DOPPEL KARRIERE PAARE

AN SCHWEIZER UNIVERSITÄTEN

Evaluation der 3. Phase des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten (2008 - 2011/2012)

Inhalt

Einleitung 3

1 Akademische Karriere, Partnerschaft und Familie 7

2 Doppelkarriereförderung
im Bundesprogramm Chancengleichheit 31

3 Neuberufungen von Professorinnen 45

4 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen 55

5 Empfehlungen der Evaluation 61

Zitierte Literatur 65

Anhang 67

Vorwort

Seit dem Jahr 2000 setzt sich das Bundesprogramm «Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten» dafür ein, dass Frauen in akademischen Spitzenpositionen besser vertreten sind. Gesamtschweizerisch wird ein Professorinnenanteil von 25% bei den (ausser)ordentlichen Professuren und 40% bei den Assistenzprofessuren angestrebt. Zudem soll 2013-2016 auch der Anteil von Frauen in Leitungsgremien erhöht werden.

In seiner dritten Phase (2008-2011/2012) erhielt das Programm einen neuen Schwerpunkt: Doppelkarrierepaare. Damit werden Paare bezeichnet, in denen beide Partner eine hohe Bildung besitzen, sich stark in ihrem Beruf engagieren und eine eigenständige Karriere verfolgen. Was können Universitäten dazu beitragen, dass solche Partnerschaftsmodelle nicht ein blosser Wunsch oder eine Absichtserklärung bleiben? Diese Frage ist aus Perspektive der Chancengleichheit vor allem deshalb relevant, weil mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler in Doppelkarrierepartnerschaften leben. Wer gendersensible Rahmenbedingungen für Doppelkarrierepaare schafft, verbessert damit auch die Chancen von Frauen in der Wissenschaft.

Als der Schwerpunkt «Doppelkarrierepaare» gestartet wurde, lagen keine gesicherten Zahlen darüber vor, wie häufig solche Konstellationen in der Schweiz sind. Das ist heute anders: Im Rahmen der Programmevaluation fand eine umfassende Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten und der beiden ETH statt. Sie zeigt: Wissenschaftlerinnen stehen häufig unter einem grösseren Druck, Beruf, Partnerschaft und Familie zu vereinbaren als ihre männlichen Kollegen – und dies beeinflusst auch ihre Chancen auf eine akademische Karriere.

Der vorliegende Bericht präsentiert die wichtigsten Ergebnisse und ein Update 2012 des ausführlichen Evaluationsberichts zur Programmphase 2008-2011, den das Büro BASS im Auftrag der Programmleitung erstellte. Die Programmleitung hat die Resultate mit grossem Interesse gelesen und dankt dem Evaluationsteam für die wertvolle und präzise Arbeit,

die für künftige hochschulpolitische Diskussionen nützlich sein wird. Die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS hat zu den Empfehlungen des Evaluationsberichts bereits unterstützend Stellung genommen.

Das Bundesprogramm leistet einen erheblichen Beitrag zum Auf- und Ausbau einer zeitgemässen und nachhaltigen Nachwuchsförderung in der Wissenschaft und unterstützt unsere Nachwuchsforschenden gezielt darin, eine akademische Karriere anzustreben. Nun ist für die Periode 2013-2016 ein eigentlicher Systemwechsel angesagt: Mit universitären Aktionsplänen sollen die Chancengleichheit von Frau und Mann an den Schweizer Universitäten strukturell gesichert, bewährte Massnahmen fortgeführt und neue innovative Massnahmen getestet werden. Gleichzeitig ermöglichen die Aktionspläne den Universitäten, Schwerpunkte entsprechend ihren lokalen Bedürfnissen zu setzen.

Die Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten zu verankern, ist nicht nur deshalb unabdingbar, weil sie heute ein akademisches Exzellenzkriterium bildet. Auch volkswirtschaftliche Überlegungen und neuere hochschulpolitische Forderungen von Schweizer Forschenden sprechen dafür. Denn immer noch beenden zu viele Frauen in den Jahren nach einem Doktorat ihre akademische Laufbahn und gehen so der Wissenschaft verloren. Eine vierjährige Periode des neuen SUK-Programms «Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten / Gender Studies» wurde bewilligt und ist anfangs Januar 2013 gestartet. Wir freuen uns auf eine spannende und effiziente Umsetzung des Programms!

Prof. Dr. Yves Flückiger, Vizerektor Universität Genf,
Präsident Programmleitung 2008-2011/2012

Prof. Dr. Doris Wastl-Walter, Vizerektorin Universität Bern,
Präsidentin Programmleitung ab Januar 2013

Dr. Gabriela Obexer-Ruff, Koordinatorin,
2004-2007: Schweizerische Universitätskonferenz SUK,
seit Januar 2008: Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS

Einleitung

An den Schweizer Universitäten (ohne die beiden ETH) sind mehr als die Hälfte aller Studierenden auf Bachelor- und Masterstufe Frauen. Und fast die Hälfte aller Doktorate wurde 2011 von Frauen erworben. In den akademischen Spitzenpositionen sind Frauen aber nach wie vor stark untervertreten: Lediglich 17.8% der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren waren Mitte 2012 von Frauen besetzt. Schliesst man die beiden ETH mit ein, so sind es 15.9%. Die Zeit allein wird dies nicht grundlegend ändern: Werden Frauen in Zukunft gleich selten auf Professuren berufen wie in der jüngeren Vergangenheit, so wird sich ihr Anteil im Jahr 2020 zwischen 22% und 24% bewegen (kantonale Universitäten und ETH zusammen; BFS 2011).

Dass verhältnismässig wenig Frauen den Sprung auf eine Professur schaffen, hat viele Gründe. Die vorherrschenden Bedingungen zur Vereinbarkeit von akademischer Karriere, Partnerschaft und Familie spielen dabei eine wichtige Rolle. Dieses Thema stand im Zentrum der dritten Phase (2008-2011/2012)[1] des Bundesprogramms «Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten», an dem alle zehn kantonalen Universitäten beteiligt waren. Mit neu geschaffenen Instrumenten unterstützte das Bundesprogramm sogenannte «Doppelkarrierepaare», d.h. Paare, in denen beide Partner sich stark in ihrem Beruf engagieren und eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen. Solche Massnahmen können deshalb zur Chancengleichheit von Frau und Mann beitragen, weil Frauen häufiger als Männer in Doppelkarrierepartnerschaften leben (DFG/Stifterverband 2004; Schiebinger/Henderson/Gilmartin 2008). Auch gibt es starke Hinweise darauf, dass Frauen bei Karriereentscheidungen die Interessen des Partners oder der Kinder stärker gewichten als dies umgekehrt Männer tun (Ledin u.a. 2007; Martinez u.a. 2007; Auspurg/Hinz 2011).

[1] Die dritte Programmphase umfasst neben den vier Programmjahren 2008 bis 2011 zusätzlich das «Zwischenjahr» 2012. Dieses Zwischenjahr wurde eingeführt, nachdem der Bundesrat beschlossen hatte, dem Parlament die grossen Finanzbotschaften spätestens sechs Monate nach der Botschaft zur Legislaturplanung zu unterbreiten, um eine bessere Abstimmung mit der Legislaturplanung zu gewährleisten. Die nächste Botschaft zur Förderung der Bildung, Forschung und Innovation (BFI) wurde deshalb um ein Jahr auf die Phase 2013 bis 2016 verschoben.

Im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms wurde eine Online-Befragung des gesamten wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten und ETH zum Thema «Akademische Karriere, Partnerschaft und Familie» durchgeführt. Mehr als 10'000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligten sich daran. Die vorliegende Broschüre präsentiert die wichtigsten Ergebnisse der Befragung und weitere Resultate der Evaluation.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit umfasste insgesamt drei Module: Neben dem in der dritten Phase neu eingeführten Schwerpunkt «Doppelkarrierepaare» gehörten dazu die Module «Professorinnen» und «Nachwuchsförderung». Diese beiden Module bestanden seit der Lancierung des Bundesprogramms im Jahr 2000 und sind bereits umfassend evaluiert worden (Bachmann/Rothmayr/Spreyermann 2004, Spreyermann/Rothmayr 2009). Sie wurden deshalb in der Evaluation der dritten Programmphase nur noch summarisch behandelt.

Die Broschüre gliedert sich in fünf Teile:

Teil 1 zeigt, wie Frauen und Männer an Schweizer Universitäten ihre akademische Tätigkeit, Partnerschaft und Familie vereinbaren und vor welchen Herausforderungen sie dabei stehen. Es wird dargestellt, wie häufig Doppelkarrierepartnerschaften an Schweizer Universitäten sind.

Teil 2 untersucht die Massnahmen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren, die das Bundesprogramm Chancengleichheit umgesetzt hat.

Teil 3 befasst sich mit der Entwicklung des Frauenanteils unter den Professor/innen. Dieser sollte im Rahmen des Moduls «Professorinnen» mit Anreizprämien bei der Neuberufung von Professorinnen und Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren erhöht werden.

Teil 4 beschäftigt sich mit den Projekten zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die im Rahmen des Moduls «Nachwuchsförderung» durchgeführt worden sind.

Teil 5 enthält die Empfehlungen, die aus der Evaluation hervorgingen.

Die Befragung

Die 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 zum Zeitpunkt der Befragung an einer Schweizer Universität angestellt und akademisch tätig waren. Neben den zehn kantonalen Universitäten beteiligten sich auch die ETH Zürich und die ETH Lausanne, die beide mit eigenen Mitteln auf Projektbasis am Bundesprogramm Chancengleichheit mitwirkten. Nicht berücksichtigt wurden alle Personen, die hauptsächlich an einer Fachhochschule oder einer ausländischen Hochschule angestellt waren.

Insgesamt wurden rund 29'950 Personen per E-Mail angeschrieben. 10'635 füllten den Online-Fragebogen aus, was einer Teilnahmequote von 36% entspricht. 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%). Gemessen an der Gesamtheit des wissenschaftlichen Personals sind die Geistes- und Sozialwissenschaften unter den Befragungsteilnehmenden übervertreten, die Medizin und die Technischen Wissenschaften untervertreten. Die grösste Gruppe von Teilnehmenden bilden die Exakten und Naturwissenschaften (32%), die Geistes- und Sozialwissenschaften kommen auf 30%.

Wegen der unterschiedlichen Beteiligung der Geschlechter und Disziplinen können die Ergebnisse der Befragung nicht ohne weiteres auf das gesamte wissenschaftliche Personal der Schweizer Universitäten übertragen werden. 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 haben, geäussert.

1 Akademische Karriere, Partnerschaft und Familie

Wie erleben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler das Verhältnis von akademischer Karriere, Partnerschaft und Familie? Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich dabei? Im Folgenden wird zunächst die familiäre Situation der Wissenschaftler/innen dargestellt, die sich an der Online-Befragung beteiligten. Danach wird geschildert, wie die Erwerbstätigkeit in Partnerschaften mit und ohne Kinder verteilt ist, wie häufig Doppelkarriere-Konstellationen vorkommen und wie die Aufteilung der Haus- und Familienarbeit arrangiert ist. Und schliesslich stehen die Erfahrungen und Einschätzungen der befragten Wissenschaftler/innen im Zentrum: Wie häufig sind Konflikte zwischen Partnerschaft, Elternschaft und Karriereplänen? Wie beurteilen sie die Chancen, das Doppelkarrieremodell in die Tat umzusetzen? Und welche Massnahmen wünschen sie sich zur besseren Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn, Partnerschaft und Familie?

Lebenssituation der Wissenschaftler/innen

Wissenschaft wird häufig als eine Berufung betrachtet – als eine Aufgabe, mit der man sich vollständig identifiziert und der man sein ganzes Leben widmet. Als äusserliche Anzeichen einer solchen Hingabe zählen die Vollzeitverfügbarkeit oder das Inkaufnehmen langer und unsicherer Karrierewege bei einem vergleichsweise geringen Einkommen (Beaufaÿs 2003; Rusconi/Solga 2011). Faktisch haben allerdings die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch Verpflichtungen ausserhalb ihres Berufs in Partnerschaft und Familie **(Abbildung 1)**: Total 35% der Wissenschaftler/innen, die sich an der Umfrage beteiligten, leben mit Kindern zusammen. Unter ihnen ist eine kleine Minderheit alleinerziehend. Weitere 45% haben einen Partner oder eine Partnerin und leben in einem kinderlosen Haushalt – bei älteren Personen kann dies auch bedeuten, dass die Kinder bereits ausgezogen sind.

