

Netzwerke bilden

Wie Hochschulen Dual Career Couples unterstützen können

| JULIKA FUNK | ELKE GRAMESPACHER |

Das Phänomen der Dual Career Couples an Hochschulen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die extremen Anforderungen an die zeitliche Flexibilität und räumliche Mobilität, gerade während der Qualifikationsphasen, die meist mit Familiengründungsphasen einhergehen, stellen diese Paare, aber auch die Hochschulen, vor besondere Aufgaben.

Das größte Problem bei Dual Career Couples sind die Organisation der Kinderbetreuung und das Zeitmanagement, 56 Prozent der Mütter wie 47 Prozent der Väter sind mit der Gestaltung der eigenen Work-Life-Balance unzufrieden (Walther/Lukoschat, 2008). Was könnten Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen für die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren im Wissenschaftssystem tun?

Im Jahr 2002 wurden die Hochschulleitungen zur Relevanz des Themas in Berufungsverfahren befragt (Rusconi/Solga): „Wird die Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin angesprochen?“ Hierauf gaben ca. 27 Prozent an, dies sehr oft oder gelegentlich zu tun; 35,4 Prozent erfragten dies in Einzelfällen. Ca. 33 Prozent der ebenfalls befragten Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dies sehr oft oder gelegentlich zu thematisieren, ebenso viele taten dies gelegentlich. Diese Daten wurden durch eine jüngst durchgeführte Umfrage unter den bundesdeutschen Hochschulleitungen bestätigt (Detmer/Meurs, 2008). Die Frage „Gewährt Ihre Hochschule konkrete Hilfestellungen für Dual Career Couples?“ beantworteten 32 der 81 Universitätsleitungen (also ca. 40 Prozent) positiv. Die Unterstützungsleistungen waren allerdings bisher meist unsystematisch und abhängig vom persönlichen Engagement der Hochschulleitung bzw. der Gleichstellungsbeauftragten. Prinzipiell besteht aber der Bedarf einer geregelten

und transparenten Unterstützung für Doppelkarrierepaare, die systematisch und chancengleich allen Angestellten der Hochschule verfügbar sein sollte, vertraulich ist sowie auf verlässliche Netzwerke zugreifen kann.

Eine solch geregelte Dienstleistung bieten einzelne Hochschulen inzwischen an. Sie richten Servicestellen ein, die häufig in Gleichstellungsbüros, in Welcome-Centern oder in Berufungsteams integriert sind. Damit greifen sie die aus dem angloamerikanischen Raum stammende Idee der Förderung von Dual Career Couples auf.

Einer neuen Studie zu Wissenschaftler-Paaren an führenden US-amerikanischen Forschungsuniversitäten zufolge hat in den Vereinigten Staaten die Anstellung von Paaren, das sogenannte Dual Hiring, seit 2000 deutlich zugenommen (Henderson et.al., 2008). 36 Prozent aller Befragten haben Partner(innen), die selbst in der Wissenschaft tätig sind, von denen wiederum sogar 63 Prozent im selben Fach eine Karriere verfolgen. Bei diesen Zahlen zeigt sich allerdings auch in den USA immer noch ein deutlicher Gender Bias: Der Karriere des Mannes wird meist die primäre Bedeutung zugemessen.

Was früher dem Zufall überlassen

wurde, Frauen in Berufungsverfahren oft als Nachteil ausgelegt wurde (die familiäre Gebundenheit oder aber Partnerschaft mit einem in der Wissenschaft bereits etablierten Ehemann) oder durch intransparente Strukturen gelöst wurde, kann heute zum Vorteil der Institution Wissenschaft reichen.

Die Arbeit eines Dual Career Services basiert auf Netzwerken, indem Kooperationen mit der Wirtschaft und mit Institutionen des öffentlichen Dienstes aufgebaut werden. Hierbei kann der Zusammenschluss von Hochschulen besonders relevant sein. Auf dieser Basis arbeitet das internationale Netzwerkprojekt ‚Förderung Dualer Karrieren‘. Diesem Netzwerk gehören (aktuell) sieben Hochschulen an (Universität Konstanz, Eberhard-Karls-Universität Tübingen, Universität Zürich, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung Konstanz, Hochschule Ravensburg-Weingarten und die Pädagogische Hochschule Weingarten). Jede dieser Hochschulen verfügt über eine Servicestelle Dual Career Couples, an denen die Partner(innen) neu ankommender Wissenschaftler(innen) primär in Fragen der beruflichen Karriere beraten werden. Der zentrale Vorteil dieses Verbundes ist, dass mehrere regional beieinander liegende Hochschulen kooperieren – und dies bedeutet, die beruflichen Anschlussmöglichkeiten für solche Paare, bei denen beide Partner(innen) in der Wissenschaft tätig sind, zu erhöhen.

AUTORINNEN

Dr. Julika Funk ist Koordinatorin des Netzwerkprojekts „Förderung Dualer Karrieren“ an der Universität Konstanz.

Dr. Elke Gamespacher ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Servicestelle „Dual Career Couples“ der Universität Tübingen.

