

Resultate eines transnationalen Erfahrungsaustausches



© Tim Reckmann/www.pixelio.de



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Dieses Projekt wurde durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds des Landes Brandenburg gefördert.
Investition in Ihre Zukunft!

Vorbemerk	03
Eingebettet: Dual Career-Arbeit, universitäre Strukturen und die Region	04
Der Dual Career Service der Steirischen Universitäten	05
Das außeruniversitäre Netzwerk	07
Die Einbettung in das Bundesland Steiermark	07
Der Dual Career Service der Universität Potsdam	08
Die Einbettung in die Region Berlin-Brandenburg	08
Hingeschaut: Regionaler Vergleich der Dual Career-Arbeit	09
Bewährt: Beratungsmodelle	11
Dual Career-Paare: Beide kommen aus der Wissenschaft	11
Dual Career-Paare: Partnerin bzw. Partner kommt nicht aus der Wissenschaft .	13
Kein klassisches Dual Career-Paar: Karriere bildet nicht den Schwerpunkt	14
Angeregt: Empfehlungen für eine erfolgreiche Dual Career-Arbeit	16
Ausgetauscht: Transfertag	17
Festgehalten: Platz für Ihre Notizen	18
Impressum	20



VORBEMERKT

Liebe Leserinnen und Leser,
sehr geehrte Damen und Herren,

diese Dokumentation ist das Ergebnis unseres transnationalen Projektes „MagNets – More Attraction for Scientists, their Partners and Families“ zwischen der Universität Potsdam in Deutschland und den fünf Steirischen Universitäten in Österreich. Gegenstand des Projektes, das vom 01.01. bis 31.12.2013 realisiert wurde, war der Erfahrungsaustausch zwischen diesen beiden Regionen. Gefördert wurde es durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Einrichtungen an Hochschulen, die einen Dual Career Service (DCS) anbieten, sind bislang europaweit kaum vorhanden. Daher soll vorliegende Projektdokumentation den Hochschulen Anregungen geben, wie sie solch ein spezifisches Angebot aufbauen können. Im Ländervergleich Deutschland/Österreich bzw. Potsdam/Steiermark zeigt sich bereits, dass es hierfür sehr unterschiedliche Strukturen und Formen der Ansiedlung innerhalb der Universitäten geben kann. Daher werden zunächst die Dual Career Services sowie ihre jeweilige Einbettung in die Hochschulstrukturen und die Region betrachtet. Gleichzeitig erfolgt ein Vergleich zwischen den DCS und den standortbedingten Voraussetzungen. Um einen praxisnahen Einblick in die Dual Career-Arbeit zu geben, werden anschließend einige typische Anfragen an die Servicestellen sowie exemplarische Beratungsfälle skizziert und vorgestellt. So gibt diese Dokumentation nicht nur einen Einblick in das, was sich hinter dem Begriff Dual Career-Arbeit verbirgt, sondern auch darin, was eine Hochschule, die einen solchen Service noch nicht bietet, bei der Einrichtung beachten sollte und welche strukturellen Möglichkeiten es gibt.

Wir als Projektteam wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

PROJEKTTEAM

Charlotte Reinisch, Barbara Schrul :: Projektleiterinnen :: Universität Potsdam
Isabell Henel, Ines Rehfeld, Katrin Zinke :: Projektmitarbeiterinnen :: Universität Potsdam
Anna-Lara Feger, Edith Miedl :: Projektpartnerinnen :: Montanuniversität Leoben
Ulrike Großschädl :: Projektpartnerin :: Karl-Franzens-Universität Graz
Christiane Mörth :: Projektpartnerin :: Medizinische Universität Graz
Armanda Pilinger :: Projektpartnerin :: Technische Universität Graz
Karin Zach :: Projektpartnerin :: Universität für Musik und darstellende Kunst Graz



In Kooperation mit dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam



© Karla Fritze

„Projektteam im Februar in Potsdam“
v.l.n.r.: Ulrike Großschädl, Isabell Henel, Charlotte Reinisch, Armanda Pilinger, Renate Kasper, Karin Zach, Ines Rehfeld



© DCS Universitäten Steiermark

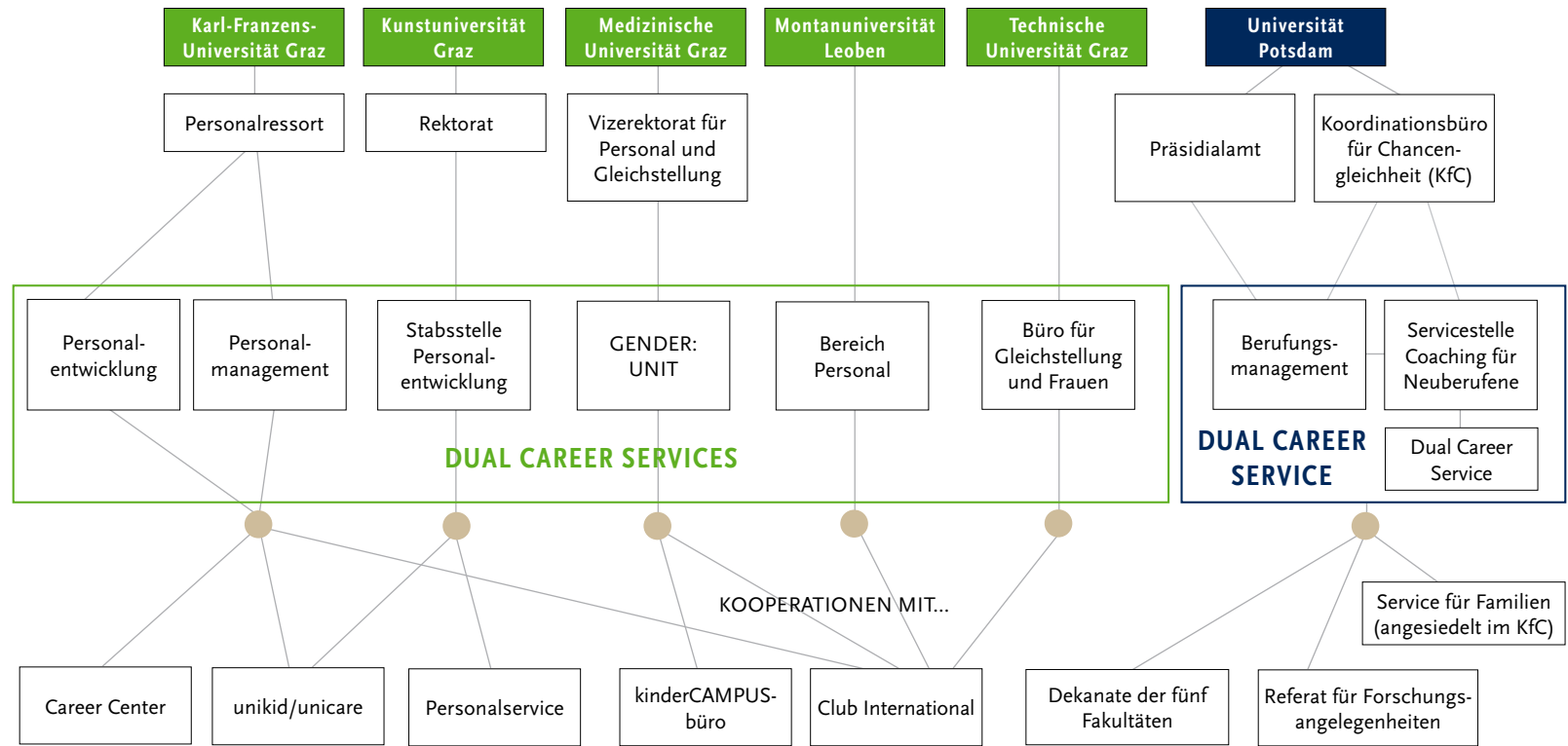
„Projektteam der Steirischen Universitäten“
hinten, v.l.n.r.: Karin Zach, Christiane Mörth, Ulrike Großschädl; vorn, v.l.n.r.: Armanda Pilinger, Edith Miedl

Dual Career-Arbeit, universitäre Strukturen und die Region

Mit der gemeinsamen Förderung und Unterstützung von Dual Career-Paaren und deren Familien wollen die Steirischen Hochschulen und die Universität Potsdam als Arbeitgeberinnen attraktiver werden. Sie sprechen verstärkt hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller akademischen Bereiche (Forschung und Lehre, Dienstleistung, Administration etc.) aus dem In- und Ausland an. Durch diesen Service können sie die Bedürfnisse der Zielgruppen besser berücksichtigen und Unterstützung bei der Integration im alltäglichen und beruflichen Umfeld bieten. Als Zielgruppe, die je nach Zielsetzung der jeweiligen Hochschule unterschiedlich ausfallen kann, sind zukünftige Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Nachwuchsführungskräfte sowie administrative Führungskräfte und deren Familien angedacht.

Ziel ist es auch, durch die gemeinsame Initiative den Frauenanteil in Spitzenpositionen an Hochschulen zu erhöhen. Ferner stellt der Dual Career Service eine wichtige argumentative Unterstützung in den Berufungsverhandlungen dar.

Die Steirischen Universitäten sowie die Universität Potsdam bekennen sich zu transparenten Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Die Einstellung von Partnerinnen und Partnern aus Dual Career Couples (DCC) erfolgt nach vergleichbaren Maßgaben. Die Paare werden von der Servicestelle darauf hingewiesen, dass die jeweilige Universität eine beratende Funktion einnimmt und keineswegs einen Arbeits- oder Forschungs-



Grafik: Strukturelle Verankerung der Dual Career Services an den fünf Steirischen Universitäten und der Universität Potsdam

platz garantieren kann, gerne aber bei der Stellensuche unterstützt.

