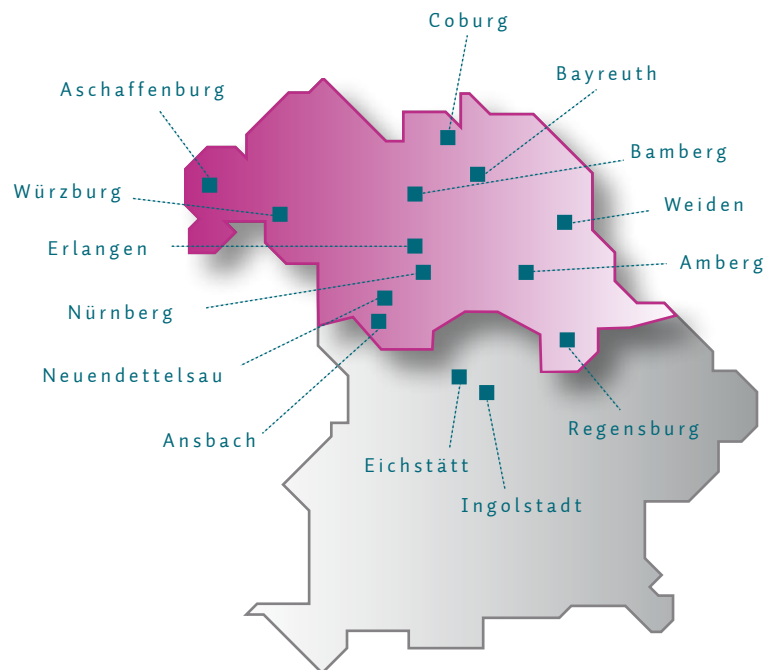


## KARRIEREBERATUNG ALS STANDORTFAKTOR

### WARUM ES OHNE DUAL CAREER SERVICE NICHT MEHR GEHT

MONICA FRÖHLICH

Was macht einen Hochschulstandort für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktiv? Ein anregendes, interdisziplinäres Forschungsumfeld gehört mit Sicherheit dazu. Gute finanzielle und personelle Ausstattung ebenso. Darüber hinaus zählen aber gute Karrierechancen für die Partnerin oder den Partner zu den immer wichtiger werdenden Argumenten für eine Rufannahme. Die Universität Bamberg setzt daher auf eine Kombination aus universitärer Eigeninitiative und dem Dual Career Netzwerk Nordbayern (DCNN). Ein Projekt, das nach drei erfolgreichen Jahren nun verlängert wird.



Ehrlich gesagt, ohne Dual Career Service wäre es für die Uni Bamberg schwierig gewesen, meine Frau als Professorin zu gewinnen. Sie hatte drei Rufe in Deutschland und alle Universitäten hatten einen Dual Career Service. Wenn die Uni Bamberg das nicht geboten hätte, wären wir vermutlich nicht in Bamberg ...“ – Stefan Kaufmann leitet heute die Entwicklungsabteilung beim Laborgerätehersteller Memmert in Schwabach, wo er mit seinen rund 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Konstruktion, die Hardware- und Softwareentwicklung sowie für die Kältetechnologie verantwortlich ist. Bevor er seine Frau Marianne Schüpbach, die vor gut einem Jahr als Professorin für Grundschulpädagogik und -didaktik an die Otto-Friedrich-Universität berufen wurde, nach Bamberg begleitete, war er in der Schweiz, ihrem gemein-

samen Heimatland, in der Solarindustrie beschäftigt. „Der Weg war doppelt schwierig: aus einem anderen Land zu kommen und dann gleich in eine neue Branche einzusteigen – das war eine echte Herausforderung“, erzählt Kaufmann. Sein neuer Arbeitgeber habe Mut bewiesen, den Aufbau einer neuen Abteilung einem branchenfernen Ausländer zu überlassen, findet er. Dafür bietet er der Firma aber auch eine neue Sichtweise auf Traditionen und etablierte Strukturen. „Es war die erste Stelle mit Vorstellungsgespräch und es hat einfach gepasst“, freut sich Kaufmann heute noch. Die vielfältige Unterstützung durch das Dual Career Netzwerk Nordbayern (DCNN), in dem die Universität Bamberg Mitglied ist, lobt er sehr – auch wenn die Initiative in seinem Fall nicht direkt zur neuen Stelle geführt hat.

