

Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik

der „Jungen Akademie“

an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften  
und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina

**Auswertung der Befragung deutscher  
Hochschulen zur  
„Verflechtung von beruflichen Karrieren in  
Akademikerpartnerschaften“**

Autorinnen:

Dott.ssa Alessandra Rusconi & Dr. Heike Solga

## Vorbemerkung

Die Verflechtung von Berufskarrieren sowie von Beruf und Familie gewinnt bei jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen immer mehr an Bedeutung. Diese sehen sich heute zunehmend dem Problem gegenüber gestellt, dass sie nicht nur ihre eigene Karriere planen müssen, sondern auch mit berücksichtigen müssen, dass der Partner bzw. die Partnerin selbst eine universitäre bzw. eine hochqualifizierte Karriere in der Privatwirtschaft anstrebt. Doch nicht nur diese beiden Karrieren gilt es zu vereinen. Hinzu kommen Überlegungen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit, Partnerschaft und dem Aufziehen von Kindern.

Diesem Thema widmet sich die Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der „Jungen Akademie“ in einem Projekt mit dem Titel „Dual Careers von Akademiker/innen“. Im Rahmen dieses Projektes führte sie im Sommer 2001 eine Befragung an allen Einrichtungen im Hochschulbereich durch. Gegenstand dieser Befragung war die Verflechtung der Berufskarrieren in Akademikerpartnerschaften sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei ging es zunächst vor allem um die institutionellen Grenzen und Möglichkeiten der Unterstützung solcher „Verflechtungsleistungen“, d.h. um die Sicht der Hochschulen. Die durchgeführte Befragung untersuchte daher, ob und inwiefern diese Problematik auch bei Berufungsverfahren für eine Professur seitens der Bewerber und Bewerberinnen angesprochen wurde und welche Möglichkeiten den Hochschulen zur Verfügung stehen, darauf zu reagieren.

Die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina ist ein gemeinsames Projekt der beiden ältesten deutschen Wissenschaftsakademien zur institutionellen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie wurde im Juni 2000 für zunächst 10 Jahre gegründet. Finanziert wird das Vorhaben in den ersten Jahren durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die VolkswagenStiftung.

(Weitere Informationen unter <http://www.diejungeakademie.de>)

## **Gliederung**

1. Die Befragung
2. Zentrale Befunde
3. Die Berufsperspektive des Partners/der Partnerin
4. Reaktionen und Interventionen der Hochschulen
5. Rufabsagen wegen der Berufsperspektive des Partners/der Partnerin
6. Meinung zum Thema „Partner“
7. Teilzeit
8. Kinderbetreuung
9. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
10. Zusammenfassung

Anhang: Abbildung 1 bis 8

## 1 Die Befragung<sup>1</sup>

Befragt wurden die Leitungen deutscher Hochschulen (Fachhochschulen, Hochschulen, Gesamthochschulen und Universitäten) sowie die Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten dieser Einrichtungen. Es wurden zwei Fragebögen entwickelt. Einer wurde an die Hochschulleitungen, der andere an die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte adressiert. Diese unterschiedlichen Blickwinkel dienten dem Ziel, aus beiden Sichtweisen die Standpunkte der Hochschulen darzustellen. Die Auswahl dieser beiden Gruppen erfolgte vor dem Hintergrund der Unterschiedlichkeit der Ämter, die diese innehaben, und die damit verbundenen unterschiedlichen Interessen sowie unterschiedlichen Zeitpunkte, zu denen sie an dem Berufungsverfahren teilnehmen. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen eher an dem Verfahren der Berufungskommission teil; von daher beziehen sich ihre Antworten hauptsächlich auf diese Phase der KandidatenInnenfindung. Die Hochschulleitungen treten zumeist erst dann in Aktion, wenn die zu berufende Person schon feststeht – d.h., wenn die Person den Ruf bereits erhalten hat und über ihre Stellenausstattung verhandelt wird.

Um ein komplettes Bild der Hochschullandschaft in Deutschland zu bekommen, sind 322 Hochschulen angeschrieben worden, d.h. 322 Hochschulleitungen und 322 Gleichstellungsbeauftragte. Die Befragung erfolgte anonym, so dass keine gemeinsame Betrachtung der Antworten der Hochschulleitungen und der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen kann. Die zwei Fragebögen ähneln sich zum großen Teil, einige Fragen wurden nur den Hochschulleitungen bzw. nur den Gleichstellungsbeauftragten gestellt. Zudem wurden Schweizer Hochschulen angeschrieben. Ihr Rücklauf war jedoch äußerst gering.

Von den deutschen Hochschulleitungen (im Folgenden auch „Leitung“ genannt) haben sich 181 mit einem beantworteten Fragebogen an der Befragung beteiligt. Zusätzlich gingen 8 Briefe/Emails/Faxe mit Erklärungen ein, warum sie den Fragebogen nicht beantwortet haben.<sup>2</sup> Die Rücklaufquote (nur beantwortete Fragebögen) betrug 56.2%. Zwei ausgefüllte Fragebögen kamen aus der Schweiz und wurden von der Analyse ausgeschlossen.

---

<sup>1</sup> Wir danken Stefan Beck (Universität Kassel) für die Eingabe der Antworten der Fragebögen und die Aufbereitung der Datensätze.

<sup>2</sup> Drei Hochschulleitungen haben den Fragebogen nicht ausgefüllt, weil ihre Hochschule ein spezielles Profil aufweist (Theologie) und ihre Dozenten Ordensleute sind. Eine weitere Hochschulleitung hat sich nicht angesprochen gefühlt, da es sich hierbei um eine (zudem sehr kleine) Fachhochschule und nicht um eine Universität handelte. Leider wurde im Fragebogen häufig der Terminus „Universität“ verwendet. Eine Weitere erklärte ihre Nichtteilnahme damit, dass die Einrichtung nur knapp über 20 Professuren auf Zeitstellen (2, 3 bzw. 6 Jahre) verberge. Zwei Hochschulleitungen haben nicht geantwortet, weil sie keine Berufungsverhandlungen führten. Von diesen hat eine festgehalten, dass Ausstattungsextrawünsche „nur in einem sehr eingeschränkten Umfang bewilligt würden. Es handelte sich hierbei ausschließlich um finanzielle Mittel für die Anschaffung von Gerätschaften bzw. die Ein-

Von den deutschen Gleichstellungsbeauftragten (im Folgenden auch GBA genannt) nahmen 149 an der Befragung teil. Zusätzlich gingen 7 Briefe/ Emails/ Faxe mit Erklärungen für die Nichtteilnahme ein.<sup>3</sup> Die Rücklaufquote (nur beantwortete Fragebögen) betrug 46.3%. Vier ausgefüllte Fragebögen kamen aus der Schweiz und wurden von der Analyse ausgeschlossen.

Trotz dieser hohen Rücklaufquoten bleibt die Befürchtung, dass die „Stichprobe“ eher positiv gegenüber der Befragungsthematik eingestellt ist: D.h. wahrscheinlich haben eher jene Hochschulen geantwortet, die dem Thema „Partner“ aufgeschlossen gegenüber stehen, während überproportional viele, die dieser Thematik keine Beachtung schenken, an die Befragung nicht teilgenommen haben. Trifft diese Annahme zu, so wären die im Folgenden dargestellten Ergebnisse etwas zu „positiv“.

Bei den Hochschulleitungen bzw. Gleichstellungsbeauftragten, die an der Befragung teilgenommen haben, handelt es sich um Personen, die einen guten Überblick über die erfragte Sachverhalte haben sollten, da über 50% von ihnen seit mehr als 5 Jahre (Leitung) bzw. mehr als 3 Jahre (GBA) ihre Ämter ausüben.<sup>4</sup>

---

stellung von Hilfskräften. Weitergehende Forderungen, insbesondere bezüglich der beruflichen Perspektive von Partnerinnen bzw. Partnern, sind selbst beim besten Willen durch die Hochschule nicht zu erfüllen“ (ZITAT). Schließlich, bemängelte eine Hochschulleitung, dass der Fragebogen unpräzise und an den falschen Adressaten gerichtet sei. Ihre Kommentare sind außerordentlich interessant und aufschlussreich. Sie weist darauf hin, dass die Antworten auf Grund der Aktenlage, der eigenen Beteiligung an Berufungsausschüssen oder aber anhand von Gerüchten gemacht werden könnten und dadurch zu unterschiedlichen Aussagen führen könnten. Darüber hinaus betont diese Hochschulleitung, dass Teilzeitprofessuren kaum während der Verhandlung, sondern nach der Berufung angesprochen würden, da solche Regelungen feststünden und einklagbar seien.

<sup>3</sup> Eine Gleichstellungsbeauftragte hat sich nicht angesprochen gefühlt, weil sie eine Frauenbeauftragte (nicht GBA) und an einer FH (nicht Universität) beschäftigt sei. Im Fragebogen wurde leider nur der Terminus „Gleichstellungsbeauftragte“ verwendet. Eine Andere sah sich nicht in der Lage zu antworten, weil an ihrer Institution die Frauenbeauftragte nicht für diesen Bereich der inneruniversitären Organisation zuständig sei. Eine Weitere hat den Fragebogen deshalb nicht ausgefüllt, weil sie eine Frauenbeauftragte mit nur einer Stunde Deputatserlass sei und bisher noch nie an Berufungsverhandlungen teilgenommen habe. Eine GBA antwortete deshalb nicht, weil sich an ihrer Einrichtung Fragen nach Berufungsverhandlungen und Kinderbetreuung nicht stellten, da es sich um eine Fern-Fachhochschule handele und Dozenten lediglich auf nebenberuflicher Basis beschäftigt seien. Eine weitere GBA hat deshalb nicht geantwortet, weil ihre Hochschule sehr klein sei (25 Studenten und fünf Dozenten) und sich unter den Studenten lediglich eine und unter den Dozenten überhaupt keine Frau befinde. Schließlich haben zwei GBA nicht geantwortet, weil ihre Einrichtungen zu klein seien.

<sup>4</sup> 25 Hochschulleitungen und 9 Gleichstellungsbeauftragte haben keine Angabe zu ihrer Amtsdauer gemacht. Von diesen 25 Hochschulleitungen ohne Angaben haben dies vier mit der Bemerkung kommentiert, dass der Rektor/Kanzler den Fragebogen nicht persönlich ausgefüllt habe, und zwei mit der Anmerkung, dass ihre Hochschule nicht von einem Kanzler, sondern von einem Rektor geleitet werde. Eine hat nur ‚mehrere Jahre‘ angeben. Und in einem Fall haben wir zwei ausgefüllte Fragebogen zurückbekommen (aus zwei Fachbereichen). Von den GBA ohne Angaben berichtete eine, dass sie nicht mehr GBA sei; in einem anderen Fall hatte die GBA den Fragebogen nicht persönlich ausgefüllt. In einem weiteren Fall wurde der Fragebogen in einer gemeinsamen Sitzung der Uni-Fakultätsfrauenbeauftragten ausgefüllt, wobei diese unterschiedlich lange im Amt gewesen waren.

**Tabelle 1: Wie lange befinden sich die Hochschulleitungen bzw. GBA in ihrer Position? (in Jahren)**

	<b>Hochschulleitung</b>	<b>GBA</b>
<b>Durchschnittswert</b>	<b>7.6</b>	<b>3.9</b>
1. Quartil	2.5	1.5
<b>Median</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
3. Quartil	10	6
Minimum	0.1	0.1
Maximum	31	12
<b>N</b>	<b>156</b>	<b>140</b>
<i>(fehlende Antworten)</i>	25	9

Der „Median“ gibt die Dauer (als Anzahl der Jahre) an, die 50 Prozent der Befragten mindestens im Amt sind.

## **2 Zentrale Befunde**

Die Ergebnisse dieser Befragung sollten die Bewerber und Bewerberinnen ermutigen, über die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin nicht nur unter der Hand, sondern auch öffentlich zu reden. Über 60% der befragten Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten berichten, dass in Berufungsverfahren die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin thematisiert wird. Wird das Thema „Partner“ angesprochen, so bieten die meisten Hochschulleitungen ihre Unterstützung an. Darüber hinaus sagt über die Hälfte der Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin Gegenstand von Berufungsverhandlungen sein sollte. Dies reflektiert ein zunehmendes Problembewusstsein der Leitungsebene der Hochschulen, von denen bereits fast 50% eine Rufabsage erhalten haben, die mit der Berufsperspektive des Partners/der Partnerin begründet wurde.

Den Angaben von Gleichstellungsbeauftragten zufolge ist der Zeitpunkt, zu dem die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin angesprochen wird, von Bedeutung ist. Wird es von einem Bewerber und vor allem einer Bewerberin zu früh erwähnt – z.B. in den ersten Runden des Verfahrens, wenn die Auswahl bzw. die Konkurrenz noch groß ist –, gehen sie das Risiko ein, deshalb von der Berufungskommission nicht als ernsthafte Kandidaten/innen berücksichtigt zu werden. Wenn sie hingegen das Thema „Partner“ erst erwähnen, wenn sie die ausgewählte Person sind oder nachdem sie bereits den Ruf erhalten haben, sind die Hochschulleitungen häufig bereit, gemeinsam eine Lösung zu finden. Diese Versuche führen – auch angesichts der eingeschränkten Möglichkeiten in Deutschland (Stichwort: Nepotismusverdacht) – nur bedingt zu Lösungen, wie der hohe Anteil von Rufabsagen signalisiert.

Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung waren ebenfalls Gegenstand der Befragung. Teilzeitprofessuren werden sehr selten während der Berufungsverhandlungen nachgefragt, und wenn, dann nicht nur aus familiären, sondern auch beruflichen Gründen. Die meisten Hochschulen

haben dazu eine positive Einstellung. In etwa 30% der Einrichtungen existieren solche Modelle bereits. Ähnlich wie bei der Berufsperspektive des Partners/der Partnerin fallen die Angaben der Gleichstellungsbeauftragten hierzu vorsichtiger aus. Es wird darauf hingewiesen, dass es von Nachteil sein könne, wenn Bewerber/innen ihre diesbezüglichen Wünsche zu früh erwähnen. Im Hinblick auf Kinder erscheint die Situation alles andere als ideal. Über die Hälfte der Hochschulen haben keine eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Hochschulen verlassen sich auf das Angebot der Kommunen und der Studentenwerke. Bekanntheitsmäßig sind deren Öffnungszeiten häufig nicht mit dem „flexiblen Vollzeitjob“ in der Wissenschaft kompatibel. Kinderbetreuungszeiten werden in den meisten Hochschulen sehr selten oder nie in Rechnung gestellt. Nur in etwa einem Viertel der befragten Einrichtungen werden solche Zeiten bei Erziehungsurlaub oder (weniger häufig) lediglich auf Grund der Tatsache, dass Kinder vorhanden sind, angerechnet. Dies hat negative Auswirkungen auf die Chancengleichheit von männlichen und weiblichen Kandidaten.

### 3 Die Berufsperspektive des Partners/der Partnerin

Insgesamt 62.4% der Hochschulleitungen und 66.4% der GBA berichten, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin in den Berufungsverfahren ein Thema ist. Auf die Frage: *„Werden in den Berufungsverfahren die Berufsperspektiven des Partners bzw. der Partnerin der zu berufenden Person angesprochen?“* antwortete die Mehrheit der Hochschulleitungen wie auch Gleichstellungsbeauftragten mit ‚ja‘.<sup>5</sup> Nur eine Minderheit der befragten Hochschulen berichtet, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin nie angesprochen wurde. Diese Ergebnisse lassen darauf schließen, dass das Thema „Partner“ häufiger angesprochen wird, als vermutet. Anders formuliert, dieses Thema ist den Leitungen durchaus bekannt!

---

<sup>5</sup> Drei Hochschulleitungen und 6 GBA haben diese Frage nicht beantwortet. Zwei dieser Hochschulleitungen vermerkten, dass in ihrer Fachhochschule keine Berufungsverhandlungen geführt würden. Dennoch bemerkte eine, dass es nach der Berufung in wenigen Einzelfällen vorwiegend oder gar ausschließlich Professoren gewesen seien, die das Rektorat gebeten hätten, (Ehe-)Partnerinnen – meistens Lehrerinnen oder Bedienstete des öffentlichen Dienstes – unterzubringen oder zumindest dabei behilflich zu sein. Aus den Reihen der GBA vermerkte eine, dass in den letzten 6 Jahren keine Berufungsverhandlungen stattgefunden hätten. Eine Weitere gab an, dass sie erst seit fünf Monaten diese Position innehatte. Zwei sahen sich nicht in der Lage zu antworten, weil ihre Institution aus mehreren Fakultäten bestehe und ihre Erfahrungen daher sehr unterschiedlich seien. Eine Andere notierte neben der Frage: „nicht öffentlich“. Des Weiteren ging eine Gleichstellungsbeauftragte auf die spezifische Situation von ostdeutschen Einrichtungen nach der „Wende“ ein: „...in den letzten Jahren auf Grund der Probleme des Personalüberhangs nur sehr wenige Berufungsverfahren gab, nachdem die ‚Personelle Erneuerung‘ nach der Wende abgeschlossen war.“ (ZITAT)

**Tabelle 2: Wird die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin angesprochen?**

	Hochschulleitung <sup>6</sup>		GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein	67	37.6	48	33.6
<b>Ja</b> , aber nur in Einzelfällen	63	35.4	48	33.6
<b>Ja</b> , gelegentlich	38	21.3	34	23.8
<b>Ja</b> , sehr oft	10	5.6	13	9.1
<b>N</b>	<b>178</b>		<b>143</b>	
( <i>fehlende Antworten</i> )	3		6	

Da die Mehrheit der Institutionen mit diesem Thema konfrontiert wird, wäre es von daher sinnvoll, nun auch öffentlich darüber zu diskutieren, wie die Vereinbarkeit von zwei beruflichen Perspektiven gestaltet werden kann und wie die Hochschulen dabei konstruktiv intervenieren können. Eine offene und öffentliche Diskussion ist deshalb erforderlich, da die Zahl von qualifizierten Kandidaten/innen, die karriereorientierte Partner/innen haben, in Zukunft wohl eher zunehmen, als abnehmen wird.

Die beiden daran anschließenden Fragen thematisieren, wer die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin anspricht: Männer/Frauen bzw. Fachrichtung. In der Beantwortung der Frage<sup>7</sup>: „Wird dieses Thema vorwiegend von männlichen oder von weiblichen Kandidaten vorgetragen?“ zeigen sich zwei wichtige Unterschiede (Abbildung1 im Anhang).