Im Folgenden werden die Serviceeinrichtungen in beiden Regionen vorgestellt und es wird aufgezeigt, wie unterschiedlich diese strukturiert und an verschiedenen Stellen bei der Hochschule angegliedert sein können (z.B. Gleichstellung, Präsidialamt, Personalbereich etc.). Die unterschiedliche Ansiedlung eines Dual Career Services an einer Universität kann zum einen mit den gegebenen Umständen und zum anderen mit der Zielsetzung der Universität

zusammenhängen. So kann beispielsweise der Fokus auf der beruflichen Gleichstellung der Frauen liegen. Die Dual Career-Arbeit wird schließlich ebenso von den Umständen beeinflusst, welche die Region mit sich bringt, in der wiederum die Universität verankert ist. Daher werden folglich nicht nur die Verankerung des Dual Career Services in der Hochschule, sondern auch in die Region beschrieben, in der die Universität eingebettet ist.

Karriere, Partnerschaft, Familie und Mobilität – um diese Themen miteinander in Einklang zu bringen, haben die Steirischen Universitäten im Jahr 2009 den Grundstein für eine gemeinsame Kooperation im Bereich des Dual Career Services gelegt. Die Ziele der Initiative, die Eckpunkte der Kooperation und die Aufgaben der einzelnen Servicestellen wurden in einer Absichtserklärung („Letter of Intent“) festgehalten.

Das steirische Netzwerk umfasst insgesamt fünf Universitäten, darunter eine künstlerische, eine medizinische, zwei technisch-naturwissenschaftliche sowie eine allgemeine. Vier von diesen Hochschulen sind in der Landeshauptstadt Graz angesiedelt, die fünfte in Leoben (der zweitgrößten Stadt in der Steiermark).

Die Dual Career Couples (DCC) werden bei ihren Mobilitätsentscheidungen durch die Entwicklung von individuellen Lösungen an der jeweiligen berufenden Universität unterstützt. In persönlichen Beratungsgesprächen werden Stellenmöglichkeiten aufgezeigt und Kontakte

zu potentiellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern hergestellt, um optimale Einstiegsbedingungen zu schaffen. Darüber hinaus werden Informationen rund um die Themen An- und Ummeldung, Wohnen, Schulen und Kinderbetreuung oder Anerkennung von Ausbildungen bereitgestellt, wobei keine Garantie für einen Arbeits- oder Forschungsplatz bzw. Kinderbetreuungsplatz zugesichert werden kann.

Viele wertvolle Informationen liefert die gemeinsame Website www.dcs-unis-steiermark.at. In regelmäßig stattfindenden inneruniversitären Netzwerktreffen werden einzelne Beratungsfälle besprochen und gemeinsame Veranstaltungen organisiert sowie neue Themenfelder festgelegt. Der laufende Austausch zwischen den DCS-Stellen dient der Weiterentwicklung und dem Ausbau der Beratungsleistungen aller Steirischen Universitäten. Dadurch werden Synergien geschaffen und nutzbar gemacht und der Aufbau eines internen sowie universitätsnahen als auch außeruniversitären Netzwerkes gestärkt und gefestigt.

Die Servicestellen und ihre Verankerungen

An den Steirischen Hochschulen sind die einzelnen Servicestellen (entsprechend der strategischen Entscheidung des jeweiligen Rektorates) in unterschiedlichen Einrichtungen der Hochschule angesiedelt.

Karl-Franzens-Universität Graz

Der Dual Career Service ist hier in den Abteilungen Personalmanagement und -entwicklung verankert, die wiederum zum Personalressort gehören. Aufgabe des Personalmanagements ist die Administration der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse aller Angestellten (einschließlich der ehemaligen Vertragsbediensteten) der Universität Graz, sowohl im Bereich des Wissenschaftlichen als auch des allgemeinen Universitätspersonals. Der Dual Career Service besteht aus den Mitarbeitenden des Bereiches Personalentwicklung und den zentralen Ansprechpersonen für Universitätsprofessorinnen und -professoren, die auch in den Berufungsverfahren zugegen sind. Innerhalb der Hochschule ist der DCS sehr gut vernetzt. So gibt es beispielsweise eine Kooperation mit dem akademischen Career Center oder der Kinderbetreuungseinrichtung „unikid/unicare“.



Hauptgebäude © Universität Graz



Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (Kunstuniversität Graz)

Der Dual Career Service ist bei der Kunstuniversität Graz in der Stabsstelle Personalentwicklung angesiedelt. Da hier unter ebenso die Bereiche interne Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsverpflichtungen sowie Frauenförderung vereint sind, ergeben sich bereits innerhalb der Stelle Synergien, die in Beratungsgesprächen mit Dual Career Couples optimal genutzt werden können. Weiterhin wird ein schneller Austausch durch die direkte Zuordnung der Stabsstelle Personalentwicklung zum Rektorat gefördert. Aufgrund der internationalen Ausrichtung der Kunstuniversität Graz¹ besteht für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich bei Fragen zu Aufenthaltstitel und Arbeitsbewilligung an den Personalservice zu wenden. Dieser ist unter anderem zuständig für die Administration der Arbeitsverhältnisse, arbeitsrechtlichen Fragen und Abrechnung.

¹ Rund 58 % der ordentlichen Studierenden, 23 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 32% der Professorinnen und Professoren haben eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft. (Stand: 2012)

Medizinische Universität Graz

Hier befindet sich der Dual Career Service an der Servicestelle für Vereinbarkeit, der GENDER:UNIT. Diese nimmt an der Medizinischen Universität Graz die Aufgaben der gesetzlich einzurichtenden „Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung wahr“² und ist in den genannten Bereichen sowie im Diversity Management konzeptionell, vernetzend und betreuend tätig.

Da die GENDER:UNIT Teil des Vizerektorats für Personal und Gleichstellung ist, gibt es auch an der Medizinischen Universität Graz eine sehr gute inneruniversitäre Vernetzung des Dual Career Services.

² § 19 Abs. 2 Z 7 UG 2002, www.meduni-graz.at/genderunit (Abfrage vom 21.10.2013)



Montanuniversität Leoben

An der Montanuniversität Leoben ist die Dual Career-Servicestelle im Bereich Personal angesiedelt. Dieser umfasst unter anderem die Betreuung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, von den Beamtinnen und Beamten bis hin zu den Lehrbeauftragten. Der Dual Career Service berät die potentielle zukünftige Angestellte bzw. den potentiellen zukünftigen Angestellten bezüglich aller Fragestellungen, die sich im Zusammenhang mit der Vertragsanbahnung ergeben, d.h. von pensionsrechtlichen Fragen bis hin zur Betreuungssituation der Kinder.

An der Technischen Universität Graz ist der Dual Career Service im Büro für Gleichstellung und Frauenförderung verankert. Diese strategische Entscheidung wurde vor dem Hintergrund getroffen, dass Frauen nachweislich ihre beruflichen Entscheidungen – insbesondere bei einem Standortwechsel – stärker vom partnerschaftlichen bzw. familiären Umfeld abhängig machen als ihre männlichen Kollegen. Demnach kommt die Einrichtung speziell der Aufgabe nach, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu entwickeln und somit zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Studierenden sowie beim wissenschaftlichen Personal beizutragen. Aber auch die weiteren Arbeitsgebiete des Büros wie beispielsweise Diversity Management und Kinderbetreuung kommen der Dual Career-Arbeit zugute. Die einzelnen Servicestellen bzw. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind nicht nur untereinander gut vernetzt, sondern bauen auch innerhalb der Universitäten notwendige Kontakte auf.



Campus „Alte Technik“ der TU Graz © TU Graz

DAS AUSSERUNIVERSITÄRE NETZWERK

Neben der gemeinsamen Kooperation der Steirischen Universitäten besteht seit 2010 eine Vernetzung mit dem „Club International“, abgekürzt CINT³. Dieser ist eine bilinguale, deutsch-englische Kompetenz- und Servicestelle für internationale Fach- und Schlüsselarbeitskräfte sowie deren Familien in Graz und der Steiermark. Er unterstützt sie bei der Bewältigung alltäglicher Herausforderungen (Wohnen, Gesundheit, Ausbildung, soziale Vernetzung etc.). Zudem werden zahlreiche Workshops und Veranstaltungen zur sozialen Integration angeboten. Seit Mai 2013 besteht die Möglichkeit zur außerordentlichen Mit-

gliedschaft, die von der Karl-Franzens-Universität Graz, der Montanuniversität Leoben und der Technischen Universität Graz bereits genutzt wird. Ab 2014 geht die Medizinische Universität Graz ebenfalls eine Mitgliedschaft ein.

- 3 Gründungsmitglieder des „Club International“ sind die Stadt Graz, die Industriellenvereinigung Steiermark sowie die Wirtschaftskammer Steiermark. Die Unterstützung erfolgt durch das Land Steiermark bzw. durch die Steirische Wirtschaftsförderung (SFG).

DIE EINBETTUNG IN DAS BUNDESLAND STEIERMARK

Neben den fünf Universitäten mit ihren knapp 55.300 Studierenden und 10.100 Beschäftigten (davon allein 500 Professorinnen und Professoren⁴) beherbergt das Bundesland Steiermark bei einer Bevölkerungszahl von knapp über 1.215.000⁵ zwei Fachhochschulen, zwei Pädagogische Hochschulen und zahlreiche außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (allen voran die JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH) sowie wissenschaftliche Vereine und Gesellschaften. Die Steiermark wird so ihrem Ruf als forschungsintensive Region gerecht, liegt doch die Forschungs- und Entwicklungsquote der Steiermark mit 4,3 % (des Bruttoinlandsproduktes) an der Spitze des Bundesländer-Rankings⁶ in Österreich.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Steiermark in den vergangenen 15 Jahren von einem grundstoffabhängigen Industrieland zu einem internationalen Technologiestandort mit hohem Innovationspotenzial entwickelt. Internationale Konzerne betreiben hier Entwicklungszentren und Produktionsstätten, insbesondere in den folgenden drei Sektoren: Mobility (Automobilsektor), Eco-Tech (Umwelttechnik) und Health-Tech (Gesundheits- und Lebensmitteltechnologie).

