GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Förderung von Dual Career Couples an Hochschulen

Gramespacher, Elke; Funk, Julia

2009

https://doi.org/10.25595/3165

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gramespacher, Elke; Funk, Julia: *Förderung von Dual Career Couples an Hochschulen*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 18 (2009) Nr: 1, 136–142. DOI: https://doi.org/10.25595/3165.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE
UNIVERSITÄT
BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Perspektiven

Nun lässt sich freilich die Frage stellen, inwieweit die Ergebnisse der hier vorgestellten Verbleibstudie nicht auf Voraussetzungen beruhen, die durch die hochschulpolitische Entwicklung in der Gegenwart längst überholt sind. Denn die Universität, wie sie einmal war, hat sich in eine Richtung bewegt, die Fragen der Qualifikation, zunächst des Diploms, dann der Promotion und schließlich der Habilitation in neue Bahnen lenkt bzw. ad acta legt. Das auf die Breite des Studiums angelegte Diplom wurde durch BA und MA ersetzt. Die Promotion über ein selbst gewähltes Thema wird in graduate schools verlagert. Die Habilitation wurde gar gänzlich abgeschafft. Es ist erkenntlich, dass Frauen den „Netzen" weniger trauen als Männer – und deshalb noch häufiger nach Möglichkeiten zur Habilitation nachfragen. Berufungen sind Kooptationsverfahren. Heute geht mehr Energie und Zeit in die „Netzwerkarbeit". Darin liegt jedoch ein nicht zu unterschätzender Unterschied: früher war Gremienarbeit als „Gremienhanselei" eher verpönt und galt in der Community häufig als Ausweis für diejenigen, die inhaltlich noch nicht oder nicht mehr sehr viel beizutragen hatten, während der „Gremienhanselei" häufig vergleichbares Engagement in universitären und außeruniversitären Hinterzimmer- und Kamingesprächen als „Wissenschaftsmanagment" hervorragenden Ruf genießt und mit „Buying Out", Lehrreduzierung etc. belohnt wird. Die Verringerung des Ansehens der konkreten wissenschaftlichen „Arbeit", was die Degradierung der Inhalte und deren Fremdbestimmtheit häufig genug als unproblematisch erscheinen lässt, weist auf den problematischen Kern des Wandels: eine richtige Kritik an herkömmlichen Verfahren wurde aufgegriffen – aber auch zum Anlass genommen, durch Rationalisierung, Effektivierung und Zentralisierung Strukturen zu etablieren, die mit Qualitätsverlust und Entdemokratisierung einhergehen.

Anmerkungen

1 Ein ausführlicher Bericht zu der Studie und ihre Ergebnisse erscheint in: gender-politik-online.de. Das geschlechterpolitische Portal für die Sozialwissenschaften.

Förderung von Dual Career Couples an Hochschulen

ELKE GRAMESPACHER. JULIKA FUNK

In den letzten Jahrzehnten ist nicht nur die regelmäßige Erwerbstätigkeit von Frauen enorm angestiegen, sondern auch deren Karriereorientierung gewachsen, besonders im wissenschaftlichen Bereich. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass die Sozialstruktur des wissenschaftlichen Personals zwei neue Merkmale aufweist: Erstens

sind mehr Frauen an Hochschulen tätig, wenngleich die Zielperspektiven der Frauenförderpläne noch lange nicht erreicht sind. Zweitens nimmt die Anzahl der Dual Career Couples an Hochschulen zu. Die Hochschulen beginnen zurzeit auf diese Veränderungen zu reagieren, indem sie Maßnahmen zur Förderung von Dual Career Couples entwerfen.

Dual Career Couples sind „Paare, in denen beide Partner eine hohe Bildung und Berufsorientierung besitzen sowie eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen" (Solga/Wimbauer 2005, 9). Diese Definition bezieht sich in ihrer eher allgemeinen Formulierung zwar nicht ausschließlich darauf, dass beide PartnerInnen an der Hochschule tätig sind, aber sie lässt diese Option zu. Darüber hinaus verweist die Definition zwingend darauf, dass der Berufstätigkeit aufgrund inhaltlicher Interessen nachgegangen wird, und dass sie weder ausschließlich noch vorrangig ökonomisch begründet ist. Dieses Merkmal gilt in aller Regel für wissenschaftliche Karrieren. Um sich wissenschaftlich zu qualifizieren, ist zudem eine sehr hohe Investition in Arbeitszeit erforderlich, und die Qualifikationsschritte sind in der Regel an mehreren Hochschulen beziehungsweise in unterschiedlichen Forschungskontexten zu durchlaufen – das bedeutet meist: an verschiedenen Orten. Ferner sind die Partizipation an Tagungen und bestenfalls Forschungsaufenthalte im Ausland auszuweisen, um schließlich mit Aussicht auf Gewinn mitspielen zu können im Wettbewerb um die Dauerstellen, der am Ende einer langen Qualifikationsphase steht.

