

Gemeinsam erfolgreich – Karriere im Doppelpack

Karriere, Partnerschaft und Familie unter einen Hut zu bekommen, ist in der Regel schwierig genug und meist nur möglich, wenn einer der beiden Partner beruflich zurücksteckt. Was aber, wenn zwei das Gleiche wollen? Nämlich eine ambitionierte und eigenständige Berufslaufbahn mit einem erfüllten Privat- und/oder Familienleben verbinden – häufige Wohnortwechsel im In- und Ausland und berufliche Neuorientierung eingeschlossen. Geht das überhaupt? Die TU Graz zeigt im Verbund mit anderen steirischen Universitäten, wie es funktionieren kann.

Armanda Pilinger

Das Partnerschafts- und Lebensmodell der Doppelkarrierepaare bzw. Dual Career Couples ist zwar nicht mehr ganz so neu – man denke da nur an das Ehepaar Marie und Pierre Curie –, aber ein Thema, mit dem sich Unternehmen und Universitäten zusehends konfrontiert sehen. Dual Career Couples zeichnen sich dadurch aus, dass beide Partner hoch qualifiziert sind, ein hohes berufliches „commitment“ aufweisen und eine eigene Vorstellung ihre Berufslaufbahn betreffend verfolgen, ohne auf Kinder und/oder ein erfülltes Familienleben verzichten zu wollen.

„Wir fühlen uns nicht als Dual Career „Paar“, sondern eher als Dual Career „Familie“. Dual Career verstehen wir als gemeinsames Familienkonzept, das in allen Belangen von der ganzen Familie getragen wird und aus unserer Sicht auch nur gemeinsam gelingen kann.“

Bettina Brune

Bettina Brune tritt mit Februar 2011 eine Professur am Institut für Stahlbau der Technischen Universität Graz an. Dafür ist sie bereit, mit ihrem Mann, einem promovierten Chemiker und Vertriebsleiter eines internationalen Pharmakonzerns, und mit ihren beiden gemeinsamen Kindern im Volksschulalter den Lebensmittelpunkt von Dortmund nach Graz zu verlegen. Die Bezeichnung als Dual Career Couple wür-

de sie in ihrem Fall erweitern, denn „wir fühlen uns nicht als Dual Career ‚Paar‘, sondern eher als Dual Career ‚Familie‘, was durchaus komplexer ist: Dabei steht für uns im Vordergrund, dass sich alle Familienmitglieder – auch und gerade die Kinder – ihren Bedürfnissen und Wünschen entsprechend entwickeln und einbringen können. Dual Career verstehen wir als gemeinsames Familienkonzept, das in allen Belangen von der ganzen Familie getragen wird und aus unserer Sicht auch nur gemeinsam gelingen kann.“

Aufbruch eines tradierten Rollenverständnisses?

Insbesondere junge Akademikerinnen verfolgen heute verstärkt eigenständige Karriereinteressen und sind nicht mehr selbstverständlich bereit, ihre beruflichen Ambitionen den familiären Verpflichtungen unterzuordnen. Studien belegen zudem, dass im naturwissenschaftlich-technischen Bereich bis zu 80 Prozent der Wissenschaftlerinnen Partner haben, die ebenso wissenschaftlich lehrend und/oder forschend tätig sind, dies trifft jedoch im umgekehrten Fall nur auf knapp zehn Prozent der Wissenschaftler zu. Gleichzeitig steigt die Zahl der Männer, die mehr Zeit für Partnerschaft und Familie haben wollen.

Doch gerade im Zusammenspiel mit Mobilitätsentscheidungen, die im Wissenschafts- und Forschungsbereich eine elementare Rolle spielen, zeigt sich, dass Frauen noch immer bereit sind, die eigenen Karrierepläne denen der Männer unterzuordnen, um das partnerschaftliche bzw. familiäre Zusammenleben nicht zu gefährden. Es liegt an ihnen, zwei Karrieren so zu managen, dass eine gemeinsame Lebensführung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich sind. D. h., die



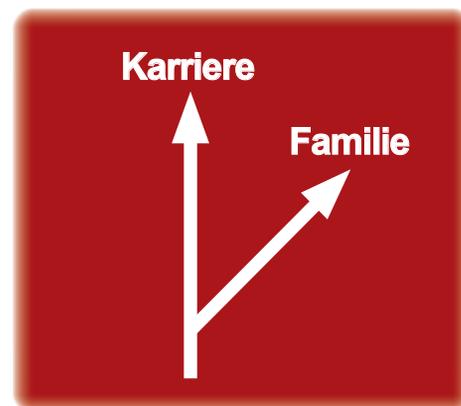
höhere Anpassungsleistung für das Funktionieren einer Doppelkarriere wird von den Frauen getragen. Daher werden Probleme, die Dual Career Couples betreffen, auch im Sinne der Gleichstellungsthematik wahrgenommen, und Angebote zur besseren Vereinbarkeit der verschiedenen Arbeits- und Lebensbereiche richten sich mehrheitlich an sie – nicht zuletzt aufgrund der erhöhten Nachfrage nach weiblichen Führungskräften.

