



Karriere im Duett

Mehr Chancen für Forscherpaare

DUAL CAREER COUPLES

DUAL CAREER COUPLES

HOCHSCHULEN:

Aktiv rekrutieren statt berufen

WEITER WEG:

Doppelkarrieren in der EU

USA:

Tenure Track für Sie und Ihn

WIRTSCHAFT:

Misserfolg ist teuer



DFG

Stifterverband
für die Deutsche Wissenschaft

Nachahmung erwünscht!

Vorwort von Arend Oetker

3

Premiere: Tagung über Doppelkarriere-Paare

Impressionen – Erfahrungen – Statements

4

DCC-Tagung Grußworte

Ernst-Ludwig Winnacker, Manfred Erhardt

5

Zur Diskussion: Mentalitäten und Leuchttürme

Auf dem Podium

6

Entscheidend: Timing und Jobchancen

Wann darf der Partner Thema sein?

Nicht ohne meinen Partner

7

Flexible Förderung zählt

Akademisches Alter statt Lebensalter

8

Zunächst die Chancen nutzen

Im Porträt: Daniela und Coryn Bailer-Jones

9

Vier Fragen an:

Jürgen Zöllner, Edelgard Bulmahn, Jörg Dräger

10

Aktiv rekrutieren statt berufen

Deutsche Hochschulen müssen umdenken

12

Zwei Universitäten und drei Kinder

Im Porträt: Una Röhr-Sendlmeier und Walter Sendlmeier

13

Inhalt Dual Career Couples



Impressum

*Dual Career Couples
Karriere im Duett
Mehr Chancen für Forscherpaare*

Ein Thema, aber keine offizielle Politik

Doppelkarriere-Paare in außeruniversitären Forschungseinrichtungen

14

„Es gibt keine Patentreue“

Interview mit Christiane Nüsslein-Volhard

15

Karriere mit Barrieren

Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

16

In vielen Köpfen nicht präsent

Europas Weg für Doppelkarriere-Paare ist noch weit

18

Tenure Track für Sie und Ihn

US-Hochschulen bieten Lösungsmodelle für Akademikerpaare

20

Willkommen in der Yale-family!

Im Porträt: Ute Frevert und Ulrich Schreiterer

22

Eines war klar: beide oder keiner

Im Porträt: Maria Leptin und Jonathan Howard

23

Misserfolg ist teuer

Karrieren im Doppelpack fordern die Personalpolitik heraus

24

Rundum-Service für Neankömmlinge

Europaweit einzigartiges Angebot der ETH-Zürich

26

Noch mehr Informationen

27

Herausgeber:
Deutsche Forschungsgemeinschaft
Kennedyallee 40
53175 Bonn
Tel.: 0228/885-1
Fax: 0228/885-2777
E-Mail: postmaster@dfg.de

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
Barkhofenallee 1
45239 Essen
Tel.: 0201/8401-0
Fax: 0201/8401-301
E-Mail: mail@stifterverband.de

Redaktion:
Uschi Heide (verantwortlich)
Dr. Isabell Lisberg-Haag

Autorinnen:
Uschi Heide (uwH)
Dr. Isabell Lisberg-Haag (lb)
Dr. Leonie Loreck (Llo)
Katja Spross (KS)

Gestaltung, Satz & Titel:
www.axeptdesign.de

Fotos:
Ausserhofer, Lichtenscheidt, Photodisc,
creativ collection, axeptdesign

Verlag:
Trio Verlag, Bonn
www.trioverlag.de

Herstellung:
Richard Thierbach
Buch- und Offset-Druckerei GmbH
Mülheim an der Ruhr

Auflage:
2.000
März 2004



In der Wissenschaft sind qualifizierte Forscherinnen und Forscher der strategische Erfolgsfaktor schlechthin. Aber schon heute – und aufgrund der demografischen Entwicklung erst recht in Zukunft – führt der Mangel an Spitzenwissenschaftlern zu einem „war for talents“, zu einem Wettbewerb um die Besten.

Die Studie „Brain Drain – Brain Gain“, die der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft im Sommer 2002 vorgelegt hat, zeigt, dass neben exzellenter Forschung, hohem Renommee, guter Ausstattung, zahlreichen Kooperationsmöglichkeiten und erkennbaren Aufstiegschancen die persönlichen Umstände eine wichtige Rolle bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern spielen.

Für 80 Prozent der befragten verheirateten oder in fester Partnerschaft lebenden Deutschen im Ausland sind gute berufliche Chancen für den Partner ausschlaggebend bei der Wahl des Lebensmittelpunktes. Dies wird umso bedeutsamer, als immer mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Akademiker-Partnerschaften leben.

Deshalb gilt es, alle Reserven zu erschließen und alles zu unternehmen, um auch den Bedürfnissen derjenigen (Akademiker-)Paare gerecht zu werden, bei denen beide Partner Karriere machen und gleichzeitig Wert auf die Pflege ihrer Partnerschaft beziehungsweise Familie legen.



Vorwort **Nachahmung erwünscht!**

In solchen Beziehungen kommt es oft nicht allein auf die Forschungsausstattung und die Höhe des Einkommens an, sondern vor allem auch auf die Rahmenbedingungen, die das räumliche Zusammenleben und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die diese zunehmend wichtiger werdende Komponente der Personalgewinnung und Personalentwicklung ignorieren, werden zurückfallen.

Es war das Anliegen der Deutschen Forschungsgemeinschaft und des Stifterverbandes, mit der Tagung „Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademiker-Partnerschaften“ im Februar 2003 das Thema in der deutschen Wissenschaftsgemeinschaft auf die Agenda zu setzen und ein Problembewusstsein dafür zu schaffen. Auch wenn es keine allgemeingültigen Regeln geben kann, so hoffen wir, mit der Dokumentation von Fallbeispielen und best-practice-Modellen aus dem Ausland realistische Lösungen für deutsche Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen aufzuzeigen. Nachahmung erwünscht!

Dr. Arend Oetker
Präsident des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft

Das klassische Modell – Mann macht akademische Karriere, Frau folgt – wird seltener. Immer häufiger leben hoch qualifizierte Forscherinnen mit ebenso gut ausgebildeten Forschern zusammen und umgekehrt. Beide verfolgen eine eigene wissenschaftliche Karriere. Das Bewusstsein für diese neue Form von „Paar-Erwerbsbiographie“, für Dual Career Couples“ (DCC), dringt in Deutschland erst langsam in die Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Erstmals wurde das Thema mit Wissenschaftler-Paaren, Kanzlern, Rektoren und Gleichstellungsbeauftragten öffentlich diskutiert. Zur Tagung „Doppelkarriere-Paare: Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademiker-Partnerschaften“ luden die Deutsche Forschungsgemeinschaft und der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft am 24. Februar 2003 ins Bonner Wissenschaftszentrum ein. Mit lebhaften Beiträgen und Erfahrungsberichten gaben Teilnehmerinnen und Teilnehmer Einblicke in die vielfältigen Aspekte dieser Karrierewege:

„Ich habe den Eindruck, dass die meisten Professoren überhaupt nicht wissen, dass das Thema Doppelkarriere, Partnerschaften, Partnerunterstützung an den Hochschulen durchaus schon bekannt ist.“



Premiere: Tagung über Doppelkarriere-Paare

Impressionen – Erfahrungen – Statements

„Es ist im Interesse der Hochschulen, Lösungen anzubieten, weil Rufabsagen aufgrund des Partners keine Ausnahmen sind.“

„Ich frage am Ende jeder Berufungsverhandlung den Kandidaten oder die Kandidatin nach dem Partner und ob wir etwas tun können. Ich möchte aber doch ganz deutlich sagen, dass dieses Problem kein geschlechtsspezifisches Problem ist.“

„Frau X, sehr qualifiziert, hat sich auf eine C4-Professur beworben, ihr Mann ist C4-Professor in einer anderen Stadt. Diese Frau wird erst gar nicht zum Vorsingen eingeladen, weil die Berufungskommission einfach davon ausgeht, dass die Bewerberin einen Ruf gar nicht annehmen würde.“

„Die Befristungsregeln des neuen Hochschulrahmengesetzes orientieren sich an stromlinienförmigen Lebensläufen, die im Leben vieler Akademiker nicht vorkommen und noch weniger in Akademiker-Partnerschaften.“

„Das ist immer ein sehr, sehr heikles Thema. Und wir haben sehr viele Kollegen, die damit gar nicht umgehen können und wollen. Das wird einfach ausgespart.“

„Ein Hauptproblem ist, dass die Doppelkarriere-Situation immer noch fast ein Tabu ist.“

„Ich bin Professorin für Physik in München, mein Mann ist Professor für Informatik in Hamburg. Unser Hauptwohnsitz ist in Göttingen. Um an eine Hochschule zu kommen, müssten wir zwei Fakultäten überzeugen.“

Den Partner im Blick haben

Das Stichwort „Dual Career Couples“ weckt Assoziationen. Mir selbst kamen da Pierre und Marie Curie in den Sinn, die die Hälfte des Physik-Nobelpreises miteinander teilten. Dennoch murrte die Pariser Fakultät, als Marie Curie auf den Lehrstuhl ihres 1906 verstorbenen Mannes berufen wurde. Aber so weit brauche ich gar nicht zurückzugehen: 2003 habe ich den Leibnizpreis der DFG zum ersten Mal an ein Ehepaar verliehen, an die Mathematiker Hélène Esnault und Eckart Viehweg von der Universität Essen. In ihrem Lebenslauf heißt es: „Ein Mathematikerehepaar mit zwei Lehrstühlen an einer Universität, das ist in Deutschland eine Seltenheit, vielleicht einmalig. Es lässt in dem bestehenden Universitätssystem kaum Möglichkeiten für einen Ortswechsel. So haben wir den Spieß umgedreht und dazu beigetragen, die junge Universität

Essen zu einem international anerkanntem Zentrum für Mathematik zu machen.“ Wenn das DCC-Problem insgesamt im öffentlich-rechtlichen Bereich so auffällig ist, dann aus zwei Gründen: Bei wissenschaftlichen Toppositionen herrscht ein großes Missverhältnis zwischen Männern und Frauen und, noch wichtiger, 80 Prozent der Wissenschaftlerinnen haben Partner, die ebenfalls in der Wissenschaft arbeiten, während umgekehrt dies nur für neun Prozent der Wissenschaftler gilt. So wird das Problem sofort ein Problem der Gleichstellung. Wer will, dass nicht die Hälfte unseres intellektuellen Potenzials chancenlos bleibt, muss auch für die Partner sorgen. So gut es war, dass die Gleichstellung als ein Satzungsziel der DFG aufgenommen wurde, so wichtig wird es nun sein, die portablen Förderinstrumente der DFG auch als Angebote für Doppelkarriere-Paare sichtbar zu machen und weiteren Handlungsbedarf auszuloten. Dabei darf eines nie aus dem Auge verloren werden: die Qualität.

Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker



DCC-Tagung Grußworte

Ernst-Ludwig Winnacker, Manfred Erhardt



Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker
Präsident der DFG



Prof. Dr. Manfred Erhardt
Generalsekretär des Stifterverbandes

Nicht länger auf die leichte Schulter nehmen

Dual Career Couples – so werden diejenigen Wissenschaftler-Ehepaare (oder -Partner) genannt, bei denen der eine nicht zu Lasten des anderen Karriere macht, sondern beide ihre beruflichen Interessen mit denen ihres Arbeitgebers zu koordinieren versuchen. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft und der Stifterverband haben dieses aktuelle Thema auch in Deutschland hoffähig gemacht.

Das Echo, das unsere Tagung am 24. Februar 2003 im Wissenschaftszentrum Bonn gefunden hat, hat uns veranlasst, diese Dokumentation herauszugeben. Wir wollen damit die weitere Diskussion befördern, vor allem aber auch dazu beitragen, dass hilfreiche Lösungen für die betroffenen Paare und ihre Arbeitgeber gefunden werden. Dabei müssen Vor- und Nachteile, Gegensätze und Widersprüche offen behandelt werden, wie zum Beispiel Förderung von Doppelkarriere-Paaren versus Nepotismus-Verdacht, Bestenauslese und „Mitnahmeeffekte“, Sonderbehandlung und Gleichheitsgebot.

Dabei geht es nicht um Sentimentalität, sondern um Sensibilität, nicht um Begünstigung, sondern um Optimierung: Wenn wir das Potenzial hoch qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler besser nutzen wollen, wenn wir sie aus dem Ausland zurückgewinnen und mehr internationale Forscherinnen und Forscher für Deutschland interessieren wollen, dann dürfen wir die Doppelkarriere-Paare in der Wissenschaft und ihre spezielle Situation nicht länger auf die leichte Schulter nehmen.

Prof. Dr. Manfred Erhardt

Ohne eine veränderte Kultur in den deutschen Hochschulen wird sich für DCC-Paare wenig bewegen. Vorreiter sind notwendig, um andere Universitäten mitzuziehen. Experten und Betroffene setzten sich in Bonn mit möglichen Lösungswegen auseinander. Die Diskussion moderierte Martina Lenz.