Die extremen Anforderungen an die zeitliche Flexibilität sowie an die räumliche Mobilität im Wissenschaftssystem treten gerade während der Qualifikationsphasen auf; und die Qualifikationsphasen gehen – zumindest meistens bei den Frauen – mit den potentiellen Familiengründungsphasen einher. Diese Doppelung stellt Dual Career Couples an Hochschulen – primär aber die Wissenschaftlerinnen – vor besondere Probleme. Hierbei spielen die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Bedürfnissen oder auch das Zeitmanagement eine große Rolle. Die Studie von Walther und Lukoschat (2008), deren Fokus Dual Career Couples in Führungspositionen (hier nicht unbedingt WissenschaftlerInnen) waren, zeigt beispielsweise, dass Doppelkarrierepaare die Organisation der Kinderbetreuung und das Zeitmanagement als größtes Problem betrachten: 56% der in dieser Studie befragten Mütter und 47% der befragten Väter sind mit der Gestaltung ihrer Work-Life-Balance unzufrieden. Diese Problemlage kann bei Dual Career Couples – allerdings eher bei den Frauen – auch dazu führen, dass die Karriere wenigstens zeitweise unterbrochen wird.

> „In statistischen Analysen, die auch andere Einflussfaktoren für die Realisierung von Doppelkarrieren berücksichtigen, bleiben Kinder der entscheidende Faktor für die Erwerbs- und Karrierekonstellationen in Akademikerpaaren. Insbesondere Kinder unter drei Jahren forcieren auch in Akademikerpaaren eine klassische geschlechtstypische Arbeitsteilung: Die Frau geht keiner Erwerbstätigkeit nach" (Rusconi/Solga 2008, 17).

Doch was können Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen für die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren im Wissenschaftssystem tun?

Dual Career Couples im Wissenschaftssystem fördern

Das Phänomen der Dual Career Couples an Hochschulen ist eigentlich nicht neu, aber der Umgang damit beginnt sich zu wandeln. Im Wissenschaftsmanagement gewinnt das Thema Förderung von Dual Career Couples zunehmend Profil: Die Einbeziehung partnerschaftlicher Arrangements und die Unterstützung zweier Karrieren wird nicht mehr als Nepotismus und Bevorzugung verstanden, sondern als Herstellung geeigneter Rahmenbedingungen, um herausragende wissenschaftliche Tätigkeit mit familiär bedingten Anforderungen besser vereinbaren zu können. Diese Förderung richtet sich meist primär an diejenigen PartnerInnen, die mit (neu) zu berufenden ProfessorInnen an die Hochschulen kommen. Allmählich aber kommen auch die NachwuchswissenschaftlerInnen im Kontext der Förderung Dualer Karrieren in den Blick. Das Wissenschaftsmanagement setzt an verschiedenen Stellen im Wissenschaftssystem an: Die Hochschulen verändern ihre Berufungskultur, setzen spezielle Beratungs- und Servicemaßnahmen ein, oder sie bauen ihre Leistungen bezüglich der Gleichstellung aus.

Vor dem oben beschriebenen Wandel im Wissenschaftsmanagement hat die Förderung Dualer Karrieren – wenn überhaupt, dann ausschließlich – im Rahmen der Berufungsverfahren stattgefunden. Daher stellen Rusconi und Solga (2002) in einer Studie über deutsche Hochschulen den Hochschulleitungen sowie den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen die Frage, ob die Berufsperspektive des Partners beziehungsweise der Partnerin im Kontext der Berufungsverfahren angesprochen wird. Hierauf geben 26,9% der befragten Hochschulleitungen an, dies sehr oft oder auch gelegentlich zu tun; 35,4% tun dies nur in Einzelfällen. Etwa ein Drittel der befragten Gleichstellungsbeauftragten gibt an, dies sehr oft oder gelegentlich zu tun – ebenso viele tun dies nur in Einzelfällen. Diese Daten bestätigen sich in der Tendenz in einer jüngeren Studie von Detmer und Meurs (2008) zur Berufungskultur an deutschen Hochschulen. Sie haben die deutschen Hochschulleitungen unter anderem gefragt, ob die Hochschule konkrete Hilfestellungen für Dual Career Couples gewährt: Dies versichern 32 der 81 befragten Universitätsleitungen (ca. 40%).

