



Praxishandbuch

Dual Career

Impressum

Artikel Nr. 8058 12001

Herausgeber und Vertrieb

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

© Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2012

Für nicht gewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung.

Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Bildnachweis

Jürgen Altmann
Auremar – fotolia.com
Jonas Glaubitz – fotolia.com
Styf – fotolia.com
Yuri Arcurs – fotolia.com (2)
Peter Atkins – fotolia.com (2)
mninni – fotolia.com
Fotoledhar – fotolia.com
Stephan Koscheck – Fotolia.com

Praxishandbuch

Dual Career

Zukunftsorientiertes Personalmanagement



V	Vorwort	5
1	Einleitung	9
2	Das Wichtigste in Kürze	13
3	Dual Career-Paare	17
3.1	Wer sind Dual Career-Paare?	18
3.2	Welche strategische Rolle spielen Dual Career-Paare in der Personalpolitik?	21
3.3	Regionale Dual Career-Netzwerke	24
3.4	Entwicklung an den Hochschulen	25
4	Ergebnisse der Befragungen	27
5	Leitfaden	39
5.1	Allgemeines	40
5.2	Rekrutierung und Standortwechsel	41
5.3	Unterstützung bei der Stellensuche	41
5.4	Regionale Dual Career-Netzwerke	43
5.5	Soziale Integration am neuen Lebens- und Arbeitsort	46
5.6	Vereinbarkeit von Karriere und Familie	47
5.7	Standortmarketing für die Region	48
5.8	Auslandsentsendungen	48
6	Checkliste	51
7	Dual Career-Förderung in der Praxis	57
8	Kontakte	73
L	Literaturverzeichnis	81

Sehr geehrte Damen und Herren,



Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist eine der größten Herausforderungen der modernen Arbeitswelt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des steigenden Fachkräftemangels werden zunehmend Lösungsmöglichkeiten für die Balance von Beruf und Familie gesucht. Sowohl bei Studienabsolventen, jungen Familien und Paaren als auch bei Paaren in fortgeschrittenem Alter gehört hierzu heute die berufliche Entwicklungsmöglichkeit für beide Partner. Die Partnerschaften mit einem Alleinverdiener gehören mehr und mehr der Vergangenheit an.

„Dual Career“ beschreibt als Fachterminus das Phänomen der Doppelkarriere beider Partner, das durch die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit und andere gesellschaftliche Veränderungen an Bedeutung erlangt hat und zunehmend erlangt. Dass beide Partner einem Beruf nachgehen und hierbei – ohne Hierarchieverhältnis – durchaus auch ähnliche (Karriere-) Ziele verfolgen, ist bereits arbeitsweltliche Realität. Die gesellschaftlichen und demografischen Entwicklungen weisen darauf hin, dass die Anzahl der Dual Career-Paare weiter zunehmen und die Dual Career-Förderung als Baustein einer zukunftsorientierten Personalpolitik immer mehr an Bedeutung gewinnen wird. Dass „Dual Career“ ein Zukunftsthema ist, zeigen auch die vielen Neugründungen regionaler Dual Career-Netzwerke.

Was tun Unternehmen in Deutschland zur Förderung von Dual Career-Paaren? Und wie bewerten sie den Nutzen und die Zukunft der Dual Career-Förderung?

Dieses Praxishandbuch skizziert den Entwicklungsstand eines noch jungen, aber in vielerlei Hinsicht zukunftsweisenden Themas. Es bietet Arbeitgebern und anderen Interessierten einen praxisorientierten Überblick, einen Einstieg und Handlungsempfehlungen, mit deren Hilfe die Umsetzung von Fördermaßnahmen im Unternehmen, in einer Institution und/oder in einem Netzwerk gelingen kann.

Zur Erstellung des Praxishandbuchs Dual Career wurden 50 Interviews geführt. Es konnte außerdem auf die Erfahrungen des Best-Practice Clubs

des von der Robert Bosch Stiftung geförderten Projekts „Familie in der Hochschule“ zurückgegriffen werden. Wir danken den Unternehmen, Hochschulen und Dual Career-Netzwerken, die durch ihre Teilnahme an der Befragung wesentlich zur Entstehung dieses Praxishandbuch beigetragen und es mit Leben gefüllt haben. Bei ihnen allen ist dieses Zukunftsthema bereits unternehmerische Realität.

Zur Durchführung des Projekts wurde außerdem ein Expertengespräch durchgeführt. Beteiligt waren Prof. Michel Domsch (Helmut-Schmidt-Universität Hamburg), Kathrin Mahler Walther (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft), Kerstin Melzer (Universität Konstanz), Tanja Neu (Daimler AG), Stephanie Schmidt (Metropolregion Rhein-Neckar GmbH), Dr. Kathrin Silber, (Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH), Dr. Selma Speith-Kölbl (TU München). Wir danken Ihnen für Ihre Teilnahme. Die Ergebnisse sind in das Praxishandbuch eingeflossen. Darüber hinaus danken wir der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH mit ihrem Dual Career Center Region Stuttgart für die enge Kooperation.

Stuttgart, im April 2012



Dr. Ingrid Hamm
Robert Bosch Stiftung

Geschäftsführerin



Dr. Carmina Brenner
FamilienForschung Baden-Württemberg
im Statistischen Landesamt Baden-
Württemberg

Präsidentin

Robert Bosch Stiftung

Die Robert Bosch Stiftung ist eine der großen unternehmensverbundenen Stiftungen in Deutschland. Ihr gehören 92 Prozent des Stammkapitals der Robert Bosch GmbH. Sie wurde 1964 gegründet und setzt die gemeinnützigen Bestrebungen des Firmengründers und Stifters Robert Bosch (1861-1942) fort.

Die Stiftung konzentriert sich in ihrer Arbeit auf die Bereiche Wissenschaft, Gesundheit, Völkerverständigung, Bildung, Gesellschaft und Kultur. Sie betreibt in Stuttgart das Robert-Bosch-Krankenhaus, das Dr. Margarete Fischer-Bosch-Institut für klinische Pharmakologie und das Institut für Geschichte der Medizin.

Die Robert Bosch Stiftung arbeitet seit 2003 am Thema Familie und demographischer Wandel. Zwei Expertenkommissionen unter Leitung von Prof. Kurt Biedenkopf haben sich mit Familienpolitik und den Folgen des demographischen Wandels beschäftigt.

Durch Programme wie „Unternehmen Familie“ und „Familie in der Hochschule“ fördert die Robert Bosch Stiftung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und stärkt Familien in ihrem lokalen Lebensumfeld. In diesem Zusammenhang steht auch die Dual Career-Förderung.

Um zukünftig Wohlstand und Wachstum in Zeiten des demographischen Wandels zu sichern, braucht Deutschland in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft Fachkräfte. Eine Strategie hierbei ist die Förderung von Dual-Career-Paaren. Sie stellt in Deutschland bislang noch ein Randthema dar. Ziel des Projektes ist es daher, Hochschulen sowie kleinen und mittelständischen Unternehmen Dual-Career-Strategien aufzuzeigen und Hilfestellungen für eine effiziente und nachhaltige Förderung anzubieten.

FamilienForschung Baden-Württemberg

Die FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg ist eine sozialwissenschaftliche Forschungseinrichtung im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg mit Arbeitsschwerpunkt Familienwissenschaft und wurde 1982 gegründet. Haupttätigkeitsfeld der FamilienForschung ist neben der empirischen Analyse der Lebenssituation von Familien die anwendungsorientierte Politikberatung zur nachhaltigen Gesellschaftsentwicklung.

Zum Angebotsspektrum der FamilienForschung zählen neben Daten und Analysen außerdem Beteiligungs-, Informations-, Bildungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote zur nachhaltigen Kommunal- und Unternehmensentwicklung. Unsere Stärken sind das Kompetenzspektrum, die Kreativität und die Erfahrung unserer Mitarbeiter/innen.

Die Struktur der FaFo sieht dabei generell zwei Arbeitsbereiche vor. Der wissenschaftliche Bereich umfasst die sozial- und familienwissenschaftlichen Analysen und dient mit seinen Ergebnissen einer kontinuierlichen und themenbezogenen Familienberichterstattung. Er analysiert die Situation der Familien, beschäftigt sich mit den demographischen Herausforderungen und zeigt Handlungsoptionen auf. Der Servicebereich stellt familienpolitische Service- und Beratungsleistungen für Kommunen und Unternehmen bereit und dient damit der konkreten Umsetzung und Unterstützung für mehr Familienfreundlichkeit in der Praxis der Kommunen und Unternehmen.

