



CHANCEN. KARRIERE UND WISSENSCHAFT

Dual Career – Hochschulkarriere im Doppel

zwd Berlin. Im Wettbewerb um die klügsten Köpfe hat in Deutschland ein Umdenken begonnen. Ähnlich wie in den USA setzt sich an deutschen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen sowie darüber hinaus auch in der Wirtschaft die Erkenntnis durch, dass die Gewinnung von Spitzenkräften umso besser gelingt, je erfolgreicher deren jeweilige LebenspartnerInnen den Wechsel in eine neue berufliche Position ohne Blessuren mitvollziehen können. Die Mehrzahl der Forschenden, so zeigt eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), lebt in einer Beziehung mit ebenfalls in der Wissenschaft tätigen PartnerInnen. Damit die Paare Beziehung und Karriere unter einen Hut bringen können, sind vielerorts in den vergangenen Jahren „Dual Career Büros“ eingerichtet worden, die ihnen bei ihrer beruflichen und privaten Neuorientierung Unterstützung bieten. Diese *zwd*-Beilage informiert über die Arbeit der Dual Career Büros in Deutschland.

Gemeinsam Karriere machen

(*zwd.*) Paare, bei denen beide PartnerInnen eine Karriere verfolgen, werden als Doppelkarrierepaare bezeichnet. Sie charakterisiert, dass sie eigene Berufsvorstellungen verfolgen, ohne auf Beziehung und Familienleben verzichten zu wollen. Den Spagat zwischen eigenen Berufsplänen und Privatleben im Rahmen der gegebenen Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb zu realisieren, birgt erhebliche Herausforderungen. Denn die Anzahl an Stellen ist knapp, die Erwartungen an den zeitlichen Einsatz und die räumliche Mobilität sind groß. In der Vergangenheit sah sich einer der beiden Partner häufig gezwungen, die eigenen Karrierepläne zurückzustellen. Das volle geistige Potenzial hoch qualifizierter Menschen blieb so ungenutzt. Dies ist nicht nur ungerecht, es liegt auch im gesellschaftlichen Interesse, diese intellektuellen Ressourcen einzusetzen. Vielfach sind deshalb in den vergangenen Jahren Initiativen entstanden, welche die Karrieren speziell von Frauen fördern. Unter den

Fortsetzung auf Seite 2



Dr. Arjan Vink war in den Niederlanden Geschäftsführer eines Hirnforschungsinstituts, bis er mit seiner Frau Fleur Kemmers nach Frankfurt am Main kam. Sie hat an der Goethe-Universität eine Juniorprofessur für antike Numismatik inne, er hat mit Hilfe des Dual Career Services eine Koordinationsstelle am Max-Planck-Institut für Hirnforschung gefunden.

Themen dieser Beilage

Dual Career Netzwerk Berlin: Hochschulen Berlins ziehen an einem Strang	3
Interview mit Doppelkarrierepaar: Balance halten – mit klugem Zeitmanagement	3
Dual Career Netzwerk Südostniedersachsen	4
Wissenschaftsnetzwerk in der Metropolregion Rhein-Main	5
Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND): Vernetzung und Professionalisierung im Fokus	5



Weitere Literatur-Tipps

Dual Career Couples an Hochschulen



Elke Gramsbacher
Julika Funk
Iris Rothhäusler (Hrsg.)
**Dual Career Couples
an Hochschulen**

Elke Gramsbacher, Julika Funk, Iris Rothhäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen*, Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik, Verlag Barbara Budrich, 2010, ISBN: 978-3-86649-272-3

Dual Career Couples: A Systematic reflection



WZB
discussion paper

Alessandra Rusconi/Heike Solga, *A systematic reflection upon dual career couples*. WZB Discussion Paper SP I 2008-505. Berlin, <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2008/i08-505.pdf>

Wenn zwei das Gleiche tun



Heike Solga
Christine Wimbauer (Hrsg.)
**„Wenn zwei das Gleiche tun...“
Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit
in Dual Career Couples**

Heike Solga, Christine Wimbauer, *Wenn zwei das Gleiche tun... – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*, Verlag Barbara Budrich, 2005, ISBN: 978-3-938094-06-8

The Dual Career Family



human relations

Rhona Rapoport, Robert N. Rapoport, *The dual career family. A variant pattern and social change*, in: *Human Relations* 22, 1969, S. 3–30