**Erstens** geben Gleichstellungsbeauftragte öfters als Hochschulleitungen an, dass das Thema „Partner“ gleichermaßen von weiblichen wie von männlichen Kandidaten vorgetragen wird: 54.8% (versus 20.5%). Dagegen wird laut der Angaben der Hochschulleitungen das Thema überwiegend von männlichen Kandidaten vorgetragen: 67% (versus 19.4%). Dies ist vermutlich auf die Tatsache zurückzuführen, dass Gleichstellungsbeauftragte und Hochschulleitungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten am Berufungsverfahren teilnehmen. Wie bereits am Anfang des Berichts erwähnt, nehmen die GBA zwar an den Verfahren, jedoch nicht an den Verhandlungen teil; d.h. sie sind meistens nur anwesend, wenn die Kandidaten/innen sich vorstellen und bewertet werden. Dagegen sind die Hochschulleitungen zu

<sup>6</sup> In dem Fragebogen für die Hochschulleitung bezieht sich diese Frage auf Berufungsverhandlungen, die in den letzten zwei Jahren stattgefunden haben. Eine Hochschulleitung hat aber vermerkt, dass diese Aspekte im Verlauf der Berufungsverfahren und nicht erst nach Erhalt eines Rufes angesprochen würden.

<sup>7</sup> Die Befragten, die bei der vorherige Frage (Berufsperspektive des Partners) entweder keine Angabe oder nein angegeben haben, haben mit einer Ausnahme diese Frage verständlicherweise nicht beantwortet. Eine GBA hat geantwortet: ‚vorwiegend männlich‘ mit Kommentar: ‚z.B. die Partnerin ist Lehrerin und kann sich nicht ohne weiteres versetzen lassen‘ (ZITAT). Zusätzlich haben drei Befragte einen Extrakommentar abgegeben. Eine Hochschulleitung hat bemerkt, dass in letzter Zeit nur männliche Kandidaten Berufungsverhandlungen geführt hätten. Auch hätten sich laut zweier Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich (überwiegend) Männer beworben.



einem späteren Zeitpunkt beteiligt, nämlich wenn der Ruf an eine Person ausgesprochen wurde und über die Stellenausstattung verhandelt wird.

**Zweitens** scheint es ein Unterschied zu sein, ob die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin eher selten oder eher öfter in Berufungsverhandlungen angesprochen wird. In den Fällen, in denen dies nur gelegentlich auftritt, wird berichtet, dass es eher von den männlichen Kandidaten vorgetragen würde. Allerdings: Je häufiger das Thema „Partner“ angesprochen wird, desto seltener werden Geschlechterunterschiede erwähnt. Es ist zu vermuten, dass dies auch eine unterschiedliche Wahrnehmung widerspiegelt. Möglicherweise erwarten Hochschulleitungen, die mit der Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin der Kandidaten/innen selten konfrontiert worden sind, eher, dass die weiblichen Kandidaten sich um die berufliche Zukunft ihres Partners sorgen und dies in ihre Überlegungen mit einbeziehen; d.h. die Hochschulleitungen finden dies ‚normal‘ und nicht erwähnenswert. Vor allem dann, wenn es auf Seiten der Berufungskommission Usus ist, weibliche Bewerber nach ihren Partnern und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fragen (s.u.). Dagegen fällt es ihnen wesentlich stärker auf und bleibt eher in ihrer Erinnerung haften, wenn männliche Bewerber dies tun. Das scheint jedoch nicht der Fall zu sein, wenn die Berufsperspektive der Partner/innen regelmäßig in Berufungsverfahren thematisiert wird. Womöglich sind in diesem Fall die Hochschulleitungen dahingehend sensibilisiert, dass dies einen wichtigen Aspekt bei der Entscheidung von sowohl männlichen wie auch weiblichen Bewerbern darstellt. Weitere Ergebnisse (s.u.) werden auch die Möglichkeit aufzeigen, dass, wenn das Thema „Partner“ häufig angesprochen wird, dies auch öfters seitens der Hochschulleitungen und Berufungskommissionen initiiert worden sein kann. Relevant hierzu sind auch zwei Kommentare von denjenigen GBA, die keine Angaben gemacht haben.<sup>8</sup> Beide betonen, dass das Thema „Partner“ *nicht* von den Kandidaten, sondern von der Berufungskommission angesprochen wurde. Interessanterweise berichtet eine der beiden GBA, dass vorwiegend männliche Kandidaten nach der Berufsperspektive der Frau gefragt würden, während die andere mitteilt, dass immer wieder weibliche Kandidaten gefragt würden, ob ihre Männer mitzuziehen bereit wären. „Hier ‚neutralisiert‘ die Frauenbeauftragte sowohl die Frage wie die mögliche Antwort“ (ZITAT).

Die Frage: *„Wenn die Berufsperspektiven des Partners bzw. der Partnerin angesprochen werden, aus welchen Fachrichtungen stammen dann die Bewerber/innen?“* wurde nur den Hochschulleitungen gestellt.<sup>9</sup> Eine Kreuztabelle zwischen Fachrichtungen und Häufigkeit des

---

<sup>8</sup> Insgesamt haben acht GBA diese Frage nicht beantwortet, einige mit dem Kommentar, dass sie nicht immer anwesend seien oder dass dieser Fall zu selten vorkomme, um ihn für eine statistische Aussage zu benutzen.

<sup>9</sup> Mit zwei Ausnahmen haben diejenigen Hochschulleitungen, die bei der Frage „Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin“ mit nein geantwortet oder gar keine Antwort gegeben hatten,

Themas „Partner“ ergibt kein klares Muster und der Chi-Square-Test ist nicht signifikant. D.h. die Berufsperspektive des Partners wird gleichermaßen oft bzw. weniger oft von Bewerber/innen unterschiedlicher Fachrichtungen vorgetragen. Daher präsentiert die Abbildung 2 (im Anhang) nur die Gesamthäufigkeiten der Antworten aller Hochschulleitungen, in denen das Thema „Partner“ laut Fragebogen angesprochen wurde. Fast die Hälfte der Leitungen berichten, dass diese Bewerber/innen aus sehr unterschiedlichen Wissenschaftsgebieten stammen. An zweiter Stelle stehen Kandidaten aus den Sozial- oder Geisteswissenschaften, die das Thema „Partner“ ansprachen (37%). An dritter Stelle stehen Kandidaten aus den Naturwissenschaften (12%).

Wird von eher homogenen Partnerschaften ausgegangen, d.h. Partnerschaften, in denen beide Partner eine ähnliche Ausbildung und ein ähnliches Fachgebiet haben, so ist es interessant festzustellen, dass die Bio- und Naturwissenschaftler seltener die Berufsperspektive ihrer Partner/innen ansprechen. In Anbetracht ihrer jetzigen guten Positionen auf dem Arbeitsmarkt, die es ihnen ermöglichen, aus einer gewissen Machtposition heraus zu handeln, hätte zwei unterschiedliche Hypothesen aufgestellt werden können: Einerseits hätte erwartet werden können, dass vor allem sie die Berufsperspektive ihrer Partner/innen ansprechen, da sie die Möglichkeit hätten, den Ruf abzulehnen und irgendwo anders hinzugehen, wo die Chancen für beide Partner besser wären. Andererseits – und die hier vorliegenden Ergebnisse scheinen eher diese Vermutung zu bestätigen – müssen die Bio- und Naturwissenschaftler die Berufsperspektive ihrer Partner/innen seltener ansprechen, weil – dank des günstigen Arbeitsmarktes – ihre Partner/innen weniger Probleme haben, gegebenenfalls eine neue Stelle zu finden. Eine dritte Möglichkeit ist, dass sie weniger in „Dual-career“ Partnerschaften leben. Dafür gibt es derzeit keine Belege bzw. dazu liegen keine (deutschen) Untersuchungen vor.

#### **4 Reaktionen und Interventionen der Hochschulen**

Von den deutschen Hochschulleitungen, die berichten, dass bei Berufungsverhandlungen die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin eine Rolle spielte (111 Fälle), boten

---

diese Frage ebenfalls nicht beantwortet. In einem Fall wurde bei dem Thema „Partner“ nein angekreuzt, aber die Frage nach der Fachrichtung mit „vorwiegend aus den Naturwissenschaften“ beantwortet, leider ohne weiteren Kommentar. Entweder bezieht sich diese Antwort auf die allgemeinere Frage, aus welchen Fachrichtungen die Bewerber generell stammen, oder aber die Berufsperspektive des Partners ist doch ein Thema. Die zweite Ausnahme bildet eine Hochschulleitung, die bei der ersten Frage (Berufsperspektive) keine Angabe machte, mit der Erklärung, dass in Schleswig-Holstein Fachhochschulen keine Berufungsverhandlungen führten. Bei der Fachrichtungsfrage gab sie an, dass nach der Berufung in einigen Einzelfällen vorwiegend männliche Professoren aus unterschiedlichen Fachrichtungen das Rektorat darum bäten, bei der Unterbringung ihrer Partnerinnen behilflich zu sein.

die Mehrzahl ihre Unterstützung an (57.7%). Ein Viertel von ihnen sah sich allerdings außerstande zu helfen.

**Tabelle 3: Unterstützen die Hochschulleitungen die Findung einer Lösung der angesprochenen Probleme?<sup>10</sup>**

	Anzahl	%
• Die Hochschulleitung konnte keinerlei Unterstützung anbieten	28	25.2
• Die Hochschulleitung konnte nur auf das Arbeitsamt und einen dort zuständigen Referenten verweisen	10	9.0
• Die Hochschulleitung bot folgende Unterstützung an... (freier Text)	64	57.7
• Keine Angabe	9	8.1
<b>N</b>	<b>111</b>	

Es zeigt sich ein interessantes Muster, wenn man die Häufigkeit des Themas „Partner“ und die angebotene/nicht angebotene Unterstützungen zusammen betrachtet (Abbildung 3 in Anhang). Es zeigt sich: Je häufiger die Hochschulleitungen mit den Berufsperspektiven der Partner/innen konfrontiert werden, desto eher bieten sie Unterstützung an. Einerseits kann dies die Tatsache reflektieren, dass diejenigen Hochschulleitungen, die schon häufiger das Thema „Partner“ gehört haben, sich auch häufiger darüber Gedanken gemacht und Lösungen gefunden haben. Andererseits kann dies auch die Tatsache widerspiegeln, dass diese Hochschulleitungen selbst die Kandidaten ermutigten, über die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin zu sprechen, da sie schon in anderen Fällen Lösungen gefunden hätten. Überdies sollte die Tatsache, dass selbst an Hochschulen, an denen das Thema „Partner“ nur in Einzelfällen oder nur gelegentlich angesprochen wurde, sehr häufig Unterstützungen angeboten werden, die Bewerber/innen ermutigen, über ihre Probleme zu reden. Darüber hinaus werden Hochschulleitungen dadurch, dass man ihnen gegenüber das Thema „Partner“ anspricht, dahingehend sensibilisiert zu registrieren, dass ihre Bewerber/innen in eine Partnerschaft oder Familie eingebunden sind, die mit berücksichtigt werden muss. Die Tatsache, dass die Mehrheit der befragten Hochschulen Unterstützung anbietet, sollte

<sup>10</sup> Mit einigen Ausnahmen haben die Hochschulleitungen, die bei der Frage nach der Berufsperspektive der Partner/innen ein nein oder keine Antwort angegeben hatten, diese Frage nicht beantwortet. In zehn Fällen wurde bei dem Thema „Partner“ nein angekreuzt, jedoch die Frage zur Unterstützung beantwortet, leider ohne weiteren Kommentar. Fünf gaben an, dass die Hochschulleitung keine Unterstützung anbieten konnte; drei, dass die Hochschulleitung nur auf das Arbeitsamt verwiesen habe; und in zwei Fällen war Unterstützung angeboten worden. In den letzten beiden Fällen handelte es sich um Vermittlung von Kontakten zum MSWWF, RD oder Verweis an das Landesministerium im Rahmen der dort geführten Berufungsverhandlungen. Es scheint daher, als ob die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin doch eine Rolle spielte. In einem weiteren Fall wurde keine Angabe zum Thema „Partner“ gemacht (mit der Begründung, dass in der Fachhochschule keine Berufungsverhandlungen geführt würden), bei dieser Frage jedoch angemerkt, dass die Hochschulleitung nur auf das Arbeitsamt verweisen konnte und sich vor allem bei Lehrern/innen im Rahmen des Länderaustauschs beim zuständigen Landesministerium eingesetzt habe.

auch denjenigen zu denken geben, die sich entweder nie Gedanken darüber gemacht haben oder sich außerstande sahen zu helfen: Lösungen sind nicht nur notwendig – und dies in ständig zunehmendem Umfang –, sondern auch möglich.

*Welche Unterstützungen werden angeboten?*

Die Hochschulleitungen konnten als freier Text angeben, welche Art der Unterstützung in ihrer Einrichtung angeboten werde. 64 Hochschulleitungen, die mit der Kategorie „Die Universität bot folgende Unterstützung an“ antworteten, haben dazu Auskunft gegeben. Zusätzlich haben 10 weitere Leitungen, die die vorherige Frage mit ‚keine Unterstützung‘, ‚Arbeitsamt‘ oder ‚keine Angabe‘ beantwortet hatten<sup>11</sup>, sonstige Unterstützungen bzw. Angebote genannt. Insgesamt liegen 74 Antworten vor. Die Antworten sind zwar sehr unterschiedlich, dennoch kristallisieren sich fünf Antwort- bzw. Unterstützungsmuster heraus. In Klammern steht die Anzahl der Hochschulleitungen, die die jeweilige Unterstützung erwähnt haben. Teilweise haben Leitungen auch mehrere unterschiedliche Arten der Unterstützung aufgelistet:

- a) Empfehlungen, Vermittlung, Kontakte und direkte Ansprache vom potenziellen Arbeitgeber. (27)
- b) Herstellung von Kontakten (Unterstützung) zur Bezirksregierung, Kulturbehörde oder zum Kultusministerium, besonders häufig und erfolgreich bei Lehrerinnen. (23)
- c) „Dual-career“-Unterstützung: sehr unterschiedliche Antworten, die vom Verweis auf freie Stellen im Hause bis hin zur Hilfe bei zweiter Berufung und Stellenhalbierung reichen. (17)
- d) Regelungen, die die angestellte Person betreffen, die aber auch einen Einfluss auf den/die Partner/in haben könnten: wie z.B. Rücksicht beim Studienplan, großzügige Handhabung der Residenz-/Anwesenheitspflicht, Hilfe bei der Wohnungs- und/oder Schulsuche. (7)
- e) Verweis an das zuständige Ministerium, auf den Arbeitsmarkt oder auf ausgeschriebene Stellen.<sup>12</sup> (4)

Zusätzlich gaben drei Hochschulleitungen ohne eine nähere Erklärung an: ‚persönliche Unterstützung‘, ‚informelle Hilfen‘, ‚individuell sehr verschieden‘. Eine Andere berichtete, dass die „Unterstützung – z.T. auch wegen der Aussichtslosigkeit – nicht erfragt wurde“ (ZITAT).

---

<sup>11</sup> Drei von ihnen schrieben, dass es keine Nachfrage nach Unterstützung gegeben habe oder die Paare keine Probleme hätten.

<sup>12</sup> Mit einer Ausnahme wurden keine weiteren Unterstützungen angeboten. Diese Unterstützungen sind daher der zweiten Antwort Kategorie (‚Verweis auf das Arbeitsamt‘) sehr ähnlich.

Die oben aufgelisteten angebotenen Unterstützungen sind sehr ermutigend, vor allem deshalb, weil in der öffentlichen Diskussion das Thema „Partner“ kaum existent und zum Teil sogar ein ‚Tabu‘ ist. Nicht nur bieten die meisten der befragten Hochschulleitungen Unterstützungen an, sondern diese scheinen sogar in konkreten Hilfeleistungen zu bestehen, die die Arbeitssuche der Partner/innen erleichtern könnten. Besonders positiv ist, dass diesen Angaben zufolge auch eine gewisse Hilfestellung bei der Stellensuche der Partner/innen sogar an derselben Hochschule oder zumindest an einer Hochschule der Region vorhanden ist. All dies zeigt: Konkrete und effektive Lösungen sind nicht nur möglich, sondern auch von der Hälfte der befragten Hochschulen bereits bewerkstelligt worden. Dennoch führen diese Versuche – auch angesichts der eingeschränkten Möglichkeiten in Deutschland (Stichwort: Nepotismusverdacht) – nur bedingt zu Lösungen, wie der hohe Anteil von Rufabsagen signalisiert. Dies ist sicherlich auch der Tatsache geschuldet, dass von den 111 Hochschulleitungen, die über eine Thematisierung der Berufsperspektive des Partners/der Partnerin in Berufungsverhandlungen berichtet haben, nur 17 Leitungen potenzielle „Dual-career“-Unterstützungsangebote (15.3%) genannt haben.

