



# **Expertise zu Dual-Career-Vorhaben an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Hessen**

Dr. Helga Lukoschat, Kathrin Mahler Walther, EAF

September 2010

Finanziert durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst



# Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	3
<b>2. Bestandsaufnahme: Die Universitäten</b> .....	5
<b>2.1. Goethe-Universität Frankfurt a. Main</b> .....	5
<b>2.2. Technische Universität Darmstadt</b> .....	7
<b>2.3. Philipps-Universität Marburg</b> .....	8
<b>2.4. Justus-Liebig-Universität Gießen</b> .....	9
<b>2.5. Universität Kassel</b> .....	10
<b>3. Bestandsaufnahme: Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen</b> .....	11
<b>3.1. Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft</b> .....	11
GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH, Darmstadt .....	11
<b>3.2. Institute der Max-Planck-Gesellschaft</b> .....	12
Max-Planck-Institut für Hirnforschung, Frankfurt.....	12
Max-Planck-Institut für Europäische Rechtsgeschichte, Frankfurt .....	13
Max-Planck-Institut für Biophysik, Frankfurt.....	13
Max-Planck-Institut für Herz- und Lungenforschung, Bad Nauheim.....	14
Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie, Marburg .....	14
<b>3.3. Institute der Fraunhofer-Gesellschaft</b> .....	15
Fraunhofer-Institut für Sichere Informationstechnologie, Darmstadt .....	15
Fraunhofer-Institut für Graphische Datenverarbeitung, Darmstadt.....	15
Fraunhofer Institut für Betriebsfestigkeit und Systemzuverlässigkeit, Darmstadt .....	16
Fraunhofer-Institut für Windenergie und Energiesystemtechnik, Kassel .....	17
<b>3.4. Institute der Leibniz-Gemeinschaft</b> .....	17
Hessische Stiftung für Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Frankfurt.....	17
Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung, Frankfurt .....	18
Herder-Institut, Marburg .....	18
Deutsches Institut für internationale pädagogische Forschung (DIPF), Frankfurt.....	19
<b>3.5. Weitere Forschungseinrichtungen</b> .....	20
Frankfurt Institute for Advanced Studies (FIAS), Frankfurt.....	20
House of Finance, Frankfurt .....	20
Center for Financial Studies, Frankfurt .....	21
<b>4. Schlussfolgerungen</b> .....	22
<b>4.1. Besonderheiten regionaler Strukturen</b> .....	22
<b>4.2. Interessen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen</b> .....	23
<b>4.3. Bedeutung gemeinsamer Leitlinien</b> .....	23
<b>4.4. Zielgruppen der DCS</b> .....	24
<b>4.5. Erfolgsbewertung</b> .....	24
<b>5. Empfehlungen</b> .....	25
<b>5.1. Zusammenarbeit und Wissenstransfer</b> .....	26
<b>5.2. Netzwerke und Kooperationen</b> .....	29
<b>5.3. Gemeinsame Erklärung</b> .....	31
<b>6. Anhang</b> .....	33
<b>6.1. Literatur</b> .....	33
<b>6.2. Liste der Interviewpartner/innen</b> .....	33

## 1. Einleitung

Wenn es um die Zukunft des Wissenschaftsstandorts Deutschland geht, dann hat in den letzten Jahren ein neues Thema an Bedeutung gewonnen: der Trend zu partnerschaftlichen Lebensmodellen in Doppelkarrierepaaren. Dabei handelt es sich um Paare, in welchen beide Partner über eine hohe Ausbildungsqualifikation und eine starke Berufsorientierung verfügen sowie eine eigene Berufslaufbahn verfolgen.

Die Zahl der Paare, in denen beide Partner über einen akademischen Abschluss verfügen, ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Heute lebt knapp die Hälfte aller akademisch gebildeten Frauen und ein Drittel aller akademisch gebildeten Männer in einer Akademikerpartnerschaft, bei 79 Prozent davon sind beide Partner erwerbstätig (Rusconi 2007). Das Modell des erfolgreichen Forschers, dessen Frau ihm überall hin folgt, wird immer seltener – für Wissenschaftlerinnen galt dies ohnehin noch nie. Partnerinnen und Partner von hochqualifizierten Forschern sind in zunehmendem Maße selbst in der Wissenschaft tätig bzw. verfolgen eine eigene anderweitige Karriere. Bei der Entscheidung für einen Ortswechsel zugunsten der wissenschaftlichen Karriere spielt die Frage, ob auch der Partner bzw. die Partnerin seine bzw. ihre berufliche Karriere dort weiterverfolgen kann, eine immer größere Rolle.

Eine kürzlich durchgeführte Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals an 19 bundesdeutschen Universitäten zeigte, dass 56 Prozent der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer/einem akademisch gebildeten Partner/in zusammenleben, in einem Viertel der Fälle ist der/die Partner/in sogar promoviert oder habilitiert. Auch hier (s.o.) zeigt sich ein tendenzieller Unterschied in den Lebensmodellen von Männern und Frauen: 29 Prozent der Frauen leben in einer Partnerschaft mit einem Wissenschaftler oder einer Wissenschaftlerin, was auf 18 Prozent der Männer zutrifft (Lind 2010). Wissenschaftlerinnen sind demnach besonders stark gefordert, ihre eigene Karriere mit der eines Partners oder einer Partnerin in Einklang zu bringen.

Die Lebenszusammenhänge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und deren Implikationen für ihre wissenschaftliche Arbeit rückten erstmals 2002 mit der Studie „Brain Drain – Brain Gain“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft ins öffentliche Blickfeld. Die Studie untersuchte internationale Berufskarrieren und analysierte die Gründe im Ausland lebender deutscher Wissenschaftler/innen für deren Umzug. Sie zeigt, dass für die Entscheidung eines Wissenschaftlers ins Ausland zu gehen, neben exzellenter Forschung, hohem Renommee, der Ausstattung der Stelle und den Aufstiegschancen familiäre Interessen eine große Rolle spielen. So gaben 80 Prozent der befragten verheirateten Wissenschaftler/innen an, dass gute berufliche Chancen für den Partner entscheidend für ihre Rückkehr nach Deutschland seien und sie derzeit im Ausland bessere Bedingungen für die berufliche Zukunft ihres Partners sehen.

Besonders dann, wenn Wissenschaftler/innen aus dem Ausland gewonnen werden sollen, spielt die Dual-Career-Thematik eine wichtige Rolle. Nicht nur, weil der Umzug ins Ausland für die gesamte Familie erhebliche Folgen hat, sondern auch, weil es für Wissenschaftler/innen aus dem angelsächsischen Raum selbstverständlich ist, dass die Wissenschaftsorganisation sie bei diesem Thema unterstützt. Eine Untersuchung der Stanford University an 13 führenden Universitäten der USA zeigte, dass 10 Prozent aller derzeit dort tätigen Vollzeit-Wissenschaftler/innen sogar als Paar eingestellt wurden. Der Anteil der sogenannten „dual hires“ an allen Einstellungen stieg von 3 Prozent in 1970 auf 13 Prozent in 2000 (Schiebinger et al. 2008).

Diese Praxis der „dual hires“ ist in Deutschland bisher unüblich. Doch die Frage, wie Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen auf die neuen Anforderungen

von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im internationalen Wissenschaftssystem eingehen können, stellt sich in den letzten Jahren vermehrt. Denn die Gewinnung der besten Köpfe ist von entscheidender Bedeutung für die Zukunft des deutschen Wissenschaftsstandorts.

Dieser Entwicklung Rechnung tragend, sind an verschiedenen Universitäten in Deutschland sogenannte Dual Career Services (DCS) für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entstanden. Die soeben erschienene Vollerhebung an deutschen Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht zeigt, dass 30 Universitäten bereits einen DCS eingerichtet haben, 24 weitere Hochschulen planen einen solchen Service.

Etwa die Hälfte aller Universitäten in Deutschland möchte mittelfristig einen institutionalisierten DCS anbieten, um Spitzenwissenschaftler/innen zu gewinnen. Tendenziell sind es die großen Universitäten, die bereits einen DCS eingerichtet haben, die mittelgroßen Universitäten planen einen solchen Service und die kleinen sehen eher davon ab. Acht von neun Exzellenzuniversitäten haben bereits einen DCS etabliert, eine Universität befindet sich gerade in der Planungsphase (Hochfeld 2010). Als Vorreiter kann das Munich Dual Career Office der Technischen Universität München gelten. Hier wurde eine umfangreiche Netzwerkpartnerschaft aufgebaut, an der sich neben verschiedenen Unternehmen auch die Max-Planck-Gesellschaft, die Fraunhofer-Gesellschaft und die Helmholtz-Gemeinschaft beteiligen. Mit großem Engagement hat sich jetzt das Munich Dual Career Office – gemeinsam mit anderen DCS in Stuttgart, Tübingen, Konstanz und Kiel - für die Gründung eines bundesweiten Netzwerks von DCS eingesetzt. Das Auftakttreffen fand am Rande der Dual-Career-Tagung der EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft und der Technischen Universität Berlin im Juni 2010 in Berlin statt.

In Hessen haben bereits drei Universitäten – Darmstadt, Frankfurt und Marburg – erste Schritte unternommen und Dual Career Services eingerichtet. Auch die beiden weiteren Universitäten in Kassel und Gießen sowie die zahlreichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigen sich zunehmend mit der Dual Career Thematik.

Vor diesem Hintergrund hat das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) angeregt, den Austausch und die Vernetzung zwischen den Universitäten und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in diesem Bereich zu stärken und die Kooperationsmöglichkeiten der hessischen Wissenschaftseinrichtungen zu prüfen. Die fünf hessischen Universitäten haben die EAF mit der Erstellung einer diesbezüglichen Expertise beauftragt.

Ziel der Expertise war es,

- eine Analyse sowohl der bisherigen Dual Career Praxis als auch künftiger Bedarfe und Interessenlagen der einzelnen wissenschaftlichen Institutionen zu erstellen,
- die jeweiligen Rahmenbedingungen für Kooperationen an den einzelnen hessischen Wissenschaftsstandorten darzustellen und Kooperationsmöglichkeiten für DCSs von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu beschreiben,
- Leitlinien für den Umgang mit Dual Career Couples im hessischen Wissenschaftsbereich vorzuschlagen und
- im Rahmen eines Fachforums den Austausch und die Kooperation der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Universitäten in Hessen zu fördern.

Die Erstellung der Expertise wurde von einer Steuerungsgruppe begleitet, zu der Vertreterinnen der fünf hessischen Universitäten, vornehmlich der Universitäten Darmstadt, Frankfurt und Marburg, und des HMWK gehörten.

Für die Expertise wurde eine vorbereitende und begleitende Dokumentenanalyse vorgenommen. Mit den bereits aktiven DCSs an den Universitäten Marburg, Frankfurt und Darmstadt wurde ein gemeinsamer Workshop zu bisherigen Erfahrungen und Perspektiven durchgeführt. Zudem erfolgte ein regelmäßiger Austausch mit den Vertreterinnen der DCSs im Rahmen der Treffen der Steuerungsgruppe.

Darüber hinaus führte die EAF zwischen März und Juli 2010 semistrukturierte Leitfadeninterviews mit den Leitungen der fünf Universitäten und 17 außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Hessen. Hierzu zählten vier Institute der Fraunhofer-Gesellschaft, vier Institute der Leibniz-Gemeinschaft, ein Zentrum der Helmholtz-Gemeinschaft und fünf Institute der Max-Planck-Gesellschaft. Im Vorfeld wurden telefonische Interviews mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Forschungsgesellschaften geführt. Hinzu kamen Interviews mit drei Instituten, die im Verbund mit der Universität Frankfurt arbeiten. Die Auswahl der im Rahmen der Expertise befragten außeruniversitären Forschungseinrichtungen erfolgte durch die Steuerungsgruppe.

Im Oktober 2010 werden die Ergebnisse und Empfehlungen der Expertise den Vertreter/innen der Forschungseinrichtungen und Universitäten auf einem Fachforum vorgestellt und mit ihnen diskutiert.

## **2. Bestandsaufnahme: Die Universitäten**

### **2.1. Goethe-Universität Frankfurt a. Main**

Die größte hessische Hochschule wurde 2008 in das neue Modell einer Stiftungsuniversität umgewandelt. Damit wurde das Ziel verfolgt, mehr Autonomie und Eigenverantwortung zu erlangen. Nach dem Vorbild internationaler Spitzenuniversitäten will die Universität selbst über die Weichenstellung ihrer Entwicklung bestimmen können. Die Universität ist zwar weiterhin eine Hochschule des Landes Hessen, aber nicht in Trägerschaft des Landes, sondern als Teil der sog. mittelbaren Staatsverwaltung. Es gelten zwar die grundlegenden Regelungen des Hessischen Hochschulgesetzes, doch hat die Universität weitgehende Abweichungsmöglichkeiten und sie kann in vielen Bereichen eigenständig entscheiden, u.a. bei der Berufung von Hochschullehrer/innen und bei der Vergütung ihrer Beschäftigten. Dadurch können Berufungsverfahren deutlich beschleunigt werden und es gibt eine größere Variabilität von Professorengehältern.

An der Goethe-Universität studieren 38.000 Menschen, die von mehr als 500 Professorinnen und Professoren an 16 Fachbereichen unterrichtet werden. Darüber hinaus sind ca. 4.600 wissenschaftliche, technische und administrative Beschäftigte an der Universität tätig.

#### *Praxis zu Dual Career*

Im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder erarbeitete das Gleichstellungsbüro der Universität in Absprache mit den verschiedenen Hochschulgremien seit Juli 2009 ein Konzept für Aufbau und Umsetzung eines DCS. Der DCS nahm im Herbst 2009 seine Arbeit auf, aufgrund eines Personalwechsels verzögerte sich der Start aber bis März 2010. Bis 2013 ist die Finanzierung des DCS durch das Professorinnenprogramm und die Exzellenzcluster gesichert. Danach steht die Universität vor der Herausforderung, den DCS aus eigenen Mitteln weiter zu finanzieren. Angesichts der aktuellen Mittelkürzungen durch das Land Hessen werden die Möglichkeiten hierfür sehr kritisch gesehen und eine Weiterfinanzierung ist derzeit nicht gesichert.

Der Service ist im Gleichstellungsbüro der Universität angesiedelt. Er richtet sich an neu berufene Professorinnen und Professoren sowie neue wissenschaftliche Mitarbeiter/innen der Exzellenzcluster. Der DCS unterstützt die Dual Career Couples bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten und bei der Wohnungssuche. Im Dual-Career-Kontext leistet er folgende Hilfestellungen für die Partner/innen:

- Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Information über Arbeitgeber/innen der Region
- Suche nach freien Stellen außerhalb und innerhalb der Universität
- Erstellung von Referenzschreiben
- Herstellung und Vermittlung von Kontakten zu Behörden, wie zum staatlichen Schulamt und zum Kultusministerium
- Information über Weiterbildung und Analyse über Fördermöglichkeiten im Wissenschaftsbereich.