Die Suche nach einer neuen, geeigneten Tätigkeit ist ohne persönliche Kontakte oftmals sehr schwierig; dies gilt insbesondere deshalb, weil bei hoher beruflicher Qualifikation das Jobangebot nicht besonders groß ist und hoch qualifizierte freie Stellen oftmals gar nicht öffentlich ausgeschrieben werden.

Bettina Brune

Unterstützung durch Dual Career Serviceeinrichtungen

Um dem veränderten Selbstverständnis von Männern und Frauen – bei Frauen die erhöhte Karriereorientierung, bei Männern die stärkere Familienorientiertheit – zu begegnen, ist auch von Unternehmen und Universitäten eine Flexibilisierung gefordert. So setzen sie im globalen Wettstreit um „die besten Köpfe“ vermehrt auf die Einrichtung von Beratungsstellen, um der wachsenden Anzahl an Dual Career Couples bzw. Dual Career Familien eine gezielte, individuelle Unterstützung anzubieten. Als Erste in der österreichischen Hochschullandschaft haben sich nun Mitte 2010 die fünf steirischen Universitäten – TU Graz, Medizinische Universität Graz, Karl-Franzens-Universität Graz, Kunstuniversität Graz und Montanuniversität Leoben – auf eine Kooperation in diesem Be-



men, mit Berufskolleginnen und -kollegen sowie potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen, um ihre beruflichen Anschlussmöglichkeiten vor Ort besser einschätzen und planen zu können. „Geht man davon aus, dass zumeist ein Partner ein sehr attraktives Angebot zur Übernahme einer neuen Arbeitsstelle erhalten hat, stellt sich für den anderen Partner unmittelbar die Frage nach der eigenen beruflichen Zukunft“, so Bettina Brune. „Die Suche nach einer neuen, geeigneten Tätigkeit ist ohne persönliche Kontakte oftmals sehr schwierig; dies gilt insbesondere deshalb, weil bei hoher beruflicher Qualifikation das Jobangebot nicht besonders groß ist und hoch qualifizierte freie Stellen oftmals gar nicht öffentlich ausgeschrieben werden“, betont Brune weiter. Neben der Karriereberatung bietet die Servicestelle auch umfassende Unterstützung bei der Wohnungssuche, einen Überblick über notwendige Behördenwege, Krankenkassen, Steuern und Versicherungen, Schulen sowie Möglichkeiten der Kinder- und Angehörigenbetreuung und einiges mehr. Doch dass Dual Career Couples bzw. Familien im neuen Umfeld gut Fuß fassen können, verlangt nach weiteren Maßnahmen: Flexible Arbeitszeitmodelle, Berücksichtigung von Paarbiografien, doppelte Jobangebote und sogar gemeinsame Berufungen für Paare, die im selben Forschungsbereich tätig sind, werden von Hochschulen vielerorts schon praktiziert und laut Studien mit besonderer Standorttreue und großem Engagement der neu rekrutierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter honoriert. ■



Im Gegensatz dazu ermöglicht diese tradierte Rollenzuschreibung Wissenschaftlern zwar eine größere Autonomie und Planungssicherheit hinsichtlich ihrer eigenen Karriere, aber die Vereinbarkeit unterschiedlicher Arbeits- und Lebensbereiche spielt eine größer werdende Rolle: Für Partner und Väter unter ihnen steht weniger die Karriere, sondern eher die Wahrnehmung ihrer Familienpflichten als Problem im Vordergrund.

reich verständig. Die an jeder Universität eingerichteten Servicestellen und ihre Kontaktpersonen arbeiten eng zusammen, um ein regionales Netzwerk mit externen Forschungs- und Wirtschaftsbetrieben aufzubauen. Eine Garantie für einen Arbeits- oder Forschungsplatz kann freilich nicht zugesichert werden, doch Partner und Partnerinnen zukünftiger wissenschaftlicher und administrativer Führungskräfte sollen so die Möglichkeit bekom-

Infobox:

Kontaktperson an der TU Graz:
Armanda Pilinger, DW 6090
E-Mail: a.pilinger@tugraz.at
▶ www.dcs.tugraz.at
▶ www.dcs.unis-steiermark.at