

Paarweise gewinnen

Dual Career Service als Recruitinginstrument

| KERSTIN DÜBNER-GEE | SELMA SPEITH-KÖLBL |
Ob eine Hochschule einen hochqualifizierten Wissenschaftler aus dem In- und Ausland gewinnen und an die eigene Universität binden kann, hängt auch davon ab, inwieweit die Partner und Familien der Kandidaten zum Ortswechsel motiviert werden können. Hier leisten Dual Career Center Unterstützung. Worauf sollten sich deren Aktivitäten konzentrieren? Wie sollten sie in der Universität verankert sein?

Offizielle Unterstützungsangebote für mobile *Dual Career Couples* sind in der deutschen Hochschullandschaft noch immer relativ überschaubar institutionalisiert. Dennoch gibt es einige Aktivitäten, motiviert durch Forschungsergebnisse zu den spezifischen Lebens- und Arbeitsmodellen von *Dual Career Couples*, durch hochschulpolitische Entwicklungen teilweise resultierend aus den DFG-Gleichstellungsstandards und politischen Aktivitäten wie Exzellenzinitiative, Hochschulpakt 2020, Professorinnenprogramm, Pakt für Forschung und Innovation, „Wissenschaftsfreiheitsgesetz“ sowie durch die demographisch bedingte Arbeitsmarktlage. Gab es im Jahr 2007 erst etwa fünf explizite Servicestellen, so sind es Anfang 2010 bereits über 34 (vgl. die Tabelle auf der folgenden Seite). Während einige Servicestellen bereits fundierte Erfahrungen in der Umsetzung aufweisen, befinden sich zahlreiche Hochschulen noch in der Entwicklungs- und Erprobungsphase. Die bisher bestehenden Services richten ihr Angebot überwiegend an hochqualifizierte Partner von zu beru-

henden Professorinnen und Professoren aus dem In- und Ausland. Sie bieten häufig ein breites Spektrum, das von Unterstützungsleistungen bei der Stellensuche für den Partner, über Hilfestellungen bei der Wohnungssuche, bei der Schulwahl und Suche nach Betreuungseinrichtungen für Kinder bis hin zu einer Integrationshilfe in die neue Region reicht. Die Ausgestaltung der Angebote eines *Dual Career Service* erfolgt individuell, entsprechend den Bedürfnissen von Personen, die noch nicht mit der Region vertraut sind, sondern deren Mobilitätsentscheidung erst noch getroffen wird. Beide Partner sollen durch attraktive Perspektiven zum gemeinsamen Ortswechsel motiviert werden.

Worauf muss sich Dual Career Arbeit konzentrieren?

Die Angebote und Unterstützungsformen unterscheiden sich in den einzelnen Hochschulen teilweise erheblich. Die Unterschiede basieren teilweise auf dem nach wie vor geringen Kenntnisstand, welche Bedürfnisse hochqualifizierte Paare haben, des Weiteren auf dem oftmals geringen Stellenwert, den Hoch-

schulen einem *Dual Career Service* beimessen, und auf der beinahe hartnäckigen Ignoranz gegenüber der Situation, dass Deutschland sich zunehmend in einem internationalen Wettbewerb um sehr gut qualifizierte Wissenschaftler befindet. Einige Hochschulen haben bereits erkannt, dass ein entsprechend aufgestelltes Angebot für *Dual Career Couples* verstärkt als Recruitinginstrument eingesetzt werden kann, und versuchen dies gegenwärtig innerhalb ihrer Internationalisierungsstrategien umzusetzen.

Bei *Dual Career* Leistungen geht es im Wesentlichen um ein Höchstmaß an Information, Einflussnahme und strategische Verbindungen. Je zentraler diese Dienstleistung in der Institution verankert ist, umso erfolgversprechender sind einzelne Strategien der Experten vor Ort einzuschätzen. Darüber hinaus sollten *Dual Career Services* beweglich konzipiert werden, so dass sie zum einen höchst individuelle Dienstleistungen anbieten und zum anderen einzelne Beratungen von Fall zu Fall variieren können. Die regionale Vernetzung und ein strategisch angelegtes Personalmarketing haben sich als konzeptionell zentraler Baustein für das Entwickeln langfristiger zufriedenstellender Perspektiven mobiler Paare erwiesen. Der Großteil der Partner möchte eigenständig und aufgrund der eigenen Qualifikationen in eine neue Beschäftigung kommen – das Schaffen von Stellen oder Überbrückungsfinanzierungen sollte deshalb nur in Ausnahmefällen in Betracht gezogen werden. Die Analyse der Fallverläufe von zwei Servicestellen an infrastrukturstarke Standorten sichert die Hypothese, dass es vor allem die Kontaktnetze sowohl in der Wissenschaft als auch in der Wirtschaft sind, auf die sich *Dual Career* Arbeit konzentrieren muss, da für Partner häufig beide Optio-



AUTORINNEN

Kerstin Dübner-Gee ist Leiterin des Munich Dual Career Office der Technischen Universität München.

Dr. Selma Speith-Kölbl ist Leiterin des Dual Career Programms der Universität Stuttgart und des Netzwerks der Dual Career Services an Hochschulen in der Region Stuttgart.

