

Abenteuer Doppelkarriere

Das Geben und Nehmen planen

| KERSTIN DÜBNER-GEE | **Erfolgreiche Doppelkarrierepaare sind immer noch eine Minderheit in der Wissenschaft. Welche Mittel und Wege gibt es, Doppelkarrieren eigenständig und aktiv vorzubereiten bzw. strategisch zu planen?**

In Deutschland steht man bei der Unterstützung von Wissenschaftlerpaaren noch am Anfang. Mit zunehmender Internationalisierung sind jedoch Konzepte gefragt, die Wettbewerbsfähigkeit sichern, demografischen Entwicklungen strategisch begegnen und veränderten Bedürfnislagen von Spitzenkräften Rechnung tragen sollen. Die internationale Konkurrenz ist groß – in den USA verfügten bereits 2003 ca. 24 Prozent der Hochschulen über offizielle Unterstützungsformen für Doppelkarrierepaare. Von den exzellent ausgebildeten Akademikerinnen sind immer weniger bereit, auf Karriere zu verzichten und die „Mobilitätsressource“ des Mannes zu sein, so dass das Thema immer häufiger zum Verhandlungsgegenstand in Berufungen wird. Dennoch haben Professorenpaare meist bereits einige „Lebensverhandlungen“ gemeinsam geführt

und sich mit den Herausforderungen häufig arrangiert. Eine größere Unsicherheit zeigt sich bei Nachwuchskräften, die vor der Karriereplanung stehen und denen Kinderwunsch und Mobilitätsanforderungen erste organisatorische Schwierigkeiten bereiten. Hier sind seitens der Arbeitgeber Dienstleistungen gefragt, die Transparenz über Möglichkeiten gemeinsamer Karriereplanung herstellen – auf organisatorischer Ebene und für die paarinterne Verhandlung.

Drahtseilakt mit Leidenschaft

Zum wahren Drahtseilakt wird die Herausforderung Doppelkarriere meist erst durch die Kinderplanung, wenn ein großer Zeitanteil für die familiäre Organisation zur Verfügung gestellt werden muss. Daneben fordern Doppelkarrierepaare auch Karrieremobilität und -flexibilität, Planungsunsicherhei-

ten in Karrierewegen, mögliche Synchronisierung zwischen den Partnern, die Überwindung institutioneller Widerstände und eine durch Zeitmangel geringe Work Life Balance. Auf der anderen Seite haben viele erkannt, dass das Arrangement Doppelkarrierepartnerschaft äußerst lohnenswert ist: für die Zufriedenheit der Paare, als betriebswirtschaftlicher Mehrwert (geballtes „Humankapital“ und „Win-Win“-Situationen) für die jeweiligen Organisationen und für die Gesellschaft. Gelingt nämlich die Balance zwischen unterschiedlichsten Bedürfnissen, so kann dies zu einem höheren beruflichen Vernetzungsgrad durch Synergieeffekte und zu einem Mehr an Innovation und Motivation in der Forschung führen. Der private Kontext ist durch das gegenseitige Verständnis, die Unterstützung und eine ausgewogene Aufteilung familienbezogener Aufgaben weniger konfliktbeladen. Das doppelte Einkommen sorgt für zusätzliche Entlastung.

Sind diese Faktoren seitens der Arbeitgeber erkannt, wird Doppelkarriereunterstützung zur höchst innovativen Personalstrategie und Zukunftsinvestition, die auf eine Vielzahl derzeitiger Problemlagen im Personalmanagement antworten kann. Dazu gehört nicht zuletzt die Förderung von Spitzenwissenschaftlerinnen.

Recruitingkultur im Wandel

Trotz prognostiziertem Kulturwandel ist die Personalpraxis in Bezug auf Doppelkarrierepaare noch sehr unterschiedlich. Noch immer existieren Vorbehalte hinsichtlich Qualitätssicherung oder Befürchtungen, die durch die Beschäftigung beider Partner in einer Einrichtung aufkommen könnten. Doppelkarriereunterstützung kann jedoch vielfältig ange-

legt werden. In Deutschland hat die Förderung professioneller Angebote mit der Exzellenzinitiative einen ersten Höhepunkt erreicht. Erstmals konnten breitflächig Unterstützungsformen institutionell verankert werden, die vorher eher inoffiziell und wenig strukturiert in Einzelfällen ermöglicht wurden. Auch nicht durch die Exzellenzinitiative geförderte Forschungseinrichtungen etablieren Dual Career Services, so dass sich diese mittlerweile nahezu gleichmäßig über das Bundesgebiet verteilen. Derzeit gibt es rund 20 Services, weitere sind im Aufbau, beispielsweise im Rahmen von Gleichstellungsinitiativen, Familienservices, International Offices oder Berufungsteams. Hauptaugenmerk liegt in der Regel auf der Professorenschaft, die neu berufen wird oder auf dem Nachwuchs, wenngleich sich die Aktivitäten derzeit oft auf Wissenschaftler aus dem Ausland beschränken.

Mobil mit Strategie

Doppelkarriereplanung benötigt frühe organisatorische Unterstützung durch Arbeitgeber. Eine ganzheitliche Information über Wege an wissenschaftlichen Einrichtungen, eine Analyse möglicher Unterstützungsformen und -netzwerke sowie der Infrastruktur einer Wunschregion und aktueller Förderangebote sind für den Erfolg unabdingbar. Zu den jeweiligen Services am zukünftigen Wirkungsort muss frühzeitig Kontakt aufgenommen und Beratung eingeholt werden. Entscheidend für die berufliche Perspektive eines Partners kann die Art der organisatorischen Einbindung der Services selbst sowie der Vernetzungsgrad mit Industrie bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen sein. Vor allem auf die in der Regel hohe Vernetzung der Universitäten vor Ort sollte geachtet werden, da diese für Dual



AUTORIN

Kerstin Dübner-Gee, M.A. Personalentwicklung, Dipl. Soz.Arb. (FH), Systemische Familientherapeutin (DGSP), leitet das Munich Dual Career Office der TU München.

