



DUAL CAREER

IHR KRIEGT UNS NUR ALS PAAR

Von **Astrid Herbold** [https://www.zeit.de/autoren/H/Astrid_Herbold/index]

Früher stellten Hochschulen einfach einen Forscher ein. Heute müssen sie auch noch Stellen für den Ehepartner schaffen. Ist das strategische Personalgewinnung oder Nepotismus?

THEMA EINE SCHWIERIGE BEZIEHUNG [[HTTPS://WWW.ZEIT.DE/THEMA/PROFESSOR](https://www.zeit.de/thema/professor)]

=zeitde_zonpme_int&utm_campaign=wall_abo&utm_content=premium_packshot_cover_zei]

30. März 2017, 11:11 Uhr · Editiert am 11. April 2017, 10:49 Uhr · DIE ZEIT

Nr. 14/2017, 30. März 2017 · [40 Kommentare](#) · 

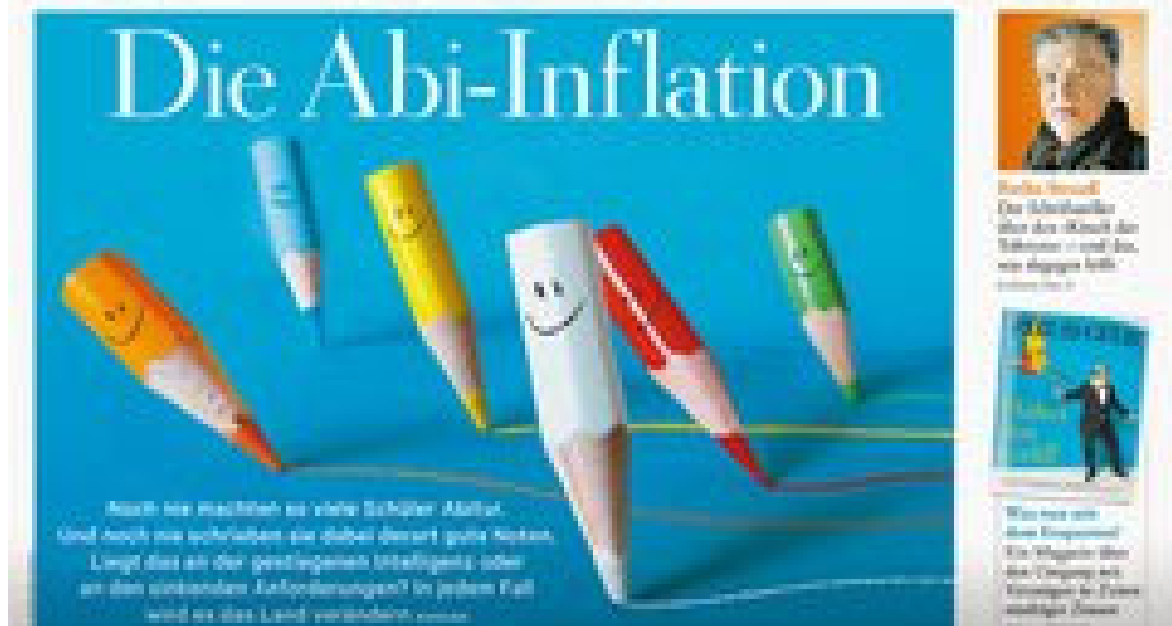
Wenn Twitter ein Indikator für Integration ist, dann ist Shella Zaidi gut in Deutschland angekommen. Das Profilfoto der Kanadierin zeigt Bambergs Altstadt von oben, rote

Ziegeldächer, Kirchtürme. Erst seit Kurzem lebt die 30-Jährige in Bayern. Ihr Mann, Geowissenschaftler, kam als Postdoc an die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU). Vor dem Umzug war Zaidi sehr besorgt, wie es für sie weitergehen werde. Doch schon drei Wochen nach ihrer Ankunft konnte sie wieder in ihrem Beruf als Englischlehrerin arbeiten. Dass der Einstieg so reibungslos glückte, ist dem Dual Career Service an der FAU zu verdanken. Hier half man Zaidi bei der Bewerbung und schrieb ihr eine Liste möglicher Arbeitgeber. "Unglaublich", sagt Zaidi. "Ich habe die deutsche Effizienz kennengelernt."

Dass den Lebenspartnern von internationalen Nachwuchsforschern solch eine Unterstützung angeboten wird, ist weder Zufall noch Selbstlosigkeit. Wenn Universitäten auf der ganzen Welt nach den besten Köpfen suchen, reicht es nicht mehr aus, Professuren auszuschreiben oder Stipendien auszuloben. Man muss auch den Partnern eine berufliche Perspektive bieten.