Auf das Doktorat folgt die «Rush hour» des Lebens

Wie Abbildung 1 auch zeigt, haben die meisten Wissenschaftler/innen, die für Kinder sorgen, ihr Doktorat abgeschlossen. Unter den Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Doktorat gibt es nur wenige Väter oder Mütter, unter den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen hat dagegen fast jede zweite Person Kinder. Unter den Professor/innen nimmt der Anteil der Befragten mit Kindern nochmals zu. Für viele Wissenschaftler/innen beginnt die Familienphase also zu einem Zeitpunkt, der für ihre akademische Laufbahn entscheidend ist: Mit den neuen Betreuungspflichten für Kleinkinder steigen gleichzeitig auch die Mobilitätsanforderungen und die zeitliche Belastung im Beruf. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von der «Rush hour» des Lebens (Folbre/Bittman 2004).

Frauen schieben Kinderwünsche öfter auf

Etliche Wissenschaftler/innen schieben ihre Kinderwünsche aus beruflichen Gründen auf oder verzichten ganz auf Kinder. Frauen tun dies häufiger als Männer: Insgesamt haben 43% aller befragten Wissenschaftlerinnen und 28% aller Wissenschaftler im Verlauf ihrer bisherigen Karriere einen Kinderwunsch aufgeschoben, am grössten sind die Anteile bei den 35- bis 39-Jährigen (Frauen: 53%, Männer: 38%). In einem kinderlosen Haushalt leben 70% aller befragten Wissenschaftlerinnen, aber nur 61% der Wissenschaftler – unter den Professor/innen ist dieser Unterschied besonders ausgeprägt (Frauen: 49%, Männer: 36%; Abbildung 1: «Single» und «mit Partner/in, ohne Kind» zusammen).

Professorinnen leben häufiger ohne festen Partner

Auffällig ist ein weiterer Sachverhalt: Professorinnen leben viel häufiger ohne Partner als ihre männlichen Kollegen (20% vs. 7%; Abbildung 1: «Single» und «Alleinerziehend» zusammen). Dieses Phänomen ist auch aus US-amerikanischen Eliteuniversitäten und für Führungskräfte aus der Privatwirtschaft bekannt (Schiebinger/Henderson/Gilmartin 2008; Holst/Busch 2010). Auch haben die befragten Frauen in der Vergangenheit häufiger eine Trennung erlebt, bei der eine wichtige Rolle spielte, dass ihre Karrierepläne nicht mit denjenigen des Partners vereinbar waren (25% vs. 19% der Männer). Unter den Professor/innen sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede dabei am stärksten ausgeprägt (31% vs. 17%).

Erwerbsmodelle in Partnerschaften

Die befragten Wissenschaftler/innen wenden viel Zeit für ihren Beruf auf: Gemäss ihren eigenen Schätzungen haben Professor/innen ein mittleres Arbeitspensum von rund 57 Stunden pro Woche (Median).[2] Vollzeit angestellte Nachwuchswissenschaftler/innen kommen auf ein Mittel von 50 Stunden (Mittelbau mit Doktorat) bzw. 46 Stunden (Mittelbau ohne Doktorat). Und auch Nachwuchswissenschaftler/innen mit grösseren Teilzeitanstellungen (mind. 50%) schätzen ihr berufliches Arbeitspensum im Mittel auf etwas mehr als 40 Stunden – allfällige ausserakademische Erwerbstätigkeiten eingeschlossen.

Betreuungspflichten für Kleinkinder schränken das Zeitbudget der Wissenschaftler/innen ein. Der Vereinbarkeitsdruck, der auf ihnen lastet, ist dabei auch vom beruflichen Engagement der Partner und Partnerinnen abhängig: Verfolgen sie ebenfalls eine zeitintensive berufliche Karriere? Oder übernehmen sie in stärkerem Ausmass häusliche Arbeiten und die Kinderbetreuung?

Väter sind meistens Vollzeit erwerbstätig, Mütter nicht

Abbildung 2 zeigt die Erwerbsmodelle der befragten Wissenschaftler/innen, die in einer Partnerschaft und mit Kindern unter 15 Jahren im selben Haushalt leben. Dabei treten markante Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu Tage:

- Die meisten Wissenschaftler, die Kinder unter 15 Jahren haben, bleiben zu 80% oder mehr erwerbstätig – wobei sich der Grad der Erwerbstätigkeit auf das effektive Arbeitspensum bezieht, nicht den formellen Beschäftigungsgrad. Diesen Sachverhalt zeigen die drei Balkenabschnitte, die beige gefärbt sind. Die meisten dieser Männer haben eine Partnerin, die zu weniger als 80% oder gar nicht erwerbstätig ist. Ein gutes Viertel bis ein knappes Drittel aller Väter lebt mit einer Partnerin zusammen, die ebenfalls ein hohes zeitliches Berufsengagement zeigt (dunkelbeiger Balkenabschnitt). Die Unterschiede zwischen den akademischen Stufen sind gering.

[2] Der Median bezeichnet den Wert, der die betrachtete Datenreihe genau in zwei Hälften teilt: Je 50% der Werte liegen oberhalb bzw. unterhalb des Medians. Im Unterschied zum arithmetischen Mittel (Durchschnitt) wird der Median nicht durch Ausreisser beeinflusst, d.h. extreme Werte, die sehr deutlich über oder unter den übrigen Werten liegen.

Abbildung 1

Die Kategorien «Alleinerziehend» und «Mit Partner/in und Kind(ern)» umfassen alle Personen, die Verantwortung für Kinder haben und dauerhaft oder zeitweise mit ihnen im selben Haushalt leben.

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; keine Fälle ohne Angaben). Balkenabschnitte mit Werten unter 3% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

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

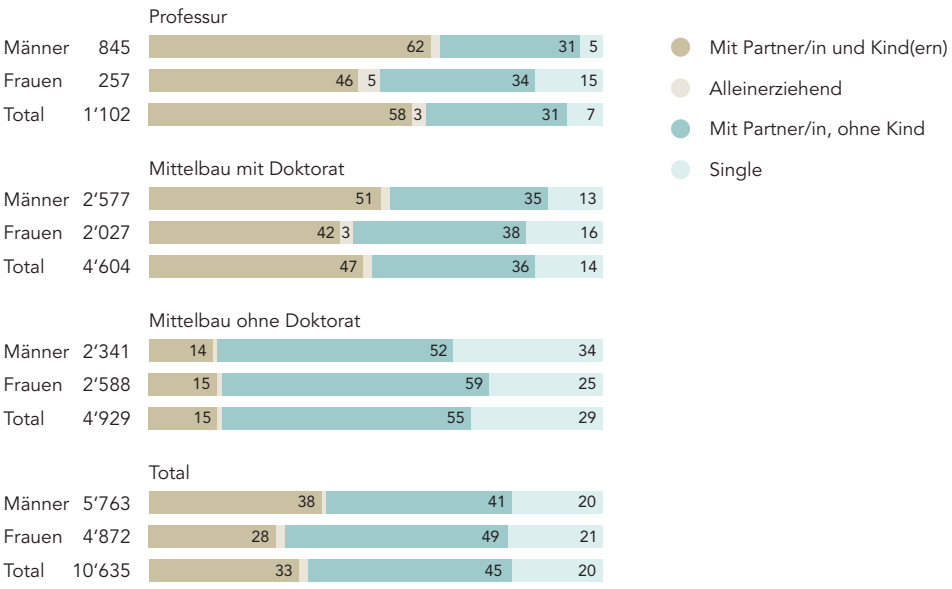
Abbildung 2

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in und mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das dauerhaft oder zeitweise im selben Haushalt lebt (N=2'945; davon 1.2% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin).

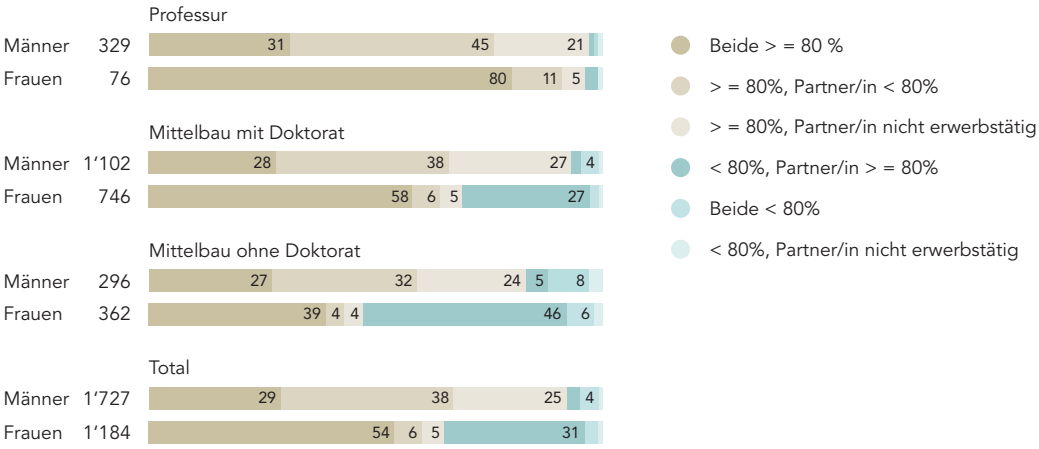
Erwerbspensum: tatsächlich geleistete Arbeitsstunden gemäss Schätzung der Befragten (Massstab: 42 Stunden-Woche). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet.

Balkenabschnitte mit Werten unter 4% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Familiäre Situation der befragten Wissenschaftler/innen, 2011 (in %)



Erwerbsmodelle der befragten Wissenschaftler/innen mit Kindern unter 15 Jahren, 2011 (in %)



• Bei den Frauen fallen die enormen Veränderungen zwischen den akademischen Stufen der wissenschaftlichen Karriere auf. Über alle Stufen hinweg gilt: Nur in Ausnahmefällen leben Wissenschaftlerinnen, die für Kinder unter 15 Jahren sorgen, mit einem Partner zusammen, der zu weniger als 80% oder nicht (mehr) erwerbstätig ist. Bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Doktorat dominieren zwei Modelle: Entweder ist die Frau Teilzeit beschäftigt und der Mann Vollzeit oder beide legen ein hohes zeitliches Berufsengagement an den Tag. Je höher der akademische Rang, desto stärker verschieben sich die Gewichte zwischen diesen beiden Modellen: Unter den Professorinnen gibt es praktisch keine teilzeitbeschäftigten Mütter. Aber 80% aller Professorinnen mit Kindern unter 15 Jahren leben in Partnerschaften mit beidseitig hohem zeitlichen Berufsengagement.

Auf den Müttern lastet der grössere Vereinbarkeitsdruck

Wie lassen sich diese Unterschiede erklären? Plausibel erscheinen vor allem zwei Interpretationen, die sich gegenseitig ergänzen:

• Teilzeitbeschäftigungen sind an Universitäten nicht karrierefähig, zumindest nicht als Dauerzustand. Frauen, die ein Erwerbspensum von weniger als 80% haben, verlassen das akademische Feld früher oder später oder sie erhöhen ihr Pensum, um ihre Karriere vorantreiben zu können.

• Offensichtlich führen partnerschaftliche Aushandlungsprozesse bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern tendenziell zu unterschiedlichen Ergebnissen. Die befragten Väter leben relativ oft mit Partnerinnen zusammen, die zugunsten der Karriere ihres Mannes beruflich kürzer treten. Bei den Müttern ist dies anders: Ihre Partner engagieren sich zeitlich ebenfalls stark im Beruf, und das Paar steht vor der Herausforderung, eine Familie und zwei Karrieren zu managen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die für Kinder unter 15 Jahren sorgen, verfolgen deshalb ihre akademische Karriere häufig unter verschiedenen Rahmenbedingungen.

Auch ohne Kinder unterscheiden sich die Erwerbsmodelle

Auch bei Wissenschaftler/innen, die nicht – oder nicht mehr – mit Kindern unter 15 Jahren zusammenleben, gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede in den partnerschaftlichen Erwerbsmodellen **(Abbildung 3)**. Sie sind allerdings weniger ausgeprägt. Grundsätzlich haben die meisten dieser Wissenschaftler/innen ein Erwerbspensum von mindestens 80%. Männer leben jedoch häufiger mit Partnerinnen zusammen, die beruflich kürzer treten. Asymmetrische Erwerbsmodelle spielen sich also nicht erst

ein, wenn die Zeitbudgets wegen der Geburt von Kindern kleiner werden. Offensichtlich können bereits die hohen Anforderungen einer akademischen Karriere (Mobilität, hohe Arbeitspensen) ein Auslöser sein. Bei Wissenschaftler/innen, deren Kinder die Altersgrenze von 15 Jahren bereits überschritten haben, dürfte die Asymmetrie dadurch verstärkt werden, dass der berufliche Wiedereintritt für Partnerinnen, die aus familiären Gründen zurücksteckten, schwierig ist oder nicht zu gleichen Karriereoptionen führt.

