

Ira Künnecke

Dual Career Service

Von der Ad-Hoc-Hilfe hin zu einer zentralen Managementaufgabe



Um gute Wissenschaftler zu gewinnen, kümmern sich Universitäten auch um Jobs für deren Partner.

Foto: Jürgen Oberguggenberger/pixelio

Die Unterstützung von Dual Career Couples (DCC) hat an deutschen Hochschulen in den letzten Jahren einen rasanten Aufschwung erlebt. Im Sommer 2011 sind es ca. 40 Hochschulen, die Serviceangebote für DCC bereithalten. Die Arbeit der DC-Services wird zunehmend als eine zentrale Aufgabe im Wissenschaftsmanagement einer Hochschule verstanden und umgesetzt. Ein Dual Career Netzwerk Deutschland ist ebenso gegründet worden wie zahlreiche regionale Netzwerke. In den Wissenschaftsministerien einzelner Bundesländer findet das Thema seinen Niederschlag in der finanziellen Förderung von Netzwerkstrukturen oder einzelner Hochschulen bei der Einrichtung von Partnerstellen.

Aus Berufungsverhandlungen wird immer häufiger von einer hohen Erwartungshaltung der Neuberufenen berichtet, die seitens der Hochschule Unterstützung bei der Stellensuche des Partners erfordern. Diese Tendenz wird noch zunehmen. Die Neuberufenen werden ihre Forderungskultur und ihre Verhandlungsstrategien im Hinblick auf den Partner und die ganze Familie weiterentwickeln und professionalisieren. Die zunehmende Doppelberufstätigkeit und doppelte Karriereorientierung von gut ausgebildeten Paaren ist eine unumkehrbare gesellschaftliche Entwicklung, die alle Arbeitgeber – also auch die Hochschulen – vor die Herausforderung stellt, ihr Personal bei der Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft/Familie zu unterstützen. Mobilitäts- und Karriereentscheidungen werden von diesen Paaren im Hinblick auf die beruflichen Laufbahnen beider Partner getroffen. Schließlich sieht sich einer der beiden Partner mit der Frage konfrontiert, ein möglicherweise über längere Zeit aufgebautes Arbeitsumfeld aufzugeben. Für die Gewinnung von hervorragenden Wissenschaftlern an Hochschulen heißt das, auch die Frage nach den Chancen und Möglichkeiten des Partners am neuen Ort zufriedenstellend zu beantworten. DCC werden in den Berufungsverhandlungen der näheren Zukunft keine Ausnahme mehr sein, die mit Ad-hoc-Aktivitäten der Hochschule bedient werden können, sondern die Regel. Daher muss die zukünftige Strategie der Hochschulen sein, die Dual Career Unterstützung allen Neuberufenen zukommen zu lassen.

Wie können sich die Hochschulen rüsten?

Begreift man die Tätigkeit eines Wissenschaftsmanagers mit Sigrun Nickel als „...die aktive Gestaltung und Organisation eines spezifischen Aufgabenfeldes“ (Nickel 2011, S. 10), das zur erfolgreichen Weiterentwicklung der Hochschule beiträgt, so lassen sich Dual Career Services durchaus hier einordnen. Der Erfolg der DC-Services beeinflusst die Berufungsverfahren als zentrales Instrument der Hochschulsteuerung und Qualitätssicherung. Im Wettbewerb um die besten Köpfe wird die Thematik alle Hochschulen erreichen – kleine, große, Fachhochschulen, Universitäten, Kunst- oder Musikhochschulen, auch Forschungseinrichtungen –, die Antworten indes müssen höchst unterschiedlich ausfallen und sich am Hochschulprofil und den externen Rahmenbedingungen orientieren.

Bei der organisatorischen Anbindung der Servicestelle müssen die Zielsetzung (Instrument der Personalrekrutierung, Gleichstellung, Familienfreundlichkeit) und die Schnittstellenposition der DC-Services zwischen Verwaltung und Wissenschaft berücksichtigt werden. Sowohl eine enge Anbindung an Berufungsprozesse und in die Fakultäten hinein als auch an weitere involvierte

Serviceeinrichtungen der Hochschule ist erforderlich. Verbindliche Prozessabläufe, Verfahrensbeschreibungen und schriftlich fixierte Grundsätze, wie sie in der Universität zu Köln installiert sind, sichern den Kommunikationsfluss zwischen allen Beteiligten und tragen innerhalb der Hochschule zu einer größeren Transparenz und Akzeptanz der DC-Services bei. Verbindliche Arbeitsgrundlagen für DC-Services machen deutlich, dass das Prinzip der Bestenauslese an den Hochschulen auch bei Dual-Career-Fällen Gültigkeit hat. So ist im Dual Career Netzwerk Rheinland festgelegt, dass geltende Qualitätsstandards bei Personalrekrutierungsverfahren auch bei DC-Fällen uneingeschränkt Anwendung finden.