Trotz der europaweit spürbaren Konjunkturschwäche ist die Arbeitslosenquote mit 4,7 %⁷ in Österreich und der Steiermark europaweit die geringste. Allerdings ist ein Fachkräftemangel insbesondere im technischen Bereich spürbar. Aber als Land mit reichen Natur- und Kulturschätzen bietet die „grüne“ Steiermark wiederum eine hohe Lebensqualität – ein wertvoller Standortvorteil, den die Steirischen Universitäten im Wettbewerb um „die besten Köpfe“ sehr gut einsetzen können.

- 4 unidata des bmwf unter: http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,140222&_dad=portal&_schema=PORTAL (Abfrage vom 10.06.2013)

- 5 http://www.statistik.at/web_de/presse/070030 (Abfrage vom 01.01.2013)

- 6 <http://www.wirtschaft.steiermark.at/cms/beitrag/10430092/12858961/>, Land Steiermark (Abfrage vom 06.06.2013)

- 7 <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/160142/umfrage/arbeitslosenquote-in-den-eu-laendern>, Statista, Stand: Mai 2013 (Abfrage vom 10.07.2013)

Der Dual Career Service ist Teil der Servicestelle Coaching für Neuberufene an der Universität Potsdam. Diese wurde im März 2009 eingerichtet und etablierte sich seitdem als eine erste wichtige Anlaufstelle für neu berufene Professorinnen und Professoren. So findet beispielsweise jährlich der Neuberufenen-Workshop statt, in dem über die akademischen Abläufe, Strukturen sowie zentralen Ansprechpartnerinnen und -partner informiert wird. Zusätzlich werden Workshops und Coachings zu verschiedenen Themen (Personalführung, effiziente Lehrstuhlorganisation etc.) organisiert.

Im Zuge der familienfreundlichen Personalpolitik der Hochschule berät sie außerdem Partnerinnen und Partner der Neuberufenen bei der privaten sowie beruflichen Orientierung. Sie unterstützt bei der Wohnungssuche sowie bei der Unterbringung der Kinder in Tageseinrichtungen oder Schulen. Ferner informiert sie über die Arbeitsmarktsituation vor Ort, stellt Kontakte zu regionalen Unternehmen her und berät zu Bewerbungsunterlagen sowie Karrierefragen. Der DCS erarbeitet somit zusammen mit den Doppelkarriere-Paaren (Dual Career Couples) eine individuelle Lösung für die berufliche und soziale Integration in die Region.

Die Servicestelle und ihre Verankerung

Die Universität Potsdam ist mit ca. 21.000 Studierenden sowie 220 Professuren und 53 gemeinsamen Berufungen (Stand: Oktober 2013) eine mittelgroße Hochschule, aber die größte im Land Brandenburg. Die Servicestelle Coaching für Neuberufene ist im Präsidialamt verankert, womit die Nähe zum Berufsmanagement gewährleistet ist. Derzeit wird sie noch aus Sondermitteln des Landes zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards finanziert. Die inhaltliche und organisatorische Zusammenarbeit mit dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) ermöglicht ein schnelles Reagieren auf den Unterstützungsbedarf der neu zu Berufenden. Innerhalb der Hochschule ist sie breit vernetzt. So arbeitet sie zum Beispiel in Fragen der Kinderbetreuung eng mit dem „Service für Familien“ der

Universität zusammen. Wenn es darum geht, eine Dual Career-Partnerin bzw. einen Dual Career-Partner dabei zu unterstützen, sich mit einem eigenen Forschungsprojekt an der Hochschule anzusiedeln, stellt sie den Kontakt zur entsprechenden akademischen Einrichtung her, die zu Fördermitteln berät. Bei Bedarf informiert sie Interessierte, die sich in der Region selbständig machen wollen, über mögliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, welche zu spezifischen Fragen weiterhelfen können. Außerdem arbeitet sie mit diversen Einrichtungen innerhalb und außerhalb der Universität zusammen, falls es von Seiten des Dual Career-Paares noch andere Anfragen gibt.

DIE EINBETTUNG IN DIE REGION BERLIN-BRANDENBURG

Neben der Universität beherbergt die Stadt Potsdam eine Vielzahl außeruniversitärer Forschungsinstitute und gilt als eine der am dichtesten besiedelten Forschungslandschaften Deutschlands. Mehr als 8.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind hier tätig. Die Stiftung „pearls – Potsdam Research Network“ vernetzt diese verschiedenen regionalen Einrichtungen miteinander. Ebenso ist die Anbindung an die Berliner Hochschul- und Forschungslandschaft ideal, besticht sie doch durch ihre geografische Nähe. Außerdem stellt die Region einen wichtigen Wissenschaftsstandort dar und bietet (inter-)nationalen Forschenden einen interessanten Arbeitsmarkt. Dem steht gegenüber, dass die Finanzierung der Brandenburger Hochschulen im Bundesvergleich immer noch auf dem letzten Platz steht. Dazu kommt, dass die Arbeitslosenquote landesweit derzeit bei 9,2%⁸ liegt und somit bundesweit im oberen Drittel rangiert. Diese Rahmenbedingungen führen dazu, dass sich die Stellensuche für Akademikerinnen und Akademiker teilweise als Herausforderung gestaltet. Daher hilft es den Dual Career-Paaren, wenn sie von der Servicestelle beispielsweise einen Überblick über den Bedarf am regionalen Arbeitsmarkt erhalten und sie durch Anfragen bei Mitgliedern des Netzwerkes oder bei Betrieben bereits einen Fuß in die Tür bekommen.

Ferner gibt sie Auskunft zu Weiterbildungsmöglichkeiten, um somit die Chancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Andererseits herrscht Fachkräftemangel beispielsweise in technischen Berufen, im Gesundheits- oder Versicherungswesen etc.⁹ im Land Brandenburg. Kommt eine Dual Career-Partnerin bzw. ein Dual Career-Partner aus einer dieser Branchen, kann es daher sein, dass der Arbeitsplatzwechsel schnell von statten geht.

Zusammenfassend lässt sich über die Region Berlin-Brandenburg sagen, dass sie mit ihrem breit aufgestellten Wissenschaftsnetz große Potenziale und Chancen aufweist. Allerdings sind die finanziellen Rahmenbedingungen noch nicht optimal, so dass es daher sehr wichtig ist, Dual Career-Paare zu unterstützen, um sie für diese Region als Fachkräfte zu gewinnen und auch langfristig halten zu können.

⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2013

⁹ LASA Brandenburg: „Gefragte Berufe im Land Brandenburg. Möglichkeiten und Grenzen zur Messung von berufsspezifischen Engpässen, Arbeitspapiere zur Fachkräftesicherung im Land Brandenburg“ (Stand: 01/2012)



Blick auf Haus 9 und die Bereichsbibliothek Neues Palais, Universität Potsdam © Karla Fritze

HINGESCHAUT: REGIONALER VERGLEICH DER DUAL CAREER-ARBEIT

Im Bereich der Dual Career-Arbeit gab es in Deutschland sowie Österreich in den vergangenen Jahren rasante Entwicklungen. Zuvor spielte diese Thematik an deutschen und europäischen Wissenschaftseinrichtungen keine große Rolle. Ein solcher Service war bisher lediglich aus den USA bekannt. An den finanziell gut ausgestatteten Elite-Universitäten ist es dort in speziellen Fällen sogar möglich, dass Arbeitsplätze für die Partnerinnen und Partner der jeweiligen Neuberufenen an der Hochschule geschaffen werden können. Diese Assoziation rief der Begriff „Dual Career Service“ hierzulande ebenfalls hervor. Allerdings sind die Parameter in Bezug auf die finanzielle Ausstattung der deutschen und österreichischen Universitäten leider nicht ideal. Denn abgesehen von den Personalmitteln für die Dual Career-Beraterinnen und -Berater stehen für die Arbeit nur vereinzelt finanzielle Mittel zur Verfügung. Auch gibt es hierzulande keinerlei Möglichkeiten, Stellen an den Hochschulen selbst anzubieten. Daher etablierte sich bei den Dual Career Services die Unterstützung bei der Stellensuche innerhalb und außerhalb der eigenen Einrichtung als gängige Praxis. Auch gewinnt das Thema zunehmend an Bedeutung, und viele Paare wünschen sich Hilfe, wenn sie ihren Wohn-, Lebens- und Arbeitsort wechseln.

Während sich etwa an der Hälfte der 21 österreichischen Universitäten ein DCS im Aufbau befindet bzw. etabliert hat, gibt es ihn in Deutschland erst an rund 40 der insgesamt über 140 Hochschulen. Da solch ein Service mittlerweile aber dringend erforderlich ist, werden es sich zukünftig die deutschen Universitäten (auch wegen des steigenden Wettbewerbes untereinander) bald kaum mehr leisten können, keinen Dual Career Service anzubieten.

Im Folgenden werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede beschrieben, die sich beim Erfahrungsaustausch der österreichischen und deutschen Projektpartnerinnen herauskristallisiert haben. Durch die aufgezeigten Differenzen soll unter anderem verdeutlicht werden, welche Auswirkungen verschiedene strukturelle Gegebenheiten, Zielsetzungen und Erwartungen des Zielpublikums auf die Dual Career-Arbeit haben können.