"Dual Career" heißt die Idee, zweifache Karriere, sie entstand vor über zwanzig Jahren in den USA. Vor rund zehn Jahren gründeten sich die ersten Dual-Career-Büros an deutschen Hochschulen. "Damals hatten wir bereits mit der Abwanderung von Spitzenforschern ins Ausland zu kämpfen", sagt Kerstin Melzer, Sprecherin des Dual Career Netzwerks Deutschland (DCND). Heute gibt es in Deutschland rund 50 Büros, an jeder namhaften Universität. Wenn die deutschen Hochschulen schon nicht mit üppigen Gehältern locken können – Professoren verdienen ohne Zuschläge monatlich rund 6.000 Euro brutto –, dann wenigstens mit dem Versprechen eines guten Neustarts für die Familie.

DIE ZEIT



[<https://premium.zeit.de/abo/diezeit/2017/14>]

Dieser Artikel stammt aus der ZEIT Nr. 14/2017. Hier können Sie die gesamte Ausgabe lesen. [<https://premium.zeit.de/abo/diezeit/2017/14>]

Meist beraten die Dual-Career-Büros Frauen. Der Klassiker: Sie hat ihre Karriere lange der des Ehemanns untergeordnet und will nun einen Neuanfang. So wie Tatiana Fonin: Die 38-Jährige kommt aus Moskau, dort hat ihr Mann Physik studiert. Zickzack ging es für das Paar in den letzten Jahren durch Europa. Erst folgte er ihr nach Aachen, wo sie Betriebswirtschaft studierte. Dann folgte sie ihm nach Konstanz, wo er sich habilitierte. Fonin bekam zwei Kinder und legte eine sechsjährige Pause ein. Der Wiedereinstieg war mühsam. Über ein Jahr dauerte es, bis sie mithilfe des Dual Career Service etwas Passendes fand. Seit August arbeitet sie jetzt bei der Stadtverwaltung Konstanz.

Die Dual-Career-Zentren beraten im Schnitt zwischen 10 und 30 Klienten pro Jahr. An der [Ludwig-Maximilians-Universität](#) (LMU) München, wo Dual Career schon seit elf Jahren angeboten wird, sind es sogar rund 60. "Die Nachfrage hat in den letzten zwei Jahren extrem zugenommen", sagt der dortige Büroleiter Markus Miorandi. Manche Klienten holen sich nur einen Stapel Infomaterial ab, andere werden monatelang gecoacht und begleitet.

WO STUDIERT ES SICH AM BESTEN?

Hochschulorte im Ranking →

[<https://ranking.zeit.de/che2016/de/orte>]

Je renommierter die Wissenschaftler sind, desto höher sind die Erwartungen. In jeder zweiten Verhandlung um die Berufung auf eine Professur kommt die berufliche Perspektive des Partners ausführlich zur Sprache. Der Ton der umworbenen Forscher wird dabei immer fordernder. Da muss es dann schon mal eine Lehrerstelle für die Ehefrau sein, aber *pronto*. Also schickt das Büro ein Empfehlungsschreiben an das zuständige Kultusministerium. Denn Berufungsverhandlungen können daran scheitern, dass das Dual-Career-Büro auf die Schnelle nichts aus dem Ärmel zu zaubern vermochte.

SERVICE ALS REKRUTIERUNGSTRUMENT

Noch komplizierter wird es, wenn die Berufenen verlangen, dass ihre hoch qualifizierten Partner ebenfalls eine wissenschaftliche Stelle vor Ort bekommen. Wo und wie bringt man diese Wissenschaftler unter? Sollte man das überhaupt tun, oder ist das Nepotismus? Einhellig betonen die Mitarbeiter der Career Services, es gehe bei der Vergabe von Jobs um Bestenauslese. Man lebe "den Dual-Career-Gedanken durchaus offensiv, das bedeutet jedoch keine Günstlingswirtschaft", sagt Senni Hundt von der Universität Heidelberg. Im Alltag ist die Grenze bisweilen schwer zu ziehen, daher gibt es mittlerweile einen Handlungsleitfaden für die Career-Büros: Wie weit dürfen sie gehen? Wo beginnen die rechtlichen Grauzonen? Kontakte vermitteln, mal anrufen – ja. Bei der internen Stellenvergabe bevorzugen – nein.

Der Verweis auf Transparenz und Bestenauslese ist trotzdem nur die halbe Wahrheit. Denn brüskieren will man umworbene Spitzenforscher in den Verhandlungsgesprächen auch nicht. Oft loten die Wissenschaftler bei mehreren Universitäten ihre Möglichkeiten aus. Das hat den Erfolgsdruck auf die Dual-Career-Büros deutlich erhöht. Einige Forschungseinrichtungen tun sich leichter damit, den Lebenspartner gleich mit zu rekrutieren. Dann wird Ausschau nach freien Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter gehalten oder im Netzwerk nachgefragt. "Landeplätze" heißt das im Jargon mancher Universitäten.



