GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Dual Career Couples als Herausforderung für das Wissenschaftsmanagement

Weitbrecht, Susanne

2010

https://doi.org/10.25595/4181

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weitbrecht, Susanne: *Dual Career Couples als Herausforderung für das Wissenschaftsmanagement*, in: FGS (Freiburger GeschlechterStudien), Jg. 16 (2010) Nr: 1, 310–314. DOI: https://doi.org/10.25595/4181.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Susanne Weitbrecht

Dual Career Couples als Herausforderung für das Wissenschaftsmanagement

Impulse für den Dialog zwischen Theorie und Praxis des Wissenschaftsmanagements gab das Symposium „Dual Career Couples fördern – eine Herausforderung für das Wissenschaftsmanagement", zu dem am 24. Juli 2009 etwa 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Deutschland, Österreich und der Schweiz den Weg an die Eberhard-Karls-Universität Tübingen fanden. Organisiert wurde das Symposium im Rahmen des Netzwerks „Förderung Dualer Karrieren" von Dr. Elke Gramespacher, die seit Januar 2008 die Servicestelle „Dual Career Couples" an der Universität Tübingen leitet. Am Netzwerk sind seit Ende 2007 mehrere Hochschulen in Baden-Württemberg und der Schweiz beteiligt.[1] Gefördert wird das Netzwerk vom *Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg* und von der Internationalen Bodensee-Hochschule. Das Symposium machte vor allem deutlich, wie viele sehr unterschiedliche Dimensionen das in der deutschen Hochschul- und Wissenschaftslandschaft noch recht junge Thema „Dual Career Couples" besitzt.

Nach der Begrüßung durch die Prorektorin der Universität Tübingen, Prof. Dr. Stefanie Gropper, wurde zunächst ein Blick über die Grenzen Europas geworfen.

Joan Murrin, seit 1994 Leiterin des „Dual Career Network" der University of Iowa (USA), berichtete über den Aufbau des Dual Career Service an ihrer Hochschule, die mit elf Colleges, 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und 30.500 Studierenden zu einer der größeren Hochschulen in den USA gehört. Ihr Beitrag zeigte, dass die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Struktur und der Finanzierung von Hochschulen in Deutschland und den USA und insbesondere die in den USA sehr viel stärker ausgeprägte Kultur des „Human Ressources Management" die dortige Praxis nur teilweise übertragbar auf deutsche Verhältnisse machen. So ist z.B. das *dual hiring*, bei dem im Rahmen einer Einstellungsverhandlung eine Stelle für den Partner oder die Partnerin mit verhandelt wird, in den USA schon lange nichts Ungewöhnliches mehr. Trotzdem konnten dank Murrins Ausführungen auch Parallelen festgestellt und interessante Einsichten aus der US-amerikanischen Praxis für die Akteu-

rinnen und Akteure an deutschen bzw. europäischen Hochschulen gewonnen werden. So wurde beispielsweise deutlich, dass die Akzeptanzprobleme von Seiten der Hochschulleitungen und Hochschulverwaltungen in den USA vor 15 Jahren ähnlich groß waren, wie sie heute an deutschen Hochschulen sind. Inzwischen hätten – so Murrin – die Hochschulen in den USA aber erkannt, wie stark sie von diesen Angeboten profitierten. Eine wichtige Rolle im Hinblick auf die Akzeptanz spiele die stetige Professionalisierung der Angebote und Programme, die auch durch regelmäßige interne und externe Evaluation sichergestellt werde. Es gelte immer wieder aufs Neue, die Interessen der Stakeholders auf der einen und der Klientinnen und Klienten auf der anderen Seite auszuloten und die Programm-Effektivität zu evaluieren. Ebenso wichtig sei der Aufbau interner und externer Netzwerke z.B. mit Wirtschaftsunternehmen und Kommunalverwaltungen in der Region. Im Laufe der Jahre hätten sich die Serviceangebote des „Dual Career Network" an der University of Iowa immer mehr ausdifferenziert. Dabei sei es wichtig, möglichst konkrete Richtlinien für die Programme und die einzelnen Angebote zu entwickeln. So sollten zum Beispiel Zielgruppe, angebotene Serviceleistungen und maximaler Zeitraum für die Betreuung einzelner Klientinnen und Klienten möglichst genau definiert werden. Dies sei ein Weg, mit den unterschiedlichen und teils auch zu hohen Erwartungen, die an ein solches Programm herangetragen werden, professionell umzugehen. Aufgrund der stark ausgeprägten Kooperation mit der Wirtschaft (derzeit kooperiert das „Dual Career Network" der University of Iowa mit etwa 500 Wirtschaftsunternehmen) seien Teile des DCC-Service inzwischen zum Profitbereich geworden. Firmen ließen sich – so Murrin auf Nachfrage – den Service zum Teil vierstellige Summen pro Klient oder Klientin kosten. Mit Blick auf die Zukunft plädierte die Praktikerin für die weitere Professionalisierung der Serviceangebote, die jährliche Überprüfung von Methoden, Informationsmaterial und Programmeffektivität und insbesondere die Kooperation mit anderen Organisationen, Akteurinnen und Akteuren, die im Bereich „Human Ressources Management" tätig sind. Am Ende lud die Referentin alle Anwesenden zur in den USA jährlich stattfindenden „Dual Career Conference" ein, die im Sommer 2010 an der University of Iowa ausgerichtet wird.