Doppelkarrierepartnerschaften – für Frauen der Normalfall

Die Unterschiede in den partnerschaftlichen Erwerbsmodellen lassen sich auch so auf den Punkt bringen: Wissenschaftlerinnen leben häufiger als Wissenschaftler in Doppelkarrierepartnerschaften.

Doch was genau sind Doppelkarrierepaare? Je nach Alter sind gewisse Karriereschritte ja noch nicht erfolgt, stehen aber zur Diskussion. Für die statistische Auswertung wurden Doppelkarrierepaare durch zwei Merkmale definiert:[3] Erstens haben beide Seiten einen akademischen Abschluss auf Masterniveau oder höher, zweitens sind beide zu mindestens 80% berufstätig. Gemäss dieser Definition leben 38% aller befragten Wissenschaftler/innen an Schweizer Universitäten in einer Doppelkarrierepartnerschaft **(Abbildung 4)**. 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 Doppelkarrierepaars nicht – sei es, weil mindestens eine Person weniger als 80% arbeitet oder weil der Partner bzw. die Partnerin keinen akademischen Abschluss auf Masterniveau besitzt.

Jede zweite promovierte Wissenschaftlerin lebt in einer Doppelkarrierepartnerschaft

Insgesamt leben 45% aller befragten Wissenschaftlerinnen und 32% aller befragten Wissenschaftler in Doppelkarrierepartnerschaften (Abbildung 4). Diese geschlechtsspezifische Differenz besteht auf allen akademischen

[3] Qualitative Definitionen von Doppelkarrierepaaren 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 oder eine starke Beziehungsorientierung haben (vgl. Stoltz-Loike 1992; Clement/Clement 2001; Solga/Wimbauer 2005; 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).

Abbildung 3

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in und keinem Kind unter 15 Jahren im selben Haushalt (N=5'337; davon 1.8% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin).

Erwerbspensum: tatsächlich geleistete Arbeitsstunden gemäss Schätzung der Befragten (Massstab: 42 Stunden-Woche). Bei Partner/innen, die ausschliesslich in der Privatwirtschaft oder Verwaltung erwerbstätig sind, wird der vertragliche Beschäftigungsgrad verwendet.

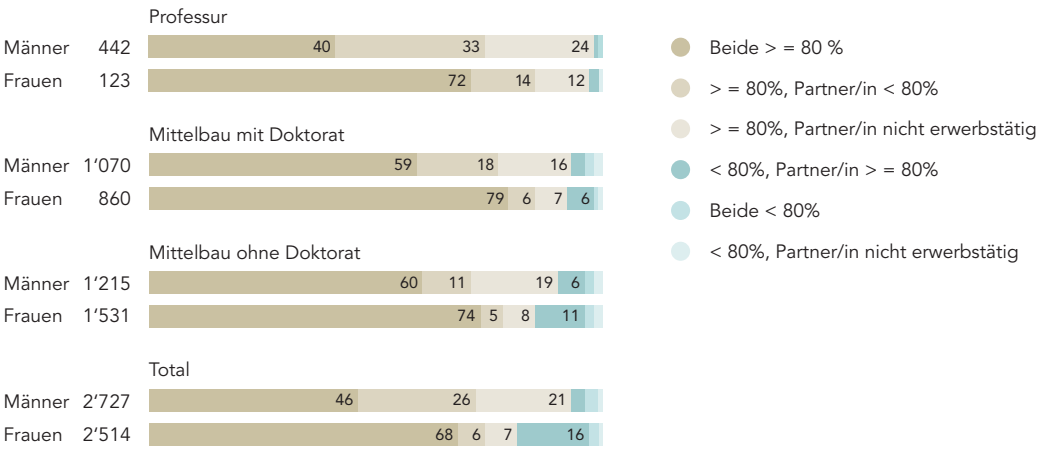
Balkenabschnitte mit Werten unter 4% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Abbildung 4

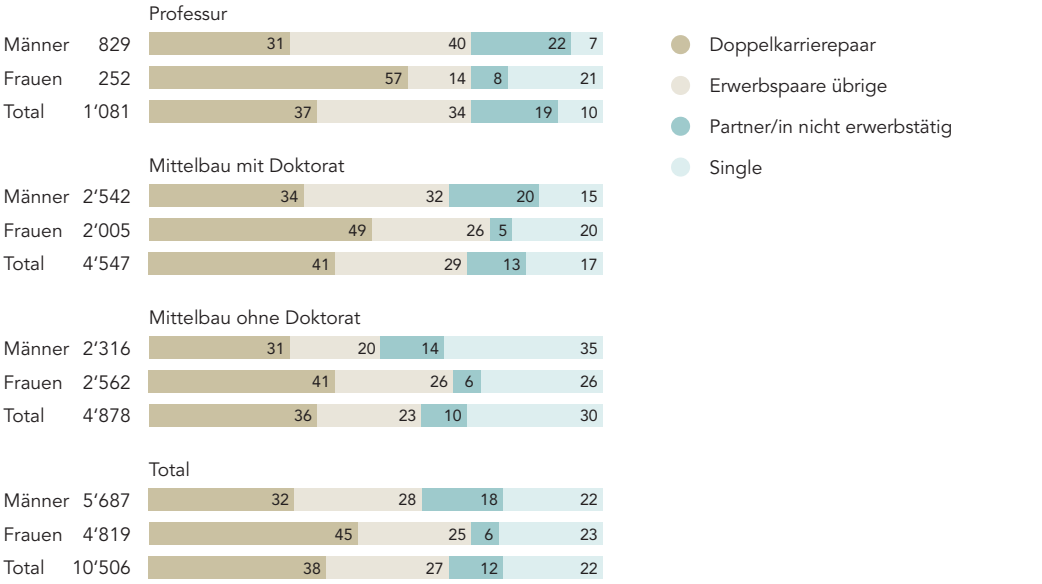
Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635, davon 1.2% ohne Angaben zu Erwerbstätigkeit oder Arbeitspensum des Partners oder der Partnerin). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

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

Erwerbsmodelle der befragten Wissenschaftler/innen ohne Kinder unter 15 Jahren, 2011 (in %)



Paarkonstellationen der befragten Wissenschaftler/innen, 2011 (in %)



Stufen und sie nimmt zu, je höher der akademische Rang ist: Der Anteil der Frauen in Doppelkarrierepartnerschaften steigt von 41% beim Mittelbau ohne Doktorat auf 57% bei den Professorinnen. Bei den Männern bewegt sich der Anteil auf allen akademischen Stufen bei ungefähr einem Drittel. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Anteil männlicher Singles von Stufe zu Stufe sinkt. Betrachtet man einzig die Männer in festen Beziehungen, so ist der Anteil an Doppelkarrierepartnerschaften unter den Professoren deutlich geringer als unter den Nachwuchswissenschaftlern ohne Doktorat.

Mehr als die Hälfte der Partner/innen arbeiten in Privatwirtschaft und Verwaltung

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 mit grossem Nachdruck hinzuweisen. Bei mehr als der Hälfte der Befragten, die Teil eines Doppelkarrierepaares sind, arbeitet der Partner oder die Partnerin in der Privatwirtschaft oder in 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.

Häufige Doppelkarrierepartnerschaften an derselben Universität

Sofern Wissenschaftler/innen in einer Doppelkarriere-Konstellation mit einem Wissenschaftler oder einer Wissenschaftlerin leben, arbeiten sie nicht selten an derselben Universität: Dies trifft auf rund 43% aller Befragten in einer Doppelkarrierepartnerschaft unter Forschenden 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 übt 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 haben auffällig häufig (31%) einen Partner, der an einer ausländischen Hochschule arbeitet.

Der beträchtliche Anteil von Doppelkarrierepaaren unter Forschenden, 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 ken-

nenlernt. Hervorzuheben ist, dass es sich bei den Auswertungen um eine Momentaufnahme handelt. Es ist einsichtig, dass unter Berücksichtigung der (paar-)biographischen Dimension deutlich mehr Doppelkarrierepaare von räumlichen Trennungen und schwerwiegenden Mobilitätsentscheidungen betroffen sind. Gleichwohl ist es aber für Universitäten wichtig zu wissen, dass ihre Wissenschaftler/innen, die sich in einer Doppelkarriere-Konstellation unter Forschenden 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 einen Mobilitätsentscheid trifft oder räumlich getrennt ist. Bereits zuvor oder – je nach Perspektive und Karriereverlauf – danach können Universitäten «ihre» Doppelkarrierepaare wirksam unterstützen.

Haus- und Familienarbeit – Rollenteilung im Paar und Unterstützung von Dritten

Die unterschiedlichen Erwerbsmodelle spiegeln sich in der Aufteilung der Haus- und Familienarbeit. Mit gewissen Vereinfachungen lässt sich festhalten: Rund ein Drittel der befragten Wissenschaftler/innen, die in einer Partnerschaft leben, teilen sich die Hausarbeit zu gleichen Teilen mit dem Partner oder der Partnerin – sie leben also diesbezüglich in einem egalitären Modell **(Abbildung 5)**. Für Wissenschaftler/innen mit Kindern unter 15 Jahren gilt Ähnliches für die Kinderbetreuung unter der Arbeitswoche. Kommt kein egalitäres Arrangement zustande, so dominieren traditionelle Aufgabenteilungen. Dass Männer den grösseren Anteil der Haus- und Familienarbeit übernehmen, bildet die Ausnahme.

Familienergänzende Kinderbetreuung ist die Regel

Die Mehrheit der befragten Wissenschaftler/innen, die für mindestens ein Kind unter 15 Jahren sorgen, nehmen regelmässig Betreuung ausserhalb der Kernfamilie in Anspruch. Diese kann bezahlt erfolgen oder unbezahlt durch Verwandte und Bekannte geleistet werden. Je jünger und betreuungsintensiver das Kind, desto höher der Anteil der Familien mit ergänzender Betreuung – am grössten ist er bei Eltern von Kindern im Vorschulalter mit 77%. Angesichts der Tatsache, dass Wissenschaftlerinnen häufiger als Wissenschaftler in Doppelkarrierepartnerschaften leben, ist es nicht weiter erstaunlich, dass sie auch öfter auf familienergänzende Kinderbetreuung angewiesen sind (bei Kindern im Vorschulalter: 87% vs. 70%).

Die «Krippe Grosi»: wichtig, aber nicht immer verfügbar

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 **(Tabelle 1)**. Fast drei Viertel der Befragten, deren Kind im Vorschulalter familienergänzend betreut wird, nutzen eine Kindertagesstätte. Eltern, deren jüngstes Kind mindestens 5 Jahre alt ist, erwähnen am häufigsten schulergänzende Betreuung (Mittagstische, Früh- und Nachmittagsbetreuung, Tagesschulen). Insgesamt 12% geben an, dass sie Betreuungsangebote der Universität nutzen, am häufigsten Eltern mit Kindern im Vorschulalter (15%).

Tabelle 1 **Formen der familienergänzenden Betreuung, 2011 (Mehrfachnennungen möglich)**

Form der familienergänzenden Betreuung
Kinderkrippe
Tagesschule
Schulergänzende Mittagstische, Früh- und Nachmittagsbetreuung
Tagesfamilien
Au Pair, Hausangestellte für Kinderbetreuung
Verwandte (z.B. Grosseltern)
Freunde, Bekannte
Andere
Nutzung Betreuungsangebot der Universität
Anzahl Fälle (befragte Elternteile)

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das dauerhaft oder zeitweise im selben Haushalt lebt, und regelmässiger familienergänzender Betreuung (N=2'060; keine Fälle ohne Angaben).

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. Dies dürfte hauptsächlich auf die hohe Mobilität der Wissenschaftler/innen zurückzuführen sein. Gleichwohl bleiben die meist unbezahlten Leistungen, welche die Verwandtschafts- und Freundesnetze erbringen, beachtlich: 31% aller Eltern mit Kindern in familienergänzender Betreuung verlassen sich ausschliesslich darauf. Bei 58% sind einzig bezahlte Strukturen (inkl. Tagesfamilien und Hausangestellte) für die regelmässige familienergänzende Betreuung zuständig, und bei 11% kommt es zu Mischlösungen.

