

## Dual career couples (DCC) / Doppelkarriere-Paare

Seit gut zwei Jahren ist der Begriff Dual Career Couples, kurz DCC, zumindest im Wissenschafts- und Hochschulbereich in aller Munde. Langsam wird auch hier zu Lande erkannt, was in den USA, dem Ursprungsland dieser Bezeichnung, längst zu entsprechenden Maßnahmen geführt hat: Gerade unter Akademikern gibt es immer häufiger Paare, bei denen beide eine (wissenschaftliche) Karriere verfolgen und keiner der Partner bereit ist, die seine (und vor allem die ihre) aufgrund der Pläne der/des anderen zu opfern. Noch tun sich die deutschen Hochschulen schwer, sich den veränderten Gegebenheiten anzupassen.

[Z]

*Wer sich um Wissenschaftlerinnen kümmern will, wer will, dass nicht eine ganze Hälfte unseres intellektuellen Potentials chancenlos verbleibt, muss sich nicht nur mit der Kinderbetreuung befassen und für ein adäquates Mentoring sorgen, nein, auch für die Partner.*

(Prof. Ernst-Ludwig Winnacker, DFG-Präsident, anlässlich der Tagung „Verflechtung beruflicher Karrieren in Akademiker-Partnerschaften“ am 24. Februar 2003 im Wissenschaftszentrum Bonn)

### Definitionen

Als Doppelkarrierepaare werden jene Paare bezeichnet, bei denen beide Partner hochqualifiziert sind und eigene Berufsbahnvorstellungen verfolgen, ohne auf Kinder und ein erfülltes Familienleben verzichten zu wollen. Sie grenzen sich u.a. dadurch gegen Doppelverdiener-Paare (double earner couples) ab, dass sie Arbeit als sinnstiftenden Bestandteil ihrer persönlicher Identität sehen und nicht nur als Möglichkeit des Geldverdienens und wirtschaftlichen Faktor.

Als Dual Career Couple wird ein Paar bezeichnet, in dem beide eine akademische Karriere verfolgen.

### 1. Einleitung

20 Prozent der amerikanischen Hochschulen berücksichtigen Paar-Biografien bei der Rekrutierung von Wissenschaftlern, während hier zu Lande nach wie vor informelle Lösungen die Regel sind. Doch dies soll sich nun ändern. Die Berliner Humboldt-Universität etwa berichtete auf einer Anfang 2003 von der DFG und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft veranstalteten Tagung zum Thema Doppelkarriere-Paare von der Entwicklung eines Berufungsleitfadens, der dafür sorgen soll, dass das Thema Partnerkarrieren frühzeitig von der Kommission angesprochen wird. Da die Zeiten, in denen Frauen auf ihre Karriere verzichteten, zumindest in Akademikerpartnerschaften vorbei zu sein scheinen, gewinnt das Thema besonders im Hochschulbereich immer mehr an Relevanz. Als Folge des doppelten Karrierestrebens kommt es bislang für viele Paare bereits in der Postdoc-Phase zu Problemen innerhalb der Beziehungen, sei es durch lange Qualifizierungsphasen, ungewisse Perspektiven oder häufige Ortswechsel. Um den eigenen Platz auf der Berufsliste nicht zu gefährden, wird die Frage nach beruflichen Perspektiven für den Partner häufig vermieden.