Beide Bereiche ergänzen sich gegenseitig. Ergebnisse der wissenschaftlichen Analysen fließen in den Servicebereich ein und werden operativ in die Praxis umgesetzt, so wie die Erfahrungen aus der Praxis die theoretischen Arbeiten beeinflussen.



1

Einleitung

„Wie man irgendwann mal erkannt hat, dass die Mitarbeiter auch Kinder haben, werden die Unternehmen jetzt auch erkennen müssen, dass Mitarbeiter auch Partnerinnen und Partner haben.“

Bärbel Welsch,
Arbeitsgruppe „Dual Career“ Heidelberg

„Die Menschen wollen irgendwann auch mal an einem Standort ankommen. Und dann brauchen beide eine Perspektive.“

Dr. Sybille Jung,
Universität des Saarlandes

Durch die vermehrte Erwerbstätigkeit von Frauen gibt es immer mehr erwerbstätige Paare. Unter diesen bilden die sogenannten Dual Career-Paare eine besondere Gruppe. Dual Career-Paare sind meist hochqualifiziert; für sie ist ihr Beruf mehr als ein Gelderwerb – er ist Teil ihres Selbstverständnisses. Sie stehen nicht nur vor der Herausforderung, Beruf und Familie, sondern auch zwei Berufskarrieren mit ihren Anforderungen an Mobilität und Flexibilität zu vereinbaren.

Für die unternehmerische Personalpolitik sind Dual Career-Paare eine wichtige Zielgruppe. Sie wird in Zukunft immer mehr mit der Tatsache konfrontiert sein, dass immer mehr Hochqualifizierte einen ebenso gut qualifizierten Partner oder Partnerin haben. Die Entscheidung über einen beruflichen Umzug oder eine Auslandsentsendung werden nicht von dem oder der betreffenden Bewerbenden oder Mitarbeitenden allein, sondern gemeinsam mit dem Lebenspartner oder der Lebenspartnerin getroffen. Gute berufliche Chancen für beide Partner und eine bedarfsgerechte Infrastruktur für die ganze Familie sind eine Voraussetzung bei der Entscheidung für einen neuen Lebensmittelpunkt. Weder eine fachlich anspruchsvolle Tätigkeit, noch ein gutes Gehalt, können fehlende berufliche Perspektiven des Partners aufwiegen. Bei überregionaler Rekrutierung, bei Standortwechseln, aber auch bei Auslandsentsendungen, kann die Förderung von Doppelkarrieren ein entscheidender Baustein für eine zukunftsorientierte Personalpolitik sein.

In diesem Praxishandbuch geht es zunächst um die Fragen: Wer sind Dual Career-Paare und welche Bedeutung haben sie für ein zukunftsorientiertes Personalmanagement? Wie wird sich die Zahl der Dual Career-Paare entwickeln? Anschließend werden die Ergebnisse von 35 Unternehmensbefragungen präsentiert. Obwohl Dual Career-Paare in der betriebswirtschaftlichen Literatur seit Ende der 1980er-Jahre thematisiert werden,¹ ist bisher wenig darüber bekannt, auf welche Weise Unternehmen in Deutschland Dual Career-Paare unterstützen, welche Ziele sie damit verfolgen und wie sie den Nutzen der Förderung abschätzen.² Für dieses Praxishandbuch wurden insgesamt 50 telefonische und persönliche Leitfadeninterviews mit Unternehmen und Dual Career-Netzwerkkoordinatoren und -koordinatorinnen geführt. Aus dieser deutschlandweiten Befragung lassen sich wichtige Trends zur Dual Career-Förderung in Unternehmen ableiten.

So vielfältig wie die befragten Unternehmen sind auch deren Maßnahmen, um Dual Career-Paare zu fördern. Dual Career-Förderung durch

1 Vgl. z.B. Domsch/Krüger-Basner 1989; Mayrhofer 1989.

2 Ausnahmen bilden eine Telefonbefragung mit Unternehmensvertretern des Instituts für Personalwesen und Internationales Management (I.P.A.) (Domsch/Ladwig 2002), vgl. auch Kapitel 4, sowie Kölbl 2008.

Unternehmen reicht von der Unterstützung bei der Stellensuche bis zum Vereinbarkeitsmanagement. Dieses Buch beschreibt Maßnahmen der befragten Unternehmen und enthält Tipps zu deren Umsetzung. Es soll keine Standards definieren, sondern Anregungen für eine bedarfsgerechte Förderung geben. Unternehmen können sich einen Überblick verschaffen und sich ein passendes Maßnahmenpaket zusammenstellen. Eine Checkliste gibt einen schnellen Überblick und kann als Arbeitsgrundlage dienen. Zum Abschluss werden Beispiele zur Praxis der Dual Career-Förderung in Deutschland vorgestellt.



2

Das Wichtigste
in Kürze



2.1 Ergebnisse der Befragung

Die befragten Arbeitgeber haben sich bereits der Dual Career-Problematik gestellt und reagieren auf diese Herausforderung. Die Dual Career-Förderung beschränkt sich in der Praxis jedoch auf die Besetzung von Schlüsselpositionen und verläuft in der Regel unsystematisch und einzelfallbezogen. Nur ein Fünftel der Unternehmen weist seine Bewerber aktiv auf die Förderung hin. Die meisten Unternehmen sehen Dual Career-Förderung im Kontext von Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit und möchten das Thema in diesem Kontext verstärkt bearbeiten.

Als entscheidend für das Gelingen der Dual Career-Unterstützung sehen die Unternehmen vor allem realistische Erwartungen und die Kompromissbereitschaft der betroffenen Paare an. Hinzu kommt ein funktionierendes (Dual Career-)Netzwerk, der direkte Kontakt mit den Paaren sowie Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit in der Förderung. Die Enttäuschung von (zu hohen) Erwartungen ist kontraproduktiv.

Unternehmen, die Dual Career-Förderung anbieten, können bei Bewerbern eine schnellere Bereitschaft feststellen, ein Arbeitsplatzangebot anzunehmen. Nach ihrer Einschätzung konnten in Einzelfällen durch Dual Career-Förderung auch Kandidaten und Kandidatinnen gewonnen werden, die das Unternehmen sonst nicht hätte rekrutieren können. Fast 60 % der 35 befragten Unternehmen planen eine Ausweitung ihrer Dual Career-Förderung. Insgesamt 90 % gehen von einer steigenden Relevanz im eigenen Unternehmen, 85 % in Unternehmen allgemein aus.

2.2 Schlussfolgerungen

Dual Career-Förderung ist ein relevantes Thema für das Personalmanagement, das in Zukunft durch den fortschreitenden Wertewandel und Bildungshomogamie weiter an Bedeutung gewinnen wird. Die Förderung in den Unternehmen ist noch nicht institutionalisiert und findet vor allem in Netzwerken statt. Gegenwärtig werden Dual Career-Paare neben Forschungsinstituten vor allem in großen international agierenden Unternehmen und Unternehmen im ländlichen Raum gefördert. Am stärksten wird das Thema bisher an den Hochschulen bearbeitet. Eine Dual Career-Förderung sollte strukturell in die Unternehmenskultur eingebunden sein, aber auch immer so flexibel organisiert sein, dass Raum für individuelle und pragmatische Lösungen bleibt.



3

Dual Career-
Paare



3.1 Wer sind Dual Career-Paare?

Gleiche Bildungschancen für Männer und Frauen sowie veränderte Geschlechterrollen und Wertvorstellungen lassen die Zahl der erwerbstätigen Frauen und damit der Doppelverdiener stetig steigen. In den zurückliegenden Jahrzehnten sind neue Lebens- und Partnerschaftsmuster entstanden. Frauen verfolgen zunehmend ihre eigene Karriere und suchen sich einen ähnlich oder besser gebildeten Partner. So entstehen unter Bildungs- und Karrieregesichtspunkten immer mehr homogene Partnerschaften.