Zum einen weisen die Befunde darauf hin, dass sich das Wissenschaftsmanagement bezüglich der Förderung dualer Karrieren aktuell erst noch im Ausbau befindet. Zum anderen zeigen die Daten, dass die Unterstützungsleistungen für Dual Career Couples an Hochschulen bislang eher unsystematisch verteilt waren. Vermutlich hing die Art und Intensität der Unterstützung für Dual Career Couples ab vom persönlichen Engagement, vom Interesse oder auch von den Möglichkeiten der Hochschulleitung beziehungsweise der Gleichstellungsbeauftragten. Dabei ist zunächst offen, ob Frauen und Männer an deutschen Hochschulen chancengleich die für sie jeweils notwendige Förderung erhielten. Die in den Vereinigten Staaten entstandene Studie von Schiebinger, Henderson und Gilmartin (2008) jedenfalls zeigt, dass das nicht unbedingt so sein muss: In den Vereinigten Staaten hat die Anstellung von Paaren, das so genannte Dual Hiring, seit dem Jahr 2000 deutlich zugenommen. Der Bedarf einer solchen Entwicklung liegt nahe: von den in dieser Studie befragten Wissenschaft-

lerInnen haben 36% einen/eine PartnerIn, der/die ebenfalls in der Wissenschaft tätig ist. Die Studie verdeutlicht aber auch, dass selbst bei erfolgreicher Verfolgung zweier Karrieren im Wissenschaftssystem der Karriere des Mannes häufig immer noch die primäre Bedeutung zugeschrieben wird, und dass im Rahmen des Dual Hirings immer noch überwiegend Männer in die Position des First Hires kommen, allerdings mit sinkender Tendenz. Die WissenschaftlerInnenpaare selbst tendieren zwar prinzipiell dazu, beiden Karrieren die gleiche Bedeutung zuzumessen. Auf die Frage allerdings, welche Karriere Priorität habe, antworten in der Wissenschaft tätige Männer und Frauen, deren PartnerInnen ebenfalls wissenschaftlich tätig sind, unterschiedlich – und so ergibt sich ein Gender Bias: Während nur 20% der befragten Wissenschaftlerinnen ihre eigene Karriere für vorrangig halten, tun dies 50% der Wissenschaftler; und während 21% der Wissenschaftlerinnen die Karriere ihres Partners für wichtiger halten, tun dies nur 5% der Wissenschaftler – allerdings halten 59% der Frauen und 45% der Männer ihre wissenschaftlichen Karrieren für gleichwertig (vgl. Schiebinger/Henderson/Gilmartin 2008, 34f.).

Im Diskurs um die Förderung von Dual Career Couples kommt an den deutschen Hochschulen immer noch der so genannte Nepotismus-Verdacht ins Spiel. Nepotismus bezieht sich im Kern auf die Idee, dass eine Person ausschließlich deswegen gefördert wird, weil der/die verehelichte PartnerIn eine führende Position in einer Organisation innehat. Auch spielt möglicherweise folgender gender status belief[1] (Ridgeway 2001) eine Rolle: „Der Status der Frau hängt nur vom Status des Mannes ab und nicht von der eigenen Qualifikation". Der mithin formulierte Verdacht könnte wie folgt lauten: „Sie hätte es ‚ohne ihn' nicht geschafft, so weit in der Hierarchie nach oben zu kommen". Die neue Förderung von Dual Career Couples an Hochschulen setzt etwas gegen solche Verdachtsmomente. Sie knüpft zum Beispiel an das Wissen darüber an, dass auch hoch qualifizierte Frauen wie zum Beispiel Wissenschaftlerinnen durch familiäre Bindungen negative Auswirkungen auf die eigene Karriere hinnehmen müssen – also beruflich benachteiligt werden (Vogel/Hinz 2003; Rusconi/Solga 2008). Im Übrigen erscheint der Nepotismus-Verdacht gerade im Wissenschaftsbereich antiquiert, da die selbst erbrachten Leistungen und Qualifikationen hier eindeutig belegbar sind.

