

# Karrieren verflechten

## Beratung von Dual Career Couples

| KATHARINA KLAAS | Seit 2008 wurden an vielen deutschen Universitäten eigene Dual Career Beratungsstellen eingerichtet. Welche Erfahrungen wurden mit dieser Strategie gemacht?

Für die Hochschulen in Deutschland war die Studie „Brain Drain – Brain Gain“ aus dem Jahr 2002 der erste Auslöser für die Beschäftigung mit der Dual Career Thematik. Ein wichtiges Ergebnis der Studie war die Tatsache, dass die persönlichen Rahmenbedingungen eine große Rolle bei der Rückkehr deutscher Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bzw. ihrem Verbleib in Deutschland spielen. Das deckt sich mit den Erfahrungen der Hochschulen. Oftmals lebt der Berufungskandidat mit einem Ehe-/Lebenspartner zusammen, der ebenfalls eine Karriere ver-

folgt und diese nach dem Umzug am neuen Wohnort weiterführen möchte. Von den Chancen auf die Verwirklichung dieser zweiten Karriere hängt dann das gesamte Berufungsverfahren ab. Spätestens seit dem Jahr 2003, als der Stifterverband und die Deutsche Forschungsgemeinschaft die Konferenz „Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften“ veranstalteten, wurde auf breiter Ebene ein Problembewusstsein geschaffen. Die Konferenz hatte langfristig bedeutende Auswirkungen auf den Wissenschaftsstandort Deutschland: Spezielle Dual-

Career-Förderprogramme wurden auf den Weg gebracht, aber auch flexiblere Qualifizierungsmodelle aufgelegt. Diese Entwicklung veranlasste schließlich viele Hochschulen dazu, Beratungsangebote für Doppelkarriere-Paare einzurichten, um die mitreisenden Partner von neuen Beschäftigten bei der Stellensuche zu beraten. Viele Nachwuchswissenschaftler, besonders Frauen, brachen ihre Karriere ab, was für die Betroffenen, die Wissenschaft, aber auch für eine Volkswirtschaft insgesamt ein großer Schaden ist.

Die Empfehlung, Dual Career Services einzurichten, wurde oft mit der Forderung verbunden, flexible Mittel für die Unterstützung der Dual Career Couples einzusetzen. Eine Lösung schienen daher befristete Stellen zu sein, mit denen man eine Startphase von ca. zwei Jahren überbrücken wollte, um den mitreisenden Partnern Zeit zu geben, sich aktiv um eine Festanstellung in der Region zu bemühen. Einige Universitäten warben solche Mittel im Rahmen der Exzellenzinitiative ein. Ob aber mit einer Anschubfinanzierung wirklich geholfen werden kann oder ob man das Problem damit nur zeitlich verschiebt, war nicht klar. Auch diese Frage konnte inzwischen beantwortet werden: Nur wenn sich die betroffenen Personen während der befristeten Beschäftigung aktiv um eine neue Stelle bemühen, besteht Aussicht auf Erfolg. Hier leisten Dual Career Services wertvolle Unterstützung.

Das Angebot einer befristeten Stelle kann auch eine Sackgasse sein, wenn das Umfeld am neuen Arbeitsort keine echten Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Hier sollten sich die betroffenen Dual Career Couples gemeinsam mit den Beratungsstellen vor einem möglichen Umzug gut informieren. Der Fokus der

Beratungstätigkeit liegt auf einer ehrlichen Darstellung des Arbeitsmarktes und der damit verbundenen Chancen und Risiken für die Weiterführung der Karriere des Partners („Second Hire“). Dazu gehört auch die Stärkung der Eigenverantwortung des Second Hires.

### Netzwerken hoch zwei

Zusätzlich hat sich die Suche nach adäquaten Stellen außerhalb der eigenen Hochschule für die Second Hires bewährt. Dafür ist der Aufbau eines regionalen Netzwerkes aus Arbeitgebern ein ausgezeichnetes Instrument. Die konkreten Erfahrungen zeigen, dass eine solche Kooperation von herausragender Bedeutung für den Erfolg der Stellensuche ist. Heute ist zudem erkennbar, dass immer häufiger beide, sowohl der First als auch der Second Hire aus der Wissenschaft kommen (sogenannte Dual Career Academic Couples), was die Stellensuche enorm erschwert. Auch hier ist die Vernetzung mit anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstituten von großem Vorteil. Ein solches Netzwerk braucht klare Vereinbarungen und Zuständigkeiten, um den Paaren wirksam helfen zu können. Für die beteiligten Arbeitgeber erschließt sich mit der Kooperation ein großer Pool an potenziellen Beschäftigten, der einen Baustein bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels bilden kann.