Das DCNN ist ein Zusammenschluss von 15 Wissenschaftseinrichtungen im Raum Nordbayern. Das Netzwerk unterstützt Doppelkarrierepaare bei der Suche nach einer passenden Stelle zur Fortsetzung der Karriere der mitziehenden Partnerin beziehungsweise des Partners, vor allem durch die Orientierung über den Arbeitsmarkt in der Region, die Unterstützung des Bewerbungsprozesses und den Aufbau von Kontaktnetzen.

Die Situation des Doppelkarrierepaars Schüpbach-Kaufmann ist kein Einzelfall. Das Beispiel zeigt, dass ein anregendes, interdisziplinäres Forschungsumfeld und gute finanzielle und personelle Ausstattung nicht mehr allein darüber entscheiden, ob Bewerberinnen oder Bewerber dem Ruf an eine Universität folgen. Gute Karrierechancen für die Partnerin oder

den Partner gehören für eine Wissenschaftlerin oder einen Wissenschaftler immer häufiger zu den Argumenten für eine Rufannahme: „Oft hängt eine Zusage davon ab, ob die Partnerin oder der Partner in der Region Fuß fassen kann“, weiß Yvonne Eder, die seit 2012 das DCNN koordiniert. Forschende seien nicht mehr im selben Maß wie früher bereit, ihr Privatleben zu opfern und zwischen zwei Städten oder gar zwei Ländern hin und her zu pendeln. „Sie wünschen sich zu Recht, nicht als Einzelkämpfer wahrgenommen zu werden, sondern als Mensch in einer Partnerschaft oder mit Familie. Ein gut funktionierendes Dual Career Netzwerk ist heute nicht mehr nur ein Standortvorteil, sondern ein Muss, an dem Berufungsverhandlungen scheitern können.“

Das bestätigt Marianne Schüpbach: „Ich war in der komfortablen Situation, dass ich im vergangenen Jahr zwischen drei Universitäten in Deutschland wäh-

len konnte. Dabei habe ich verschiedene Aspekte der Angebote miteinander verglichen. Ein Aspekt war auch der Dual Career Service. Die Entscheidung für Bamberg wurde nicht von mir alleine gefällt, sondern von uns als Paar. Schließlich war meine Annahme des Rufs an die Uni Bamberg für uns beide mit einschneidenden Veränderungen verbunden. Ich war sehr froh, dass mein Mann vom Dual Career Netzwerk Unterstützung bekommen hat, denn es ist für uns beide wichtig, im Beruf Zufriedenheit und Anerkennung zu erfahren.“

#### **Familienfreundlichkeit und Internationalisierung – mit direktem Nutzen für die Region**

Eine einzelne Institution hat für einen regionalen Dual Career Service kaum hinreichend Kapazitäten. Das Netzwerk ist für die meisten Mitgliedseinrichtungen daher eine gute Lösung – sie finanzieren gemeinsam mit dem Baye-

rischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst die benötigte Koordinationsstelle, die regionale Wissenschafts-, Unternehmens- und Arbeitsstrukturen kennt und mit ihnen im ständigen Austausch steht. Die Universität Bamberg hat die Kooperation zusammen mit den rund 15 Wissenschaftseinrichtungen, die das Dual Career Netzwerk Nordbayern ausmachen, daher jüngst für weitere drei Jahre bestätigt.

Für die Universität Bamberg stand 2011 völlig außer Frage, dass sie hier mitmacht. „Wir wollen als familienfreundliche Universität moderne Familienkonstellationen fördern – was langfristig bedeutet, dass wir dafür Sorge tragen müssen, dass berufstätige Eltern oder Karrierepaare nicht in zwei Städten oder gar in zwei Ländern leben“, erklärt Kanzlerin Dr. Dagmar Steuer-Flieser. Dies sei besonders wichtig für die Rekrutierung von Wissenschaftlerpaaren aus dem Ausland.