Aus den dargelegten Überlegungen folgt, dass Dual Career Couples im Wissenschaftssystem systematisch und von stereotypen Vorstellungen unabhängig, für alle Beteiligten transparent unterstützt werden sollten. Dieses Prinzip vertritt auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die gemeinsam mit dem Stifterverband für die deutsche Wissenschaft die Initiative „Karriere im Duett – Mehr Chancen für Forscherpaare" ergriffen hat (DFG/Stifterverband 2004). Die Kernaussage dieser Initiative ist, dass exzellente ForscherInnenpaare an deutschen Hochschulen prinzipiell gefördert werden sollen, und dass die Förderung Dualer Karrieren an Hochschulen grundsätzlich chancengleich für das wissenschaftliche Personal der Hochschule verfügbar sein sollte.

Einzelne Hochschulen bieten bereits eine geregelte Dienstleistung für Dual Career Couples an. Sie richten hierfür Servicestellen ein, die meist in Gleichstellungsbüros, Berufungsteams, Personaldezernaten, Stabstellen oder auch in Welcome-Centern integriert sind. Für die Verortung der Dual Career Couples-Servicestellen können verschiedene Argumentationen relevant sein: Die Unterstützung der Dual Career Couples ist entweder eine Maßnahme der Frauenförderung beziehungsweise der Gleichstellungsförderung, ein Marketinginstrument, ein Instrument zur Rekrutierung der SpitzenwissenschaftlerInnen, oder sie ist eine Serviceleistung im Kontext familienfreundlicher Hochschulen. Weil sich mit dem Thema Dual Career Couples an Hochschulen Fragen der Gleichstellung verbinden, spricht am meisten dafür, die Förderung der Dual Career Couples bei den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen zu verorten und die konkreten Dual Career Couples-Servicestellen in die Gleichstellungsbüros zu integrieren: Die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule leitet das Gleichstellungsbüro, und sie ist in allen Berufungsverfahren vertreten. Die Gleichstellungsbeauftragte agiert in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro rektoratsnah, und sie ist prinzipiell am familienfreundlichen Hochschulservice interessiert – eine Initiative, die ebenfalls häufig von den Gleichstellungsbüros begleitet wird. Doch gleich, an welcher Stelle die Hochschule ihren Dual Career Couples-Service ansiedelt – ohne Netzwerkarbeit kommt keine Dual Career Couples-Servicestelle an Hochschulen aus.

Dual Career Couples mithilfe von Netzwerken unterstützen

Die zur Förderung von Dual Career Couples nötigen Netzwerke können inner-, außer- und zwischenuniversitär geknüpft werden (Funk/Gramespacher 2008). Inneruniversitär sind primär die Kooperationen mit den Leitungsebenen und den Rekrutierungsprozessen relevant. Ferner können (inner- oder auch zwischenuniversitäre) Kontakte geknüpft werden zu laufenden Forschungsprojekten, die die Situation Dualer Karrieren an Hochschulen untersuchen (zum Beispiel: Sonnentag und Hinz an der Universität Konstanz; Rusconi und Wimbauer am Wissenschaftszentrum Berlin). Außeruniversitäre Beziehungen sind etwa mit der regional angesiedelten freien Wirtschaftsunternehmen und deren zentralen Einrichtungen oder auch mit Institutionen des öffentlichen Dienstes zu knüpfen.

Besonderes Augenmerk ist auf die Netzwerkarbeit zwischen den Hochschulen zu legen. Auf dieser Basis arbeitet das internationale Netzwerkprojekt „Förderung Dualer Karrieren“. Dem vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden- Württemberg und von der Internationalen Bodensee-Hochschule geförderten Netzwerk „Förderung Dualer Karrieren“ gehören (aktuell) folgende sieben Hochschulen an: Universität Konstanz, Eberhard-Karls-Universität Tübingen, Universität Zürich, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung Konstanz, Hochschule Ravensburg-Weingarten, Pädagogische Hochschule Weingarten. Jede dieser Hochschulen verfügt über eine