Ernst-Ludwig Winnacker

(Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft):

Die DFG hat Förderangebote, die man mitnehmen kann. Das Heisenberg-Programm könnte für den nicht berufenen Partner eine Möglichkeit sein, fünf Jahre an derselben Universität zu arbeiten. Allerdings müssten die Altersgrenzen und die Stipendienhöhe nach oben flexibler werden. Die DFG könnte natürlich nur für diesen Übergang einspringen. Immerhin hätte die jeweilige Universität dann Zeit, für den Partner oder die Partnerin eine entsprechende Stelle zu finden. Unproblematisch ist eine solche Lösung nicht: Schließlich müsste in diesem Zeitraum ein passender Lehrstuhl frei werden und die Fakultät müsste genau diese Person haben wollen.

Hanns H. Seidler

(Kanzler der Technischen Universität Darmstadt):

Zunächst kommt es doch darauf an, von Seiten der Hochschulleitung eine Kultur zu etablieren, die auf die Bewerber persönlich eingeht. Das führt auch zu aktiver Rekrutierung. Einige Ansätze gibt es bereits. Zum Beispiel scheinen mir die Lichtenberg-Professuren der VolkswagenStiftung ein sehr interessanter Weg zu sein, um Anreize bei den Hochschulen zu schaffen. Wenn die Hochschulen diese Professuren mitfinanzieren, bin ich optimistisch, dass eine neue Mentalität und Kultur in wenigen Jahren entstehen können.

Maria Leptin

(Professorin an der Universität Köln):

Sie haben alle wunderbare Ideen. Aber die Entscheidungen werden in den Kommissionen gefällt und da rennt man sich den Kopf ein. Wenn Vorschläge für große konzeptionelle Veränderungen den Dienstweg durch die Kommissionen, Fachausschüsse, Fakultäten und Senate laufen müssen, glaube ich nicht, dass sie eine Chance auf Verwirklichung haben.

Zur Diskussion: Mentalitäten und Leuchttürme

Auf dem Podium

Jürgen Mlynek

(Präsident der Humboldt-Universität Berlin):

Wir müssen aber auch die Universitäten selbst in die Lage versetzen, mit Hilfe von zentral verfügbaren Mitteln und Professoren zeitnah handeln zu können. Denn das Paar will wissen, woran es ist. Die Zeitschiene muss man einfach mit bedenken. Ich setze darauf, dass einige Universitäten den Vorreiter spielen, quasi Leuchttürme werden, und dann eine solche Sogwirkung entfalten, dass andere nachziehen.

Manfred Erhardt

(Generalsekretär des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft):

Der Stifterverband hat zwei Möglichkeiten, DCC-Paare zu unterstützen: Stiftungsprofessuren und Forschungsdozenturen. Die Programme funktionieren für DCC allerdings nur, wenn auf der Ebene der Universität das mentale Problem gelöst ist. Das heißt, wenn die Hochschule wirklich bereit ist zu helfen und wenn sie sich an das Prinzip der Bestenauslese hält.

Maresi Nerad

(Professorin am College of Education, University of Washington, Seattle):

In diesem Zusammenhang möchte ich gerne auf ein Programm der National Science Foundation, dem amerikanischen Pendant zur DFG, aufmerksam machen. Es heißt change the culture at the institution. Auch an meiner Universität gibt es so ein Programm. Die Unileitung veranstaltet etwa Workshops zur DCC-Politik der Hochschule. Und das führt dazu, dass in den Berufungskommissionen schon ein ganz anderes Verständnis für die Thematik existiert. Da könnte die DFG doch auch ein ähnliches Programm starten.

Mlynek:

Direkt dazu: Die Universitäten müssen doch lernen, die Probleme, die sie haben, selbst zu lösen. Das heißt, sie müssen die Veränderung wirklich aus sich selbst heraus schaffen. Wichtig ist dabei eine Kombination aus Anreizen – damit überhaupt etwas in Bewegung kommt – und Sanktionen, aber immer in dieser Reihenfolge.

Leptin:

Es darf aber bei der DCC-Problematik nicht nur um Professuren gehen. Auch die Doktoranden und Post-Docs gehören ins Blickfeld.

Erhardt:

Wenn eine neue Kultur in den Hochschulen wachsen und Leuchttürme entstehen sollen, empfehle ich dennoch, bei den Professoren zu beginnen. Wenn Sie das System mit einem Schlag revolutionieren, dann haben Sie in Deutschland das, was Frau Leptin zu Recht beschreibt: eine breite Verweigerung.



Wann darf der Partner Thema sein?

Soll man die Karriere des Partners beim „Vorsingen“ einbringen oder besser schweigen? Wann ist der passende Augenblick, ohne sich Chancen zu verbauen? Doppelkarriere-Paare können viel von „Eiertänzen“ vor Berufungskommissionen berichten. Eine Befragung von Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten durch die „Junge Akademie“ lässt die Situation positiver erscheinen, als viele Betroffene sie erleben. An der Akademie-Studie „Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften“ hat allerdings nur rund die Hälfte der je 322 Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten teilgenommen. Von ihnen meinen über 50 Prozent, dass die Berufsperspektive des Partners oder der Part-

nerin durchaus Thema von Berufungsverhandlungen sein sollte. Immerhin glaubt nur die Hälfte der Befragten, dass Rufabsagen nicht mit den Jobmöglichkeiten des Partners zusammenhängen. Jede zweite Hochschulleitung gab an, Unterstützung anzubieten durch eigene Netzwerke oder gar Stellen innerhalb der eigenen Hochschule.

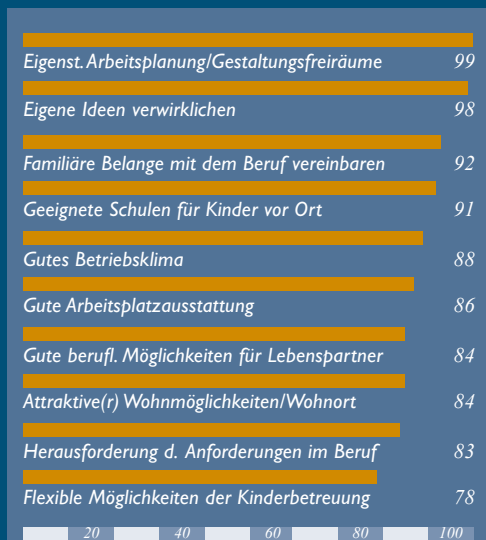
Dennoch zeigen die Ergebnisse klar, dass der Zeitpunkt, an dem der Kandidat oder die Kandidatin die Berufschancen des Partners anspricht, gut gewählt sein muss. Wer „zu früh“ redet, muss damit rechnen, just aus diesem Grund aus dem Rennen auszuscheiden. Man muss schon fast der gewählte Kandidat sein, um bei den Hochschulleitungen Gesprächsbereitschaft zu finden, sagen viele Kritiker und Betroffene. Die eigentliche Entscheidung fällt viel eher – in der Berufungskommission.

uw/h

http://www.diejungeakademie.de/publikationen/folder/42_JA_Befragung.pdf

Deutsche im Ausland

Was spielt für die Zufriedenheit der befragten Paare mit Kindern eine Rolle?



Entscheidend: Timing und Jobchancen

7

Internationale Wissenschaftler in Deutschland

Verwirklichung von sozialen und privaten Aspekten



Nicht ohne meinen Partner

Werden deutsche Wissenschaftler im Ausland danach gefragt, welche Kriterien für eine Rückkehr nach Deutschland wichtig sind, so steht ein Jobangebot für den Lebensgefährten an zweiter Stelle. Rund 80 Prozent der verheirateten deutschen Forscher und Forscherinnen an ausländischen Universitäten machen deutlich: Entscheidung für die Heimat nur bei entsprechenden beruflichen Möglichkeiten für den Angetrauten. Dies ergab die Studie „Brain Drain – Brain Gain“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren.

Die Befragten bewerten die Chancen ihres Partners im Ausland häufig als besser als die in Deutschland. So sind 65 Prozent der deutschen Forscher, die in EU-Staaten arbeiten, der Auffassung, dass nur das Gastland ihrem Partner gute Jobchancen bietet. Lediglich ein Zehntel meint, dass solche Möglichkeiten ausschließlich in Deutschland vorhanden sind. Und weniger als 25 Prozent der befragten deutschen Wissenschaftler in den USA schätzen die Arbeitsmöglichkeiten des Partners in Deutschland genauso gut ein wie die eigenen. Das sehen ihre ausländischen Kollegen in Deutschland kaum anders. Fast jeder zweite internationale Wissenschaftler bemängelt ausreichende Jobchancen für den Lebensgefährten.

uw/h

http://www.stifterverband.de/pdf/braindrain_studie.pdf

Trifft in Deutschland zu Unentschieden Trifft nicht in Deutschland zu

Quelle Grafiken: Stifterverband: Brain Drain - Brain Gain

Stipendien, Doktorandenförderung, Exzellenzprogramme – für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird einiges getan. Das war nicht immer so: Erst die erschreckend niedrigen Immatrikulationszahlen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern und die sinkende Bereitschaft von Absolventen, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden, sorgten Ende der Neunzigerjahre für einen Paradigmenwechsel. Hochschulen sowie Forschungs- und Fördereinrichtungen machten sich von da an mehr Gedanken über eine bessere Unterstützung des Nachwuchses.

„Förderprogramme müssen vor allem flexibel sein und sich am tatsächlichen Bedarf ihrer Adressaten, der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, orientieren“, fordert Dr. Beate Scholz, zuständig bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für die Strategie zur Nachwuchsförderung. Sie erläutert die Philosophie ihrer Organisation: „Die DFG möchte eine Förderkette schaffen, die herausragende junge Wissenschaftler in allen Qualifizierungsphasen bis zur Annahme einer Professur adäquat unterstützen kann.“ Dazu gehört auch das Motto „Akademisches Alter statt Lebensalter“. Kindererziehungszeiten und Wehrdienst werden bei zeitlichen Fördergrenzen anerkannt, beim Forschungsstipendium der DFG spielt das Alter überhaupt keine Rolle mehr.



Flexible Förderangebote der DFG:

- Forschungsstipendium
- Emmy-Noether-Programm
- Eigene Stelle
- Heisenberg-Stipendium

Detaillierte Informationen zu den einzelnen Stipendien und Programmen unter :

http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/nachwuchsfoerderung

Flexible Förderung zählt

Akademisches Alter statt Lebensalter

Auch Wissenschaftlerpaare profitieren von flexiblen Angeboten. Beate Scholz nennt ein Beispiel: Wenn ein Forscherpaar im Ausland ist und einer der Partner einen Ruf nach Deutschland bekommt, kann der andere – wissenschaftliche Exzellenz immer vorausgesetzt – bei der DFG eine eigene Stelle einwerben. Das Programm „Eigene Stelle“ existiert seit 2001. Die Förderung muss in den ersten sechs Jahren nach Abschluss der Promotion beantragt werden. Wo die eigene Stelle angesiedelt ist, entscheiden die Wissenschaftler selbst. Für die Hochschulen ist das attraktiv: Sie übernehmen die Rolle des Arbeitgebers, können interessante Postdocs mit eigenem Forschungsgeld an sich binden und damit als Institution ihr Profil stärken.

Das 1999 geschaffene Emmy-Noether-Programm gibt ebenfalls Paaren, die zu den Besten ihres Fachs zählen, eine Chance. Wo geforscht wird, ist prinzipiell frei wählbar – egal ob an einer Universität oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Allerdings muss der gewählte Standort für die jeweiligen Pro-

jekte besonders geeignet sein. „Die DFG berücksichtigt bei der Weiterentwicklung ihrer Programme auch die Belange von Doppelkarriere-Paaren. Dies gilt insbesondere für Programme mit Alters- und sonstigen Zeitgrenzen“, erläutert Beate Scholz.

Kein „Partnerschaftsmakel“

Ein Markenzeichen im Förderreigen der DFG ist das „Heisenberg-Stipendium“. Seit mehr als 25 Jahren bereitet es auf eine wissenschaftliche Leitungsfunktion vor. Die anerkannte hohe Qualität der Stipendiaten sichert den Hochschulen exzellente Leute. „Unsere hoch kompetitive Auswahl kann es den Institutionen erleichtern, Paare zu rekrutieren“, betont Beate Scholz. Denn hat etwa die Partnerin eines Professors, der berufen wird, ein Heisenberg-Stipendium, kommen der Verdacht des „Partnerschaftsmakels“ und Befürchtungen der Hochschulen, sich durch solche Paare mindere Qualität einzuhandeln, erst gar nicht auf. Bestes Beispiel einer gelungenen wissenschaftlichen Karriere im

„Doppelpack“ sind die Mathematiker Hélène Esnault und Eckart Viehweg. Letztes Jahr erhielten beide den mit 1,55 Millionen Euro dotierten Leibniz-Preis. Zum ersten Mal wurde ein Paar für die hervorragende gemeinsame wissenschaftliche Arbeit ausgezeichnet. Mit ihrer Forschung bestätigen beide die These, dass Doppelkarriere-Paare an derselben Institution viel zufriedener und einsatzbereiter sind als diejenigen, die lange Distanzen mit anstrengender Familienorganisation bewältigen müssen. Welche neuen Initiativen sind für Doppelkarriere-Paare möglich? Wissenschaftsmanagerin Beate Scholz plädiert für eine frühe Unterstützung von guten Wissenschaftler-Paaren beispielsweise in den Graduiertenkollegs. Außerdem denkt sie an die von der DFG geförderten Forschungszentren, an die „Leuchttürme“ der Forschung. „Solche Zentren haben das Potenzial, Service für Paare anzubieten, etwa bei der Vermittlung von Stellen außerhalb der Hochschule. Auf diese Weise können sehr gute Wissenschaftler rekrutiert und längerfristig gebunden werden.“

Daniela und Coryn Bailer-Jones sind jung, hoch qualifiziert und auf dem Weg zur Professur – und zwar beide. „Wir bewerben uns auf interessante Stellen. Was daraus wird, kann man später sehen. Auf jeden Fall versucht jeder von uns die Chancen, die sich ihm bieten, zu ergreifen.“ Allerdings, und daran lässt die Philosophin und Physikerin Daniela Bailer-Jones keinen Zweifel, muss das Paar stets gut überlegen und alle Möglichkeiten abwägen, um überhaupt ein gemeinsames Leben organisieren zu können.



