mittelbau für Doppelkarrierepaare einsetzen	Männer	Professur	25%	37%	22%	10%	6%	100%	822
		Mittelb. mit Dok.	42%	33%	11%	6%	7%	100%	2500
		Mittelb. ohne Dok.	36%	35%	11%	6%	12%	100%	2252
		Total	42%	34%	10%	5%	9%	100%	5574
	Frauen	Professur	34%	36%	19%	8%	4%	100%	247
		Mittelb. mit Dok.	51%	31%	7%	3%	8%	100%	1956
		Mittelb. ohne Dok.	47%	35%	6%	2%	10%	100%	2521
		Total	48%	33%	7%	3%	9%	100%	4724
	Total	Professur	27%	37%	21%	10%	5%	100%	1069
		Mittelb. mit Dok.	46%	32%	10%	5%	7%	100%	4456
		Mittelb. ohne Dok.	42%	35%	9%	4%	11%	100%	4773
		Total	42%	34%	10%	5%	9%	100%	10298

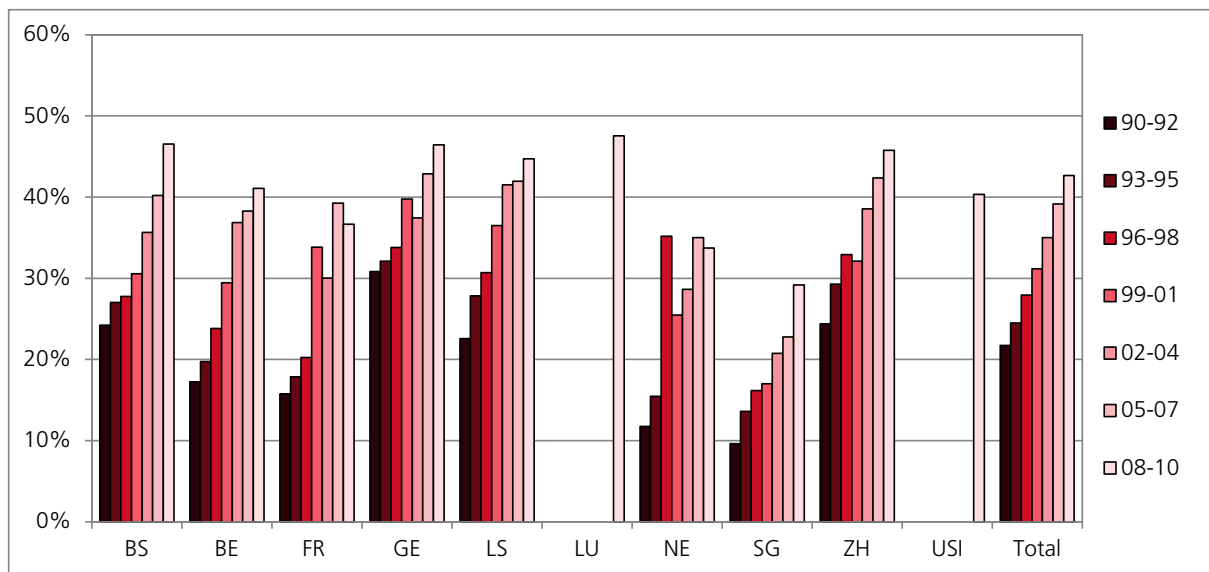
Tabelle 36: Einschätzungen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren (Fortsetzung)