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	
71.7%	14.2%	1.2%	37.7%	54.4%	60.5%	54.0%
7.7%	22.9%	14.3%	21.8%	11.4%	6.8%	11.5%
10.1%	45.8%	46.0%	30.1%	21.0%	14.8%	20.5%
15.5%	16.9%	16.1%	15.5%	17.1%	12.7%	15.8%
9.4%	18.5%	13.7%	21.3%	12.7%	4.9%	11.7%
37.0%	35.2%	37.9%	21.8%	35.9%	45.4%	36.7%
4.9%	13.5%	21.7%	7.1%	7.9%	8.9%	8.1%
1.4%	1.8%	3.1%	2.5%	1.5%	1.5%	1.7%
14.6%	4.6%	3.1%	8.4%	11.7%	12.7%	11.6%
1’462	437	161	239	1’295	526	2’060

Abbildung 5

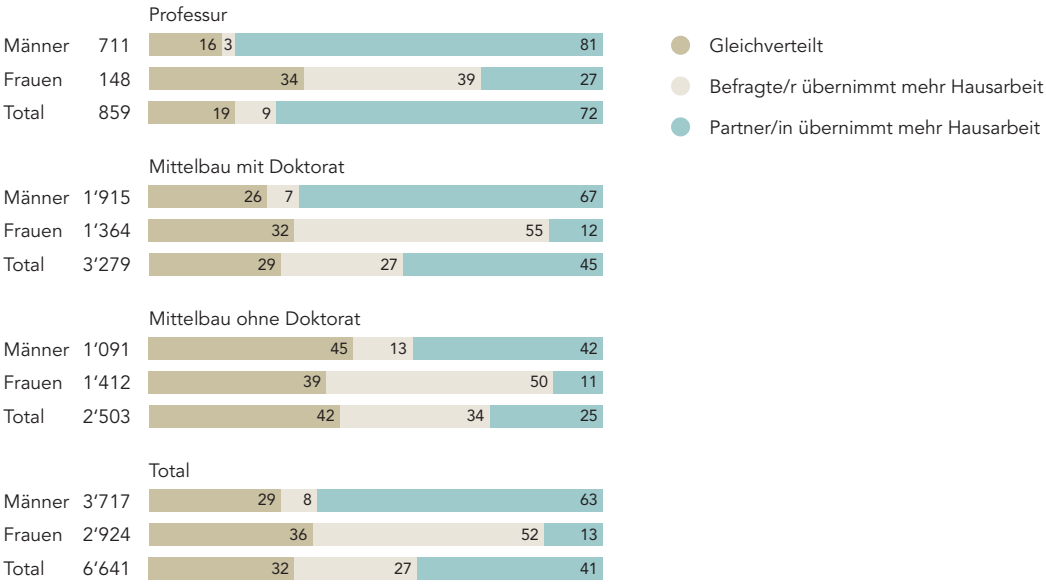
Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die mit Partner/in dauerhaft im selben Haushalt wohnen (N=6'664; davon 0.3% ohne Angaben zur Aufteilung der Hausarbeit). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

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

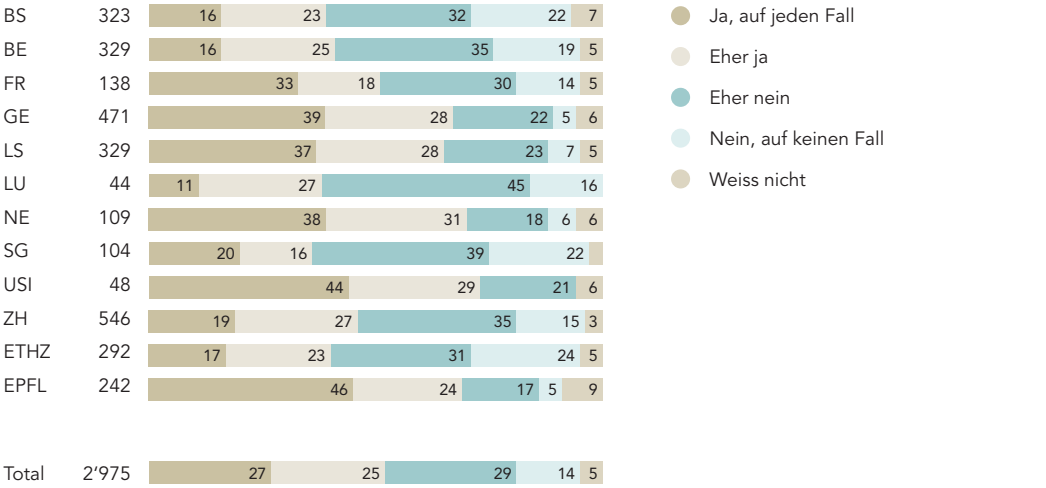
Abbildung 6

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren, das dauerhaft oder zeitweise im selben Haushalt lebt (N=3'062; davon 2.8% ohne Angaben zur gewünschten Entlastung in der Kinderbetreuung). Balkenabschnitte mit Werten unter 4% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

Aufteilung der Hausarbeit, 2011 (in %)



Eltern, die in der Kinderbetreuung entlastet werden möchten (nach Universität), 2011 (in %)



Verbreiteter Wunsch nach zusätzlicher Entlastung in der Kinderbetreuung

Grössere Probleme bereitet es den Wissenschaftler/innen, die Kinderbetreuung zu gewährleisten, wenn sie berufshalber während mehreren Tagen verreisen müssen oder wenn die Kinder krank sind. Mehr als drei Viertel der Befragten mit Kindern unter 15 Jahren bekunden in solchen Fällen Schwierigkeiten, die Betreuung zu organisieren. Und grundsätzlich wünscht sich gut die Hälfte von ihnen eine weitere Entlastung in der Kinderbetreuung **(Abbildung 6)**. 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 Differenz zwischen Männern und Frauen ist recht gering. Jedoch bestehen beachtliche Unterschiede zwischen den Sprachregionen: An den Deutschschweizer Universitäten möchten zwischen 11% und 20% der betroffenen Eltern auf jeden Fall eine Entlastung in der Kinderbetreuung, in der lateinischen Schweiz sind es zwischen 33% und 46% – dies obwohl in der lateinischen Schweiz bereits mehr Eltern familienergänzende Betreuung in Anspruch nehmen. 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.

Auswirkungen auf die Karriere – die Sicht der Befragten

Wie nehmen die befragten Wissenschaftler/innen das Verhältnis von akademischer Karriere, Partnerschaft und Familie selber wahr? Es wurden ihnen mehrere Aussagen vorgelegt, denen sie «voll und ganz» oder «eher» zustimmen oder die sie entsprechend ablehnen konnten.

Frauen sind gegenüber dem Doppelkarrieremodell skeptischer

Frauen beurteilen die Umsetzbarkeit des Doppelkarrieremodells tendenziell skeptischer als Männer – womöglich gerade deshalb, weil sie häufiger in solchen Konstellationen leben und entsprechende Erfahrungen gesammelt haben. Gemäss ihrer Selbsteinschätzung sind unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Doktorat 51% wegen ihres Partners weniger mobil, als für ihre Karriere wichtig wäre. Bei den Männern trifft dies auf 41% zu **(Abbildung 7)**. Die Wissenschaftlerinnen sind auch schon öfter wegen der Karriere ihres Partners umgezogen als ihre männlichen Kollegen. Schliesslich erachten es 44% als wenig wahrscheinlich, dass sie mit ihrem Partner am selben Ort leben können und gleichzeitig ein erfülltes Berufsleben führen. Bei den Männern sind dies 40%. Am verbrei-

tetsten ist die Skepsis unter den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen (Frauen: 48%, Männer: 42%).

Männer werden häufiger in der Hausarbeit entlastet

Erwartungsgemäss sagen Männer viel häufiger als Frauen, dass ihre Partnerin den grössten Teil der Hausarbeit übernommen und ihnen damit erlaubt habe, ihre akademische Karriere zielstrebig zu verfolgen. Besonders gross sind die Unterschiede bei den Professor/innen (58% vs. 20%) und bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen (44% vs. 14%). Viele Frauen lehnen die Aussage, dass ihr Partner ihnen im Haushalt den Rücken frei gehalten habe, dezidiert ab: 45% stimmen der Aussage «gar nicht» zu – dieser Anteil ist auf allen akademischen Stufen fast identisch.

Frauen fühlen ihre Karrieren durch Kinder stärker gebremst

Die unterschiedlichen Einschätzungen von Frauen und Männern sind besonders ausgeprägt, wenn Kinder mit ins Spiel kommen. 60% aller befragten Mütter sind zumindest tendenziell der Ansicht, dass ihre Karrieren weiter fortgeschritten wären, wenn sie keine Kinder hätten – bei den Männern stimmen nur halb so viele dieser Aussage zu **(Abbildung 8)**. Frauen fühlen sich im beruflichen Umfeld viermal häufiger als Männer 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 häufiger, dass die Qualität ihrer Arbeit leiden könnte (26% vs. 17%). Mit Motivationsproblemen bei der wissenschaftlichen Arbeit kämpfen Eltern beider Geschlechter selten.

Massnahmen zur Vereinbarkeit – die Bedürfnisse der Befragten

Welche Massnahmen von Universitäten und Förderinstitutionen (z.B. Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Forschung) zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf wünschen sich die Wissenschaftler/innen aktuell für ihre persönliche Situation? Diese Frage wurde allen Wissenschaftler/innen gestellt, die ihre Stelle in den letzten zehn Jahren angetreten haben und zurzeit in einer Partnerschaft leben oder mit einem Kind im Haushalt zusammenwohnen. Sie erhielten eine Liste mit Vorschlägen zur Auswahl, von denen sie maximal fünf wählen konnten. Darunter befanden sich auch potenziell wichtige Massnahmen, deren Bedeutung sich nicht ausschliesslich auf die Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf beschränkt.

Abbildung 7

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in (N=8'282; davon 0.7% ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

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

Zustimmung zur Aussage «Wegen der beruflichen Laufbahn meines Partners / meiner Partnerin bin ich weniger mobil, als für meine Karriere wichtig wäre», 2011 (in %)

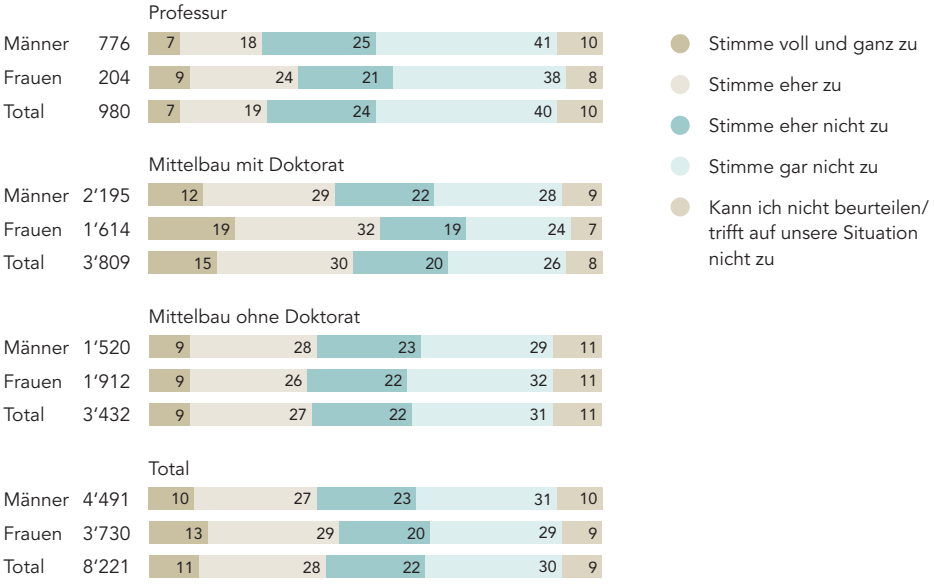
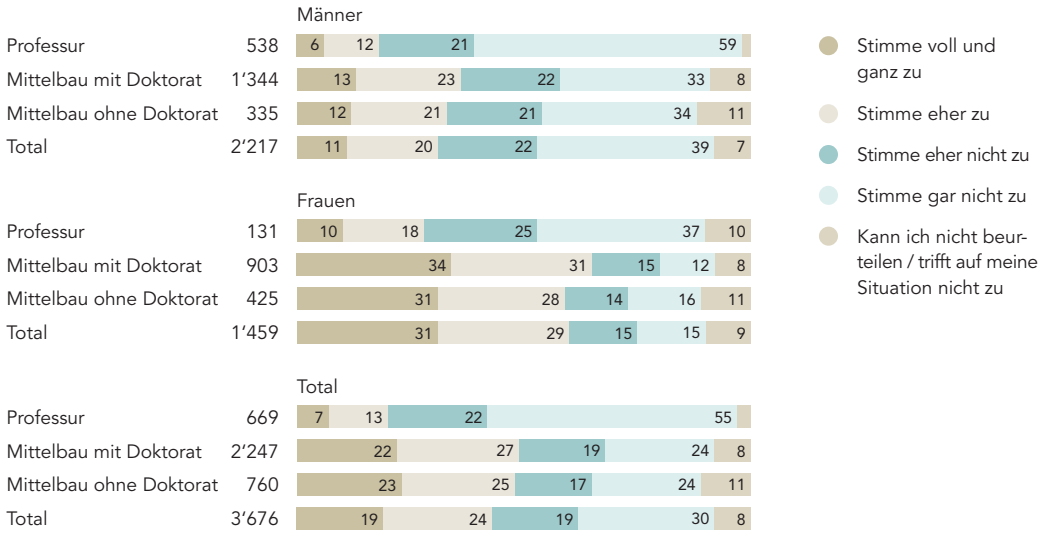


Abbildung 8

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit mindestens einem Kind, das dauerhaft oder zeitweise im selben Haushalt lebt (N=3'719; davon 1.2% ohne Angaben). Balkenabschnitte mit Werten unter 4% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

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

Zustimmung zur Aussage «Ich bin sicher, dass meine Karriere heute weiter fortgeschritten wäre, wenn ich auf Kinder verzichtet hätte», 2011 (in %)



Professor/innen: weniger Administration, mehr Sabbaticals

Die Bedürfnisse der Professor/innen und des Mittelbaus unterscheiden sich 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.