Zunächst die Chancen nutzen

Emmy-Noether-Programm wurde zum doppelten Erfolg für Daniela und Coryn Bailer-Jones



Eine wichtige Chance war die Bewerbung für das hochkarätige Emmy-Noether-Programm der DFG. Sie führte zum doppelten Erfolg für die Bailer-Jones: Beide wurden in die Exzellenz-Förderung aufgenommen. Zunächst bekam Daniela Bailer-Jones den Zuschlag und entschied sich für die Auslandsphase an der University of Pittsburgh. „Nicht ohne mich“, sagte sich ihr Mann, Astrophysiker mit britischem und US-amerikanischem Pass, und bewarb sich um verschiedene Jobs in der amerikanischen Stadt. Aber auch der 31-jährige wurde aufgrund seiner herausragenden wissenschaftlichen Arbeiten für das DFG-Nachwuchsprogramm ausgewählt und ging mit nach Pittsburgh.

Was das Paar an der amerikanischen Hochschule in Sachen DCC-Policy beobachtet hat, war eher ernüchternd. „Letztlich muss man schon etablierter Topwissenschaftler sein, damit sich eine Uni

auch für die beruflichen Möglichkeiten eines Partners einsetzt“, berichtet Daniela Bailer-Jones.

Inzwischen ist die dreiköpfige Familie nach Deutschland zurückgekehrt, jedoch nicht an einen Ort. Während Coryn Bailer-Jones am Max-Planck-Institut für Astronomie in Heidelberg forscht, pendelt seine 35-jährige Frau, die aufgrund einer Krebserkrankung seit zwei Jahren beinamputiert ist, manchmal täglich nach Bonn. Sie hat eine Stelle am Philosophischen Seminar der Universität. Im vergangenen Herbst legte die Philosophin ihre Habilitation vor, um ihre Chancen bei Bewerbungen auf Professuren zu erhöhen.

Außerdem hat Daniela Bailer-Jones jetzt die Inlandsphase des Emmy-Noether-Programms beantragt. Immerhin eröffnet ihr dieses portable Förderinstrument für exzellente Nachwuchsforscher die Option, in derselben Stadt wie ihr Mann und

ihr kleiner Sohn zu leben. „Wenn ich bei der Evaluierung Erfolg habe, werde ich meine Arbeitsgruppe in Heidelberg aufbauen.“

Bewerbungen in den USA kommen für die Bailer-Jones zurzeit nicht in Frage. „Auch eine Bewerbung in England hat mein Mann nicht verfolgt, weil ich dort beruflich nicht weitergekommen wäre“, so die Forscherin. Die beiden herausragenden Nachwuchswissenschaftler wollen zunächst in Deutschland bleiben. Dabei hätte eine Hochschule mit DCC-Strategien für das hoch qualifizierte Paar durchaus Wettbewerbsvorteile.

uwh

Vier Fragen an:

Welchen Stellenwert haben Doppelkarriere-Paare in der Hochschulpolitik Ihres Landes?



Prof. Dr. Jürgen Zöllner

*Minister für Wissenschaft,
Weiterbildung und Forschung,
Rheinland-Pfalz*

Sie ist eingebettet in die generellen Anstrengungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Bereichen voranzubringen. Doppelkarrieren spielen dabei eine zentrale Rolle, denn wir sind überzeugt, dass die Berufstätigkeit der Frau ein entscheidender Baustein für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes ist und wir dieses Know-how nicht vernachlässigen dürfen. Die spezielle Arbeitssituation von Frauen im akademischen Bereich muss berücksichtigt werden. Das ist häufig leichter als in anderen Berufsfeldern, weil die Infrastruktur an Hochschulen nicht nur Studierenden mit Kindern, sondern auch Wissenschaftlerfamilien zugute kommt.



Edelgard Bulmahn

*Bundesministerin für
Bildung und Forschung*

Die Gewinnung von Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern für deutsche Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist ein Schwerpunktthema der deutschen Wissenschaftspolitik. In diesem Zusammenhang spielt die DCC-Problematik durchaus eine Rolle, wenn es um die Attraktivität des Forschungsstandortes Deutschland geht. Ich begrüße sehr, dass Untersuchungen und Veranstaltungen für die Entscheidungsträger in den Hochschulen transparent gemacht haben, dass die Berufsperspektive des Partners die Entscheidung von Spitzenforschern beeinflusst. Die Vielfalt der Lebensumstände entzieht sich jedoch staatlicher Regelung. Ich setze auf einen Bottom-up-Prozess und darauf, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sich des Themas im eigenen Interesse annehmen. Schon gegenwärtig leisten sie beispielsweise in Berufungsverhandlungen konkrete Hilfe.



Jörg Dräger Ph.D.

*Wissenschafts- und
Forschungssenator der Freien
und Hansestadt Hamburg*

Ich kenne die Problematik aus vielen Gesprächen mit betroffenen Paaren in den USA und in Deutschland. Dennoch ist das Thema Doppelkarriere-Paare bisher nicht an mich herangetragen worden, zumindest nicht von den Hamburger Hochschulen. Aus diesem Grund haben wir politisch noch keine Initiative ergriffen.

Wie stark ist das Bewusstsein in den Hochschulen für die steigende Zahl von hoch qualifizierten Forscherpaaren?

Ich habe sehr wohl das Gefühl, dass ein Bewusstsein vorhanden ist. Wir machen seit über zehn Jahren eine konsequente Politik der Frauenförderung. Der Zuwachs an Professorinnen und Juniorprofessorinnen ist überdurchschnittlich im Vergleich zu anderen Bundesländern. Dies gelingt nicht durch Verordnung, sondern durch Motivation.

Inwieweit werden in der Diskussion um „Brain Gain“ die Berufschancen des Partners berücksichtigt?

Mir ist kein Problem bekannt, das wir nicht befriedigend in Rheinland-Pfalz gelöst haben. Für jeden Fall muss eine passende Lösung gefunden werden, egal ob das nun der Mann oder die Frau ist. Natürlich ist es ein Problem, aber eher ein geringeres als in anderen Berufen, weil Professoren und Professorinnen ein hohes Maß an Flexibilität haben. Bei unserer Hochschuldichte und den Verkehrsverbindungen ist in einem gewissen Umfang Pendeln machbar.

In den USA haben Hochschulen häufig eine eigene DCC-Policy. Was können deutsche Hochschulen davon lernen?

Ich glaube, es gibt grundsätzliche Unterschiede zwischen deutschen und amerikanischen Hochschulen. Die US-Spitzenunis sind so weit voneinander entfernt, dass pragmatische Lösungen wie bei uns sich in den Staaten nicht realisieren lassen. Darüber hinaus öffnen hierzulande neue gesetzlich geregelte Möglichkeiten weitere pragmatische Lösungswege.

uw

Die Praxis zeigt, dass die Hochschulen die Möglichkeiten, attraktive Rahmenbedingungen für Spitzenkräfte zu setzen, noch nicht oder nicht vollständig ausschöpfen. Dazu zählt auch ein Beratungsservice für den Partner. Hier kann für die erfolgreiche Anwerbung von Spitzenkräften aus dem In- und Ausland noch einiges getan werden.

Gerade in unserer mobilen Gesellschaft, in der auch die Partner häufig eigene Karrieren verfolgen, kann man dies nicht pauschal beantworten. Mittlerorganisationen, wie die Alexander von Humboldt-Stiftung, versuchen im Einzelfall zu helfen. In aller Regel wird dieses Thema im Vorfeld, etwa zwischen den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und den Einrichtungen, geklärt. Bei den großen Preisen, die wir in Deutschland vergeben, um Spitzenforscherinnen und -forscher anzuwerben, hat es bislang kein Problem in diesem Zusammenhang gegeben.

Der Umgang US-amerikanischer Hochschulen mit DCC ist ein Praxisbeispiel für die Erhöhung der Attraktivität der eigenen Hochschule. Deutsche Hochschulen sollten sich mit diesen Modellen auseinandersetzen und überlegen, welche Initiativen für sie interessant und Erfolg versprechend sind.

uw


Rein formal haben die deutschen Hochschulen die Möglichkeit, qualifizierte Paare zu berufen. Es ist eher eine Frage der Mentalität: Das Problem besteht meistens darin, dass sich zwei Fachbereiche einigen müssen, ein Paar zu berufen. Sofort taucht die Frage auf: Passt der mitgebrachte Partner auf eine Stelle oder geschieht eine Berufung nur, um den anderen Kandidaten an die Hochschule zu holen? Es herrscht bei uns häufig das Gefühl vor, dass die Berufung eines Wissenschaftler-Paares Qualitätsnachteile mit sich bringt. Das Bewusstsein hierfür in Deutschland ist auf dem Stand der USA von vor zwanzig Jahren.

Bei der Rückgewinnung deutscher Wissenschaftler aus dem Ausland oder der Anwerbung von ausländischen Spitzenkräften sind drei Faktoren ausschlaggebend. Es geht zunächst um die persönlichen Karriereoptionen jedes Einzelnen, um unabhängiges Arbeiten, Vergütung und Ähnliches. Als zweiten Punkt nenne ich die Ausstattung und der dritte Punkt betrifft die persönlichen Rahmenbedingungen. Hierzu gehören die berufliche Perspektive des Partners und die Kinderbetreuung. In beiden Feldern muss noch sehr viel getan werden.

Ich habe selbst in den USA studiert und beobachtet, dass die Umsetzung dieser Politik häufig sehr konfliktreich war. Auch dort tun sich die Fakultäten schwer, einen Kandidaten, den sie nicht selbst ausgesucht haben, einzustellen.

Ein Problem in Deutschland sind die begrenzten finanziellen Möglichkeiten der Hochschulleitungen. Instanzen oberhalb der Fachbereichsebene müssten ein Budget für besondere Berufungen haben, beispielsweise bei sehr gut qualifizierten Forscherpaaren. Ein weiterer Punkt, der uns von den USA zurzeit unterscheidet: die gesellschaftliche Akzeptanz von Frauen, die Kinder haben und gleichzeitig eine wissenschaftliche Karriere verfolgen.

lb



Auch wenn das Wort Doppelkarriere-Paare noch nicht zu den geläufigen Begriffen im deutschen Hochschulalltag gehört – die Realität schafft Fakten. Berufungskommissionen und Hochschulleitungen müssen sich immer häufiger mit Kandidaten beschäftigen, die nicht nur an die eigene Laufbahn denken. „Die Sensibilität für DCC ist deutlich gewachsen. An der Technischen Universität Darmstadt wollen wir künftig stärker auf diese Paare zugehen und eine Lösung anbieten“, fasst der Kanzler der Technischen Universität Darmstadt, Professor Hanns H. Seidler, die Überlegungen zusammen. Doch so einfach wie das klingt, ist es nicht. Die Regeln von Berufungsverfahren setzen enge Grenzen. Ist der Text einer Ausschreibung erst einmal veröffentlicht, kann nachträglich nichts mehr geändert werden. „Besonders schwierig ist es, wenn erst in der Berufungsverhandlung klar wird, dass ein Paar sich gern eine Stelle teilen will“, sagt Thomas A.H. Schöck. Er hat als Kanzler der Universität Erlangen-Nürnberg einen solchen Fall erlebt und konnte nichts mehr tun. Rechtlich ist die Aufteilung einer Pro-


„Insgesamt ist ein Umdenken nötig“, fordert Dr. Beate Wieland. Die Kanzlerin der Universität Paderborn möchte nicht, dass hoch qualifizierte Forscherpaare nur als Problem gesehen werden: „Diese Paare wollen ihr Leben gemeinsam gestalten, im privaten wie im beruflichen Bereich. Wir sollten als Institution diesem natürlichen Wunsch ohne Verrenkungen entgegenkommen.“

Berufungsverfahren umgestalten

Hanns Seidler hat dazu ganz konkrete Vorstellungen: „Wenn die DFG oder der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft ein Programm zur Unterstützung von Forscherpaaren auflegen, werden sich die Hochschulen bewegen.“ Er will bei einer solchen Anschubfinanzierung, die auch durch Stiftungen möglich ist, die betreffende Hochschule finanziell mit einbinden. Das zusätzliche Geld müsse jedoch nicht


Aktiv rekrutieren statt berufen

Deutsche Hochschulen müssen umdenken



fessur kein Problem, in der Praxis muss die gesamte Prozedur für zwei Personen völlig anders angelegt werden als in einer üblichen Berufung. Ob die Teilung einer Stelle überhaupt möglich ist, hängt auch vom jeweiligen Fach ab. Thomas Schöck: „Bei einem Lehrstuhl mit vielen aus Drittmitteln finanzierten Mitarbeitern wird ein solches Splitting sehr schwierig.“

Neues Bewusstsein ist gefragt



Als besonders schwierig gelten Bewerber mit Partnern, die ebenfalls eine Stelle an der Hochschule suchen. Doch auch bei anderen Konstellationen existieren Hürden. „In den Kultusministerien der Länder wird der Handlungsbedarf noch nicht erkannt“, hat Hanns Seidler erfahren. Das heißt konkret: Auch bei der Stellensuche für Lehrerinnen – diese Situation kommt immer noch sehr häufig vor – haben die Hochschulen Schwierigkeiten. Die Situation ist von Bundesland zu Bundesland verschieden, und es kommt nicht selten auf die persönlichen Beziehungen von Präsident oder Kanzlerin an.

nur in zusätzliche Stellen fließen. „Ein Servicebüro wie an der ETH Zürich ist nachahmenswert“, meint Hanns Seidler. Sein Kollege Schöck sieht es grundsätzlich: „Solange es Berufungen in der jetzigen Form gibt, ist es nicht möglich, die Situation von Doppelkarriere-Paaren zu verbessern.“ Er arbeitet in der Kommission des Wissenschaftsrats zur Neuordnung des Berufungsverfahrens mit und wird bei den Diskussionen das Thema Forscherpaare ins Spiel bringen. Die Lösung lautet: Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen. „Wenn wir auf Kandidaten gezielt zugehen, anstatt eine Stelle auszuschreiben und auf Bewerbungen zu warten, können wir sehr früh die Lebenssituation berücksichtigen und entsprechende Schritte überlegen“, so Thomas Schöck.