Im Frühjahr 2010 verabschiedete die Universität einen Verfahrensablauf für den DCS. Demnach wird mit der Einladung zur Aufnahme von Berufungsverhandlungen auf den DCS aufmerksam gemacht. Im Schreiben, das die Ruferteilung enthält, steht standardmäßig ein Absatz zum Angebot des Dual Career Services. Meldet der Kandidat oder die Kandidatin im Verlauf der Berufungsverhandlungen Bedarf an, erhält der DCS durch das Präsidium oder die Stabsstelle Berufung den Auftrag tätig zu werden. Bei den Exzellenzclustern erteilen die jeweiligen Geschäftsführungen die Aufträge an den DCS.

Bis Mai 2010 wurden elf Fälle im DCS bearbeitet – sieben Partnerinnen und vier Partner wurden unterstützt. Alle verfügten über einen Hochschulabschluss, sieben von ihnen waren promoviert und teilweise habilitiert, vier von ihnen hatten einen internationalen Hintergrund.

#### *Herausforderungen und Perspektiven*

Seit die Stelle im DCS 2010 wieder besetzt wurde, hat das Thema in der Universität stark an Dynamik gewonnen. Im Juni gingen wöchentlich neue Dual-Career-Anfragen ein. Die Universität geht davon aus, dass das Thema immer wichtiger werden wird. Gründe hierfür liegen u.a. im heute niedrigeren Alter der neu Berufenen, die sich häufig in der Familiengründungsphase befinden. Zudem wird vor dem Hintergrund internationaler Erfahrungen zunehmend erwartet, dass die Universität einen entsprechenden Service leistet.

Die Universität macht keine „dual hires“, wie in den USA üblich. Aber es gibt Beispiele für Professoren-Paare an der Universität, die im Kontext der Dual-Career-Strategie unterstützt wurden. Oberstes Kriterium ist dabei stets die Gewährleistung von Transparenz und Qualität. Die Partner haben unabhängig voneinander die Bewerbungsverfahren durchlaufen und wurden jeweils als die Bestqualifizierten ausgewählt. Generell soll vermieden werden, dass ein Über- oder Unterordnungsverhältnis für ein Paar entsteht.

Im Rahmen der Tätigkeit des DCS wurden informelle Netzwerke mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen aufgebaut, hier sollen perspektivisch formelle Vereinbarungen geschlossen werden. Bereits jetzt beteiligen sich die Exzellenzcluster mit einem finanziellen Beitrag am DCS. Diese Möglichkeit steht nach den Leitlinien „perspektivisch auch anderen Forschungszentren, Verbundprojekten und Einrichtungen“ offen – wobei die Grundfinanzierung nach 2013 noch ungesichert ist.

Darüber hinaus soll ein Netzwerk mit Unternehmen entwickelt werden, ein Kick-Off hierfür ist für das Frühjahr 2011 geplant. Der DCS der Universität Frankfurt und der DCS der Universität Darmstadt arbeiten derzeit an einer Kooperationsvereinbarung. Beide Services

engagieren sich im Aufbau eines Rhein-Main-Netzwerkes von Universitäten und Fachhochschulen. Darüber hinaus gibt es Kooperationen in den Süden mit der Hochschule Mannheim und der Universität Heidelberg in der Metropolregion Rhein-Neckar. Die Goethe Universität Frankfurt ist gemeinsam mit der TU Darmstadt und der Philipps Universität Marburg Gründungsmitglied des "Dual Career Netzwerk Deutschland".

## **2.2. Technische Universität Darmstadt**

Die Technische Universität Darmstadt (TUD) ist bundesweit die erste autonome Universität in öffentlicher Trägerschaft. Aufgrund dieser neuen Rechtsform kann sie Berufungsverfahren abweichend vom HHG regeln und eigene Tarifverträge abschließen. Die TUD besitzt Dienstherrenfähigkeit: Professorinnen und Professoren sind Beamte und Angestellte der Hochschule und nicht mehr des Landes, Arbeits- und Auszubildendenverhältnisse gehen mit allen Rechten und Pflichten auf die Hochschule über.

21.000 Studierende werden von knapp 300 Professorinnen und Professoren an 13 Fachbereichen unterrichtet, 3.800 wissenschaftliche, technische und administrative Beschäftigte sind an der Universität tätig.

### *Praxis zu Dual Career*

2009 richtete das Präsidium der TU Darmstadt die Servicestelle „Dual Career, Familie, Wohnen“ ein. Der DCS richtet sich an Partner/innen von neu berufenen Professor/innen sowie Professor/innen in Bleibeverhandlungen, es wenden sich aber auch viele Nachwuchswissenschaftler/innen an den Service. Der Service umfasst neben der Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung, Schule und Wohnung folgende Dienstleistungen:

- Beratung zur Strategieentwicklung beim beruflichen Einstieg der Partnerin/des Partners
- Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten an der TUD in wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichen
- Suche nach einer adäquaten Position außerhalb der TUD
- Vermittlung zu potenziellen Arbeitgebern
- Information zum Weiterbildungsmarkt Rhein-Main.

Die Universität geht proaktiv vor: In jedem Berufungsverfahren macht der Kanzler auf den DCS aufmerksam. Die Universität richtet keine Stellen aus Zentralmitteln für Partner/innen ein, „dual hires“ sind bisher nicht in Planung. Bisher gab es noch keinen Fall, in dem beide Partner eine Professur angestrebt haben. Grundsätzlich gilt, dass Paare nicht in den gleichen Organisationseinheiten eingesetzt werden dürfen. Interne Leitlinien, in denen Ziele und Verfahren des DCS dargestellt werden, sind derzeit in Diskussion.

Bis Mai 2010 erfolgten zwölf Dual-Career-Beratungen, davon neun Partnerinnen und zwei Partner. Zwölf Personen verfügten über einen Hochschulabschluss, drei waren promoviert, fünf Personen hatten einen internationalen Hintergrund. In sechs Fällen konnten Stellen, Lehraufträge oder Weiterbildungsmöglichkeiten durch den DCS vermittelt werden. In vier weiteren Fällen wurden Berufungsverhandlungen aus anderen Gründen abgebrochen und der Bedarf an einer weiteren DC Beratung erübrigte sich. Zwei Fälle sind noch nicht abgeschlossen.

### *Herausforderungen und Perspektiven*

Eine Herausforderung an der TU Darmstadt ist, vergleichbar mit anderen Universitäten, das Erwartungsmanagement und die Erfolgsbewertung der Arbeit der DC-Stellen. Die Leistungen und Möglichkeiten der Dual Career Beratung müssen sowohl in die Universität wie auch gegenüber den Ratsuchenden klar und transparent kommuniziert werden. Das Erwartungsmanagement ist deshalb auch ein wichtiger Bestandteil des Beratungsprozesses. Die Unterstützung des Dual Career Service der TU Darmstadt, die u.a. auch Coaching Elemente beinhaltet, wird von den ratsuchenden Partnerinnen und Partner sehr geschätzt. Derzeit werden universitätsinterne Verfahrensrichtlinien diskutiert, in denen die Beratungsleistungen und die Erwartungen, die daran gestellt werden können, präzise dargestellt werden.

Zwischen dem DCS der Universität Frankfurt und dem Service der Universität Darmstadt wird an einer Kooperationsvereinbarung gearbeitet. Beide Services engagieren sich im Aufbau eines Rhein-Main-Netzwerkes von Universitäten und Fachhochschulen. Perspektivisch will die TU Darmstadt diese Kooperationen ausbauen und durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen ergänzen, es werden formalisierte Kooperationsvereinbarungen angestrebt. Überprüft wird dabei auch, ob die bereits existierenden Kooperationen beispielsweise mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit dem DC Service ergänzt werden können.

Darüber hinaus erscheinen länderübergreifende Kooperationen sinnvoll: Die TU Darmstadt hat gute Kontakte zu den Hochschulen in Mainz, Mannheim und Heidelberg und will diese perspektivisch auch im Dual-Career-Kontext einbinden. Die TU Darmstadt ist darüber hinaus gemeinsam mit der Goethe Universität Frankfurt und der Philipps Universität Marburg Gründungsmitglied des "Dual Career Netzwerk Deutschland".

### **2.3. Philipps-Universität Marburg**

An der 1527 gegründeten und damit ältesten Hochschule in Hessen studieren ca. 20.000 Menschen an 16 Fachbereichen. Ca. 340 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer lehren an dieser Universität und ca. 3.100 Personen sind im wissenschaftlichen, technischen und administrativen Bereich beschäftigt.

2005 schloss die Philipps-Universität Marburg gemeinsam mit der Justus-Liebig-Universität Gießen und der Fachhochschule Gießen-Friedberg den Hochschulvertrag Mittelhessen ab. Er besteht aus einer Rahmenvereinbarung und zwei Kooperationsverträgen. Ziel ist die Förderung der Kooperation der Hochschulen, u.a. durch eine Abstimmung der Fächerschwerpunkte sowie die Koordination der Zentralverwaltungen und der Dienstleistungen.

#### *Praxis zu Dual Career*

Die Universität bewarb sich mit dem Projektantrag *Family-Welcome-Centre & Dual Career Couples* im Wettbewerb „Familie in der Hochschule“, der von der Robert Bosch Stiftung, dem Bundesministerium für Verkehr Bau und Stadtentwicklung sowie vom „Centrum für Hochschulentwicklung“ initiiert wurde. Die Bewerbung war erfolgreich und die Universität erhielt vom 09.06.2008 bis zum 31.12.2009 Mittel für die Projektumsetzung. Seither erfolgt die Finanzierung durch hochschuleigene Mittel.

Die Universität strebt an, dass die Wissenschaftler/innen ihren Wohnsitz in Marburg wählen und möchte dieses Ziel mit dem DCS unterstützen. Das Angebot wird durch die Universität im Rahmen der Berufungsverhandlungen kommuniziert. Als Teil des Family-Welcome-

Centre richtet sich der DCS an Paare, bei denen ein Partner als Professor/in oder als Nachwuchswissenschaftler/in an der Universität beschäftigt ist. Der DCS bietet einen Beratungsservice und Hinweise auf

- Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Schulen, Wohnen in Marburg
- Stellenausschreibungen an anderen Hochschulen und Unternehmen in der Region und
- Kontakte zu externen Kooperationspartnern (z.B. andere Hochschulen, staatliches Schulamt, wissenschaftsnahe Unternehmen, wirtschaftsnahe Einrichtungen).

Das Family Welcome Centre erhielt im Jahr 2009 insgesamt 43 Beratungsanfragen. Die Beratung im Bereich Dual Career wurde von 14 Partner/innen und Partnern in Anspruch genommen, davon kamen vier Interessent/innen aus dem wissenschaftlichen Nachwuchsbereich. Alle Partner/innen verfügten über einen Hochschulabschluss, suchten aber in der Regel eine Tätigkeit außerhalb der Universität. Häufig wurden Teilzeitstellen gesucht.

Um Qualität und Transparenz zu sichern, wurden von der Universität Leitlinien zur Unterstützung von Dual Career Couples beschlossen. In diesen wird auch geregelt, dass im Falle der Beschäftigung von Partner/innen an Universitäten keine unmittelbaren Vorgesetzten/Untergebenenverhältnisse geschaffen werden sollen.

#### *Herausforderungen und Perspektiven*

Die Universität Marburg hat im Rahmen der Projektgelder „Familie in der Hochschule“ das Family Welcome Centre und seine Dienstleistungen erfolgreich etabliert und ein gutes Netzwerk aufgebaut. Der DCS kooperiert bereits mit der Universität Gießen und der Fachhochschule Friedberg sowie dem Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie, den Universitätskliniken und mehreren Unternehmen im Netzwerk Mittelhessen. Die Philipps Universität Marburg ist gemeinsam mit der Goethe Universität Frankfurt und der TU Darmstadt Gründungsmitglied des "Dual Career Netzwerk Deutschland".

Nachdem die Anschubfinanzierung im Rahmen des Wettbewerbs ausgelaufen war, stand die Universität zunächst vor einer schwierigen Situation: Die Sparmaßnahmen in Hessen stellten die Möglichkeiten einer Weiterfinanzierung des Service stark in Frage. Im Sommer 2010 hat sich die Hochschulleitung entschieden, den DCS trotz der schwierigen Finanzlage mit eigenen Mitteln weiterzuführen.

## **2.4. Justus-Liebig-Universität Gießen**

An der 1607 gegründeten Universität werden ca. 24.000 Studierende von 300 Hochschullehrer/innen unterrichtet. Darüber hinaus sind ca. 3.500 wissenschaftliche, technische und administrative Beschäftigte an der Universität tätig. In den letzten Jahren hat Gießen als Lebensort zunehmend an Attraktivität gewonnen, viele Professor/innen entscheiden sich heute dafür, ihren Lebensmittelpunkt hierher zu legen.

2005 schloss die Universität gemeinsam mit der Philipps-Universität Marburg und der Fachhochschule Gießen-Friedberg den Hochschulvertrag Mittelhessen ab (s. oben).

#### *Praxis zu Dual Career*

Die Universität hat keinen eigenen DCS und plant vorerst nicht, einen solchen aufzubauen. Bisherige Praxis war, dass in einzelnen Dual-Career-Fällen der Präsident bzw. Mitglieder des Präsidiums über die Netzwerke der Universität aktiv geworden sind. Stellen für Partner/innen wurden an der Universität nicht geschaffen.

Seit 2010 kooperiert die Universität außerdem mit dem DCS der Universität Marburg im mittelhessischen Netzwerk. Hierüber wurde eine formale Kooperationsvereinbarung geschlossen, die aber keine finanziellen Verpflichtungen enthält. In Gießen gilt der Service allerdings nur auf der Ebene der Professor/innen.

#### *Herausforderungen und Perspektiven*

Der Dual Career-Frage wird zwar eine hohe Relevanz zugesprochen, für die Einrichtung eines eigenen DCS sieht die Universität jedoch keinen finanziellen Spielraum. Angesichts der aktuellen Mittelkürzungen im Etat der Universität wird momentan auch keine Möglichkeit gesehen, sich materiell oder finanziell an einer DCS-Kooperation zu beteiligen.

Die Kooperation im mittelhessischen Netzwerk ist daher ein großer Gewinn für die Universität. Über dieses Netzwerk hinaus ist für die Universität auch eine Kooperation mit Frankfurt interessant. Denn angesichts der geringen räumlichen Distanz pendeln viele Wissenschaftler/innen, so dass auch eine berufliche Perspektive für die/den Partner/in in Frankfurt passend sein könnte. Im Rahmen eines LOEWE-Projekts bestehen Kooperationsbeziehungen mit den Universitäten Frankfurt und Darmstadt.