Akademiker entscheiden sich besonders häufig für eine gleichberechtigte Beziehung. Viele Paare lernen sich an den Hochschulen kennen, studieren oftmals das gleiche Fach und steigen mit den gleichen Bildungsvoraussetzungen in das Berufsleben ein. Da beide Partner viel in ihre Ausbildung investiert haben, wollen auch beide eine Tätigkeit ausüben, die diesen Investitionen entspricht. Der Beruf dient ihnen nicht allein zum Lohnverdienst, sondern ist Teil ihrer persönlichen Entfaltung. „Dual Career-Paare“ oder „Dual Career Couples“ sind

„Paare, in denen beide Partner eine hohe Bildung und Berufsorientierung besitzen sowie eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen.“³

„Unser Fokus liegt nicht allein auf ‚Dual Career-Paaren‘ im klassischen Sinn. Es gibt durchaus auch andere, für unser Haus bedeutsame Paar-Konstellationen – vielleicht mit einem weniger hohen Karriereanspruch, aber in einer ähnlichen Situation.“
Heidi Sayle,
Ernst Klimmer GmbH

Für Unternehmen bedeutet das, dass hinter einem/einer hochqualifizierten Mitarbeitenden oder Bewerbenden ein/eine meist ebenso gut ausgebildete/r Partner/Partnerin mit eigenen Berufsplänen steht. Da in Unternehmen Schlüsselpositionen nicht ausschließlich auf Hochqualifizierte beschränkt sind, ist in der Unternehmenspraxis eine erweiterte Definition von „Dual Career“ sinnvoll:

„Erfolgreiches Verfolgen einer beruflichen Karriere durch beide Partner, die ihrem Alter sowie ihren bisherigen Bildungsinvestitionen entspricht.“⁴

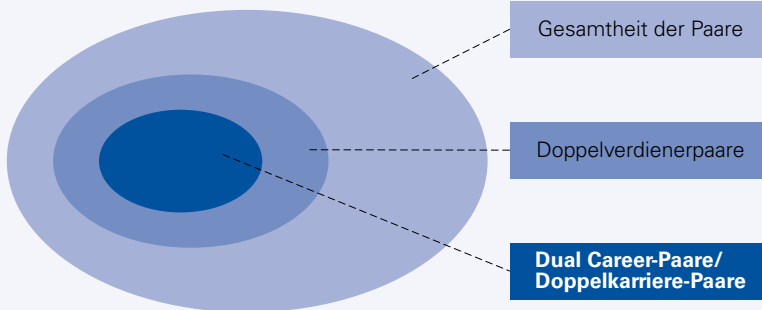
Die Zahl der Dual Career-Paare lässt sich nur schwer feststellen, da subjektive Eigenschaften wie „Berufsorientierung“ nicht statistisch erfasst werden. Eine Annäherung gibt die Zahl von Akademikerpaaren,⁵ die in Vollzeit arbeiten. Dies waren in Deutschland im Jahr 2009 knapp 600 000 Paare, was 53% der Doppelverdiener-Akademikerpaare entspricht.

³ Solga/Wimbauer (Hrsg.) 2005.

⁴ Rusconi/Solga 2010.

⁵ Paare, nicht eheliche Lebensgemeinschaften und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, in denen beide Lebenspartner entweder einen Fachhochschulabschluss (auch Ingenieurschulabschluss), den Abschluss einer Universität oder eine Promotion besitzen (Alter 25 bis 65 Jahre).

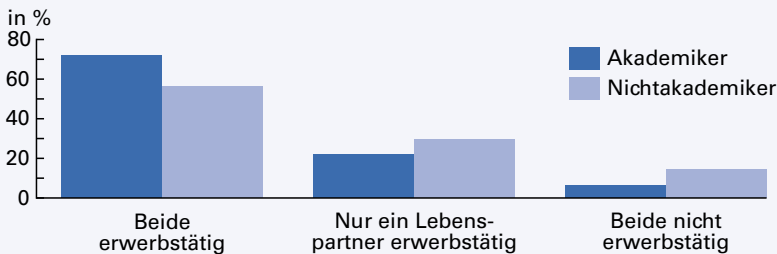
Die Zahl der Akademikerpartnerschaften stieg in Deutschland von 1999 bis 2009 von knapp 1 Mill. auf 1,5 Mill. Paare. Über 70 % (ca. 1,1 Mill. Paare) dieser Akademikerpaare sind Doppelverdienerpaare. Aber auch bei Nichtakademikerpaaren⁶ sind Doppelverdiener mit 56 % (ca. 8,3 Mill. Paare) heute schon das gängigste Arbeitsmodell. Im Vergleich zu den Doppelverdiener-Akademikerpaaren überwiegt bei den Nichtakademiker-Doppelverdienerpaaren jedoch das Modell „der Mann arbeitet in Vollzeit, die Frau in Teilzeit“ (52 %, ca. 4,4 Mill. Paare).⁷



Abgrenzung Doppelverdienerpaare und Dual Career-Paare

Abbildung nach Domsch/Ladwig 2002.
Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

248 12



Akademiker-*) und Nichtakademikerpaare) in Deutschland 2009 nach Erwerbsbeteiligung der Partner**

*) Paare, nicht eheliche Lebensgemeinschaften und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, in denen beide Lebenspartner entweder einen Fachhochschulabschluss (auch Ingenieurschulabschluss), den Abschluss einer Universität oder eine Promotion besitzen (Alter 25 bis 65 Jahre). – **) Paare, nicht eheliche Lebensgemeinschaften und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, in denen höchstens ein Lebenspartner einen akademischen Abschluss besitzt (Alter 25 bis 65 Jahre).

Datenquelle: Mikrozensus 2009.

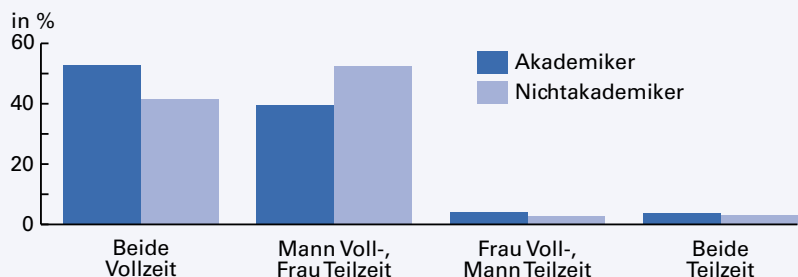
Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

249 12

6 Paare, nicht eheliche Lebensgemeinschaften und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, in denen höchstens ein Lebenspartner einen akademischen Abschluss besitzt (Alter 25 bis 65 Jahre).

7 Ergebnisse des Mikrozensus 2009; eigene Berechnungen.

Akademiker*)- und Nichtakademiker**)- und Doppelverdienerpaaire in Deutschland 2009 nach Erwerbsumfang der Partner



*) Paare, nicht eheliche Lebensgemeinschaften und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, in denen beide Lebenspartner entweder einen Fachhochschulabschluss (auch Ingenieurschulabschluss), den Abschluss einer Universität oder eine Promotion besitzen. – **) Paare, nicht eheliche Lebensgemeinschaften, in denen höchstens ein Lebenspartner einen akademischen Abschluss besitzt (Alter 25 bis 65 Jahre).

Datenquelle: Mikrozensus 2009.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

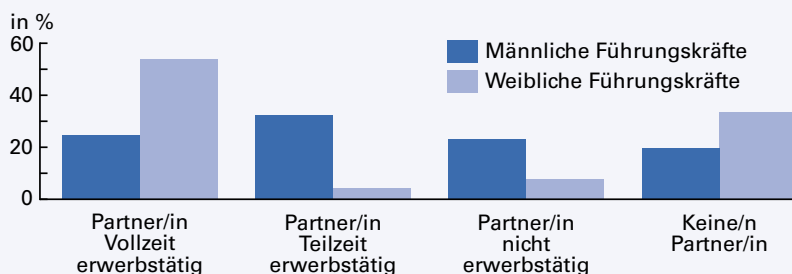
250 12

„Die handelnden Personen [...], die über Einstellung und Nicht-Einstellung entscheiden, müssen sich bewusst sein, dass Dual Career immer ein entscheidender Faktor sein kann und ist.“
Gisbert Jockenhöfer,
Frankfurt Institute for
Advanced Studies

Eine hohe Wahrscheinlichkeit für eine Dual Career-Konstellation haben Führungskräfte und hier insbesondere weibliche Führungskräfte. Rund 54 % der weiblichen Führungskräfte haben einen vollzeiterwerbstätigen Partner oder eine Partnerin, während knapp 25 % der männlichen Führungskräfte vollzeiterwerbstätige und 32 % teilzeiterwerbstätige Partnerinnen oder Partner haben.

Dass die klassische Konstellation, in der die Frau die Karriere des Mannes unterstützt, indem sie Repräsentationspflichten erfüllt und ihm „den Rücken freihält“, immer mehr zum Auslaufmodell wird, zeigt auch der Blick

Männliche und weibliche Führungskräfte in Deutschland 2009 nach Erwerbsumfang der Partner



*) Angestellte mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere sowie Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen, Alter 31 bis 65 Jahre.