Es ist jedoch zu betonen, dass die Hochschulleitungen erst zu einem relativ ‚späten‘ Zeitpunkt in den Berufungsverfahren in Erscheinung treten, nämlich in der Regel erst dann, wenn der/die zu berufende Kandidat/in schon feststeht. Sie sind dann natürlich stark daran interessiert, die ausgewählte Person zu bekommen und die möglicherweise vorhandenen Probleme zu beseitigen. Interessant sind deshalb auch die Kommentare der Gleichstellungsbeauftragten, welche in der Regel bereits bei der Auswahl der Kandidaten/innen anwesend sind. Die Gleichstellungsbeauftragten sind gefragt worden, wie Berufungskommissionen in der Regel reagieren, wenn die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin angesprochen wird. Insgesamt haben 78 GBA geantwortet. Ihre Antworten sind sehr unterschiedlich, könne aber zu fünf Gruppen zusammengefasst werden. In Klammern steht die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten, die die jeweilige Reaktion erwähnt haben. Einige GBA haben mehrere Reaktionen aufgelistet:

- a) „Regionales und Hochschul-Commitment“: Die Partner/innen interessieren in Bezug auf die Bereitschaft der Kandidaten, vor Ort zu wohnen, ihren Einsatz an der Hochschule, ihre Zeitgestaltung, die Langfristigkeit ihrer Beschäftigung und die Wahrscheinlichkeit, dass die Kandidaten/innen den Ruf tatsächlich annehmen werden. In diesem Zusammenhang wird öfters bemerkt, dass die Berufungskommissionen einer ‚Pendelbeziehung‘ eher negativ gegenüber stehen und bei weiblichen Kandidaten öfter Zweifel darüber äußern, ob diese auf Grund ihrer familiären Situation den Ruf überhaupt annähmen. (21)
- b) „Positiv, aufgeschlossen, verständnisvoll“: Diese Antworten sind sehr unterschiedlich. Sie reichen von wohlwollend und aner kennend bis hin zum Versprechen, bei der Lösung der

Probleme zu helfen oder Bemühungen zu unterstützen, eine passende Stelle zu finden.  
(17)

- c) „Einzelfall“: Es wurde bemerkt, dass die Reaktionen vom Einzelfall abhingen, dass es Differenzen auch innerhalb der Kommissionen gebe, ob gependelt werde (negativ) oder die Familie umziehe (positiv). In einigen Fällen wurde ein unterschiedliches Verhalten bezüglich des Geschlechts des Bewerbers/der Bewerberin berichtet: bei männlichen Bewerbern wurde freundlich und verständnisvoll reagiert, bei weiblichen Bewerbern eher anlastend und ausschließend. Eine GBA bemerkte sogar einen ‚Fachunterschied‘: bei den Sozialwissenschaften positiv, bei den anderen eher negativ. (13)
- d) „Neutral“: Die Information wird zur Kenntnis genommen, beeinflusst aber nicht die Entscheidung. (10)
- e) „Negativ, verhalten, kritisch“: Es wird von einigen berichtet, dass diese Fragen zu Lasten der weiblichen Kandidaten gingen. Eine GBA berichtete, dass deshalb das Thema absichtlich ausgeschlossen werde. Weiterhin wurde bemerkt, dass die Frage als unsachlich beiseite gestellt werde oder dass sie nicht dazu gehöre. (7)

Acht Gleichstellungsbeauftragte haben berichtet, dass die Frage nach der Berufsperspektive des Partner bzw. der Partnerin *nicht* von den Kandidaten, sondern von der Berufungskommission gestellt werde. Oft dient diese Frage dazu, das Engagement für die Hochschule zu prüfen und besonders bei Frauen zu erfahren, ob der Partner auch mitziehen würde. Eine GBA erwähnte, dass die Kandidaten/innen sich darauf berufen, sie seien nicht zur Auskunft verpflichtet. Eine andere GBA hat kommentiert, dass diese Frage weniger in der Berufungsverhandlung eine Rolle spielte, sondern vielmehr für die Einstufung auf C2 oder C3: „Frauen mit gut verdienenden Männern werden weniger für eine C3-Stelle vorgeschlagen“ (ZITAT).

Es ist erfreulich, dass relativ viele Gleichstellungsbeauftragte von positiven, aufgeschlossenen und verständnisvollen Reaktionen der Berufungskommissionen berichten. Andererseits erwähnten die meisten von ihnen aber auch das Interesse an einer Residenz vor Ort und negative Einstellungen gegenüber ‚Pendelbeziehungen‘ – wobei unklar bleibt, ob dann auch über diesbezügliche Lösungen nachgedacht wurde oder dies nur die Chancen der Kandidaten/innen negativ beeinflusste. Einige der oben genannten Angaben lassen das Letztere befürchten, vor allem in Bezug auf weibliche Kandidaten.

Betrachtet man die Angaben von Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen zusammen, gewinnt man durchaus einen positiven Eindruck. Die Bereitschaft und die Möglichkeiten, die Berufsperspektiven der Partner/innen zu berücksichtigen, sind vorhanden. Es scheint aber leider so zu sein, dass der Zeitpunkt, in dem man (und vor allem ‚frau‘) dieses Thema anspricht, durchaus wichtig ist. Wenn Kandidaten – und vor allem Kandidatinnen – es zu früh erwähnen, besteht das Risiko, dass sie deshalb von der engeren Auswahl ausge-

geschlossen werden. Jedoch spätestens dann, wenn sie den Ruf erhalten haben oder sie die gewünschten Kandidaten/innen sind, sollten die Bewerber/innen die Berufsperspektive ihrer Partner/innen erwähnen, um gemeinsam nach möglichen Lösungen zu suchen. Die Mehrheit der Hochschulleitungen ist durchaus bereit, konkrete Unterstützungen anzubieten.

## 5 Rufabsagen wegen der Berufsperspektive des Partners/der Partnerin

Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten berichten sie, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin bei 50% aller Rufabsagen (zumindest wahrscheinlich) eine Rolle spielte. Dies weist auf einen großen Handlungsbedarf hin. Anzumerken ist, dass weniger als 5 der befragten Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten angegeben haben, dass es keine Rufabsage gegeben hat.

**Tabelle 4: Gab es in den letzten zwei Jahren Rufabsagen, bei denen die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin eine Rolle spielte?**<sup>13</sup>

	Hochschulleitung		GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
• Nein, nie	92	52.3	60	44.1
• <b>Ja</b> , es war der ausschlaggebende Grund der Absage	11	6.3	14	10.3
• <b>Ja</b> , aber es war nur ein Grund unter anderen	20	11.4	11	8.1
• <b>Könnte sein</b> , wurde allerdings nicht explizit genannt	53	30.1	51	37.5
<b>N</b> ( <i>fehlende Antworten</i> )	<b>176</b> 5		<b>136</b> 13	

Nur etwa die Hälfte sowohl der Hochschulleitungen als auch der GBA glaubt, dass die erhaltene Rufabsage nicht mit der Berufsperspektive des Partners zusammenhänge. Dieses Ergebnis ist eindrucksvoll. Wenn man in Rechnung stellt, dass sich einige potenzielle Kandidaten/innen gar nicht erst bewerben, weil sie glauben, die Stelle nicht mit der Berufsperspektive ihrer Partner/innen vereinbaren zu können, sind selbst 6% bzw. 10% ‚explizite‘ Rufabsagen sehr viel. Dies verdeutlicht, dass immer mehr qualifizierte Bewerber/innen in einer Partnerschaft mit qualifizierten und karriereorientierten Partnern/innen leben und sie nicht mehr bereit sind, ‚seine‘ oder ‚ihre‘ Karriere zu opfern. Sie suchen im Gegenteil nach Stellen, die das

<sup>13</sup> Diese Frage ist sowohl den Hochschulleitungen als auch den GBA gestellt worden. Fünf Hochschulleitungen und 13 GBA haben keine Angabe gemacht. Von diesen merkten eine Hochschulleitung sowie acht GBA an, dass sie dies nicht wüssten. Alle andere gaben keinen weiteren Kommentar ab.

Verfolgen beider Karrieren ermöglichen. Dafür sind sie auch bereit, einen ‚unpassenden‘ Ruf abzulehnen.

Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen den Rufabsagen und der Häufigkeit, mit der das Thema „Partner“ bei Berufungsverhandlungen angesprochen wird (Abbildung 4 im Anhang). Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragte, bei denen die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin der Kandidaten nie ein Thema bei Berufungsverhandlungen war, berichten häufiger davon, dass sie keine Rufabsagen auf Grund des Partners bzw. der Partnerin erhalten haben. Dies heißt allerdings nicht, dass sie überhaupt keine Rufabsagen bekommen hätten, und noch weniger, dass die Rufabsagen nicht doch mit der Berufsperspektive der Partner/innen zusammengehangen hätten. Dies zeigt sich bei der Betrachtung des Zusammenhangs zwischen angebotenen Unterstützungen und Rufabsagen auf Grund der Berufsperspektiven der Partner/innen (Abbildung 5 im Anhang). Diejenigen Hochschulleitungen, die keine Unterstützung anbieten – obgleich das Thema „Partner“ angesprochen wurde –, berichten häufiger als diejenige, die Hilfeleistung anbieten, dass die erhaltenen Rufabsagen nicht durch die Berufsperspektive der Partner/innen begründet seien. Doch auch von ihnen berichten 50%, dass sie Rufabsagen erhalten haben, die – zumindest wahrscheinlich – mit der Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin zusammenhängen.

Diese Ergebnisse weisen gleichfalls auf eine unterschiedliche Wahrnehmung hin. In erster Linie, weil Hochschulleitungen, die sich Gedanken über das Problem „Partner“ gemacht und sich sogar um eine Lösung bemüht haben, vermutlich sensibilisiert sind zu erkennen, dass die Berufsperspektive des Partner bzw. der Partnerin ein Problem darstellen könnte. Zweitens ist es wahrscheinlich, dass, wenn Unterstützungen angeboten werden, die Kandidaten/innen ihre Absage offen damit begründen, dass sie die Stelle wegen ihrer Partner/innen nicht annehmen wollten oder konnten. Man könnte deshalb sogar vermuten, dass die ‚Realität‘ durch die letzte Säule [nur Hochschulleitungen, die Unterstützungen anbieten] in Abbildung 5 (im Anhang) am adäquatesten dargestellt wird, weil hier zwischen Kandidaten/innen und Hochschulleitungen eine eher offene Kommunikation besteht. Wenn dagegen die Kandidaten/innen keine Unterstützung erfahren haben und z.T. auf Desinteresse gestoßen sind, liegt es nahe, dass sie ihre Rufabsagen weniger mit dieser Begründung verbinden werden.

## **6 Meinung zum Thema „Partner“**

Die Mehrheit sowohl der Hochschulleitungen als auch der GBA meint, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin ein Thema in den Berufungsverhandlungen sein sollte. Fast 60% der Leitungen und 55% der GBA beantworten die Frage: *„Sind Sie der Meinung, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin von zu berufenden Perso-*



nen Gegenstand von Berufungsverhandlungen sein sollte, wenn der Kandidat bzw. die Kandidatin hierin Probleme für die Rufannahme sieht?“ – positiv. Nur etwa 30% äußerten sich negativ. Einige zeigten sich unentschlossen („jein“), d.h., sie sind aus verschiedenen Gründen sowohl dafür als auch dagegen.<sup>14</sup>

**Tabelle 5: Soll die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin Gegenstand von Berufungsverhandlungen sein?**

	Hochschulleitung		GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	105	58.0	82	55.1
Nein	57	31.5	49	32.9
„Jein“	4	2.2	2	1.3
Keine Angabe	15	8.3	16	10.7
<b>N</b>	<b>181</b>		<b>149</b>	

Einige haben diese Frage nicht beantwortet. Zwei dieser Hochschulleitungen kommentierten dies: Eine bemerkte, dass in der Fachhochschule keine Berufungsverhandlungen geführt würden. Die Andere stimmte zwar zu, aber „nur in Ausnahmefällen, im übrigen bei gleichwertiger Einstellung in der Universität, da allgemein keine gute Erfahrung“ (ZITAT). Auch einige Gleichstellungsbeauftragte ohne Angaben notierten einen Kommentar. Eine bemerkte, dass in ihrer Fachhochschule keine Berufungsverhandlungen geführt würden; drei meinten, dass dies auf Grund der jeweiligen Situation oder des jeweiligen Einzelfalls entschieden werden sollte. Eine erwähnte, dass die Hochschule keine Möglichkeit habe, den Partnern/innen ein Angebot zu machen, aber dass „auf die Notwendigkeit zu pendeln Rücksicht genommen [würde]“ (ZITAT). Eine Andere merkte an, dass die Partner/innen Einfluss auf die Berufs-/Lehrtätigkeit nehmen könnten (z.B. Wunsch, nur von Dienstag bis Mittwoch anwesend zu sein). Eine konnte sich die Situation gar nicht vorstellen, eine andere schrieb nur: „Was sollte das für Konsequenzen haben?“ (ZITAT). Eine Gleichstellungsbeauftragte ging auf die spezifische ostdeutsche Situation ein: „In den neuen Bundesländern gibt’s eine hohe Arbeitslosigkeitsquote. Einen ‚Ruf‘ abzulehnen wegen der Berufsperspektive des Partners ist nicht vorstellbar“ (ZITAT).

Es ist denkbar, dass die Meinung zum „Gegenstand Partner“ sowohl mit der Erfahrung von Rufabsagen wegen der Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin als auch mit der Häufigkeit, mit der das Thema „Partner“ während Berufungsverhandlungen angesprochen wird, zusammenhängt. Die Befragung hat die erste Vermutung (Zusammenhang mit der Rufabsage) nicht bestätigt; dagegen scheint ein Zusammenhang zwischen der Häufigkeit

<sup>14</sup> „Jein“ wurde von den Befragten „selbst erfunden“ und als Antwort auf dem Fragebogen vermerkt. Zudem ist zu erwähnen, dass sowohl bei den Hochschulleitungen als auch bei den GBA jeweils in einem Fall zwei ausgefüllte Fragebögen von derselben Hochschule zurück gekommen sind.

des Ansprechens des Themas „Partner“ in Berufungsverhandlungen und der Meinung zum „Gegenstand Partner“ zu existieren (Abbildung 6 im Anhang). Vor allem bei den Gleichstellungsbeauftragten scheint es der Fall zu sein, dass diejenigen, bei denen das Thema „Partner“ während der Berufungsverhandlungen nie angesprochen wurde, dazu eher eine negative Meinung haben. Dort hingegen, wo die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin häufiger angesprochen wurden, sind die Meinungen eher positiv. Für die Hochschulleitungen präsentiert sich ein ähnliches Muster, doch die Unterschiede sind geringer. Dennoch zeigen die Hochschulleitungen, bei denen die beruflichen Perspektiven des Partners bzw. der Partnerin sehr oft ein Thema waren, eine deutlich positivere Einstellung. Die Tatsache, dass, wenn das Thema „Partner“ nie angesprochen wurde, die Hochschulleitungen deutlich offenere und positivere Meinungen vertreten als die Gleichstellungsbeauftragten, ist vermutlich auf ihre unterschiedliche Teilnahme im Berufungsprozess zurückzuführen. Wie bereits erwähnt, nehmen Hochschulleitungen erst dann teil, wenn der Ruf bereits ausgesprochen worden ist. Die GBA dagegen sind während des Auswahlprozesses anwesend. Ihre Meinungen reflektieren daher, dass solche „Partner“-Äußerungen sich auch nachteilig auswirken können. Dennoch sollten die vorwiegend positiven Einstellungen zum Thema „Partner“ die Bewerber/innen ermutigen, die Berufsperspektive ihrer Partner bzw. Partnerinnen in den Berufungsverhandlungen anzusprechen – spätestens nach Erhalt des Rufes, da kein Risiko mehr besteht, deshalb aus der engeren Auswahl ausgeschlossen zu werden. Besonders erfreulich ist, dass selbst Hochschulleitungen, die nie oder nur selten mit dem Thema „Partner“ während der Berufungsverfahren konfrontiert wurden, mehrheitlich die Meinung vertreten, dass dieses ein Thema sein sollte.

Die Hochschulleitungen und die GBA sind gebeten worden, eine kurze Erläuterung zu ihrer Meinung zu geben. Bei den **positiven Meinungen**, lassen sich vier Begründungen herauskristallisieren. In Klammern steht die Anzahl der Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten, die die jeweilige Erläuterung abgaben. Einige Hochschulleitungen und GBA haben mehrere Begründungen aufgelistet:

- a) Was die Universität tun kann und was nicht: Es wurde bemerkt, dass man, wenn die Berufsperspektive der Partner/innen angesprochen wird, Lösungen anbieten und die Betroffenen beraten könne (in unterschiedlicher Weise: vom Anbieten wissenschaftlicher Stellen bis hin zu Tipps für mögliche Stellen oder Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern). Andererseits wurde auch berichtet, dass die Hochschule keine Stelle für die Partner/innen anbieten könne (und dies auch nicht gut wäre) oder derartige Möglichkeiten begrenzt und eher zufällig seien. Einige grenzten ein, dass dies nur im Rahmen der sachlichen und gesetzlichen Möglichkeiten geschehen könne. Einige haben auch explizit die amerikanischen Erfahrungen zitiert. Eine Hochschulleitung bemerkt: „...nur im Zuge

von Berufungsverhandlungen, d.h. nicht vor Auswahlentscheidung und Ruferteilung. Der Auswahlprozess sollte unabhängig davon verlaufen“ (ZITAT). (Leitung: 29; GBA: 15)

- b) Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter, geringeres Risiko, dass die Leute ‚wegberufen‘ werden: Die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin sollte angesprochen werden, um Rufabsagen zu verhindern und interessante Bewerbungen zu erhalten. Bei einem Teil der Hochschulleitungen überwiegen die Antworten im Sinne von ‚leider muss man‘. Zwei für diese Gruppe typische Zitate sind: „notgedrungen“ und „das Interesse an dem zu Berufendem sollte das Mittel heilen“. Von einigen GBA wurde zusätzlich betont: „...speziell, wenn es darum geht, Frauen zu gewinnen“ (ZITAT). (Leitung: 21; GBA: 12)
- c) Leistung/Motivation/Residenzpflicht: Loyalität, Motivation und Produktivität sind höher, wenn das familiäre Umfeld stimmt und die Familie bzw. die Partner/innen am gleichen Ort wohnen. Die Hochschule profitiere hiervon. (Leitung: 21; GBA: 15)
- d) Bedeutung Familie/Partner, soziale Brisanz: Es wurde bemerkt, dass die Entscheidung, einen Ruf anzunehmen, eine Familienentscheidung sei, und dass zunehmend qualifizierte Bewerber qualifizierte Partner/innen hätten. Einige sehen sich „zum Schutz der Familie oder Ehe mitverpflichtet“ (ZITAT). Mehrere GBA erwähnten, dass die Berücksichtigung des Partners bzw. der Partnerin für die Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendig sei. Einige GBA betonen die potenziellen negativen Konsequenzen eines Ortswechsels für die berufliche Laufbahn des Partners und insbesondere der Partnerin. (Leitung: 8; GBA: 23)

Einige Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten haben die spezielle Situation in Ostdeutschland thematisiert (siehe auch oben). Die nur begrenzten Möglichkeiten der Hochschulen, die Berufsperspektive der Partner/innen zu berücksichtigen, wurden mit der schwierigen Lage begründet. Andererseits wird jedoch die gleiche „Lage“ als Begründung für Unterstützungen dargestellt: „Eine Rufannahme in den neuen Bundesländern ist bei fehlender Berufsperspektive für den Partner noch schwieriger“ (ZITAT). Schließlich meinten einige GBA und auch einige Hochschulleitungen, dass das Thema „Partner“ berücksichtigt werden sollte, wenn die Kandidaten dies ansprächen, da alle Facetten und Probleme einer Rufannahme beachtet werden müssten.