Mittelbau: mehr unbefristete Stellen, höherer Lohn

Die wichtigsten Anliegen des Mittelbaus zielen auf die Anstellungsverhältnisse: Über die Hälfte möchte mehr unbefristete Stellen und damit mehr Planungssicherheit im Mittelbau. Häufig genannt werden zudem höhere Gehälter für den Mittelbau. Sie können eingesetzt werden, um erwerbstätige Partner/innen stärker von der Hausarbeit und Kinderbetreuung zu entlasten oder erlauben eine (vorübergehende) Reduktion des Beschäftigungsgrads. Auf allen akademischen Stufen vergleichbar stark ist der Wunsch nach mehr Kinderbetreuungsplätzen an der Universität, der von rund einem Drittel aller befragten Wissenschaftler/innen (mit und ohne Kinder) geteilt wird.

Mobilität zu zweit: Ein Fünftel wünscht sich (mehr) Unterstützung bei Arbeitssuche für Partner/in

Die Bedürfnisse unterscheiden sich aber nicht nur zwischen den akademischen Stufen, sondern auch nach Geschlecht und Familiensituation. Bei einer differenzierten Auswertung, welche diese Aspekte berücksichtigt, 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 Betreuungszeiten (Kinder, ältere Angehörige) im Curriculum vitae:** Dass Betreuungszeiten bei der Beurteilung eines Lebenslaufs in Rechnung gestellt werden, gehört zu den häufigsten Anliegen von Müttern im Mittelbau (ohne Doktorat: 34%, mit Doktorat: 38%). Bei Professorinnen mit Kindern taucht es ebenfalls mit einer gewissen Regelmässigkeit auf.

- **Häufigeres Arbeiten zuhause:** Hauptsächlich Nachwuchswissenschaftler/innen möchten häufiger zuhause arbeiten (bis zu 30%). Ob sie Kinder haben oder nicht, führt zu keinen grossen Unterschieden. Hingegen ist der Fachbereich von Bedeutung: In der Medizin, den Technischen Wissenschaften, den Wirtschaftswissenschaften und den Rechtswissenschaften ist dieses Anliegen am stärksten verbreitet.
- **Teilzeitarbeit:** 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. Überdurchschnittlich hoch ist die Zustimmung in den Exakten und Naturwissenschaften sowie in der Medizin.
- **Unterstützung bei 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%), auf Karrierestufen also, die mit hohen Mobilitätsanforderungen konfrontiert sind. Angesichts der Tatsache, dass nicht alle Befragten beim Stellenantritt den Wohnort gewechselt haben, sind diese Anteile beachtlich. Dies zeigt, dass Hilfestellungen für Doppelkarrierepaare offensichtlich einem weit verbreiteten Bedürfnis entsprechen.

2 Doppelkarriereförderung im Bundesprogramm Chancengleichheit

Bevor der Schwerpunkt «Doppelkarrierepaare» im Bundesprogramm Chancengleichheit lanciert wurde, war die Förderung von Dual Career Couples (DCC) an den Schweizer Universitäten wenig entwickelt. Die grosse Ausnahme bildet die ETH Zürich, die bereits 1999 einen «Dual Career Advice» eingerichtet hatte. Unter den zehn kantonalen Universitäten verfügte keine über vergleichbare Strukturen. Teilweise hatten sich jedoch informelle Praktiken eingespielt, die auf dem Engagement von Einzelpersonen beruhten und ad hoc zur Anwendung kamen.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit setzte zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren zwei Instrumente ein (Obexer-Ruff/Rothäusler 2010):

- **Individuelle Unterstützung:** Erstens wurde ein DCC-Finanzierungspool in der Höhe von 1'000'000 Fr. eingerichtet (dritte Programmphase inkl. «Zwischenjahr» 2012). 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.
- **DCC-Konzepte:** Zweitens stand ein Budget von 500'000 Fr. für die Umsetzung von DCC-Konzepten an den Universitäten zur Verfügung, also 50'000 Fr. pro Universität.

Mit diesen Massnahmen wurden die folgenden Ziele angestrebt:

- 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, höchstqualifizierte Mitarbeitende für Forschung, Lehre und Verwaltung aus dem In- und Ausland zu gewinnen;
- Und letztlich mitzuhelfen, das übergeordnete Programmziel zu erreichen, nämlich den Frauenanteil auf Stufe Professur bis ins Jahr 2012 auf 25% zu erhöhen.

Individuelle Unterstützung – Förderung für einzelne Paare

Beiträge zur individuellen Unterstützung von Doppelkarrierepaaren wurden ab 2009 nach dem Prinzip «first come, first served» vergeben, um schnell Erfahrungen zu sammeln. Bis 2012 wurden auf diese Weise insgesamt 27 Doppelkarrierepaare an sieben Universitäten unterstützt. Bis auf zwei Ausnahmen wurden die beiden Partner/innen an derselben Universität angestellt. Drei kleinere Universitäten haben keine Anträge gestellt (FR, SG, USI), doppelte Anstellungen waren für sie ein kaum gangbarer Weg.

Unterstützung mehrheitlich bei Berufungen

Meistens – bei gut zwei Drittel der Fälle – wurden die Beiträge im Zusammenhang mit einer Berufung auf eine Professur gesprochen: Es wurden Partner/innen von Professor/innen darin unterstützt, ihre Karriere am neuen Lebensmittelpunkt des Paares weiterzuführen. Bei knapp einem Drittel der Fälle hat die zuerst angestellte Person eine Qualifikationsstelle oder eine Übergangslösung (z.B. «seed money» für Ausarbeitung eines Forschungsprojekts) auf Post-Doc-Stufe angetreten.

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 Mobilitätskonstellation innerhalb des Paares und die neue Stelle, welche die Frau antritt. Dabei wird unterschieden zwischen der Person, die zuerst angestellt worden ist («first hire» / «first mover») und deren Partnerin oder Partner («second hire» / «second mover»).

Gleichstellungseffekte sind in 11 Fällen unmittelbar plausibel…

Bei 11 der 27 unterstützten Doppelkarrierepaare sind aufgrund der Konstellation gleichstellungsfördernde Effekte plausibel:

- In acht Fällen erhielten Frauen eine Professur, dreimal als «first hire» und fünfmal 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 vorgaben, ist davon auszugehen, dass die Stelle ihnen eine angemessene Karriereentwicklung eröffnet.

… in 16 Fällen sind längerfristige Beobachtungen notwendig

In den übrigen 16 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 gut der Hälfte dieser Frauen eine Anschlusslösung bestand, welche über die mit dem Unterstützungsbeitrag des Bundesprogramms finanzierte Anstellung hinausführt.

Teilweise Mitnahmeeffekte

Hätten die Universitäten die Stelle für den Partner oder die Partnerin auch ohne das Bundesprogramm Chancengleichheit geschaffen? In 5 der 27 Fälle sind solche Mitnahmeeffekte sehr wahrscheinlich: Weil im Finanzierungspool nachhaltige Anschlusslösungen verlangt waren, wurden Gelder für längere Anstellungen (mindestens sechs Jahre) gesprochen, welche die Universitäten wahrscheinlich auch ohne die vergleichsweise bescheidenen Beiträge des Bundesprogramms 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.

DCC-Konzepte – Aufbau von Strukturen

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 (BULA 2011). Die Projekte setzen unterschiedliche Gewichte. Mehrere Universitäten führten zunächst Untersuchungen zum Ist-Zustand und Bedarfsanalysen durch (z.B. Jäger 2010), andere setzten stärker auf konkrete Massnahmen und den Aufbau von Förderstrukturen. Zwei universitätsöffentliche Tagungen dienten dem Erfahrungsaustausch, der Information und Sensibilisierung.

Um die Bereitschaft und das Angebot zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren nach aussen sichtbar zu machen, gestalteten die meisten Universitäten neue Webseiten oder ergänzten bestehende Seiten. Im Rahmen des Verbundprojektes der Universitäten der lateinischen Schweiz wurde die spezifisch für Doppelkarrierepaare konzipierte Internetplattform «carriere2» (www.carriere2.ch) geschaffen.

Neue Welcome Centers und Dual Career Services

An sechs Universitäten sind Welcome-Strukturen oder Dual Career Services für neu ankommende Wissenschaftler/innen eingerichtet oder erweitert worden. Weil sich die meisten Projekte zum Zeitpunkt der Evaluation in der Planungs- oder Aufbauphase befanden, konnten ihre konkreten Wirkungen noch nicht ermittelt werden. In konzeptioneller Hinsicht ist fest-

zuhalten, 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 die Unterstützungsangebote die Mobilitätsbereitschaft der Partner/innen erhöhen, ohne ihnen aber eine längerfristige Karriereperspektive zu eröffnen (Auspurg/Hinz 2011). Insofern ist es aus gleichstellungspolitischer Sicht von entscheidender Bedeutung, dass die Welcome Centers Doppelkarrierepaare in besonderem Masse ansprechen und kompetent beraten.

Zurückhaltung bei Richtlinien oder Empfehlungen

Über offizielle Richtlinien oder eine schriftliche Best Practice zum Umgang mit dem Thema «Doppelkarriere» in Anstellungs- oder Berufungsverfahren verfügt bisher noch keine kantonale Universität. Auch ist keine Universität dazu übergegangen, in Stellenausschreibungen systematisch Unterstützungsmöglichkeiten für Doppelkarriere zu erwähnen. Zumindest eine Universitätsleitung verfolgt jedoch bei Berufungsverfahren seit mehreren Jahren eine inoffizielle Praxis zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren. Eine andere ist dazu übergegangen, jeder Berufungsmappe ein Kontaktformular zum Dual Career Service beizulegen. Insgesamt gilt allerdings für die meisten Universitäten, dass die konkrete Umsetzung der Doppelkarriereförderung nach wie vor verhältnismässig stark vom Engagement von Einzelpersonen abhängt.

Nachfrage und Akzeptanz – Ergebnisse der Online-Befragung

Wie gross ist die Nachfrage nach Unterstützung für Doppelkarrierepaare? In der Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals wurden annäherungsweise sowohl das bisherige Ausmass an informeller Förderung wie auch der Unterstützungsbedarf ermittelt. Zu diesem Zweck wurde zunächst eine potenzielle Zielgruppe für DCC-Massnahmen gebildet. Ihr wurden alle Personen zugerechnet, die sich beim Antritt ihrer aktuellen Stelle in einer Partnerschaft befunden hatten und bei denen mindestens eine Person des Paares wegen der neuen Stelle einen Ortswechsel erwogen hatte. Zudem wurden einzig Personen befragt, die ihre aktuelle Stelle in den letzten zehn Jahren angetreten haben. Diese Kriterien erfüllten rund 4’200 der 10’600 Teilnehmenden. Bei etwas mehr als der Hälfte hatte mindestens ein Zuzug aus dem Ausland zur Diskussion gestanden, bei den übrigen ein Wechsel innerhalb der Schweiz.

Informelle Unterstützung bereits vor dem Bundesprogramm

Von diesen 4'200 Personen der potenziellen Zielgruppe waren 11% beim Stellenantritt oder später effektiv mit DCC-Massnahmen unterstützt worden **(Abbildung 9)**, unter den Professor/innen und ihren Partner/innen beträgt die Quote 22% **(Abbildung 10)**. Die Hilfe betraf mehrheitlich die Arbeitssuche des Partners bzw. der Partnerin oder den Umzug und die Integration vor Ort, manchmal auch die Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung. Das Ergebnis ist nicht allein auf die Fördermassnahmen im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit zurückzuführen, sondern belegt auch die Existenz informeller Unterstützungspraktiken, die zeitlich weiter zurück reichen.