Datenquelle: Mikrozensus 2007.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

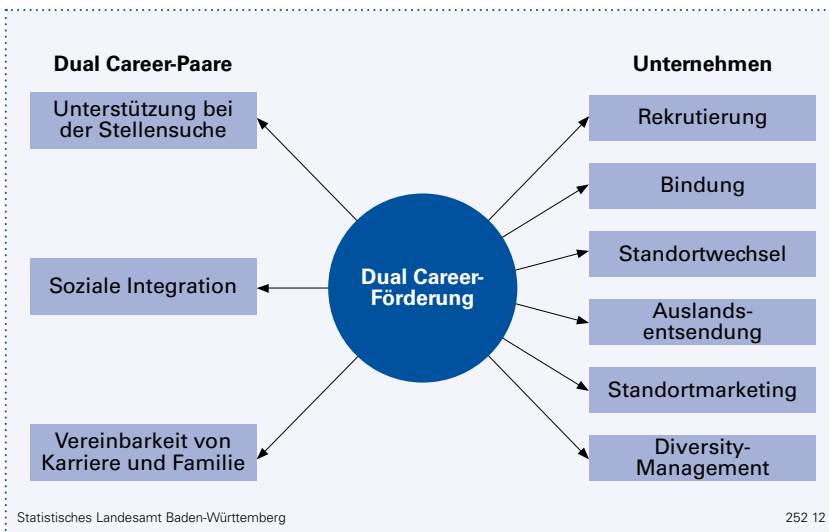
251 12

auf die junge berufstätige Generation, die in den 1980er-Jahren geboren wurde. Für diese „Generation Y“ ist es normal, dass beide Partner Karriere machen. Sie ist leistungsbereit, ehrgeizig, legt auch Wert auf eine abwechslungsreiche Tätigkeit und die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung. Gleichzeitig legt diese Generation Wert auf eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben. Es ist ihr zunehmend wichtig, dass sich das Unternehmen, für das sie arbeitet, auch für sie interessiert.⁸ Die Generation Y, die heute zwischen 25 und 32 Jahre alt ist, steht zudem vor der Herausforderung, ihre Familien- und Karriereplanung parallel zu meistern. Sie befindet sich in der sogenannten „Rush-Hour des Lebens“, in die Berufseinstieg und -aufstieg und die Familiengründung fallen.

Dual Career-Paare bilden für die unternehmerische Personalpolitik folglich eine wichtige Zielgruppe, die auch quantitativ bedeutsam ist und deren Anzahl durch den fortschreitenden Wertewandel und Bildungshomogamie in Zukunft weiter zunehmen wird.

„Wenn man sich anschaut, welche Generationen von Menschen [...] jetzt in die Unternehmen eintreten und den Fachkräftemarkt bestimmen, sind ganz andere Wertigkeiten von Arbeit und die Wichtigkeit von Arbeitsinhalten relevant. [...] Das Thema Arbeit an sich wird sich verändern [...]. Und ich glaube, [...] Unternehmen werden sich auch noch einiges einfallen lassen müssen, um dem zu begegnen.“
Juliane Grauer,
Deutsche Lufthansa AG

3.2 Welche strategische Rolle spielen Dual Career-Paare in der Personalpolitik?



⁸ Vgl. Rump et al. 2011.

„Heutzutage müssen wir sowohl national als auch international suchen und rekrutieren. Dabei beziehen wir auch die Lebenssituationen der Partnerinnen/Partner mit ein, denn heute werden Entscheidungen über den Lebensweg gemeinsam getroffen.“

Claudia Fräger,
FRÄGER GmbH

Bei Dual Career-Paaren ist nicht nur das individuelle Berufs- und Privatleben stark miteinander verwoben, sondern auch die beiden Karrieren der Partner. Die Karriere des Partners hat Auswirkungen auf die eigene. Ein beruflich bedingter Umzug oder ein gemeinsamer Auslandsaufenthalt, der die Karriere des einen Partners befördert, kann für den anderen Partner den Verlust seines beruflichen Netzwerks und einen Karriereknick bedeuten. In die Entscheidung für oder gegen einen beruflichen Umzug fließen daher die Karriereoptionen beider Partner ein und sie wird zwischen diesen ausgehandelt.

Von einer Dual Career-Förderung profitieren Unternehmen und Paare gleichermaßen. Unternehmen können (hochqualifizierte) Fachkräfte rekrutieren und binden, zudem finden sie einfacher geeignete Kandidaten und Kandidatinnen für Auslandsentsendungen und Standortwechsel. Vom Zuzug zweier Fachkräfte profitiert schließlich auch die ganze Region. Die Dual Career-Paare andererseits erhalten Unterstützung, um gemeinsam an einem Ort leben zu können, der beiden Partnern eine berufliche Perspektive und die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie bietet.

Rekrutierung und Standortwechsel

In Deutschland werden laut einer McKinsey-Studie im Jahr 2030 ca. 5,2 Mill. Arbeitskräfte fehlen, davon 2,4 Mill. Akademiker und Akademikerinnen.⁹ Demgegenüber wird die Arbeitskräftenachfrage im qualifizierten Bereich wachsen. Arbeitgeber müssen voraussichtlich mit immer größeren Schwierigkeiten rechnen, ihren Fachkräftebedarf an ihrem Standort zu decken. Nach der Familie (48 %) ist der fehlende Umzugswille des Partners oder der Partnerin (36 %) für die Deutschen ein Haupthindernis für einen beruflich bedingten Umzug.¹⁰ Insbesondere bei der Rekrutierung von spezialisierten Fachkräften werden Dual Career-Konstellationen eine wichtige Rolle spielen (und tun es schon heute), aber auch bei Standortwechseln innerhalb des Unternehmens. Arbeitgeber können durch entsprechende Angebote ihren Bewerbenden und Beschäftigten signalisieren, dass ihnen die Dual Career-Problematik bei Umzügen bewusst ist und nicht als rein privates Problem abgetan wird. Von Dual Career-Förderung können gerade kleine und mittlere Unternehmen profitieren. Arbeitgeber, die nicht mit den großen Namen der Weltkonzerne mithalten, schaffen durch Dual Career-Förderung einen großen Anreiz für Bewerber und Bewerberinnen jenseits von Gehaltszahlungen. Dual Career-Förderung ist auch für Arbeitgeber aus dem öffentlichen Bereich, die durch ihre Tarifbindung nicht mit den Spitzengehältern der Wirtschaft mithalten können, ein interessantes Angebot.

„Da wir finanziell [...] gegen die ganz großen [Unternehmen] nichts ausrichten können, an Geldleistung, müssen wir es anderweitig tun.“

Jan Bauer,
Seitenbau GmbH

⁹ McKinsey Deutschland 2011.

¹⁰ Mit 36 % liegt Deutschland über dem internationalen Durchschnitt (23 %) (Manpower Group 2011).

Mitarbeiterbindung

Auch für eine langfristige Mitarbeiterbindung spielt die berufliche Integration des Partners oder der Partnerin eine zentrale Rolle. In der Praxis zeigt sich, dass Distanzbeziehungen ein häufiger Grund für Frühfluktuation sind. Jüngere, kinderlose Paare sind noch eher bereit, für eine interessante Stelle eine Distanzbeziehung einzugehen.¹¹ Für den überwiegenden Teil der Paare kommt eine Wochenendbeziehung allerdings nur als Übergangslösung in Frage.¹² Auch eine interessante Stelle mit überzeugendem Gehalt kann den Verlust an Lebensqualität durch eine Distanzbeziehung nicht aufwiegen. Eine räumliche Trennung bringt für die Betroffenen auf Dauer Belastungen für die Partnerschaft und ihre sozialen Kontakte mit sich. Ein großer Teil der knappen Zeit geht durch das Pendeln zwischen den Wohnorten verloren. Die psychischen und physischen Belastungen durch die Mobilität können langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.¹³ Ein Dual Career-Paar, das beruflich und privat an einem Standort angekommen ist, wird diese Situation nur ungern auflösen. Das Dual Career-Engagement von Unternehmen wird auch von den eigenen Mitarbeitenden positiv wahrgenommen und hat daher einen günstigen Einfluss auf die Unternehmenskultur.

