

### **Beschluss des erweiterten BuKoF-Vorstands zum Thema Dual Career**

Die BuKoF nimmt die zweite Ausschreibung des Stifterverbands zur Förderung von Doppelkarrierepaaren zum Anlass, hierzu die folgende Positionsbestimmung abzugeben:

Die BuKoF setzt sich grundsätzlich dafür ein, dass am Arbeitsplatz Hochschule und Wissenschaft Strukturen und Kulturen geschaffen werden, welche die Karrieren von Frauen in der Wissenschaft fördern und dem Abbau von Benachteiligung dienlich sind. Die bisher hierzu entwickelten Strategien sind zu ergänzen um geeignete Maßnahmen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren.

Dabei ist sich die BuKoF der Ambivalenz – in manchen Fällen auch der Abwehrreaktionen – bewusst, auf die das Anliegen, einen Arbeitsplatz in der Region auch für den Partner bzw. die Partnerin zu vermitteln, im konkreten Fall stoßen können. Dennoch hält die BuKoF eine konstruktive Auseinandersetzung mit dieser Problematik für erforderlich, wie sie auch der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Neugestaltung von Berufungsverfahren gefordert hat.

Die Dual-Career-Problematik betrifft aus unserer Sicht sowohl Berufungen wie die Besetzung anderer Leitungspositionen, aber auch Karrierebedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses sind betroffen. Dies erfordert Konzepte zur Personalentwicklung und Nachwuchsförderung, die den Lebensbedingungen von Doppelkarrierepaaren Rechnung tragen. Die Bemühungen der DFG zur Neugestaltung ihrer Nachwuchsprogramme sehen wir dabei als einen Schritt in diese Richtung an.

### **Empfehlungen:**

Die BuKoF empfiehlt, die Dual-Career-Problematik an allen Hochschulen in geeigneter Form zu thematisieren.

Eine gute Dual-Career-Politik einer Hochschule soll als positive Leistung im Profil dieser Hochschule hervorgehoben werden.

Die BuKoF empfiehlt, an den Hochschulen Serviceangebote für externe BewerberInnen mit leicht auffindbaren Anlaufstellen einzurichten, um hierzu Beratung anzubieten. Dies stellt auch einen Beitrag zur stärkeren Unterstützung der im Wissenschaftssystem grundsätzlich gewünschten Mobilität und Internationalität dar.

Die BuKoF fordert, bei Berufungsverfahren nicht mit dem Argument auf die Listung einschlägig qualifizierter Bewerberinnen zu verzichten, dass sie aufgrund der beruflichen Position ihres Partners möglicherweise nicht wirklich zur Verfügung stehen. Vorweg genommene Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit privater Lebenswege dürfen nicht zum Anlass genommen werden, die Chancen von Frauen zu verringern. Nach einer empirischen Erhebung der BuKoF im Sommer 2005 wurden nach den Aussagen der Frauenbeauftragten deutlich häufiger mit diesem Argument auf die Listung von Frauen verzichtet als umgekehrt bei männlichen Bewerbern.

Die BuKoF bittet die Hochschulrektorenkonferenz, eine differenzierte Erhebung zum Umgang mit der Dual-Career-Problematik an den Hochschulen in Deutschland durchzuführen, die mehr Fragen einbezieht als die kurze Umfrage der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen vom Juli 2005. Diese Umfrage durch die HRK sollte auch in Erfahrung bringen, inwiefern es beim Umgang mit diesem Thema regionale, aber insbesondere auch fachspezifische Unterschiede gibt.

Die BuKoF empfiehlt, das Doppelkarriereprogramm des Stifterverbands zum Anlass zu nehmen, auch nach anderen Finanzierungsquellen für Unterstützungsprogramm zu suchen, mit denen z. B. Stellen für Partner zeitweise anfinanziert werden könnten (Suche nach weiteren Stiftungen; Sponsoring-Pools usw.).

### **Spezifische Empfehlungen an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten:**

Die Frauenbeauftragten sollen die Ambivalenz, die mit dieser Thematik auch unter Wissenschaftlerinnen selbst verbunden ist, offen diskutieren und die jeweiligen Probleme offen und lösungsorientiert angehen. Dabei muss es immer um sorgfältige Prüfungen jedes Einzelfalls gehen.

Die Dual-Career-Problematik ist kein Unterthema von „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sondern als Unterpunkt von Strategien zur Karriereförderung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu sehen.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollen darauf bestehen, dass weibliche Bewerberinnen nicht unter Vorgriff auf spätere Probleme in den Berufungsverhandlungen, die sich aufgrund der beruflichen Position ihrer Partner ergeben könnten, sondern entsprechend ihren Qualifikationen gelistet (oder berücksichtigt) werden.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollen bei der Beratung von Interessentinnen, unter anderem auch dieses Thema ansprechen, sofern die zu beratenden dies nicht von selbst tun.