Ziele

Für die Hälfte der Professorinnen und Professoren, die einen Ruf an die Universität Potsdam erhalten, ist eine Dual Career-Lösung für die Annahme dieser akademischen Position ein wichtiges Entscheidungskriterium. Daher ist es absolut notwendig, hier den DCS mit



Brainstorming zum Thema Anfragen an die DCS-Einrichtungen © Isabell Henel

seinem Angebot zu erhalten bzw. zu optimieren, um sehr gute Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch zukünftig für die Hochschule gewinnen zu können.

Für die Steirischen Universitäten besteht ein sehr wichtiges Ziel darin, mit dem Dual Career Service qualifiziertes Wissenschaftspersonal zu akquirieren, dieses für einen Verbleib in der Region zu motivieren und dabei zu unterstützen, in der Steiermark Fuß zu fassen und sich heimisch zu fühlen. Bislang wandert das berufene Personal nach einigen Jahren oft wieder ab.

Ein entscheidender Aspekt für die Dual Career Services der Steirischen Universitäten sowie der Universität Potsdam ist, die besondere Förderung von Frauen auf allen Qualifikationsebenen sowie die Ausgestaltung als familienfreundliche Hochschule weiter voran zu treiben und die Rahmenbedingungen dafür zu verbessern.

Schwerpunkte

Während in Potsdam die Gewichtung primär auf der Unterstützung bei der Arbeits- und Wohnungssuche sowie der Organisation von Kinderbetreuung im schulischen Bereich liegt¹⁰, beschäftigt sich der DCS an den Steirischen Universitäten verstärkt mit der Anerkennung von Bildungsabschlüssen sowie Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen. Er unterstützt außerdem bei der Stellen- und Wohnungssuche sowie bei der Organisation der Kinderbetreuung. Seine etwas breitere Auffächerung liegt nicht nur an den unterschiedlich gelagerten Bedürfnissen, sondern auch an den teilweise verschiedenem Selbstverständnis der Beratungsfunktion bzw. den strukturellen Vorgaben der Steirischen Universitäten selbst.

Einbindung und Organisation

An der Universität Potsdam gibt es eine spezielle Einrichtung (Servicestelle Coaching für Neuberufene), die sich zu 50% ausschließlich mit Dual Career-Arbeit beschäftigt. Die andere Hälfte der Stelle wird für ein Coaching-Programm für neu berufene Professorinnen und Professoren verwendet, um ihnen den Start an der Universität Potsdam zu erleichtern.

An den Steirischen Universitäten ist der DCS an verschiedenen Einrichtungen angesiedelt, die jeweils unterschiedliche Kernaufgaben inne haben. Der Aufwand, mit dem die jeweilige Dual Career-Arbeit ausgeübt wird und die strukturelle Verankerung hängen auch von der unterschiedlichen Anzahl von Anfragen pro Universität ab.

¹⁰ Anfragen zur Betreuung von Kleinkindern werden meist an den „Service für Familien“ weitergegeben, der im Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam angesiedelt ist.

Herausforderungen

Es wurde bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass die Dual Career Services in Potsdam und der Steiermark eine bedeutende Rolle bei der Unterstützung von Neuberufenen sowie deren Partnerinnen und Partnern spielen. Nicht zuletzt sind diese sehr wichtig, vor allem weil nicht immer ideale politische und finanzielle Rahmenbedingungen gegeben sind. Demnach sehen sich die Hochschulen in der Steiermark und Potsdam bei ihrer Dual Career-Arbeit verschiedenen Herausforderungen gegenüber. In Österreich gibt es beispielsweise einen erhöhten Beratungsbedarf bei Aufenthaltsgenehmigungen sowie bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen. Da diese Themen sehr nachgefragt werden, stoßen hier die zuständigen Ämter oft an ihre Grenzen, da ihnen wenig Personal zur Verfügung steht, das die nötigen Informationen in englischer Sprache übermitteln kann. Außerdem bietet die Steiermark ein noch unzureichendes flächendeckendes Angebot an Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren an.



© Katrin Zinke

In Deutschland wiederum stellt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) für Partnerinnen und Partner, die im akademischen Mittelbau¹¹ tätig waren und sein möchten, eine große Herausforderung dar. Dieses besagt, dass wissenschaftliches und künstlerisches Personal bis zu sechs Jahre und nach einer Promotion weitere sechs Jahre befristet beschäftigt werden darf. Auch enthält es eine familienfreundliche Komponente, indem Zeiten für Kinderbetreuung zusätzlich angerechnet werden können. Anschließend, so ist es ursprünglich angedacht, könnte nach dem Abschluss der Qualifikationsphase ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im akademischen Mittelbau erfolgen. Jedoch reichen

hierfür leider die finanziellen Haushaltsmittel der Hochschulen nicht aus. Das bedeutet wiederum für die betroffenen Personen, dass sie nach der befristeten Beschäftigungszeit keine weitere Anstellung an einer Hochschule ausüben dürfen. Auch wird es schwierig, nach den zahlreichen Berufsjahren eine adäquate Anstellung außerhalb der Wissenschaft zu finden. Hier bietet aber ein an der Universität eingeworbenes Drittmittelprojekt die Möglichkeit, zumindest für einen gewissen Zeitraum, weiterhin an einer Hochschule befristet tätig zu sein.¹²

Vernetzung und Kooperationen

Vor allem durch die Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen werden Synergien in der Steiermark geschaffen, die durch die Einrichtung des gemeinsamen Dual Career Service institutionalisiert sind. Dieser wird mittels eines gemeinschaftlichen Internetauftrittes vermarktet, und es werden zusammen Veranstaltungen für die Dual Career-Paare organisiert. Zudem findet unter den Kolleginnen der einzelnen, mit der Dual Career-Arbeit betrauten Stellen an den Steirischen Universitäten ein regelmäßiger, interner Austausch zu thematischen Angelegenheiten statt. Ebenso ist der DCS regional mit dem „Club International“ vernetzt.

An der Universität Potsdam wiederum gibt es eine sehr starke Vernetzung innerhalb der eigenen Institution. Je nach Bedarf findet für einzelne Dual Career-Anfragen auch eine Zusammenarbeit mit anderen Brandenburger Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie dem „Dual Career Netzwerk“ in Berlin statt.

¹¹ Akademischer Mittelbau ist die Bezeichnung für die Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden an Universitäten. Die offiziellen Bezeichnungen variieren je nach Hochschulgesetz. Diese Gruppe umfasst diejenigen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (bzw. Künstler und Künstlerinnen an Kunsthochschulen) sowie Dozierende, die keinen Professor-Titel haben (in Österreich gibt es hingegen auch „Mittelbau-Professoren“ und „Mittelbau-Professorinnen“). Sie wird als Mittelbau bezeichnet, weil es zudem auch noch die Gruppe der Studierenden und die der sonstigen, nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden gibt. Es gibt verschiedene Arten von Personal, die zum akademischen Mittelbau gehören, wobei die Bezeichnungen in Deutschland, in der Schweiz und in Österreich nicht einheitlich sind und sich teilweise auch widersprechen. (Quelle: www.wikipedia.de, Abruf vom 26.09.2013)

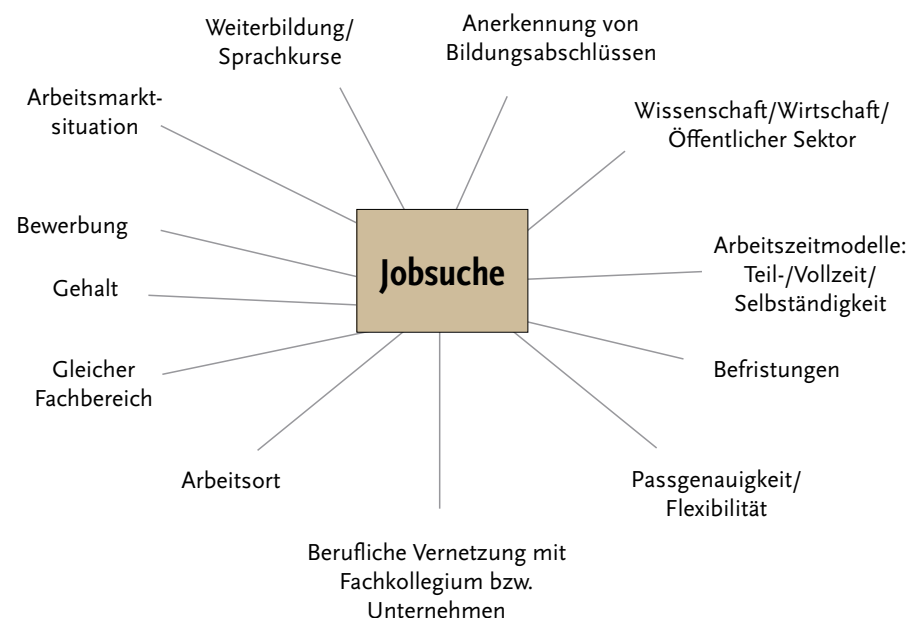
¹² Vgl.: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/wisszeitvg/gesamt.pdf> (Abruf vom 16.10.2013)

BEWÄHRT: BERATUNGSMODELLE

Die nachstehenden Beschreibungen bieten einen guten Überblick über einige typische Beratungsanfragen, die bisher an den Dual Career Service der Steirischen Universitäten sowie an die Servicestelle der Universität Potsdam herangetragen wurden. Sie stellen beispielhaft die DCS-Arbeit mit ihren Angeboten und Herausforderungen dar und zeigen auf, wie mit ihnen in der Praxis umgegangen wurde. Allerdings ist an dieser Stelle wichtig zu erwähnen, dass die beschriebenen Anfragen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Sie wurden anonymisiert bzw. mehrere ähnliche Anfragen wurden zusammengefasst. Aber auch wenn sie fiktiv und Rückschlüsse auf tatsächlich existierende Personen ausgeschlossen sind, so sind sie dennoch an reale Beratungsfälle angelehnt.