Im Zuge des schnellen Ausbaus der universitären Dual Career Services haben sich auch die Koordinatorinnen dieser Beratungsstellen zum gegenseitigen Austausch vernetzt. Aus diesen Bestrebungen entstand das Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND), das es sich zur Aufgabe gemacht hat, Qualitätskriterien zu ermitteln und gemeinsame Mindeststandards zu etablieren.

### AUTORIN

Katharina Klaas ist Beauftragte für Chancengleichheit an der Universität Freiburg im Breisgau und Leiterin der dortigen Dual Career Services.



Dabei ist ein Best-Practice-Papier entstanden, welches Lösungen für die Schaffung von Qualitätsbewusstsein und Transparenz sowohl bei der Etablierung einer Dual Career Strategie als auch in der konkreten Beratungssituation anbietet.

### Beratung mit Mehrwert

In der praktischen Arbeit mit Doppelkarriere-Paaren hat es sich als sehr wichtig erwiesen, die Erwartungen von beiden Seiten zu klären. Dual Career Services vermitteln weder Stellen noch Jobinterviews, sondern sie unterstützen die Stellensuche der Second Hires. Dazu geben sie Hinweise über die regionale Arbeitsmarktstruktur und vorhandene Branchen. Zum Beispiel gleichen sie den Nachteil der Ortsunkenntnis aus, indem sie passende Arbeitgeber vorschlagen oder aber einen Kontakt zur jeweiligen Personalabteilung herstellen. Dann müssen sich die Second Hires in einem fairen Wettbewerb mit den Mitbewerbern durchsetzen. Von Vorteil ist eine enge Kooperation mit dem Welcome Center und dem Familienservice, sofern vorhanden. Damit werden Doppelkarrierepaare deutlich entlastet.

### Ausblick

Für den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt stehen verschiedene Herausforderungen im Raum. Neben einer verbesserten Unterstützung der Dual Career Academic Couples zählt sicher eine frühere Intervention beim wissenschaftlichen Nachwuchs zu diesen Herausforderungen. Mit einer solchen frühzeitigen Beratung könnte man die Zahl der Karriereabbrüche vor oder nach der Promotion, die häufig mit einer Familiengründung einhergehen und besonders Frauen betreffen, verringern.

Bei einer steigenden Anzahl der beratenen Paare ist



Foto: mauritius-images

die Karriere der Frau die Führende. Für die Hochschulen sind diese Paare besonders wichtig, da die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft auf breiter Ebene diskutiert und gefördert wird. Die Dual Career Unterstützung sollte daher angemessene Antworten auf die Bedürfnisse von zukünftigen Professorinnen finden.

Inzwischen haben viele deutsche Universitäten und auch einige Hochschulen anderen Typs einen Beratungsservice für Doppelkarrierepaare eingerichtet. Der Wettbewerbsvorteil liegt also zukünftig nicht mehr darin, diesen Service anzubieten, sondern in der Qualität des Angebotes und in der Ausrichtung auf die vorhandenen Standortfaktoren und Zielgruppen.

Dual Career Couples, die als Vertreter eines zahlenmäßig steigenden Lebensmodells gelten können, verdienen auch volkswirtschaftlich hohe Aufmerksamkeit, besonders wenn man den demographischen Aspekt mit in den

Blick nimmt. Es ist eine wichtige Aufgabe, diesen Menschen die Familiengründung bzw. das Zusammenleben zu ermöglichen und dabei beiden Karrieren die Chance auf Entfaltung zu ermöglichen. Investitionen in diese Zielgruppe führen in

die richtige Richtung, da sie in Form dringend benötigter Fach- und Führungsleistung gebraucht wird. Damit sollten die Doppelkarrierepaare im Zentrum personalstrategischer Betrachtungen (nicht nur an Hochschulen) stehen.

### LITERATURTIPPS

[www.dcmd.org](http://www.dcmd.org)

*Deutsche Forschungsgemeinschaft; Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.) (2004): **Dual Career Couples. Karriere im Duett – Mehr Chancen für Forscherpaare.***

*Schiebinger, Londa; Davies Henderson, Andrea; Gilmartin, Shannon K. (2008): **Dual-Career Academic Couples. What Universities Need to Know.** Stanford University.*

*Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft; Claussen-Simon-Stiftung (Hg.) (2005): **Aktionsprogramm Doppelkarriere. Gemeinsames Förderprogramm des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft und der Claussen-Simon-Stiftung.** Unter Mitarbeit von Peter Beck und Carsten Klein. Online verfügbar unter [www.claussen-simonstiftung.de/wie-wir-foerdern/aktionsprogramm-doppelkarriere.html](http://www.claussen-simonstiftung.de/wie-wir-foerdern/aktionsprogramm-doppelkarriere.html)*