

Dual Career im Dilemma?

Wege zu einer aktiven Förderung

| KERSTIN MELZER | Immer wieder ist zu lesen, dass Universitäten den Partnern und Partnerinnen von Forschenden Stellen anbieten, um Letztere gewinnen bzw. „locken“ zu können. Wie sieht die Realität für die akademischen Dual Career Paare aus?

Sicher kommt es vor, dass die mitziehenden Partnerinnen und Partner an der gleichen Universität wie die neu gewonnenen Forschenden Stellen in Forschung und Lehre oder Wissenschaftsmanagement antreten, und es kann sein, dass diese Stellen nicht breit ausgeschrieben wurden. Die gelebte Praxis ist dies allerdings nicht, denn die Realität sieht für den weit überwiegenden Teil der Dual Career Paare in der Wissenschaft anders aus.

In den letzten zehn Jahren hat sich die Dual Career Thematik in der Hochschullandschaft etabliert. Hochschulen, die keinerlei Hilfestellung für die Betroffenen anbieten, gibt es immer weniger. Schätzungsweise betreibt jede zweite Universität und zunehmend auch

Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sowie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen einen professionell geführten Dual Career Service, der individuell bei der Stellensuche begleitet. So informieren sie beispielsweise über regionale Gegebenheiten und Arbeitgeber, beraten zu effektiven Bewerbungsstrategien und Karrierewegen und unterstützen nach Möglichkeit auch ganz praktisch, z.B. indem sie Kontakte zu Personalverantwortlichen vermitteln und so Türen für berufliche Chancen öffnen. Vor diesem Hintergrund verstehen sie sich in der Regel als Karriereberatungen, die wichtige Beiträge zu den Rekrutierungszielen, der Willkommenskultur und der Familienförderung sowie standortbedingt auch zu den Gleichstellungszielen ihrer Hochschulen leisten.

Integrationsperspektiven

Trotz vielfältiger Unterstützungsinstrumente, die maßgeschneidert auf die Bedürfnisse der Ratsuchenden ausgewählt werden und zum Einsatz kommen, dürfte es kaum einen Dual Career Service geben, der nicht regelmäßig vor der Herausforderung steht, dass der re-

gionale Arbeitsmarkt zu wenig Integrationsperspektiven für die Profile der mitziehenden Partnerinnen und Partner bietet – insbesondere dann, wenn die Karrierewege fortgeschritten sind und das Arbeitsfeld thematisch eingeschränkt ist – so wie im Fall von Wissenschaftsparen. Hochschulen finden sich häufig in der Situation wieder, dass sie eine Professorin oder einen Professor zu berufen versuchen, dessen/deren Partnerin oder Partner ebenfalls in der Forschung tätig ist. Diese Paarkonstellation zeigt sich v.a. bei Wissenschaftlerinnen, die deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen mit Personen zusammen sind, die ebenfalls Vollzeit beschäftigt sind und ein ähnliches Bildungsniveau mitbringen. Sprich: Wissenschaftlerinnen sind sehr häufig mit Wissenschaftlern zusammen, die nur dann mit an den neuen Hochschulstandort kommen, wenn sich dort auch Perspektiven für ihre akademische Laufbahn abzeichnen. Doch was tun, wenn die potenziell passenden Postdoc-Stellen oder gar Professuren im zumutbaren Pendelumkreis nur spärlich vorhanden und zumeist über Jahre besetzt sind?

Einigen Wissenschaftsbetrieben ist es in Einzelfällen möglich, Stellen zumindest anzufinanzieren, um dem Paar ein gemeinsames Ankommen am neuen Standort zu ermöglichen und den mitziehenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Zeit zu verschaffen, sich um Anschlussmöglichkeiten (z.B. durch Antragsstellung) zu bemühen. Noch seltener können dauerhafte Perspektiven realisiert und mit der Anstellung einer zweiten hochqualifizierten Person ein doppelter Gewinn verbucht werden. Der Großteil hat jedoch nicht einmal die Möglichkeit, „kleine“ Dual Career Lösungen zu schaffen, geschweige denn dem Wunsch nach einer zweiten Professur nachzukommen. Da hilft auch jeglicher guter Wille nichts.

Und dass es diesen inzwischen gibt, zeigen die Entwicklungen im Umgang mit Dual Career Paaren in den letzten zehn Jahren: Galt einst der Gedanke, dass Ehepaare in der gleichen Hochschule oder gar im gleichen Fachbereich in leitender Position tätig werden könnten, fast schon als anrühlich, so bemühen sich wissenschaftliche Einrichtungen heute immer häufiger aktiv um die berufliche Integration der Partnerinnen und Partner. Zum einen durch die Investition in einen Dual Career Service, zum anderen aber auch durch

AUTORIN



Foto: Ulrike Sommer

Kerstin Melzer leitet das Dual Career Programm an der Universität Konstanz und ist aktuelle Sprecherin des Dual Career Netzwerks Deutschland (DCND).