## **2.5. Universität Kassel**

Die Universität Kassel wurde 1971 als integrierte Gesamthochschule mit den Kompetenzfeldern Natur, Technik, Kultur und Gesellschaft gegründet. Heute studieren hier rund 18.000 Menschen an zwölf Fachbereichen. Ca. 300 Hochschullehrer/innen sind aktuell an der Universität beschäftigt sowie ca. 1.900 wissenschaftliche, technische und administrative Beschäftigte.

#### *Praxis zu Dual Career*

Die Universität Kassel hat keinen DCS eingerichtet und plant gegenwärtig auch nicht, entsprechende Schritte zu unternehmen. Das Thema war bisher selten virulent, nur in wenigen Fällen wurde es im Rahmen von Berufungsverfahren durch die Bewerber/innen angesprochen. In diesen Fällen erfolgte - ähnlich wie in Gießen - gezielte Unterstützung durch die Leitung der Hochschule, indem der Präsident oder der Kanzler im Rahmen ihrer Netzwerke tätig wurden. Insbesondere durch die Einrichtung „Uni Kassel Transfer“ bestehen zur Stadt Kassel gute Beziehungen sowie auch zu den in der Umgebung angesiedelten Unternehmen. Für Neuberufene gibt es eine dreitägige Informations- und Diskussionsveranstaltung, die von der Personalentwicklung durchgeführt wird, die "Neuberufenentage". In Fragen von Wohnungssuche etc. werden außerdem die Sekretariate der jeweiligen Fachgebiete zur Unterstützung aktiv.

Die Entscheidung, keinen eigenständigen Service einzurichten, wird von der Universitätsleitung u.a. mit der spezifischen Situation in Kassel begründet. Hier ist es aufgrund der guten Verkehrsanbindung und des preiswerten Wohnraums durchaus üblich, dass die Professor/innen einen Zweitwohnsitz in Kassel nehmen und zu ihrer Familie pendeln. Die Anwesenheitszeiten sind klar geregelt, so dass diese Praxis von der Hochschulleitung nicht als Problem angesehen wird.

Aktuell gibt es an der Universität ein bekanntes Dual Career Couple: am Fachgebiet Sprach- und Literaturwissenschaften wurden eine Professorin und ein Professor berufen, die miteinander verheiratet sind. Die Berufungen erfolgten über die regulären Verfahren, aus denen sie jeweils als Bestqualifizierte hervorgingen. Es wurden Regelungen getroffen, dass sie nicht zusammen prüfen dürfen, ansonsten hatte auch das Justizariat der Universität keine Einwände.

### *Herausforderungen und Perspektiven*

An der Universität erfolgen zur Zeit im Zuge eines Generationenwechsels relativ viele Berufungen. Trotzdem wird keine Notwendigkeit für einen DCS gesehen, da sich der bisherige Umgang mit dem Thema bewährt hat. Seitens der Hochschule bestehen Kooperationsbeziehungen zu den Hochschulen in Göttingen, Fulda und Paderborn, diese wurden aber noch nicht im Rahmen von Dual-Career-Themen aktiviert.

Ferner erwägt die Universitätsleitung, über das Internet oder andere Informationsangebote die vorhandenen Leistungen und Angebote der Universität in diesem Bereich gebündelter und übersichtlicher zu kommunizieren und damit ein besseres Marketing zu erzielen.

## **3. Bestandsaufnahme: Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen<sup>1</sup>**

### **3.1. Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft**

Für die Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) hat das Thema eine sehr hohe Bedeutung, zur Zeit wird hierzu ein internes Konzept entwickelt. An einzelnen Standorten wie München und Heidelberg sind bereits Zentren der HGF in Kooperationsnetzwerke eingebunden. Die Zentrale unterstützt diese Initiativen und fordert die Zentren auf, vor Ort Kooperationen aufzubauen.

#### **GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH, Darmstadt**

Die Forschung des GSI Helmholtzzentrums für Schwerionenforschung hat zum Ziel, den Aufbau der uns umgebenden Materie besser zu verstehen. Dazu betreibt es eine weltweit einmalige Beschleunigeranlage für Ionenstrahlen für Forschungsgebiete, die von Kern- und Atomphysik über die Plasma- und Materialforschung bis hin zur Tumortherapie reichen. Am GSI Helmholtzzentrum sind etwa 1050 Mitarbeiter/innen beschäftigt, ca. 300 davon sind Wissenschaftler/innen. Daneben forschen hier etwa 1000 Gastwissenschaftler/innen pro Jahr, die aus deutschen, europäischen oder weltweiten Einrichtungen kommen. Neben engen Verbindungen mit umliegenden Universitäten bestehen Kooperationen mit etwa 400 Instituten in mehr als 50 Ländern.

Das GSI Helmholtzzentrum realisiert derzeit eine der größten Beschleunigeranlagen. Die "Facility for Antiproton und Ion Research" (FAIR) wird in internationaler Kooperation mit etwa 16 Ländern gebaut und betrieben werden, und gehört zur ESFRI-Liste der wichtigsten wissenschaftlichen Zukunftsprojekte der EU. In diesem Kontext wurde in einem LOEWE-Projekt das Helmholtz International Center for FAIR (HICforFAIR) aufgebaut, wo kooperierende Universitäten in Hessen mit dem GSI Helmholtzzentrum Experimente an FAIR vorbereiten (die Universitäten Frankfurt, Darmstadt, Gießen und das FIAS, Frankfurt). In der Helmholtz Allianz „Cosmic Matter in the Laboratory“, in der das "ExtreMe Matter Institute" (EMMI) gegründet wurde, werden Forschungsbereiche bei GSI interdisziplinär vernetzt. Partner hierin sind neben den Universitäten Darmstadt, Frankfurt, dem FIAS in Frankfurt auch zahlreiche Wissenschaftler/innen weltweit. In diesen Initiativen ist das Dual Career Thema ein integraler Bestandteil.

Das Dual-Career-Thema besitzt für das GSI Helmholtzzentrum hohe Relevanz, nicht zuletzt aufgrund der starken internationalen Ausrichtung des Forschungszentrums. So unterstützt es

---

<sup>1</sup> Die Kurzbeschreibungen der inhaltlichen Aufgaben der Forschungseinrichtungen sind i.d.R. deren Websites entnommen. Auf eine spezifische Auflistung der Quellen wird hier verzichtet.

bereits seit den 90er Jahren Dual Career Couples, und es sind am Institut einige Paare tätig. In den letzten Jahren konnte das GSI Helmholtzzentrum mit seinen Kooperationsnetzwerken in einigen Fällen Paare unterstützen, so dass in mehreren Berufungen Dual-Career-Vermittlungen erfolgreich realisiert werden konnten. Es gibt hierfür jedoch keine formalisierten Prozesse, sondern es handelt sich jeweils um Einzelfalllösungen, die überwiegend beiderseits wissenschaftlich tätige Paare unterstützen konnten. Weitere Unterstützung finden Familien in den lokalen Kindergartenplätzen, die für GSI reserviert sind oder dem Frankfurter pme Familienservice. Gastwissenschaftler werden ferner durch ein Gästebüro unterstützt, z.B. bei Behördengängen und Wohnungssuche.

Das Thema Dual Career wird, so die Einschätzung, in den nächsten Jahren noch weiter an Bedeutung gewinnen – auch vor dem Hintergrund, dass immer mehr Frauen eine (wissenschaftliche) Karriere verfolgen. Eine Kooperation mit einem DCS wird daher sehr befürwortet. Je nach Umfang der Leistung wäre auch eine Beteiligung des GSI Helmholtzzentrums vorstellbar. Hiervon verspricht man sich ein großes Netzwerk, vor allem auch über die Universitäten hinaus in die Unternehmen hinein. GSI hat diesbezüglich bereits Kontakt zu verschiedenen Unternehmen aufgenommen, doch das Interesse an der Thematik war dort eher gering.

### **3.2. Institute der Max-Planck-Gesellschaft**

Die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) engagiert sich bereits langjährig in der Dual-Career-Thematik. Da die MPG daran interessiert ist, einen hohen Anteil internationaler Wissenschaftler/innen zu gewinnen, nimmt das Thema für die MPG einen hohen Stellenwert ein. Schon seit vielen Jahren werden Dual Career Couples auf der Direktorenebene durch die Generalverwaltung in München unterstützt. Erst kürzlich erfolgte im Max-Planck-Institut für Hirnforschung in Frankfurt eine Doppelberufung eines Direktors und einer Direktorin.

Die MPG hat auch die Kooperation im Munich Dual Career Office initiiert. Die Generalverwaltung unterstützt den Aufbau lokaler Kooperationsstrukturen in diesem Kontext und fordert die Institute ausdrücklich auf, sich hier zu engagieren. Das Institut selbst trifft die Entscheidung über alle Einstellungen bis zur Entgeltgruppe 14-15. Bei höher dotierten Stellen ist das Institut zwar an der Suche nach Kandidat/innen beteiligt, aber die Entscheidung und die Verhandlungen liegen bei den Sektionen der Max-Planck-Gesellschaft und der Generalverwaltung.

#### **Max-Planck-Institut für Hirnforschung, Frankfurt**

Das MPI beschäftigt sich mit der Erforschung von Grundlagen und Prinzipien der Organisation und Funktion neuronaler Netzwerke im Gehirn. Durch anatomische, molekularbiologische, biochemische und physiologische Untersuchungen am Zentralnervensystem von Wirbeltieren sollen - unterstützt durch mathematische Modelle - grundlegende Erkenntnisse gewonnen werden, die auch für das menschliche Gehirn Geltung haben.

Für das Institut wird gegenwärtig ein neues Gebäude auf dem Campus Riedberg gebaut. Zwei der vier Direktor/innen, Prof. Dr. Laurent und Prof. Dr. Schumann, sind 2009 aus den USA nach Deutschland gekommen. Sie wurden von der MPG nach dem amerikanischen Prinzip des „dual hire“ gewonnen, sind also selbst ein Dual Career Couple. Aufgrund ihrer internationalen Erfahrung und ihres eigenen Erlebens hat die Dual-Career-Thematik für sie einen besonders hohen Stellenwert, unmittelbar verbunden mit der Frage nach Kinderbetreuung und Ganztagschulen. Im Rahmen des Institutsneubaus und der Campus-

Erweiterung steht die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten deshalb weit oben auf der Agenda.

Am Institut sind derzeit ca. 160 Mitarbeiter/innen tätig, 20 bis 40 Stellen werden pro Jahr neu besetzt. Viele Wissenschaftler/innen kommen aus dem Ausland, ca. 50 Prozent der Beschäftigten sprechen kein Deutsch. Ein Welcome-Service am Institut unterstützt die aus dem Ausland kommenden Wissenschaftler/innen bei allen behördlichen Angelegenheiten. Das Institut hat großes Interesse, mit dem Dual Career Service an der Goethe Universität Frankfurt zu kooperieren, neben der Unterstützung bei der Suche nach beruflichen Perspektiven für Partner/innen wird dabei auch die Vermittlung von Kinderbetreuung und Schulen angestrebt. Darüber hinaus wird ein Austausch der International Offices der Universität und des Instituts angeregt.

### **Max-Planck-Institut für Europäische Rechtsgeschichte, Frankfurt**

Dem Institut steht ein geschäftsführender Direktor vor, welcher den jeweiligen Forschungsschwerpunkt prägt. Dieser liegt mit Prof. Dr. Duve seit 2009 im Bereich der hispanoamerikanischen Rechtsgeschichte. Das Institut gliedert sich außerdem in projektbezogene Arbeitsgruppen zu den Themen Recht und Religion, Strafrechtsgeschichte und Kriminalitätsforschung, Völkerrechtsgeschichte, Quellenerschließung, Moderne Regulierungsregime, Lebensalter und Recht und Recht im ersten Jahrtausend.

Am Institut sind ca. 100 Mitarbeiter/innen tätig, darunter ein großer Anteil von internationalen Wissenschaftler/innen, insbesondere Doktorand/innen, die mit einem Stipendium hierher kommen. Die Hälfte der Stellen ist befristet und es gibt ein hohes Maß an Personalbewegungen, allerdings in erster Linie bei den Promovend/innen. Darüber hinaus wird durchschnittlich eine Stelle im Jahr neu besetzt. Das MPI kooperiert u.a. mit den Universitäten Frankfurt und Darmstadt im Exzellenzcluster „Die Herausbildung normativer Ordnungen“.

Das Dual-Career-Thema hat bisher kaum eine Rolle gespielt am Institut, deutlich mehr Bedeutung wird der Frage nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der Integration ausländischer Wissenschaftler/innen gegeben. Kinderbetreuung wird als das zentrale Thema gesehen, dem sich alle anderen Themen nachordnen. Eine Kooperation mit einem DCS im engeren Sinne erscheint zum jetzigen Zeitpunkt nicht attraktiv. Interessanter erscheint dagegen eine weiter gefasste Kooperation mit einem Gesamtservice, der im Sinne eines *International Office* als Anlaufstelle für ausländische Wissenschaftlerinnen fungieren kann.

### **Max-Planck-Institut für Biophysik, Frankfurt**

Das MPI für Biophysik untersucht die Struktur und Funktionsweise von Membranproteinen mittels geeigneter physikalischer Verfahren wie hochauflösende Elektronenmikroskopie oder Röntgenstrukturanalyse von Proteinkristallen sowie elektrophysiologische Techniken.

Am Institut sind ca. 220 Mitarbeiter/innen beschäftigt, darunter viele Doktoranden. Es gibt einige Wissenschaftler-Paare, die beide am Institut arbeiten. Zwei Max-Planck-Forschungsgruppen sind gemeinsam an das Institut gekommen, eine davon als sog. *Free Floating-Gruppe* - hier war der Wunsch der Forschungsgruppenleiterin maßgebend, mit ihrem Partner, dem Leiter der am Institut angesiedelten Forschungsgruppe, zusammen zu arbeiten und zu leben. Bei Einstellungen wurde das Thema Dual Career bisher nicht explizit angesprochen. Es erfolgt aber im Bedarfsfall eine Unterstützung, indem z.B. ein Relocation-

Service beauftragt wird. Für internationale Wissenschaftler/innen gibt es am Institut einen Gästeservice.

Es besteht Interesse an einer Kooperation mit der Universität in Bezug auf Dual Career. Das wäre ein guter Weg, um Dual-Career-Paare in der Zukunft stärker unterstützen zu können und sich in einem größeren Netzwerkverbund gegenseitig zu helfen.

### **Max-Planck-Institut für Herz- und Lungenforschung, Bad Nauheim**

Das MPI für Herz- und Lungenforschung beschäftigt sich vor allem mit der Embryonalentwicklung des Herzens, der Lunge und des Gefäßsystems sowie mit Umbauprozessen dieser Organe beispielsweise im Zuge von Erkrankungen. Hervorgegangen ist es aus dem ehemaligen Max-Planck-Institut für physiologische und klinische Forschung.