„Das ist ein Wechsel des Menschenbildes, die Arbeitskraft nicht nur als Humanressource zu betrachten, sondern sie als Mensch wahrzunehmen, der noch andere Bedürfnisse und Bedarfe hat, die ein Arbeitgeber mit unterstützen kann und so einen guten Mitarbeiter/eine gute Mitarbeiterin für einen längstmöglichen Zeitraum gewinnt.“
Kerstin Melzer,
Netzwerk 2careers

Standortmarketing

Durch die Konkurrenz der Ballungszentren gestaltet sich die Rekrutierung gut- und hochgebildeter Fachkräfte für Arbeitgeber in ländlichen Gebieten häufig schwierig. Unternehmen im ländlichen Raum werden ihren Fachkräftebedarf in Zeiten des Nachwuchskräftemangels voraussichtlich immer weniger durch eigene Ausbildung decken können. Überregionale Rekrutierung wird daher eine wachsende Rolle spielen. Gerade für hochqualifizierte Paare, die zwei adäquate Arbeitsstellen an einem Ort suchen, erscheinen Ballungsräume zunächst attraktiver. Ein gemeinsames Standortmarketing mit Blick auf Dual Career-Paare und gegenseitige Unterstützung bei der Stellensuche für Dual Career-Partner und -Partnerinnen ist deshalb gerade für Arbeitgeber im ländlichen Raum eine Chance. Die mitziehenden Partner und Partnerinnen gefragter Fachkräfte sind zugleich eine Chance für die ganze Region.

11 In einer solchen Phase können Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden zusätzlich durch flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, tageweise von zu Hause zu arbeiten, unterstützen.

12 60 % der getrennt zusammenlebenden Paare („living apart together“) sind unter 30 Jahre alt. 60 % der getrennt zusammenlebenden Paare sind vollzeiterwerbstätig. Zwei Drittel dieser Paare sind kinderlos (vgl. Peuckert 2008).

13 Schneider, Nobert F. et al. 2002.

„Es wären manche Projekte im Ausland kaum durchführbar, wenn wir den Mitarbeitenden da nicht über eine entsprechende Dual Career-Unterstützung [...] den Weg [...] ebnen würden. Und deswegen ist das geschäftskritisch.“
Linda von dem Busche,
BASF SE

Auslandsentsendungen

Die internationalen Verflechtungen der Geschäftswelt machen die erfolgreiche Entsendung qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ins Ausland für Unternehmen essenziell. Dies zeigt sich auch an der Zunahme der internationalen Entsendungen: Rund 60 % der europäischen Unternehmen verzeichnen einen Anstieg der Auslandsentsendungen von Mitarbeitenden zwischen einzelnen Niederlassungen.¹⁴ Vor allem von jungen und aufstrebenden Mitarbeitenden werden Auslandseinsätze erwartet. Doch obwohl Auslandsentsendungen als wichtiger Karrierebaustein gelten, wird es für Unternehmen immer schwieriger, geeignete Kandidaten und Kandidatinnen für eine Auslandsentsendung zu gewinnen. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass eben diese Zielgruppe mit hoher Wahrscheinlichkeit Teil eines Dual Career-Paares ist. Auch attraktive Angebote werden erst nach intensiver Rücksprache mit dem Partner oder der Partnerin angenommen, da diesen durch eine Auslandsentsendung ein Karrierebruch droht.

Diversity-Management

Funktionierende Doppelkarrieren sind vor allem eine Voraussetzung für weibliche Karrieren. Knapp die Hälfte der Akademikerinnen hat einen ebenso gut ausgebildeten Partner, bei Akademikern ist es nur ein Drittel. Daher stehen Akademikerinnen besonders häufig vor der Herausforderung, die eigene Karriere mit der des männlichen Partners zu vereinbaren. Frauen folgen zudem häufiger dem Mann an dessen Karrierestandort und bringen sich nach der Familiengründung meist stärker in die Organisation der Kinderbetreuung und des Haushalts ein. Die Unterstützung der Partnerinnen bei der Stellensuche und dem Aufbau eines beruflichen Netzwerks leistet daher einen wichtigen Beitrag zum Diversity-Management.

3.3 Regionale Dual Career-Netzwerke

In Deutschland wurden in den letzten Jahren durch Hochschulen, aber auch Wirtschaftsförderungen¹⁵ eine Reihe von Dual Career-Netzwerken und -Arbeitskreisen gegründet. Arbeitgeber tauschen sich hier über ihre Erfahrungen mit der Dual Career-Förderung – oft im Kontext von Fachkräftegewinnung oder Auslandsentsendungen – aus und unterstützen sich gegenseitig bei der Stellensuche für Dual Career-Partner und -Partnerinnen.

¹⁴ Pressemitteilung der Mercer Deutschland GmbH vom 13.11.2008

¹⁵ U.a. die Wirtschaftsförderung Region Kassel GmbH (siehe Kapitel 7) und die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (Dual Career Center Region Stuttgart)

Unternehmen und Hochschulen arbeiten in den Netzwerken beispielsweise mit Städten und Kommunen, Wirtschaftsförderungen und den Agenturen für Arbeit zusammen. Sie nutzen zudem bestehende Strukturen wie zum Beispiel die regionalen Bündnisse für Familie, Familienbüros und andere Beratungsstellen. Im Mittelpunkt der Netzwerke stehen das Knüpfen persönlicher Kontakte zwischen den Unternehmensvertretern und -vertreterinnen, um im Bedarfsfall eine unkomplizierte Kontaktaufnahme zu ermöglichen sowie die Nutzung von Synergieeffekten bei der Dual Career-Förderung. Synergieeffekte können beispielsweise durch die gemeinsame Erstellung von Informationsblättern über den Dual Career-Service, durch ein gemeinsames Stellenportal und die Erstellung bzw. Bündelung von Informationen für eine Integration frisch rekrutierter Fachkräfte am neuen Arbeitsort entstehen. Die Kosten für Informationsblätter, Internetseiten etc. und gemeinsame Projekte werden von den Mitgliedern geteilt, durch Mitgliedsbeiträge und ehrenamtliche Arbeit finanziert.

3.4 Entwicklung an den Hochschulen

In Deutschland waren es die Hochschulen, die das Thema Dual Career-Förderung als erste strukturiert bearbeiteten. Hauptsächliches Ziel der Servicestellen und Netzwerke ist ein strategischer Vorteil im internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen – besonders in Bezug auf Professuren, teilweise aber auch zur Gewinnung von wissenschaftlichem Nachwuchs. Die verstärkte globale Konkurrenz, die im Hochschulbereich schon länger zu beobachten ist, wird auch auf Unternehmen zukommen. Wissenschaftskarrieren erfordern regelmäßige Wechsel der Hochschulen. Auslandsaufenthalte gehören zum Alltag. Der Konkurrenzdruck für die deutschen Hochschulen durch das internationale Wissenschaftssystem, insbesondere durch die USA, ist groß. Der Ruf der gesamten Hochschule hängt zum Teil stark vom Renommee einzelner Spitzenwissenschaftler und -wissenschaftlerinnen ab. Neben der besseren Planbarkeit der eigenen Karriere und guten Forschungsbedingungen schätzen deutsche Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an US-amerikanischen Universitäten die Dual Career-Förderung durch Doppelberufungen und Stellensuche für die Partner und Partnerinnen.¹⁶

„Die Hochschulen sind [...] an der Stelle meiner Meinung nach den Unternehmen ein Stück weit voraus, weil sie natürlich sehr viel öfter solche Fragen zu beantworten haben, als das die Unternehmen [...] zu beantworten haben.“
Ursula Schwarzenbart,
Daimler AG

Für eine breitere Diskussion der Dual Career-Förderung in Deutschland sorgte im Jahr 2002 die vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Wissenschaftlerinnen in Auftrag gegebene Studie „Brain Drain – Brain Gain“. Danach ist für verheiratete oder in fester Partnerschaft

¹⁶ Vgl. Allmendinger/Eickmeier 2003.

lebende Wissenschaftler im Ausland ein „befriedigendes Stellenangebot“ für den Partner bei der Wahl ihres zukünftigen Arbeits- und Lebensortes ausschlaggebend.¹⁷ Im Jahr 2010 erschien eine „Expertise zu Dual Career-Vorhaben an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Hessen“ der EAF|Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, die durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst in Auftrag gegeben wurde.¹⁸ Diese kam zu dem Ergebnis: „Nur wenn eine neue Balance zwischen Frauen und Männern im Dreieck von Familie, Beruf und Partnerschaft gelingt, ist unsere Gesellschaft zukunftsfähig. Politik und Wirtschaft sind eindringlich aufgefordert, Bedingungen zu schaffen, unter denen junge Menschen dieses mehrheitlich gewünschte Lebenskonzept auch tatsächlich umsetzen können.“¹⁹

Die Dual Career-Services an den Hochschulen konnten zum Teil mit Hilfe von Geldern der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder gegründet werden. Auch die Kooperation mehrerer Universitäten, Wettbewerbe oder Auditierungen führten zur Entstehung von Dual Career-Services. Im Juni 2010 initiierten die Universitäten Heidelberg, Kiel, Konstanz, Stuttgart, Frankfurt am Main, Tübingen, München (LMU und TU) das Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND). Neben Hochschulen können auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen dem Netzwerk beitreten. Das Netzwerk organisiert für seine Mitglieder Weiterbildungen und schafft eine Plattform zum Austausch von Fachwissen zu Dual Career-Serviceleistungen.²⁰ Im Oktober 2011 hatte das Netzwerk rund 30 Mitglieder.