Bisher gab es keine Erkundigungen von gleichgeschlechtlichen Paaren. Sowohl in der Steiermark als auch in Potsdam kommen die meisten Anfragen von den Partnerinnen der neu berufenen Professoren.

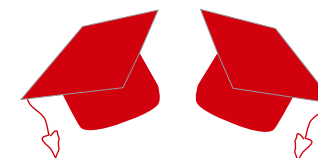
Die nebenstehende Grafik zeigt, dass sich beispielsweise ein Teil der Anfragekategorien direkt um den Begriff der „Jobsuche“ rank, sich jedoch auch eine Vielfalt herausbildet, die mit anderen Themen verknüpft ist. Bevor beide Partner die Arbeit am neuen Wohn- und Arbeitsort aufnehmen können, sind häufig noch viele organisatorische Dinge im Vorfeld zu regeln.



Grafik: Brainstorming zum Thema Anfragen an die DCS-Einrichtungen

- Das Paar stammt aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Fachdisziplinen.
- Herr Prof. Mayer wird an die Universität Potsdam berufen.
- Frau Prof. Müller hat an einer schweizerischen Universität den Lehrstuhl „Internationales Recht“ inne.
- Das Paar befindet sich in einer Lebensgemeinschaft und hat ein dreijähriges Kind.
- Der Lebensmittelpunkt der Familie ist in Süddeutschland, wobei Frau Prof. Müller beruflich in die Schweiz pendelt.
- Die Servicestelle unterstützt dabei, nach einer adäquaten Stelle für Frau Prof. Müller zu suchen.

DUAL CAREER-PAARE: BEIDE KOMMEN AUS DER WISSENSCHAFT



Bis zu diesem Punkt verlief der Karriereweg für beide sehr positiv. Herr Prof. Mayer war zuvor Juniorprofessor an einer süddeutschen Universität. Nun hat er den Ruf an die Universität Potsdam auf eine W3-Professur¹³ erhalten. Seine Partnerin, Frau Müller, ist Professorin für Internationales Recht an einer Universität in der Westschweiz. Auch wenn sich die berufli-

che Position von Herrn Prof. Mayer verbessert hat und die von Frau Prof. Müller sich kaum

¹³ Die Besoldung W regelt in Deutschland die Amtsbezüge der Hochschullehrerinnen und -lehrer, wobei W3 die höchste Besoldungsgruppe ist. W1 entspricht der Juniorprofessur, die zumeist ein befristetes Beamtenverhältnis beinhaltet.

verbessern lässt, droht, dass sich die persönliche Lage der Familie durch den Karriereschritt von Herrn Mayer verschlechtert. Das Paar hat eine dreijährige Tochter, die derzeit beim Vater lebt, da die deutschen Kinderbetreuungsmöglichkeiten besser sind als in der Schweiz. Frau Prof. Müller wiederum pendelt zwischen Süddeutschland und der Schweiz, wo sie einige Tage in der Woche mit der Familie in einem Haushalt verbringt. Mit dem Wechsel an die Universität Potsdam durch Herrn Prof. Mayer vergrößern sich die Distanzen noch mehr. Auch wenn seine Frau mit ihrem Lehrstuhl in der Schweiz und der dortigen Ausstattung sehr zufrieden ist, möchte sie gerne in die Region Berlin-Brandenburg ziehen, um endlich dauerhaft mit ihrer Familie zusammen leben zu können.

Die Servicestelle Coaching für Neuberufene erkundigt sich daraufhin zunächst universitätsintern nach Möglichkeiten für Frau Müller. Jedoch gibt es hier in absehbarer Zeit keine freien Professuren, die auf ihr Spezialgebiet passen würden. Erkundigungen bei den Berliner Universitäten sind ebenfalls erfolglos. In einem ersten Beratungsgespräch mit Frau Müller stellt sich nun heraus, dass sie nicht unbedingt an die Wissenschaft gebunden ist, auch wenn ihr Lebenslauf etwas Anderes vermuten lässt. Ursprünglich kommt sie (genauso wie ihr Partner) aus Deutschland und hat vor ihrer Promotion hier ihr zweites juristisches Staatsexamen absolviert. Zwar ist sie als Wissenschaftlerin erfolgreich, dennoch könnte sie sich ebenfalls vorstellen, in ihrem Fachgebiet in einem Anwaltsbüro tätig zu werden. Sie pflegt bereits gute Kontakte zu international agierenden Kanzleien und wird von diesen auch schon häufig um ihre Expertise gebeten.

Daraufhin fragt die Servicestelle bei ihren Netzwerken sowie bei verschiedenen Kanzleien im Raum Berlin-Brandenburg an und stellt erfolgreich einen Kontakt zu einem Berliner Anwaltsbüro her. Dieses ist auf Fusionen von internationalen Konzernen spezialisiert und daran interessiert, die Professorin kennen zu lernen. Frau Prof. Müller tritt schließlich selbst mit der Kanzlei in Kontakt und durchläuft erfolgreich das Bewerbungsverfahren. Zwei Monate später kann sie bereits mit ihrer neuen Arbeit beginnen. Bis dahin muss aber noch der Umzug organisiert und die Kinderbetreuung abgesichert werden. Nachdem der DCS hilfreiche Tipps für die Wohnungssuche gibt und einige Angebote an das Paar weiterleitet, findet die Familie recht schnell eine geeignete Übergangswohnung in der Nähe der Universität.

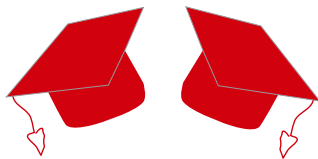
Schwieriger gestaltet sich jedoch die Suche nach einem Platz in der Kindertagesstätte (KiTa). Die universitätseigene KiTa ist zu diesem Zeitpunkt vollständig belegt und auch in den städtischen Einrichtungen gibt es derzeit keine freien Kapazitäten. Hintergrund ist, dass in der Regel in den Institutionen meist erst zu Beginn des neuen Schuljahres (Juli/August) Plätze frei werden, der Umzug der Familie aber schon im März stattfinden soll.

Die Universität Potsdam kann hier mit einem besonderen Unterstützungsangebot aufwarten. Mit dem anerkannten freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe „Die Kinderwelt GmbH“ hat die Hochschule eine Kooperationsvereinbarung, um den Bedarf an KiTa-Plätzen, an Betreuung durch Tageseltern oder an zusätzlicher flexibler Kinderbetreuung aus einer Hand abzusichern. Das Besondere an dieser Betreuungsform ist, dass die Kinder bis zu einem Alter von drei Jahren in Kleinstgruppen in den Wohnheimen des Studentenwerks¹⁴ oder direkt an den verschiedenen Hochschulstandorten von geschulten Tageseltern betreut werden. In der Regel arbeiten zwei bis drei Tageseltern gemeinsam an einem Campus. Somit decken diese Mini-KiTs unter familienähnlichen Bedingungen den Bedarf an hochschulnaher Kinderbetreuung neben der KiTa des Studentenwerks ab. Ein Alleinstellungsmerkmal für dieses Potsdam spezifische Angebot ist, dass alle bei der Kinderwelt angestellten Tageseltern nach einem einheitlichen pädagogischen Konzept arbeiten und den Qualitätsstandards des Trägers unterliegen.

Diese Form der Betreuung nutzt die Familie demnach bis Juli. Das heißt, der Vater bringt die Tochter früh zur Tagespflege und zusätzlich organisiertes Personal holt sie von dort ab und passt noch zwei weitere Stunden zu Hause auf sie auf. Ab August ist dann ein Platz bei einer öffentlichen Potsdamer KiTa in Aussicht, die auch längere Öffnungszeiten anbietet.

14 Studentenwerke sind moderne und regional orientierte Dienstleistungsunternehmen, die sich um die Belange der Studierenden außerhalb des eigentlichen Studiums kümmern. Zu ihrem sozialen Auftrag gehören die Durchführung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG), die Bereitstellung von preiswertem Essen und von kostengünstigem Wohnraum sowie die gesundheitliche, soziale und kulturelle Betreuung und Beratung der Studierenden. Studentenwerke sind für ihre Aufgaben spezialisiert. Die Partnerschaft zwischen Hochschulen und Studentenwerken hat sich als Modell der Arbeitsteilung im Hochschulsystem bewährt. Quelle: <http://www.studentenwerk-potsdam.de/wir-ueber-uns.html> (Abruf vom 15.10.2013)

DUAL CAREER-PAARE: BEIDE KOMMEN AUS DER WISSENSCHAFT

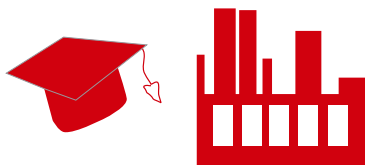


- Das Paar stammt aus der gleichen wissenschaftlichen Fachdisziplin.
- Frau Prof. Meyer erhält einen Ruf an die Universität Potsdam.
- Herr Prof. Meyer-Müller ist Juniorprofessor an einer bayrischen Universität.
- Es wird nach einer adäquaten Stelle für Herrn Prof. Meyer-Müller im angestrebten Spezialgebiet in der Region Berlin-Brandenburg gesucht.
- Schwierigkeit: Es ist gesetzlich nicht möglich, dass sich Partnerinnen und Partner im akademischen Umfeld beruflich gegenseitig unterstellt sind.