1b

Die Sendlmeiers sehen es erst einmal positiv. „Mein Mann und ich sind sehr glücklich, dass jeder von uns eine Professur hat, wo wir entsprechend unserer Qualifikation und unseren Forschungsinteressen gute und interessante Arbeitsplätze haben“, betont Una Röhr-Sendlmeier, Leiterin der Abteilung Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie an der Universität Bonn. Mit dieser Einstellung gelingt es dem Paar, den Alltag mit zwei zeitintensiven Stellen und drei Schulkindern zu meistern – und das Ganze noch zwischen Bonn und Berlin. In der Hauptstadt hat Walter Sendlmeier einen Lehrstuhl für Kommunikationswissenschaft an der Technischen Universität.

„Wie kann die Frau das alles schaffen?“, munkeln argwöhnisch Bonner Kollegen. Drei Kinder lassen einige an der wissenschaftlichen Einsatzfähigkeit der Forscherin zweifeln. Dass viele Studierende von ihr betreut werden möchten, Stiftungen sie regelmäßig als Gutachterin anfragen und sie erfolgreich Drittmittel für Forschungsprojekte einwirbt, lässt solche Stimmen aber schnell verstummen.



Zwei Universitäten und drei Kinder

Seit fast einem Jahrzehnt meistern Una Röhr-Sendlmeier und Walter Sendlmeier die Bonn-Berlin-Connection



„Für viele Kollegen passen die beiden Rollen Mutter und Wissenschaftlerin nur schwer zusammen“, sagt die 49-jährige Professorin. Als sie das erste Kind erwartete, hieß es: „Ein Kind wollen wir Ihnen gönnen, sonst werden Sie noch schrullig.“ Allzu gern würde die Familie auf den Spagat zwischen Bonn und Berlin verzichten. Sich aber an der Hochschule des Ehepartners zu bewerben, sei heutzutage aussichtslos, weil sofort der Verdacht des Nepotismus erhoben würde. „Die Tatsache, dass wir verheiratet sind und denselben Namen tragen, ist ein Nachteil“, stellt Walter Sendlmeier fest. Aus seinen Erfahrungen in Berufungskommissionen hat er den Eindruck gewonnen, „dass es dort vor allem um Machtgedanken geht“. Steht der Ehepartner auf der Berufungsliste, fürchten manche, das Paar könnte zum Beispiel in der Gremienarbeit zu einflussreich werden. Dass diese Gefahr mitunter bei poli-

tischgebundenen „Männerfreundschaften“ viel größer sei, werde dagegen weit weniger gesehen. *„Die DCC-Problematik wird totgeschwiegen und Bewerber werden im Vorfeld ausgegrenzt.“*

Walter Sendlmeier hat eine andere Variante der DCC-Problematik selbst erlebt: Nach einem guten Vortrag vor einer Berufungskommission an einer norddeutschen Hochschule wurde ihm signalisiert, dass man im Grunde seine Bewerbung nicht ernst nehme. Seine Frau sei Professorin in Bonn und die Kinder gingen dort zur Schule, also werde er überhaupt nicht kommen. *„Mir wurde unterstellt, dass ich meine Bewerbung nur für Bleibeverhandlungen nutzen wolle.“* Ein Ehepartner auf C3- oder C4-Niveau wird zum Hindernis. „Beginnt innerhalb der Berufungskommission das Tauziehen um die entscheidenden Listenplätze, ist die Sache mit dem Partner ein sehr beliebtes Argument“,

sagt Una Röhr-Sendlmeier. In den Kommissionen würden die Strippen gezogen. Was dann noch bis zum Dekan oder Rektor gelange, sei meist längst entschieden. „Hochschulleitung und Dekane müssten eigentlich Interesse daran haben, auch den hoch qualifizierten Partner zu gewinnen. Die Pendelei würde aufhören, und zwei Wissenschaftler könnten ihre ganze Energie in die eine Hochschule stecken“, meint Walter Sendlmeier.

Das Paar trifft immer wieder auf Hindernisse, die kaum zu greifen sind: Neid und Missgunst. „Diese Faktoren sind nicht zu unterschätzen“, so der Kommunikationswissenschaftler. Warum soll man anderen gönnen, was man selbst nicht verwirklichen konnte: Partnerschaft, Familie, Karriere für beide. Viele empfänden es als ungerecht, wenn solche Paare auch noch an einem Ort arbeiten. „Diese Gefühle gibt natürlich niemand zu.“

Zwölf Jahre zwischen zwei Kontinenten und viele Jahre der Trennung – das war der Preis für die Karriere. Wenn die amerikanische Wissenschaftshistorikerin Lorraine Daston und ihr deutscher Mann, der Psychologe Gerd Gigerenzer, ihren „gemeinsamen“ Berufsweg beschreiben, ist viel vom Pendeln die Rede. Lorraine Daston schildert das so: „Zuerst war er in München, ich in Princeton, dann war er in Konstanz, ich in Boston, ein Jahr waren wir gemeinsam in Stanford, danach war er in Salzburg, ich in Göttingen. Schließlich wurden wir beide an die University of Chicago berufen.“ Als sie 1995 beide gleichzeitig einen Ruf von der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) erhielten – er nach München, sie nach Berlin –, bedeutete das wieder zwei Jahre Trennung.



Frauen stark unterrepräsentiert

Das gilt ebenso für die Einrichtungen der Helmholtz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz. Allen gemeinsam ist, dass Frauen dort bisher stark unterrepräsentiert sind. Nach Angaben der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung lag der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Jahr 2002 bei 25,5 Prozent, in Führungspositionen befanden sich nur 5,9 Prozent Frauen.

Es war ein schlichtes Rechenexempel, das am Forschungszentrum Jülich, einer Einrichtung der Helmholtz-Gemeinschaft, vor fünf Jahren zu einem Aktionsprogramm für Frauen führte. „Wenn neun Prozent der Physik-Absolventen an den Hochschulen weiblich sind, fragen wir uns natürlich, warum diese Frauen bei uns nicht ankommen“, sagt Petra Bender, die in Jülich das Büro für Chancengleichheit leitet. Seitdem die Jülicher Physiker auch auf die „weichen Faktoren“ wie etwa

Ein Thema, aber keine offizielle Politik

Doppelkarriere-Paare in außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Dass Gerd Gigerenzer 1998 schließlich eine Direktorenstelle am Max-Planck-Institut (MPI) für Bildungsforschung in Berlin bekam und das Ehepaar seitdem zusammenlebt, hat nicht nur mit Glück, sondern durchaus auch mit einer gewissen Flexibilität bei der Max-Planck-Gesellschaft zu tun. Lorraine Daston, Direktorin am MPI für Wissenschaftsgeschichte, sagt: „In Amerika hätte man ganz öffentlich versucht, unser Problem zu lösen. Bei der MPG war eine Lösung wahrscheinlich nur möglich, weil wir beide schon als Direktoren berufen waren.“

Rufabsagen nicht selten

Dies sagt einiges über den Umgang mit Dual Career Couples an den deutschen außeruniversitären Forschungseinrichtungen. „Die Doppelkarriere von Paaren ist ein Thema, aber keine offizielle Politik“, meint Alessandra Rusconi. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin am MPI für Bildungsforschung hat an der Untersuchung mitgearbeitet, die die Junge Akademie zum Thema Dual Careers publiziert hat (http://www.diejungeakademie.de/publikationen/folder/42_JA_Befragung.pdf). Ein Ergebnis: Nicht selten lehnen Forscherinnen oder Forscher einen Ruf an eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung ab, weil sich für den jeweiligen Partner in der näheren Umgebung keine entsprechende Stelle findet. Immerhin glauben 40 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten an diesen Instituten, dass die Berufsperspektive des Partners bei Rufabsagen eine Rolle spielt. Für die Untersuchung wurden 184 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen angeschrieben; 76 Leitungsgremien und 33 Gleichstellungsbeauftragte haben geantwortet.

„Bei solchen Rufabsagen geht es durchaus um lukrative Direktorenposten“, sagt Alessandra Rusconi und unterstreicht damit die Bedeutung der Doppelkarriere für die Paare. Da jüngere Paare zunehmend gleich gut ausgebildet sind und keiner auf die eigene Karriere verzichten will, werden sich die MPIs zunehmend mit dem Problem der Doppelkarriere auseinandersetzen müssen, glaubt Alessandra Rusconi.

Wohnungssuche und Kinderbetreuung setzen, hat sich der Anteil der Wissenschaftlerinnen dort verdoppelt, und der Frauenanteil in Führungspositionen ist von vier Prozent im Jahr 1998 auf heute 7,5 Prozent gestiegen. „Erst damit tauchte für uns auch die Frage der Doppelkarriere auf“, berichtet Petra Bender, „denn Frauen, die in leitende Stellungen berufen werden, haben häufiger Partner mit ähnlicher Qualifikation, als dies umgekehrt bei den Männern der Fall ist.“

Der Wunsch nach hoch qualifizierten Frauen macht es zum Beispiel möglich, dass die Biophysikerin Judith Klein-Seetharaman, Trägerin des angesehenen Sofja Kovalevskaja-Preises, seit 2002 eine feste Stelle in Jülich hat, aber den weitaus größeren Teil des Jahres als Professorin an der University of Pittsburgh arbeitet. Dort ist auch ihr Mann beschäftigt, der in Deutschland keine adäquate Stelle fand. Die amerikanische Universität zahlt der Wissenschaftlerin ein Gehalt, Jülich unterhält ihre Arbeitsgruppe, übernimmt Reise- und Sachkosten und ermöglicht Aufenthalte ihrer amerikanischen Studenten am Zentrum.

„Es gibt keine Patentlösung“

Prof. Dr.

Christiane Nüsslein-Volhard



ist Direktorin am Max-Planck-Institut für Entwicklungsbiologie in Tübingen. 1995 erhielt sie den Nobelpreis für Medizin. Sie ist Vorsitzende des Arbeitsausschusses „Förderung der Wissenschaftlerinnen“ des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft (MPG). Der Ausschuss hat sich kürzlich erstmals mit dem Thema Dual Career befasst.

Wo liegt die Schwierigkeit, mit der Doppelkarriere von Paaren in Deutschland offensiv umzugehen?

Das große Problem ist die Beurteilung der Qualität. Wenn es heißt, wir müssen für jemanden einen Job finden, weil der Partner hier einen Job hat, dann hat das mit Qualifikation zunächst nichts zu tun. Gleichzeitig hört keiner gern, dass er eine Stelle nur bekommen hat, weil er oder sie die Frau oder der Mann von der oder dem ist. Es ist für beide Seiten eine schwierige Situation.

Heißt das, man kann für Wissenschaftler-Paare nicht viel tun?

Doch, man kann etwas tun. Die MPG hat oft versucht, und es ist ihr manchmal gelungen, für Paare eine Lösung zu finden. Da ist gerade ein Kollege aus den USA berufen worden, seine Frau braucht eine anspruchsvolle Stelle. Daraufhin hat die MPG der Universität vor Ort eine Stelle zur Verfügung gestellt, damit die Frau dort arbeiten kann. Doch allen ist es irgendwie peinlich. Dennoch: Wenn die Qualität einwandfrei feststeht, hört man sich bei Kollegen an benachbarten Instituten oder an den Universitäten um, ob die bereit sind, jemanden zu nehmen. Es gibt auch die Möglichkeit der Umsetzung von Wissenschaftlern innerhalb der MPis in Deutschland. Und man könnte sich auch eine Art Tauschbörse vorstellen – das gibt es bisher nicht.