Am Institut sind ca. 130 Mitarbeiter/innen tätig, ca. 20 Stellen werden pro Jahr neu besetzt. Aktuell ist noch einer von vier Direktorenposten unbesetzt, hier soll die Berufung in 2011 erfolgen. Es wird angestrebt, weitere internationale Doktorand/innen an das Institut zu holen. Doch Bad Nauheim hat ein Standortproblem. Der relativ kleine Ort ist für hochqualifizierte Wissenschaftler/innen wenig attraktiv, was dazu führen kann, dass sie sich gegen das Institut entscheiden. Hinzu kommt eine sehr schlechte Infrastruktur bei den Angeboten zur Kinderbetreuung. Gegenwärtig ist geplant, den bisherigen Service für internationale Wissenschaftler/innen auszubauen und die Stelle eines „Gästabetreuers“ zu schaffen.

Das Institut hat großes Interesse an einer Kooperation beim Dual-Career-Thema und hofft, damit die genannten Standortnachteile etwas aufwiegen zu können. Es bestehen gute Kontakte zu den Universitäten in Gießen und Frankfurt aufgrund der professoralen Anbindung der Direktoren. Darüber hinaus kooperiert das Institut jetzt auch mit der Universität Marburg im Rahmen der Landes-Offensive zur Entwicklung wissenschaftlich-ökonomischer Exzellenz (LOEWE).

### **Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie, Marburg**

Die Forschungsziele des Max-Planck-Instituts für terrestrische Mikrobiologie sind darauf ausgerichtet, die Funktionsweise von Mikroorganismen auf molekularer, zellulärer und ökologischer Ebene zu verstehen. Zum einen geht es um die Aufklärung der Mechanismen, die der metabolischen Vielfalt von Mikroorganismen zu Grunde liegen. Zum anderen handelt es sich um die Mechanismen, die es Mikroorganismen erlauben, sich wechselnden Umwelteinflüssen anzupassen. Außerdem werden die Mechanismen der Zellzyklusregulation und Zellpolarität untersucht. Daneben erfolgen Untersuchungen der biogeochemischen Prozesse, die für den Austausch klimatisch relevanter Spurengase verantwortlich sind.

Das Marburger Max-Planck-Institut besteht aus drei wissenschaftlichen Abteilungen, drei selbständigen Forschergruppen, einer Emeritusgruppe und zwei Max Planck-Fellow-Gruppen. Insgesamt sind ca. 250 Mitarbeiter/innen am Institut tätig, von denen gut ein Drittel aus dem Ausland – aus mehr als 30 Nationen – stammt. Die jährliche Fluktuation im wissenschaftlichen Bereich liegt bei etwa 50 Personen. Bei etwa 20 Prozent spielt die Dual Career Thematik eine Rolle. Nach Ansicht der Institutsleitung wird dieses Thema künftig noch stärker an Bedeutung gewinnen, wobei es bereits heute ein fester Standard in allen Bewerbungsprozessen ist.

Das MPI und die Philipps-Universität Marburg sind eng miteinander verbunden, wie sich auch am Beispiel des Zentrums "Synthetische Mikrobiologie" (SYNMIKRO) zeigt, das im

Rahmen des Landesexzellenzprogramms LOEWE durch das Land Hessen gefördert wird. Es gibt bereits eine enge Kooperation mit dem DCS der Philipps-Universität Marburg, wengleich eine offizielle Kooperationsvereinbarung noch nicht geschlossen wurde. Das MPI beteiligt sich bislang mit Sachbeiträgen an der Arbeit des DCS. Am MPI gibt es geregelte Abläufe für alle Stellenbesetzungen, auch bei Einstellungen von Doktoranden und Postdoktoranden, in die die Frage der Berufsperspektive der Partnerin / des Partners und der Kinderbetreuung einbezogen ist. Das MPI prüft dabei zunächst die Möglichkeiten einer Beschäftigung im eigenen Institut, wobei im Einzelfall auch neue Stellen geschaffen werden. Bei Bedarf werden Kontakte zum universitären DCS bzw. regionalen Institutionen oder Unternehmen aufgenommen.

### **3.3. Institute der Fraunhofer-Gesellschaft**

In der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) spielt das Thema bisher eine untergeordnete Rolle. Es wird zwar grundsätzlich als wichtig betrachtet, ist aber in der Praxis selten relevant. Zwar kooperiert die FhG mit dem Munich Dual Career Office, doch da sich dessen Services auf Professor/innen bzw. Direktor/innen konzentrieren, hatte das für die FhG kaum Bedeutung. Der Bedarf wird höher eingeschätzt, wenn man auch die Nachwuchswissenschaftler/innen mit einbeziehen würde, jedoch hat die FhG hier keine spezifischen Initiativen im Dual-Career-Kontext geplant.

#### **Fraunhofer-Institut für Sichere Informationstechnologie, Darmstadt**

Als Spezialist für IT-Sicherheit und Sicherheit durch IT bietet Fraunhofer SIT Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen Sicherheitstests, hersteller-unabhängige Technologieberatung und einsatzfertige Softwarelösungen. Das Institut hat Standorte in Darmstadt, München/Garching und St. Augustin bei Bonn. Das SIT kooperiert im LOEWE-Zentrum Center for Advanced Security Research Darmstadt (CASED) mit der TU Darmstadt und der Hochschule Darmstadt.

Im Oktober 2010 wird ein Wechsel in der Institutsleitung stattfinden, dann wird Prof. Waidner diese Position bekleiden. Er bringt langjährige internationale Erfahrung mit und war zuletzt bei IBM in den USA tätig. Vor diesem Hintergrund hat das Dual-Career-Thema für ihn eine gewisse Selbstverständlichkeit und er misst ihm hohe Bedeutung bei. Es ist ihm ein wichtiges Anliegen, dass hierfür Unterstützung geleistet wird und er spricht sich in diesem Zusammenhang stark für Kooperationen aus. Er plädiert dafür, in diese Kooperationen auch Unternehmen einzubeziehen und den Kreis möglichst breit zu fächern.

#### **Fraunhofer-Institut für Graphische Datenverarbeitung, Darmstadt**

Die zentralen Aufgaben des Fraunhofer-Instituts für Graphische Datenverarbeitung (IGD) sind die Entwicklung von Produkten (Hard- und Software) und die Erstellung von Konzepten, Modellen und Umsetzungslösungen für die graphische Datenverarbeitung und ihre Anpassung an spezifische Anwendungsfälle. Ziel ist, dem Menschen das Arbeiten mit dem Computer sowie mit anderen an Computern zu erleichtern und effizienter zu gestalten.

Am Institut sind aktuell ca. 320 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Das Dual Career Thema wird als zunehmend wichtig bewertet, bisher war das Institut aber nur in wenigen Fällen damit konfrontiert, z.B. bei den Nachwuchsgruppenleiter/innen. In diesen Fällen hat das Institut Unterstützung geleistet. Grundsätzlich besteht hier große Offenheit und Interesse an dem Thema. Deutschland sollte bei der Gewinnung von Wissenschaftler/innen stärker in

„Gesamtpaketen“ denken, zu welchem u.U. auch die Unterstützung oder Stellenvermittlung für den Partner/die Partnerin gehört – so wie es in anderen Ländern längst üblich ist. Hierzu wird der Austausch zwischen Forschungseinrichtungen und Universitäten sehr befürwortet, um ein gemeinsames Verständnis und eine übergreifende Zusammenarbeit in diesem Feld zu entwickeln und damit langfristig die Exzellenz des gesamten Standortes zu sichern.

### **Fraunhofer Institut für Betriebsfestigkeit und Systemzuverlässigkeit, Darmstadt**

Das Fraunhofer Institut für Betriebsfestigkeit und Systemzuverlässigkeit (LBF) entwickelt, bewertet und realisiert maßgeschneiderte Lösungen für alle Sicherheitsbauteile. Die wichtigsten Märkte sind der Automobil- und Nutzfahrzeugbau, die Luftfahrt- und Schienenverkehrstechnik, der Schiffsbau, der Maschinen und Anlagenbau sowie die Bereiche Energie, Umwelt und Gesundheit. Das LBF ist Partner im LOEWE-Zentrum Adatronik. Unter der Leitung von Herrn Prof. Dr. Holger Hanselka arbeiteten 2009 222 Mitarbeiter/innen am LBF sowie weitere 59 Mitarbeiter am assoziierten Lehrstuhl an der TU Darmstadt.

Unter den 20 Führungskräften finden sich zwei Frauen. Insgesamt ist der Frauenanteil gering, dies wird vor allem darauf zurück geführt, dass in den ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen wie Maschinenbau und Werkstoffwissenschaften mit den für das Institut relevanten Spezialisierungen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

Das LBF steht dem Thema Dual Career Couples aufgeschlossen gegenüber und bietet Unterstützung, wenn Bedarf besteht. Es bestehen dazu keine formellen Vereinbarungen, sondern es werden individuelle Lösungen gesucht. Grundsätzlich geht das LBF davon aus, dass der Bewerber/die Bewerberin das Thema von sich aus ansprechen muss. Beschäftigungsmöglichkeiten für den Partner/die Partnerin werden bei Neueinstellungen jedoch selten nachgefragt, da vorwiegend junge Wissenschaftler/innen direkt nach dem Universitätsabschluss eingestellt werden, bei denen nach den Erfahrungen des LBF (noch) kein diesbezüglicher Bedarf besteht.

Etwas anders sieht es bei den Postdoktorand/innen aus, vor allem wenn diese aus dem Ausland kommen. Vor kurzem wurde ein Postdoktorand aus den USA, der für drei Monate am LBF tätig ist, zusammen mit seiner Partnerin am Institut eingestellt. Das LBF geht in solchen Fällen nach seinen üblichen Kriterien vor: die Qualifikation der Bewerbers/der Bewerberin muss zu dem jeweiligen Stellenprofil passfähig sein.

Das LBF geht davon aus, dass das Thema an Bedeutung gewinnen wird und ist bereit sich in Kooperationen einzubringen und/oder in (neu entstehenden) Netzwerken mitzuwirken. So ist im LÖWE-Cluster AdRIA, in dem auch die TU Darmstadt und die Hochschule Darmstadt beteiligt sind, das Thema bereits in dem Sinne angesprochen worden, dass man sich gegenseitig unterstützen und den Dual Career Service der TUD nutzen will. Eine finanzielle Beteiligung wird zur Zeit nicht in Betracht gezogen. Hessenübergreifende Leitlinien bzw. eine gemeinsame Erklärung von Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen werden als sinnvoll angesehen. Für das LBF hat das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie große Bedeutung: Zusätzlich zu den bestehenden Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten und Home Office- Angeboten plant das LBF demnächst eine betriebseigene Kindertagesstätte einzurichten, da in jüngster Zeit hier erheblicher Bedarf entstanden ist.

### **Fraunhofer-Institut für Windenergie und Energiesystemtechnik, Kassel**

Das Fraunhofer IWES wurde zum Jahresbeginn 2009 gegründet und ist aus dem ehemaligen Fraunhofer-Center für Windenergie und Meerestechnik CWMT in Bremerhaven sowie dem Institut für Solare Energieversorgungstechnik ISET e.V. in Kassel hervorgegangen. Seine Forschungsgebiete umfassen das gesamte Spektrum der Windenergie sowie die Integration aller erneuerbaren Energien in Versorgungsstrukturen.

Am IWES sind aktuell ca. 250 Mitarbeiter/innen tätig, der größte Teil von ihnen lebt in Kassel, ca. zehn Prozent pendeln zu ihrem Hauptwohnsitz. Jährlich gibt es ca. 30 Neueinstellungen, vorwiegend im Bereich der Promovend/innen. Gesucht werden vor allem Elektrotechniker/innen. Da der Frauenanteil unter den Studierenden in dieser Disziplin in Deutschland bei lediglich fünf bis zehn Prozent - und zusätzlich in Kassel unter dem Bundesdurchschnitt - liegt, ist der Anteil von Wissenschaftler/innen am Institut mit fünf Prozent entsprechend niedrig.

Bislang gibt es nur geringe Erfahrung mit Maßnahmen und Strategien zur Förderung von Beruf und Familie. Das wird jetzt stärker ein Thema, so wird zur Zeit ein Mutter-Kind-Büro eingerichtet. Die Dual Career Thematik hat bisher selten eine Rolle gespielt. Einzelfallbezogen wird jedoch Unterstützung geleistet, bspw. wurde in einem Dual-Career-Fall eine umfangreiche Home-Office-Regelung geschaffen, in einem anderen Fall wurde die Partnerin eines Wissenschaftlers unterstützt, um diesen am Institut zu halten.

Die Institutsleitung ist der Ansicht, dass die Dual-Career-Thematik in den nächsten Jahren zunehmen wird, auch vor dem Hintergrund, dass immer stärker Wissenschaftler/innen aus dem Ausland angeworben werden. Deshalb gibt es großes Interesse an einer regionalen Kooperation mit der Universität und mit Unternehmen – um sich einerseits in der Dual-Career-Thematik zu unterstützen und um sich andererseits über Strategien und Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszutauschen. Wichtig aus Sicht des IWES erscheint ferner, für diese Themen öffentlichkeitswirksam zu werben. Die Wissenschaftseinrichtungen in Hessen könnten zum Beispiel gemeinsam erklären, hier tätig werden zu wollen und dabei aufzeigen, welche Bedeutung die Themen für die Weiterentwicklung der Gesellschaft haben.

### **3.4. Institute der Leibniz-Gemeinschaft**

In der Leibniz-Gemeinschaft erhält das Thema ein immer größeres Gewicht. Sie hat deshalb im Frühjahr 2010 auf ihrer jährlichen Tagung Chancengleichheit, zu der alle Gleichstellungsbeauftragten der Institute eingeladen werden, den Schwerpunkt auf das Dual-Career-Thema gesetzt. Kerstin Dübner-Gee, die Leiterin des Munich Dual Career Office, berichtete von ihren Erfahrungen aus München. Die Leibniz-Gemeinschaft begrüßt den Aufbau lokaler Kooperationen zu Dual Career durch die einzelnen Institute.

### **Hessische Stiftung für Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Frankfurt**

Die Arbeit der HSFK ist darauf gerichtet, die Ursachen gewaltsamer internationaler und innerer Konflikte zu erkennen, die Bedingungen des Friedens zu erforschen sowie den Friedensgedanken zu verbreiten. Im Rahmen ihrer Politikberatung werden Forschungsergebnisse praxisorientiert in Handlungsoptionen umgesetzt, die Eingang in die öffentliche Debatte finden.