Fortsetzung von Seite 1

zahlreichen Faktoren, die weibliche Karrieren beeinflussen, wurde dem Faktor Partnerschaft bislang vergleichsweise wenig Beachtung geschenkt. Ein Projekt des WZB um die Soziologinnen Alessandra Rusconi und Heike Solga untersuchte über mehrere Jahre hinweg die Verflechtungen von Beruf und Familie und die Bedeutung von Partnerschaft für das berufliche Vorankommen. Die Ergebnisse der Studie „Gemeinsam Karriere machen“ liegen nun vor (vgl. nebenstehenden Kasten). Sie gründen auf über 1.300 Interviews mit Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Disziplinen sowie ihren Partnern.

Hürden überwinden

Welche Hürden es für Paare zu überwinden gilt, geht aus der Untersuchung deutlich hervor. Die einzelnen Disziplinen stellen erstens sehr spezifische Anforderungen an Lebensbiografien – mit entsprechenden Auswirkungen auf die Paarbeziehungen: In den Naturwissenschaften beispielsweise ist die Auslandserfahrung ein wichtiges Kriterium für die Karriere, in den Sozialwissenschaften ist es die Habilitation und in den Technikwissenschaften spielen übernommene Leitungsfunktionen eine Rolle. Zweitens gehört die Familiengründung nach wie vor zu den möglichen Stolpersteinen für die Karriere einer Frau, weil diese häufig noch immer die Hauptlast bei der Erziehung von Kindern trägt – trotz alternativer Betreuungs-

Aktuelle Studie: Gemeinsam Karriere machen



Alessandra Rusconi
Heike Solga (Hrsg.)

**Gemeinsam
Karriere machen**
Die Verflechtung von Berufskarrieren und
Familie in Akademikerpartnerschaften



Verlag Barbara Budrich

Alessandra Rusconi/Heike Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, Verlag Barbara Budrich, 2011, ISBN-Nummer: 978-3-86649-365-0

sangebote und eines gewandelten Familienbildes. Wichtige Voraussetzung für die Realisierung von Doppelkarrieren, so Rusconi und Solga, ist daher der „reflektierte Umgang mit Karrieremustern und Kinderbetreuung sowie mit der Dekonstruktion von außer- und innerpartnerschaftlichen Geschlechterrollenvorstellungen“. Doch auch externe Rahmenbedingungen in der Berufswelt sind für den Erfolg von Doppelkarrieren entscheidend.

Ausbau von Dual Career Büros empfohlen

Handlungsbedarf sieht die Studie in vielen Bereichen, etwa bei Kinderbetreuungsangeboten, Fördermaßnahmen unterhalb der Professur und einer verbesserten Planungssicherheit. Auch empfiehlt sie den weiteren Ausbau von Dual Career Büros. Auf den folgenden Seiten werden bereits erfolgreich tätige Dual Career Netzwerke in Deutschland vorgestellt. ■

Pavel Jiracek

Impressum

zwd-Beilage
CHANCEN.KARRIERE UND
WISSENSCHAFT

Herausgeber:
Holger Lührig (V.i.S.d.P.)

Verlag:
zwd-Mediengruppe (zwd-Verlags-GmbH +
zwd-Medien-GmbH)
Luisenstraße 48
10117 Berlin

Redaktion und Layout:

Dr. Tanja Anette Grootz
Luisenstraße 48, 10117 Berlin

Mitarbeit:

Kathrin Lebrecht, Dual Career Netzwerk Berlin

Fon: 030/22 487 482 (FRAUENPOLITIK)

Fon: 030/22 487 487 (BILDUNGSPOLITIK)

Fax: 030/22 487 484

Mail: redaktion@zwd.info

Internet: www.zwd.info

Druck: Legerlotz, Wesseling

Dual Career Netzwerk Berlin

Hochschulen Berlins ziehen an einem Strang



(zwd). Seit Anfang 2011 unterstützt das Dual Career Netzwerk Berlin (DCNB) Doppelkarrierepaare aus der Wissenschaft beim beruflichen Neustart in der Hauptstadt. Eine Besonderheit des DCNB liegt darin, dass es als eine gemeinsame Initiative aller Berliner Hochschulen ins Leben gerufen wurde. Neben den Hochschulen wird aber auch mit verschiedenen außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Wirtschaftsunternehmen, Behörden und Verwaltungen des Bundes und Landes kooperiert. Diese systematische und institutionsübergreifende Vernetzung der Einrichtungen durch das DCNB erweitert den Pool an Beschäftigungsmöglichkeiten für alle und schafft Synergieeffekte. Mehr als 40 Paare hat das DCNB im ersten Dreivierteljahr persönlich beraten und kann bereits viele erfolgreiche Stellenvermittlungen