Die Dual Career-Förderung an Hochschulen vollzieht eine sehr dynamische Entwicklung. Allein 2011 gab es unter Beteiligung von Hochschulen acht Neugründungen von Dual Career-Services und -Netzwerken. Um eine breitere Basis an Stellen zu schaffen, gehen die Dual Career-Services zudem vermehrt regionale Kooperationen mit anderen Hochschulen, aber auch mit Unternehmen, öffentlichen Arbeitgebern und Verbänden ein. Obwohl auch Unternehmen schon seit den 1990er, vereinzelt sogar bereits seit den 1980er-Jahren einzelne Dual Career-Paare gefördert haben, sind die Hochschulen den Unternehmen mit ihren Strukturen bei der Dual Career-Förderung voraus. Unternehmen erlangen hierdurch die Möglichkeit mit erfahrenen Hochschulen in ihrer Region zu kooperieren und von deren Erfahrungen zu lernen.²¹

17 Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2002.

18 Lukoschat/Mahler Walther 2010.

19 Walther/Lukoschat 2008.

20 <http://www.dcnd.org/index.php/geschichte-und-organisation.html>

21 In Kapitel 8 finden Sie Kontaktadressen von Dual Career Services und -Netzwerken.



4

Ergebnisse der Befragungen



4.1 Die Befragung

Die Ergebnisse des Praxishandbuchs basieren im Wesentlichen auf Interviews mit Unternehmen, die mit ihrer Dual Career-Förderung bereits öffentlich in Erscheinung getreten sind oder sich durch ihre familienfreundliche Personalpolitik hervor getan haben – also aus der Praxis von Unternehmen in Deutschland. Insgesamt wurden 35 Unternehmen für dieses Praxishandbuch befragt. In einem Fall wurden mit einer Organisation zwei Interviews an unterschiedlichen Standorten geführt und diese aufgrund der verschiedenartigen Herangehensweise gesondert ausgewertet. Drei Viertel der Interviewpartner und -partnerinnen haben Leitungsfunktionen im Personalbereich inne oder sind Geschäftsführungen. Ergänzend fanden 15 Gespräche mit Vertretern und Vertreterinnen von Dual Career-Netzwerken statt.

Unter den befragten Unternehmen sind ein Kleinunternehmen mit zehn Mitarbeitenden und sieben mittlere Unternehmen.²³ Die übrigen 28 befragten Unternehmen beschäftigen mehr als 500 Mitarbeitende. Die Hälfte aller befragten Unternehmen hat mindestens einen Auslandsstandort. Die befragten Unternehmen gehören folgenden Branchen an: Automobilproduktion, Automobilzulieferung, Chemische Erzeugnisse, Elektrotechnik, Energie, Forschung, IT, Kirchen, Krankenhäuser/Kliniken, Luft- und Raumfahrt, Maschinenbau, Medien, sonstiges produzierendes Gewerbe, Sozialwesen, Sprach- und Kulturförderung, Versicherungen, Wirtschaftsprüfung. Schwerpunkt der Befragung war Dual Career-Förderung durch Unterstützung bei der Stellensuche und der sozialen Integration am (neuen) Arbeitsort.

4.2 Verortung im Unternehmen

„Dual Career“
ist die gängigste
Bezeichnung in den
Unternehmen

Die befragten Unternehmen beschäftigen sich im Mittel seit 2006 mit dem Thema „Dual Career“. 33 Unternehmen unterstützten die Partner und Partnerinnen ihrer Mitarbeitenden zur Zeit der Befragung bei der Stellensuche. „Dual Career“²⁴ ist in der Hälfte der Unternehmen auch die Bezeichnung für die Aktivitäten. Die andere Hälfte der Unternehmen verwendet keine bestimmte Bezeichnung. Meist werden Dual Career-Aktivitäten dort unter dem Stichwort „Work-Life-Balance“ oder „Personalentwicklung“ ge-

²³ Bis 500 Mitarbeitende

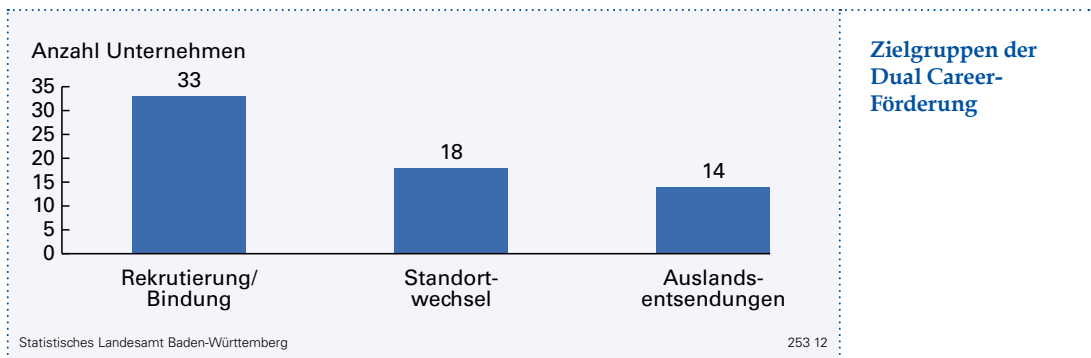
²⁴ Vereinzelt auch „Double Career“

fasst.²⁵ Die überwiegende Mehrheit unterstützt Paare, auch wenn nur ein Partner im eigenen Unternehmen ist. Zwei Unternehmen setzen bei ihrer Förderung voraus, dass beide Partner im Unternehmen beschäftigt sind.

Das Thema „Dual Career“ wird überwiegend in den Personalabteilungen bearbeitet. Zum Teil kooperieren mehrere Personalbereiche bei der Doppelkarriereförderung. In fünf Fällen waren zentrale Leitungsstellen wie Standortleitung oder Geschäftsführungen mit dem Thema betraut, in zwei Fällen die Gleichstellungsbeauftragte. Je nach Zielrichtung der Dual Career-Förderung ist das Thema in Personalentwicklung und Talentmanagement bis hin zu Diversity-Management und Work-Life-Balance angesiedelt. Drei Viertel der Geschäftsführungen positionierten sich intern positiv zum Thema.

4.3 Zielrichtung der Dual Career-Förderung

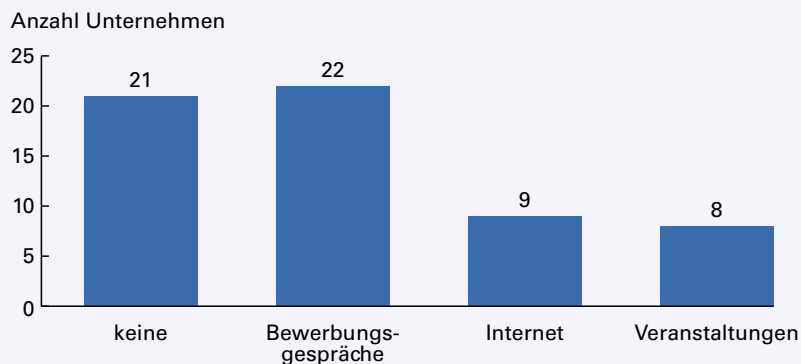
Die Dual Career-Förderung der befragten Unternehmen zielt fast immer auf Fachkräfte, die rekrutiert und/oder an das Unternehmen gebunden werden sollen. Die Hälfte der Unternehmen unterstützt Dual Career-Paare bei Standortwechseln, 14 Unternehmen bei Auslandsentsendungen.