Von der Praxis leitete der nächste Beitrag zur Theorie über. Die aktuelle Etablierung der „Dual Career Services" an Hochschulen findet im Rahmen der zum Teil tiefgreifenden Veränderungen des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements in Richtung Professionalisierung und Internationalisierung statt. Einen instruktiven Beitrag hierzu hielt Prof. Dr. Georg Krücken, Inhaber des „Stiftungslehrstuhls für Wissenschaftsorganisation, Hochschul- und Wissenschaftsmanagement" an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer. Er beschrieb zunächst den aktuell stattfindenden Inklusionsprozess, d.h. die Öffnung der Hochschulen für immer größere Zielgruppen und die Entstehung neuer akademischer Fächer als internationalen Trend. Hinzu kämen – neben den klassischen Aufgaben „Forschung und Lehre" – im Rahmen der „dritten akademischen Mission" die Anforderungen an die Hoch-

schulen, einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung und technischen sowie gesellschaftlichen Innovation zu leisten.

Mit der historisch gewachsenen Organisationsstruktur der Hochschulen, die als vergleichsweise alte Organisationsform lange als „lose gekoppeltes System" autonomer Einzelforscherinnen und Einzelforscher funktionierte, seien diese neuen Anforderungen nicht mehr zu bewältigen.

Die Universität als moderne Organisation müsse – so Krücken – ihre Handlungs- und Entscheidungskompetenzen gegenüber dem Staat sowie der Professorinnen und Professoren erweitern und Organisationsziele definieren. Entscheidungen und Unterlassungen fielen künftig auf die Gesamtorganisation zurück. Dies habe zur Folge, dass die formalen Strukturen ausgedehnt und das Wissenschaftsmanagement professionalisiert werden müssen. Ein von Krücken geleitetes Forschungsprojekt zur Professionalisierung im deutschen Hochschulsystem geht der Frage nach, welche neuen Aufgaben als innerhalb der Hochschulverwaltung liegend wahrgenommen werden und wie diese künftig in einer sich neu formierenden Verwaltungsstruktur verortet sein könnten. Krücken trat zunächst dem verbreiteten Eindruck entgegen, das Verwaltungspersonal würde in den letzten Jahren zulasten des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen stark zunehmen. Eher das Gegenteil sei der Fall: Zwischen 1997 und 2004 habe sich der Anteil des nicht-wissenschaftlichen Personals von 40,7 Prozent auf 38,5 Prozent sogar leicht verringert. Trotzdem differenzierten sich die Aufgabenbereiche im administrativen Hochschulmanagement aus und die Anforderungsprofile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden spezialisierter. Es entstünden neue Tätigkeits- und Berufsfelder – z.B. in den Bereichen Qualitätsentwicklung, Forschungsmanagement und Fakultätsmanagement. Rekrutiert werde das Verwaltungspersonal inzwischen verstärkt auch überregional. Als Qualifikationskriterium gewinne die Affinität zu den Kernprozessen Forschung und Lehre der Organisation Hochschule an Bedeutung. Das professionelle Selbstverständnis dieser neuen Berufsgruppen sei geprägt von einem Dienstleistungsverständnis gegenüber der Hochschule und den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie der Verpflichtung gegenüber der Hochschule als Gesamtorganisation. Als Basis der Arbeit werde die bereichsspezifische Expertise im Hinblick auf neue Instrumente (z.B. zur Steuerung von Veränderungsprozessen) und Organisationsumwelten (z.B. neue Kooperationspartner und -formen aufgrund neuer Aufgabenstellungen) betrachtet. Vor diesem Hintergrund sei auch zu beobachten, dass die Zahl der Netzwerke für Expertinnen und Experten sowie entsprechender Fortbildungsprogramme deutlich gewachsen sei. Ziel sei dabei vor allem der Austausch über „best practices".