Die Differenzen zwischen den Hochschulleitungen und den Gleichstellungsbeauftragten machen die Unterschiede zwischen den von ihnen bekleideten Ämtern deutlich. Die Aufgabe der GBA ist es, dabei mitzuwirken, dass Frauen die gleichen Chancen haben wie Männer und dass die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie ermöglicht wird. In diesem Zusammenhang spielt natürlich die Berufsperspektive des Partners eine wichtige Rolle. Demzufolge betonen die GBA, dass der Partner mit berücksichtigt werden müsse, um die Karriere der Frau zu fördern. Dagegen sind die Hochschulleitungen hauptsächlich daran interessiert, kei-

ne Rufabsagen von qualifizierten Kandidaten/innen zu bekommen und möglichst den Umzug an den jeweiligen Ort zu ermöglichen.

Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragte, die eine **negative Meinung** äußerten, hatten ebenfalls die Möglichkeit, eine kurze Erklärung abzugeben. Hier gingen die Begründungen stark auseinander: Die häufigsten Begründungen wurden in sechs Antwortmustern zusammengefasst. In Klammern befindet sich die Anzahl der Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten, die die jeweilige Erläuterung gaben. Einige Hochschulleitungen und einige GBA haben mehrere Begründungen angegeben:

- a) Hilfestellung bei Vermittlung von möglichen Arbeitsplätzen: Hochschulleitungen hätten keine (oder nur geringe) Möglichkeiten und sollten (könnten) keine konkreten Angebote für den/die Partner/in machen. Typische Zitate sind: „Darüber spricht man, verhandelt aber nicht“ oder: „Unterstützung ja, konkrete Angebote für den/die Partner/in nein“. Immerhin würde es eine GBA positiv finden, wenn es Teilzeitprofessuren und/oder Job-sharing gäbe. (Leitung: 19; GBA: 7)
- b) Privatsache: Die Vereinbarkeit mit der Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin sei eine private Angelegenheit, die lediglich zwischen den Partnern geklärt werden müsse. Diese Überlegungen sowie Überlegungen darüber, wie dies zu organisieren sei, seien der Bewerbung schließlich voraus gegangen. Die Hochschule solle und könne sich nicht einmischen. Ein GBA bemerkt, dass die Vereinbarkeit „durch den Staat gefördert werden müsse“. (Leitung: 5; GBA: 17)
- c) Negative Einstellung und/oder schlechte Erfahrung: „Gefahr, dass Partner/Partnerin i.d. HS oder sogar HS-Einrichtung eingestellt werden“; „Huckepack-Lösung“; „Sippenhaft“ (ZITATE). Diese Probleme werden vor allem gesehen, wenn der Mann schon ganz oben ist und die Frau noch in der „Mitte“. Andere betonen, dass eine derartige Berücksichtigung die Berufsverhandlung erschweren/verzögern oder die Personalabteilung zusätzlich belasten könnte. (Leitung: 8; GBA: 5).
- d) Priorität soll die Qualifikation des Bewerbers bzw. der Bewerberin und nicht die familiären Beziehungen haben: Befürchtung, dass bei den Partnern nicht die fachlichen Überlegungen oder Leistungskriterien überwiegen und als Konsequenz nicht-qualifizierte Leute (Partner) eingestellt würden. Interessant sind zwei Bemerkungen von GBA: Eine befürchtet, dass, um Platz für Partner von Professoren zu machen, Stellen „aus dem Mittelbau bereitgestellt werden“; die Andere, dass „die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses auf Stellen minimiert würden“ (ZITATE). (Leitung: 5; GBA: 6)
- e) Gesetzesgrundlage: Recht auf freie Berufswahl; Verhandlungen können nur über Ausstattungen und Arbeitsbedingungen einer Position geführt werden; Ausschreibungspflicht; Art. 33 Abs. 2 GG; kein Rechtsanspruch. (Leitung: 6; GBA: 4)

- f) Arbeitsmarktsituation (gut/schlecht): Die Hochschule solle sich nicht darum kümmern, und zwar entweder, weil es genug Arbeitsplätze in der Gegend gebe, oder die Partner wegen der schlechten Situation ohnehin keine Chance hätten. „Können wir uns in der derzeitigen politischen und finanztechnischen Situation in Deutschland diesen ‚Luxus‘ leisten?“ (ZITAT) (Leitung: 4; GBA: 2)

Die oben aufgelisteten Erklärungen sind – obwohl unterschiedlich in der Anzahl – sowohl von Hochschulleitungen als auch von Gleichstellungsbeauftragten genannt worden.

Dagegen begründen ausschließlich einige GBA (sieben) ihre negativen Meinungen gegenüber der Thematisierung der Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin mit möglichen Benachteiligungen für die Bewerber/innen, besonders für Frauen. Es wurde darauf hingewiesen, dass das Ansprechen dieses Themas die Berufung verhindern könne und das Risiko bestehe, dass auf andere Kandidaten zurückgegriffen werde. Diesen Angaben zufolge gehen die Kandidaten/innen, die das Thema „Partner“ zu früh ansprechen – z.B. bereits während des Auswahlprozesses –, das Risiko ein, deswegen von der engeren Auswahl ausgeschlossen zu werden.

## 7 Teilzeit

Bei der Beantwortung der Frage: „*Wurde in Berufungsverhandlungen nach der Möglichkeit temporärer Teilzeitprofessuren bzw. Arbeitszeitreduzierung gefragt?*“ stimmen die Antworten von Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten überein: Teilzeitprofessuren und Arbeitszeitreduzierung sind für etwa drei Viertel der befragten Einrichtungen kein Thema, zumindest nicht bei Berufungsverhandlungen.<sup>15</sup>

**Tabelle 6: Teilzeitnachfrage während Berufungsverhandlungen**

	Hochschulleitung		GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein, nie	134	75.7	102	73.9
Ja	43	24.3	36	26.1
<b>N</b>	<b>177</b>		<b>138</b>	
<i>(fehlende Antwort)</i>	4		11	

<sup>15</sup> Vier Hochschulleitungen und 11 GBA haben diese Frage nicht beantwortet. Zwei Hochschulleitungen haben bemerkt, dass in ihren Fachhochschulen keine Berufungsverhandlungen geführt würden. Darüber hinaus hat eine Hochschulleitung mit ‚ja‘ geantwortet, aber angemerkt, dass die Nachfrage während des Berufungsverfahrens und nicht während der Verhandlungen stattfindet. Eine der GBA, die diese Frage nicht beantwortet hatten, bemerkte, dass in ihrer Einrichtung in den letzten sechs Jahren keine Verhandlungen stattgefunden hätten; eine andere, dass sie erst seit sechs Monaten GBA sei. Eine GBA schrieb, dass Gleichstellungsbeauftragte nicht an den Verhandlungen, sondern nur an dem Verfahren teilnehmen. Eine GBA bemängelte, dass sämtliche Fragen zu Berufungsverhandlungen zu pauschal seien.

In den Fällen, in denen die Hochschulleitungen und GBA angaben, dass nach solchen Möglichkeiten gefragt wurde, hatten sie Gelegenheit, kurz die Gründe hierfür zu nennen. Bei den Antworten erkennt man hauptsächlich drei Gründe. Wie bereits zuvor, steht auch hier in Klammern die Anzahl derjenigen, die eine bestimmte Begründung genannt haben, wobei einige mehrere Begründungen nannten:

- a) Berufliche Gründe: andere Projekte/Tätigkeiten außerhalb der Hochschule (Leitung: 26; GBA: 19)
- b) Familiäre Gründe: Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Altersgründe. Interessant sind auch spezifische Dual-Career-Gründe: Entweder die zu berufende Person wollte wegen des Berufs des Partners bzw. der Partnerin nicht umziehen, oder es handelte sich um „Tandem-Bewerbungen“. In diesem Fall wurde berichtet, dass entweder beide genommen und berufen wurden (Job-Sharing) oder dass nur ein Partner (der Mann) berufen wurde. (Leitung: 18; GBA: 18)
- c) Die Stellen sind ausdrücklich so ausgeschrieben worden: Interessant ist, dass eine GBA bemerkt, dass Teilzeit obligatorisch geworden sei, und eine andere, dass laut dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz jede Stelle grundsätzlich teilbar sei. (Leitung: 2; GBA: 6)

Es scheint daher, dass, obwohl Teilzeitprofessuren selten ein Thema bei der Berufungsverhandlung sind, durchaus die Möglichkeit und die Bereitschaft existiere, diese umzusetzen. Bemerkenswert ist außerdem die Tatsache, dass einige Hochschulen Teilzeitprofessuren spezifisch für „Dual-Career“-Paare benutzen, die ein und dieselbe Stelle übernehmen bzw. sich diese teilen können. Nur eine Minderheit der Hochschulen steht solchen Anfragen nach einem temporär reduzierten Arbeitsangebot „eher ablehnend“ gegenüber (Tab. 7).<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Neun Hochschulleitungen und 14 GBA haben diese Frage nicht beantwortet. Drei der neun Hochschulleitungen haben kommentiert, dass dies eine Einzelfallentscheidung sei, allerdings machte eine die zusätzliche Bemerkung: „Beurlaubung ohne Bezüge“ (ZITAT). Eine weitere Hochschulleitung hat festgehalten, dass es in Kunsthochschulen in NRW die „nebenberufliche Professorentätigkeit nach § 30 KunstLtG NW gebe“ (ZITAT), von der aber ihre Einrichtung noch nie Gebrauch gemacht habe. Eine weitere Hochschulleitung hat bemerkt, dass ihre Einrichtung zwar die Möglichkeit habe, „allerdings aus anderen Gründen“. (ZITAT). Eine der GBA, die keine Angabe gemacht hatten, merkte an: „...kommt drauf an, aber nicht familiäre, sondern berufliche Dinge“ (ZITAT); zwei hatten noch nie an Berufungsverhandlungen teilgenommen, und eine Dritte berichtete, dass an der Fachhochschule keine Berufungsverhandlungen stattfänden. Interessant ist auch ein weiterer Kommentar: „Auf dem Papier positiv“ (ZITAT), was darauf schließen lässt, dass die Realität doch anders aussieht. Außerdem musste ein GBA-Fragebogen ausgeschlossen werden, weil fünf ausgefüllte Fragebögen aus fünf unterschiedlichen Fachrichtungen von derselben Einrichtung zurück gekommen waren. In dem vorliegenden Fall gingen die Meinungen zu dieser Frage sehr auseinander und konnten daher nicht in „eine“ Antwort konsolidiert werden.

**Tabelle 7: Einstellung der Hochschulleitungen gegenüber Teilzeit**

	<b>Hochschulleitung</b>		<b>GBA</b>	
	Anzahl	%	Anzahl	%
• Eher ablehnend	14	8.1	21	15.7
• Weiß nicht, wir haben uns noch nie Gedanken darüber gemacht	34	19.8	37	27.6
• <b>Prinzipiell positiv</b> , gibt es allerdings noch nicht an unserer Universität	70	40.7	39	29.1
• <b>Positiv</b> , gibt es bereits an unserer Universität	54	31.4	37	27.6
<b>N</b> ( <i>fehlende Antworten</i> )	<b>172</b> 9		<b>134</b> 14	

Insgesamt wurde dies eher von den GBA als von den Hochschulleitungen negativ eingeschätzt. Dieser Unterschied ist wiederum auf die unterschiedlichen Zeitpunkte, zu denen solche Fragen angesprochen werden, zurückzuführen. Wie schon bei der Berufsperspektive der Partner/innen spiegeln die vorsichtigeren Einstellungen der GBA die Tatsache wider, dass, wenn die Bewerber/innen ihre Wünsche nach einer Reduzierung der Arbeitszeit zu früh ansprechen, sie das Risiko eingehen, deshalb aus der engeren Auswahl ausgeschlossen zu werden.

Bemerkenswert ist, dass 70% der Hochschulleitungen und über die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten antworteten, ihre Einrichtung sei diesem Thema gegenüber positiv eingestellt. Etwa 40% der Hochschulleitungen gaben an, dass ihre Einstellung prinzipiell positiv sei, obwohl die eigene Einrichtung solche Angebote noch nicht unterbreitet habe. Etwa 30% der Hochschulen haben solche Teilzeitmodelle bereits eingerichtet. Zudem zeigt sich: Je öfter solche Anfragen Gegenstand der Berufungsverhandlung sind, desto wahrscheinlicher ist es auch, dass sich die Hochschulen Gedanken darüber machen und entsprechende Modelle entwickelt werden. Diesen Zusammenhang zwischen der Einstellung zu Teilzeitprofessuren und der Häufigkeit, mit der Teilzeitmodelle während der Verhandlung angesprochen werden, zeigt Abbildung 7 (im Anhang).

Eine Bereitschaft, Teilzeitprofessuren und andere Arbeitszeitreduzierungen zu akzeptieren, ist auf Seiten der meisten Hochschulen vorhanden. Auch wenn solche Maßnahmen bei Berufungsverhandlungen noch nie gefragt worden sind, haben etwa 50% der Hochschulen eine positive Einstellung dazu. Etwa 15% sowohl der Hochschulleitungen als auch der GBA berichten, dass, obwohl Teilzeit noch nie nachgefragt worden ist, solche Modelle bereits vorhanden seien. Diejenigen Einrichtungen, an denen die Arbeitszeitreduzierung bei Berufungsverhandlungen thematisiert worden ist, besitzen solche Modelle bereits in höherem Maße. Es ist sehr erfreulich, dass diesen Antworten zufolge nicht nur die Bereitschaft, über Teilzeit

nachzudenken, vorhanden ist, sondern auch, dass solche Modelle schon entwickelt worden sind.

Welche Modelle der Arbeitszeitreduzierung existieren in den befragten Hochschulen? Diese Frage ist nur an die Hochschulleitungen gestellt worden. 51 von ihnen haben die existierenden Modelle beschrieben.<sup>17</sup> Die Mehrheit der Antworten bezieht sich auf Teilzeitprofessuren (50% Stellenanteil), Dreiviertel-Stellen, z.T. auch auf ein reduziertes Lehrdeputat. Diese Modelle sind bei einigen Einrichtungen befristet und bei anderen unbefristet. Einige Hochschulleitungen erwähnen die beamtenrechtlichen Regelungen. Folgende Modelle wurden berichtet:

- a) Für familiäre Gründe: Arbeitszeitreduzierungen hauptsächlich wegen Kindererziehung/Betreuung (befristet), Altersteilzeit oder Krankheit.
- b) Für andere berufliche Tätigkeiten: Teilzeit-Deputat und/oder Teilzeitprofessuren im Rahmen von Freistellung für Forschungsprojekte oder andere Tätigkeiten außerhalb der Hochschule. Die Gründe können unterschiedlich sein: entweder weil es wichtig ist, einen ständigen Praxisbezug zu erhalten, oder weil man erfolgreiche Leute aus der Wirtschaft holen will.
- c) Einzelfallentscheidung bei Bedarf, individuell ausgehandelt: Interessant ist, dass in einem Fall berichtet wird, dass solche Modelle bei bereits berufenen Professoren angewendet würden, und in einem anderen Fall die Möglichkeit eines „interkollegialen Ringtauschs“ erwähnt wird, d.h. die andere Kollegin bzw. der andere Kollege reduziert ebenfalls, so dass eine „zusätzliche“ Stelle entsteht. Diese Lösung ist aber befristet.

Diese Ergebnisse zeigen, dass in einigen Hochschulen Teilzeitprofessuren existieren. Keine der befragten Leitungen hat Modelle genannt, die spezifisch für „Dual-Career“-Paare entwickelt worden sind. Dennoch sollte es innerhalb dieser schon existierenden Modelle möglich sein, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass die eigenen familiären Bedürfnisse (unter anderem auch die der Partner) mit berücksichtigt werden können. Ferner könnten Teilzeit-Modelle wie Job-Sharing oder „Tandem-Professuren“ in denjenigen Fällen eine erfolgreiche Lösung darstellen, bei denen Bedenken bezüglich mangelnder Präsenz, schlechter Erreichbarkeit und eventuell nicht erfolgreicher Übernahme von Ämtern in Selbstverwaltungsgremien (s.u.) bestehen. Nicht nur ermöglichen solche Modelle die berufliche Karriere beider Partner, zusätzlich gewänne die Hochschule qualifizierte und motivierte Mitarbeiter, die abwechselnd stän-

---

<sup>17</sup> Der Fragebogen für Gleichstellungsbeauftragte enthielt keine Frage nach existierenden Teilzeitmodellen. Einige Gleichstellungsbeauftragte haben trotzdem angemerkt, dass es in ihrer Einrichtung Teilzeitprofessuren gebe. Diese scheinen aber eher Einzelfälle zu sein. Zudem wird oft betont, dass dieses hauptsächlich wegen „lukrativer“ Nebentätigkeiten geschehe.



dige Präsenz garantieren könnten und die auch Zeit hätten, andere wissenschaftliche Projekte durchzuführen.

Welche Gründe werden gegen die Reduzierung der Arbeitszeit genannt? Hochschulleitungen und GBA, die eine „eher ablehnende“ Einstellung zu Teilzeit bekundeten, erhielten ebenfalls die Möglichkeit, eine kurze Erläuterung abzugeben. Zwölf Hochschulleitungen und 20 GBA machten davon Gebrauch. Zwei Bereiche wurden von den Hochschulleitungen und den Gleichstellungsbeauftragten vor allem angesprochen:

- a) Problem „Leistung“: zu geringe Präsenz, zu geringe Erreichbarkeit, keine Übernahmen von Gremien zur Selbstverwaltung, „Professur sei ein Vollzeitjob“ (ZITAT).
- b) Problem „Kosten“: sowohl höhere finanzielle Kosten als auch mehr Aufwand für Personalverwaltung, „Durcheinander/Chaos“ (ZITAT).

Des Weiteren erwähnten eine Hochschulleitung und eine Gleichstellungsbeauftragte die Existenz gesetzlicher Probleme, da die zweite Hälfte der Stelle eine unterschiedliche Bezahlung (Vergütungstarifvertrag) und einen unterschiedlichen Status beanspruche als die erste: „...da halbe Stellen nicht verbeamtet werden“ (ZITAT).

Einige Hochschulleitungen betonen, dass in ihrer Einrichtung Teilzeitarbeit deshalb nicht möglich sei, weil die Hochschule zu klein sei, sich im Aufbau befinde oder dies wegen des Profils (Medizin, Technik, Naturwissenschaft) nicht möglich sei.

Von den Gleichstellungsbeauftragten wird ein Unterschied festgestellt zwischen dem, was „verbal“, und dem, was „auf dem Papier“ befürwortet werde, und schließlich dem, was tatsächlich umgesetzt werde: „Im Frauenförderplan ist dies zwar empfohlen, konkrete Kommissionen würden eine solche Anfrage wohl eher belächeln“ (ZITAT).