vorweisen. Die KandidatInnen sind dabei immer dazu aufgefordert, sich aktiv am Bewerbungsprozess zu beteiligen. „Im Gegensatz zur früheren Praxis im Umgang mit Doppelkarrierepaaren wird im Netzwerk niemand einfach mit irgendeiner Stelle ‚versorgt‘“, erklärt Christine Kurmeyer, Leiterin des DCNB. Für die WissenschaftlerInnen sei es vielmehr von besonderer Bedeutung, sich im Wettbewerb zu behaupten und aufgrund der eigenen Qualifikation und nicht wegen der „richtigen PartnerInnen-Wahl“ eine Stelle zu erhalten. ■ *Kathrin Lebrecht*

● Christine Kurmeyer, Leiterin Dual Career Netzwerk Berlin
Telefon: +49 30 838739-23/-32
E-Mail: info@dualcareer-berlin.de
Internet: www.dualcareer-berlin.de

Interview

Balance halten – mit klugem Zeitmanagement

(zwd). Als Professor Dr. Markus Löcher den Ruf an eine Berliner Hochschule erhielt und die Familie Löcher-Menon im Sommer 2011 plante, aus den USA (Princeton) nach Berlin umzusiedeln, unterstützte

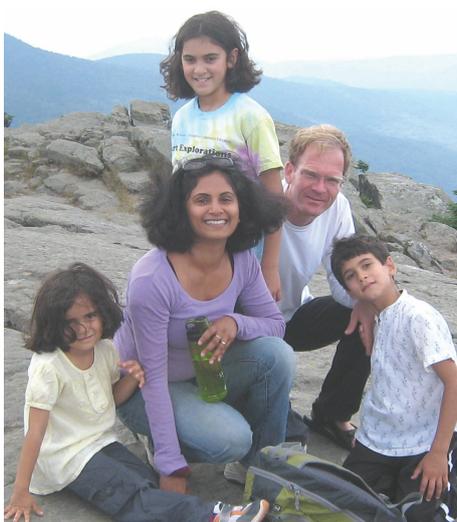
das **Dual Career Netzwerk Berlin (DCNB)** seine Frau Sita Menon (Bildmitte, im Kreis ihrer Familie) bei der Stellensuche. Im Interview berichtet Menon von ihren Dual Career Erfahrungen in Berlin.

DCNB: Frau Menon, seit dem 1. November 2011 arbeiten Sie in einem Forschungsteam beim Fraunhofer-Institut für Offene Kommunikationssysteme (FOKUS) in Berlin. Wie hat Ihnen rückblickend das Service-Angebot des DCNB gefallen?

Menon: Ich habe die Unterstützung durch das Netzwerk als sehr effektiv und angenehm empfunden – vor allem den guten Austausch und die Kooperation mit Christine Kurmeyer. Kompetent managte sie unsere Kommunikation in einer sehr anstrengenden Zeit, als meine Familie und ich dabei waren, unseren Umzug nach Berlin zu organisieren.

DCNB: Von welchen Leistungen unseres Netzwerks haben Sie am meisten profitiert?

Menon: Die entscheidende Hilfe bestand für mich darin, dass ich bereits während des Umzugs gezielt bei der Suche nach einer neuen beruflichen Position unterstützt wurde. Ich glaube nicht, dass es mir in der Zeit möglich gewe-



sen wäre, ohne die Kontakte des Dual Career Netzwerkes nach einer passenden Stelle Ausschau zu halten. Ohne die direkten AnsprechpartnerInnen in der Branche hätte ich wahrscheinlich viel mehr Bewerbungen verschicken müssen. Ein weiterer wichtiger Aspekt war,

dass ich spezifizieren konnte, dass ich lieber in einem wissenschaftlichen Umfeld als in der Industrie arbeiten möchte – meine jetzige Tätigkeit bei „Fraunhofer FOKUS“ entspricht diesem Wunsch.

DCNB: Der Lebensstil von Doppelkarrierepaaren birgt zahlreiche Herausforderungen, was die eigene Sozialisation, Rollenerwartungen sowie Konflikte bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbelangt. Welche Herausforderungen, denen sich Doppelkarrierepaare stellen müssen, finden Sie am schwierigsten?