Zu dem Zeitpunkt, als Frau Prof. Meyer einen Ruf an die Universität Potsdam erhält, ist Herr Prof. Meyer-Müller Juniorprofessor im zweiten Jahr an einer Universität in Bayern. Beide, mit gleichem Spezialgebiet in der Geologie, wussten, dass sie es als Wissenschaftspaar nicht leicht haben würden, am gleichen Ort für beide eine Professur zu finden. Die Schwierigkeit stieg mit dem Voranschreiten der Karriere und dem damit immer enger werdenden Flaschenhals im deutschen Wissenschaftssystem. Daher haben sie die möglichen Szenarien bereits vor einigen Jahren im Vorfeld besprochen: Derjenige, der zuerst eine herausragende Karrierechance bekommt, solle diese annehmen und der andere zieht samt der drei Kinder mit. Frau Prof. Meyer erhält nun einen Ruf auf eine W3-Professur. Der Plan stand für die beiden im Prinzip schon fest. Allerdings ist es für Herrn Prof. Meyer-Müller keine leichte Entscheidung. Schließlich kommen sie zu dem Entschluss, dass seine Frau den Ruf annimmt und er sowie die Kinder mit nach Potsdam kommen. Dennoch ist die Karriere ihres Mannes

für Frau Prof. Meyer bei der Berufungsverhandlung ein zentraler Punkt. Nach Absprache mit der Hochschulleitung und der Fakultät schlägt die Servicestelle daraufhin vor, dass die Professorin eine ihrem Lehrstuhl zugewiesene Stelle für ihren Ehemann verwenden darf (sofern ein qualifiziertes Auswahlverfahren durchgeführt wird). Dieser Arbeitsplatz soll jedoch in einem anderen Bereich am Lehrstuhl angesiedelt werden, damit Herr Prof. Meyer-Müller nicht direkt seiner Frau unterstellt ist. Die Anstellung wird auf ein Jahr befristet, um ihm die Gelegenheit zu geben, sich in dieser Zeit ein neues Netzwerk aufzubauen und ein eigenes Forschungsprojekt einzuwerben. Die Servicestelle Coaching für Neuberufene stellt dazu auch den Kontakt zu einer Drittmittelberatungsstelle innerhalb der Universität her. Schließlich gelingt es ihm, Gelder für ein Drittmittelprojekt zu akquirieren und sich somit eine Projektstelle von erst einmal fünf Jahren zu sichern.

DUAL CAREER-PAARE: PARTNERIN BZW. PARTNER KOMMT NICHT AUS DER WISSENSCHAFT



Als ihr eine Professur an der Kunstuniversität in Graz angeboten wird, zögert Frau Mair, denn sie will ihre Zusage davon abhängig machen, ob ihr Lebensgefährte Herr Müller eine Anstellung findet. Dieser ist derzeit als Lehrer an einem Musikgymnasium tätig. Zudem möchte sie ihre Mutter, die pflegebedürftig und mittlerweile auf den Rollstuhl angewiesen ist, nicht alleine zurücklassen. Alles in allem sind dies keine idealen Rahmenbedingungen, die für eine Verlegung des Lebensmittelpunktes von Deutschland nach Österreich sprechen. Dennoch kommt sie zu den Berufungsverhandlungen nach Graz, wäre doch diese Professur der wünschenswerte nächste Schritt in ihrer Karriere. Anschließend hat sie einen Termin beim DCS. Für dieses Gespräch hatte sie vorab bereits den Lebenslauf von Herrn Müller geschickt und die Versorgungssituation ihrer Mutter geschildert. Die Beraterin konnte sich daher in der Zwischenzeit im Steirischen DCS-Netzwerk dazu austauschen (eine Kollegin hatte bereits einen ähnlichen Fall bearbeitet) und relevante Informationen einholen.

Demnach konnte sie Herrn Müller mitteilen, dass er seine Diplomzeugnisse beim Landesschulrat Steiermark (der für Schulen in diesem Bundesland zuständigen Behörde) zur Anerkennung einreichen muss. Da der Behördenweg über Wien läuft, ist mit einer Verfahrensdauer von mindestens drei Monaten zu rechnen. Die Initiativbewerbung an öffentlichen Schulen in Graz ist zwar möglich, aber nicht sinnvoll, denn hier erfolgt die Zuweisung über den Landesschulrat. Anders verhält es sich bei den Privatschulen. Frau Mair erhält eine Liste

- Das Paar zieht aus Deutschland nach Österreich.
- Frau Prof. Mair tritt eine Professur an der Kunstuniversität Graz an.
- Ihr Lebensgefährte Herr Müller ist Lehrer für Musik und Geschichte.
- Sie haben keine Kinder, kümmern sich aber um ein pflegebedürftiges Elternteil.
- Es gibt Probleme mit der Anerkennung von Bildungsabschlüssen als auch kulturelle Schwierigkeiten.

der möglichen privaten Schulen sowie die Kontaktdaten für die Einreichung der Unterlagen beim Landesschulrat.

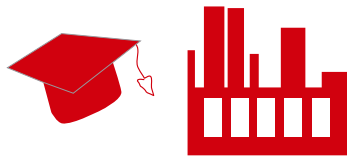
Um die entsprechende Versorgung für die Mutter zu gewährleisten, gibt es die Möglichkeit, sie in einem Heim unterzubringen oder Personal für zu Hause zu organisieren. Frau Mair bevorzugt die zweite Variante, und sie erhält eine weitere Liste mit möglichen Agenturen, die Pflegepersonal vermitteln.

Ihr Lebensgefährte beginnt, von Deutschland aus private und staatliche Schulen per E-Mail zu kontaktieren. Allerdings erhält er von vielen keine Rückmeldung, und auf seine telefonischen Anfragen hin wird ausweichend reagiert. Zu weiteren Berufungsverhandlungen im Sommer begleitet er seine Partnerin. Im gemeinsamen Gespräch mit der DCS-Beraterin zeigt sich, dass die Irritation von Herrn Müller bei den Telefongesprächen auch von kulturellen Unterschieden herrührt. Schulleiterinnen und Schulleiter in Österreich sind es nicht gewohnt, direkt nach möglichen Stellen gefragt zu werden, da diese in der Regel durch den Landesschulrat zugeteilt werden. Auf Nachfrage in einer der Schulen wird zudem klar, dass diese sich auch nicht sicher war, ob Herr Müller in Österreich überhaupt unterrichten dürfe, was ihm so aber nicht gesagt wurde. Im weiteren Gespräch mit der DCS-Beraterin stellt sich heraus, dass Herr Müller durchaus bereit wäre, auch in einer alternativen Schulform zu lehren und zudem eine Montessori-Ausbildung vorweisen kann.

Die gemeinsam in Graz verbrachten Tage bestärken Frau Mair und Herrn Müller darin, den Sprung zu wagen und nach Österreich zu ziehen. Und am Ende des Sommers erhält Herr Müller die schriftliche Bestätigung durch den Landesschulrat, dass sein Bildungsabschluss in Österreich anerkannt wird und er die Fächer Musik und Geschichte unterrichten darf. Somit scheint der Weg für das Paar geebnet, und Frau Mair nimmt die Professur für

Musikgeschichte an. Zudem findet sich über das Schwarze Brett der Dual Career-Servicestellen der Steirischen Universitäten eine behindertengerechte Wohnung, in welche das Paar und seine Schwiegermutter einziehen können. Herr Müller organisiert den gesamten Umzug und die Heimhilfe für die Mutter seiner Lebensgefährtin. Wenige Wochen danach bewirbt er sich erfolgreich an einer alternativ geführten Privatschule.

DUAL CAREER-PAARE: PARTNERIN BZW. PARTNER KOMMT NICHT AUS DER WISSENSCHAFT



Der Lebenspartner von Frau Prof. Maier ist bei einer Unternehmensberatung und gleichzeitig in einem Projekt in Baden-Württemberg tätig. Als er die Nachricht vom Ruf seiner Partnerin nach Potsdam erhält, möchte er gerne gemeinsam mit ihr in die Region ziehen. Daher war die Unterstützung bei der Stellensuche für Herrn Müller Teil der Berufungsverhandlungen.

Zunächst führt der DCS eine umfassende Recherche zur Arbeitsmarktsituation für die Tätigkeit durch, auf die sich Herr Müller spezialisiert hat. Nachdem die Servicestelle Anfragen an verschiedene Netzwerke und Firmen gestellt sowie nach Stellen recherchiert hat, muss sie jedoch leider feststellen, dass es für ihn keine Position gibt, die seiner jetzigen

- Frau Prof. Maier erhält den Ruf auf eine Juniorprofessur an die Universität Potsdam.
- Herr Müller ist Unternehmensberater.
- Das Paar ist Mitte 40, hat keine Kinder und kommt aus dem Bundesland Baden-Württemberg.
- Es wird nach einer Führungsposition mit entsprechender Bezahlung für Herrn Müller gesucht.

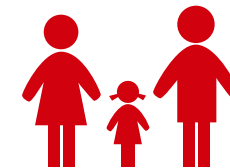
in fachlicher und finanzieller Hinsicht gleichstünde. Eigene Recherchen und Anfragen bei seinen Kontakten führen zum gleichen Ergebnis. Ohne adäquaten Ersatz will er seine derzeitige Stelle nicht aufgeben, obwohl ihm aber auch bewusst ist, dass die Professur eine einmalige Chance in der Karriere seiner Partnerin darstellt. Daher entscheiden beide gemeinsam, dass sie den Ruf an die Universität Potsdam annimmt, er momentan bei seiner aktuellen Firma bleibt und am Wochenende pendelt. Trotzdem hofft er, in naher Zukunft in einem Projekt eingesetzt zu werden, das zumindest in der Nähe von Potsdam ist.