## 8 Kinderbetreuung

Abschließend beschäftigte sich diese Befragung mit dem Unterstützungsangebot der Hochschulen für Mitarbeiter mit Kindern. Unter anderem wurde gefragt, ob an der Hochschule selbst Betreuungseinrichtungen für Kinder diverser Altersgruppen vorhanden seien.

Über die Hälfte sowohl der Hochschulleitungen als auch der GBA berichtet, dass es an ihrer Institution keine Kinderbetreuungseinrichtungen gebe. Besonders selten sind Einrichtungen für Kinder im Schulalter. Viele der Befragten haben zusätzliche Anmerkungen neben diese Fragen geschrieben. Von denjenigen Hochschulleitungen und GBA, die mit ‚nein‘ geantwortet haben, stellten mehrere fest, dass es in der Nähe (Kommune, unmittelbare HS-Nähe, Nachbarhochschule) Einrichtungen für Kinder aller Altersgruppen gebe. Andere teilten mit, dass an der Hochschule jegliche Betreuung nur für Studierende durch das Studentenwerk

gesichert sei, wobei Kinder von wissenschaftlichen Mitarbeitern entweder gar keinen Zugriff darauf hätten oder nur dann, wenn die Plätze nicht ausgebucht seien. Einige gaben an, dass, obwohl Kinderbetreuungseinrichtungen an der Hochschule nicht vorhanden seien, sie sich doch zumindest in Planung befänden. Zwei erwähnten, dass ihre Hochschulen für rentable Betreuungseinrichtungen zu klein seien. An einer Hochschule wurden solche Einrichtungen von den Betroffenen abgelehnt, dagegen wurden sie an einer Anderen aus Personalmangel eingestellt. In Bezug auf die Betreuung von Kindern im Schulalter haben zwei Gleichstellungsbeauftragte in Eigeninitiative Möglichkeiten organisiert, die Kinder entweder wochenweise oder in den Ferien zu betreuen.

**Tabelle 8: Kinderbetreuungseinrichtungen an den Hochschulen**

	Hochschulleitung		GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>Für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren?</b>				
ja, ausreichend	40	22.1	23	15.4
ja, aber nicht ausreichend	33	18.2	42	28.2
Nein	102	56.4	81	54.4
Keine Angabe	6	3.3	3	2.0
<b>Für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren?</b>				
ja, ausreichend	45	24.9	26	17.4
ja, aber nicht ausreichend	29	16.0	40	26.8
Nein	104	57.5	79	53.1
Keine Angabe	3	1.6	4	2.7
<b>Für Kinder im Schulalter (6 bis 10 Jahren)?</b>				
Ja, ausreichend	8	4.4	4	2.7
ja, aber nicht ausreichend	5	2.8	14	9.4
Nein	163	90.0	129	86.6
Keine Angabe	5	2.8	2	1.3
<b>N</b>	<b>181</b>		<b>149</b>	

Auch von den GBA, an deren Hochschulen Betreuungseinrichtungen vorhanden sind, gaben einige zusätzliche Kommentare ab. In vielen Fällen sind die Einrichtungen nicht der Hochschule zugehörig, sondern befinden sich lediglich in deren Nähe und werden häufig in Trägerschaft vom Studentenwerk verwaltet. Im letzteren Fall haben sehr oft die Studierenden den Vorrang.

Kurz gesagt: Die Unterstützungen für wissenschaftliche Mitarbeiter mit Kindern sind nicht ideal. Es scheint aber so zu sein, dass es wenigstens Einrichtungen in der Nähe gibt. Zumindest ist dies die Wahrnehmung sowohl der Hochschulleitungen als auch der GBA. Es liegt daher die Vermutung nahe, dass, „da laut Universitätsgesetz die Hochschule ohnehin

nicht für Belange der Kinderbetreuung von Wissenschaftlern/innen zuständig sei“ (Anmerkung einer GBA) und sich zudem in der Nähe entsprechende Einrichtungen befänden, sich mehrere Hochschulen nicht verantwortlich fühlen.

**Tabelle 9: Gibt es an den Hochschulen Angebote der finanziellen Unterstützung der Kinderbetreuung?**

	Hochschulleitung		GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein, überhaupt keine	154	85.1	132	88.6
Ja, für Professoren und Professorinnen	--	--	--	--
Ja, für das wissenschaftliche Personal der Uni	2	1.1	2	1.3
Ja, für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Uni	12	6.7	4	2.7
Keine Angabe	13	7.2	11	7.4
<b>N</b>	<b>181</b>		<b>149</b>	

Die überwiegende Mehrheit der befragten Einrichtungen bietet keinerlei finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung an (Tabelle 9). Auch bei dieser Frage haben mehrere Befragte Extrakommentare vermerkt. Fünf Hochschulleitungen und zwei GBA, die mit ‚ja‘ geantwortet haben, ergänzten dies mit einem Kommentar. In einer Hochschule werden nur Studierende unterstützt; in einer anderen nur Mitarbeiter/innen mit mehr als 75-prozentiger Anstellung; in einer weiteren Einrichtung besteht die Unterstützung in der Bereitstellung eines ‚Kinderzimmers‘, in dem jedoch die Betreuung durch die Mitarbeiter/innen und Studierenden selbst nach Absprache sicherzustellen ist. In einer weiteren Einrichtung wird zwar überhaupt keine individuelle Unterstützung gewährt, aber es kann ein Investitionszuschuss vergeben werden, und es existiert ein Betriebsanteil an einer städtischen Trägerschaft. In zwei Hochschulen werden sowohl Mitarbeiter/innen als auch Studierende finanziell unterstützt, dabei jedoch in der einen nur so lange, bis die ‚Studentenkinder‘ 3 Jahre alt sind. Laut Aussage einer GBA gebe es in ihrer Hochschule nur eine Unterstützung „punktuell bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen an der Universität“ (ZITAT).

Drei Hochschulleitungen und vier GBA, die mit ‚nein‘ antworteten, ergänzten dies ebenfalls durch Kommentare. Laut einer Hochschulleitung bestehe zur Zeit „kein Bedarf“; in einer anderen Einrichtung werden zwei Erzieherinnen/Studierende finanziert; und in einer Weiteren wird eine betriebseigene Kindertagesstätte als gemeinnütziger Verein geführt. Laut der Angaben zweier GBA sei die finanzielle Unterstützung „...wohl keine Sache der Hochschule“ (ZITAT), sondern es seien vielmehr die Kommune und/oder das Studentenwerk hierfür zuständig. Eine andere GBA bemerkt hingegen, dass ihre Einrichtung ausschließlich Studierende finanziell unterstütze.

Sieben Hochschulleitungen, die keine Angabe gemacht haben, erklärten dies mit folgenden Kommentaren: Drei gaben an, dass es an ihrer Einrichtung solche Unterstützungsangebote

nur für Studierende gebe, und zwar in unterschiedlicher Art und Weise: entweder durch Garantie einer flexiblen Tagesmutter oder durch indirekte Subventionierung der Betreuungskosten. Eine Hochschulleitung gewährt Unterstützung in Form von gestaffelten Beiträgen für Kinderbetreuungseinrichtungen; eine unterhält einen Verein für Notlagen; eine bietet finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung bei Fortbildungsabwesenheit an; und bei einer Weiteren kann Unterstützung nur von ausländischen Gastwissenschaftlern/innen in Anspruch genommen werden. Auch vier Gleichstellungsbeauftragte, die keine Angabe gemacht haben, ergänzten: An einer Hochschule sei das Studentenwerk hierfür zuständig; an einer Anderen wird den Studierenden ein Raum zur Verfügung gestellt, und an einer Dritten werde Hilfe nur in Ausnahmefällen und nach individuellem Antrag gewährt. Eine andere GBA merkte an, dass die Hochschule dem Haushaltsrecht unterliege.

*Fazit:* Die Mehrheit der befragten Hochschulen besitzen weder Kinderbetreuungseinrichtungen, noch bieten sie finanzielle Unterstützungen an. Die meisten Hochschulen verlassen sich auf die Kommune oder das Studentenwerk, wobei in letzterem Fall Kinder von Studierenden bevorzugt werden. Bekanntermaßen sind deren Öffnungszeiten jedoch häufig nicht mit dem „flexiblen Vollzeitjob“ in der Wissenschaft kompatibel.

Eltern und insbesondere Mütter haben aber – auf Grund von Kinderbetreuung – nicht nur erhöhte Kosten und organisatorischen Aufwand, zusätzlich mussten sie womöglich auch ihre professionelle Laufbahn für eine kürzere oder längere Zeit unterbrechen, um ihre Kinder aufzuziehen. Werden solche Zeiten in Berufungsverfahren angerechnet? Diese Frage ist nur den Gleichstellungsbeauftragten gestellt worden.

**Tabelle 10: Anrechnung der Kinderbetreuungszeiten**

	Anzahl	%
• immer in Rechnung gestellt, wenn der/die Bewerber/in Eltern von Kindern sind (unabhängig von Unterbrechungszeiten)	16	10.9
• in der Regel nur in Rechnung gestellt bei Erziehungsurlaub	20	13.6
• nur sehr selten in Rechnung gestellt, in der Regel werden sie nicht in Rechnung gestellt	49	33.3
• nie in Rechnung gestellt	46	30.6
• Keine Angabe	18	11.6
<b>N</b>	<b>149</b>	

Tabelle 10 nach zu urteilen, werden an über 60% der Hochschulen Kinderbetreuungszeiten entweder nie oder nur sehr selten in Rechnung gestellt. Nur bei etwa einem Viertel der befragten Einrichtungen werden solche Zeiten regelmäßig angerechnet. Dies ist häufiger der Fall bei denjenigen Bewerbern/innen, die den Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben.

Vier Gleichstellungsbeauftragte<sup>18</sup>, die diese Frage nicht beantwortet haben, kommentierten, dass dies in den verschiedenen Fachbereichen unterschiedlich gehandhabt werde. Drei sahen sich außerstande zu antworten, weil in den vergangenen Jahren keine Berufungsverfahren stattgefunden hätten. Eine weitere GBA wies darauf hin, dass das Ministerium zuständig sei. Drei Andere meinten, dass dies bisher keine Rolle gespielt habe und nie thematisiert worden sei; eine Weitere gab an, dass dies „bei der Gesamtbeurteilung immer berücksichtigt werde“ (ZITAT).

Eine derjenigen GBA, die angemerkt hatten, in ihrer Hochschule würden Kinderbetreuungszeiten immer in Rechnung gestellt werden, wenn die Bewerber/innen Kinder hätten, relativierte dies jedoch dahingehend, dass das nicht die Regel sei, aber doch häufig vorkomme. Eine Andere stellte fest, dass diese Zeiten immer dann berücksichtigt würden, wenn es um das Höchstalter der Bewerber/innen gehe, während sie in allen anderen Fällen mit Berufspraxis gleichgestellt seien.

Drei Gleichstellungsbeauftragte, die berichtet hatten, dass solche Zeiten nur selten in Rechnung gestellt werden, ergänzten, dass dies eine äußerst seltene Ausnahme sei, die nur „auf Drängen“ (ZITAT) zustande komme. Eine GBA merkte an, dass die Bewerberinnen meistens keine Kinder hätten! Eine GBA, in deren Einrichtung solche Zeiten nie angerechnet werden, stellte fest, dass dies allerdings schon ein Diskussionsthema gewesen sei; während eine andere GBA der Meinung war, dass solche Zeiten irrelevant seien und eine Anrechnung für Frauen negative Konsequenzen haben könnte: „Es wäre meines Erachtens fatal, wenn Kinderbetreuungszeiten als Ersatz für fehlende bzw. ungenügende Qualifikation gelten sollten. Meist trifft es doch auf Frauen zu, und die wären dann sehr schnell als ‚Professorinnen 2. Klasse‘ in Verruf. Auch für die derzeit geltende Verbeamtungsgrenze von 52 können Kinderbetreuungszeiten ja wohl keine Rolle spielen. Bis dahin sollten es auch Bewerber/innen mit Kindern geschafft haben, sich zu qualifizieren“ (ZITAT).

Über die Hälfte der befragten GBA berichtet, dass in Berufungsverfahren bei der Anrechnung der Kinderbetreuungszeiten kein Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern gemacht werde. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass mehrheitlich solche Zeiten weder bei Frauen noch bei Männern angerechnet würden.<sup>19</sup> Diese scheinbar Gleich-

---

<sup>18</sup> Insgesamt 20 GBA machten keine Angabe. Anhand der Antworten auf die nächste Frage (siehe Tabelle 11) konnten zwei Antworten vervollständigt werden. In beiden Fällen wurde die nächste Frage mit ‚nie in Rechnung gestellt‘ beantwortet; demzufolge wurde ihre Antwort auch hier in ‚nie in Rechnung gestellt‘ umgewandelt. In einem weiteren Fall ohne Angabe hat die GBA die nächste Frage mit ‚nur bei Frauen‘ und ‚bei Erziehungsurlaub‘ geantwortet. Da allerdings unklar ist, ob dies in der Regel oder nur selten passiert, wurden die Werte bei dieser Frage nicht verändert, d.h. es blieb bei ‚keine Angabe‘.

<sup>19</sup> Im Vergleich haben GBA diese Frage häufiger mit ‚nie in Rechnung gestellt‘ beantwortet als bei die Vorherige. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass 14 GBA, die die vorherige Frage mit

behandlung hat aber ganz unterschiedliche Konsequenzen für die Bewerber, da es überwiegend Mütter sind, die – wenn auch vielleicht nur für eine kurze Zeit – ihre Arbeit unterbrechen. Demzufolge besteht, wenn solche Zeiten nicht angerechnet werden, die Gefahr, dass Bewerberinnen mit Kindern indirekt diskriminiert werden, weil sie als weniger produktiv bewertet werden könnten.

**Tabelle 11: Wird in Berufungsverfahren bei der Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten bei männlichen und weiblichen Bewerbern unterschiedlich verfahren?**

	Anzahl	%
<b>Gleichermaßen bei Männern und Frauen</b>		
werden nie in Rechnung gestellt	57	38.1
ja, aber nur bei Erziehungsurlaub	20	13.6
ja, immer, sobald Kinder vorhanden sind	7	4.8
<b>Nur bei Frauen in Rechnung gestellt</b>		
ja, aber nur bei Erziehungsurlaub	11	7.5
ja, immer, sobald Kinder vorhanden sind	17	11.6
<b>Nur bei Männern in Rechnung gestellt</b>		
ja, aber nur bei Erziehungsurlaub	4	2.7
ja, immer, sobald Kinder vorhanden sind	2	1.4
Sonstige Kombinationen	2	1.4
Keine Angabe	29	19.0
<b>N</b>	<b>149</b>	

An 18.5% der befragten Einrichtungen werden solche Kinderbetreuungszeiten gleichermaßen bei männlichen wie bei weiblichen Kandidaten berücksichtigt, obwohl dies öfter passiert, wenn die Bewerber den Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben. 19% der Gleichstellungsbeauftragten berichteten, dass solche Zeiten nur bei Frauen in Rechnung gestellt werden, teilweise auch schon dann, sofern Kinder vorhanden sind, d.h. auch ohne direkt sichtbare Unterbrechungszeiten im Lebenslauf. Dies ist sehr zu begrüßen, da die Möglichkeit besteht, dass einige Frauen (und natürlich auch Männer), die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, auf den Erziehungsurlaub (ganz oder teilweise) verzichtet haben. Sie haben dennoch ihre elterlichen Aufgaben wahrgenommen, und dies könnte sich z.B. in einer geringeren Anzahl von Publikationen innerhalb einer bestimmten Zeitspanne widerspiegeln. Zwei GBA haben eine andere Kombination erwähnt: Bei den Frauen werden solche Zeiten immer berücksichtigt, sofern Kinder vorhanden sind, während bei den Männern die Kinderbetreu-

„nur selten“ beantwortet hatten, hier mit „nie“ antworteten. Einige Andere haben diese Frage beantwortet, aber daneben „nur selten“ oder „nicht immer“ oder „nur auf Drängen“ (ZITATE) notiert.

ungszeiten nur dann angerechnet werden, wenn sie den Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben.<sup>20</sup>

Mehrere Gleichstellungsbeauftragte haben diese Frage nicht beantwortet, einige haben hierzu jedoch einen Kommentar notiert.<sup>21</sup> Laut einer GBA spielen Kinderbetreuungszeiten keine Rolle, aber „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte achten darauf vor Einladung der Bewerberinnen und Bewerber“ (ZITAT). Eine Andere bemerkt, dass die Bewerbungsunterlagen diesbezüglich keine Information erhalten. In einer Hochschule wird zur Zeit darüber diskutiert; in einer Anderen gibt es keine Regelung zur Anrechnung: „Die Frauenbeauftragte macht manchmal erfolgreich auf Kinderbetreuungszeiten aufmerksam“ (ZITAT). Interessant ist, dass eine GBA anmerkte, dass in ihrer Einrichtung „es nur bei Männern zur Sprache komme“, während in einer anderen Hochschule „bisher nur Kinderbetreuungszeiten von weiblichen Kandidaten anzurechnen waren“ (ZITATE). Zuletzt betonte eine Gleichstellungsbeauftragte, dass gesetzliche Mindestvoraussetzungen erfüllt werden müssten und Kinderbetreuung nicht auf Berufserfahrung angerechnet werden könne.

Ob diese negative Einstellung seitens einer Gleichstellungsbeauftragten die Sorge widerspiegelt, dass Frauen als ‚Professorinnen 2. Klasse‘ in Verruf geraten könnten – wie z.B. der bereits zitierte Kommentar einer GBA annehmen lässt –, bleibt natürlich nur eine Vermutung. Diese Befürchtung würde sich ganz einfach beseitigen lassen, wenn es eine generelle, übergreifende Regelung gäbe, die sowohl für Männer als auch für Frauen in allen Hochschulen gälte.