Vorreiterrolle der ETH Zürich

Die Wirkung des Dual Career Advice an der ETH Zürich wird sehr deutlich sichtbar: Mit 77% ist die Unterstützungsquote von Professor/innen und ihren Partner/innen an der ETH Zürich ungleich grösser als an den kantonalen Universitäten, wo sie zwischen 9% und 23% schwankt (Abbildung 10). Weil der Dual Career Advice der ETH Zürich nur für Professor/innen zugänglich ist, nivellieren sich die Unterschiede stark, wenn man in den Unterstützungsquoten auch den Mittelbau berücksichtigt.

Hohe Nachfrage bei Zuwanderung aus Ausland

Von den Paaren der potenziellen Zielgruppe, die keine Unterstützung erhielten, hätten sich 20% dringend eine solche gewünscht (Abbildung 9). Für weitere 24% wären DCC-Massnahmen angenehm gewesen. 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%.

Diese Prozentwerte beziehen sich jeweils auf die potenzielle Zielgruppe von DCC-Massnahmen. Gemessen an der Gesamtheit aller Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle in den letzten zehn Jahren angetreten haben, fallen Unterstützungsquote und -bedarf geringer aus. Von ihnen wurden 4.5% mit DCC-Massnahmen unterstützt (Professor/innen: 15%). 8.8% hätten sich eine Unterstützung dringend gewünscht (Professor/innen: 17%), für weitere 11% wäre sie angenehm gewesen (Professor/innen: 14%).

Abbildung 9

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 Paars einen Wohnortswechsel erwog oder vollzog (N=4'243; keine Fälle ohne Angaben). Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

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

Unterstützung von neu angestellten Wissenschaftler/innen mit Partner/in und (erwogenem oder vollzogenem) Wohnortswechsel, 2001-2011 (in %)

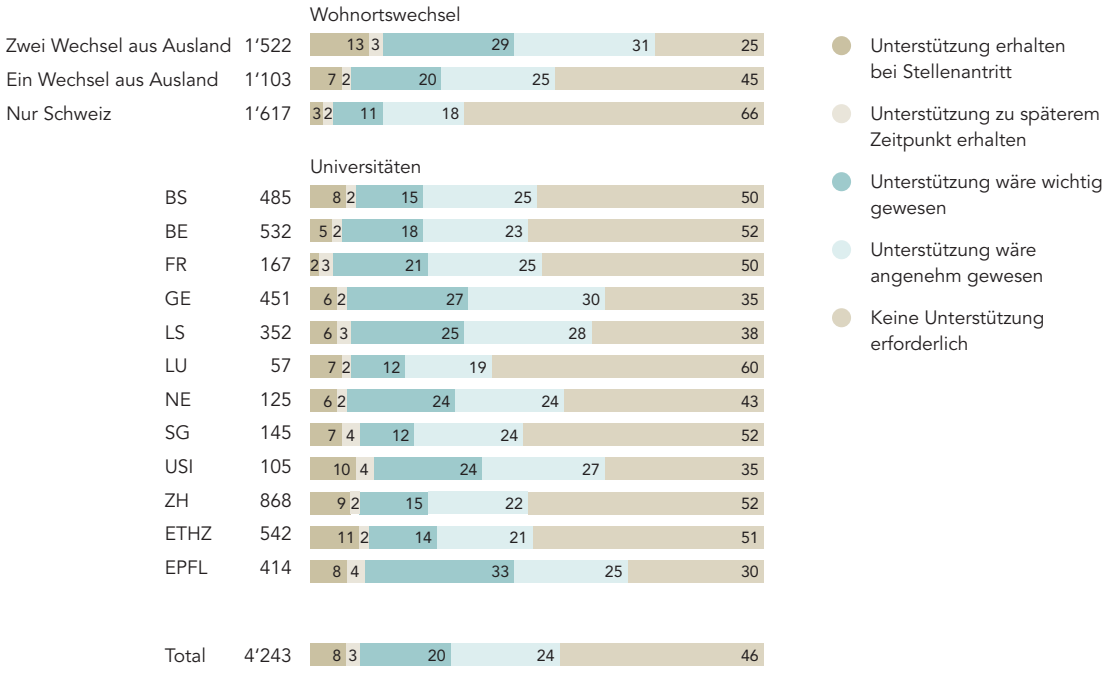


Abbildung 10

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 Paars 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.

Unterstützung von neu angestellten Professor/innen und Assistenzprofessor/innen mit Partner/in und (erwogenem oder vollzogenem) Wohnortswechsel, 2001 - 2011 (in %)

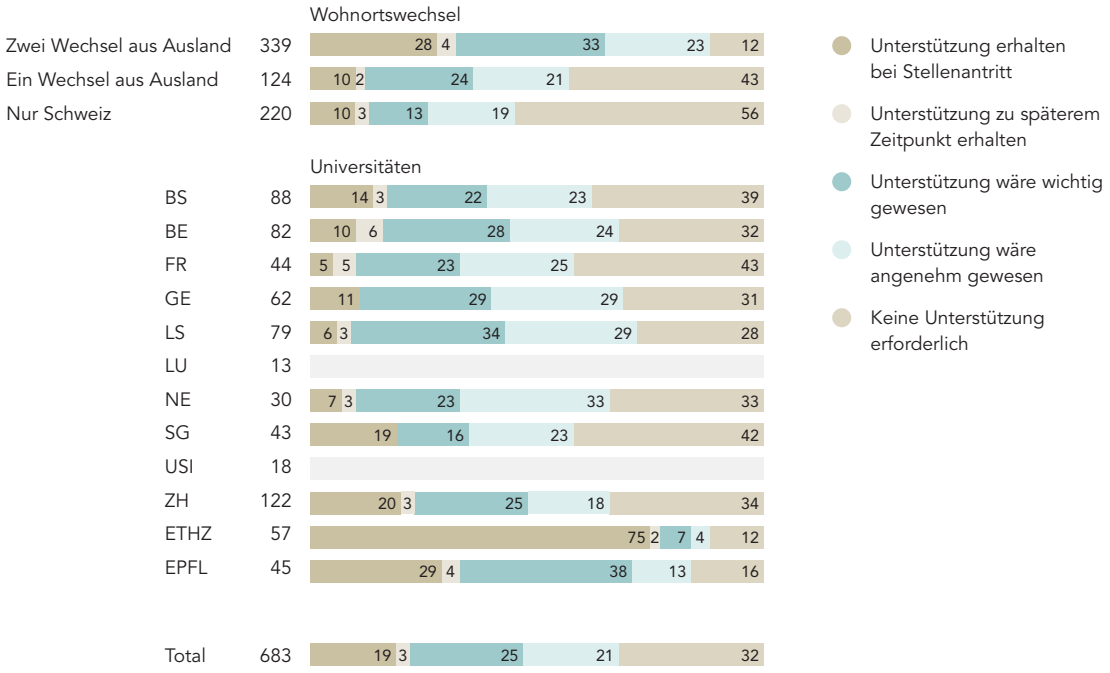
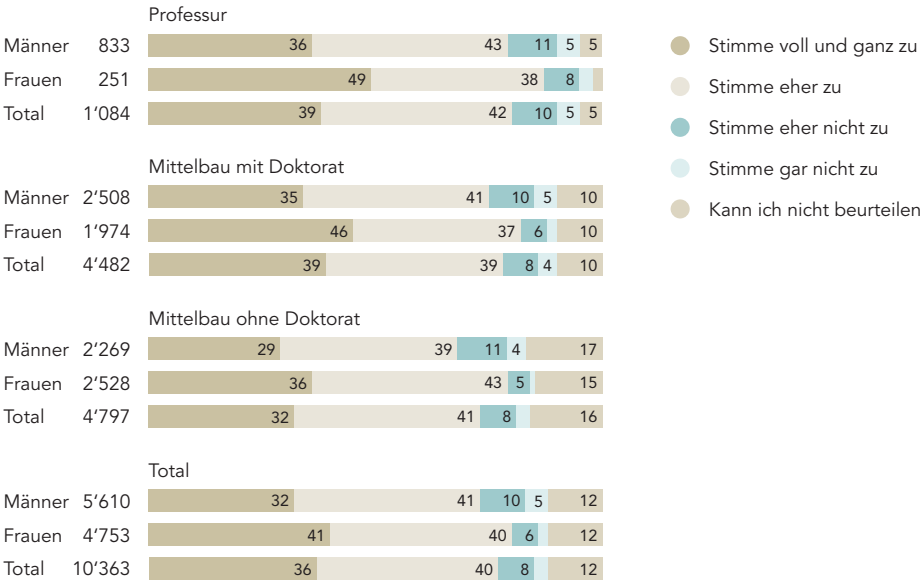


Abbildung 11

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=10'635; davon 2.6% ohne Angaben). Balkenabschnitte mit Werten unter 4% sind nicht beschriftet. Wegen Rundungsdifferenzen können aufaddierte Werte leicht von 100% abweichen.

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

Beurteilung der Aussage «Universitäten sollten eine grössere Sensibilität für die Situation von Doppelkarrierepaaren zeigen», 2011 (in %)



Grössere Erwartungen in der lateinischen Schweiz

Vergleicht man die Universitäten, so unterscheiden sie sich weniger im Ausmass der konkreten Unterstützung als in den Ansprüchen ihres Personals. An den Universitäten der lateinischen Schweiz scheinen die Erwartungen, auf Dual Career-Support zählen zu können, stärker ausgeprägt als in der Deutschschweiz.

Hohe Akzeptanz der DCC-Förderung beim wissenschaftlichen Personal

Beim wissenschaftlichen Personal können Massnahmen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren grundsätzlich auf eine hohe Akzeptanz zählen. In der Befragung wurden den Teilnehmenden mehrere Aussagen zur Doppelkarriereförderung unterbreitet, denen sie «voll und ganz» oder «eher» zustimmen oder die sie entsprechend ablehnen konnten. Drei Viertel der Befragten wünschen, dass Universitäten gegenüber Doppelkarrierepaaren eine grössere Sensibilität zeigen **(Abbildung 11)** und sie mit konkreten Massnahmen unterstützen. Die Unterschiede zwischen den akademischen Stufen sind dabei gering, während die Zustimmung bei den Frauen 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 Frieden an Fakultäten oder Instituten besorgt. Noch seltener ist die Kritik, dass mit der DCC-Förderung finanzielle Mittel am falschen Ort eingesetzt würden.

3 Neuberufungen von Professorinnen

Das Bundesprogramm «Chancengleichheit von Frau und Mann an den Schweizer Universitäten» war im Jahr 2000 lanciert worden. Neben dem neuen Schwerpunkt «Doppelkarrierepaare» wurden in der dritten Phase (2008-2011/2012) zwei Module weitergeführt, die seit Beginn des Programms bestanden: Das Modul «Professorinnen» zielte darauf, die Chancen von Frauen in Berufungsverfahren zu verbessern, das Modul «Nachwuchsförderung» umfasste hauptsächlich Mentoringprojekte zur Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen (siehe zu diesem Modul den folgenden Abschnitt 4).

Das Modul «Professorinnen» erteilte den Universitäten Anreizprämien für die Berufung von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen. Die Höhe der Anreizprämie variierte dabei von Jahr zu Jahr, weil ein jährlich im Voraus bestimmter Globalbetrag (2008-2010: je 800'000 Fr., 2011 und 2012: je 700'000 Fr.) durch die Anzahl neu berufener Professorinnen geteilt wurde. Mit dieser Mittelvergabe war die Erwartung verbunden, dass eine Diskussion über die Bewertungskriterien in Berufungsverfahren in Gang kommt, gezielt Wissenschaftlerinnen zu Bewerbungen eingeladen werden und die Universitäten aktiv darauf hinarbeiten, die Chancengleichheit von Frauen in Berufungsverfahren zu gewährleisten (vgl. Bachmann/Rothmayr/Spreyermann 2004).

Frauenanteil bei Neuberufungen stagniert bei 23%

Das Bundesprogramm Chancengleichheit verfolgte das Ziel, dass bis 2012 jede vierte Professur an einer kantonalen Universität mit einer Frau besetzt ist. Zu diesem Zweck hätte die Frauenquote bei den Neuberufungen in der dritten Programmphase (2008-2011/2012) bei gut 40% liegen müssen. Faktisch waren in dieser Periode 22.9% der Professor/innen, die neu an eine Schweizer Universität (ohne ETH) berufen wurden, Frauen. Dieser Anteil liegt nur geringfügig über dem Niveau der zweiten Programmphase (22.4%), ist aber etwas höher als in der ersten Programmphase (17.9%) **(Abbildung 12)**.