Mit rund 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die HSFK das größte und älteste Friedensforschungsinstitut in der Bundesrepublik Deutschland. Es gibt eine große Zahl an

Doktorand/innen, eine Erhöhung des Anteils ausländischer Wissenschaftler/innen wird angestrebt. Das Dual-Career-Thema wird in den Bewerbungsverfahren angesprochen, indem gefragt wird, ob der Bewerber/die Bewerberin vorhat, nach Frankfurt zu ziehen. Unmittelbare Unterstützung wird hier zwar nicht geleistet, das Institut hat sich aber auf die Lebenssituation von Dual Career Couples eingestellt und Strukturen geschaffen, um diesen entgegen zu kommen. So wird akzeptiert, wenn der Lebensmittelpunkt nicht nach Frankfurt verlagert wird. Die Präsenzpflcht wird flexibel gehandhabt und es ist möglich, einen Teil der Arbeit im Homeoffice zu erbringen.

Die HSFK kooperiert u.a. mit den Universitäten Frankfurt und Darmstadt im Exzellencluster „Die Herausbildung normativer Ordnungen“. Hier gab es kürzlich einen Dual-Career-Fall, den man miteinander lösen konnte. Es besteht großes Interesse, die Wissenschaftler/innen des Instituts – vornehmlich die Postdocs – in der Dual-Career-Thematik unterstützen zu können. Aus eigener Kraft kann das Institut keinen DCS einrichten, daher wird eine Kooperation sehr befürwortet. Die HSFK könnte sich vorstellen, hierfür einen festen Ansprechpartner am Institut zu benennen und sich mit ihren Kontakten in das Netzwerk einzubringen.

### **Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung, Frankfurt**

Aufgabe des Instituts ist es, Naturforschung zu betreiben und die Ergebnisse der Forschung durch Veröffentlichung, Lehre und das Naturmuseum der Allgemeinheit zugänglich zu machen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Biodiversitätsforschung.

Die Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung betreibt Forschungsinstitute und Naturmuseen an sechs Standorten. Das Haupthaus und gleichzeitig die größte Einheit sind in Frankfurt ansässig. Hier sind 250 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Im Schnitt werden jährlich ca. 15 Wissenschaftler/innen eingestellt. Viele Wissenschaftler/innen kommen aus dem Ausland und werden durch die Verwaltung und die Wissenschaftler-Kolleginnen und Kollegen unterstützt, wenn sie in Deutschland ankommen. Während das Thema noch vor einigen Jahren vor allem bei ausländischen Wissenschaftler/innen virulent war, ist dies immer stärker auch bei Inländer/innen der Fall. Das Thema hat daher eine hohe Bedeutung für das Institut.

In der Regel wird bereits beim Bewerbungsgespräch gefragt, ob man sich vorstellen kann, nach Frankfurt zu kommen. Es gab bereits mehrere Dual-Career-Fälle, das Institut ist hier um Unterstützung bemüht. Es konnten in jüngster Zeit Einstellungen nicht erfolgen, weil die Partner dem Wechsel nicht zugestimmt haben. Es wurde auch die Erfahrung gemacht, dass gerade im Fall ausländischer Wissenschaftler/innen eine entsprechende Unterstützung erwartet und die Stelle erst dann angenommen wird, wenn für den Partner/die Partnerin eine Stelle vorhanden ist.

Das Interesse an einer Kooperation im Bereich Dual Career ist groß. Ziel wäre eine durch einen Kooperationsvertrag formalisierte Netzwerkpartnerschaft. Das Institut verspricht sich davon auch positive Effekte hinsichtlich der Attraktivität des Instituts bei Bewerber/innen.

### **Herder-Institut, Marburg**

Das Herder-Institut wurde 1950 in Marburg gegründet und ist eine der zentralen Einrichtungen der historischen Ostmitteleuropa-Forschung in Deutschland. Es bestehen enge Verbindungen nach Gießen, der Direktor des Instituts ist auch Professor für die Geschichte Ostmitteleuropas an der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) und Mitglied im Gießener Zentrum Östliches Europa (GiZo). Gemeinsam mit dem Zentrum für Medien und

Interaktivität (ZMI) der Universität Gießen ist das Herder-Institut in der Landesexzellenzinitiative LOEWE am Schwerpunkt "Kulturtechniken und ihre Medialisierung" beteiligt. Am Institut sind aktuell ca. 15 Wissenschaftler/innen, 30 nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen und ca. 30 studentische Hilfskräfte beschäftigt.

Am Herder-Institut gibt es aktuell drei Wissenschaftler/innen, die in Dual Career Couples leben und/oder ihren Lebensmittelpunkt nicht in Marburg haben. Das Institut leistet hier zwar keine unmittelbare Unterstützung – dafür sind aufgrund der geringen Größe des Instituts und der geringen Fluktuation bei freien Stellen keine Kapazitäten vorhanden. Aber man kommt diesen Paaren durch Teilzeitleösungen und eine Flexibilität in der Präsenzpflcht entgegen. An einer Kooperation in der Dual-Career-Thematik besteht großes Interesse, da das Institut hierdurch ein Netzwerk gewinnen könnte, welches es aus eigener Kraft nicht aufbauen könnte. Es wird als großer Gewinn bewertet, wenn Bewerber/innen durch den DCS begleitet werden könnten und sich gut betreut fühlen. Die Beratung sollte dabei über die Unterstützung bei der Stellensuche hinausgehen und sich auch auf Kinderbetreuung, Schule und ggf. Immigration beziehen.

### **Deutsches Institut für internationale pädagogische Forschung (DIPF), Frankfurt**

Das DIPF erbringt Forschungs- und wissenschaftliche Infrastrukturleistungen für die Forschung, Praxis, Verwaltung und Politik im Bildungswesen. Ca. 250 Beschäftigte sind am DIPF tätig.

Das Institut hat ein starkes Interesse, dass die Beschäftigten in Frankfurt (bzw. in Berlin) wohnen und spricht dies auch im Bewerbungsgespräch an. Es gab bisher einige Dual-Career-Fälle, diese werden im Leitungsteam diskutiert und durch den persönlichen Einsatz der Mitglieder unterstützt. Dieses Vorgehen wird durchweg als einzelfallbezogen beschrieben. Paarkonstellationen im eigenen Hause werden eher kritisch gesehen, ein „dual hiring“ kommt nicht in Frage. Über die Frage der Unterstützung bei der Suche nach beruflichen Perspektiven hinaus spielt das Thema Kinderbetreuung / Schulen eine zentrale Rolle. Viele Mitarbeiter/innen gründen in der Promotions- oder Postdoc-Phase eine Familie und die Betreuungssituation wird in Frankfurt als äußerst problematisch erlebt. Das Institut hat hierfür eine Kooperation mit der Stadt Frankfurt aufgebaut, diese hat aber in der Praxis kaum Nutzen entwickelt.

Es bestehen enge Kontakte zur Universität Frankfurt durch die professorale Anbindung der Direktoren des Instituts. Die Berufenen wurden auch bereits darauf hingewiesen, dass es an der Universität einen DCS gibt. Eine Kooperation mit dem DCS wäre interessant für das Institut, diese sollte sich dann auf breitere Zielgruppen erstrecken. Es wird davon ausgegangen, dass das Thema weiter an Bedeutung gewinnen wird, da partnerschaftliche Lebensmodelle unter den jungen Wissenschaftler/innen zunehmen werden. Das Institut kann sich ein Modell vorstellen, in dem mehrere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen mit der Universität kooperieren und Beiträge zum DCS leisten, es wird als sinnvoll angesehen, hierfür Kooperationsvereinbarungen zu schließen.

### **3.5. Weitere Forschungseinrichtungen**

#### **Frankfurt Institute for Advanced Studies (FIAS), Frankfurt**

Das FIAS fördert die Forschung auf den verschiedenen Gebieten der theoretischen Naturwissenschaften, die sich mit der Strukturbildung und Selbstorganisation komplexer Systeme beschäftigen. Das Institut ist eine gemeinnützige Stiftung in Form einer Public-Private-Partnership zwischen der Universität Frankfurt und privaten Stiftern und Sponsoren. Es wurde Ende 2004 gegründet und hat seinen Sitz auf dem Campus Riedberg. Die Mitglieder des sechsköpfigen Vorstandes repräsentieren die enge Verbindung des FIAS zum Fachbereich Physik der Universität Frankfurt, dem MPI für Hirnforschung und des GSI Helmholtzzentrums in Darmstadt. Der Vorstandsvorsitzende, Prof. Rischke, ist zugleich Dekan des Fachbereichs Physik der Universität Frankfurt. Durch den engen Bezug des Instituts zum Fachbereich bezog sich das Gespräch auch auf die Erfahrungen aus dem Fachbereich. An diesem gibt es seit einigen Jahren ein Dual Career Couple, ein Partner wurde im Zuge von Bleibeverhandlungen des anderen berufen.

Das Institut ist seit seiner Gründung sehr gewachsen. Aktuell sind zehn "Senior Fellows" und acht "Fellows" hier tätig, die zum Teil aus dem Ausland nach Frankfurt gekommen sind. Weiterhin sind elf Professoren von anderen Instituten und Universitäten dem FIAS als „Adjunct Fellows“ permanent assoziiert. Hinzu kommen ca. 20 promovierte Mitarbeiter/innen als "Junior Fellows" oder Postdoktorand/innen und eine größere Zahl von Gastwissenschaftler/innen, die für kürzere oder längere Zeiträume am FIAS tätig sind. Die Position der Senior Fellows und Fellows ist der eines Professors vergleichbar. Jedoch sind alle Wissenschaftler/innen befristet beschäftigt, da das Institut aufgrund seiner Finanzierungsstruktur keine unbefristeten Verträge vergeben kann.

Das FIAS ist Partner im ExtreMe Matter Institute EMMI, dem LOEWE-Projekt Helmholtz International Center for FAIR (s. GSI), dem von der Beilstein-Stiftung geförderten Forschungsverbund NanoBiC, sowie dem Bernstein-Fokus „Neurotechnologie“. In diesen Kooperationsnetzwerken spielt auch das Dual-Career-Thema immer wieder eine Rolle, im Rahmen des Netzwerks wird auf den Einzelfall bezogene Unterstützung geleistet. Die Möglichkeit einer weitergehenden Kooperation mit dem DCS der Universität Frankfurt wird sehr begrüßt. Wichtig erscheint dabei, dass der DCS auch in die Universität hinein sehr gut vernetzt ist und das Netzwerk von beteiligten Organisationen möglichst groß ist. Eine gemeinsame Datenbank sollte über Stellen und Stellengesuche informieren. Als Aufgabe des DCS wird auch angesehen, für das Thema zu werben und das Bewusstsein für dessen Bedeutung zu schärfen.

#### **House of Finance, Frankfurt**

Das House of Finance (HoF) ist eine interdisziplinäre Forschungs- und Lehrereinrichtung für Rechts- und Wirtschaftswissenschaften an der Goethe-Universität Frankfurt. Das House of Finance führt die Forschungs-, Ausbildungs- und Beratungsinstitutionen der Universität im Bereich Finance zusammen. Es handelt sich um eine Public-Private Partnership.

Dem Dual-Career-Thema wird hohe Bedeutung zugemessen, zumal die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Goethe-Universität Frankfurt neben internationalen Wissenschaftler/innen einen sehr hohen Anteil von aus dem Ausland zurückberufenen Professorinnen und Professoren aufweist. Insgesamt hat sich nach Einschätzung des HoF die Einstellung zu dem Thema geändert: Vor zehn Jahren sei ein Wissenschaftlerpaar am selben Fachbereich eher undenkbar gewesen, da z. B. eine gewisse Angst vor zu starker

Dominanz in den Entscheidungen bestand. Dies werde heute offener gesehen, da sich auch die Struktur der Fachbereiche insgesamt geändert habe. Wichtig sei, dass die Partner/innen ein vergleichbares Leistungsniveau aufweisen können.

Eine Kooperation mit dem DCS der Universität Frankfurt wird befürwortet. Man glaubt, dass es für das Institut von Vorteil wäre, wenn dies in der Ausschreibung einer Stelle sofort erwähnt werden könnte. Der Aufbau eines großen Netzwerkes über die Universität hinaus, mit Kontakten z. B. zum Schulamt und zu Unternehmen, wird als wichtig angesehen. In der Zusammenarbeit des universitätsinternen Netzwerkes könnte eine Bündelung der Ansprechpartner/innen von Fachrichtungen in Centers of Excellence stattfinden, in welchen ein regelmäßiger Austausch zu diesem Thema erfolgt.

### **Center for Financial Studies, Frankfurt**

Das Center for Financial Studies (CFS) betreibt unabhängige und international ausgerichtete Forschung über Finanzmärkte, Finanzintermediäre und Monetäre Ökonomie, fördert den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis und bietet hochgradige Qualifizierung und Weiterbildung. Das 1967 gegründete Center for Financial Studies (bis 1996 bekannt als Institut für Kapitalmarktforschung) ist ein an die Universität Frankfurt angegliedertes und vollständig unabhängig finanziertes Forschungsinstitut. Träger des CFS ist die Gesellschaft für Kapitalmarktforschung e.V., zu deren Mitgliedern mehr als 80 Banken, Versicherungen, Beratungsunternehmen und Industrieunternehmen zählen. Das CFS ist eines von mehreren Instituten des House of Finance.

Das CFS ist ein internationales Netzwerk von Forschern, dem 9 Programmdirektoren vorstehen, die zugleich in andere Funktionen eingebunden sind. Es beschäftigt außerdem projektgebunden einige wenige Wissenschaftler/innen. Durch den engen Bezug des Instituts zum Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Frankfurt bezog sich das Gespräch in erster Linie auf die Erfahrungen aus dem Fachbereich. Trotz der engen Verbindung zur Universität war die Arbeit des DCS der Universität Frankfurt bisher nicht bekannt.

Das Dual-Career-Thema spielt zunehmend eine wichtige Rolle – sowohl hinsichtlich der Gewinnung als auch der Bindung von Wissenschaftler/innen. Denn Paare, so die Erfahrung, die über eine längere Distanz pendeln, sind langfristig bemüht, über einen Stellenwechsel die räumliche Distanz zu vermindern. Man geht davon aus, dass es der Universität zwar nicht unbedingt Vorteile bringt, einen DCS zu haben, es aber mit Sicherheit nachteilig wäre, keinen zu haben. Und zwar auch vor dem Hintergrund, dass die Konkurrenzuniversitäten in Deutschland die Hilfestellungen bei der Dual Career Thematik in den letzten Jahren verstärkt haben. Wichtiger als die Unterstützung bei der Stellensuche der Partnerin / des Partners erscheint aber in vielen Fällen die Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung und besonders nach Schulplätzen. Im internationalen Vergleich sei der DCS zwar ein wichtiger Faktor, problematischer sei aber oft die niedrige Höhe der Professor/innengehälter, die gegenüber den großen US-amerikanischen Gehältern nicht wettbewerbsfähig sind.