Sind die außeruniversitären Forschungseinrichtungen da vielleicht flexibler als die Universitäten?

Bei der MPG gibt es so etwas wie einen Flexibilitätsfonds. Heute sind in den Max-Planck-Instituten von 250 Wissenschaftlern in Führungspositionen nur zwölf Frauen. Also gibt es Anstrengungen, gute Frauen zu berufen. Es kann passieren, dass man eine hoch qualifizierte Frau findet, aber gerade keine Vakanz hat. Wenn man sie nicht beruft, geht sie anderswohin. Dann ist es möglich, dass man Mittel locker macht für eine vorgezogene Nachfolgeberufung. Das heißt: Wenn eine Stelle eigentlich erst in fünf Jahren frei wird, kann man die Frau schon berufen und hat vorübergehend eine Doppelbesetzung.

Für Wissenschaftler-Paare lässt sich immer nur im Einzelfall eine Lösung finden?

Ja, das Thema ist zwar ein Dauerbrenner, und man möchte ja auch nicht, dass die Leute getrennt werden, aber es wird immer wieder passieren, dass man eine Frau nicht berufen kann, weil für ihren Partner kein Job da ist. Es gibt keine Patentlösung.

Im Zugzwang

Solche aufwändigen Modelle sind sicher noch nicht typisch für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, doch Alessandra Rusconi sieht einen gewissen Zugzwang: Viel stärker als die deutschen Universitäten sind diese Einrichtungen am Wettbewerb orientiert, werben um Spitzenforscher aus dem Ausland und treten so in Konkurrenz zu großen ausländischen Universitäten etwa in den USA, die speziell auch in der Paar-Politik viel weiter sind als die deutschen.

Dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen immer mehr ins Blickfeld rückt, zeigt etwa die Umfrage der Jungen Akademie: Immerhin sprechen sich rund 70 Prozent der Leitungsgremien dafür aus, dass die Berufsperspektive des Partners Gegenstand von Berufungsverhandlungen sein sollte. Und in einem offiziellen Vorstands-Papier der Fraunhofer-Gesellschaft ist die „Unterstützung der aktiven Vaterschaft und von Dual Career Couples“ bereits festgeschrieben.

Llo

Llo



Karriere mit Barrieren

Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Zum Wintersemester 2002/2003 hatten sie es geschafft: Die Studienanfängerinnen knackten die 50-Prozent-Marke. Erstmals schrieben sich mehr Frauen als Männer an deutschen Hochschulen ein. Der Jubel ist jedoch verhalten beim Blick auf das Geschlechterverhältnis in der weiteren akademischen Laufbahn: Findet sich unter den Doktoranden noch ein gutes Drittel Forscherinnen, so schrumpft der Frauenanteil in der Professorenschaft auf elf Prozent. Zwar spiegelt diese Zahl einen Anstieg um über 87 Prozent in den vergangenen neun Jahren wider, jedoch rangiert Deutschland mit knapp acht Prozent bei den am höchsten dotierten Professorenstellen am Ende; die besten europäischen Länder wie Finnland zählen fast 20 Prozent Frauen.

Bundesforschungsministerin Edelgard Bulmahn will gegen „diese Verschwendung von Begabungen und Fähigkeiten“ vorgehen. Bis 2005 sollte jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt sein. Konkret hätte das geheißen: Die gegenwärtigen Zahlen hätten sich fast verdoppeln müssen, rund 30 Prozent der Neuberufungen hätten an

Wissenschaftlerinnen gehen müssen, so Berechnungen des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in Bonn. Mit der wachsenden Qualifizierung von Frauen gewinnt auch die DCC-Frage an Aktualität. Hochschulen, die herausragende junge Forscherinnen und Forscher gewinnen wollen, werden sich mit entsprechenden Rekrutierungsstrategien befassen müssen.

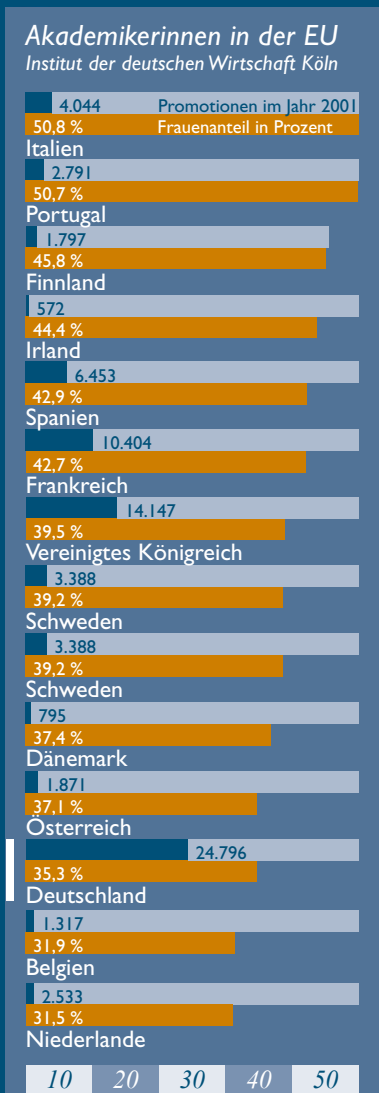
Eine sensible Phase

„Der Übergang von der Promotion zur weiteren höheren Qualifizierung ist eine sehr sensible Phase, vor allem für Wissenschaftlerinnen“, beobachtet Dr. Brigitte Mühlenbruch, Leiterin des CEWS. Gerade deshalb setzen Förderprogramme wie das Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft zunehmend an diesen Sprossen der Karriereleiter an. Studien haben längst gezeigt, dass es Forscherinnen nicht an Motivation und Zielstrebigkeit mangelt, sondern im System noch immer vorhandene Barrieren wie männlich dominierte Entschei-

dungsstrukturen in Netzwerken und Berufungskommissionen ihr Fortkommen behindern. Die Arbeitsgruppe um die Münchner Soziologieprofessorin Jutta Allmendinger beschreibt diesen Prozess des „cooling out“, der schrittweisen Benachteiligung von Frauen bereits während der Promotion. Auch die Diplom-Psychologin und CEWS-Mitarbeiterin Dr. Inken Lind stellt fest, dass sich Frauen in den Qualifikationsphasen wenig unterstützt und ermutigt fühlen. „Vermutungen über eine geringere Motivation und die Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft bilden die Grundlage für naive Erklärungsmodelle für den niedrigen Frauenanteil in gehobenen Positionen“, schreibt sie in ihrem jetzt erschienenen Buch „Aufstieg oder Ausstieg?“. Darin bietet sie einen Überblick über die Forschung zu Wissenschaftlerinnen seit den Fünfzigerjahren in Deutschland und analysiert sie.

Viel ist von der „gläsernen Decke“ die Rede, die nur wenige Frauen durchstoßen. Die strukturell bedingten Hürden werden dabei immer deutlicher: Forscherinnen gelangen kaum in die wichtigen informel-

Eine Rarität – Forscherinnen in Führungspositionen



- Frauen waren im Jahr 2002 an Positionen in der Leitung deutscher Hochschulen mit insgesamt 14,6 Prozent beteiligt. Unter ihnen befanden sich 15 Rektorinnen, das entspricht einem Frauenanteil von 6,8 Prozent, 63 Prorektorinnen, zwölf Präsidentinnen und 35 Vizepräsidentinnen sowie 47 Kanzlerinnen. Im Vergleich zum Vorjahr sind Frauen überall häufiger in Führung gegangen, allerdings ist die Zahl der Rektorinnen gesunken. 2001 war sie noch von elf auf 17 gestiegen.
- In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Führungsfrauen zwar im Kommen, doch mit wesentlich geringerem Tempo als in den Hochschulen. In den vergangenen zehn Jahren wuchs der Frauenanteil in Leitungsstellen von zwei auf knapp sechs Prozent. Dabei liegen die Zahlen in der Max-Planck-Gesellschaft mit 8,5 Prozent und in der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz mit 7,4 Prozent über dem Durchschnitt. Hingegen machen Frauen in der Fraunhofer Gesellschaft lediglich 3,2 Prozent der Führungskräfte aus, in der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren drei Prozent.

<http://www.blk-bonn.de/papers/heft109.pdf>

len Netzwerke, Mentoren investieren nach wie vor eher in die wissenschaftlichen Karrieren von Männern als von Frauen.

Fit für den Aufstieg

Mit einer Reihe von Förderprogrammen soll es Wissenschaftlerinnen gelingen, Barrieren auf dem Weg nach oben zu überwinden. Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) von Bund und Ländern, in das bis 2006 jährlich 170 Millionen Euro fließen, hat im Vergleich zu den vorherigen Hochschulsonderprogrammen die Strategie erweitert: Die Schwierigkeiten von Frauen in der Wissenschaft werden nicht mehr auf die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie reduziert. An erste Stelle sind nun Chancengleichheit und die Überwindung struktureller Hemmnisse gerückt.

Mit dem HWP-Fachprogramm „Chancengleichheit“, das ein Jahresvolumen von 30,7 Millionen Euro hat, sollen Forscherinnen vor allem für Professuren qualifiziert werden. Mittlerweile haben die Bundesländer insgesamt knapp 20 Stellen- und Stipendienprogramme aufgelegt, um Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Habilitation oder dem Sprung auf eine Fachhochschulprofessur zu unterstützen. Evaluationen früherer Maßnahmen ergaben, dass Stellen für die Einbindung in den Hochschulbetrieb erfolgreicher sind als Stipendien. In Ergänzung zu „Chancengleichheit“ sollen Frauen bei den personenbezogenen Teilen aller Fachprogramme des HWP zu 40 Prozent beteiligt sein.

Die Spielregeln kennen

„Das Lise-Meitner-Habilitationsprogramm in Nordrhein-Westfalen steht längst für Exzellenz“, sagt Brigitte Mühlenbruch. Auch das Dorothea-Erxleben-Programm für angehende Hochschulprofessorinnen in Niedersachsen und das baden-württembergische Programm, benannt nach der ersten deutschen Professorin Margarete von Wrangell, gelten unter anderen als Best-Practice-Beispiele.

„Qualifizierte Wissenschaftlerinnen haben wir genug; es gibt andere Ursachen dafür, dass Frauen nicht weiterkommen. Ihnen fehlt es häufig an Unterstützung und Vermittlung von Insiderwissen“, sagt Brigitte Mühlenbruch. Genau das sollen sie im Rahmen von Mentoring und Begleitseminaren erfahren: sicher vor Berufungskommissionen und in Verhandlungen auftreten und sich überzeugend in den Strukturen durchsetzen. Denn nur wer die Regeln und Rituale der Fächerkulturen kennt, umgeht die Stolpersteine. „Frauen messen diesen Dingen zu wenig Bedeutung bei, während Männer bereits bei der Bewerbung versuchen, sich rundum kundig zu machen, was gespielt wird“, so Mühlenbruch.

Bedarf nach Beratung und Karrieretraining ist da; das zeigt allein die große Resonanz auf das bundesweite Programm „Anstoß zum Aufstieg“ des CEWS. Es richtet sich an promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und habilitierte Forscherinnen. Inzwischen haben 700 Frauen an den Seminaren teilgenommen. Eine Erweiterung des Programms für angehende Professorinnen aus europäischen Nachbarländern ist geplant.



In vielen Köpfen nicht präsent

Europas Weg für Doppelkarriere-Paare ist noch weit

DCC? Ja sicher! Ein wichtiges Feld für den künftigen Wissenschaftsraum Europa. „Diese Problematik darf man nicht unterschätzen“: Die Reaktionen auf das Thema Doppelkarriere-Paare sind positiv bis enthusiastisch. Konkrete Maßnahmen und Strategien jedoch sind kaum in Sicht. Wer in der Europäischen Kommission nach so etwas wie Leitlinien oder auch nur Ansätzen für eine DCC-Politik sucht, wird keinen Erfolg haben. DCC als Pluspunkt im internationalen Wettbewerb um Spitzenforscher ist in vielen „europäischen“ Köpfen nicht präsent.

Mehr Forschende, mehr DCC

Die Europäischen Regierungschefs verfolgen das Ziel, Europa zum bedeutendsten und innovativsten Wissenschaftsraum der Welt zu machen. Auf dem Gipfel von Barcelona 2002 beschloss der Europäische Rat, den Anteil des Bruttoinlandsprodukts für Forschung und Entwicklung bis 2010 auf drei Prozent zu steigern. Das heißt: Mehr Forschende sind notwendig, Brain Gain lautet das Gebot der Stunde.

Damit wird auch die besondere Situation von Wissenschaftlerpaaren stärker ins Blickfeld gelangen. Denn hoch qualifizierte Forscherinnen haben immer häufiger einen ebenfalls hoch qualifizierten Partner. In Deutschland gilt dies für über ein Drittel der Professorinnen. Ähnliche Zahlen finden sich in England, Spanien und Polen, wie im Rahmen des europäischen Forschungsprojektes „Women in European Universities“ deutlich wurde (<http://www.women-eu.de>). Aus den anderen Ländern liegen noch keine gewichteten Daten vor.