**Tabelle Servicestellen in Deutschland zur Förderung von Dual Career Couples
(Stand Dezember 2009)**

Name der Hochschule	Internetseite
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	www.chancengleichheit.uni-freiburg.de/dualcareer/index_html/view?set_language=de
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	www.uni-kiel.de/elterportal/
Eberhard-Karls-Universität Tübingen	www.uni-tuebingen.de/dcc
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	www.frauenbeauftragte.uni-erlangen.de/Familie%20und%20Wissenschaft/dualcareer.shtml
Friedrich-Schiller-Universität Jena	www.familie.uni-jena.de/Dual_Career_Service.html
Georg-August-Universität Göttingen	www.uni-goettingen.de/de/120702.html
Goethe-Universität Frankfurt am Main	www.frauenbeauftragte.uni-frankfurt.de/dualcareer/index.html
Hochschule Konstanz – Technik, Wirtschaft und Gestaltung	ww.fh-konstanz.de/Dual-Career-Couples.2060.0.html?&0=
Hochschule Niederrhein	www.hs-niederrhein.de/einrichtungen/gleichstellung/gsarbeit/gsk-personen/
Hochschule Ravensburg-Weingarten	www.hs-weingarten.de/index_html?_ZopelId=99276622A3xoMGpewHc
Justus-Liebig-Universität Gießen	*
Ludwig-Maximilians-Universität München	www.uni-muenchen.de/einrichtungen/zuv/uebersicht/dez_viii/dual_career/index.html
Pädagogische Hochschule Ludwigsburg	www.ph-ludwigsburg.de/7400.html
Pädagogische Hochschule Weingarten	www.ph-weingarten.de/gleichstellungsbeauftragte/DCCServicestelle.php
Philipps-Universität Marburg	www.uni-marburg.de/familywelcome/dualcareer
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	www3.uni-bonn.de/forschung/forschungsfoerderung/virtuelles-forschungsreferat/dual-career-service
Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen	www.rwth-aachen.de/go/id/sbx/
Ruhr-Universität Bochum	www.ruhr-uni-bochum.de/familiengerecht/
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	www.zuv.uni-heidelberg.de/personal/entwicklung/service/dcs.html
Technische Universität Berlin	*
Technische Universität Braunschweig	www.tu-braunschweig.de/gdp/berufungsangelegenheiten/dualcareercouples
Technische Universität Darmstadt	www.intern.tu-darmstadt.de/servicestelledualcareerfamilienwohnen
Technische Universität München	www.tum.de/dualcareer
Universität Bremen	www.familie.uni-bremen.de
Universität Duisburg-Essen	www.uni-due.de/kanzler-geschaefsstelle/dualcareerservice.shtml
Universität Hamburg	www.welcome.uni-hamburg.de/dual_career_service.html
Universität Karlsruhe	* www.zvw.uni-karlsruhe.de/9953.php
Universität Köln	verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/index_ger.html
Universität Konstanz	www.uni-konstanz.de/familienaudit/?cont=dual&lang=de
Universität Paderborn	www.uni-paderborn.de/universitaet/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbuero/
Universität Potsdam	www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/reinisch.html
Universität Siegen	www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/
Universität Stuttgart	www.uni-stuttgart.de/zv/dezernat4/pers_entw/dual_career.html
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	*

*im Aufbau. Die Tabelle der Servicestellen in Deutschland zur Förderung von Dual Career Couples konzentriert sich auf den Bereich Hochschulen und Universitäten und basiert auf eigenen Recherchen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

nen denkbar sind. Integrationservices sollten mit Dual Career Bemühungen eng verknüpft und Hilfen aus einer Hand angeboten werden. Informationen über Konferenzen, Tagungen und relevante Veranstaltungen am zukünftigen Arbeitsort können für den Aufbau entscheidender Kontakte – bereits vorab – genutzt werden. Je stärker Partner in der Region vernetzt sind und je mehr Referenzen sie aus der Scientific Community mitbringen, umso schneller erhalten sie ein Stellenangebot.

Es gilt, spezifische Phasen, die je nach Unterstützungsintensität und -varianz die Entscheidung eines Paares für einen Standort wesentlich beeinflussen, im Recruitingprozess zu identifizieren. Konzeption und Personalressourcen müssen so angelegt sein, dass vor allem schnell agiert werden kann. Darüber hinaus sind Instrumente, die die Transparenz des Verfahrens sichern, zu entwickeln, da Dual Career Arbeit auf vielfältige Grenzen und Hürden stößt und immer noch mit einem eher tradierten Verständnis konfrontiert wird. Pressearbeit sowie die Präsentation von Best Practice verbessern die öffentliche Aufmerksamkeit und führen zur zusätzlichen Bereitstellung von Ressourcen.

In Deutschland keine Tradition

Die rasante Entwicklung der letzten Jahre im Bereich der Dual Career Services zeigt, dass das Thema als Stellgröße im internationalen Recruiting von Leistungseliten und in der Förderung von Wissenschaftlerinnen zunehmend an Bedeutung gewinnt. Nichtsdestotrotz wird es noch zu selten als eine Kernaufgabe des Human Resource Managements an Hochschulen verstanden, sondern genießt wenn, dann eher einen Stellenwert als „Domäne der Frauenbeauftragten“ (Allmendinger 2003). Die Gründe hierfür sind sicherlich vielfältig. Beispielsweise haben Dual Career Leistungen in Deutschland keine Tradition und einen geringen Stellenwert, so dass wenig Erfahrungswissen für die Konzeption der Personaldienstleistung vorhanden ist. Dies beweisen u.a. die derzeit stattfindenden Fachdiskussionen auf Konferenzen und Symposien, wie, wo und mit welchen Mitteln Dual Career Leistungen installiert werden sollen. Ziel sollte es sein, dass sich die Forschungslandschaft mit einem eigenständigen und kreativen Leistungsangebot gegenüber vermeintlich internationalen Vorbildern im globalen Wettbewerb sichtbar positioniert.