Manfred Erhardt, Generalsekretär des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, betont ausdrücklich die Relevanz der DCCs für die deutschen Hochschulen und fordert die künftige Berücksichtigung der Bedürfnisse beider solcher Partner. Täten die Hochschulen dies nicht, würden sie unweigerlich im weltweiten Wettbewerb um die besten Köpfe zurückfallen. Denn in den USA, beispielsweise, ist man bereits einen Schritt weiter und begegnet dem Problem mit der Aufspaltung von Stellen und einer Aufteilung der Kosten zwischen Fakultäten und Universitätsleitung. Für Deutschland wünscht sich Manfred Erhardt „eine größere Offenheit gegenüber diesen Wissenschaftlerpaaren, eine aktive Rekrutierungspolitik seitens der Hochschulen und eine Führungspersönlichkeit auf zentraler Ebene, die zur Finanzierung von Paar-Berufungen Gelder zur Verfügung hat.“ Ähnlich argumentiert das CEWS, das klarstellt, dass das Innovationspotenzial und die Zukunftsfähigkeit der Wissenschaft u.a. von der Schaffung angemessener Bedingungen für eine Ausbalancierung von Familie und Wissenschaft für Wissenschaftler beiderlei Geschlechts abhängen wird. Es müssen Möglichkeiten gefunden

werden, die es beiden Geschlechtern erlauben, „ein intensives Engagement für die Wissenschaft mit individuellen Lebensplanungen zu verbinden.“

## 2. Konflikte

Obgleich sich diese Erkenntnis, gerade auch vor dem Hintergrund des so genannten Brain Drain, langsam durchsetzt, bestehen weiterhin eindeutig Vorbehalte gegenüber der Leistungsfähigkeit von Müttern und Vätern, die in die Betreuung und Alltagsorganisation der Familie wesentlich eingebunden sind.

Untersuchungen zeigen, dass die häufigsten Konflikte bei Doppelkarriere-Paaren mit der Ressource Zeit zusammenhängen. So nennen 82 % der Befragten Arbeitsüberlastung und 63 % `weniger Zeit für die Partnerschaft` als Konfliktherde. Mit unter 30 % Zustimmung folgen weit abgeschlagen Themen wie Rollenkonflikt (28%), verlangsamter Karriereprozess (21%) oder gesellschaftlicher Druck/Einstellung (14%).

[Z]

## 3. Chancen

Nichtsdestotrotz sehen viele Betroffene ihre Doppelkarriere-Beziehung als eine Lebensform zur Optimierung von Erfolg und zur Generierung von Lebensqualität an. Für sie liegt der Sinn einer solchen Beziehung ganz klar in der Selbstverwirklichung. Laut Ute und Ulrich Clement, den Autoren der Studie „Doppelkarrieren: Familien- und Berufsorganisation von Dual Career Couples“, kann eben diese Selbstverwirklichung (und mit ihr die Beziehung) u.a. dann gelingen, wenn Prioritäten flexibel gehalten, Familienzeit als aktive Negation von Arbeits-Zeit organisiert, Kinder als Sinn des Lebens betrachtet, die Ressource Liebe und Bindung gepflegt, für einen ungefähren Ausgleich zwischen beiden Partnern gesorgt, nur soviel genommen wird, wie zurückgeben werden kann, und Belohnung für gegenwärtigen Verzicht in die nähere (und keineswegs die ferne) Zukunft verschoben wird.

## 4. Strategien

Ein europäisches Beispiel für den (erfolgreichen) Umgang mit Doppelkarriere-Paaren bietet die Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH), deren Ansatz es ist, sich nicht ausschliesslich auf die Partnerinnen/Partner, die in der Hochschule tätig sind, zu konzentrieren, sondern vielmehr allen Partnerinnen/Partnern, die berufstätig sein wollen, Hilfe von der Stelle Dual Career Advice (DCA) anzubieten. Die ETH sieht in dieser Hilfestellung nicht nur einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil bei der Rekrutierung, sondern versteht die Unterstützung der beruflichen Karriere der Partnerin/des Partners und die Auslotung realistischer Berufsperspektiven für diese auch als Wahrnehmung der eigenen gesellschaftlichen Verantwortung. Das Dienstleistungsangebot der DCA umfasst dabei nicht nur die Stellensuche für die Partnerin / den Partner, sondern auch Unterstützung bei der Unterbringung, der Kinderbetreuung, der Suche nach (Sprach-) Schulen, dem Verkehr mit Versicherungen und Krankenkassen sowie eine Finanz- und Steuerberatung. Innerhalb der Hochschule existieren verschiedene Modelle, um dem Phänomen der Doppelkarriere-Paare zu begegnen, die eine enge Zusammenarbeit zwischen Berufungskommissionen, Departements und dem Präsident erforderlich machen:

- ⇒ Vertretungen / Teilzeitstellen / befristete Stellen
- ⇒ Job-Sharing Stufe Professur
- ⇒ Tenure track Professuren
- ⇒ Stellen in der Verwaltung

Auch für den Bereich außerhalb der Hochschule stehen Hilfsangebote zur Verfügung, die von der Analyse des Arbeitsmarktes über die Beratung betreffs der Bewerbungsstrategie, Information über offene Stellen im Gebiet, das Zirkulieren des Lebenslaufs und dem Angebot, das eigene Netzwerk zu benutzen, bis hin zur Herstellung von Kontakten zu Berufskolleginnen und der Organisation eines informellen Interviews reichen.

In vielerlei Hinsicht stellt der Umgang mit den DCCs eine Herausforderung für die Hochschule dar, sei es wegen der Finanzierung der Partnerin / des Partners, der Qualitätskontrolle, der Bevorteilung gewisser Personen (Hilfe nur an Professorenpaare) oder der verpflichtenden Umsetzung von Gleichstellungsregelungen.

### 5. Ein (reines) Frauenproblem?

Wie DFG-Präsident Prof. Ernst-Ludwig Winnacker feststellt, handelt es sich bei dem Problem der DCCs in erster Linie um ein Frauen- und damit einhergehend auch ein Gleichstellungsproblem, da zwar 80 % der Wissenschaftlerinnen Partner haben, die ebenfalls in der Wissenschaft tätig sind, jedoch umgekehrt nur 9 % der Wissenschaftler Partnerinnen haben, die in diesem Bereich tätig sind.

[Z]

Selbstverständlich hat Winnackers Einschätzung auch damit zu tun, dass die Problematik der Doppelkarriere-Paare in großem Maße auch eine der Vereinbarkeit ist (vgl. Abschnitt `Definitionen`) und dieses Thema nach wie vor hauptsächlich mit Frauen in Verbindung gebracht wird. Entsprechend richteten sich zahlreiche Maßnahmen zur Frauenförderung gezielt auf die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche, beispielsweise in Form von Wiedereinstiegsstipendien. Jedoch stellt sich die Frage nach Familie oder Karriere heutzutage nicht nur für Frauen, sondern auch für männliche Wissenschaftler, wenn auch mit anderer Akzentuierung: Für aktive Väter unter den Wissenschaftlern steht weniger die Berufsarbeit sondern eher die Wahrnehmung ihrer Familienpflichten als Problem im Vordergrund. Hierbei scheinen Verfügbarkeitserwartungen der Institution und grundlegende, meist wenig bewusste Mythen zu wirken, nach denen die wissenschaftliche Arbeit die Kapazität des ganzen Menschen bedarf, der sich der Wissenschaft voll und ganz verschreiben muss und mit einer ausbalancierten Lebensweise kaum kompatibel ist. Als Teil eines Dual-Career-Couple definieren sich einerseits die männlichen Wissenschaftler in ihrer Partnerrolle nicht mehr allein als Versorger, der seinerseits private Fürsorgearbeit der Frau in Anspruch nimmt. Gleichzeitig sehen sich die Wissenschaftler zunehmend mit den entsprechenden Erwartungen ihrer Partnerinnen an die Verwirklichung zweier Karrieren und eine partnerschaftlichere Rollenaufteilungen konfrontiert.

#### *Einstellungen gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Kindern*

Wissenschaftlerinnen mit Kindern schildern als die Hauptprobleme, mit denen sie sich im wissenschaftlichen Alltag konfrontiert sehen, die vorhandenen Vorurteile hinsichtlich der Unvereinbarkeit sowie eine Abwertung ihrer Qualifikationen.<sup>(26)</sup> Auch Vorurteile hinsichtlich der Zuverlässigkeit und Produktivität stellen eine der besonderen Erschwernisse dar, gegen die Wissenschaftlerinnen mit Kindern in ihrem Berufsalltag ankämpfen müssen.