Über die ganze Laufzeit des Bundesprogramms einen Trend herauszufiltern, fällt wegen der grossen Schwankungen von Jahr zu Jahr schwer. Gemäss Expertengesprächen, die für die Evaluation geführt wurden, dürfte die Stagnation in der dritten Programmphase auch damit zusammenhängen, dass wenig Fortschritte darin erzielt wurden, die Transparenz von Berufungsverfahren zu erhöhen. Zwar bestehen Massnahmen wie Genderrichtlinien für Stellenausschreibungen und Berufungskommissionen fast überall. Jedoch mangelt es teilweise an Ressourcen für die Umsetzung von Massnahmen wie die Aufnahme von genderkompetenten Expert/innen in Berufungskommissionen oder die entsprechende Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder.

Bis jede vierte Professur von einer Frau besetzt ist, dauert es noch
Das ambitionierte Programmziel konnte deshalb nicht erreicht werden. Mitte 2012 lag der Frauenanteil unter den Professor/innen bei 17.8% **(Abbildung 13)**, die beiden ETH eingeschlossen bei 15.9%. Gemäss den Prognosen des Bundesamtes für Statistik wird der Frauenanteil unter den Professor/innen im Jahr 2020 zwischen 22% und 24% betragen (BFS 2011). Das Prognosemodell berücksichtigt die fachbereichs- und geschlechtsspezifischen Fluktuationen unter den Professor/innen, die be-

Tabelle 2 **Professor/innen nach Fachbereich und Universität, 2011**

Fachbereich	BS	BE
Geistes- und Sozialwissenschaften	**26.9%**	**32.6%**
Wirtschaftswissenschaften	8.3%	4.2%
Recht	**26.7%**	**27.8%**
Exakte und Naturwissenschaften	7.7%	8.3%
Medizin und Pharmazie	8.9%	15.5%
Technische Wissenschaften	---	---
Interdisziplinäre	33.3%	0.0%

Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren (SHIS-Personalkategorie I) der kantonalen Universitäten. Blaue Prozente: Frauenanteil von mindestens 25%; beige Prozente: weniger als 10 Professuren.

Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem SHIS/BFS.

stehenden Betreuungsverhältnisse 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 und das schwächere Wachstum der Studierendenzahlen zurückzuführen, die in den nächsten Jahren zu erwarten sind.

Am meisten Professorinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften

Die Frauenanteile unterscheiden sich stark nach Fachbereich. Mit Abstand am grössten ist er an den kantonalen Universitäten mit 27 % in den Geistes- und Sozialwissenschaften **(Tabelle 2)**. Den zweithöchsten Frauenanteil haben mit 21 % die Rechtswissenschaften. Hier weisen die Universitäten Genf, Bern und Basel Anteile von mehr als 25 % auf. In allen übrigen Fachbereichen betragen die Frauenanteile im Total aller kantonalen Universitäten 12 % oder weniger. Auch an den einzelnen Universitäten ist dies nicht viel anders. Eine Ausnahme bilden die Wirtschaftswissenschaften an der Universität Genf mit einem Anteil von 25 %. An der Università della Svizzera italiana bezieht sich der Anteil von 20 % in den Exakten und Naturwissenschaften ausschliesslich auf die Informatik.

FR	GE	LS	LU	NE	SG	USI	ZH	Total
23.0%	17.0%	**30.5%**	**36.0%**	**32.7%**	17.4%	6.7%	**30.2%**	**26.5%**
4.3%	**25.0%**	18.9%	0.0%	9.1%	7.6%	4.8%	10.0%	10.6%
22.2%	**30.3%**	14.7%	14.3%	17.4%	10.0%	---	23.3%	20.9%
14.8%	6.8%	5.8%	---	4.0%	---	20.0%	11.1%	8.7%
11.1%	11.6%	10.9%	---	---	---	---	8.8%	11.1%
---	---	---	---	---	---	11.8%	---	11.8%
---	---	0.0%	0.0%	---	---	---	---	10.0%

Abbildung 12

Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren der kantonalen Universitäten.

Quelle: CRUS.

Abbildung 13

Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren der kantonalen Universitäten.

Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem SHIS/BFS (1990 - 2001), CRUS (2002 - 2012).

Frauenanteile bei Neuanstellungen von Professor/innen, 2000 - 2012 (in %)

Anteil Frauen unter ordentlichen und ausserordentlichen Professuren, 1990 - 2012 (in %)

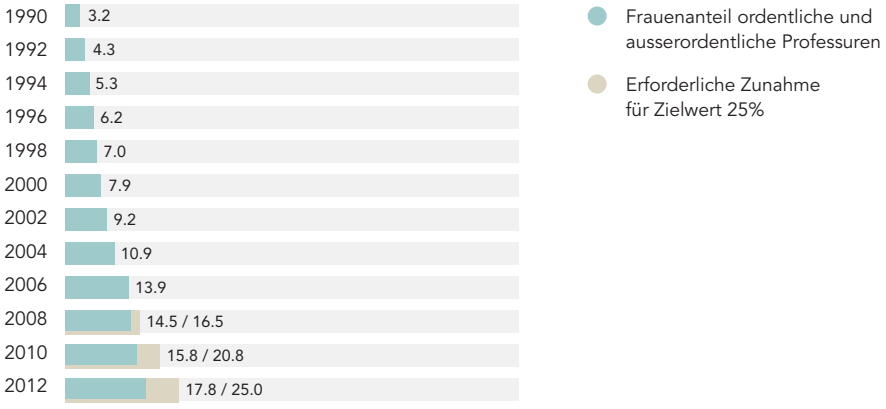
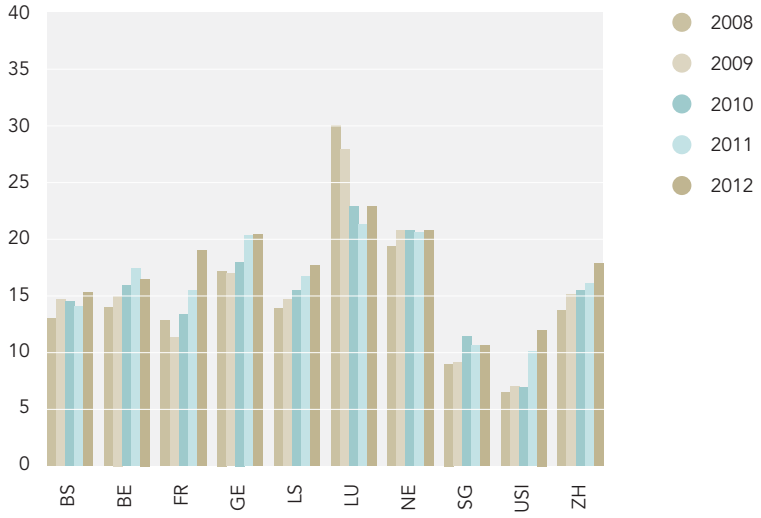


Abbildung 14

Basis: ordentliche und ausserordentliche Professuren der kantonalen Universitäten.

Quelle: CRUS.

Professorinnenanteile an den kantonalen Universitäten, 2008-2012 (in %)



Höchste Professorinnenanteile in Luzern, Neuenburg und Genf

Die Vorgabe, dass 2012 jede vierte Professur mit einer Frau besetzt ist, hat keine Universität erreicht. Die höchsten Anteile weisen die Universitäten Luzern (22.9%), Neuenburg (20.8%) und Genf (20.4%) aus **(Abbildung 14)**. An den meisten Universitäten zeichnet sich immerhin ein Aufwärtstrend ab, am deutlichsten an der Università della Svizzera italiana sowie den Universitäten Freiburg, Lausanne und Zürich. Eine Ausnahme bildet die Universität Luzern, an welcher der Frauenanteil seit 2008 von aussergewöhnlich hohen 30% auf 23% gesunken ist. Ein globaler Vergleich zwischen den Universitäten ist allerdings nicht besonders aussagekräftig, weil die Ergebnisse stark vom Fächerangebot abhängig sind. Es dürfte kein Zufall sein, dass es sich bei den «Ausreissern» nach unten und oben um kleinere Universitäten mit fachlichen Spezialisierungen handelt.

Fast jede dritte Assistenzprofessur mit einer Frau besetzt

Deutlich stärker als auf den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren sind die Frauen auf den Assistenzprofessuren vertreten, die den Status von Qualifikationsstellen haben. Mitte 2012 waren 30% der insgesamt 532 Assistenzprofessuren an den kantonalen Universitäten von Frauen besetzt (inkl. ETH: 29%). Unter den neu angestellten Assistenzprofessor/innen lag der Frauenanteil in den akademischen Jahren 2007/2008 bis 2011/2012 bei 29% (inkl. ETH: 28%).

Für die Karriereperspektiven ist entscheidend, ob die Assistenzprofessur nach einer befristeten Bewährungszeit die Option für eine Stelle auf Lebenszeit enthält (Tenure track). An den kantonalen Universitäten wurden in den akademischen Jahren 2007/2008 bis 2011/2012 insgesamt 114 Assistenzprofessuren mit Tenure track besetzt. Davon gingen ebenfalls 29% an Frauen. Am höchsten ist der Frauenanteil bei den SNF-Förderprofessuren (38% von 122 Stellen), am kleinsten bei den übrigen Assistenzprofessuren (25% von 225 Stellen).

4 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Modul «Nachwuchsförderung», das ebenfalls wie in früheren Phasen des Bundesprogramms Chancengleichheit weitergeführt wurde, sind in der dritten Programmphase insgesamt 25 Projekte durchgeführt worden. Sie richteten sich in der Regel an Doktorandinnen oder promovierte Nachwuchsforscherinnen, vereinzelt standen sie auch männlichen Studenten oder Nachwuchsforschern offen. Die wichtigste Unterstützungsleistung bildete das Mentoring, das in 19 Projekten in unterschiedlichen Formen angeboten wurde (z.B. «One to one-Mentoring», Gruppenmentoring, «Peer-Mentoring»). Daneben wurden kürzere Kurse und Workshops durchgeführt, die teilweise in Mentoringprojekte eingebettet waren. Ein drittes Unterstützungselement für Nachwuchsforschende waren Sabbaticals, die den Teilnehmerinnen eine temporäre Entlastung von ihren Arbeitsaufgaben erlaubten. Weil sie kostenintensiv sind, konnten die Sabbaticals nur an eine begrenzte Zahl von Personen vergeben werden; die Gesuche übertrafen das Angebot deutlich.

Positives Urteil der Teilnehmenden

In den Eigenevaluationen äussern sich die Teilnehmenden überwiegend positiv zum Nutzen, den sie aus den Nachwuchsförderungsprojekten ziehen. Beim Mentoring erwies sich als Herausforderung, ausreichend Professorinnen als Mentorinnen zu gewinnen. Auch gelang die vertikale Vernetzung zwischen Mentees und ihren Mentor/innen tendenziell besser als die horizontale Vernetzung unter den Mentees. Bei den Sabbaticals fiel es teilweise schwer, eine vollständige Entlastung zu erreichen, weil beispielsweise keine geeignete Stellvertretung gefunden werden konnte. 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).

Öffnung für Männer wird diskutiert

Mit Blick in die Zukunft stellt sich 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 erwies sich als Herausforderung, den Gleichstellungsaspekt zu bewahren bzw. zu verhindern, dass sich das Projekt zu einem Nachwuchsförderungsprogramm ohne gleichstellungspolitischen Fokus wandelt. In diesem Zusammenhang wird auch diskutiert, wie stark welche Projekte für Männer geöffnet werden sollen.

Frauenanteil unter Doktorierten seit 1990 verdoppelt

Wie sich die Projekte des Moduls «Nachwuchsförderung» auf die längerfristige Karriereentwicklung auswirken, ist kaum bekannt und wird derzeit untersucht. Fest steht, dass sich an den kantonalen Universitäten der Frauenanteil unter den Doktoraten seit 1990 mehr als verdoppelt hat, von 20% auf 43% im Jahr 2011 (ohne Doktorate in Medizin, bei welchen die berufsqualifizierende Bedeutung klar dominiert) **(Abbildung 15)**. Von der Medizin abgesehen, stehen die Geistes- und Sozialwissenschaften an der Spitze, in denen seit 2006 mehr als die Hälfte der Doktorate an Frauen gehen (2011: 52%). Danach folgen die Exakten und Naturwissenschaften (42%) und die Rechtswissenschaften (37%). Verhältnismässig gering ist der Frauenanteil der Doktorierten in den Wirtschaftswissenschaften (31%).

Diese starke Zunahme des Frauenanteils unter den Doktorierten kann selbstverständlich nicht allein dem Bundesprogramm zugeschrieben werden. Sie erklärt sich hauptsächlich durch Entwicklungen, die der Doktoratsphase und damit dem Wirkungsbereich der Programme zur Nachwuchsförderung vorgelagert sind. Dazu gehört, 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. Am plausibelsten ist ein Effekt des Bundesprogramms beim Übergang ins Doktoratsstudium und dessen erfolgreicher Bewältigung.