In der sich an den Beitrag von Krücken anschließenden Diskussion ging es unter anderem um die Problematik, dass Service- und Transferstellen, die in den letzten Jahren für verschiedene Bereiche in Hochschulverwaltungen geschaffen wurden, die Gefahr bergen, von den Kernprozessen in Forschung und Lehre entkoppelt zu sein und damit eher eine symbolische Funktion als faktische Wirkung besäßen. Auch sei noch offen, welche Bedeutung der Gleichstellungspolitik im Neuformierungsprozess des Hochschulmanagements letztlich beigemessen

werde. Durch die inzwischen, auch dank *Deutscher Forschungsgemeinschaft* und *Wissenschaftsrat*, breit institutionalisierte Diskussion über Gleichstellungsziele an Hochschulen, so Krücken, sei aus seiner Sicht für die weitere Etablierung von Gleichstellungsmaßnahmen eine gute Basis geschaffen. In diesem Kontext verwies Krücken auch auf eine Tagung zum Thema „Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft", die am 12./13. April 2010 an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer stattfand. Sie sollte unter anderem der Frage nachgehen, wie sich die Gleichstellungsarbeit im Rahmen der Professionalisierung des Hochschulmanagements weiterentwickeln und verorten wird.

Dual Career Couples als Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung aus einer ganz anderen Perspektive stellte im Anschluss Prof. Thomas Hinz von der Universität Konstanz vor. In dem von ihm geleiteten Forschungsprojekt „Doppelkarrierepaare in der Wissenschaft – paarinterne Abstimmungsprozesse und der Einfluss der Universitäten", das sich derzeit noch in der Anfangsphase befindet, sollen Paare nach ihren Entscheidungskriterien für das Annehmen oder Ablehnen von Stellenangeboten befragt werden. Neueren Studien zufolge sei jedes fünfte Paar ein Dual Career Couple, d.h. beide haben einen akademischen Abschluss und sind voll berufstätig. Interessant sei dabei, dass bei Frauen der Anteil derjenigen, die einen gleich gut ausgebildeten Partner haben, bei 46 Prozent - bei Männern aber nur bei knapp 30 Prozent liege. Dual Career Angebote hätten daher für Frauen möglicherweise eine noch stärkere Relevanz als für Männer. Für Personalrekrutierungsstrategien gewännen Angebote wie etwa das „dual hiring" oder andere Angebote von Dual Career Services für Hochschulen und auch für Wirtschaftsbetriebe zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund soll das Forschungsvorhaben – so Hinz – u.a. Erkenntnisse darüber erbringen, wie Karrieren in solchen Partnerschaften räumlich koordiniert werden, wie sich die Gewichtung der beiden Karrieren im Zeitverlauf verändert, und welche Relevanz einzelne institutionelle Merkmale von Hochschulen bei der Entscheidung für oder gegen ein Stellenangebot haben. Mit Hilfe eines innovativen methodischen Ansatzes – der Vignettenanalyse[2] – soll auch geklärt werden, welche Rolle bei den Entscheidungen die Erwerbsoptionen für mitziehende Partnerinnen und Partner und die Verhandlungsmacht innerhalb der Partnerschaft spielen. Weitere Kriterien, deren Entscheidungsrelevanz erhoben werden soll, sind Merkmale der Stelle (z.B. Aufgabe, Dotierung, Befristung), Reputation der Hochschule, Lehrbelastung, Verkehrsanbindung, berufliche Chancen des Partners oder der Partnerin, Kinderbetreuungsangebote und die Unterstützung des Partners oder der Partnerin bei der Stellensuche. Professor Hinz bat die Anwesenden um Unterstützung bei der Suche nach Probandinnen und Probanden für die Studie. Im Anschluss stellte er einige Ergebnisse aus einer Vorläuferstudie vor. So setze eine hohe Umzugsbereitschaft von akademischen Paaren beidseitige Berufsoptionen voraus. Auch werde in der Regel der eigenen Berufslaufbahn höheres Gewicht beigemessen als derjenigen des Partners oder der Partnerin. In der sich anschließenden Diskussion wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die berufliche Mobilität mit zunehmendem Alter der

Kinder sinke. Dies zeige die bisherige Beratung in DCC-Servicestellen. Grund sei die problematische Situation älterer Kinder bei Schulwechseln sowie beim Wechseln des sozialen Umfeldes.