Ob sich ein hochschuleigener Dual Career Service oder eher eine Einrichtung im lokalen oder regionalen Verbund mit anderen Wissenschaftseinrichtungen anbietet, sollte mit Blick auf die Fallzahlen und die aufgrund des Hochschulprofils zu erwartende Klientel diskutiert werden. Wie hoch ist der Anteil internationaler Berufungen und damit verbunden die Zahl der Partner, die ohne Deutschkenntnisse auf Stellensuche sind? Besteht die Klientel überwiegend aus reinen Wissenschaftlerpaaren, für die nur ein sehr begrenzter Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, wird die Nähe zu und die enge Kooperation mit anderen Wissenschaftseinrichtungen oder Hochschulen besonders interessant. Zudem ist dann die Bereitschaft gefragt, neue Stellen an der eigenen Hochschule zu schaffen und hierfür Finanzierungsmodelle zu entwickeln. Wie gestaltet sich der regionale Arbeitsmarkt mit Blick auf die Beratungsklientel, welche externen Partner brauche ich bzw. welche stehen zur Verfügung (Kommune, Agentur für Arbeit, Wirtschaftsunternehmen)?

Sollen im DC-Service neben der Stellensuche für Partner auch Fragen der sozialen Integration abgedeckt werden, spielt der jeweilige Standort eine große Rolle. In Regionen mit angespanntem Wohnungsmarkt und einer nicht bedarfsdeckenden Kinderbetreuung liegt für die Klientel ein erhöhter Beratungs- und Unterstützungsbedarf auch in diesem Bereich vor. Die Serviceangebote müssen – auch von der Ressourcenausstattung her – an die regional begründeten Bedarfslagen der DCC angepasst sein.

Welche Aspekte umfasst eine weitere Professionalisierung der DC-Services auf Hochschuleseite?

Auf Dauer können die DC-Servicestellen ihrer zentralen Managementaufgabe nur gerecht werden, wenn sie ihren Projektstatus, den sie nach wie vor an vielen Hochschulen haben, verlieren und stattdessen fest institutionalisiert werden. Eine Verstetigung der Servicestellen, wie an der Universität zu Köln bereits im zweiten Beratungsjahr realisiert, trägt auch in erheblichem Maße dazu bei, die für die Arbeit unerlässlichen Netzwerkstrukturen dauerhaft zu sichern.

Die Entwicklung der DC-Services erfordert ferner neue Angebotsformen auf Seiten der hochschulinternen Personalentwicklung. Die Anforderungen an die Qualität des Personals in DC-Servicestellen sind hoch und betreffen Kompetenzbereiche, die nicht zum klassischen Fortbildungspertoire innerhalb einer Hochschule gehören, so z.B. Beratung und Coaching, Bewerbungshilfen, Berufsprofiling oder Arbeitsmarktbeobachtung. An der Universität zu Köln wird gerade ein Fortbildungsformat für Mitarbeiter in Beratungskontexten entwickelt, mit dem sowohl effektives Wissensmanagement als auch die Qualitätssicherung in der Beratung gewährleistet werden sollen.

Der Wettbewerb zwischen den Hochschulen und die Interessenlage seitens der Bewerber legt es nahe, über eine sukzessive Zielgruppenerweiterung der Dual Career Servicestellen nachzudenken. Die Universität zu Köln bietet ihre Dienstleistung auch Nachwuchsgruppenleitern an. Nicht zuletzt sollten Hochschulen ihre Dual-Career-Angebote noch stärker als Faktor im Personalmarketing nutzen – getreu dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“.

Literatur:

Gramespacher, G./Funk, J./Rothäusler, I. (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Opladen & Farmington Hills, MI 2010.

Hochfeld, K.: „Dual Career Services an deutschsprachigen Universitäten – Doppelkarrierepaare als Chance und Herausforderung für Universitäten“, in: Schraudner, M. (Hrsg.): Diversity im Innovationssystem. Stuttgart 2010, S. 123-148.

Nickel, S.: „Qualitätsmanager/in in der Wissenschaft: Karriereweg oder Sackgasse? Deutschland im internationalen Vergleich“, in: Qualität in der Wissenschaft. Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration, 1/2011, S. 9 -14. Download: http://www.che.de/downloads/Artikel_QiW_Nickel_final.pdf, abgerufen am 25.07.2011

Es ist selten, dass beide Partner ihre Karriere im Gleichschritt voranbringen. Hochschulen und Unternehmen haben das Problem erkannt und unterstützen mitziehende Partner von Wissenschaftlern durch Einrichtung von Dual Career Services bei der Fortsetzung der eigenen Karriere.

Autorin:

Ira Künnecke ist Koordinatorin des Dual Career Support an der Universität zu Köln.
E-Mail: i.kuennecke@verw.uni-koeln.de