Servicestelle Dual Career Couples, an denen die PartnerInnen neu ankommender WissenschaftlerInnen primär in Fragen der beruflichen Karriere beraten werden. Alle Dual Career Couples-Servicestellen dieses Netzwerkes sind der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet, mithin in die bestehenden Gleichstellungsbüros integriert, und sie verstehen ihre Arbeit als Element der Frauen- und Chancengleichheitsförderung sowie der familienfreundlichen Hochschulpolitik. Ein besonders wichtiger Vorteil des international agierenden und verschiedene Hochschulformen integrierenden Netzwerkes „Förderung Dualer Karrieren" ergibt sich gerade durch die Kooperation zwischen den Hochschulen: Die Hochschulen erhöhen so die beruflichen Anschlussmöglichkeiten für solche Paare, bei denen beide PartnerInnen in der Wissenschaft tätig sind.

Die aktuelle Entwicklung im Wissenschaftsmanagement, die Rahmenbedingungen zur Förderung Dualer Karrieren an Hochschulen schafft, bringt neue Werte und Normen hervor, die für alle Beteiligten Chancen bergen: ForscherInnenpaare – vor allem aber Wissenschaftlerinnen – werden in Berufungsverfahren nicht mehr benachteiligt, wenn sie familiär gebunden sind und zugleich beabsichtigen, zwei Karrieren in der Wissenschaft zu vereinbaren. Und so kann eine transparente und auf den Prinzipien der Bestenauslese beziehungsweise der exzellenten fachlichen Qualifikation basierende Förderung der Doppelkarrieren sowohl zum Vorteil der Dual Career Couples als auch zum Vorteil der Institution Wissenschaft gereichen.

Anmerkungen

1 Gender status beliefs beschreiben auf die soziale Strukturkategorie Geschlecht bezogene Glaubenssätze, die Interaktionen, Kulturen und Strukturen in Organisationen beeinflussen

Literatur

Detmer, Hubert/**Meurs**, Christian, 2008: „Berufungskultur vor Ort". Forschung und Lehre 10(5), 304-312.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)/Stifterverband für die deutsche Wissenschaft, (Hg.), 2004: Dual Career Couples – Karrieren im Duett – Mehr Chancen für Forscherpaare. Bonn. Internet: http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/chancengleichheit/download/dual_career_couples_magazin.pdf (29.1.09)

Funk, Julika/**Gramespacher**, Elke, 2008: „Netzwerke bilden. Wie Hochschulen Dual Career Couples fördern können". Forschung und Lehre 10(8), 691.

Ridgeway, Cecilia L., 2001: „Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt". Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 41, 250-275.

Rusconi, Alessandra, 2009: „Gemeinsam Karriere machen – Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften". Internet: http://www.wzb.eu/bal/aam/karriereprojekt.de.htm (29.1.09)

Rusconi, Alessandra/**Solga**, Heike, 2008: „Herausforderung Doppelkarriere. Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück". WZB-Mitteilungen 119, 15-18.

Rusconi, Alessandra/**Solga**, Heike, 2002: „Auswertung der Befragung deutscher Hochschulen zur „Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften" ". Internet: http://www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen/index_wisspol3 (29.1.09)

Schiebinger, Londa/**Henderson**, Andrea/**Gilmartin**, Shannon, 2008: Dual-Career Academic Couples: What Universities Need to Know. Stanford.

Solga, Heike/**Wimbauer**, Christine, (Hg.), 2005: „Wenn zwei das Gleiche tun...". Ideal und Realität in Dual Career Couples. Opladen.

Sonnentag, Sabine/**Hinz**, Thomas, 2009: „Gemeinsam zum Ziel – Individuelle und institutionelle Fördermöglichkeiten von Doppelkarrieren". Internet: http://www.uni-konstanz.de/sektionen/abopsych/?cont=research_gemeinsam& lang=de (29.1.09)

Vogel, Ulrike/**Hinz**, Christiana, 2003: „Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der Hochschule – Ein Bericht über eine qualitative Studie". Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 21(3), 23-38.

Walther, Kathrin/**Lukoschat**, Helga, 2008: Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Gütersloh.

Wimbauer, Christine, 2009: „Liebe, Arbeit, Anerkennung – Anerkennung und Ungleichheit in Doppelkarriere-Paaren". Internet: http://www.wzb.eu/bal/laa/leute/wimbauer.de.htm (29.1.09)