Alles über Hochschulpolitik, Wissenschaftslandschaft, Scientific Community – ab jetzt immer montags und donnerstags im CHANCEN Brief, dem Hochschul-Newsletter der ZEIT.

☐ Ich bin mit der [Datenschutzerklärung \[https://www.zeit.de/hilfe/datenschutz\]](https://www.zeit.de/hilfe/datenschutz) einverstanden.

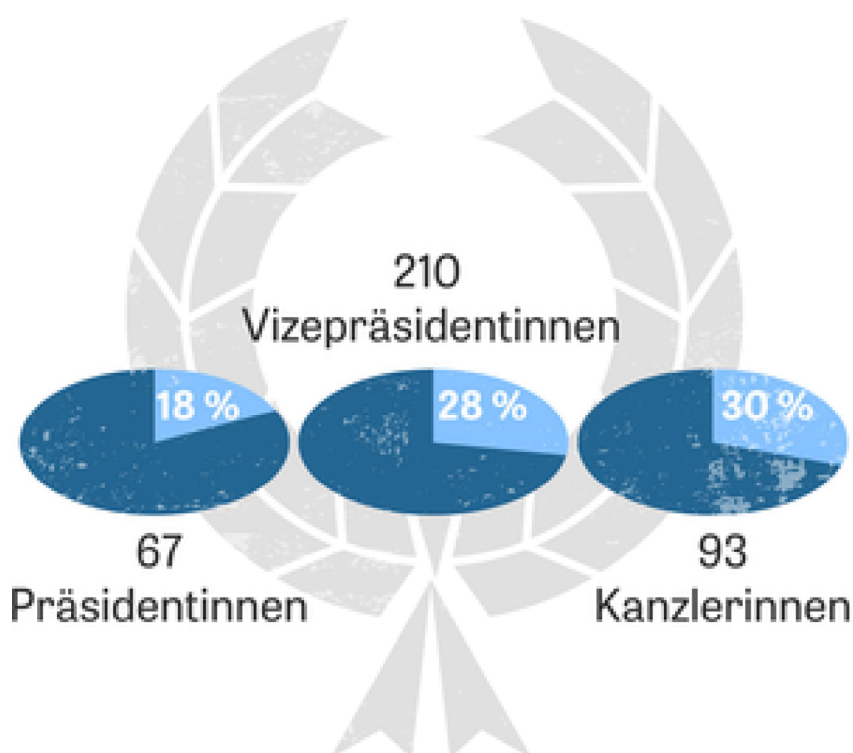
Ihre E-Mail-Adresse

Jetzt anmelden

Dass der Service als Rekrutierungsinstrument unverzichtbar geworden ist, ist auch ein Problem. Die Universitäten müssen ziemliche Pirouetten vollführen – keine leichte Aufgabe im streng regulierten öffentlichen Dienst.

WER FÜHRT?

Auf den Leitungspositionen an den Hochschulen sitzen deutlich weniger Frauen.



GWK-Bericht zur Chancengleichheit

© ZEIT-Grafik

Eine Ausnahme ist die Alexander-von-Humboldt-Professur, mit der jährlich eine Handvoll Forscher nach Deutschland geholt wird. Fünf Millionen Euro beträgt das Preisgeld, davon bekommt die neue Uni 750.000 Euro, die auch "zur beruflichen Integration" des Partners genutzt werden können. Für Giuseppe Caire und seine Frau

Isabella Fassola ergab sich so die perfekte Lösung. Als die Technische Universität (TU) Berlin den preisgekrönten italienischen Informationstheoretiker vor drei Jahren von Los Angeles nach Deutschland holen wollte, kam Dual Career schnell zur Sprache. "Für mich war das ein wichtiger *selling point*", erinnert sich Caire. In Berlin kann seine Frau als Handchirurgin an der [Charité](#) arbeiten – der Dual Career Service half dabei, die Stelle zu finden. Ihre Weiterbildung wird von der TU dank des Humboldt-Preisgeldes finanziell unterstützt. "Dual Career sollte nicht auf Kontaktvermittlung beschränkt sein. Es braucht auch finanzielle Mittel für die berufliche Eingliederung des Partners", sagt Fassola. "Nur so wird es gelingen, mehr hoch qualifizierte Forscher aus dem Ausland zu gewinnen." Der andere Erfolgsgarant sei der zwischenmenschliche Faktor: "Man kommt als Fremde, steht jeden Tag vor großen Herausforderungen. Ohne verständnisvolle, geduldige Kollegen kann der Neuanfang nicht gelingen."