²⁵ In einer Telefonbefragung, die im Jahr 2002 vom Institut für Personalwesen und Internationales Management durchgeführt wurde, verbanden nur zwölf von 42 Unternehmensvertretern mit der Bezeichnung Doppelkarrierepaar eine entsprechende Thematik. 13 der Befragten sahen keine betriebs- bzw. personalwirtschaftliche Relevanz von Dual Career-Paaren oder nur eine allgemeine Relevanz, nicht aber für Unternehmen. 21 Unternehmen gaben an, bei der Versetzung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin bei der Jobsuche zu unterstützen. Zehn Unternehmen hatten bereits die Stellensuche innerhalb eines Netzwerks in Erwägung gezogen (Domsch/Ladwig 2002).

Die Dual Career-Förderung der befragten 35 Unternehmen ist in der Regel unsystematisch, d.h. anlass- und einzelfallbezogen. In fast allen Unternehmen werden bislang nur ausgesuchte Bewerbende gefördert, die für Schlüsselpositionen vorgesehen sind. Lediglich ein Fünftel der Unternehmen weist seine Bewerbenden aktiv auf die Förderung hin. Auf Nachfrage würde jedoch in der Hälfte der Unternehmen jede/r Bewerbende gefördert, bei einem Drittel ausschließlich Akademiker und Akademikerinnen. Mitarbeitende werden ebenfalls von knapp drei Vierteln der Unternehmen darauf hingewiesen – meist im Zuge von Standortwechseln oder Auslandsentsendungen. Durchschnittlich schätzen die Unternehmen den momentanen Anteil an Mitarbeitenden mit einem Dual Career-Problem auf ca. 10%. Die Zurückhaltung bei der Kommunikation der Dual Career-Förderung wird teilweise damit begründet, nicht zu große Ansprüche seitens der Bewerbenden oder der Mitarbeitenden zu erzeugen, die ggf. nicht erfüllbar wären.

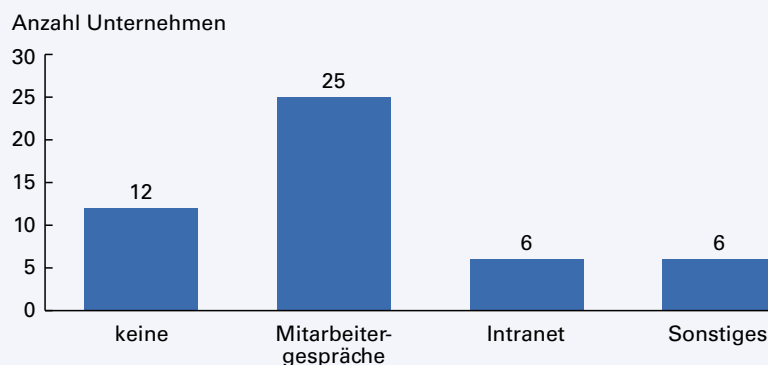
Externe Kommunikation der Dual Career-Förderung



Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

254 12

Interne Kommunikation der Dual Career-Förderung



Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

255 12

Die Entscheidung, Dual Career-Paare zu fördern, scheint jedoch nicht in direktem Zusammenhang mit dem Akademikeranteil der Beschäftigten zu stehen. Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen hat einen Akademikeranteil von unter einem Drittel. Jedoch scheint der Akademikeranteil Auswirkung auf die Entscheidung zu haben, sich einem speziellen Dual Career-Netzwerk anzuschließen. Keines der Unternehmen mit niedrigem Akademikeranteil (bis zu einem Drittel) ist Mitglied in einem Dual Career-Netzwerk bzw. in einem Netzwerk, das explizit (auch) zu diesem Thema arbeitet. Mit steigendem Akademikeranteil nehmen die Mitgliedschaften in Dual Career-Netzwerken zu. In Unternehmen mit einem Drittel Akademikeranteil wird Dual Career-Förderung als familienfreundliche Maßnahme betrachtet, was auf Unternehmen mit höherem Anteil weniger zutrifft. Im Vergleich zu Unternehmen in Ballungsräumen werden Unternehmen im ländlichen Raum besonders häufig von Bewerbenden auf eine mögliche Dual Career-Förderung angesprochen.

Unternehmen im ländlichen Raum werden häufiger auf Dual Career-Förderung angesprochen

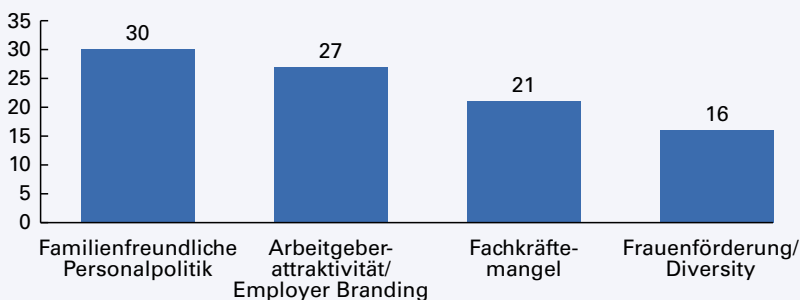
Dual Career-Förderung wird durch die meisten der befragten Unternehmen als Maßnahme einer familienfreundlichen Personalpolitik eingeordnet. Drei Viertel der Unternehmen betreiben Dual Career-Förderung (auch) zur Erhöhung ihrer Arbeitgeberattraktivität. 21 Unternehmen spüren einen unterschiedlich ausgeprägten Fachkräftemangel und unterstützen Dual Career-Paare explizit, um Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Davon spüren 17 Unternehmen in einzelnen Bereichen bereits einen akuten Fachkräftemangel, vier erwarten diesen. Dies trifft auf Unternehmen zu, die sehr spezielle Qualifikationen suchen, sowie allgemein im Ärzte- und Pflegebereich, im Ingenieurbereich und bei qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs. Knapp die Hälfte nennt auch Frauenförderung bzw. Diversity als Ziel der Dual Career-Förderung. Frauenförderung ist für diese Unternehmen jedoch meist nur ein positiver Nebeneffekt. Einzelne Unternehmen gaben an, dass Dual Career-Förderung eine Voraussetzung dafür sei, Frauen in Führungspositionen zu bringen und Dual Career-Förderung anstelle von Gender Mainstreaming betrieben werde.

„Ich denke [...] dass sich [...] der Arbeitgeber attraktiver macht, dass sich die Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhöht, dass sie sich ernst genommen fühlen.“
Sabine Walz,
Goethe Institut.

17 Unternehmen spüren einen akuten Fachkräftemangel

Gründe für Dual Career-Förderung in Unternehmen

Anzahl Unternehmen



Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

256 12

Besonderheiten bei der Dual Career-Förderung lassen sich auch bei kleinen und mittleren Unternehmen, Unternehmen mit Auslandsstandorten sowie Forschungsinstituten feststellen.

Kleine und mittlere Unternehmen

Für die befragten Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitenden ist Dual Career-Förderung ein Rekrutierungsinstrument. Fast alle leiden in einzelnen Bereichen unter einem akuten Fachkräftemangel. Für sie ist die Dual Career-Förderung, wie auch bei größeren Unternehmen, eine Maßnahme aus dem Bereich familienfreundliche Personalpolitik, die außerdem ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern soll. Die kleinen und mittleren Unternehmen nutzen zur Förderung sowohl ihre zu anderen Themen vorhandenen Netzwerke als auch Dual Career-Netzwerke. Im Vergleich zu größeren Unternehmen gehen sie häufiger aktiv mit dem Angebot auf ihre Bewerbenden zu.

Unternehmen mit mindestens einem Auslandsstandort

Diese Unternehmen nutzen Dual Career-Förderung vor allem, um sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Auch für sie ist Rekrutierung ein wichtiges Ziel der Förderung, obwohl nur ein Drittel einen akuten Fachkräftemangel spürt. In drei Vierteln der internationalen Unternehmen wird die Förderung von Dual Career-Paaren auch als Instrument bei nationalen und internationalen Entsendungen eingesetzt. Dabei nutzen fast alle Unternehmen Netzwerke zur Arbeitssuche; knapp die Hälfte der Unternehmen nutzt Dual Career-Netzwerke. Unternehmen mit Auslandsstandorten werden von Bewerbern und Bewerberinnen häufiger auf eine Dual Career-Förderung angesprochen als Unternehmen ohne Auslandsstandorte. Ein Drittel gibt explizit an, Partner und Partnerinnen auch für das eigene Unternehmen zu rekrutieren.