#### *Arbeitssituation und Zeitstrukturen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern*

Hinsichtlich der Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen mit Kindern zeigte sich eine Abhängigkeit der Berufszufriedenheit von dem Ausmaß an Flexibilität der Arbeitszeiten, weniger die Arbeitszeit als solche.<sup>(29)</sup> Durch die Schwierigkeit der Organisation, die die Frauen in aller Regel überwiegend allein bewältigen, bleibt wenig Zeit für reputationsbildende Aktivitäten. Die Wissenschaftlerinnen mit Kindern haben im Vergleich zu männlichen Kollegen mit Kindern, die in traditionellen Partnerschaften leben, mehr mit terminlichen Schwierigkeiten zu kämpfen.

#### *Partnerschaftliche Rollenverteilung*

Ganz im Gegensatz zu männlichen Wissenschaftlern mit Familie sind Wissenschaftlerinnen zumeist mit einem hoch qualifizierten, ebenfalls berufstätigen Partner liiert. Für die Wissenschaftlerinnen mit Kindern bedeutet dies, dass sich i.a.R. nicht in derselben Weise auf Entlastung von Reproduktionsarbeit zurückgreifen können, wie ihre männlichen Kollegen. Im Gegenteil: Gerade Wissenschaftlerinnen mit Kindern geben an, in erster Linie für die Kinderbetreuung oder deren Organisation zuständig zu sein.

Wissenschaftlerinnen sind in ihrer überwiegenden Mehrheit Teil eines Doppelkarriere-Paares, zumindest sofern sie partnerschaftlich gebunden sind, was wiederum nur bei einem kleineren Teil der Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu den Wissenschaftlern der Fall ist.

### Fazit

Die bei Entscheidungsträgern innerhalb der Hochschulen noch immer weit verbreitete Sichtweise zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn und Mutterschaft ist erheblich von negativen Leistungserwartungen geprägt, obwohl vor allem neuere Studien keine signifikanten Unterschiede in der wissenschaftlichen Produktivität von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kindern zeigten.

### Links

„Bitte nur im Doppelpack: Auch deutsche Hochschulen sollen die Karriere von Paaren fördern: eine Bonner Tagung über Dual Career Couples“. *Berliner Zeitung* 28.02.2003 (Feuilleton, S.14).

[Z] <http://www.berlinonline.de/berliner-zeitung/archiv/.bin/dump.fcgi/2003/0228/feuilleton/0013/>

Einleitende Worte des Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft anlässlich der Tagung „Verflechtung beruflicher Karrieren in Akademiker-Partnerschaften“ am 24. Februar 2003 im Wissenschaftszentrum Bonn

[http://www.dfg.de/wissenschaftliche\\_karriere/focus/2003/doppelkarriere\\_paare/download/re\\_de\\_winnacker.pdf](http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/focus/2003/doppelkarriere_paare/download/re_de_winnacker.pdf)

Clement, Ute und Ulrich: Doppelkarrieren: Familien- und Berufsorganisation von Dual Career Couples. In: *Familiendynamik* 3, 2001. S. 253-274.

<http://www.uteclement.de/e/publikationen/Doppelkarrieren.pdf>

Lind, Inken: Balancierung von Elternschaft und Wissenschaft - Mythen und Fakten. In: *CEWS - Newsletter* Nr.26, 2004.

<http://www.cews.org/cews/files/82/de/news26.pdf>

Lüthy, Madeleine: Dual Career Couples – eine Herausforderung für die Hochschulen.

[www.eracareers-germany.de/drmp\\_de/doc/Luethy.ppt](http://www.eracareers-germany.de/drmp_de/doc/Luethy.ppt)