## 9 Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Die Karriere vieler Wissenschaftler/innen beginnt und/oder findet für eine gewisse Zeit auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen statt. Für einige Wissenschaftler/innen führt der Weg direkt oder nach einer Professur auch auf einen Direktoren- bzw. Direktorinnenposten an einer dieser außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Es ist deshalb sinnvoll, auch diese Einrichtungen einzubeziehen. Daher wurden im Rahmen dieser Untersuchung auch 184 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen angeschrieben, d.h. 184 Leitungsgremien (im Folgenden auch FE-Leitung genannt) und 184 Gleichstellungsbeauftragte (im Folgenden auch FE-GBA genannt). Leider ist die Rücklaufquote deutlich niedriger als bei den Hochschulen: Insgesamt haben 76 Leitungsgremien (41.3%) und nur 33 Gleichstellungsbe-

---

<sup>20</sup> Auch eine weitere GBA, in deren Einrichtung nur bei Frauen die Kinderbetreuungszeiten angerechnet werden, hat zusätzlich bemerkt, dass bei Männern dies nur dann der Fall sei, wenn sie Alleinerziehende seien bzw. gewesen seien.

<sup>21</sup> Es ist außerdem zu beachten, dass 16 GBA, die keine Angabe bei der vorherigen Frage gemacht hatten, auch diese Frage nicht beantworteten.

auftragte (17.6%) an der Befragung teilgenommen.<sup>22</sup> Trotz die niedrige Rücklaufquote ist es interessant zu betrachten, ob und inwiefern sich ihre Antworten von denen der Hochschulen unterscheiden.

Auf die Frage: „*Gab es in den letzten 2 Jahre bei Berufungsverhandlungen für DirektorInnenpositionen, in denen die Berufsperspektiven des Partners bzw. der Partnerin angesprochen wurden?*“ antworteten über 60% der FE-Leitungen und über 30% der FE-GBA mit „nein“.<sup>23</sup>

**Tabelle 12: Wird die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin angesprochen?**

	FE-Leitung		FE-GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein	49	64.5	8	32
<b>Ja</b> , aber nur in Einzelfällen	12	15.8	9	36
<b>Ja</b> , gelegentlich	8	10.5	6	24
<b>Ja</b> , sehr oft	7	9.2	2	8
<b>N</b>	<b>76</b>		<b>25</b>	
<i>(fehlende Antworten)</i>	--		8	

Die Angaben von den Gleichstellungsbeauftragten an außeruniversitären Forschungsinstituten unterscheiden sich kaum von denen ihrer Amtskolleginnen an Hochschulen. Dagegen weichen die Angaben der Leitungen stark von einander ab. Über 60% der Hochschulleitungen hatten berichtet, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin thematisiert wurde. Dies wurde nur von 35% der Leitungsgremien von Forschungseinrichtungen angegeben.

<sup>22</sup> Zusätzlich sind Briefe/Emails/Fax von 4 FE-GBA und 2 FE-Leitungen eingegangen. Sie enthalten Erklärungen, warum der Fragebogen nicht ausgefüllt wurde. Von den Leitungen konnte eine nicht antworten, weil in ihrem Institut kein Berufungsverfahren in den letzten 4 Jahren stattgefunden hat. Ein anderes Institut berichtete, dass Verhandlungen zentral durchgeführt werden. Von den Gleichstellungsbeauftragten konnten drei nicht antworten, weil ebenfalls Berufungsverhandlungen nicht auf Institutsebene, sondern zentral durchgeführt werden. In einer weitere Einrichtung gibt es – auf Wunsch der weiblichen Mitarbeiter – keine Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte.

<sup>23</sup> Fünf FE-Leitungen, die mit ‚nein‘ antworteten, ergänzten ihre Antwort mit Kommentaren. In zwei Fällen werden Berufungsverhandlungen nicht am Institut, sondern zentral von der Gesellschaft durchgeführt. In drei weiteren Fällen gab es keine Berufungsverhandlungen in den letzten 2 Jahren. Auch zwei Leitungen, die mit ‚Einzelfall‘ antworteten, ergänzten, dass in dem Zeitraum nur eine Berufung fiel. In einer Einrichtung wurde das Thema „Partner“ in „allen“ Fällen angesprochen, es wurde jedoch kommentiert, dass es nur zwei Berufungen gab. Von den acht FE-GBA ohne Angaben berichteten fünf, dass in ihrer Einrichtung das Berufungsverfahren von DirektorInnen geheim sei und Gleichstellungsbeauftragte nicht einbezogen werden. Überdies würden sich Frauen sehr selten auf solche Stellen bewerben und noch weniger letztlich eingestellt werden. Eine von diesen GBA hat aber vermutet, dass das Thema „Partner“ wahrscheinlich angesprochen wird. Eine FE-GBA, die „nur in Einzelfällen“ antwortete, hat zusätzlich bemerkt, dass es bisher nur einen Fall gab. Eine GBA, die mit „nein“ antwortete, hat angemerkt, dass es in ihrer Einrichtung extrem wenige Berufungsverfahren gibt (in den letzten 5 Jahren nur eines) und diese nur C-4 Stellen betreffen, die gemeinsam mit der Universität besetzt werden.



**Tabelle 13: Wird das Thema „Partner“ vorwiegend von männlichen oder weiblichen Kandidaten vorgetragen?**

	FE-Leitung		FE-GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Vorwiegend von männlichen Kandidaten	18	66.7	6	35.3
Vorwiegend von weiblichen Kandidaten	4	14.8	3	17.6
Gleichermaßen von männlichen wie weiblichen Kandidaten	5	18.5	7	41.2
Keine Angabe	--	--	1	5.9
<b>N</b>	<b>27</b>		<b>17</b>	

FE-Leitungen berichteten häufiger als FE-GBA, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin vorwiegend von männlichen Kandidaten angesprochen wurde.<sup>24</sup> Wie bereits diskutiert, existiert dieser Unterschied auch zwischen Leitungen und GBA der Hochschulen.

Im Gegensatz zu den Angaben von Hochschulleitungen berichtete die Mehrheit der Leitungsgremien von außeruniversitären Forschungseinrichtungen, dass die Bewerber und Bewerberinnen, die das Thema „Partner“ ansprachen, überwiegend aus Bio- und Naturwissenschaften stammen (Abbildung 8 im Anhang). Dieser Unterschied kann vermutlich auf das überwiegende naturwissenschaftliche Profil der deutschen außeruniversitären Forschungseinrichtungen zurückgeführt werden. Dies kann zudem erklären, warum in außeruniversitären Forschungseinrichtungen das Thema „Partner“ seltener als in Hochschulen thematisiert wird – da die Hochschulen berichteten, dass es seltener Bio- und NaturwissenschaftlerInnen sind (siehe Abbildung 2 im Anhang).

**Tabelle 14: Wenn das Thema „Partner“ angesprochen wird, unterstützt die Leitung die Lösung der angesprochenen Probleme?**

	Anzahl	%
• Die Leitung konnte keinerlei Unterstützung anbieten	7	25.9
• Die Leitung konnte nur auf das Arbeitsamt und einen dort zuständigen Referenten verweisen	1	3.7
• Die Leitung bot folgende Unterstützung an ...(freier Text)	17	63.0
• Keine Angabe	2	7.4
<b>N</b>	<b>27</b>	

Wenn die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin in Berufungsverhandlungen angesprochen wurde, so berichten die meisten FE-Leitungen, dass sie ihre Unterstützung

<sup>24</sup> Eine GBA konnte keine Angabe machen, weil es sich nur um einen Fall handelte; eine Weitere hat mit „vorwiegend von männlichen Kandidaten“ geantwortet, weil es bisher nur männliche Kandidaten gab.

angeboten haben (63%). Ein Viertel der befragten FE-Leitungen sah sich außerstande zu helfen.

Welche Hilfeleistungen werden angeboten? Die Antworten können in drei Richtungen zusammengefasst werden<sup>25</sup>:

- a) „Dual-Career“: d.h. Anstellung des Partners bzw. der Partnerin im selben Institut oder in ähnlichen Einrichtungen bzw. Hochschulinstituten (11)
- b) Empfehlung und Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern (5)
- c) Regelungen, die die eingestellte Person betreffen, die aber auch einen Einfluss auf den Partner bzw. die Partnerin haben könnten (2).

Diesen Angaben zufolge sind die angebotenen Unterstützungen von außeruniversitären Forschungseinrichtungen sehr ähnlich zu denen, die von Leitungen der Hochschulen genannt wurden. Allerdings waren 11 der 27 angebotenen Unterstützungen „Dual-Career“-Lösungen (ca. 40%, bei den Hochschulen waren es ca. 15%).

Insgesamt acht Gleichstellungsbeauftragte haben geschildert, wie Berufungskommissionen in der Regel reagieren, wenn die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin angesprochen wurde. Auch hier sind die Antworten denen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen sehr ähnlich. Vier berichteten, dass die Reaktionen vom Einzelfall abhingen und dass oft bei Männern verständnisvoll reagiert wurde, während bei Frauen dies eher eine negative Auswirkung hatte. Drei berichteten von positiven, verständnisvollen und aufgeschlossenen Reaktionen. Eine stellte hingegen fest, dass das Problem zwar zur Kenntnis genommen wurde, es aber weder die Entscheidung beeinflusste, noch über eine Beseitigung des „Problems“ nachgedacht wurde.

Rufabsagen auf Grund des Partners bzw. der Partnerin wurden seltener berichtet als in Hochschulen. Dennoch glauben rund 30% der FE-Leitungen und 40% der FE-GBA, Rufabsagen erhalten zu haben, bei denen die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin (zumindest wahrscheinlich) eine Rolle spielte. Es zeigt sich: In nicht wenigen Fällen haben Kandidaten/innen auf eine DirektorInnen-Position verzichtet, auch weil sie dies nicht mit der Karriere des Partners bzw. der Partnerin vereinbaren konnten!

---

<sup>25</sup> Wie zuvor steht in Klammern die Anzahl von FE-Leitungen, die die jeweilige Unterstützung erwähnt haben. Auch in diesem Fall haben einige mehrere Unterstützungen genannt.

**Tabelle 15: Gab es in den letzten zwei Jahren Rufabsagen, bei denen die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin eine Rolle spielte?**<sup>26</sup>

	FE-Leitung		FE-GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein, nie	50	72.5	16	59.3
<b>Ja</b> , es war der ausschlaggebende Grund der Absage	5	7.2	3	11.1
<b>Ja</b> , aber es war nur ein Grund unter anderen	7	10.1	2	7.4
<b>Könnte sein</b> , wurde allerdings nicht explizit genannt	7	10.1	6	22.2
<b>N</b>	<b>69</b>		<b>27</b>	
( <i>fehlende Antworten</i> )	7		6	

Obwohl die Befragten berichteten, dass das Thema „Partner“ relativ selten angesprochen wurde und dass weniger als die Hälfte der Rufabsagen mit der Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin zusammenhingen, sind rund 70% der Leitungsgremien und der Gleichstellungsbeauftragten von außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Meinung, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin Gegenstand von Berufungsverhandlungen sein sollte.

**Tabelle 16: Soll die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin Gegenstand von Berufungsverhandlungen sein?**

	FE-Leitung		FE-GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	56	73.7	23	69.7
Nein	17	22.4	4	12.1
„Jein“	1	1.3	--	--
Keine Angabe	6	2.6	6	18.2
<b>N</b>	<b>76</b>		<b>33</b>	

40 FE-Leitungen und 19 FE-GBA, die eine positive Meinung äußerten, haben eine kurze Erläuterung dazu gegeben. Hauptsächlich werden vier Begründungen genannt<sup>27</sup>: Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter (FE-Leitung: 18; FE-GBA: 5); Bedeutung von Familie/Partner (FE-

<sup>26</sup> Sieben FE-Leitungen und sechs FE-GBA haben keine Angabe gemacht. Von diesen merkten zwei FE-Leitungen an, dass in ihrer Einrichtung keine Berufungsverhandlungen geführt werden; eine, dass es in den letzten 2 Jahren keine Berufung gab. Vier FE-GBA kommentierten, dass Gleichstellungsbeauftragte an den Berufungsverfahren von DirektorInnen nicht beteiligt seien.

<sup>27</sup> Zusätzlich zu den aufgelisteten Begründungen haben zwei FE-GBA eingeschränkt, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin nur Gegenstand von Berufungsverhandlungen sein sollte, wenn die Kandidat/innen dies selber ansprechen. Zwei Leitungen kommentierten, dass es vom Einzelfall abhinge.

Leitung: 7; FE-GBA: 6); gemeinsames Suchen nach möglichen Lösungen<sup>28</sup> (FE-Leitung: 4; FE-GBA: 4); größere Leistung/Zufriedenheit der Mitarbeiter (FE-Leitung: 4; FE-GBA: 4). Zusätzlich begründeten zwei Leitungen von außeruniversitären Forschungseinrichtungen ihre positive Meinungen damit, dass die qualifizierte Partner/innen – d.h. deren potentiellen Leistungen – ein Gewinn für die Einrichtung sein könnten. Die aufgelisteten Begründungen sind denen der Leitungen und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen sehr ähnlich.

Auch diejenigen, die eine negative Meinung äußerten, hatten die Möglichkeit, eine kurze Erläuterung zu geben.<sup>29</sup> Zwei FE-GBA und neun FE-Leitungen machten davon Gebrauch. Die beiden Gleichstellungsbeauftragten äußerten sich negativ, weil die Positionen nach Qualifikation und nicht nach Familienzugehörigkeit vergeben werden sollten. Sechs der neun FE-Leitungen begründeten ihre eher negative Meinung damit, dass keine Stellen verfügbar seien. Die Kandidaten könnten das Problem zwar ansprechen, aber es kann und soll kein Anspruch geltend gemacht werden: „Einrichtungen stellen Einzelpersonen ein, nicht Paare“ (ZITAT). Eine Leitung kommentierte, dass die Vereinbarkeit und deren Lösungen einer Bewerbung voraus gehen sollten. Auch hier sind die Begründungen denen der Leitungen und GBA der Hochschulen sehr ähnlich.

Anfragen nach Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitreduzierung gab es bei Berufungsverhandlungen für DirektorInnenpositionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen noch seltener als in Hochschulen. Über 90% berichteten, noch nie solche Anfragen bekommen zu haben.

**Tabelle 17: Teilzeitnachfrage während Berufungsverhandlungen<sup>30</sup>**

	FE-Leitung		FE-GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein, nie	64	92.8	21	95.5
Ja	5	7.2	1	4.5
<b>N</b>	<b>69</b>		<b>22</b>	
<i>(fehlende Antwort)</i>	7		11	

<sup>28</sup> In einem Fall wurde angemerkt, dass das Problem vor allem ausländische Mitarbeiter betrifft und zwar insbesondere dann, wenn sie nicht verheiratet sind bzw. in gleichgeschlechtlichen Gemeinschaft leben.

<sup>29</sup> Für eine FE-GBA, die keine Angabe machte, war die Frage unklar formuliert: „Warum sollte es Probleme für die Rufannahme geben?“ (ZITAT)

<sup>30</sup> Zwei der FE-Leitungen ohne Angaben haben angemerkt, dass in ihrer Einrichtung keine Berufungsverhandlungen geführt werden, sondern diese zentral geführt werden. Sechs FE-GBA stellten fest, dass Gleichstellungsbeauftragte bei Berufungsverfahren für DirektorInnen nicht einbezogen werden.

Vier FE-Leitungen haben die Gründe für Teilzeitbeschäftigung beschrieben. In zwei Einrichtungen wurde Teilzeit aus beruflichen Gründen nachgefragt, wobei in einem Fall ein „Leiharrangement mit dem früheren Arbeitgeber“ (ZITAT) bestand. In einem anderen Institut beruhte die Nachfrage auf einem familiären Grund (Ortswechsel). Eine weitere FE-Leitung schrieb nur „notgedrungen“ (ZITAT).

Doch auch die außeruniversitären FE sind (zumindest verbal, prospektiv) Teilzeitarrangements in der Mehrheit eher positiv gegenüber eingestellt (FE-Leitung: rd. 61%; FE-GBA: 43%).

**Tabelle 18: Einstellung der Forschungseinrichtungen gegenüber Teilzeit**

	FE-Leitung		FE-GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
• Eher ablehnend	18	24.3	6	21.4
• Weiß nicht, wir haben uns noch nie Gedanken darüber gemacht	11	14.9	10	35.7
• Prinzipiell positiv, gibt es allerdings noch nicht an unserer Einrichtung	35	47.3	6	21.4
• Positiv, gibt es bereits an unserer Einrichtung	10	13.5	6	21.4
<b>N</b>	<b>74</b>		<b>28</b>	
<i>(fehlende Antworten)</i>	2		5	

Sieben Leitungen haben die Teilzeitmodelle beschrieben, die an ihrer Einrichtung bereits vorhanden sind. Vier davon berichteten, dass es kein allgemeines Modell gibt (bzw. geben kann), sondern dass solche Vereinbarungen individueller Natur seien. In einer anderen Einrichtung gibt es Beurlaubung bei Kinderbetreuung oder die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Eine Andere berichtete in diesem Zusammenhang vom „Computerarbeitsplatz“ (ZITAT). Zwei Leitungen, die „prinzipiell positiv, gibt es allerdings noch nicht an unserer Einrichtung“ geantwortet haben, ergänzten, dass solche Modelle von Wissenschaftler/innen und vor allem von Leitungspersonen noch nie nachgefragt wurden.

15 FE-Leitungen und sechs FE-GBA haben erklärt, warum ihre Institute solchen Anfragen eher ablehnend gegenüber stehen. Mit zwei Ausnahmen haben alle auf das Problem „Leistung und Arbeitsaufwand von Leitungspositionen“ hingewiesen. Eine weitere Leitung hat kommentiert, dass ihre Einrichtung hierfür zu klein sei. Eine FE-GBA schrieb nur, dass reduzierte Arbeitsangebote für wissenschaftliches Personal nicht angeboten werden.

*Fazit:* In etwa der Hälfte der Hochschulen wie auch außeruniversitären Forschungseinrichtungen existiert durchaus die Bereitschaft, positiv über Teilzeit nachzudenken. Forschungseinrichtungen stehen solchen Anfragen jedoch häufiger ablehnend gegenüber als Hochschulen. Beide begründeten, wenn eine eher negative Einstellung geäußert wurde, diese mit dem Problem „Leistung“: Eine Professur bzw. Direktorenposten seien ein Vollzeitjob.

Zuletzt wurde auch das Unterstützungsangebot der außeruniversitären Forschungsinstitute für Mitarbeiter/innen mit Kindern erfragt. In noch höherem Maße als in Hochschulen sind an außeruniversitären Forschungseinrichtungen keine Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden (Tab. 19).<sup>31</sup> Auch die Forschungseinrichtungen begründen diesen Mangel mit dem Verweis darauf, dass es genügend Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe gäbe.