Eine wissenschaftspolitische Dimension des Themas „Dual Career Couples" beleuchtete der Beitrag von Dr. Hubert Detmer – Justitiar und zweiter geschäftsführender Vorstand des *Deutschen Hochschulverbandes* in Bonn. Er stellte zunächst einmal klar, dass aus seiner Perspektive das Thema „Dual Career Couples" nichts mit Gleichstellung zu tun habe, sondern – auch von den Hochschulen – ausschließlich als Rekrutierungsinstrument im „Kampf um die besten Köpfe" gesehen werde. Zur Genese des Themas in Deutschland führte Detmer aus, dass noch zu Beginn der 1990er Jahre das Thema „Doppelkarriere" an deutschen Hochschulen ein ausschließlich negatives Image – Stichwort: „Nepotismus-Verdacht" – hatte. Eine Umfrage des *Deutschen Hochschulverbandes* im Jahr 2008 ergab dagegen, dass inzwischen 40 Prozent der deutschen Universitäten von sich behaupten, Dual Career-Strategien als Teil ihrer Berufungskultur zu verstehen. Trotzdem – so Detmer – sei das Thema bei weitem noch nicht vom „Schmuddelkind zum Hätschelkind" an deutschen Hochschulen geworden. Allerdings könne festgestellt werden, dass im Zuge des inzwischen hoch kompetitiven Wettbewerbs der Hochschulen um die „besten Köpfe" „neue Währungen", wie z.B. Dual Career-Optionen, familiäre Aspekte, Lehrdeputate etc. im Rahmen von Berufungsverhandlungen entstünden und an Bedeutung gewännen. Im Zuge der W-Besoldung habe die Nachfrage nach Rechtsberatung und Coachings für Berufungsverhandlungen beim *Deutschen Hochschulverband* stark zugenommen. In etwa 10 Prozent der Beratungen spielten – so Detmer – Dual Career-Fragen eine entscheidende Rolle. Dabei zeige die Beratungspraxis, dass die konkreten Dual Career-Fälle aus juristisch-kasuistischer Perspektive äußerst heterogen seien. Das klassische Job-Sharing sei dabei der seltenste Fall mit – geschätzt – unter einem Prozent. Häufiger dagegen sei die „Huckepack-Konstellation", bei der einem/r mitziehenden PartnerIn berufliche Optionen eröffnet werden sollen. Das relativ flexible W-Besoldungsrecht und die zunehmende Autonomisierung der Hochschulen und ihrer Haushalte böten dabei zahlreiche neue Spielräume für individuell zugeschnittene Stellenangebote. Detmer erläuterte hierzu einige konkrete Beispiele, die in verschiedenen Bundesländern bereits möglich seien, wie z.B. abgekürzte Berufungsverfahren, weisungsfreie Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gastprofessuren und verschiedene Teilzeit-Konstellationen. Für die Zukunft wichtig – so Detmer – seien vor allem auch die Kooperation mit regionalen Institutionen außerhalb der Universität, mit Wirtschaftsbetrieben und die Etablierung entsprechender Servicecenter an den Hochschulen.

Nach den vier Vorträgen wurden in zwei Workshops noch die Themen „Beratungssituationen mit Dual Career Couples", „Dual Career Couples Service an (Fach-)hochschulen" und „Dual Career Förderung in USA – was lernen wir für Europa" vertiefend erörtert.

Das Symposium hat im Ergebnis nicht nur deutlich gemacht, wie viele verschiedene Facetten das Thema „Förderung von Dual Career Couples“ sowohl für die Forschung als auch für die Praxis des Wissenschaftsmanagements hat. Es hat auch gezeigt, dass die Etablierung dieser Praxis an deutschen Hochschulen noch in den „Kinderschuhen“ steckt. Eine weitere wichtige Erkenntnis war, dass sich das Thema „Dual Career Förderung“ in der konkreten Umsetzung zunehmend aus dem Gleichstellungskontext herauslöst. Für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen wird es daher künftig auch darum gehen, ob es gelingt, die gleichstellungspolitischen Ziele, die ursprünglich mit diesem Thema verbunden waren, im Zuge der Etablierung und Professionalisierung dieser Angebote weiterzuverfolgen.

Anmerkungen

1 Universität Konstanz, HTWG Konstanz, Hochschule Ravensburg-Weingarten, Eberhard-Karls-Universität Tübingen, Pädagogische Hochschule Weingarten, Universität Zürich, ZHAW Zürich; weitere Informationen zum Netzwerk: www.uni-konstanz.de/dcc.

2 Die „Vignette“, eine aus verschiedenen variablen Faktoren und Merkmalen bestehende Kurzgeschichte, wird den Probandinnen und Probanden zur Beurteilung vorgelegt. Bei der anschließenden statistischen Auswertung wird die Bedeutung der einzelnen Faktoren analysiert.