Foto: Universität Konstanz/Anne Emmert

die Entwicklung einer Dual Career freundlichen Kultur, die einen potenziell orientierten Blick auf die hochqualifizierten Profile der mitziehenden Personen wirft, anstelle sie als Bittsteller zu sehen, deren Anstellung im gleichen Haus es unbedingt zu vermeiden gilt.

Dies zeigt sich auch in Berufungsverhandlungen: Dual Career wird hier v.a. von Universitäten oft proaktiv angesprochen und Unterstützung in Form von Information und Beratung angeboten. Von einem Trend hin zur offensiven Dual Career Förderung, bei der den Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern auch gleich eine Stelle angeboten wird, kann allerdings nicht die Rede sein. Dies liegt nicht nur an fehlenden Mitteln, sondern auch an der vielerorts verbreiteten Sorge, keinen Unmut heraufzubeschwören, wenn die raren hochqualifizierten Stellen in der Wissenschaft unter der Hand vergeben werden. Auch stellen sich viele – und nicht zuletzt die Dual Career Partnerinnen und Partner selbst – die Frage, wie sinnvoll solche „mitgegebenen“ Stellen für die weitere wissenschaftliche Karriere sind.

Paradoxe Situation

So bleibt die ernsthafte Dual Career Förderung bis auf Weiteres im Dilemma gefangen. Für Wissenschaftspaare ergibt sich daraus eine paradoxe Situation: Sie sind einerseits gefragt, nichts Unrealistisches zu verlangen und flexibel zu bleiben, was die potenziellen Karrieremöglichkeiten am neuen Standort betrifft. Andererseits müssen sie auch da-

rauf schauen, dass das Profil der mitziehenden Person nicht unter Wert verkauft und somit die eigentlichen Karriereambitionen unerreichbar werden. Daher verwundert es nicht, dass es immer noch viele Wissenschaftspaare ins Ausland zieht, wo die Wege zur Professur flexibler gestaltet sind als in Deutschland. Auch dürfte es nicht überraschen, dass diejenigen, die sich dazu entscheiden, im deutschen Wissenschaftssystem zu bleiben, häufig die Doppelkarriere in der Wissenschaft aufgeben – bzw. einer oder besser gesagt: eine von beiden. Denn ein typischer Satz, den Dual Career Services von mitziehenden Wissenschaftlerinnen hören, lautet: „Zwei Professuren an einem Standort zu bekommen halten wir für nicht machbar, deswegen möchte ich nun raus aus der Wissenschaft“. Dieser Aussage liegt häufig die Vereinbarung des Paares zugrunde, dass an den Standort gezogen wird, der den ersten Ruf erteilt. Da Frauen in der Re-

gel etwas jünger und somit in ihrer Laufbahn weniger weit fortgeschritten sind, hat dies häufig die Konsequenz, dass sie ihre akademische Karriere beenden.

Da den meisten Hochschulen bei der Schaffung ernsthafter Dual Career Perspektiven die Hände gebunden sind, braucht es Unterstützung von anderer Ebene: den Ländern und dem Bund. Z.B. könnten Pools für Postdoc-Stellen oder Professuren auf Zeit eingerichtet werden, um die sich Dual Career Partnerinnen und Partner zusammen mit den aufnahmeinteressierten Wissenschaftsbetrieben bewerben könnten. Die Begutachtung der Anträge durch ein unabhängiges Gremium würde die Bestenauslese gewährleisten und die Partnerinnen und Partner vor dem Generalverdacht schützen, die Stelle nur aufgrund undurchsichtiger Seilschaften bekommen zu haben. So könnte sowohl die Abwanderung von Wissenschaftsparen ins Ausland als auch die Abwanderung von Wissenschaftlerinnen aus der akademischen Laufbahn gebremst werden.

Kulturwandel nötig

Bis es soweit ist, sind Hochschulen jedoch gefragt, ihre Dual Career Ansätze zu überdenken. Einen Dual Career Service zu betreiben ist ein erster wichtiger Schritt. Neben der individuellen Unterstützung bei der Stellensuche sollte allerdings auch der Kulturwandel in den Köpfen vorangebracht und ein Diskurs darüber geführt werden, wie die Hochschule mit Dual Career Paaren in Berufungs- und Rekrutierungsverfahren umgehen will, welche Integrationsmöglichkeiten sich bieten und wie (insbesondere bei Wissenschaftsparen im gleichen Fach) mit Abhängigkeitsverhältnissen, Befangenheiten und Machtakkumulationen umgegangen werden soll.

LITERATURTIPPS

Dual Career Services an Universitäten: Qualitätskriterien für eine gute Beratung von Dual Career Partner/innen, Kerstin Melzer, in: *P-OE*, 12(1), 26-32 (2017)

Der Partnerschaftskontext als Bremse? Regionale Mobilität von Wissenschaftlerinnen in Doppelkarrierepaaren, Katrin Auspurg et al., in: *Gender, Sonderheft 2*, 144-164 (2013)

Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik, Elke Gramespacher et al. (Hrsg.), Barbara Budrich (2010)