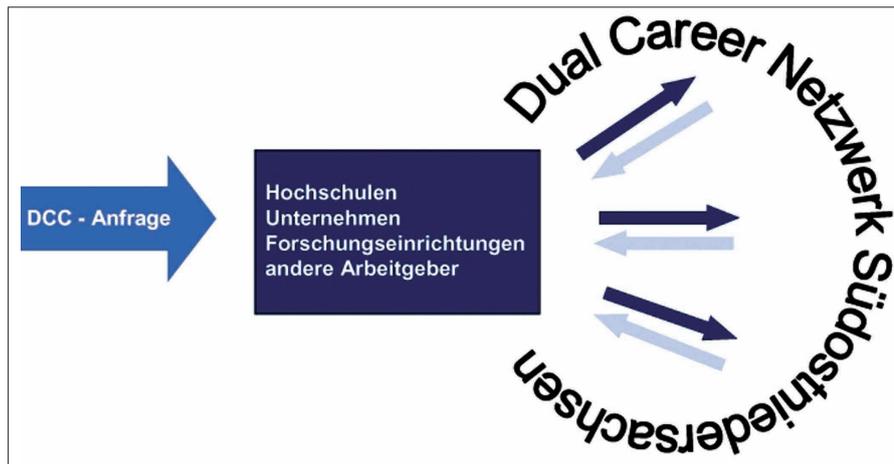
Menon: Zeitmanagement und die Suche nach einem Weg, sowohl beiden Karrieren als auch der Familie gerecht zu werden, halte ich für die größten Herausforderungen. Bei einem Doppelkarriere-Leben sind wirklich beide PartnerInnen gefragt, familiäre Pflichten zu gleichen Anteilen zu übernehmen – insbesondere, wenn es sich um Doppelkarrierepaare mit Kindern handelt. ■

Dual Career Netzwerk Südostniedersachsen

Grundsätzlich gelten die Kriterien der Qualifikation und Eignung

(zwd). Im Jahr 2007 startete die Technische Universität Carolo Wilhelmina zu Braunschweig in der Region den

das Netzwerk fach- und branchenübergreifend sehr gut aufgestellt. Eine wesentliche Grundlage war von Be-



Workflow im Dual Career Netzwerk Südostniedersachsen (von N. Bimczok)

Aufbau und die Koordination eines Dual Career Netzwerk Südostniedersachsen. Mit derzeit 19 Netzwerkmitgliedern, darunter Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Unternehmen und anderen ArbeitgeberInnen ist

ginn an die Verständigung auf eine Definition: Dual Career Couples sind Partnerschaften, in denen beide Partner zielstrebig und mit sehr großem Engagement ihre berufliche Weiterbildung auf akademischem Niveau in

Wirtschaft oder Wissenschaft verfolgen und gleichzeitig ein gemeinsames Familien- bzw. Privatleben führen.

Berufliche Weiterentwicklung für beide PartnerInnen

Mit Karriere wird hier nicht nur der berufliche Aufstieg, sondern jede berufliche Weiterentwicklung verbunden. Um eine direkte und schnelle Weiterleitung von Bewerbungsunterlagen zu gewährleisten, werden diese gezielt an benannte AnsprechpartnerInnen innerhalb des Dual Career Netzwerk Südostniedersachsen gesandt. Bei der Prüfung einer Anstellung für Partnerin oder Partner gelten grundsätzlich die Kriterien der Eignung und Qualifikation der betreffenden Person sowie das Prinzip der Freiwilligkeit aller Beteiligten. Für die Eignungsfeststellung sind die „aufnehmende“ Organisation, die anstellenden Institute und einstellenden Unternehmen verantwortlich. Im Unterschied zum Dual Career Netzwerk Berlin, liegen Beratung und Begleitung eines Doppelkarrierepaares in der Verantwortung der jeweiligen Institution. ■