Am Institut bzw. Fachbereich gab es in der Vergangenheit einige Dual-Career-Fälle, die sie unterstützt haben. Es gibt hierfür keine regulierten Prozesse, es handelt sich um Einzelfallentscheidungen. Teilweise werden dabei auch Gesamtpakete für Paare geschnürt, das ist aber nur möglich, wenn beide Partner den Qualitätskriterien entsprechen. Problematisch wird es, wenn der Partner / die Partnerin im öffentlichen Dienst, insbesondere als Lehrer/in eine Stelle suche, da der Kontakt zum Schulamt sehr schwer ist. Vom DCS verspricht man sich daher vor allem Unterstützung bei der Suche nach Schulplätzen und Kinderbetreuung und bei der Stellensuche im außeruniversitären Bereich.

## **4. Schlussfolgerungen**

In Übereinstimmung mit den eingangs dargestellten Entwicklungen und Studien hat die Dual-Career-Thematik für die Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Hessen an Bedeutung gewonnen. Die Leitungen der befragten Institutionen gehen davon aus, dass das Thema in Zukunft noch wichtiger werden wird – zum einen aufgrund sich wandelnder Lebensformen und neuer Partnerschaftsmodelle und zum anderen aufgrund der durch internationale Entwicklungen induzierten Dynamik des Wissenschaftsbetriebes. Wissenschaftler/innen finden an ausländischen Universitäten oftmals bessere Bedingungen vor – und zwar sowohl hinsichtlich der Vergütung als auch der Arbeitsbedingungen und der Services. Das Angebot eines DCS ist deshalb ein wichtiger Erfolgsfaktor, um diesen standortbedingten Nachteilen zu begegnen und im internationalen Wettbewerb die besten Köpfe für den Wissenschaftsstandort Hessen zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund empfahl der hessische Landesrechnungshof in 2008, Aktivitäten zur Unterstützung von Dual Career Couples in der Wissenschaft zu entwickeln.

Parallel entstanden 2008 die ersten Initiativen zur Gründung von DCS; drei hessischen Universitäten wurden seither entscheidende Schritte gegangen, um die Dual-Career-Thematik aufzugreifen und hierfür geeignete Strategien zu entwickeln. Als sinnvoll hat sich dabei erwiesen, diese Aktivitäten mit Hilfestellungen bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Schulen und ggf. Wohnraum zu koppeln. Andere Organisationen haben weniger formalisierte Verfahren entwickelt und unterstützen Paare im Einzelfall. Der Umgang mit dem Thema ist – auch aufgrund unterschiedlicher regionaler und institutioneller Rahmenbedingungen – in den einzelnen Einrichtungen unterschiedlich.

### **4.1. Besonderheiten regionaler Strukturen**

Der Wissenschaftsstandort Hessen gliedert sich in drei relevante regionale Cluster:

#### *1. Nordhessen mit der Universität Kassel*

Hier gibt es wenige außeruniversitäre Forschungsinstitute und relativ wenig forschende Unternehmen. Die Universität hat vor einigen Jahren den UniKasselTransfer eingerichtet mit dem Ziel, Unternehmen den Zugang zur Wissensbasis der Hochschule zu erleichtern und damit auch den Austausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu fördern. Universitäre Kooperationsbeziehungen erstrecken sich insbesondere in den Norden nach Göttingen und Paderborn und weniger in den Süden zu anderen hessischen Standorten. Die Universität erwartet nicht unbedingt, dass Professor/innen ihren Lebensmittelpunkt nach Kassel verlagern, Pendelmodelle werden relativ häufig praktiziert.

#### *2. Mittelhessen mit den Universitäten Marburg und Gießen*

Hier gibt es mehrere außeruniversitäre Forschungsinstitute und große forschende Unternehmen. Ein Kooperationsnetzwerk Mittelhessen wurde mit der Fachhochschule Friedberg und den Universitätskliniken gegründet. Die Aktivität geht hier von der Universität Marburg aus, die bis Ende 2009 über Drittmittel für den DCS verfügte und sich jetzt trotz knapper Finanzlage entschieden hat, den Service aus eigenen Mitteln fortzuführen. Die Universität Gießen hat aus finanziellen Gründen keinen eigenen DCS eingerichtet und sieht auch keine Möglichkeit, sich perspektivisch mit einem finanziellen Beitrag in die Kooperation mit Marburg oder eine andere Kooperation einzubringen.

#### *3. Südhessen mit den Universitäten Frankfurt und Darmstadt*

Hier befinden sich viele außeruniversitäre Forschungszentren, darunter allein vier Fraunhofer-Institute und drei Max-Planck-Institute. Beide Universitäten unterhalten einen

DCS und wollen eine Kooperationsvereinbarung miteinander abschließen. Zwischen einzelnen Instituten der beiden Universitäten bestehen enge Kooperationsbeziehungen in LOEWE-Clustern und im europäischen Projekt Facility for Antiproton and Ion Research (FAIR), das am GSI Helmholtzzentrum angesiedelt ist. Darüber hinaus gibt es Kooperationsbeziehungen ins Rhein-Main-Gebiet, insbesondere nach Mannheim, Mainz und Heidelberg. Das im Aufbau befindliche Rhein-Main-Netzwerk wird die Regionen Süd- und Mittelhessen verbinden.

#### **4.2. Interessen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen**

Die Mehrzahl der außeruniversitären Forschungseinrichtungen engagiert sich bereits in der Dual-Career-Thematik. Dabei erfolgt die Unterstützung stark einzelfallbezogen und i.d.R. sind keine systematischen Prozesse verankert. Da keine expliziten Ressourcen zur Verfügung stehen, stoßen die Forschungseinrichtungen dabei schnell an ihre Grenzen. Das betrifft insbesondere den Aufbau eigener regionaler Netzwerke mit externen Partnern wie dem Schulamt oder Unternehmen.

Vor diesem Hintergrund sind sie an einer Kooperation mit universitären DCSs überwiegend sehr interessiert. Neben der Unterstützung der Arbeitssuche des Partners bzw. der Partnerin werden dabei die Unterstützung bei der Suche nach Plätzen an internationalen Schulen und Ganztagschulen oder in Kinderbetreuungseinrichtungen als sehr wichtig erachtet, ebenso die Hilfestellung bei behördlichen Angelegenheiten etc. Für Letzteres haben die Forschungseinrichtungen meist bereits eigene formelle oder informelle Services eingerichtet.

Es besteht daher großes Interesse an einem Service, der auch im Bereich Schule und Kinderbetreuung unterstützt. Für die Forschungseinrichtungen wäre es ein großer Mehrwert, wenn sie durch eine Dual-Career-Kooperation auch dieses Thema mit abdecken könnten.

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind hinsichtlich ihrer Größe und ihrer finanziellen Situation – und insofern auch in Bezug auf ihre Personalbewegungen und Handlungsspielräume – sehr unterschiedlich. Einzelne Einrichtungen können sich eine finanzielle Beteiligung in einer Dual-Career-Kooperation vorstellen, für andere ist lediglich eine materielle Beteiligung in Form von Sachmitteln oder beispielsweise der Ausrichtung eines Netzwerktreffens denkbar. Insbesondere dann, wenn eine finanzielle Beteiligung in Frage kommt, wird eine formale Kooperationsvereinbarung präferiert, um die Transparenz der Prozesse zu fördern und sich der Leistung zu versichern.

#### **4.3. Bedeutung gemeinsamer Leitlinien**

Die Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind gemeinsamen Leitlinien für den Umgang mit Dual Career Couples gegenüber eher skeptisch. Sie können sich diese zwar grundsätzlich vorstellen, doch sollten sie sehr allgemein und übergreifend formuliert sein, damit die einzelnen Organisationen in ihren Freiheiten nicht zu stark eingeschränkt werden. Leitlinien erscheinen daher eher sinnvoll und wichtig auf der Ebene der jeweiligen Organisationen. Bei deren Entwicklung sollten die Personalräte und Frauenbeauftragten frühzeitig mit einbezogen werden. Die aktuelle Untersuchung der TU Berlin identifiziert universitätsinterne Leitlinien als einen Erfolgsfaktor für Dual Career Services (Hochfeld 2010). Sie fördern die Transparenz der Prozesse und sichern die Einhaltung von Qualitätsstandards. Damit können sie auch zur wachsenden Akzeptanz des Themas in den Wissenschaftseinrichtungen beitragen.

Der Wert gemeinsamer Leitlinien wird vor allem in ihrer öffentlichen Wirkung gesehen, sie werden als eine Art gemeinsame Willenserklärung eingeschätzt, die einen Bewusstseinswandel und eine Kulturveränderung befördern könnten. Diese Funktion wird übereinstimmend als wichtig bewertet, da aus Sicht der Leitungen der befragten Universitäten und Institute die gesellschaftliche Debatte über Dual Career Couples in Deutschland noch am Beginn steht. Paarkonstellationen im Arbeitsumfeld sind traditionell eher verpönt, daher ist es besonders wichtig, dem schnell entstehenden Verdacht des Nepotismus und der Mausehelei entgegen zu wirken und das Verständnis und die Akzeptanz von Dual Career Couples zu fördern.

#### **4.4. Zielgruppen der DCS**

Die Leistungen der universitären DCS richten sich in erster Linie an Professor/innen und ihrer Partner/innen. Nur in Marburg werden explizit auch Nachwuchswissenschaftler/innen unterstützt. Die Beschränkung auf die Ebene der Professor/innen wird vor dem Hintergrund sehr knapper finanzieller Ressourcen in der Regel damit begründet, dass hier ein starker Wettbewerb herrsche und die Universität häufig ein besonders hohes Interesse an einer bestimmten Person habe, so dass der Aufwand für den Dual Career Service gerechtfertigt erscheint. Auf der Ebene der Nachwuchswissenschaftler/innen – von Postdoktorand/innen und Doktorand/innen – ist dies i.d.R. nicht der Fall.

Aktuelle Studien über wissenschaftliche Karrieren zeigen jedoch, dass gerade in der Postdoc-Phase ein Dual Career Service sehr hilfreich wäre. In dieser Zeit fällt meist die Entscheidung für oder gegen eine Familiengründung, deren Basis die Partnerschaft ist. Die Gefahr, dass insbesondere Wissenschaftler/innen in dieser Phase ihre wissenschaftliche Karriere aufgeben, ist groß – zumal die Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem von einer starken Unsicherheit gekennzeichnet sind. Die Erweiterung der Zielgruppe der DCS um die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler/innen ist deshalb insbesondere unter gleichstellungspolitischer Perspektive bedeutsam und sollte von den Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen künftig stärker in den Blick genommen werden. Die Universitäten sehen diese Bedeutung zwar, sind aber vor dem Hintergrund der in 2010 durch das Land beschlossenen Mittelkürzungen sehr zurückhaltend gegenüber einer künftigen Erweiterung der Zielgruppe und dem hierfür notwendigen höheren Mitteleinsatz.

Die Ausweitung der Zielgruppe ist für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den meisten Fällen von großem Interesse, da Doktorand/innen und Postdoktorand/innen jeweils für diese Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere zu ihnen kommen und dies häufig mit einem Ortwechsel verbunden ist. Dagegen ist es an der Universität durchaus üblich, vom Beginn der Promotion an bis zur Berufung auf eine Professur an einem Standort tätig zu sein und erst mit der Berufung einen Ortswechsel vorzunehmen.

Darüber hinaus gibt es an Universitäten wie außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Gruppe der Führungskräfte in der Administration. Sie haben sich meist im Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere für den Wechsel ins Wissenschaftsmanagement entschieden und leisten hier einen wichtigen Beitrag für die Positionierung und Ausstattung der Organisation. Auch sie sollten durch die Leistungen des DCS unterstützt werden.

#### **4.5. Erfolgsbewertung**

Eine zentrale Frage ist, was der DCS leisten kann und wie sein Erfolg bewertet wird – innerhalb der Hochschule, seitens möglicher Kooperationspartner und seitens der Beratenen. Ein DCS hat begrenzte Handlungsspielräume und muss diese klar

kommunizieren. Der Erfolg eines DCS darf keinesfalls nur an der Anzahl der erfolgreich vermittelten Stellen oder Weiterbildungsmöglichkeiten gemessen werden, da es nicht möglich ist, eine Garantie auf die Vermittlung einer beruflichen Perspektive zu geben. Mit dem DCS gewinnen die Partner/innen einen festen Ansprechpartner, der sie im Prozess der beruflichen Orientierung umfassend berät und begleitet. Das wird häufig als großer Wert geschätzt. Ein ausführliches Gespräch, in dem die Erwartungen und Möglichkeiten sowohl der Partnerin bzw. des Partners als auch des DCS erläutert und abgeglichen werden, hat deshalb zentrale Bedeutung. Ein gutes Erwartungsmanagement ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für DCS, wie die eingangs zitierte Studie der TU Berlin zeigt (Hochfeld 2010).

Die Frage der Erfolgsbewertung wird im Zusammenhang mit dem Ausbau von Kooperationen voraussichtlich noch wichtiger werden. Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind verbindliche Vereinbarungen zur Erfolgsmessung wichtig. Hierzu gehört insbesondere Klarheit über die Form und die Intensität der Unterstützung. Die DCS sollten deshalb für Transparenz der Verfahrensabläufe gegenüber dem Kooperationspartner sorgen und die einzelnen Fälle und Bearbeitungsschritte im Sinne eines Monitoring ausführlich dokumentieren. Ein weiteres wichtiges Instrument ist die Evaluation der Services im Rahmen einer schriftlichen Befragung der Beratenen nach Abschluss des Auftrages. Die Zufriedenheit der Beratenen ist ein wichtiger Indikator für den Erfolg des DCS und gibt zugleich Anhaltspunkte für dessen Weiterentwicklung.

## **5. Empfehlungen**

Das Land Hessen steht mit seinen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vor der Aufgabe, die Fortführung der erfolgreich gestarteten Dual-Career-Aktivitäten zu sichern und diese in der Zukunft weiter zu entwickeln. Zentral bleibt hierfür die Förderung eines Bewusstseinswandels hin zu einem neuen Verständnis der Thematik: Dual Career sollte als wichtiges Zukunftsthema, nicht nur für die Wissenschaft, sondern auch für Wirtschaft und Gesellschaft erkannt und entsprechende Unterstützungsangebote zur Selbstverständlichkeit werden. Es gilt, Kooperationen zwischen den Wissenschaftsorganisationen selbst wie auch mit der Wirtschaft aufzubauen, um tragfähige Netzwerke zu entwickeln, die sich gemeinsam für das Thema einsetzen und dazu beitragen können, die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Hessen langfristig zu sichern.

Die Analyse der vorhandenen Strukturen zeigt, dass das Land mit den etablierten Dual-Career-Aktivitäten bereits grundsätzlich gut aufgestellt ist. Es wird daher in den nächsten Jahren darum gehen, die vorhandenen Strukturen weiter auszubauen und die von den Universitäten aus eigener Kraft initiierten Services in ihrem Aufbau zu unterstützen, damit diese fachlich kompetent sowie kostenbewusst und effizient arbeiten können. Kooperationsformen sollten so ausgestaltet werden, dass Synergien für die DCS erzeugt und Doppelstrukturen vermieden werden.