Starke Zunahme der habilitierten Frauen in den Wirtschaftswissenschaften

Für die Post-Doc-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 und die nicht für alle Fachbereiche die gleiche Bedeutung hat. Der Anteil der Frauen unter den

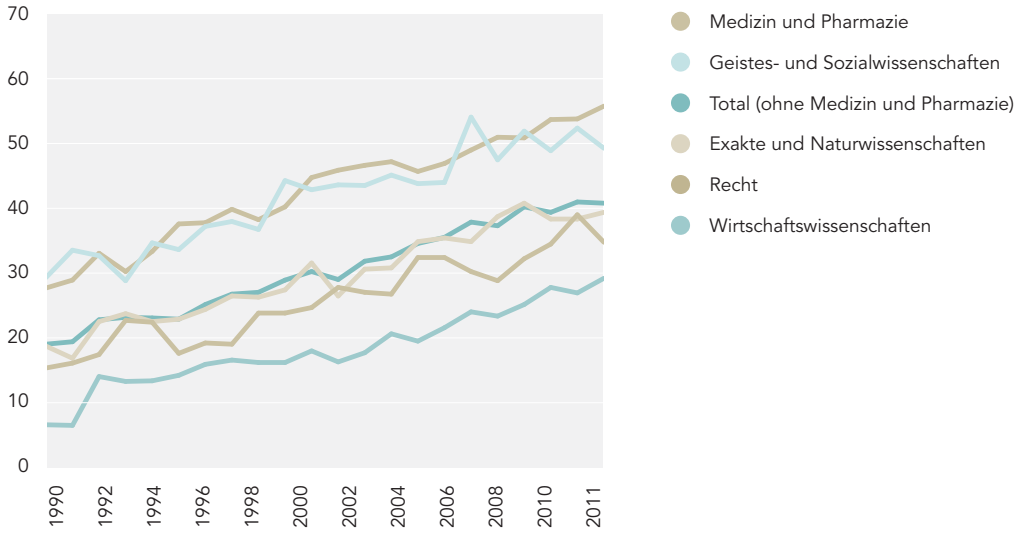
Habilitierten hat sich seit 1993 mehr als verdoppelt und betrug in der Phase von 2008 bis 2011 knapp einen Viertel (173 von 731 Habilitationen an kantonalen Universitäten). Am grössten ist er in den Geistes- und Sozialwissenschaften (34%), und am stärksten gewachsen ist er seit dem Jahr 2000 in den Wirtschaftswissenschaften (von 5% in der Phase 2000-2003 auf 30% in der Phase 2008-2011).

Abbildung 15

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: Schweizerisches Hochschulinformationssystem SHIS/BFS.

Frauenanteil unter Doktor/innen nach Fachbereich, 1990 - 2011 (in %)



5 Empfehlungen der Evaluation

Im Zentrum der Evaluation der dritten Programmphase stand der Schwerpunkt «Doppelkarrierepaare». In der Konzeption des Schwerpunkts und der Umsetzung der Massnahmen stellt die Evaluation einen latenten Zielkonflikt fest. Massnahmen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren werden in der Regel – nicht allein im Bundesprogramm – mit zwei übergeordneten Zielen begründet: Erstens mit den Vorteilen einer Universität oder eines Hochschulstandorts im Wettbewerb um die «besten Köpfe»; zweitens mit verbesserten Karrierechancen von Frauen (Gramespacher 2010; Hochfeld 2010; Obexer-Ruff/Rothäusler 2010; Winde 2010).

Diese beiden Ziele gehen jedoch nicht immer Hand in Hand. Zugespitzt formuliert, tendiert eine primär mit Wettbewerbsvorteilen legitimierte DCC-Politik dazu, sich auf die Rekrutierung von 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.

Die aktuell an den Schweizer Universitäten betriebenen Formen der DCC-Förderung entsprechen tendenziell dem ersten Muster, das primär auf die Eliterekrutierung ausgerichtet ist. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass die Förderinstrumente vorwiegend bei der Berufung von Professor/innen zum Einsatz kommen. Auch bilden Doppelkarrierepaare nur einen Teil der Kundschaft der neu aufgebauten oder erweiterten Welcome Centers und Dual Career Services. Es kann deshalb nicht vorausgesetzt werden, dass die DCC-Förderung «automatisch» einen grösseren Beitrag zur Chancengleichheit von Frau und Mann an den Schweizer Universitäten leistet.

Um den Aspekt der Chancengleichheit in der aktuellen DCC-Praxis zu stärken, formuliert die Evaluation unter anderem die folgenden Empfehlungen:

Ausrichtung auf doppelte Laufbahn als Normalfall
DCC-Förderung als reines Eliteprogramm hilft in Sachen Gleichstellung begrenzt weiter. Die Herausforderung, zwei berufliche Laufbahnen zu koordinieren, prägt die Lebenssituation eines Grossteils des wissenschaftlichen Nachwuchses, bei Frauen noch häufiger als bei Männern. Zudem müssen wirksame Massnahmen ansetzen, bevor bereits klar ist, wer den grossen Durchbruch als Doppelkarrierepaar schafft. In dieser Situation sind Personalpolitik und Arbeitsverhältnisse an den Universitäten auf die doppelte Laufbahn als Normalfall auszurichten.

Entschärfung der «Rush hour»-Effekte beim Mittelbau mit Doktorat
Insbesondere in der Post-Doc-Phase fallen wichtige Karriereschritte und hohe Mobilitätsanforderungen häufig mit Kinderentscheid und Kleinkinderphase zusammen. Alle Massnahmen, die mithelfen, diese zeitliche Konzentration von Anforderungen zu mildern, helfen dem fortgeschrittenen Forschungsnachwuchs insgesamt weiter. Sie sind gleichzeitig elementar, um eine höhere Vertretung von Frauen in akademischen Spitzenpositionen zu erreichen.

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 aufbauen können. Hier ist eine stärkere Kooperation zu prüfen.

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, sie zu entschärfen. Dies bedingt Transparenz darüber, was Paare in DCC-Konstellationen von den Universitäten erwar-

ten 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.

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 Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) 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.

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.

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.

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.

Bezüglich den beiden anderen Elementen des Bundesprogramms – den Modulen «Professorinnen» und «Nachwuchsförderung» – formuliert die Evaluation die folgenden Empfehlungen:

Klare Zielvorgaben für die Berufungsverfahren
Die Definition von messbaren Zwischenzielen (z.B. Professorinnenanteil von einem Viertel im Jahr 2012) sollte beibehalten werden. Es ist dabei 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.

Universitätsübergreifendes Monitoring weiterführen
Soll der Frauenanteil an den Professuren erhöht werden, so bleibt ein übergreifendes Controlling der Neuberufungen wichtig, auch wenn das Modul «Professorinnen» ab 2013 nicht mehr im bisherigen Rahmen weiterläuft. Wünschenswert wären auch Verbesserungen in der statistischen Erfassung von promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen. Gerade diese im Hinblick auf die Wissenschaftskarriere kritische Phase ist in den offiziellen Statistiken nur sehr lückenhaft abgebildet.

Integration der Erfahrungen aus dem Bundesprogramm in die allgemeine Nachwuchsförderung
Bei der bisher über das Bundesprogramm mitfinanzierten Nachwuchsförderung 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 und die Erkenntnisse aus den Projekten des Bundesprogramms auf breiter Ebene umgesetzt werden.

Zitierte Literatur

Abele Andrea (2010): Doppelkarrieerpaare – Entstehung und Relevanz der Thematik, in: Elke Gramespacher, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen/Farmington Hills, S. 21-35

Auspurg Katrin, Thomas Hinz (2011): Unintended Consequences of Supporting Dual Career Couples. Paper for ASA Meetings, August 20-23

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

Beaufaÿs Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld

Behnke Cornelia, Michael Meuser (2006): «Wenn zwei das Gleiche wollen». Konkurrenz und Kooperation bei Doppelkarrierepaaren. Papier zur 4. Tagung AIM-Gender in Stuttgart-Hohenheim

BFS Bundesamt für Statistik (2011): Szenarien 2011-2020 für die Hochschulen und die Personen mit Hochschulabschluss in der Bevölkerung. Neuenburg

BULA Bureaux d'égalité des universités de Suisse latine (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

DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft / Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2004): Dual Career Couples. Karriere im Duett. Mehr Chancen für Forscherpaare. Bonn

Folbre Nancy, Michael Bittman (2004): Family Time. The Social Organization of Care. London/New York

Gramespacher Elke (2010): Doppelkarrieren an Hochschulen unterstützen – eine Herausforderung für das Wissenschaftsmanagement, in: Elke Gramespacher, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen/Farmington Hills, S. 139-148

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 (2010): Führungskräfte-Monitor. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

Jäger Ulle (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

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

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

Obexer-Ruff Gabriela, Iris Rothäusler (2010): Die Förderung von Dual Career Couples an den Schweizer Universitäten, in: Elke Gramespacher, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen/Farmington Hills, S. 149-159

Rusconi Alessandra, Heike Solga (Hrsg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen/Berlin/Farmington Hills

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

Solga Heike, Christine Wimbauer (Hrsg.) (2005): «Wenn zwei das Gleiche tun...». Ideal und Realität sozialer Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen

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

Stoltz-Loike Marian (1992): Dual-career couples: New perspective for counseling. Alexandria

Winde Mathias (2010): Brain Gain durch Dual Career Couples. Fazit eines Förderprogramms für Doppelkarrierepaare, in: Elke Gramespacher, Julika Funk, Iris Rothäusler (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen/Farmington Hills, S. 185-194

Anhang

Bundesprogramm «Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten 2000 - 2011/2012»
Im Universitätsförderungsgesetz von 1999 wurde mit den «projektgebundenen Beiträgen» eine neue Beitragsart eingeführt, um gemeinsame Anliegen der Kantone und des Bundes von gesamtschweizerischer Bedeutung zu unterstützen. Die Auswahl der Projekte erfolgt durch die Schweizerische Universitätskonferenz SUK. Im Jahr 2000 konnte das Bundesprogramm «Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten» gestartet werden. Es ging 2004 in seine zweite und 2008 in seine dritte Phase. Die Programmkoordination wurde 2008 an die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS überführt. Für die Kreditverwaltung, das Controlling und die Revision ist das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI zuständig.

In der Periode 2013 - 2016 wird das neue SUK-Programm P-4 «Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten / Gender Studies» lanciert. Das Teilprogramm Chancengleichheit unterstützt an den einzelnen Universitäten die Umsetzung von Aktionsplänen zur nachhaltigen Verankerung der Strukturen und Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter.

Durchführung (Koordination und Management) des Programms
Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS
Sennweg 2, Postfach 607, CH-3000 Bern 9

Programmverantwortung
2008 - 2011/2012: Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit, Präsident: Prof. Dr. Yves Flückiger, Universität Genf

2013 - 2016: Programmleitung des SUK-Programms P-4 «Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten / Gender Studies» 2013 - 2016
Präsidentin: Prof. Dr. Doris Wastl-Walter, Universität Bern

Geschäftsstelle
Gabriela Obexer-Ruff, Dr. sc. ETHZ
Koordinatorin Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/2012 und SUK-Programm P-4 2013-2016
Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS
Sennweg 2, Postfach 607, CH-3000 Bern 9
Tel. +41 (0) 31 306 60 23
E-Mail: gabriela.obexer-ruff@crus.ch

Kontaktadresse Evaluation
Philipp Dubach, Dr. phil. hist. (Leitung); Iris Graf, lic. rer. soc.;
Heidi Stutz, lic. phil. hist.
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS
Konsumstrasse 20, CH-3007 Bern
Tel. +41 (0) 31 380 60 83
E-Mail: philipp.dubach@buerobass.ch

Vollständiger Evaluationsbericht
Der vollständige Evaluationsbericht ist in der Schriftenreihe des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI veröffentlicht worden. Er ist als PDF-Datei auf der Homepage des SBFI verfügbar:
www.sbfi.admin.ch > Dokumentation > Publikationen > Universitäten

Gedruckte Exemplare können beim Verkaufsshop Bundespublikationen bestellt werden:
www.bbl.admin.ch > Themen > Bundespublikationen

Elektronische Version der Broschüre
Die vorliegende Broschüre ist im PDF-Format auf der Website der CRUS verfügbar:
www.crus.ch > Chancengleichheit / Gender Studies – SUK Programm P-4 > Publikationen

Impressum

Autor/innen
Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz (Büro BASS, Bern)

Koordination
Gabriela Obexer-Ruff, Koordinatorin SUK-Programm P-4

Herausgeberin
Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS

Grafik
Claudia Bernet, Bern

Druck
Printgraphic AG, Bern

Die Broschüre ist auch in Französisch und Englisch erhältlich

August 2013