Einfluss auf Karriere	Geschlecht	Akademische Stufe	Zustimmung					Total	Anzahl
			Voll und ganz	Eher ja	Eher nein	Gar nicht	Kein Urteil		
Personen, die beruflich erfolgreich sein wollen, schaffen es auch ohne besondere Förderung	Männer	Professur	12%	39%	34%	9%	6%	100%	822
		Mittelb. mit Dok.	10%	34%	34%	14%	9%	100%	2491
		Mittelb. ohne Dok.	10%	33%	32%	13%	10%	100%	2253
		Total	8%	29%	37%	16%	9%	100%	5566
	Frauen	Professur	8%	31%	39%	16%	6%	100%	249
		Mittelb. mit Dok.	5%	23%	43%	21%	8%	100%	1957
		Mittelb. ohne Dok.	6%	25%	41%	18%	10%	100%	2517
		Total	6%	24%	42%	19%	9%	100%	4723
	Total	Professur	11%	37%	35%	11%	6%	100%	1071
		Mittelb. mit Dok.	8%	29%	38%	17%	8%	100%	4448
		Mittelb. ohne Dok.	8%	28%	37%	16%	11%	100%	4770
		Total	8%	29%	37%	16%	9%	100%	10289
Die Förderung von Doppelkarrierepaaren führt dazu, dass Personen angestellt werden, die nicht optimal qualifiziert sind	Männer	Professur	9%	31%	37%	13%	10%	100%	826
		Mittelb. mit Dok.	8%	26%	35%	15%	16%	100%	2494
		Mittelb. ohne Dok.	6%	24%	31%	17%	21%	100%	2251
		Total	6%	22%	35%	18%	19%	100%	5571
	Frauen	Professur	7%	26%	36%	16%	15%	100%	250
		Mittelb. mit Dok.	4%	20%	36%	21%	19%	100%	1954
		Mittelb. ohne Dok.	3%	16%	37%	21%	23%	100%	2518
		Total	4%	18%	37%	21%	21%	100%	4722
	Total	Professur	9%	30%	37%	14%	11%	100%	1076
		Mittelb. mit Dok.	6%	23%	36%	18%	17%	100%	4448
		Mittelb. ohne Dok.	5%	20%	34%	19%	22%	100%	4769
		Total	6%	22%	35%	18%	19%	100%	10293
Die Doppelkarriereförderung führt dazu, dass finanzielle Ressourcen am falschen Ort eingesetzt werden	Männer	Professur	7%	22%	38%	21%	13%	100%	826
		Mittelb. mit Dok.	6%	16%	38%	21%	19%	100%	2491
		Mittelb. ohne Dok.	5%	15%	32%	22%	25%	100%	2248
		Total	4%	14%	36%	24%	23%	100%	5565
	Frauen	Professur	6%	15%	38%	23%	17%	100%	248
		Mittelb. mit Dok.	2%	11%	38%	26%	23%	100%	1953
		Mittelb. ohne Dok.	2%	9%	36%	26%	28%	100%	2516
		Total	2%	10%	37%	26%	25%	100%	4717
	Total	Professur	6%	20%	38%	22%	14%	100%	1074
		Mittelb. mit Dok.	4%	14%	38%	23%	21%	100%	4444
		Mittelb. ohne Dok.	3%	12%	34%	24%	26%	100%	4764
		Total	4%	14%	36%	24%	23%	100%	10282
Die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren führt dazu, dass Stellen intransparent vergeben werden	Männer	Professur	12%	32%	30%	16%	10%	100%	824
		Mittelb. mit Dok.	9%	26%	29%	15%	21%	100%	2493
		Mittelb. ohne Dok.	7%	26%	25%	15%	27%	100%	2248
		Total	7%	25%	28%	16%	23%	100%	5565
	Frauen	Professur	10%	32%	29%	14%	15%	100%	247
		Mittelb. mit Dok.	4%	24%	29%	19%	23%	100%	1955
		Mittelb. ohne Dok.	4%	21%	28%	18%	29%	100%	2515
		Total	4%	23%	29%	18%	26%	100%	4717
	Total	Professur	11%	32%	30%	15%	11%	100%	1071
		Mittelb. mit Dok.	7%	25%	29%	17%	22%	100%	4448
		Mittelb. ohne Dok.	6%	23%	27%	16%	28%	100%	4763
		Total	7%	25%	28%	16%	23%	100%	10282
Eine spezielle Förderung von Doppelkarrierepaaren führt zu sozialem Unfrieden an Fakultäten oder Instituten	Männer	Professur	8%	25%	34%	16%	17%	100%	825
		Mittelb. mit Dok.	7%	22%	31%	16%	24%	100%	2494
		Mittelb. ohne Dok.	6%	19%	27%	18%	30%	100%	2246
		Total	5%	21%	29%	18%	27%	100%	5565
	Frauen	Professur	8%	31%	28%	15%	18%	100%	247
		Mittelb. mit Dok.	4%	22%	29%	18%	28%	100%	1951
		Mittelb. ohne Dok.	3%	17%	28%	19%	32%	100%	2514
		Total	4%	20%	28%	19%	30%	100%	4712
	Total	Professur	8%	27%	32%	16%	17%	100%	1072
		Mittelb. mit Dok.	6%	22%	30%	17%	25%	100%	4445
		Mittelb. ohne Dok.	4%	18%	28%	19%	31%	100%	4760
		Total	5%	21%	29%	18%	27%	100%	10277

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; je nach Frage fehlen bei 3.2% bis 3.4 % der Fälle die Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Abbildung 73: Frauenanteile unter den Doktorierten nach Universität



Ohne Dissertationen in Medizin und Pharmazie. Die Universität Luzern und die Università della Svizzera italiana sind vor 2008 im Total enthalten, aber wegen geringer Fallzahlen nicht mit eigenen Säulen ausgewiesen (weniger als 20 Doktorate im Jahresdurchschnitt).

Quelle: BFS/SHIS.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidenössisches Departement des Innern EDI
Staatssekretariat für Bildung und Forschung
Universitäten

Hallwylstrasse 4
CH-3003 Bern
T +41 31 322 96 62
F +41 31 322 78 54
info@sbf.admin.ch
www.sbf.admin.ch