Wollen Hochschulen und Forschungseinrichtungen gute Leute gewinnen, werden sie nicht weit kommen, wenn die Lebenssituation ihrer Wunschkandidaten weiterhin außer Acht bleibt. Untersuchungen haben ergeben, dass die beruflichen Möglichkeiten des Partners erhebliches Gewicht bei den persönlichen Planungen haben. Rufabsagen sind in diesem Zusammenhang nicht selten. Einen Lösungsansatz in Europa für eine zukunftsweisende DCC-Strategie hat die Eidgenössische Technische Hochschule Zürich mit ihrem Dual Career Advice

Service entwickelt. Er unterstützt Partnerinnen und Partner von ausländischen Professoren und Professorinnen bei der Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt und ist als Starthilfe konzipiert. Aber die Züricher sind bislang die große Ausnahme. „Anders als zumindest in den meisten großen Unternehmen der freien Wirtschaft ist work-life-balance an den Hochschulen bisher allenfalls ein randständiges Thema“, berichten die Dortmunder DCC-Forscher Cornelia Behnke und Michael Meuser. „Im Gegensatz zu Unternehmensleitungen engagieren sich Universitätsleitungen gar nicht oder nur in geringem Maße, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen langfristig an die eigene Hochschule zu binden.“

Vorbild Wirtschaft?

Was ließe sich auf europäischer Ebene bei den Unternehmen abschauen? Ein möglicher Ansatz könnte die Internet-Plattform „partnerjob.com“ sein. Von verschiedenen Firmen im Jahr 2000 gegründet, hilft die Institution dem Partner der Angestellten

Europa und die Forscherinnen



In der EU entfallen 40 Prozent der Doktorabschlüsse auf Frauen – dagegen stellen Frauen nur 15 Prozent der Forschenden in Unternehmen (Deutschland und Österreich: unter zehn Prozent) und ein Drittel der Forschenden an staatlichen und universitären Einrichtungen.

- Frauen entscheiden sich tendenziell seltener für Forschung und Entwicklung; stattdessen bevorzugen sie technische Berufe.
- In sechs von 14 dargestellten Mitgliederstaaten kommt auf zehn Männer im oberen Bereich der akademischen Hierarchie weniger als eine Frau.
- Bei Männern ist die Wahrscheinlichkeit dreimal höher, dass sie die höchsten Ränge der Hochschul-Hierarchie erreichen: 18,8 Prozent Akademiker gegenüber 6,4 Prozent der Akademikerinnen.
- In acht von 15 Mitgliedsstaaten und neun von elf assoziierten Ländern sind weniger als 25 Prozent der Mitglieder wissenschaftlicher Gremien Frauen.

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf

bei der Stellensuche. Wann Hochschulen und Forschungsinstitute diesen Informationsaustausch und Service für sich nutzen, ist nach Ansicht der Plattform-Managerin Sally Katz in Paris nur eine Frage der Zeit. „Willkommen sind sie auf jeden Fall.“ Immerhin zählt die European Space Agency bereits zu den Mitgliedern.

„Partnerjob“ wird von der Europäischen Kommission durchaus beachtet. In ihrem Bericht 2003 nennt die Expertengruppe „Women in Industrial Research“ (WIR), die sich mit Rekrutierungsproblemen von Fachkräften in Forschung und Entwicklung befasst, die Internet-Plattform als Best-Practice-Beispiel für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik.

Allerdings zeigt die Einordnung, dass hoch qualifizierte Paare in den aktuellen politischen Gewichtungen eine eher untergeordnete Rolle spielen. Viel stärker werden Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten als allgemeine Parameter betont. Das verdeutlicht, dass Strategien für Doppelkarriere-Paare als Instrument der Frauenförderung nicht erkannt sind. Tatsache ist aber, dass eher Frauen als Männer

auf die eigene wissenschaftliche Karriere verzichten. Nicole Dewandre von der Europäischen Kommission stellte schon 1999 in der renommierten Zeitschrift „Nature“ fest, dass bei DCC, die nicht von einer entsprechenden Strategie oder Politik profitieren können, die Frau eher dem Mann folgt als umgekehrt und sie damit ihre Karrierechancen einschränkt.

Kein Frauenproblem

Dennoch darf die DCC-Situation nicht auf ein Problem der Wissenschaftlerinnen reduziert werden. Vielmehr geht es um die Frage, wie das innovative wissenschaftliche Potenzial beider, der Forscherin und des Forschers, optimal genutzt werden kann. So denkt beispielsweise Dr. Georg Schütte, neuer Generalsekretär der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) in Bonn, an Doppelstipendien für ausländische Forscherpaare. Die AvH hat seit 1953 über 23.000 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus 130 Ländern für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland gewonnen. „Es geht bei den Kontakten zu

ausländischen Forschern auch um praktische Fragen. Heute arbeiten oft beide Partner im akademischen Bereich“, sagt Georg Schütte.

Immerhin hat die European University Association (EUA) noch vor der Berlin-Konferenz im Herbst 2003 zur Bildung eines europäischen Hochschulraumes in Graz erklärt: Die Karriereverläufe für junge Forscher und Hochschullehrer sollten verbessert werden. Dazu zählen Maßnahmen, junge promovierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zum Verbleib in beziehungsweise zur Rückkehr nach Europa zu bewegen. Gefordert werden auch spezielle Möglichkeiten für Doppelkarriere-Paare.

uw/h



Tenure Track für Sie und Ihn

US-Hochschulen bieten Lösungsmodelle für Akademikerpaare

„Die Debatte über Akademikerpaare hat in den USA mit den hoch qualifizierten Frauen begonnen. Als immer mehr von ihnen in die Hochschulen kamen, brachten sie ihre Partner mit, und die Universitäten mussten reagieren“, sagt Lisa Wolf-Wendel. Die Pädagogik-Professorin an der University of Kansas hat die seit etwa zehn Jahren laufende Debatte über hoch qualifizierte Paare verfolgt und mit ihrem Buch „The Two Body Problem“ die erste landesweite Studie zu DCC-Strategien amerikanischer Hochschulen verfasst.



Wolf-Wendel, Lisa;
Twombly, Susan;
Rice, Suzanne:



The Two Body Problem
John Hopkins Press, Baltimore 2003

Bei der Befragung von über 800 Universitätskanzlern wurde klar, dass Doppelkarriere-Paare auch in den USA ein heikles Thema sind: Zwar gaben 80 Prozent der Interviewten an, dass sie versuchen, die besonderen Bedürfnisse dieser Gruppe zu berücksichtigen. Doch wie die Hilfestellung im Einzelfall aussieht, hängt von vielen Faktoren ab. „Der akademische Arbeitsmarkt schafft die Rahmenbedingungen für Paar-Berufungen“, sagt Lisa Wolf-Wendel. Nach einer Emeritierungswelle herrscht auch in den Vereinigten Staaten in bestimmten Fächern akuter Nachwuchsmangel – ingenieurwissenschaftliche Fakultäten und Business-Schools haben Schwierigkeiten, gute Leute zu finden. „Wenn man den Besten von einer ohnehin kleinen Berufungsliste einstellen will, findet man auch Lösungen für den Partner oder die Partnerin“, sagt Lisa Wolf-Wendel. Gibt es hingegen genügend gute Bewerber, kann die Hochschule es sich leisten, Dual Career-Bedürfnisse hintenanzustellen.

Entscheidend ist der Standort

Im Land der großen Entfernungen spielt der Standort eine große Rolle. An der Ostküste rund um die Städte New York und Boston oder in Kalifornien liegen renommierte Forschungsinstitute und bekannte Hochschulen relativ dicht beieinander. Deshalb müssen Akademikerpaare nicht unbedingt denselben Arbeitgeber haben, es gibt genug Alternativen in machbarer Entfernung. Anders sieht es in Kansas, Maine oder Nebraska aus. Die 38-jährige Professorin weiß, wovon sie spricht. Allerdings hatten sie und ihr Partner nicht den Verhandlungsdruck mit einer Hochschule, als sie gemeinsam nach Lawrence in Kansas zogen. Denn Lisa Wolf-Wendels Partner ist kein Akademiker und arbeitet in der Theaterbranche. Das Profil der Hochschule bestimmt die DCC-Politik. Neben den international bekannten Forschungsuniversitäten existiert eine Vielzahl von Liberal Art Colleges, die den Undergraduate-Bereich abdecken, von Comprehensive Colleges, einer Art Gesamthochschulen, sowie von Community Colleges, kommunal finanzierten Einrichtungen. Gerade kleinere Hochschu-

len haben nicht die finanziellen Mittel, landesweit die Besten ihres Faches anzuwerben. Dennoch haben Doppelkarriere-Paare auch bei diesen Hochschulen Chancen: Stellenanzeigen werden häufig regional geschaltet und nur Bewerber aus dem Umkreis gesucht. Bei diesen Berufungen hat der Partner oder die Partnerin häufig schon eine Anstellung in der Region. In strukturschwachen Gebieten bilden Hochschulen Konsortien. Lisa Wolf-Wendel: „Vor kurzem haben sich in Maine fünf Colleges zusammengeschlossen. Sie veröffentlichen gemeinsam Ausschreibungen und können kombinierte Angebote für hoch qualifizierte Paare machen.“ Die Hochschulen werden konkurrenzfähiger durch gute Kandidaten und können ihre Offenheit für Dual Career Couples beweisen.

Ein komplizierter Prozess

Wie sieht die Berufung eines Paares konkret aus? Lisa Wolf-Wendel gibt ein Beispiel: Stellen Sie sich vor, Sie sind Biologin und stehen auf Platz eins der Berufungsliste. Bevor Sie zusagen, verweisen Sie auf Ihren Mann, der Philosoph ist und ebenfalls eine Stelle an der Hochschule benötigt. Der Dekan setzt sich mit seinem Kollegen von der Philosophischen Fakultät zusammen, übermittelt das Dossier des Mannes und betont, wie wichtig ihm Ihre Berufung ist. Die Philosophen prüfen das Profil, die Qualifikation, ob der Arbeitsbereich in die Fakultät passt und welche Stellen eventuell durch Emeritierung frei werden. Wenn die Qualität des Partners stimmt und die Hochschule die Kandidatin unbedingt haben will, stimmt das Department für die Partnerberufung meistens zu, erläutert Lisa Wolf-Wendel den komplizierten Prozess.

Doch der Dekan muss vorsichtig mit solchen Berufungen sein. Ähnlich wie bei der Diskussion um Frauenquoten kann den „Zweitberufenen“ der Makel anhängen, nur wegen des anderen eingestellt worden zu sein. Das kann die Stimmung

in der Fakultät trüben und der Universität den Ruf einbringen, durch die Berufung von DCC andere Gruppen zu benachteiligen – im Land der political correctness ein heikles Thema. Denn in der multiethnischen US-Gesellschaft existieren zahlreiche Vorschriften zur Berücksichtigung von Minderheiten. „Ist der Partner weiß und müsste die Fakultät die nächste freie Stelle eigentlich mit einem Schwarzen besetzen, gibt es Probleme“, erklärt die Pädagogikprofessorin.

Zwei auf einer Stelle

Wie bei allen Personalfragen spielt auch bei Dual Career Couples Geld eine wichtige Rolle. Einigen sich zwei Fakultäten darauf, ein Paar zu rekrutieren, geht es darum, die Finanzierung zu sichern. In den meisten Fällen wird eine Kostenteilung vereinbart. „Das Department des zuerst Berufenen übernimmt ein Drittel, das andere Department den gleichen Anteil und der Rest kommt häufig aus zentral verwalteten Geldern der Hochschulleitung“, erläutert Lisa Wolf-Wendel. Doch auch andere Modelle sind vorhanden:

Beispielsweise kann ein Lehrstuhl aufgeteilt werden. Bei dieser „shared position“ teilen sich zwei Personen ein Gehalt sowie die daraus erwachsenden Ansprüche und Pflichten. Hingegen agieren bei einer „split position“ zwei Personen unabhängig voneinander auf einer Stelle, werden steuerlich getrennt veranlagt, und eine Person kann den Posten verlassen, ohne den Status der anderen zu beeinflussen.

Eigentlich streben die Akademikerpaare etwas anderes an: „Das Ziel ist der tenure track für beide“, weiß Lisa Wolf-Wendel. Hochschulen, die diese Option auf eine spätere Festanstellung anbieten, profitieren langfristig. „Akademikerpaare an derselben Universität sind zufriedener und loyaler“, hat die Amerikanerin herausgefunden. Das bestätigt Gloria M. Arons, Leiterin der Personalentwicklung an der Yale University: „Dual Career Service-Angebote sind nicht nur ein Weg, um Talente anwerben zu können, sondern tragen mit dazu bei, diese Leute bei uns zu halten. Nur wenn sich die gesamte Familie wohl fühlt, bleibt unser Wunschkandidat in Yale.“



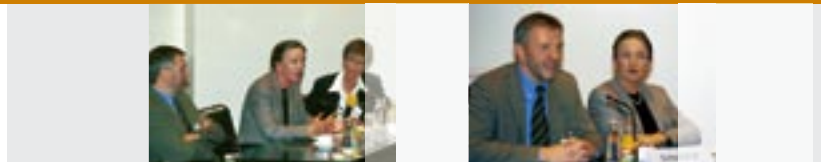


mich maßgeschneidert“, so Schreiterer. Das Geld für die zunächst auf zwei Jahre befristete Anstellung floss aus unterschiedlichen Töpfen: Ein Teil kam aus „Zentralmitteln“ der Uni, weitere Gelder aus dem „spouse program“ von Yale, das Mittel für Partnerberufungen vorsieht, und das Department of History steuerte ebenfalls etwas bei. Ute Frevert ist sich sicher, dass zwei Wissenschaftler weit- aus mehr Schwierigkeiten gehabt hätten: *„In Yale gibt es wie an jeder anderen Universität Interessen verschiedener Fakultäten und juristische Bedenken, die aufeinander prallen.“*

Dennoch sieht Ute Frevert den Unterschied zu Europa: Seinerzeit verließ sie ihre C4-Stelle an einer deutschen Hochschule und wechselte nach Bielefeld, weil sie und ihr Mann nicht einmal informiert wurden, als die Referentenstelle im Rektorat neu zu besetzen war. Als sie nachfragte, reagierten die Verantwortlichen mit der Begründung: „Sie dürfen hier nicht als Historikerin arbeiten und gleichzeitig ihr Mann als Referent. Sie könnten ja vertrauliche Informationen erhalten.“ Noch heute ist die Professorin empört, wenn sie daran zurückdenkt.

