



© Universitaet Konstanz/Anne Emmert

## DUAL CAREER

# Doppelkarriere an der Hochschule für viele Paare nicht realisierbar

Die Stelle für Partnerin oder Partner ist oft Teil der Berufungsverhandlungen. Trotz Beratungsangeboten an den Unis müssen einige Abstriche machen.

Von **Kerstin Melzer** / 03.07.2018

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, zum Beispiel 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.

## **Fehlende adequate Stellen auf dem regionalen Arbeitsmarkt**

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 regionale 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 Wissenschaftspaaren.

Hochschulen finden sich häufig in der Situation wieder, dass sie eine Professorin oder einen Professor zu berufen versuchen, Partnerin oder Partner ebenfalls in der Forschung tätig ist. Diese Paarkonstellation zeigt sich vor allem 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 (zum Beispiel 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 die Entwicklung einer Dual Career freundlichen Kultur, die einen potenzialorientierten 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 vor allem 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.

## **Dual-Career-Paare zieht es ins Ausland**

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 darauf 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 – beziehungsweise 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 Regel 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. zum Beispiel 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.

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.