Stefan Kaufmann an seinem Arbeitsplatz bei der Firma Memmert



Marianne Schüpbach in ihrem Lehrstuhlbüro an der Universität Bamberg

Die Universität hat schon vor der Einrichtung des DCNN erfolgreiche Dual-Career-Beratung vorgenommen, aber die Möglichkeiten eines professionellen Dual Career Netzwerks sind viel umfangreicher. Die Kanzlerin gibt weiter

zu bedenken: „Ein gut funktionierendes Dual Career Netzwerk ist heute nicht mehr nur ein Standortvorteil, sondern ein Muss, an dem Berufungsverhandlungen scheitern können.“

„Wenn man berücksichtigt, wie viel Energie und Geld in Berufungsverfahren und -verhandlungen gesteckt wird, dann sollen die Berufenen doch ideal-

ter auch am Ort leben, und dabei so zufrieden sein, dass sie sich der Universität und der Region langfristig verbunden fühlen.“ Nicht zuletzt stärke man auf diese Weise auch die Wettbewerbsfähigkeit der Wissenschaftsregion.

### Arbeitsmarktkenntnisse, Kontakte und moralische Unterstützung

„Die Vorzüge der als strukturschwach geltenden Regionen Nord- und Ostbayern und die vielfältigen Chancen, die der Arbeitsmarkt bietet, sind für Paare, die sich mit einem Umzug hierher beschäftigen, nicht auf den ersten Blick erkennbar“, erläutert Yvonne Eder. „Wir tragen zunächst einmal dazu bei, durch ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot die Attraktivität der Region für diese in der Regel hochqualifizierte Zielgruppe zu erhöhen.“

Da nicht immer beide Partner eines Doppelkarrierepaares in der Wissenschaft tätig sind, kooperiert das DCNN gezielt mit regionalen Netzwerkpartnern, um das Potenzial dieser oftmals hochqualifizierten Fach- und Führungskräfte auch für die Wirtschaftsregion

Nordbayern nutzbar zu machen. Obwohl im DCNN ausschließlich Wissenschaftseinrichtungen vertreten sind, bietet es den Partnerinstitutionen auch eine Erstberatung für eigene Dual Career Fälle und stellt Kontakte bereit. „Die Zusammenarbeit muss sich schließlich für beide Seiten lohnen“, schmunzelt Eder. Die weitere Vernetzung läuft kontinuierlich voran: „Wir haben die Zusammenarbeit mit institutionellen Partnern wie Verbänden und Plattformen sowie den lokalen IHKs intensiviert und schnell weitere Multiplikatoren und Unterstützer gefunden.“

Das Angebot des DCNN steht primär Professorinnen und Professoren sowie deren Partnerinnen und Partnern offen und konnte nun dank der Förderung

des Wissenschaftsministeriums auch auf die Partner internationaler Post-docs ausgeweitet werden. Yvonne Eder stellt zunächst in einem ausführlichen Beratungsgespräch die Leistungen und Angebote des DCNN vor und bespricht mit den nach Unterstützung Suchenden ihre beruflichen Perspektiven, bevor gemeinsam die weiteren Maßnahmen festgelegt werden. Stefan Kaufmann erhielt zunächst Informationen über potenzielle Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region und Informationen zu den Bewerbungspräferenzen der Netzwerkpartner. Yvonne Eder nahm auch Kontakt zu möglichen Arbeitgebern auf und bat um eine Einschätzung der Passfähigkeit des Qualifikationsprofils auf eine bereits ausgeschriebene oder eine



Yvonne Eder (links) bei einem Beratungsgespräch im DCNN

zukünftig zu besetzende Stelle. In einem Fall wurde der Bewerbungsprozess mit einem Unterstützungsschreiben begleitet. „Das hat in meinem Fall zwar nicht direkt zum Erfolg geführt, aber die Begleitung war indirekt wichtig. Oftmals sind es einfach nur Details, an die man selbst gar nicht denkt, bei denen man Hilfe braucht“, weiß Kaufmann. „Ich habe erst einmal lernen müssen, dass die Formatierung des Anschreibens in Deutschland anders ist als in der Schweiz...“ Abgesehen von Kenntnissen über den regionalen Arbeitsmarkt und zahlreichen Kontakten ist es schließlich auch die moralische Unterstützung, die dem Doppelkarrierepaar hilft: „Man ist relativ allein und dankbar für eine Person, die man zu allem fragen kann.“