Willkommen in der Yale-family!

Für Ute Frevert eine Professur, für Ulrich Schreiterer eine maßgeschneiderte Stelle – Die Yale University wollte beide



22
Als der Anruf aus Yale kam, begannen „**A**in unserer Familie die Diskussionen. Schließlich sollte beim Neustart in den USA für alle etwas dabei sein“, beschreibt die Historikerin Ute Frevert die häusliche Debatte, die sie und ihr Mann Ulrich Schreiterer immer wieder führen mussten. Denn seit der Hochzeit vor 22 Jahren schafft es das beruflich ambitionierte Paar, seine Lebens- und Berufswege miteinander zu vereinbaren.

Im vergangenen September kam die Leibniz-Preisträgerin als Full Professor an die renommierte Yale University und war begeistert vom Empfang. „Wir wurden von allen Seiten eingeladen und auf den Karten stand immer ‚Spouses and children are very welcome‘. Diese Mentalität ermöglichte von Anfang an eine Identifikation mit der Hochschule“, schildert die 49-jährige ihre ersten Eindrücke. Ein weiterer Grund dafür, dass sich die fünfköpfige Familie wohl fühlt, ist die neue Stelle

für Ulrich Schreiterer. Der promovierte Soziologe stieg im „Yale Center for International and Area Studies“ als Senior Research Scholar ein und begleitet seitdem die Internationalisierungsbestrebungen der Hochschule.

„Auch Yale will international werden und suchte erfahrene Hochschulmanager. Da passte ich mit meinem Profil genau hinein“, erläutert Schreiterer. Der Wissenschaftsmanager war Referent des Rektors an der Universität Bielefeld, Referatsleiter beim Wissenschaftsrat und arbeitete anschließend als Bereichsleiter beim Zentrum für Hochschulentwicklung (CHE) in Gütersloh. Schon beim ersten Besuch seiner Frau in Yale wurde Schreiterer nach seinem beruflichen Profil gefragt. „In dieser strukturschwachen Gegend gibt es nicht sehr viele Jobs in meinem Bereich, deshalb haben sich Verantwortliche aus verschiedenen Bereichen der Hochschule zusammengesetzt und eine Stelle für

Um die drei Kinder zu betreuen und die Familie nicht durch zu viel Pendelei zu belasten, haben beide stets Kompromisse geschlossen. Ulrich Schreiterer schraubte eine Zeit lang seine Stundenzahl herunter. Später überzeugte er seinen Arbeitgeber, dass er auch von den USA aus gute Arbeit leisten könne und begleitete mit den Kindern seine Frau für ein Jahr nach Stanford. Ute Frevert verzichtete auf einen Ruf an eine Schweizer Universität, weil sich für ihren Mann dort keine beruflichen Möglichkeiten ergaben.

Nun ist die deutsche Familie Teil der großen „Yale family“ und das Paar genießt die Chance, „mit 50 Jahren noch einmal neu zu starten“.

lb

Es ist schon ungewöhnlich genug, dass beide Partner eine C4-Professur an derselben Universität haben. Dass aber Maria Leptin und Jonathan Howard sogar am selben Institut arbeiten, das ist eine Seltenheit. Seit zehn Jahren forscht das Paar am Institut für Genetik der Universität Köln.

Vorher verkörperte die Familie Howard/Leptin das Pendelmodell. Allerdings ein untypisches, denn vor allem pendelten die Kinder. Jeweils für zwei Wochen waren die beiden kleinen Söhne bei ihrem Vater, dem Genetik-Professor in Cambridge, oder bei ihrer Mutter, der Arbeitsgruppenleiterin am Max-Planck-Institut für Entwicklungsbiologie in Tübingen. An beiden Orten gab es eine institutseigene Kinderbetreuung, und in den kinderfreien Wochen konnten sich die Eltern ganz auf die Arbeit konzentrieren. Dann hatte der Tag im Labor mehr als zwölf Stunden.

Als Jonathan Howard einen Ruf nach Köln erhielt, war er interessiert. Er erlebte die für einen Briten recht befremdlichen Berufungsverhandlungen. „*Ich begreife das deutsche System nicht. Es wird immer so getan, als hätte die Universität alles zu geben und der Wissenschaftler gar nichts*“, sagt er kritisch, fügt aber hinzu, dass er sich am Institut für Genetik von Anfang an wohl gefühlt habe. Er musste keineswegs nur zum unpersönlichen „Vorsingen“ erscheinen, sondern lernte in zwangloser Atmosphäre die Labore und die Kollegen kennen.

Seine Frau hatte sich zunächst auf eine C3-Stelle in Köln beworben. „Wir haben aber schnell beschlossen, das nicht weiterzuverfolgen. Ich wäre innerhalb der Universität von der C3-Professur nie wieder weggekommen“, sagt Maria Leptin. Stattdessen bewarb sie sich auf eine C4-Stelle. „Wir hatten Glück, dass in Köln zwei Stellen frei waren, die unseren Fähigkeiten entsprachen. Es ist schwierig für eine

Am Institut für Genetik erlebt das Paar mittlerweile seit zehn Jahren eine entspannte Atmosphäre, frei von Neid oder Missgunst. Es gibt keine Tuscheleien oder stichelnden Bemerkungen. „Das liegt auch an der besonderen Situation“, meint Jonathan Howard. Es wird so lange gemeinsam mit allen Kollegen geplant und diskutiert, bis eine einmütige Entscheidung getroffen wird.

Inzwischen werden die beiden Söhne auf einen weiteren Ortswechsel vorbereitet: Das Wissenschaftler-Paar will ein Forschungssemester in England oder den USA verbringen. Die Jungs sind im Prinzip einverstanden, wenn sie dort nur nicht den ganzen Tag die Schule besuchen müssten.

KS



Eines war klar: beide oder keiner

Universität Köln: Maria Leptin und Jonathan Howard arbeiten als C4-Professoren am selben Institut

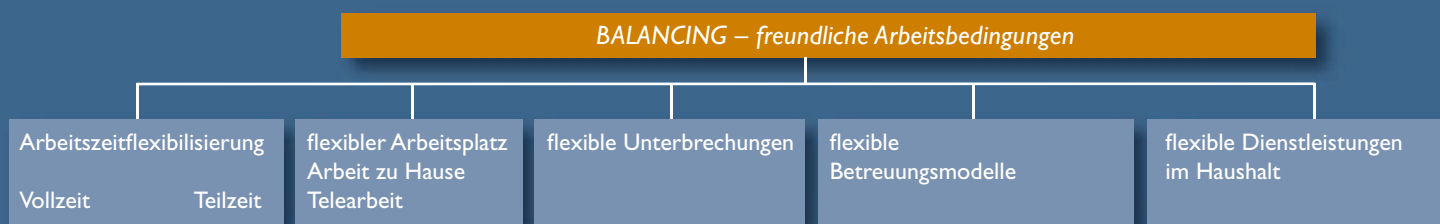
Universität, diese Möglichkeit eigens zu schaffen, um einen Partner unterzubringen“, sagt Maria Leptin und betont: „Wir sind den normalen Weg durch die Berufungskommission gegangen. Es war klar, dass wir nur beide nach Köln kommen würden. Beide oder keiner. Wir hatten ein attraktives Angebot in England und hätten Köln auch bleiben lassen können. Ehrlich gesagt habe ich immer gedacht, eher wieder in London zu landen.“

Wie die Berufungslisten gemacht wurden, darauf hätten sie keinen Einfluss gehabt, bestätigen beide. Keine Fürsprache von einflussreichen Mentoren, keine umtriebigen Netzwerke und doch für ein Ehepaar zwei C4-Stellen an einem Institut? Für viele Paare muss das wie ein Märchen klingen.

Aus Erfahrung mit Berufungen von Kollegen weiß Maria Leptin: „*Sicher ist es schwer, eine Stelle zu bekommen. Aber es ist auch nicht so, dass es unendlich viele gute Wissenschaftler gibt. Wenn man die Besten nicht hoffiert, kommen sie eben nicht.*“

Beide erhielten gleichzeitig ihren Ruf, im Mai 1994 zogen sie nach Köln. „Wir hatten vorher noch nie länger beide mit den Kindern zusammengewohnt, hatten keine Kinderbetreuung, mussten ein Haus suchen und parallel zwei Labore am Institut für Genetik aufbauen. Wir hatten endlos viel zu tun“, schildert Maria Leptin den ersten Schock. Die englische Nanny gab nach ein paar Wochen genervt auf.





Misserfolg ist teuer

Karrieren im Doppelpack fordern die Personalpolitik heraus

Manager sind viel beschäftigte Menschen, die für ihre Unternehmen global denken und agieren. Sie müssen große Distanzen überwinden und oft den Spagat zwischen der eigenen Karriere und dem Berufsweg des Partners meistern. Auch in der Wirtschaft gilt: Immer häufiger leben beruflich stark engagierte Männer und Frauen mit Partnern zusammen, die ebenfalls zielstrebig an ihrer Karriere basteln.

„Es ist nicht mehr zeitgemäß, wenn Unternehmen vermeiden, Paare zu beschäftigen“, sagt Professor Michel Domsch. Der Volks- und Betriebswirt befasst sich am Institut für Personalwesen und Internationales Management der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg seit Jahren mit Personalentwicklung und hat einen eigenen Arbeitsschwerpunkt Dual Career Couples etabliert.

Diese Paare sind längst keine verschwiegene Minderheit mehr, im Gegenteil: Sie bilden die Mehrheit des hoch qualifizierten Manager-Nachwuchses. Der Professor schätzt, dass bei den Führungskräften

im Alter von 30 bis 40 Jahren bis zu 90 Prozent in einer Doppelkarriere-Partnerschaft leben. „Wenn sich Firmen dieser Situation nicht stellen, sind sie blind“, lautet sein Fazit. DCC leiden unter der wachsenden Globalisierung: Die Auslandseinsätze sind immer weiter von Deutschland entfernt, und für jüngere Führungskräfte wird es schwieriger, ein gemeinsames Leben zu realisieren. Deshalb setzt sich gerade in dieser Gruppe das Modell „Lebensabschnittspartner“ durch. Nach dem Motto: „Die vergangenen vier Jahre waren sehr schön, jetzt aber muss ich für längere Zeit ins Ausland und deshalb trennen sich unsere Wege.“ Auch der Anteil der Kinderlosen ist in dieser Gruppe besonders hoch.

Lebenskarriere verwirklichen

Dort, wo gute Fachkräfte Mangelware sind, müssen sich die Personalabteilungen etwas einfallen lassen. Der alte Karrierebegriff ist überholt, vorbei sind die Zeiten, in denen die berufliche Zufriedenheit los-

gelöst von der privaten Situation definiert wurde. Unternehmen und Führungskräften geht es um eine „Lebenskarriere“. Die gelingt dann, wenn sich die professionelle Laufbahn mit Entwicklungen und Veränderungen im Privaten vereinbaren lässt. Beruflich engagierte Männer und Frauen wollen sich immer seltener auf das schnelle Erklimmen der Erfolgsleiter reduzieren lassen. „Eine Lebenskarriere ist dann gescheitert, wenn im Beruf zwar alles klappt, dafür aber private Konflikte entstehen, die ein Work-Life-Balancing unmöglich machen“, beschreibt Michel Domsch. Deshalb setzen viele Firmen auf „Diversity“, was nichts anderes bedeutet, als dass Teams bewusst gemischt zusammengestellt werden. Dabei spielen der Einsatz und die Karrieremöglichkeiten von Frauen eine wichtige Rolle. „Wir müssen Frauen und ihre Partner überzeugen, dass wir sie in unserem Unternehmen halten wollen. Dual Career Couples stellen uns vor besondere Herausforderungen, denn ihre Bedürfnisse können nicht mit einer allgemeinen Strategie befriedigt werden“,



betonte der Vorstandsvorsitzende des weltweit aktiven Konzerns Schlumberger, Andrew Gould, 2003 auf der internationalen Konferenz „Women in Industrial Research“ in Berlin. Der Personalentwicklungsforscher Domsch fordert ein radikales Umdenken in der gesamten Wirtschaft. „Firmen sollten bewußt und gezielt auch Paare einstellen, ihren Lebenslauf verfolgen und insbesondere bei Auslandseinsätzen stets beide Karrieren berücksichtigen.“

Firmennetzwerk nutzen

Lassen sich nicht beide Partner in demselben Unternehmen unterbringen, kann ein Netzwerk helfen. An Standorten wie Singapur oder Shanghai sind inzwischen viele deutsche Firmen vertreten. Sie können sich zu einer Unternehmensfamilie zusammenschließen und somit Stellen für Paare anbieten. So wie bei Partnerjob – einem Netzwerk von gut 30 Firmen (www.partnerjob.com). Hier werden freie Stellen annonciert, Lebensläufe eingestellt und erste Kontakte zu Firmen geknüpft. Doch das sind Ausnahmen, die meisten Unternehmen bleiben bei ihren traditionellen Strategien. „Manchmal wird auf die Schnelle etwas für die meist mitreisende Frau organisiert. Es ist aber eine Art Notfallpraxis, von einer gängigen Strategie kann man nicht sprechen“, bedauert Michel Domsch. Hängt der Hausseggen schief, hat das stets Einfluss auf die Arbeitsleistung. Die Auswirkungen sind fatal: Schätzungen gehen davon aus, dass 40 bis 50 Prozent der abgebrochenen Auslands-

einsätze auf private Schwierigkeiten zurückzuführen sind. Entweder findet der Partner keine interessante Stelle oder die Kinder leben sich nicht ein – Faktoren, die für ein Unternehmen wichtig sind.