Vor diesem Hintergrund sehen wir von der Empfehlung eines Kooperationsmodells für einen gemeinsamen hessischen Dual Career Service ab. Ein solcher Zusammenschluss erscheint angesichts der skizzierten Verschiedenheiten und bereits erfolgten Aktivitäten nicht sinnvoll. Im Folgenden entwickeln wir ein Konzept, wie die vorhandenen Strukturen und erfolgversprechenden Ansätze in den nächsten Jahren wirkungsvoll ausgebaut, in einer landesweiten Strategie miteinander verzahnt und damit in ihrer Wirksamkeit gestärkt werden können. In der Umsetzung eines solchen übergreifenden Konzeptes sind alle gefordert, einen gemeinsamen Beitrag zur Stärkung des Wissenschaftsstandortes Hessen zu leisten: Das HMWK, die Universitäten und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Mit einem in

der Bundesrepublik einmaligen regionalen Kooperationsmodell wird damit ein wichtiger Beitrag zur langfristigen Sicherung des Wissenschaftsstandortes Hessen geleistet.

### **5.1. Zusammenarbeit und Wissenstransfer**

Die drei regionalen Cluster Nord-, Mittel- und Südhessen verfügen jeweils über spezifische Bedingungen und Besonderheiten. Die Wirksamkeit eines Dual Career Service hängt darüber hinaus entscheidend von seiner guten Verankerung in lokalen bzw. regionalen Netzwerken ab. Übergreifende Strukturen auf Landesebene können daher lokale und regionale Aktivitäten nicht ersetzen, sondern sollten diese unterstützend ergänzen. Vor diesem Hintergrund empfehlen wir dem Land Hessen eine Infrastruktur aufzubauen, welche die Kooperation und den Wissenstransfer zwischen den DCS fördert und gemeinsame Bedarfe, da wo es sinnvoll erscheint, zusammenführt.

Die DCS befinden sich gegenwärtig in der arbeitsintensiven Aufbauphase – Prozesse und Tools müssen entwickelt, Bekanntheit und Akzeptanz gefördert und vielfältige Kooperationsbeziehungen aufgebaut werden. Wie kann das Land Hessen in dieser Phase die Arbeit bzw. den Aufbau der DCS wirksam unterstützen - um insbesondere die Kooperation zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu fördern und ein wichtiges politisches Signal für aktive Dual-Career-Strategien in der Wissenschaft zu senden?

Vor dem Hintergrund der aktuellen Mittelkürzungen im Wissenschaftsetat ist das Land gefordert, politischen Willen zur Stärkung der bisherigen DCS-Strukturen und –Aktivitäten zu zeigen. Konsequenterweise müssen in der Langzeitperspektive Landesmittel zur Unterstützung der DCS und zum Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung gestellt werden.

Zentrale Aufgaben liegen daher in der Bereitstellung finanzieller Mittel für

- eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit,
- die Entwicklung gemeinsam nutzbarer und in der oben skizzierten Aufbauphase dringend benötigter Instrumente und Werkzeuge und
- die Einrichtung eines Fonds zur Förderung spezifischer Aktivitäten,

sowie in der Verbesserung der Rahmenbedingungen.

#### **Bereitstellung finanzieller Mittel zur Unterstützung der Aufbauphase**

Wir empfehlen, dass das Land Hessen zur Umsetzung der o.g. Aufgaben in Form einer Anschubfinanzierung für ein Jahr eine Projektstelle plus Infrastrukturmittel finanziert. Die Aufgabenfelder dieser Stelle werden nachfolgend detailliert erläutert:

- *Öffentlichkeitsarbeit / Webpräsenz*

Das Thema Dual Career bedarf in der jetzigen Startphase der flankierenden, breit angelegten Öffentlichkeitsarbeit, nicht zuletzt um die Bereitschaft zu einem verlässlichen Engagement in Wissenschaft, Politik und Wirtschaft zu fördern. Hierfür sind entsprechende Signale des HMWK und der Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wichtig - wie z.B. eine gemeinsame Erklärung, wie sie in dieser Expertise vorgeschlagen wird (s.5.3.).

Wir empfehlen die Einrichtung eines Online Portals „Dual Career in Hessen“ als Basis der Öffentlichkeitsarbeit. Zielgruppen sind die Presse, die Wissenschaftseinrichtungen selbst sowie Wissenschaftler/innen, die sich in Hessen um eine Stelle bewerben. Das Portal dient

sowohl der Information als auch dem Marketing für den Wissenschaftsstandort Hessen. Mit dem Webauftritt wird gezeigt, dass sich die Wissenschaftseinrichtungen des Landes in einem großen Netzwerk von potenziellen Arbeitgebern für Dual Career engagieren. Auf der Seite werden die o.g. gemeinsame Erklärung und ggf. weitere Statements der Wissenschaftseinrichtungen veröffentlicht, die Arbeit der DCS wird vorgestellt und Unternehmen/Organisationen in der Region werden genannt.

- *Entwicklung einer Meta-Suchmaschine und Online-Datenbank*

Wichtig für eine passgenaue Unterstützung der betreuten Dual Career Partner/innen ist ein schneller und einfacher Zugriff auf offene Stellenangebote. Um die Recherche effektiver und zielgerichteter durchzuführen, sollte für die DCS eine Meta-Suchmaschine entwickelt werden, die aus Online-Stellenportalen (Monster, stepstone etc.) geeignete Angebote herausfiltert. Dabei wird in einer einzigen Suchmaske zusammengeführt, was sonst in vielen Einzelsuchen aufwändig zusammengetragen werden müsste.

Eine wichtige Voraussetzung für den Aufbau leistungsfähiger Netzwerke mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, mit Unternehmen, öffentlichem Dienst und natürlich auch mit anderen DCS ist eine zentrale Online-Datenbank, die von allen beteiligten Akteuren als Stellenbörse genutzt werden kann. Mit unterschiedlichen Zugangsrechten ausgestattet, können Kooperationspartner hier Stellenangebote einstellen oder Informationen über die Qualifikation der durch die DCS begleiteten Partner/innen einsehen. Mit entsprechenden Tools wurden an anderen Standorten bereits sehr gute Erfahrungen erzielt. So hat der Munich Dual Career Office ein sogenanntes Bio-sketch-System eingeführt, das den Netzwerkpartnern zur Verfügung steht und sich erfolgreich etabliert hat. Die Online-Datenbank könnte als geschützter Bereich in das o.g. Online-Portal eingebunden werden.

- *Entwicklung von Software / lokalen Datenbanken*

Darüber hinaus benötigen die DCS jeweils lokale Datenbanken zur Erfassung, Verwaltung und Prozessdokumentation der Dual Career Couples vor Ort. Hierfür sollte eine Software entwickelt werden, die von allen DCS jeweils lokal genutzt werden kann. Durch eine einheitliche IT-Infrastruktur können gemeinsame Standards besser abgestimmt und umgesetzt werden – was sowohl die Dokumentation der Fälle gegenüber den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ermöglicht als auch ein Monitoring aller hessischen Dual-Career-Aktivitäten durch das HMWK erlaubt.

- *Erwerb von Firmendatenbanken*

Die DCS sind in ihrer Arbeit darauf angewiesen, sich Zugang zu einem großen Netzwerk unterschiedlicher potenzieller Arbeitgeber zu erschließen. Die freihändige Recherche dieser Arbeitgeber ist ein aufwändiger Prozess, der erhebliche Mittel / personelle Ressourcen bindet. Diese Suche kann für die DCS wesentlich erleichtert werden durch den einmaligen Erwerb der auf dem Markt erhältlichen Datenbanken: „Oeckl“ umfasst alle öffentlichen Einrichtungen, „Hoppenstedt“ alle Unternehmen. Hier sollten Lizenzen für den hessischen und angrenzenden Raum erworben und allen DCS über das Online Portal zur Verfügung gestellt werden.

- *Allgemeine Informationen für DCS*

Im internen Bereich des Webportals, dem Intranet, können die DCS Informationen, die für die Arbeit aller DCS von Interesse ist, einstellen. Das betrifft beispielsweise Studien, rechtliche Informationen, best practices aus dem internationalen Raum, Veröffentlichungen und Termine.

### *Struktur und Finanzvolumen der Projektstelle*

Die Projektstelle hat die Aufgabe, in enger Abstimmung mit den DCS die o.g. Tools zu entwickeln bzw. deren Entwicklung konzeptionell und organisatorisch zu begleiten. Ihre Arbeit muss daher eng mit den Aktivitäten und Bedarfen der einzelnen DCS verzahnt werden. Wir empfehlen deshalb, sie in einem der bereits vorhandenen DCS anzusiedeln und schlagen hierfür die Universität Marburg vor. Marburg liegt regional günstig in der Mitte des Landes mit Verbindungen in den Norden und in den Süden. Zudem ist der Süden mit den DCS Frankfurt und Darmstadt bereits ein Ballungszentrum mit hoher DCS-Aktivität, während Mittel- und Nordhessen strukturschwächer sind. Eine Ansiedlung der Projektstelle in Marburg würde dem Nord-Süd-Gefälle im Land Hessen günstig entgegenwirken.

Zur Bearbeitung der o.g. Aufgaben sollte das Land eine halbe Wissenschaftler/innenstelle für ein Jahr finanziert werden. Nach der erfolgreichen Aufbauarbeit bedarf es anschließend lediglich der Ressourcen zur Pflege und Aktualisierung des Webportals und der IT-Infrastruktur – das entspricht einem Umfang von voraussichtlich 10 Prozent einer Vollzeitstelle. Darüber hinaus sind für o.g. Investitionen Sachkosten erforderlich. Insgesamt kalkulieren wir hierfür in etwa folgenden Finanzbedarf:

½ Stelle TVöD 13, Stufe 2, Arbeitgeberbrutto, 1 Jahr	27.000 €
<i>Folgekosten 0,1 Stelle jährlich</i>	5.400 €
Entwicklung und Einrichtung der IT-Infrastruktur	50.000 €
Erwerb der Firmendatenbanken	2.000 €
<b>Gesamtvolumen für 1 Jahr ca.</b>	<b>79.000 €</b>

### *Sachmittelfonds Dual Career*

Darüber hinaus sollte das Land spezifische Aktivitäten der DCS finanziell unterstützen und hierfür im Rahmen eines *Sachmittelfonds Dual Career* weitere 25.000 bis 30.000 Euro zur Verfügung stellen.

Mit diesem Fonds sollten besondere Ausgaben der DCS unterstützt werden, wie beispielsweise der Druck eines Flyers oder die Ausrichtung einer lokalen Netzwerkveranstaltung zur Ansprache potenzieller Kooperationspartner. Der Fonds sollte im HMWK verwaltet werden; die DCS erhalten die Möglichkeit entsprechende Zuwendungsanträge zu stellen.

### **Verbesserung der Rahmenbedingungen**

Darüber hinaus ist das Land Hessen gefordert, sich konsequent für die dringend notwendige Verbesserung der Rahmenbedingungen einzusetzen, um wichtige Voraussetzungen für die erfolgreiche Arbeit der DCS zu schaffen:

#### *Kinderbetreuung und Bildung sichern*

Das Angebot und die Wahlmöglichkeiten hinsichtlich Kinderbetreuung und Schulbildung bleiben im Land Hessen derzeit weit hinter dem Bedarf zurück. Wissenschaftler/innen, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, sind aber elementar auf eine gut ausgebaute Infrastruktur in diesem Bereich angewiesen. Das Angebot an geeigneten Betreuungseinrichtungen, an Ganztagschulen und insbesondere internationalen Schulen in Hessen muss deutlich ausgebaut werden, um in- und ausländischen Wissenschaftler/innen mit Familie einen attraktiven Standort zu bieten. Das Land ist gefordert, entsprechend auf die

Kommunen einzuwirken und diese dabei zu unterstützen, diesem Bedarf Rechnung zu tragen.

#### *Die Kooperation mit den Schulämtern fördern*

Überall dort, wo bereits Ansätze zur Unterstützung von Dual Career Couples entwickelt wurden, gestaltete sich der Kontakt zu den Schulämtern zunächst schwierig. Inzwischen haben sich als erster Erfolg der Zusammenarbeit im Rahmen der Expertise erste Kontakte entwickelt. Das HMWK ist gefordert, das Hessische Kultusministerium von der gesellschaftlichen Bedeutung des Themas zu überzeugen und als Partner zu gewinnen, um die Nachhaltigkeit der Kontakte zu sichern und die Schulämter für Kooperationen in den lokalen Netzwerken einzubinden.

## **5.2. Netzwerke und Kooperationen**

Schon heute zeigt sich eine vielfältige Verflechtung der einzelnen DCS in lokale, regionale und landesübergreifende Netzwerke. So bestehen auch Verbindungen zu Universitäten in Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg sowie im Rahmen des bundesweiten „Dual Career Netzwerk Deutschland“ zu weiteren DCS. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren fortsetzen.

Die bestehenden Services bauen derzeit aktiv lokale Netzwerke mit Arbeitgebern in der Region aus. Sie stehen vor der Herausforderung, starke Netzwerkpartner zu gewinnen – in der Wissenschaft wie in der Wirtschaft, im Bildungs- und Gesundheitssektor –, um eine gute Basis für ihr Vermittlungsangebot zu schaffen und dieses perspektivisch ausweiten zu können. Häufig agieren sie dabei in einem Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz.

Die Erfahrungen in Hessen und weiteren DCS im Bundesgebiet zeigen, dass es eine Bandbreite möglicher Kooperationsformen gibt, die sich in der Größe und der Anzahl der Partner sowie dem Grad der Verbindlichkeit und Formalisierung stark unterscheiden. Die Zusammenarbeit reicht von informellen bzw. persönlichen Kontakten bis hin zu engen Kooperationen mit regelmäßigen Treffen, gemeinsamer Webpräsenz und Stellenbörse. Die unlängst von der EAF und der TU Berlin veranstaltete Tagung zu Dual Career in Wissenschaft und Wirtschaft zeigte, dass es keine allgemeingültige Erfolgsformel für den Aufbau von Kooperationen gibt, sondern diese immer situations- und bedarfsgerecht entlang der jeweiligen Rahmenbedingungen und Interessen entwickelt werden müssen.

Allerdings zeigt sich, dass die ausschließlich auf informellen Kontakten beruhenden Kooperationen zwar durchaus erfolgreich sein können, aber stark personenabhängig sind und es wichtig ist, dass in den kooperierenden Organisationen – seien es Unternehmen oder Forschungseinrichtungen – kontinuierlich ein/e Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, der/die in die Organisation selbst hineinwirken kann. Daher wird von den hessischen DCS eine höhere Verbindlichkeit von Kooperationen mit den Partnerorganisationen durchaus begrüßt und angestrebt und auch von unserer Seite empfohlen.

