

---

# **Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten**

3. Phase 2008–2011, Schlussbericht

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

Büro BASS, Bern

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b>	<b>III</b>
<b>Résumé</b>	<b>XIV</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>1</b>
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
<b>2 Familie, Partnerschaft und akademische Karriere</b>	<b>15</b>
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
<b>3 Doppelkarrierepaare (Modul 3)</b>	<b>71</b>
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
<b>4</b>	<b>Berufungsverfahren (Modul 1)</b>	<b>113</b>
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
<b>5</b>	<b>Nachwuchsförderung (Modul 2)</b>	<b>123</b>
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
<b>6</b>	<b>Beurteilung des Gesamtprogramms durch die beteiligten Expert/innen</b>	<b>144</b>
<b>7</b>	<b>Synthese und Empfehlungen</b>	<b>147</b>
7.1	Synthese der wichtigsten Ergebnisse .....	147
7.2	Empfehlungen .....	152
<b>8</b>	<b>Zitierte Literatur</b>	<b>155</b>
<b>9</b>	<b>Anhang</b>	<b>159</b>

## 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-Konstellation, 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

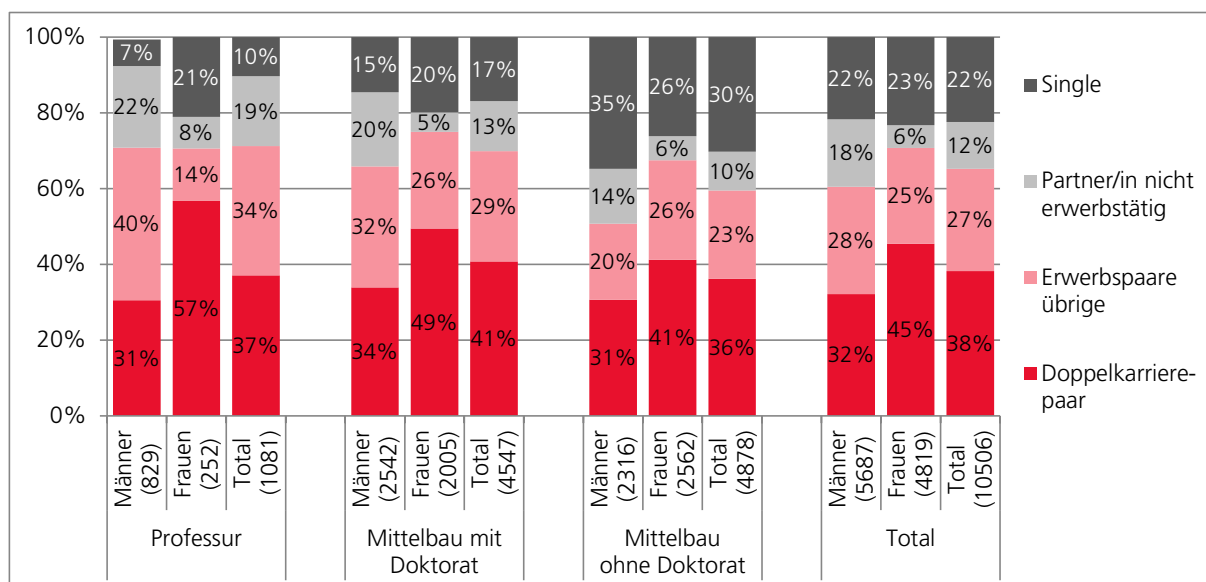
die geschlechtsspezifischen Unterschiede noch stärker ausgeprägt: Während der Anteil an Doppelkarriere-Konstellationen bei den Frauen mit steigender akademischer Stufe zunimmt, sinkt er bei den Männern.

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 teilzeitlich 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 Berufsengagement 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. Zugespielt 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 Wohnungswechsel 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 Wohnortswechsel 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 Wohnortswechsel 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](http://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** dienen 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 Neuanstellungen 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 Studienerfolgsquote 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.