**Tabelle 19: Kinderbetreuungseinrichtungen an den Forschungseinrichtungen**

	FE-Leitung		FE-GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>Für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren?</b>				
ja, ausreichend	5	6.6	3	9.1
ja, aber nicht ausreichend	1	1.3	2	6.1
Nein	69	90.8	28	84.8
Keine Angabe	1	1.3	--	--
<b>Für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren?</b>				
ja, ausreichend	6	7.9	2	6.1
ja, aber nicht ausreichend	2	2.6	1	3
Nein	67	88.2	30	90.9
Keine Angabe	1	1.3	--	--
<b>Für Kinder im Schulalter (6 bis 10 Jahren)?</b>				
Ja, ausreichend	1	1.3	--	--
ja, aber nicht ausreichend	2	2.6	1	3
Nein	72	94.7	32	97
Keine Angabe	1	1.3	--	--
<b>N</b>	<b>76</b>		<b>33</b>	

Kinderbetreuungskosten werden von nur wenigen außeruniversitären Forschungsinstituten finanziell unterstützt.<sup>32</sup>

Es zeigt sich: Bei der Mehrheit der Hochschulen wie auch außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind weder Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden, noch werden Betreuungskosten finanziell unterstützt.

<sup>31</sup> Laut den Angaben einer FE-Leitung und einer FE-GBA sind solche Einrichtungen entweder in Planung oder im Bau. Zusätzlich berichteten eine FE-Leitung und eine FE-GBA, dass es in ihren Instituten Betreuungsangebote für schulpflichtige Kinder während der Ferien gäbe.

<sup>32</sup> Eine FE-Leitung, die mit ‚nein‘ antwortete, ergänzte „bis auf Familienkomponente im Gehalt“. Eine FE-Leitung, in deren Einrichtung Unterstützung „für alle Mitarbeiter“ angeboten wird, relativierte: „unter bestimmten Voraussetzungen“ (ZITATE). Drei FE-GBA, die mit ‚nein‘ geantwortet haben, bemerkten, dass die Betreuungskosten zwar nicht finanziert werden, aber dass ihre Einrichtungen die Vermittlung/das Finden eines Betreuungsplatzes finanziell unterstützten.

**Tabelle 20: Gibt es an den Forschungseinrichtungen Angebote der finanziellen Unterstützung der Kinderbetreuung?**

	FE-Leitung		FE-GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein, überhaupt keine		81.		84.
	62	6	28	8
Ja, für Professoren und Professorinnen	--	--	--	--
Ja, für das wissenschaftliche Personal der Einrichtung	--	--	--	--
Ja, für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Einrichtung				15.
	7	9.2	5	2
Keine Angabe	7	9.2	--	--
<b>N</b>	<b>76</b>		<b>33</b>	

Überdies werden Kinderbetreuungszeiten in vielen der befragten Forschungseinrichtungen – wie auch bei den Hochschulen – in Bewerbungsverfahren nicht in Rechnung gestellt.<sup>33</sup> Wenn Kinderbetreuungszeiten angerechnet werden (und die FE-GBA davon erfahren bzw. berichten), werden sie entweder sowohl bei weiblichen wie auch männlichen Bewerbern angerechnet.

**Tabelle 21: Anrechnung der Kinderbetreuungszeiten**

	Anzahl	%
• in der Regel nur in Rechnung gestellt bei Erziehungsurlaub	4	12.1
• immer in Rechnung gestellt, wenn der/die Bewerber/in Eltern von Kindern sind (unabhängig von Unterbrechungszeiten)	--	--
• nur sehr selten in Rechnung gestellt, in der Regel werden sie nicht in Rechnung gestellt	3	9.1
• nie in Rechnung gestellt	14	42.4
• Keine Angabe	12	36.4
<b>N</b>	<b>33</b>	

<sup>33</sup> Von den GBA ohne Angaben konnte eine FE-GBA nicht antworten, weil in den letzten 2 Jahren kein Berufungsverfahren stattgefunden hat; drei, weil sie als Gleichstellungsbeauftragte ausgeschlossen waren. Zwei Weitere antworteten, dass es bisher nicht relevant bzw. vorgekommen sei. Eine Andere erwähnte, dass in ihrer Einrichtung keine Frau eine solche DirektorInnenpositionen innehat. Eine FE-GBA berichtete, dass es sich bei den wenigen weiblichen Bewerbern um „karrierefokussierte Frauen ohne Familie“ (ZITAT) handelte. Eine GBA, die ‚bei Erziehungsurlaub‘ geantwortet hat, kommentierte, dass es aber bisher noch nie vorgekommen sei.

**Tabelle 22: Wird in Berufungsverfahren bei der Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten bei männlichen und weiblichen Bewerbern unterschiedlich verfahren?**

	Anzahl	%
<b>Gleichermaßen bei Männern und Frauen</b>		
werden nie in Rechnung gestellt	15	45.5
ja, aber nur bei Erziehungsurlaub	2	6.1
ja, immer, sobald Kinder vorhanden sind	1	3
<b>Nur bei Frauen in Rechnung gestellt</b>		
ja, aber nur bei Erziehungsurlaub	1	3
ja, immer, sobald Kinder vorhanden sind	2	6.1
<b>Nur bei Männern in Rechnung gestellt</b>		
ja, aber nur bei Erziehungsurlaub	--	--
ja, immer, sobald Kinder vorhanden sind	--	--
Keine Angabe	12	33.3
<b>N</b>	<b>33</b>	

*Fazit:* Die Situation von Professor/innen bzw. Direktor/innen mit Kindern ist weder in Hochschulen noch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ideal. Betreuungseinrichtungen sind selten vorhanden, Betreuungskosten werden selten finanziell unterstützt und Betreuungszeiten werden nur selten angerechnet.

Ähnlichkeiten zwischen Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen existieren jedoch nicht nur im Kinderbereich. Mit wenigen Ausnahmen berichteten Leitungen und Gleichstellungsbeauftragte von außeruniversitären Forschungseinrichtungen ähnliche Erfahrungen und Reaktionen wie ihre Amtskollegen/innen an Hochschulen. Die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin ist weder in Hochschulen noch in Forschungsinstituten ein unbekanntes Problem. Außerdem haben die Leitungen beider akademischen Bereiche ähnliche Lösungen gefunden und angeboten. Ferner gab es – wenn auch häufiger von den Hochschulen berichtet – Rufabsagen, bei denen die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin eine Rolle spielte. Schließlich sei erwähnt, dass die Mehrheit der befragten Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Meinung vertritt, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin Gegenstand von Berufungsverhandlungen sein sollte.

## 10 Zusammenfassung

Diese Befragung und ihre Ergebnisse sollen Anstoß für eine offenere Diskussion darüber sein, inwiefern in Berufungsverfahren die Berufsperspektiven *aller* beteiligten Personen berücksichtigt werden könnten. Die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin ist in



über 60% der befragten Hochschulen ein Thema in den Berufungsverfahren. Infolgedessen wäre es unklug, sich damit nicht auseinandersetzen zu wollen, vor allem wenn man berücksichtigt, dass etwa die Hälfte der Hochschulen Rufabsagen erhalten hat, die zumindest wahrscheinlich auf der Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin beruhen.

Die präsentierten Befragungsergebnisse zeigen nicht nur, dass das Thema „Partner“ in Berufungsverfahren vorkommt und dass es ein Grund für die Rufabsage sein kann, sondern auch, dass Unterstützungen sehr wohl möglich sind. Über die Hälfte der Hochschulleitungen, die mit dem Thema „Partner“ konfrontiert worden sind, haben Unterstützungen angeboten. Einige haben ihre Netzwerke und Kontakte dazu benutzt, die Partner ihrer Kandidaten/innen an potenzielle Arbeitgeber zu vermitteln. Andere haben sich bei dem zuständigen Landesministerium für diese eingesetzt. Besonders erfreulich – vor allem im Hinblick darauf, dass immer mehr qualifizierte Kandidaten/innen qualifizierte Partner/innen haben – ist die Bereitschaft, Stellen innerhalb der eigenen Hochschule anzubieten. Darüber hinaus sind über 50% der befragten Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten der Meinung, dass die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin Gegenstand von Berufungsverhandlungen sein sollte.

Diese Ergebnisse sollten einerseits die Bewerber/innen darin bestärken, das Thema „Partner“ anzusprechen, da auf Seiten der Hochschulen durchaus die Bereitschaft besteht, Lösungen zu finden, und sogar teilweise bereits Lösungen gefunden worden sind. Andererseits sollten diese Befunde jene Hochschulleitungen ermutigen, die sich entweder nie Gedanken darüber gemacht haben oder sich außerstande gesehen haben zu helfen, über mögliche Unterstützungen nachzudenken.

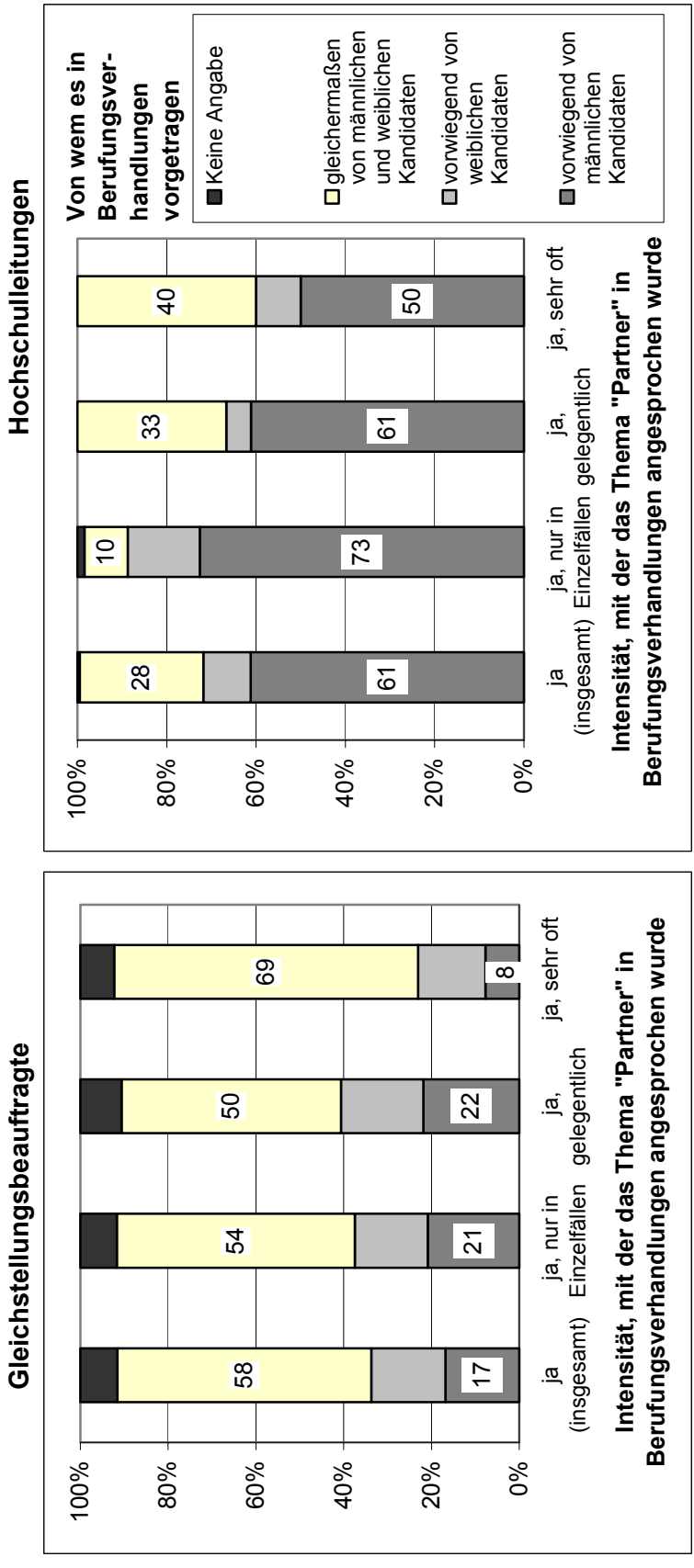
Dennoch zeigen diese Ergebnisse – und insbesondere die Angaben der Gleichstellungsbeauftragten – auch, dass der Zeitpunkt, an dem die Kandidaten/innen die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin ansprechen, von Bedeutung ist. Ein „zu frühes“ Thematisieren (d.h. bevor man in die engere Auswahl gekommen ist und/oder den Ruf erhalten hat) kann an deutschen Hochschulen ein Risiko darstellen, dass Bewerber – und vor allem Bewerberinnen – aus diesem Grunde ausgeschlossen werden.

Wenn auch in geringerem Maße, so wird doch auch in Berufungsverhandlungen für Direktor/innen-Positionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen das Thema „Partner“ angesprochen. Wenn die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin thematisiert wird, sind auch diese Leitungen bereit, Lösungen und Unterstützungen anzubieten. Ferner mussten auch sie die Erfahrung machen, dass einige Kandidaten/innen auf solche elitäre Positionen verzichteten, wenn diese nicht mit der Karriere des Partners bzw. der Partnerin zu vereinbaren sind.

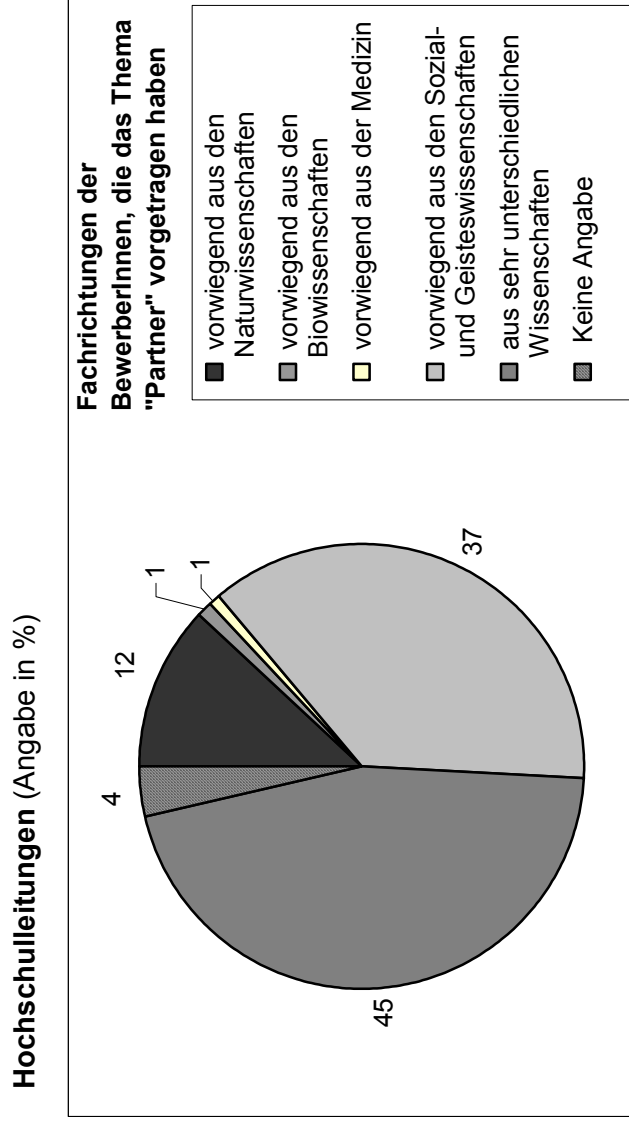
Teilzeitbeschäftigung und Kinderbetreuung waren ebenfalls Gegenstand dieser Befragung. In Bezug auf die Arbeitszeitreduzierung zeigen die Ergebnisse, dass Teilzeitprofessuren sehr selten während der Berufungsverhandlungen nachgefragt werden, und wenn, dann nicht nur aus familiären, sondern häufig auch aus beruflichen Gründen. Die meisten Hochschulen haben dazu (zumindest prinzipiell) eine positive Einstellung, und in etwa 30% der Einrichtungen existieren solche Modelle bereits. Ähnlich wie bei der Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin fallen die Angaben der Gleichstellungsbeauftragten hierzu vorsichtiger aus. Es wird darauf hingewiesen, dass es von Nachteil sein könnte, wenn Bewerber/innen ihre diesbezüglichen Wünsche zu früh erwähnen.

Im Hinblick auf die Kinderbetreuung ist die Situation alles andere als ideal. An über der Hälfte der Hochschulen sind keine eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden; besonders schlecht sieht es für Kinder im Schulalter aus. Die Hochschulen wie außeruniversitären Forschungseinrichtungen verlassen sich darauf, dass solche Einrichtungen von der Kommune oder vom Studentenwerk angeboten werden. Selbst in Fällen, wo dies zutrifft, ist jedoch bekannt, dass deren Öffnungszeiten kaum mit dem „Vollzeitjob“ an einer Hochschule/Forschungseinrichtung (wie von vielen betont wurde) kompatibel sind. Über 80% der Hochschulen bieten auch keinerlei finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung an. Abschließend sei erwähnt, dass in den meisten Hochschulen die Kinderbetreuungszeiten sehr selten oder nie in Rechnung gestellt werden. Nur in etwa einem Viertel der befragten Einrichtungen werden solche Zeiten bei Erziehungsurlaub oder (weniger häufig) lediglich auf Grund der Tatsache, dass Kinder vorhanden sind, angerechnet. Dies hat negative Auswirkungen auf die Chancengleichheit von männlichen und weiblichen Kandidaten.

**Abbildung 1: Wenn die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin in Berufungsverhandlungen ein Thema gewesen ist, von wem wurde es vorgetragen ?**



**Abbildung 2:** Wenn die Berufsperspektive des Partners/der Partnerin in Berufungsverhandlungen ein Thema gewesen ist, aus welchen Fachrichtungen stammten die BewerberInnen?