Kostenfaktor: Unzufriedenheit

Ein unzufriedener Mitarbeiter im Ausland ist teuer. „Die Vorbereitung und Personalentwicklung für einen Auslandseinsatz können schon hunderttausend Euro kosten“, rechnet Michel Domsch vor. Hinzu kommen das höhere Gehalt, Zulagen für Unterkunft oder Schulen – so weit die kalkulierbaren Kosten. Viel stärker schlagen die „hidden costs“ zu Buche, die „versteckten, tabuisierten und nicht kalkulierten Kosten“, wie Michel Domsch sie nennt. Ist ein Manager im neuen Land nicht zufrieden, werden die Kunden schlecht betreut oder die Mitarbeiter schlecht geführt. Das beeinflusst das Betriebsklima, es entstehen mehr Fehlzeiten als vorher, und schließlich muss ein neuer Mitarbeiter gesucht und eingearbeitet werden. Riesige Fehlinvestitionen, die zudem das Firmenimage schädigen, sind die Folge. Michel Domsch hat bei seinen Forschungen und Befragungen in Personalabteilungen bisher kein Unternehmen gefunden, das eine mittel- oder langfristige Strategie für Doppelkarriere-Paare entwickelt hat. „Diese Paare müssen beraten und gefördert werden. Eine angeblich offene Firmenkultur darf dieses Thema nicht länger stillschweigend hinnehmen“, fordert der Hamburger Professor. Doppelkarriere-Paare haben genug Geld, ihre Mangelware

ist die gemeinsame Zeit. Deshalb sind sie auch auf flexible Arbeitszeitmodelle, gute Kinderbetreuung und Dienstleistungen im Haushalt angewiesen. Doch bei zu vielen Firmen stehen diese Punkte nicht auf der Agenda. Wenn es genügend Nachwuchskräfte gibt, die ihre Firma nicht mit Paarproblemen konfrontieren, kann es auch bei der traditionellen Rekrutierungspolitik bleiben. Doch Michel Domsch zweifelt an den Zahlen: „Wer ist heute Single? Sehr viele karriereorientierte Menschen leben in einer stabilen Beziehung, aber in getrennten Haushalten“, sagt er. Eine Statistik über Dual Career Couples fehlt, und wer erwähnt schon beim Einstellungsgespräch den Partner? Mittlerweile gibt es Impulse von außen. Total E-Quality e.V. zertifiziert Wirtschaftsunternehmen, Verwaltungen und Hochschulen in Sachen Chancengleichheit. Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung verleiht nach ihrem Audit Beruf & Familie® ein Zertifikat für familienfreundliche Personalpolitik. Die Belange von Doppelkarriere-Paaren werden allerdings nicht explizit berücksichtigt. Deshalb hat das Netzwerk European Women's Management Development (EWMD) in Kooperation mit Michel Domsch vor, ein neues europäisches Audit zu entwickeln. Es soll internationale Unternehmen analysieren und beurteilen, wie sie bei Auslandseinsätzen von Fach- und Führungskräften agieren und wie sie insbesondere mit Doppelkarriere-Paaren umgehen. Ein Ziel ist, damit Unternehmen klar zu machen, dass sie mit einer DCC-Strategie bei der Anwerbung von Führungskräftenachwuchs punkten können.



Madeleine Lüthy kennt sich aus mit sämtlichen Schulen in Zürich, kann Zeugnisse aus allen Ecken der Welt vergleichen, hat einen guten Draht zu Immobilienmaklern und wird neugierig, wenn sie von einem interessanten Unternehmen hört, das auf der Suche nach neuen Leuten ist. Als Beraterin im Dual Career Advice Büro der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETH) braucht sie genau diese Kenntnisse, um ihren „Kunden“ helfen zu können.

<http://www.dca.ethz.ch>

Rundum-Service für Neuankömmlinge

Europaweit einzigartiges Angebot der ETH Zürich

Jährlich kommen etwa 30 neue Professoren an unsere Hochschule, mehr als die Hälfte mittlerweile aus dem Ausland. Diese Familien melden sich bei mir, und ich helfe ihnen, damit der Neuanfang in Zürich möglichst reibungslos vonstatten geht“, berichtet die Schweizerin. Seit 1999 betreibt die ETH ein europaweit einzigartiges Serviceangebot für Partner und Partnerinnen von ausländischen Professoren und Professorinnen. Die Hilfe reicht von der Wohnungsvermittlung über die Suche nach Schulplätzen für die Kinder bis hin zur Beratung bei Bewerbungen. Dabei geht es nur sehr selten um die Vermittlung von zwei Professoren an die ETH, diese Situation ist in Zürich genauso schwierig zu lösen wie an einer deutschen Hochschule.

Jobs auf hohem Niveau gesucht

„Wir müssen für die Partner Arbeitsplätze im außeruniversitären Umfeld finden – und zwar auf sehr hohem Niveau“, sagt Madeleine Lüthy. Das wird auch in der Schweiz immer schwieriger. Wo vor zwei Jahren das Referenzschreiben mit dem Siegel der

ETH so manche Tür öffnete, gestalten sich die Verhandlungen heute langwierig. „Die Unternehmen reagieren sehr zögerlich auf unsere Anfragen, die sich nicht auf eine ausgeschriebene Stelle beziehen“, sagt Madeleine Lüthy. Dennoch kann sich die mittlerweile vierjährige Arbeit sehen lassen. „Die Rufabsagen sind seit 1999 deutlich zurückgegangen, und die Dual Career-Arbeit hat sich inzwischen zum Wettbewerbsvorteil bei der Rekrutierung von Wissenschaftlern entwickelt“, resümiert die Beraterin.

Ein Schlüssel zum Erfolg ist die Konzentration auf Zürich und Umgebung. Das Netzwerk der renommierten ETH ist engmaschig, und Madeleine Lüthy kennt die Gegebenheiten, so dass sie für jedes Paar und jede Familie passende Unterstützung anbieten kann. Auch nach der Eingewöhnungsphase gibt es Angebote für die Familien. Das Service-Büro organisiert regelmäßig Veranstaltungen, Vorträge und gemeinsame Aktivitäten, um den „Neuen“ zu helfen und eine „ETH-Community“ zu schaffen; sie ist besonders für amerikanische Familien ein wichtiger Bestandteil des Hochschullebens.

Das Dual Career Advice Büro ist im Präsidialstab der ETH angesiedelt. Damit ist gewährleistet, dass die Familien noch vor Abschluss der Berufungsverhandlungen mit dem Präsidenten die Chancen, aber auch Konsequenzen eines Umzugs nach Zürich analysieren können. Nach einer dreijährigen Erprobungsphase gehört die Tätigkeit von Madeleine Lüthy zum „Grundauftrag“ der ETH und somit zur Rekrutierungsstrategie.

Für die ETH ist dieser Service das richtige Rezept: Es passt zur Hochschule und lässt sich durch die Konzentration auf eine Stadt professionell organisieren. In letzter Zeit hat sich Madeleines Beratung über die Grenzen der Schweiz hinweg erweitert: Deutsche Hochschulen und Forschungseinrichtungen klopfen an und wollen mehr über das Konzept wissen.

lb

Abele, Andrea E.; Hoff, Ernst-H.; Hohner, Hans-Uwe, (Hg.):
Frauen und Männer in akademischen Professionen.
Asanger Verlag, Heidelberg 2003

Allmendinger, Jutta; Fuchs, Stefan; Stebut, Janina von:
Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Institutionen der Max-Planck-Gesellschaft.

In: J. Page & R. J. Leemann (Hg.):
Karriere von Akademikerinnen: Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Dokumentation der Fachtagung vom 27. März 1999 an der Universität Zürich, S. 33-48.
Bern 2000

Allmendinger, Jutta; Eickmeier, Andrea:
Brain Drain – Ursachen für die Auswanderung akademischer Leistungseliten in die USA.

In: Beiträge zur Hochschulforschung,
Jg. 25, H. 2., S. 26-34, 2003

Beaufays, Sandra:
*„Wie werden Wissenschaftler gemacht?“
Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft.*
transcript, Bielefeld 2003

Enders, Jürgen; Bornmann, Lutz:
Karriere mit Doktorortel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten.
Campus Verlag, Frankfurt am Main 2001

Lind, Inken:
Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen - Ein Forschungsüberblick.
CEWS Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung; no.2.
Kleine Verlag, Bielefeld 2004

Schulte, Jürgen:
Dual-career couples – Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen.
Leske + Budrich, Opladen 2002

Wolf-Wendel, Lisa; Twombly, Susan; Rice, Suzanne:
The Two Body Problem.
John Hopkins Press, Baltimore 2003

„Simply the Best – Frauen in der Wissenschaft“.
In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien,
21. Jahrgang, Heft 4/2003

Studien/Forschungsprojekte:

„Brain Drain – Brain Gain“. Studie des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren.
http://www.stifterverband.de/pdf/braindrain_studie.pdf

„Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften“. Studie der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina.
http://www.diejungeakademie.de/publikationen/folder/42_JA_Befragung.pdf

Noch mehr Informationen



„Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland“.

http://www.wissenschaftskarriere.de/wika_broschuere.pdf

„Women in European Universities“. Ein von der Europäischen Kommission gefördertes Projekt. Ziel ist es, die Stellung von Frauen in den Wissenschaftssystemen der sieben teilnehmenden Ländern zu erforschen und vergleichbare Daten zu erheben.
<http://www.women-eu.de>

„Doppelkarrierepaare“. Arbeitsbericht Nr. I
Cornelia Behnke und Michael Meuser: Zwei Karrieren, eine Familie – Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren.
<http://www.hitler-soziologie.de/doppelkarrierepaare.html>

Daten:

Bund-Länder-Kommission: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Siebte Fortschreibung des Datenmaterials, Heft 109, 2003
<http://www.blk-bonn.de/papers/heft109.pdf>

She Figures 2003. Schlüsseldaten über Frauen und Wissenschaft. Veröffentlicht durch die EU-Kommission, Oktober 2003
http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf

Women in Industrial Research.
Europäische Kommission.
<http://europa.eu.int/comm/research/wir>

Programme:

Flexible Förderangebote der DFG:
Forschungsstipendium, Emmy-Noether-Programm, Eigene Stelle, Heisenberg-Stipendium.
http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/nachwuchsfoerderung

HWP-Fachprogramm. Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten. Best-Practice-Beispiele.
<http://www.cews.uni-bonn.de/cews.publik6.pdf>

Lise-Meitner-Programm zur Förderung der Habilitation von Frauen in Nordrhein-Westfalen.
http://www.mwf.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Gleichstellung2/LiseMeitner/

Dorothea-Erxleben-Programm in Niedersachsen.
http://www.mwk.niedersachsen.de/master/0,,C362710_N6984_L20_D0_I731,00.html

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen in Baden-Württemberg.
http://www.mwk-bw.de/Hochschulen/Frauenfoerderung/wrangell_Programm.html

Kontakte/Links:

AG Wissenschaftspolitik: Dual Careers
Die Junge Akademie Berlin (mit Literaturdatenbank)
http://www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen/index_2.php?id_agtitel=17

Arbeitskreis Chancengleichheit in der DPG
<http://www.dpg-fachgremien.de/akc/start.html>

Dual Career Advice - ETH Zürich
<http://www.dca.ethz.ch/>

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
<http://www.cews.uni-bonn.de>
<http://www.partnerjob.com>

<http://www.total-e-quality.de>

http://www.advancingwomen.com/wk_dualcareer.html

<http://www.physics.wm.edu/dualcareer.html>

<http://www.beruf-und-familie.de/start.html>

<http://www.iab.de/asp/internet/publikationenByMit.asp?Mitarbeiter=181>



Karriere im Duett

Mehr Chancen für Forscherpaare

DUAL CAREER COUPLES

DUAL CAREER COUPLES

HOCHSCHULEN:

Aktiv rekrutieren statt berufen

WEITER WEG:

Doppelkarrieren in der EU

USA:

Tenure Track für Sie und Ihn

WIRTSCHAFT:

Misserfolg ist teuer