Nadine Bimczok

Kooperation in der Region

Gute Netzwerkarbeit verlangt Präsenz

(zwd). Die Erfahrung hat gezeigt, dass persönliche Zusammentreffen der Ansprechpersonen im Netzwerk von besonderer Bedeutung sind. So können gemeinsame Ziele für die Zusammenarbeit definiert und aktiv angegangen werden. Der Austausch der Netzwerkmitglieder untereinander ist ein wichtiger Erfolgsfaktor der Zusammenarbeit. Regelmäßig finden Präsenztreffen statt – zuletzt im Juni 2011 der Workshop „Dual Career Couples – Bedeutung der regionalen Netzwerkarbeit“. Ziel war, die bereits vorhandenen Kooperationen zu stärken und neue Netzwerkmitglieder zu gewinnen. Zwei Doppelkarrierepaare

berichteten über die Unterstützung, die sie durch ihre ArbeitgeberInnen erfahren haben. Gemeinsam wurde die Bedeutung des Netzwerks in der praktischen Arbeit diskutiert. Ergebnisse waren u.a. konkrete Verbesserungsvorschläge zur Kooperation. Neue Netzwerkmitglieder konnten gewonnen werden. Bereits einige Wochen später hatte eine Arbeitsgruppe den Auftrag umgesetzt, eine gemeinsame Vereinbarung zur optimierten Zusammenarbeit zu erstellen.

Standortstärkung

Die Technische Universität Braunschweig erfährt mit dem Dual Career

Service eine sehr positive Resonanz von PartnerInnen neu berufener ProfessorInnen und trägt mit der Koordination des Netzwerks zur Standortstärkung der Region bei. ■

Nadine Bimczok

● Brigitte Doetsch, Referentin für Berufsangelegenheiten und Familiengerechte Hochschule Technische Universität Braunschweig
 Telefon: +49 531 391-4102
 E-Mail: dualcareercouples@tu-braunschweig.de
 Internet: www.tu-braunschweig.de/gdp/aufgaben/berufsangelegenheiten/dualcareercouples/dualcareernetzwerkson

Wissenschaftsnetzwerk in der Metropolregion Rhein-Main

Anwerbung von Spitzenkräften: Karrierewünsche der jeweiligen PartnerInnen spielen eine große Rolle

(zwd). Forschende Paare in das Rhein-Main-Gebiet zu holen, ist Ziel des Netzwerks aus mittlerweile rund 20 Wissenschaftseinrichtungen. Aus-



Foto: Bilddatenbank Shutterstock

gehend von einer gemeinsamen Initiative der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Technischen Universität Darmstadt verständigten

sich vier Hochschulen und elf außeruniversitäre Forschungsinstitute im Mai 2011 auf die Gründung des Netzwerks. Die NetzwerkpartnerInnen unterzeichneten eine strategische Vereinbarung über die wechselseitige Unterstützung bei der Förderung von Dual Career Paaren. Alle Forschungseinrichtungen im Verbund hatten bei der Anwerbung von Spitzenkräften die Erfahrung gemacht, dass diese die angebotene Stelle oft nicht antreten wollen, wenn dadurch die Karriere ihrer Partnerin oder ihres Partners leidet. Gleich zwei passende Stellen für solche Paare anzubieten, war jedoch schwierig. Hier schafft ein dichtes Netzwerk von vielfältigen Wissenschaftsorganisationen attraktive Möglichkeiten. Denn rund die Hälfte aller Forschenden leben in einer Beziehung, wo auch der/die PartnerIn

ebenfalls in der Wissenschaft tätig ist. Unternehmen erleben Ähnliches bei der Suche nach Fach- und Führungskräften. Besonders Firmen, die sich Familienfreundlichkeit auf die Fahnen geschrieben haben, befassen sich allmählich mit dem Thema. Schon jetzt gibt es zu ihnen zahlreiche Kontakte der einzelnen Dual Career Services, der Beitritt von Unternehmen in das Netzwerk ist in Planung. ■

Marlar Kin

- Marlar Kin, Koordinatorin Dual Career Service Gleichstellungsbüro Goethe-Universität Frankfurt Telefon: +49 69 798 28113 E-Mail: kin@em.uni-frankfurt.de Internet: www.dualcareer.uni-frankfurt.de

Beratungsgespräche

Den typischen Fall gibt es nicht

(zwd). Jedes Paar hat seine eigenen Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie seine individuellen Berufslaufbahnen. Auch die Rahmenbedingungen der Paare unterscheiden sich stark, je nach Herkunftsland, ob sie Kinder haben, wie alt diese sind, wie es um den Arbeitsmarkt für das eigene berufliche Profil steht. Dementsprechend verlaufen Dual Career-Beratungen ganz unterschiedlich, immer entlang der individuellen Bedürfnisse der Beratenen.