- Das Paar kommt von Südafrika nach Österreich. Herr Prof. Müller tritt eine Professur in Graz an.
- Seine Partnerin, Frau Müller-Mayr, ist schwanger und möchte im ersten Jahr nach der Geburt noch nicht arbeiten, danach aber wieder in die Berufswelt einsteigen.
- Schwierigkeiten: Der Erhalt einer Aufenthaltsgenehmigung sowie die sprachlichen Herausforderungen.

Herr Prof. Müller erhält einen Ruf nach Graz, den er annimmt. Seine Partnerin, Frau Müller-Mayr, begleitet ihn. Sie ist freischaffende Schriftstellerin und Journalistin und im sechsten Monat mit einem Zwillingpaar schwanger. Sie ist zwar beruflich flexibel, möchte sich aber in der ersten Zeit nach der Geburt der neuen Lebenssituation und -umgebung widmen.

Um in Österreich leben zu können, muss Herr Prof. Müller für sich und seine Frau die Aufenthaltsgenehmigungen beantragen. Bei der zuständigen Vertretungsbehörde in seinem Heimatland erkundigt er sich vorab, welche Optionen des Aufenthaltsstatus es für sie beide

KEIN KLASSISCHES DUAL CAREER-PAAR: KARRIERE BILDET NICHT DEN SCHWERPUNKT



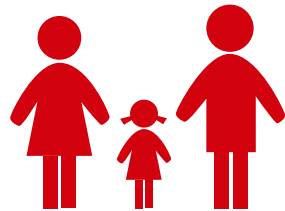
gibt. Dabei unterstützt sie die DC-Beraterin. Nachdem Herr Müller eine „Rot-Weiß-Rot Karte für Schlüsselarbeitskräfte“ und seine Partnerin eine „Rot-Weiß-Rot Karte Plus“ erhalten, weiß er allerdings nicht, welche Schritte für seine Kinder nach der Geburt in Bezug auf deren Aufenthaltsgenehmigung in Österreich getan werden müssen. Um abgesichert zu sein und weil er sich mit dieser umfangreichen Thematik auch nicht alleine auseinandersetzen möchte, wendet er sich an die DC-Beraterin. Sie verweist an den Verein CINT, der Hilfestellung in diesem Bereich anbietet und durch den bürokratischen Dschungel begleitet. Auch unterstützt

dieser die Familie bereits vor ihrer Ankunft in Graz bei der Suche einer Übergangswohnung. Sobald das Paar in Graz eintrifft, organisiert die Beraterin zudem Unterstützung beim Ausfüllen der notwendigen Formulare. Frau Miller-Mayr beginnt einen Deutschkurs über die universitäre Einrichtung „*treffpunkt sprachen* – Zentrum für Sprache, Plurilingualismus und Fachdidaktik“. Allerdings fühlt sie sich sicherer, wenn sie sich mit ihrem Arzt bzw. der Hebamme auf Englisch unterhalten kann. Daher werden für sie über das DCS-Netzwerk Kontakte zu englischsprachigen Ärzten, Hebammen und Babysitter zusammengestellt und ihr ein Ansprechpartner in einer Grazer Geburtsklinik besorgt. Außerdem kontaktieren sie eine englischsprachige Maklerin, um die Wohnungssuche voranzutreiben.

Nach der Geburt wendet sich Frau Miller-Mayr erneut an die Dual Career-Beraterin mit

der Bitte, sie mit anderen englischsprachigen Eltern zusammen zu bringen. Diese können ebenso über das DCS-Netzwerk ausfindig gemacht werden. Gleichzeitig nimmt Frau Miller-Mayr an den angebotenen sozialen Vernetzungstreffen der Dual Career-Servicestellen teil. Nach acht Monaten unterstützt die Beraterin sie außerdem darin, eine Krippe für die Zwillinge zu suchen. Zwar findet sich keine englischsprachige, aber glücklicherweise gibt es Plätze für eine halbtägige Kinderbetreuung in einer der universitären Einrichtungen. Nachdem die Kinder nun entsprechend versorgt werden, möchte Frau Miller-Mayr erneut ihren Beruf ausüben. Da sie eine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ besitzt, hat sie unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Über ihre bisherigen journalistischen Kontakte findet sie auch gleich darauf Anschluss bei einem international publizierenden Zeitschriftenverlag in Wien.

KEIN KLASSISCHES DUAL CAREER-PAAR: KARRIERE BILDET NICHT DEN SCHWERPUNKT



Herr Prof. Maier erhält den Ruf auf eine W3-Professur an die Universität Potsdam. Da er in seinem Fachbereich eine Koryphäe ist und die Universität sehr großen Wert auf seine Rufannahme legt, bittet er in den Verhandlungen auch um eine Stelle für seine Frau. Gleich darauf nimmt die Servicestelle mit ihm Kontakt auf und erklärt, dass man seiner Frau keinen Arbeitsplatz garantieren und dieser auch nicht an der Hochschule eingerichtet werden könne. Allerdings würde die Universität seine Frau im Rahmen aller zur Verfügung stehenden Möglichkeiten dabei unterstützen, für sie eine geeignete Stelle zu finden. Dazu vereinbart der Dual Career Service zunächst einen Termin mit ihr und bittet um die vorherige Zusendung des Lebenslaufes. Aus diesem geht hervor, dass Frau Maier nach der Geburt ihrer Tochter fünf Jahre lang nicht mehr berufstätig gewesen ist. Nach ihrem Germanistik-Studium hatte sie eine Stelle als Lektorin in einem kleinen Verlag für anderthalb Jahre. Im Gespräch teilt Frau Maier mit, dass sie nun wieder etwas Ähnliches in Teilzeit machen wolle, und da sie ein Haus in Potsdam angemietet haben, sollte sich der Arbeitsplatz auch in der Region befinden.

- Herr Prof. Maier nimmt den Ruf auf eine W3-Professur an der Universität Potsdam an.
- Das Paar hat ein Kind, besitzt die deutsche Staatsbürgerschaft, ist aber derzeit in England wohnhaft.
- Frau Maier war vor ihrer langjährigen Elternzeit als Lektorin tätig.
- Der Dual Career Service bekommt den Auftrag, sie bei der Arbeitssuche zu unterstützen. Leider bringt Frau Maier dafür wenig Eigeninitiative auf.

Die DC-Beraterin gibt zu Bedenken, dass der regionale Arbeitsmarkt im Bereich Lektorat stark umkämpft sei und es auch schwierig werden würde, dort eine Teilzeitstelle zu finden. Daher empfiehlt sie, die Suche auf Berlin auszudehnen. Zeitgleich beginnt sie selbst mit der Recherche und kontaktiert einige Verlage. Dadurch kann sie Frau Maier mehrere Angebote übermitteln. Zwar entsprechen diese nicht gänzlich ihren Wünschen, bieten aber eine gute Chance für den Wiedereinstieg in den alten Beruf. Zudem bietet die Beraterin ihr an, ein Feedback zu ihren Bewerbungen zu geben. Jedoch macht Frau Maier von diesem Angebot keinen Gebrauch. Als die DC-Mitarbeiterin schließlich nach einigen Wochen nachhakt, wie der aktuelle Bewerbungsstand ist, erfährt sie von ihr, dass sie sich aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht auf den Arbeitsplatz beworben hat. Nun möchte sie sich aber wieder ganz auf die Stellensuche konzentrieren. Doch auch nach weiteren Monaten stellt die Dual Career-Beraterin wenig Eigeninitiative von Seiten Frau Maiers fest. Daher wird nach Rücksprache mit der Hochschulleitung entschieden, mit ihr ein abschließendes Gespräch zu suchen und die Aktivitäten für diesen Fall zu beenden.

Vor dem Hintergrund unseres transnationalen Erfahrungsaustausches und der in den vorherigen Kapiteln aufgezeigten Herausforderungen der Dual Career-Arbeit möchten wir abschließend einige Empfehlungen geben, die aus unserer Sicht eine erfolgreiche Tätigkeit in diesem Bereich ermöglichen.

Strukturelle Verankerung

Es wurde dargestellt, wie unterschiedlich der Dual Career Service an der jeweiligen Hochschule verankert sein kann. So ist er beispielsweise an der Karl-Franzens-Universität Graz und der Montanuniversität Leoben im Ressort Personal angegliedert, wohingegen sich der DCS an der Kunstuniversität Graz bei der Stabsstelle Personalentwicklung des Rektorates befindet. An der Medizinischen und Technischen Universität Graz ist der Service im Bereich Gender bzw. Gleichstellung verankert; an der Universität Potsdam ist er wiederum im Präsidialamt verortet. Mit den verschiedenen strukturellen Verankerungen variieren demnach auch die inhaltlichen Schwerpunkte bei der Arbeit. Daraus wird ersichtlich: **Die „ideale“ Verankerung existiert nicht! Wichtig ist hierbei allerdings zu beachten, dass, egal, wo der Dual Career Service innerhalb der Universität angesiedelt ist, seine Arbeit auf die Ziele und Bedürfnisse der jeweiligen Hochschule abgestimmt werden müssen.**