Auch für Partner, die nicht in der Wirtschaft arbeiten, hat Yvonne Eder zahlreiche Informationspakete zusammengestellt, etwa für Lehrkräfte, die in den Schuldienst in Bayern versetzt werden möchten, aber auch grundlegende Informationen zu den Themen Weiterbildung, Sprachkurse und Förderprogramme. „Entscheidend ist aber, dass jeder Fall ein absoluter Einzelfall ist“, erklärt sie. Aufgrund der besonderen Situation der Hilfesuchenden entsteht oft eine sehr persönliche Beziehung. „Manchmal ist das DCNN der erste intensivere Kontakt in die Region. Da wird man auch mal privat um Rat gefragt, etwa welches Möbelhaus man empfehlen kann“, erzählt Eder.

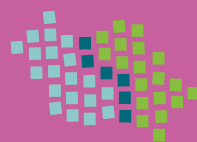
### Direkte Hilfe vor Ort und Vernetzung in die Region

Damit das Netzwerk tätig werden kann, sind vor Ort bereits wichtige Weichen zu stellen: In Berufungsverhandlungen spricht der Universitätspräsident das Doppelkarriere-Thema sehr offensiv an. „Früher fragte eine Person von zehn nach Unterstützungsmöglichkeiten –

heute fragt eine von zehn *nicht* danach“, erzählt Godehard Ruppert aus seinem Erfahrungsschatz. Präsident und Kanzlerin erfragen im Berufungskontext Qualifikationen sowie Berufs- und Lebensvorstellungen der betroffenen Paare. Unmittelbar vorhandene Beziehungen oder Netzwerke der Universitätsleitung vor Ort werden dann als erstes genutzt. „In die Wohnungssituation, das Angebot an Schulen oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten haben wir guten Einblick“, erklärt Steuer-Flieser. Über die universitären Kontakte ergeben sich oftmals weiterführende Informationen. Darüber hinaus stellt die Kanzlerin den interessierten Bewerberinnen und Bewerbern das Dual Career Netzwerk vor

und eruiert, ob und wie ein Kontakt vermittelt werden soll. „Die Bandbreite ist da sehr unterschiedlich. Von reinen Informationsgesprächen, die gewünscht werden, bis hin zu Vorverabredungen ist alles möglich.“ Fallbezogen bleibe man dann in Verbindung, um sich gegebenenfalls ergänzen zu können.

Dieses Miteinander von ortsbezogenem Universitätseinsatz und professionellem Dual Career Netzwerk ist erfolgreich. Neben Marianne Schüpbach und Stefan Kaufmann konnte bereits drei Karrierepaaren bis zur konkreten Stelle, vielen anderen mit weiterführenden Informationen an der Universität Bamberg geholfen werden. ●



**DUAL CAREER**  
NETZWERK NORDBAYERN

### Kompetenzenbilanz

Neben zahlreichen Angeboten der Orientierung, Unterstützung und Beratung bietet das Dual Career Netzwerk Nordbayern noch eine Besonderheit: Die Kompetenzenbilanz ist ein strukturiertes Coaching-Verfahren, das Menschen in beruflichen Umbruchsituationen darin unterstützt, den eigenen Berufsweg aktiv zu gestalten. In einem Einführungsworkshop sowie in drei mehrstündigen Sitzungen findet eine intensive Auseinandersetzung mit der Biografie, den beruflichen und außerberuflichen Tätigkeiten und Wertvorstellungen statt. Coach und Coachee

erarbeiten gemeinsam ein klares und differenziertes Kompetenzprofil.

Dem Coachee als der arbeitssuchenden Person hilft das Verfahren, sich ihrer Kenntnisse, Kompetenzen und Bedürfnisse klar zu werden und so einen gesicherten Ausgangspunkt für die eigene Laufbahn zu finden. Sie kann auf diese Weise leichter Zukunftspläne entwickeln und die eigenen Kompetenzen im Bewerbungskontext auch deutlich kommunizieren. Yvonne Eder hat diese Coachingsausbildung absolviert und bietet die Kompetenzenbilanz im Rahmen der Netzwerkarbeit an.