

Personalmarketing: Dual Career Strategie für den Oberrhein

Politische und Gesellschaftliche Dimensionen

Seit vielen Jahren erhöht sich die Anzahl der Fälle, bei denen aussichtsreiche Kandidaten und Kandidatinnen in Stellenbesetzungsverfahren an der Universität Freiburg ein Stellenangebot ablehnen, da der Lebenspartner in Freiburg keine adäquate Beschäftigung findet. Durch den stetig gewachsenen Anteil weiblicher Studierender hat sich in den letzten Jahrzehnten das Verhalten bei der Partnerwahl verändert: Immer mehr Partner heiraten auf Augenhöhe. Dabei müssen dann besonders bei den Hochqualifizierten zwei Karrieren gemanagt werden. Gerade im wissenschaftlichen Bereich wird mit der dort geforderten Mobilität das Problem sichtbar:

- Verfolgen beide Partner stark ihre berufliche Laufbahn, kommt es häufig zu Fernbeziehungen, die Familiengründung wird auf später verschoben oder bleibt aus. Die Ergebnisse der Demographischen Untersuchungen zeigen folgerichtig eine höhere Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen und Akademikern.
- Steht die Familie im Vordergrund, wird eine der beiden Karrieren, meist die der Frau, frühzeitig enden. Auch hier gibt es eindeutige

— Statistiken, die bei steigender Qualifikation einen stark sinkenden Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten zeigen.

- Schafft es ein Paar anfänglich, diese Probleme zu meistern, so wird mit jeder Qualifikationsstufe der Entscheidungsprozess schwieriger.

Nicht nur für die Doppelkarriere-Paare sondern, wie eingangs beschrieben, auch auf Arbeitgeberseite führt diese Entwicklung zu Problemen: Nicht immer kann die am besten geeignete Person für eine zu besetzende Stelle gewonnen werden. Besonders bei Spitzenpositionen wird nicht regional rekrutiert und damit stellt sich für Bewerber häufig die Frage eines Umzugs und damit auch einer beruflichen Neu-Orientierung des Partners.

Dieser Zusammenhang, zwischen hoher geforderter Mobilität auf der einen Seite und Karrierepartnerschaften und die sich daraus ergebenden Probleme auf der anderen Seite, wurde durch verschiedene Wissenschaftsorganisationen aufgegriffen. Unter anderem veranstaltete die DFG einen ersten Kongress zum Thema im Jahre 2003 und die Kultusministerkonferenz beschloss bereits 2001 eine Förderung der Familienzusammenführung.

Inzwischen haben sich an vielen Universitäten Dual Career Servicestellen etabliert, um Doppelkarriere-Paare zu unterstützen. Da der Oberrhein kein Ballungsraum ist, steht er im Vergleich mit anderen Gebieten wie München, Berlin u.a. vor ungleich höheren Herausforderungen, um die Partner und Partnerinnen von Spitzenkräften bei deren Stellensuche zu

- unterstützen. Es gibt hier vergleichsweise weniger und kleinere mögliche Arbeitgeber auf größerem Raum verteilt und es gibt nur wenige „Global Player“ unter ihnen.

Perspektiven

Für die weitere Entwicklung der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Perspektiven der Region Oberrhein ist es daher von großer Bedeutung, bei der Rekrutierung von Spitzenkräften im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe zu bestehen. Mit Blick auf einen dauerhaften Erfolg in diesem Wettbewerb ist es zunehmend wichtig, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, um hoch qualifizierte Mitarbeitende zu rekrutieren und zu halten. Voraussetzung hierfür ist eine Gesamtstrategie, die auch das persönliche Umfeld der Bewerber und Bewerberinnen umfasst.

Die Zielgruppe unserer Bemühungen sind somit in wissenschaftlicher, administrativer oder technischer Hinsicht besonders ausgewiesene Menschen, die für die Entwicklung und den dauerhaften Erfolg unserer Einrichtungen von erheblicher Bedeutung sind. Diese leben oft in Doppelkarriere-Partnerschaften (Dual Career Couples, DCC). Als solche bezeichnet man Paare, in welchen beide Partner über höhere, meist akademische Bildungsabschlüsse, ein hohes Maß an „Commitment“ hinsichtlich des Berufs und eine lebenslange Aufstiegs- bzw. Karriereorientierung verfügen. Sie legen gleichzeitig Wert auf die Pflege ihrer Partnerschaft und/oder Familie. Bei der Wahl eines neuen Arbeitsortes spielen nicht nur Arbeitsbedingungen, Ausstattung und berufliche Aufstiegschancen eine Rolle. Zunehmend gehört auch die

- Berücksichtigung der beruflichen Chancen für den Partner oder die Partnerin zu den attraktiven Rahmenbedingungen. Diese Aspekte gewinnen mit der steigenden Zahl der Doppelkarriere-Paare an Bedeutung. Der Wechsel eines hochqualifizierten Paares an einen neuen Arbeitsort ist häufig durch die Intention geleitet, sowohl eine hohe Berufszufriedenheit beider als auch eine gute Qualität der Beziehung auf längere Sicht gewährleisten zu können.

Eine Lösung könnte im Aufbau von Arbeitgebernnetzwerken bestehen, die sich über aussichtsreiche Kandidaten bzw. offene Stellen austauschen. Ein Dual Career Netzwerk sollte dynamisch weiterentwickelt werden und hierbei best-practice-Erfahrungen austauschen, von außen aufnehmen und zum Vorteil aller Beteiligten nutzbar machen

In einer engen Zusammenarbeit verschiedener Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft und Behörden liegt die große Chance, hochkarätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Region Oberrhein zu holen und als Standort erfolgreich zu sein. Eine solche Vernetzung zu fördern übersteigt jedoch die Möglichkeiten einzelner Arbeitgeber. Hierfür sind auch politische Strukturen nötig, welche die unterschiedlichen Einrichtungen über die Staatsgrenzen hinweg unterstützen.

Erstellt von:
Katharina Klaas
Kordinatorin des Dual Career Service
Universität Freiburg
79085 Freiburg
www.chancengleichheit.uni-freiburg.de