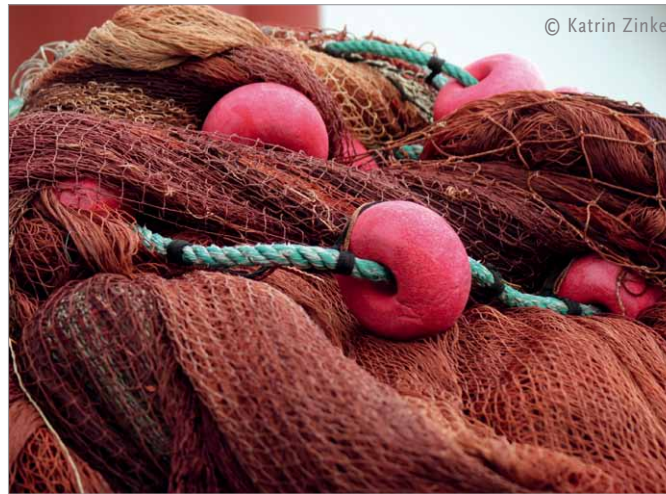
Ziele und Kommunikation

Unabhängig von der Verankerung ist es weiterhin wichtig, den angebotenen Service klar zu definieren, das heißt, eindeutige Ziele der Arbeit zu formulieren sowie die Zielgruppen festzulegen. Zum einen muss dieses einheitlich nach außen kommuniziert werden, so dass für Externe und insbesondere für die Zielgruppen klar ersichtlich wird, welche Leistungen die Servicestelle konkret erbringt bzw. was erwartet werden darf. Andererseits muss der DCS auch universitätsintern bekannt gemacht werden und transparent agieren. Die wichtigsten Fragen und Kommunikationsflüsse – insbesondere zur Leitung – müssen eindeutig geklärt sein: Welche Informationen werden an wen in welcher Form weitergegeben? Welche Personen sind im jeweiligen Prozess involviert? Wer wird betreut und in welchem Umfang? Wo könnten eventuell Informationen verloren gehen und welche Schwierigkeiten könnten daraus resultieren? Das bedeutet: **Ein ständiger und aktueller Wissenstransfer ist somit essentiell für eine erfolgreiche Dual Career-Arbeit.**

Ebenso ist es elementar, die Arbeit der Service-Einrichtung gegenüber der Zielgruppe möglichst transparent darzustellen und die Dual Career-Partnerinnen und -Partner von Beginn an klar darüber zu informieren, was in diesem Bereich möglich ist und wo die Grenzen liegen, damit keine falschen bzw. zu hohen Erwartungen geweckt werden.

Arbeitsumfang und Ressourcen

Der Aufwand, den die Dual Career-Arbeit mit sich bringt, ist nicht zu unterschätzen. Zwar lassen sich einige Anfragen relativ schnell und unkompliziert bearbeiten, jedoch bedürfen andere wiederum vieler zeitlicher Ressourcen. Jeder Fall ist individuell und bedarf einer eigenen Strategie. So müssen zum Beispiel bei zahlreichen Berufsgruppen der branchenspezifische Arbeitsmarkt vor Ort analysiert und die jeweiligen Ansprechpersonen recherchiert werden. Auch gibt es mit der Etablierung des Services eine steigende Nachfrage nach dem Angebot. **Dabei sollte beachtet werden, dass die möglichen Leistungen von den strukturellen Gegebenheiten und Ressourcen innerhalb der Hochschule, von der Region als auch vom Land abhängen.** Dies wurde vor allem im Kapitel „Hingeschaut: Regionaler Vergleich der Dual Career-Arbeit“ unter dem Punkt „Herausforderungen“ auf Seite 10 dargestellt.



Synergien aus Netzwerken

Aus unserer Erfahrung heraus empfiehlt es sich, innerhalb der Universität und der Region Synergien zu schaffen. Das heißt, mit anderen akademischen Serviceeinrichtungen zusammen zu arbeiten und regionale Ressourcen zu nutzen. Die Steiermark macht es bei ihrer Zusammenarbeit mit dem Club International (CINT) vor.

Weiterhin ist es aus unserer Sicht von sehr großem Vorteil, **wenn sich Kolleginnen und Kollegen anderer Dual Career Services untereinander austauschen.** Denn nur so können neue Lösungsmuster und -strategien kennen gelernt und eigene Handlungen reflektiert werden, wie es im Zusammenschluss der fünf Steierischen Dual Career-Einrichtungen als auch im Dual Career Netzwerk Deutschland bereits geschieht.

Wie unser Projekt zeigt, ist es außerdem sehr fruchtbar, **sich auf internationaler Ebene auszutauschen, von seinen europäischen Partnerinnen und Partnern zu lernen und somit die eigene Dual Career-Arbeit entsprechend zu hinterfragen und zu optimieren.**

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass für die gelungene Dual Career-Arbeit an einer Universität lediglich einige grundlegende Faktoren zu beachten sind, wie sie oben beschrieben wurden. Entscheidend ist jedoch in erster Linie das Commitment der jeweiligen Universität und die Möglichkeit der Dual Career-Stellen, nach innen und außen zu wachsen!

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen bei Ihren Überlegungen und eigenen Vorhaben viel Erfolg und danken herzlich für Ihr Interesse, welches Sie uns mit der Lektüre dieser Projektdokumentation entgegen gebracht haben. Vielen Dank!

Wir freuen uns sehr, dass Sie an unserem Transfertag „DCC-Service als Chance verstehen“ im Rahmen des Projektes „MagNets – More Attraction for Scientists, their Partners and Families“ teilnehmen. Es werden die Ergebnisse aus unserem transnationalen Erfahrungsaustausch vorgestellt und Vorträge zum Thema „Dual Career“ präsentiert. Außerdem möchten wir gemeinsam mit Ihnen als Gäste u.a. über Qualitätsstandards für die „Dual Career-Arbeit“ sowie über den Aufbau und die Struktur eines Dual Career Service diskutieren und Handlungsempfehlungen für die tägliche Arbeit geben.

Hintergrund

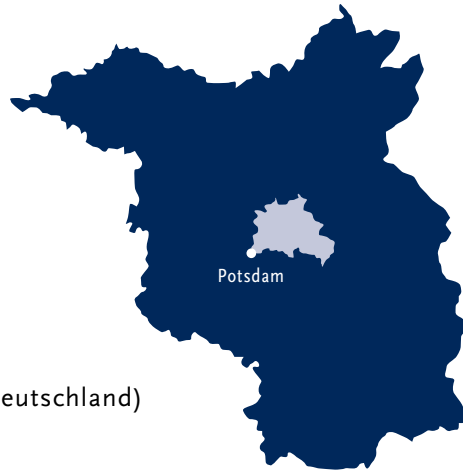
Für eine innovative Forschung und qualitative Lehre sind hoch qualifizierte Professorinnen und Professoren sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler von großer Bedeutung. Die Entscheidung, einen Ruf oder eine Anstellung an der Hochschule anzunehmen, hängt neben anderen Gründen immer häufiger davon ab, ob auch die berufliche Integration der Partnerin oder des Partners gelingt. Um diesen Bedürfnissen Rechnung zu tragen, bietet die Servicestelle Coaching für Neuberufene an der Universität Potsdam mit dem Dual Career Service Unterstützung bei der Fortführung der Karriere der Partnerin oder des Partners und der beruflichen Integration vor Ort an.

Um dieses vorhandene Angebot verbessern und ausbauen zu können, fand im Jahr 2013 im Rahmen des Projektes „MagNets – More Attraction for Scientists, their Partners and Families“ ein transnationaler Erfahrungsaustausch zwischen der Universität Potsdam und dem Verbund der fünf Steirischen Universitäten in Österreich statt. Ziel war es, innerhalb eines Jahres neue Kenntnisse zu gewinnen und gleichzeitig Lösungsansätze für die berufliche und soziale Integration (inter)nationaler Fachkräfte in Brandenburg und der Steiermark (Österreich) zu erarbeiten. Das Projekt trägt dazu bei, qualifiziertes Personal sowie Familien für die jeweiligen Regionen zu gewinnen und halten zu können.

PROGRAMM :: 13. NOVEMBER 2013

09.00 Uhr	Empfang	11.30 Uhr	Vortrag „Dual Career-Arbeit als Magnet für Hochschulen und Regionen konkret. MagNets – Projektvorstellung und -ergebnisse“ <i>Edith Miedl, Montanuniversität Leoben</i> <i>Ulrike Großschädl, Karl-Franzens-Universität Graz</i> <i>Katrin Zinke, Universität Potsdam</i>
09.45 Uhr	Grußwort <i>Prof. Oliver Günther, Ph.D., Präsident der Universität Potsdam</i>	12.30 Uhr	Publikumsdiskussion <i>Moderation: Carlotta-Elena Schulz</i>
10:00 Uhr	Begrüßung <i>Barbara Schrul, Projektleiterin sowie Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam</i>	13.15 Uhr	Schlusswort
10.15 Uhr	Vortrag „Möglichkeiten, Grenzen und Qualitätsstandards der Dual Career-Arbeit“ <i>Marlar Kin, Sprecherin des Dual Career-Netzwerkes Deutschland und Koordinatorin, „Dual Career Service“, Goethe-Universität Frankfurt/Main</i>	13.30 Uhr	Netzwerktreffen /get-together
11.00 Uhr	Kaffeepause		





Brandenburg (Deutschland)



Steiermark (Österreich)

Herausgeber/innen

Transnationales Projekt „MagNets – More Attraction for Scientists, their Partners and Families“

Universität Potsdam

Servicestelle Coaching für Neuberufene
in Kooperation mit dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam
Am Neuen Palais 10
14469 Potsdam

www.uni-potsdam.de

Dual Career Service der Steirischen Universitäten (Österreich)

Karl-Franzens-Universität Graz, Universitätsplatz 3, 8010 Graz
Medizinische Universität Graz, Auenbruggerplatz 2, 8036 Graz
Montanuniversität Leoben, Franz-Josef-Straße 18, 8700 Leoben
Technische Universität Graz, Rechbauerstraße 12, 8010 Graz
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (Kunstuniversität Graz), Leonhardstraße 15, 8010 Graz

www.dcs-unis-steiermark.at

Redaktion

Ines Rehfeld, Isabell Henel, Anna-Lara Feger, Edith Miedl, Ulrike Großschädl, Christiane Mörth, Armanda Pilingler, Karin Zach

Satz und Layout

Katrin Zinke

Druck

Sauer Druck und Werbung UG (haftungsbeschränkt), Berlin

Auflage

50 Exemplare