Regionaler Arbeitsmarkt im Blick

Neben einer Beratung zur Optimierung der Bewerbungsunterlagen besteht die Aufgabe eines Dual Career Service vor al-

lem darin, Orientierung über den Arbeitsmarkt in der Region zu geben und Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern herzustellen. Ob sich daraus



Marlar Kin im Beratungsgespräch mit einem Doppelkarrierepaar

ein Jobangebot ergibt, hängt ganz vom Personalbedarf und den Qualifikationen des/der Bewerbers/in ab. Trotz aller Unterschiede gibt es bei den Dual Career-„Fällen“ auch einige Gemeinsamkeiten. Dazu gehören ein ausführliches Erstberatungsgespräch, die Absprache genauer Ziele für die Jobsuche und das Prinzip der Bestenauslese beim Bewerben.

Erfolg durch Eigeninitiative

Daher sind auch stets diejenigen am schnellsten erfolgreich bei der Stellensuche, die selbst viel Eigeninitiative zeigen und sich ihr persönliches berufliches Netzwerk aufbauen, wobei sie gezielt vom Dual Career Service unterstützt werden. ■

Marlar Kin

Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) Bundesweite Vernetzung und Professionalisierung im Fokus

(zwd). Mit dem wachsenden Anteil an Dual Career Couples in der Wissenschaft wächst auch die Nachfrage nach Unterstützung an deutschen Hochschulen und Universitäten. Viele der Wissenschaftsbetriebe in Deutschland haben diesen Bedarf erkannt und in den letzten Jahren Anlaufstellen für Dual Career Couples eingerichtet. Diese Services sind ein No-

vum in Deutschland, für deren Aufbau und Betrieb es noch kaum etablierte



DCND
Dual Career Netzwerk Deutschland

Konzepte oder Modelle gibt. Das 2010 gegründete Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND), ein Zusammenschluss von rund 30 dieser Dual Career Servicestellen deutscher Universitäten und Hochschulen, reagiert auf die Herausforderungen, denen sich die AkteurInnen des neuen Dienstleistungssektors gegenüber sehen. Es versteht sich als Plattform für die Bündelung und den Austausch von Erfahrungen und Fachwissen in einem neuen Berufszweig. Seine Mitglieder profitieren gegenseitig von Best-Practice-Modellen

Fortsetzung auf Seite 8

Websites der Mitglieder des Dual Career Netzwerk Deutschland (Quelle: DCND)

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg www.chancengleichheit.uni-freiburg.de/dualcareer	Universität Bamberg www.uni-bamberg.de/zuv/kanzlerin
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel www.uni-kiel.de/familienservice	Universität Bremen www.uni-bremen.de/universitaet/die-uni-als-arbeitgeber/foerderung-unterstuetzung/dual-career
Dual Career Netzwerk Berlin www.dualcareer-berlin.de	Universität Hamburg www.uni-hamburg.de/Neuberufenen-Service
Eberhard Karls Universität Tübingen http://www.uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsmassnahmen/dual-career-couples.html	Universität Karlsruhe http://dualcareer.pse.kit.edu
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg www.familienservice.uni-erlangen.de/dual-career-service.shtml	Universität zu Köln www.verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/index_ger.html
Georg-August-Universität Göttingen www.uni-goettingen.de/de/87827.html	Universität Konstanz www.familienaudit.uni-konstanz.de/duale-karrieren
Goethe-Universität Frankfurt am Main www.dualcareer.uni-frankfurt.de	Universität Paderborn www.uni-paderborn.de/universitaet/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbuero
Ludwig-Maximilians-Universität München www.uni-muenchen.de/einrichtungen/zuv/uebersicht/dez_vii/dual_career	Universität Potsdam www.uni-potsdam.de/neue-beschaeftigte/neuberufene/familie/dual-career-couples.html
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn www3.uni-bonn.de/forschung/forschungsdezernat/7.1-foerderberatung/dual-career-service	Universität Siegen www.uni-siegen.de/dualcareer
Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen www.rwth-aachen.de/go/id/sbx/	Universität Stuttgart www.uni-stuttgart.de/dual-career
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg www.zuv.uni-heidelberg.de/personal/entwicklung	Westfälische Wilhelms-Universität Münster www.uni-muenster.de/wwu/karriere
Technische Universität Berlin www.personalabteilung.tu-berlin.de/familie/menue/familie/kontakt	Universität Bayreuth www.frauenbeauftragte.uni-bayreuth.de/de/dual_career_support
Technische Universität Braunschweig www.tu-braunschweig.de/gdp/aufgaben/berufungsangelegenheiten/dualcareercouples	Universität Kassel www.uni-kassel.de/intranet/themen/frauenbe/familiengerechte-hochschule1/family-welcome-und-dual-career.html
Technische Universität Darmstadt www.intern.tu-darmstadt.de/servicestelledualcareerfamilienwohnen/dualcareer/foerderung_doppelkarrieren	Universität Ulm www.uni-ulm.de/einrichtungen/zuv/dezernat-3/familiengerechte-hochschule/dual-career-service.html
Technische Universität München www.dualcareer.tum.de	Julius-Maximilians-Universität Würzburg www.welcomecenter.uni-wuerzburg.de/startseite