Aus den bereits erfolgreich agierenden Kooperationsnetzwerken sind bisher keine Beispiele für Kooperation bekannt, die mit finanziellen Verbindlichkeiten für die Partner verbunden sind. Dies kann möglicherweise der Tatsache geschuldet sein, dass die bestehenden Kooperationen vornehmlich von Exzellenzuniversitäten ausgingen. Diese verfügen in der Regel über ausreichende Mittel zur Finanzierung ihres Services und legen den Schwerpunkt ihrer Arbeit auf den Aufbau eines breit gefächerten Netzwerkes zur Vermittlung von Stellen für Partner/innen der an die Universitäten Berufenen. Es geht ihnen dabei weniger um den Aufbau gemeinsamer Tätigkeitsfelder. Die kooperierenden Organisationen haben zwar die

Möglichkeit, eigene Dual-Career-Fälle durch den DCS unterstützen zu lassen, dies wird bisher aber nur selten in Anspruch genommen.

Dies gilt insbesondere für die Kooperation mit der Wirtschaft. Die Wissenschaft ist in diesem Thema einen Schritt voraus, obgleich in der Wirtschaft erste Ansätze und Aktivitäten bereits in den 1990er-Jahren entwickelt wurden. Perspektivisch gilt es durchaus, die Unternehmen von der Bedeutung des Dual-Career-Themas für ihre eigenen Personalstrategien noch stärker zu überzeugen und sie auch als sich finanziell beteiligende Partner zu gewinnen. Denn langfristig ist es – insbesondere für Universitäten mit geringeren finanziellen Ressourcen – wichtig, Kooperationspartner für den DCS zu gewinnen, die sich auch finanziell einbringen.

Wir empfehlen, in den regionalen Clustern am Wissenschaftsstandort Hessen zunächst die Kooperation zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auszubauen, ohne die Unternehmen aus dem Auge zu verlieren. Denn die Forschungseinrichtungen sind zur Zeit bereits sehr daran interessiert, durch Kooperationen eigene Dual-Career-Fälle mit diesem Service zu unterstützen. Um diesen Bedarfen passgenaue Lösungen anzubieten, sollten differenzierte Kooperationsmodelle entwickelt werden. Wir empfehlen ein Stufenmodell, welches jeweils verschiedene Formen für enge Partner und für einen breiteren Kreis loser Partner vorsieht.

Je nach Größe und Bedarf der Einrichtungen können diese auch eine finanzielle Beteiligung am DCS einschließen. Teilweise ist hierzu die Bereitschaft seitens der außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorhanden. Da der DCS als kontinuierlicher Service bereitgehalten werden muss, kommt hier eine fallbezogene Finanzierung nur bedingt in Frage. Um eine nachhaltige Finanzierung zu erreichen, empfehlen wir ein Modell, in dem größere Partner ab einem festzulegenden Auftragsvolumen einen jährlichen Sockelbetrag zahlen, der dann durch auftragsabhängige bzw. fallbezogene Beiträge ergänzt wird. Hierfür muss ein Schlüssel entwickelt werden, der den jeweiligen Einrichtungen und ihren Bedarfen gerecht wird.

Vor dem Hintergrund der spezifischen Bedingungen in den regionalen Clustern empfehlen wir:

#### *1. Nordhessen mit der Universität Kassel*

Ein DCS ist nicht vorhanden, mittelfristig ist keine Investition für den Aufbau eines Service geplant. Jedoch gibt es bewährte informelle Verfahren und zahlreiche Kontakte zu Unternehmen sowie zur Stadt Kassel, die sich im Kontext der Unterstützung von Einzelfällen entwickelt haben und im Präsidium der Universität angebunden sind. Wir empfehlen, diese Aktivitäten auszubauen, die Öffentlichkeitsarbeit dazu zu bündeln bzw. zu verstärken und die Zusammenarbeit mit weiteren lokalen Akteuren voranzubringen. Um die Transparenz dieses Vorgehens zu fördern, sollten Verfahrensabläufe entwickelt und in Leitlinien gefasst werden.

Da von Seiten des in Kassel ansässigen Fraunhofer Instituts (IWES) explizit Informationsbedarf auch in Punkto Vereinbarkeit von Beruf und Familie und familienfreundlicher Arbeitsorganisation geäußert wurde, regen wir an, zum Beispiel im Rahmen eines Workshops den Austausch der Universität mit interessierten Unternehmen wie SMA, B. Braun oder Wintershall und dem FhG-Institut über Familienfreundlichkeit und Diversity-Strategien zu fördern und ein diesbezügliches Netzwerk aufzubauen. Hierfür sollte auch die langjährige Expertise der universitären Gleichstellungsbeauftragten genutzt werden. Die Förderung der Kooperation mit lokalen Akteuren könnte konzeptionell in der Einrichtung „Uni Kassel Transfer“ angesiedelt werden, da hier bereits ein gutes Netzwerk in die Region aufgebaut wurde.

## *2. Mittelhessen mit den Universitäten Marburg und Gießen*

Mit dem DCS der Universität Marburg ist diese Region bereits gut aufgestellt. Oberste Priorität hatte daher zunächst die finanzielle Sicherung der bestehenden Strukturen. Die Universität Marburg hat sich jetzt entschieden, den DCS aus eigenen Mitteln weiterzuführen, so dass das bereits entstandene Netzwerk mit Organisationen in Wissenschaft und Wirtschaft nun weiter ausgebaut und verfestigt werden kann. Perspektivisch sollte nach Wegen gesucht werden, wie sich die Universität Gießen stärker in die Kooperation einbringen und an der Sicherung des Services beteiligen kann.

## *3. Südhessen mit den Universitäten Frankfurt und Darmstadt*

Mit den beiden Dual Career Services an den Universitäten Frankfurt und Darmstadt verfügt diese Region über sehr gute Ausgangsbedingungen. Die Herausforderung besteht hier in der räumlichen Nähe und der teilweisen Überschneidung von Strukturen in Forschungsverbänden. Das Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz ist hier besonders hoch, daher es gilt es, die Kooperationsmöglichkeiten im Ballungsraum Frankfurt / Darmstadt sehr genau auszuloten.

Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen kann eine Kooperation mit beiden Universitäten sinnvoll sein, dies trifft insbesondere auf das GSI Helmholtzzentrum zu. Hier empfehlen wir, ein gemeinsames Modell der DCS aus Frankfurt und Darmstadt für diese Kooperationen zu entwickeln, um die Kooperationspartner nicht vor die Wahl zu stellen oder mit Doppelstrukturen zu überfordern. Denkbar wäre ein Modell, in dem die Fälle der außeruniversitären Einrichtung in dem lokal zugehörigen DCS betreut werden, aber ein enger Austausch zwischen beiden DCS besteht. Die in Arbeit befindliche Kooperationsvereinbarung zwischen den DCS beider Universitäten ist hierfür eine gute Grundlage.

### **5.3. Gemeinsame Erklärung**

Wir empfehlen, dass die Universitäten und außeruniversitären Forschungszentren mit dem HMWK eine gemeinsame Erklärung zu Dual Career verabschieden. Diese Erklärung stellt die Basis für den weiteren Ausbau von Kooperationen dar, sie ist zugleich ein Signal in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. In diesem Rahmen kann langfristig die Akzeptanz des Themas gefördert werden.

Für die gemeinsame Erklärung schlagen wir folgenden Text vor:

„Wir, die Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen des Landes Hessen und das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst wollen den Wissenschaftsstandort Hessen durch gemeinsame Anstrengungen im globalen Wettbewerb stärken.

Bei der Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stehen die Wissenschaftseinrichtungen heute vor neuen Herausforderungen: Aufgrund gesellschaftlicher und internationaler Entwicklungen spielt die Thematik der Dual Career Couples zunehmend eine wichtige Rolle.

Als Dual Career Couples werden Paare bezeichnet, in denen beide Partner über eine hohe Ausbildungsqualifikation und eine starke Berufsorientierung verfügen sowie eine eigene Berufslaufbahn verfolgen. Mit einer Veränderung des Arbeits- und Lebensortes stellt sich daher stets auch die Frage nach der beruflichen Perspektive des Partners / der Partnerin und nach der Chance zur Vereinbarung von Beruf und Familie.

Die Unterzeichner sind der festen Überzeugung, dass diese Thematik weiter an Bedeutung gewinnen wird. Sie wollen miteinander geeignete Prozesse entwickeln, um Dual Career Couples zu unterstützen. Dabei verpflichten sie sich auf transparente und nachvollziehbare Verfahren nach dem Prinzip der Bestenauslese.

An den Universitäten Frankfurt, Darmstadt und Marburg wurden bereits Dual Career Services eingerichtet, die Beratungsleistung und konkrete Hilfestellungen anbieten. Es wird beabsichtigt, diese Struktur durch lokale und regionale Kooperationsnetzwerke zu erweitern. Die hier vertretenen Forschungseinrichtungen werden Möglichkeiten der Kooperation und Beteiligung an diesen Services prüfen. Langfristig sollen im Land tragfähige Netzwerke zwischen Universitäten und Hochschulen mit weiteren öffentlichen Einrichtungen und mit Wirtschaftsunternehmen entstehen, damit eine wirksame Unterstützung für Dual Career Couples gewährleistet werden kann“.

## 6. Anhang

### 6.1. Literatur

Hochfeld, Katharina (2010): Dual Career Services an deutschsprachigen Universitäten – Doppelkarrierepaare als Chance und Herausforderung für Universitäten. In: Schraudner, Martina (Hg.): Diversity im Innovationssystem. Fraunhofer-Verlag, 123-148.

Lind, Inken (2010): Wissenschaft und Elternschaft – Schwierige Balance für Frauen und Männer. Ausgewählte Ergebnisse des Projekts „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“. Manuskript für die Fachtagung „Wissenschaft und Geschlecht – Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze“, 18./19. Februar 2010 in Hamburg.

Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2007): Determinants of and Obstacles to Dual Careers in Germany. Zeitschrift für Familienforschung, 19, 255-262.

Schiebinger, Londa et al. (2008): Dual-Career Academic Couples. What Universities need to know. Stanford: Michelle R. Clayman Institute for Gender research.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.) (2002): Brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren.

[http://www.stifterverband.de/pdf/braindrain\\_studie.pdf](http://www.stifterverband.de/pdf/braindrain_studie.pdf)

### 6.2. Liste der Interviewpartner/innen

Goethe-Universität Frankfurt a. Main	Dr. Carola Zimmermann, Leiterin Stabsstelle für Berufung und Forschung Prof. Dr. Maria Roser Valenti, Vizepräsidentin Dr. Anja Wolde, Frauenbeauftragte und Projektleiterin Dual Career Marlar Kin, Koordinatorin Dual Career Service
Technische Universität Darmstadt	Dr. Manfred Efinger, Kanzler Ellen von Borzyskowski und Ulrike Buntenbruch, DualCareer - Familie - Wohnen
Philipps-Universität Marburg	Prof. Dr. Katharina Krause, Präsidentin Dr. Silke Lorch-Göllner, Frauenbeauftragte
Justus-Liebig-Universität Gießen	Prof. Dr. Joybrato Mukherjee, Präsident Marion Oberschelp, Frauenbeauftragte
Universität Kassel	Dr. Lorenz Blume, Referat Entwicklungsplanung von Forschung und Lehre Prof. Dr. Claudia Brinker-von der Heyde, Vizepräsidentin Regina Kirsch, Frauenbeauftragte
Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren	Dr. Sabine Helling-Moegen, Bereichsleiterin Administration
GSI Helmholtz-Zentrum für Schwerionenforschung GmbH, Darmstadt	Prof. Dr. Karlheinz Langanke, Wissenschaftlicher Direktor
Max-Planck-Gesellschaft	Dr. Martha Roßmayer, Sachgebietsleiterin

	Chancengleichheit
Max-Planck-Institut für Hirnforschung, Frankfurt	Prof. Dr. Gilles Laurent, Direktor Prof. Erin Schumann, Direktorin
Max-Planck-Institut für Europäische Rechtsgeschichte, Frankfurt	Prof. Dr. Thomas Duve, Direktor
Max-Planck-Institut für Biophysik, Frankfurt	Ralf Götz, Direktionsbevollmächtigter Brigitte Holfelder, Gleichstellungsbeauftragte
Max-Planck-Institut für Herz- und Lungenforschung, Bad Nauheim	Susanne Schneider, wissenschaftlich administrative Koordinatorin
Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie, Marburg	Christian Bengelsdorff, Verwaltungsleiter
Die Fraunhofer-Gesellschaft	Katharina Sauter, Personalentwicklung
Fraunhofer-Institut für Sichere Informationstechnologie, Darmstadt	Dr. Michael Waidner, Direktor ab Okt. 2010
Fraunhofer-Institut für Graphische Datenverarbeitung, Darmstadt	Prof. Dr. Dieter W. Fellner, Institutsleiter
Fraunhofer Institut für Betriebsfestigkeit und Systemzuverlässigkeit, Darmstadt	Prof. Dr. Thilo Bein, administrativer Koordinator des LOEWE-Zentrums AdRIA und Geschäftsfeldleiter für öffentliche Projekte
Fraunhofer-Institut für Windenergie und Energiesystemtechnik, Kassel	Prof. Dr.-Ing. Jürgen Schmid, Vorstandsvorsitzender
Leibniz-Gemeinschaft	Dr. Tina Rudersdorf, Referatsleiterin Chancengleichheit
Hessische Stiftung für Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Frankfurt	Prof. Dr. Klaus Dieter Wolf, Stellvertretendes Geschäftsführendes Vorstandsmitglied Dr. Claudia Baumgart-Ochse, Research Fellow und Gleichstellungsbeauftragte
Senckenberg Forschungsinstitut und Naturmuseum SFG, Frankfurt	Prof. Dr. Dr. Volker Mosbrugger, Direktor
Herder-Institut, Marburg	Prof. Dr. Peter Haslinger, Direktor Dr. Elke Bauer, Gleichstellungsbeauftragte Dr. Anna Veronika Wendland, Wissenschaftskommunikation
Deutsches Institut für internationale pädagogische Forschung (DIPF), Frankfurt	Prof. Dr. Marc Rittberger, Vorstandsvorsitzender Stefanie Lotz, Leiterin Referat Kommunikation
Frankfurt Institute for Advanced Studies (FIAS), Frankfurt	Prof. Dr. Dirk-Hermann Rischke, Vorstandsvorsitzender Gisbert Jockenhöfer, Geschäftsführer
House of Finance, Frankfurt	Prof. Dr. Wolfgang König, Geschäftsführender Direktor
Center for Financial Studies, Frankfurt	Prof. Dr. Uwe Walz, Direktor