**Abbildung 3: Wenn die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin in Berufungsverhandlungen ein Thema gewesen ist, wurden Unterstützungen angeboten?**

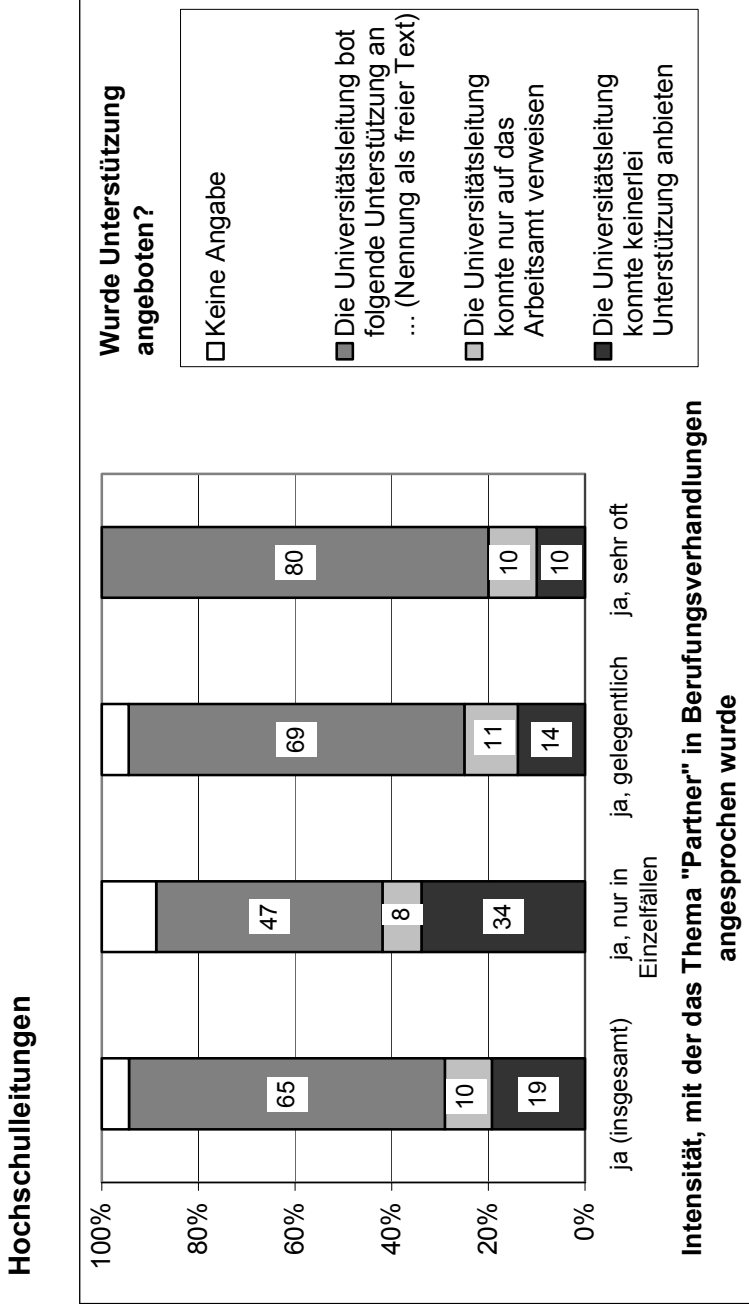
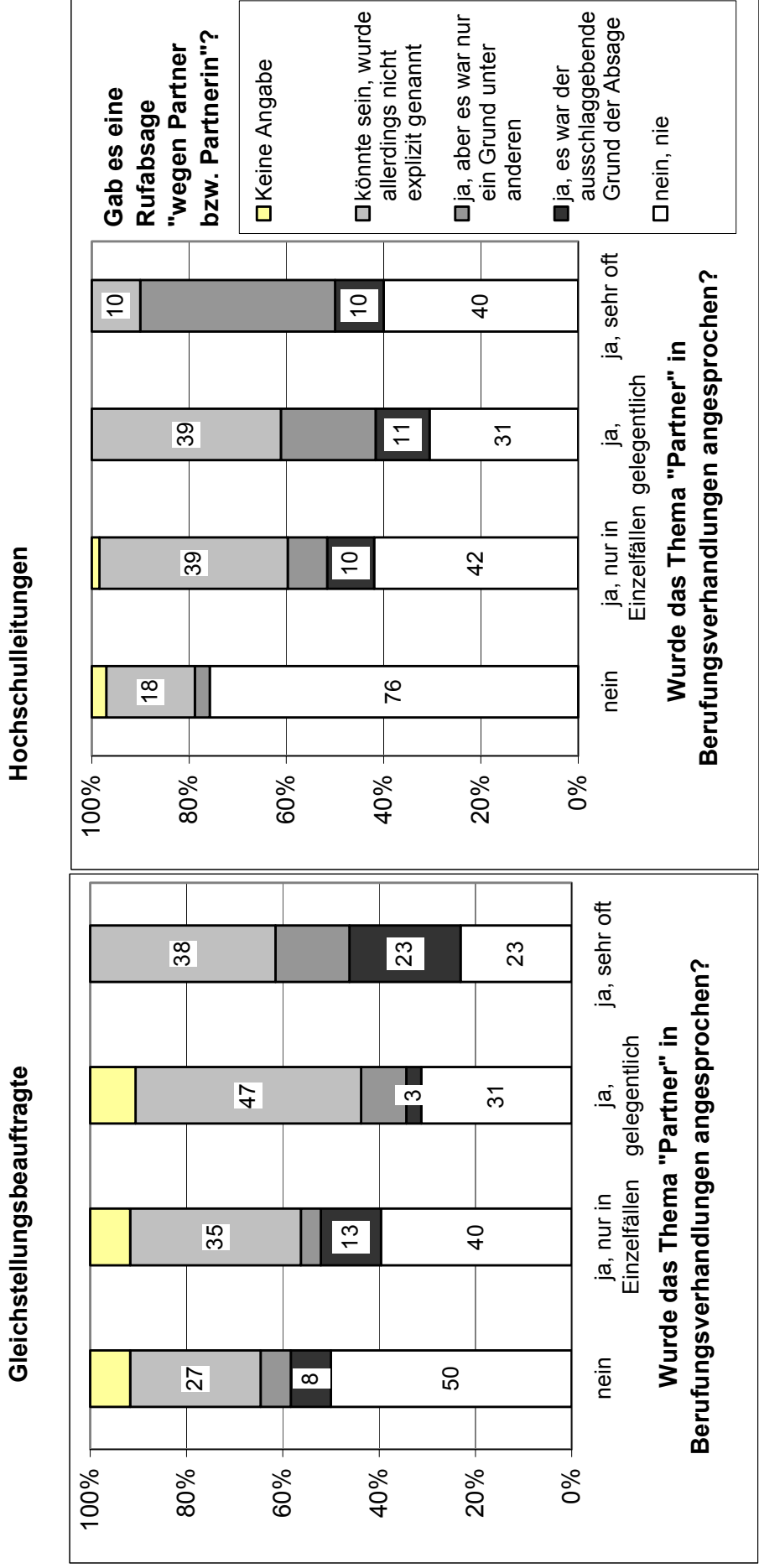
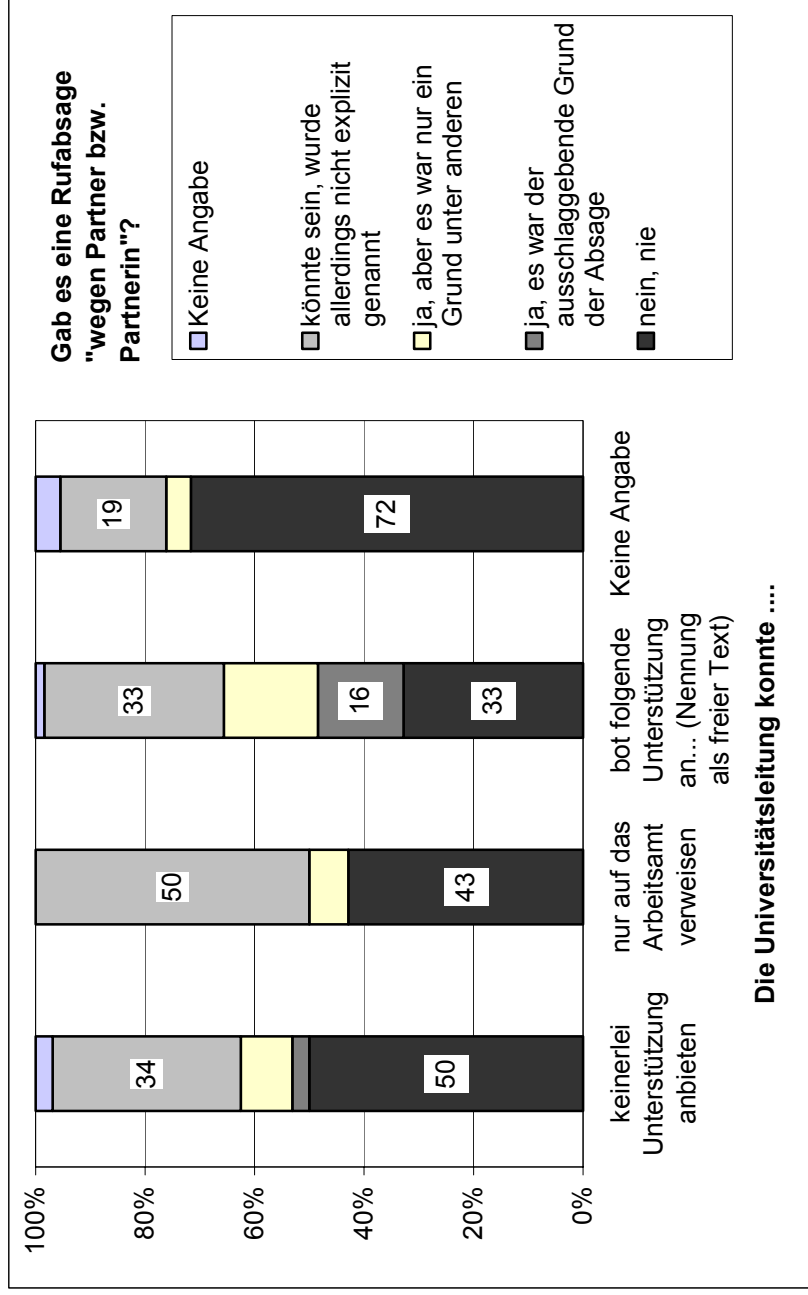


Abbildung 4: Rufabsagen auf Grund der Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin



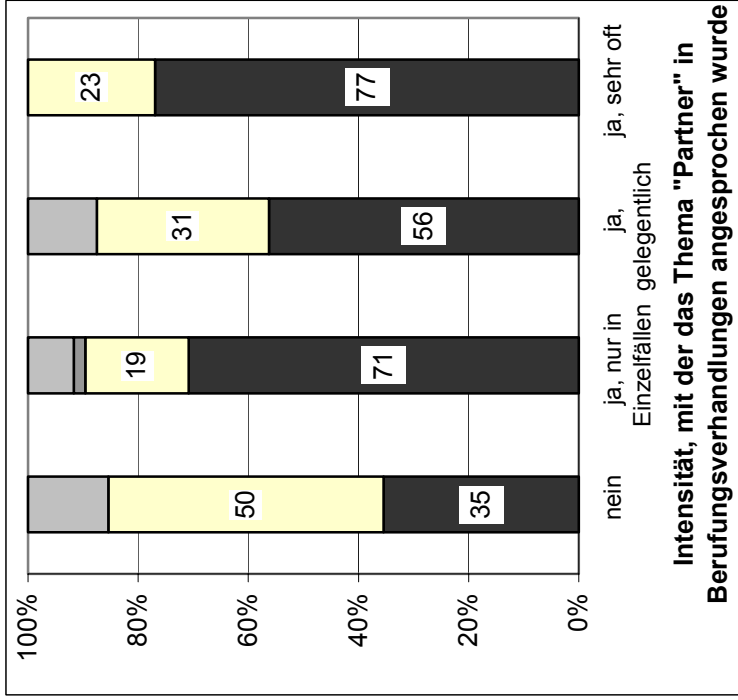
**Abbildung 5: Zusammenhang zwischen dem Grund der Rufabsage und (nicht) angebotene Unterstützung**

**Hochschulleitungen**



**Abbildung 6: Soll die Berufsperspektive des Partner bzw. der Partnerin Gegenstand von Berufungsverhandlungen sein?**

**Gleichstellungsbeauftragte**



**Hochschulleitungen**

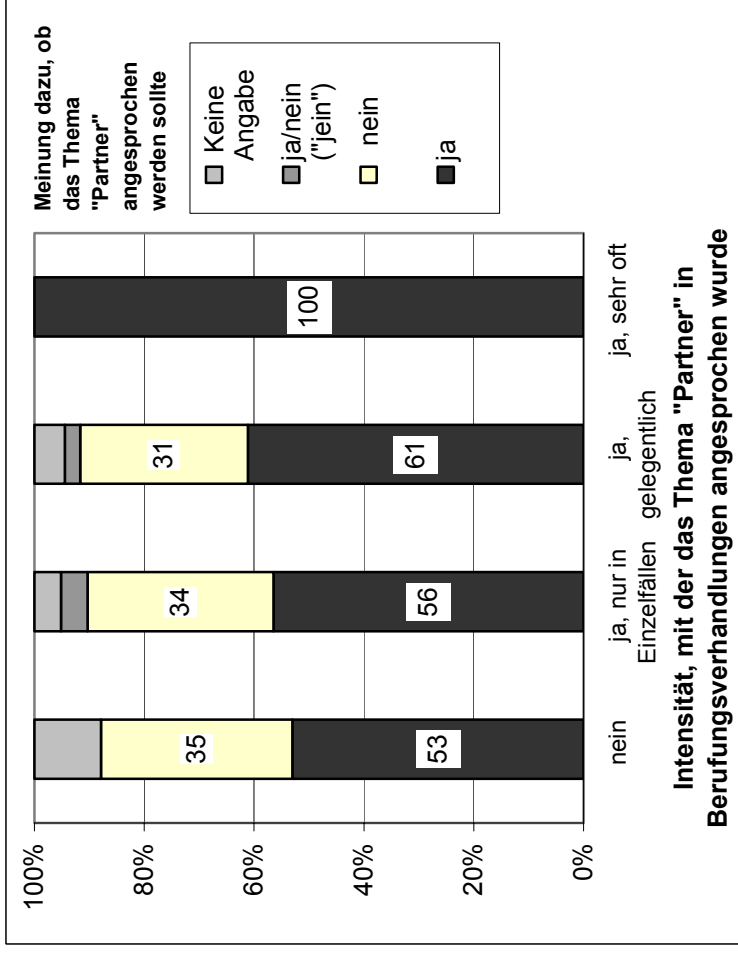
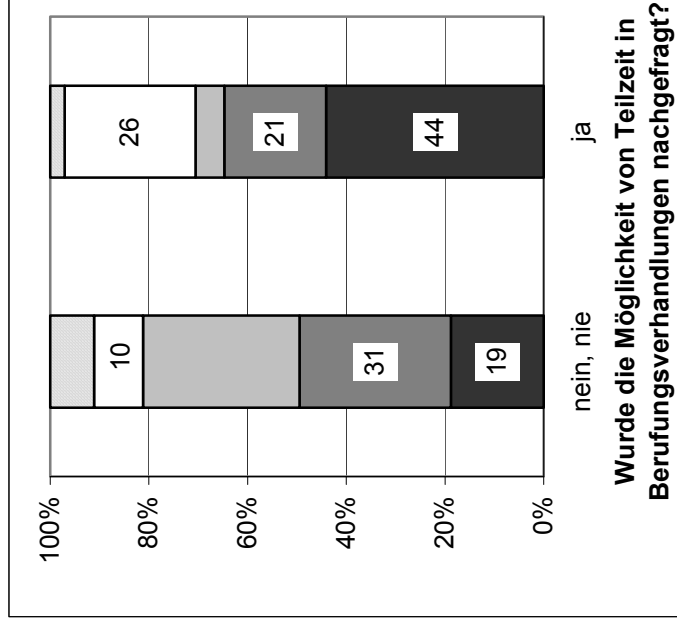


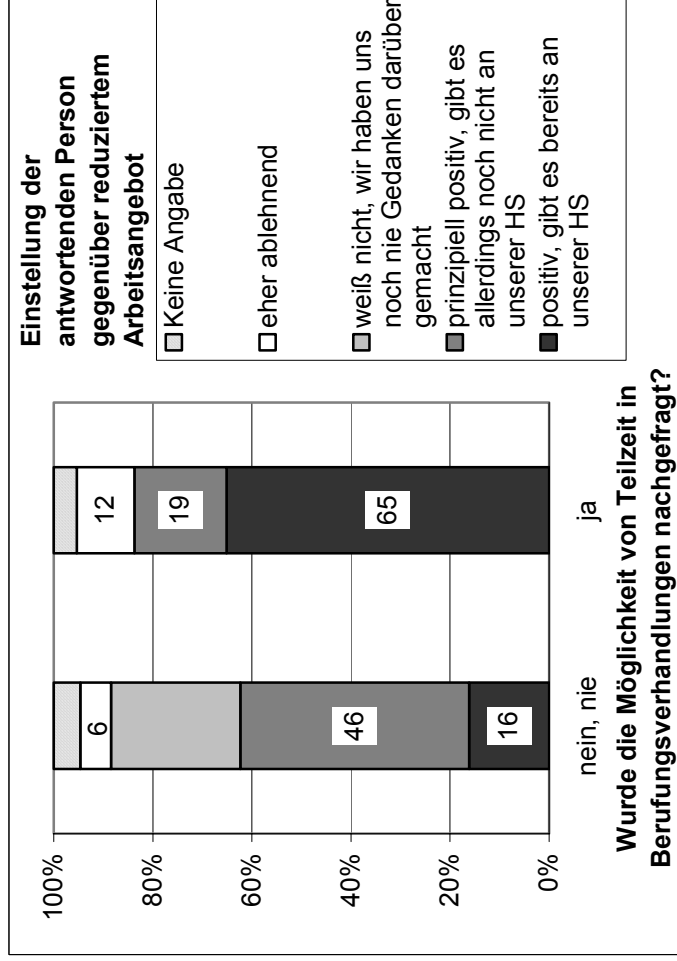


Abbildung 7: Einstellung der Hochschulen gegenüber Anfragen nach temporär reduzierten Arbeitsangebot

Gleichstellungsbeauftragte



Hochschulleitungen



**Einstellung der antwortenden Person gegenüber reduziertem Arbeitsangebot**

Keine Angabe

eher ablehnend

weiß nicht, wir haben uns noch nie Gedanken darüber gemacht

prinzipiell positiv, gibt es allerdings noch nicht an unserer HS

positiv, gibt es bereits an unserer HS

nein, nie ja  
Wurde die Möglichkeit von Teilzeit in Berufungsverhandlungen nachgefragt?

Abbildung 8:

Wenn die Berufsperspektive des Partners/der Partnerin in Berufungsverhandlungen ein Thema gewesen ist, aus welchen Fachrichtung stammten die BewerberInnen?

Leitungen von außeruniversitären Forschungseinrichtungen (angegeben ist die Anzahl der Antworten, N = 27)