DCND: Deutschland hat bei der Unterstützung von Dual Career Paaren im internationalen Vergleich deutlich aufgeholt

Fortsetzung von Seite 7

und arbeiten gemeinsam an der teilweise noch nicht ausreichend ausgeprägten (hochschulinternen) Akzeptanz der Services. Das DCND strebt durch die bundesweite Vernetzung seiner Mitglieder die Entwicklung und Etablierung qualitativ hochwertiger Dual Career-Serviceleistungen an. Es betreibt nationale und internationale Öffentlichkeitsarbeit durch Beiträge für wissenschaftliche Karrieremessen und Konferenzen und stellt Fachinformationen für die Öffentlichkeit bereit, um Vorbehalte, die in Deutschland gegenüber einer Unterstützung für Dual Ca-

reer PartnerInnen immer noch vorhanden sind, abzubauen. Hinsichtlich der angestrebten Professionalisierung hat sich das DCND einer ganzen Palette an Unterstützungsmöglichkeiten für seine Mitglieder verpflichtet. Beispielsweise organisiert das Netzwerk maßgeschneiderte Weiterbildungen, Coaching, Laufbahnberatung, Netzwerkmanagement und Öffentlichkeitsarbeit. Damit sollen die Beratung von Dual Career Couples verbessert und Angebote zur Verfügung gestellt werden, die in den einschlägigen Weiterbildungsprogrammen für das Wissenschaftsmanagement bislang noch

nicht vorgehalten werden. Darüber hinaus sind Supervisionsangebote und kollegiale Beratungen angedacht, um in dem von Kontroversen und praktischen Herausforderungen geprägten Berufsalltag Sicherheiten in der Beratung zu vermitteln und Entlastung zu bieten.

Eine wichtige Rolle in der DCND-Arbeit spielt die Erarbeitung von Mindestqualitätsstandards und die Formulierung von ethischen Richtlinien für die fachliche Orientierung. In diesem Zusammenhang thematisiert das Netzwerk kontinuierlich Möglichkeiten und Grenzen der Services, aber auch kritische Themen wie Nepotismus (Vetternwirtschaft) versus Bestenauslese oder Transparenz versus Schutz von persönlichen Daten der Partnerinnen oder Partner. Durch die Bündelung deutscher Dual Career Services auf einer gemeinsamen Webseite wird ausländischem wissenschaftlichen Personal und deutschen Forschenden im Ausland aufgezeigt, dass Deutschland in Bezug auf die Unterstützung von Dual Career Couples im internationalen Vergleich deutlich aufgeholt hat. Dadurch präsentiert sich Deutschland als attraktiver Wissenschafts- und Forschungsstandort, der exzellente Forschende aus dem Ausland für Deutschland (zurück-)gewinnen kann – dies durch sichtbare Anlaufstellen und Ansprechpersonen für Dual Career Couples an den jeweiligen Universitäten und Hochschulen. Das DCND erhält für den Netzwerkaufbau finanzielle Unterstützung vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft. ■

Charlotte Reinisch
Kerstin Dübner-Gee

Karte der Mitglieder des Dual Career Netzwerk Deutschland



● Kontakt der Sprecherinnen:

Charlotte Reinisch
Universität Potsdam
Telefon: +49 331 9771290
E-Mail: charlotte.reinisch@uni-potsdam.de

Kerstin Dübner-Gee
TU München
Telefon: +49 89 28925297
E-Mail: duebner-gee@zv.tum.de
Internet: www.dcmd.org