Career Belange genutzt werden können und damit berufliche Chancen für Partner immens vergrößern.

Offensives Vorgehen ist zwar gefragt, dennoch ist Vorsicht mit tatsächlichen Forderungen geboten. Die Strategie „Ich komme nur, wenn mein Partner eine entsprechende Perspektive erhält“, können sich nur wenige leisten. Wissenschaftlern werden jedoch in der Regel keine Steine in den Weg gelegt, wenn sie an geeigneter Stelle nach Unterstützungsmöglichkeiten nachfragen. Bei der Information des potentiellen Arbeitgebers über den u.U. ebenso hochqualifizierten Partner muss auch eine gewisse Eigenständigkeit signalisiert und möglicherweise befristet eine Trennungszeit in Kauf genommen werden. Von zunehmendem Verständnis kann man jedoch ausgehen, da immer mehr Personalverantwortliche mit der Thematik selbst vertraut sind.

Eine wichtige Rolle spielen auch frauen- und familienfreundliche Beschäftigungsstrukturen. Doppelkarrierepaare sind auf vielfältige Unterstützungsleistungen und wirksame Familienservices angewiesen, z.B. Kinderbetreuung bei Dienstreisen, flexible Arbeitszeiten, Heimarbeitsplätze oder Ganztagesferienangebote.

Paarverhandlungen

Die Beratungen im Munich Dual Career Office zeigen, dass Paare, deren gemeinsamer Berufsbiographienverlauf eher zu Lasten der Frau ausgefallen ist, in den frühen Beziehungsjahren kaum über Mobilitätsentscheidungen gesprochen bzw. Zukunftsmodelle hinsichtlich Doppelkarriere entwickelt haben. Weil Zeit jedoch das höchste Gut darstellt, sollte dies so früh wie möglich geschehen. Dabei hilft eine Planung in Zeitabschnitten, in denen immer wieder aufs Neue ausgehan-



Quelle: mauritius images

delt wird, wer welchen Karriereschritt geht. Frauen müssen lernen, mehr Forderungen an ihre Partner zu stellen, in der Erziehung mehr an diese abzugeben und Männer, mehr von ihren Arbeitgebern zu fordern und sich Freiräume zu erkämpfen. Je höher die Qualifizierung beider, umso höher sind die Chancen, beide Karrieren an einem neuen Ort gleichberechtigt fortzusetzen. Lebenslanges Lernen bekommt also gerade bei Doppelkarrieren doppelte Bedeutung, vor allem zu Karrierebeginn. Vielleicht sollten gerade in jungen Jahren Trennungszeiten zu Gunsten der Karriere eher in Kauf genommen werden, statt voreilig „für den Partner“ Positionen aufzugeben. Bahnt sich ein mit Mobilität verbundener Karriereschritt an, so sollte ein Netzwerk für den Partner aufgebaut werden. Relevante Beziehungen müssen analysiert und erste „Netzwerk-Termine“ am Wunschort vereinbart werden. Je mehr Kontakte vorhanden sind, umso wahrscheinlicher bieten sich berufliche Perspektiven.

Eine strategische Lebensführung – beruflich und privat – ist unabdingbar, vor allem mit Kindern. Hierzu

zählt beispielsweise das Kurzhalten von Ausstiegszeiten, der kontinuierliche Kontakt zur Berufswelt, Nutzung von Erziehungszeiten zur Weiterbildung, der selbstbewusste Rückgriff auf hausnahe Unterstützungsleistungen und die Pflege von Netzwerken, die Entlastung bieten und karriereförderlich sind. Verbündete und Gleichgesinnte sind zur praktischen Unterstützung wichtig und können in schwierigen Zeiten wertvollen Rückhalt geben. Zur Balance gehört jedoch auch, sich Ruheinseln zu schaffen, sich privat „richtig“ zu begegnen und Erfolge

gemeinsam zu feiern – auch einmal ganz ohne Kinder.

Das Abenteuer Doppelkarriere ist Geben und Nehmen, ist Fordern und Loslassen. Es fordert Wissenschaftler auf, sich ihre Balance zu erarbeiten und bietet im Gegenzug höhere Zufriedenheit. Obwohl erfolgreiche Doppelkarrierelösungen immer nur höchst individuell ausfallen können, lassen sie sich doch mit viel Flexibilität, Kompromissbereitschaft, Durchhaltevermögen und Mut strategisch gut vorbereiten. Der Rückenwind für Paare war dafür noch nie so stark wie heute.

LITERATURTIPPS:

Gilmartin, Shannon K.; Henderson, Andrea Davis; Schiebinger, Londa (2008): Dual Career Couples: What Universities Need to Know. Michelle R. Clayman Institute for Gender Research. Stanford University

Walther, Kathrin; Lukoschat, Helga (2008): Kinder und Karrieren: die neuen Paare. Eine Studie der EAF. Gütersloh: Verl. Bertelsmann Stiftung.

Solga, Heike (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun...“; Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Budrich.

Higher Education Dual Career Network <http://sites.google.com/site/dualcareer/index>

Munich Dual Career Office www.tum.de/dualcareer