Forschungsinstitute

Für die befragten Forschungsinstitute ist die Dual Career-Förderung vor allem eine Maßnahme zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Fachkräftemangel und Frauenförderung spielen hier als Motive kaum eine Rolle. Ihnen geht es bei der Dual Career-Förderung darum, die besten Köpfe für sich zu gewinnen und zu binden. Bei Standortwechseln fördert die Hälfte der Forschungsinstitute. Im Gegensatz zu den übrigen Unternehmen ist Dual Career-Förderung nur für knapp die Hälfte der Forschungsinstitute eine Maßnahme aus dem Bereich familienfreundliche Personalpolitik. Alle Institute nutzen Netzwerke zur Dual Career-Förderung, insbesondere auch spezielle Dual Career-Netzwerke.

4.4 Umsetzung

Dual Career-Förderung verläuft in der Regel unsystematisch und einzel-fallbezogen. Dies spiegelt sich auch in den Angaben über die Anzahl der Dual Career-Fälle (im Jahr) wider. Eine systematische Erfassung der Dual Career-Fälle in den Unternehmen fehlt weitgehend. Die meisten Befragten konnten nur annäherungsweise Angaben machen; acht Unternehmen konnten keine Angaben zur Fallzahl machen.

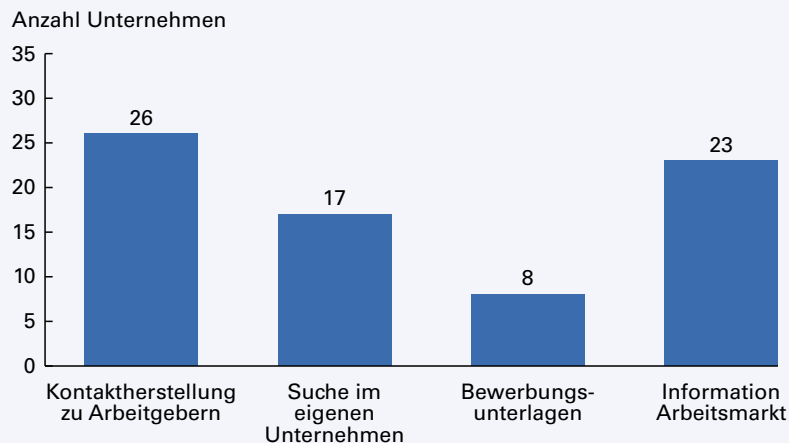
Im Durchschnitt wurden von den befragten Unternehmen sechs Dual Career-Fälle pro Jahr angegeben. Am häufigsten werden Kontakte durch (Dual Career-)Netzwerke und informelle Kontakte zu anderen Arbeitgebern hergestellt. Feste interne Ansprechpartner für Dual Career sind eher unüblich – zumeist betreuen die jeweiligen Personalreferenten das Thema mit. Entsprechend machen die aufgewendeten personellen Ressourcen einen eher kleinen Teil der Arbeitszeit aus. Über eine eigene Stelle für das Thema „Dual Career“ verfügt keines der Unternehmen.

Bei der Stellensuche nehmen 21 Unternehmen direkten Kontakt mit den Partnern und Partnerinnen auf. Elf Unternehmen kommunizieren über die eigenen Mitarbeitenden. Drei Viertel der befragten Unternehmen nutzen Netzwerke zur Stellensuche für Dual Career-Partner und -Partnerinnen. Mehr als ein Drittel der Unternehmen ist Mitglied in einem speziellen Dual Career-Netzwerk. Die Zusammenarbeit von Unternehmen in Netzwerken beruht auf gegenseitiger Unterstützung. Fast alle Netzwerke treffen sich regelmäßig zum persönlichen Austausch und verfolgen teilweise auch gemeinsame Projekte wie größere Veranstaltungen zur Netzwerkkoooperation, Benchmarking oder die Erarbeitung gemeinsamer Informationsmaterialien. Da viele Netzwerke noch relativ jung sind, konnte noch nicht jedes Unternehmen bei Dual Career-Fällen mit einem Netzwerk zusammenarbeiten. Durchschnittlich wurden pro Unternehmen vier Dual Career-Fälle in ein Netzwerk gegeben.

Drei Viertel der Unternehmen nutzen Netzwerke zur Stellensuche

Elf Unternehmen versuchen bei der Stellensuche zunächst, den Partnern und Partnerinnen eine Stelle in der eigenen Organisation anzubieten und stellen im zweiten Schritt Kontakte zu anderen Unternehmen her. Sechs Unternehmen suchen ausschließlich im eigenen Haus nach einer geeigneten Stelle. Sieben schließen die Suche im eigenen Haus explizit aus – teilweise aber auch, weil sie sehr spezialisierte Qualifikationsprofile nachfragen. Elf machen dazu keine Angaben. Mehr als die Hälfte der Unternehmen informiert über den regionalen Arbeitsmarkt. Die Korrektur von Bewerbungsunterlagen wird von acht Unternehmen angeboten, hauptsächlich für Partner und Partnerinnen, die mit den deutschen Bewerbungskonventionen nicht vertraut sind.

Unterstützung bei der Stellensuche

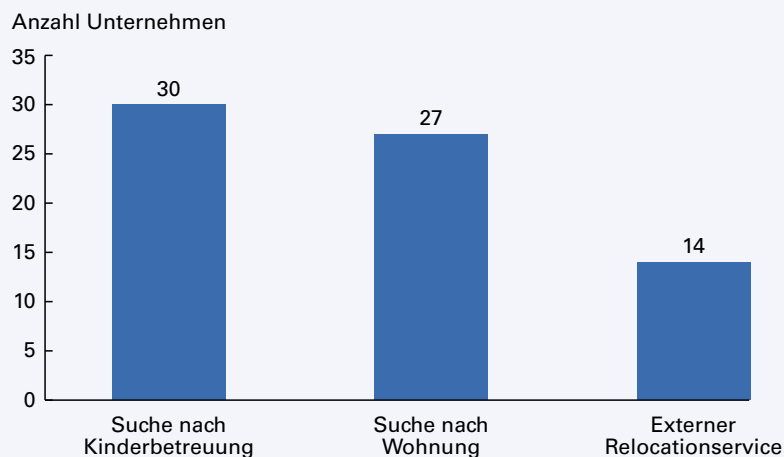


Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

257 12

Mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen unterstützen Dual Career-Paare bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung und/oder bei der Suche nach einer Wohnung. 14 Unternehmen beauftragen für diese Unterstützungsleistungen externe Relocationservices. Diese bieten Dual Career-Paaren Unterstützungen wie Umzugshilfen, Beratung in Bezug auf die Wohnviertel der neuen Stadt, Hilfen bei Amtsgängen, Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Schulen, Kindernotfallbetreuung und Elder Care.

Unterstützung bei der sozialen Integration



Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

258 12

4.5 Schwierigkeiten und Bedenken

Die meisten befragten Unternehmen sehen die Hauptschwierigkeit der Dual Career-Förderung darin, keine zu großen Erwartungen bei den Paaren, vor allem in Hinblick auf die Unterstützung bei der Stellensuche, zu wecken. Ziel sollte eine angemessene Kombination aus Eigeninitiative der Partner und Partnerinnen und sinnvoller Unterstützung durch das Unternehmen sein. Der Serviceanspruch sollte nicht überwiegen. Teilweise wurde diskutiert, inwieweit sich ein Unternehmen in das Privatleben seiner Mitarbeitenden einmischen sollte. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass Nachfragen zur familiären Situation in Bewerbungsgesprächen auch schon negativ aufgefasst wurden. Zudem gibt es Bedenken, dass bei einer Ausweitung der Förderung auf einen größeren Personenkreis der Aufwand für die Förderung und die Erwartungen der Paare zu hoch sein könnten.

Rund drei Viertel der Unternehmen verbinden keine Bedenken mit der Dual Career-Förderung. Vorbehalte bestehen zumeist gegenüber Dual Career-Paaren in der gleichen Arbeitseinheit. Insbesondere der Einsatz in der gleichen Abteilung wird ausgeschlossen. Teilweise wird befürchtet, dass der Partner oder die Partnerin Gefahr laufe, als „zweite Wahl“ betrachtet zu werden. Auch aus diesem Grund werden Netzwerke zur Stellensuche bevorzugt. Eine Ausnahme bilden Unternehmen, die mehrere Standorte in „Pendelreichweite“ haben und Dual Career-Paare dort beschäftigen können. Bei Auslandsentsendungen wird häufiger auch auf Stellen im eigenen Unternehmen zurückgegriffen.

4.6 Kosten und Nutzen

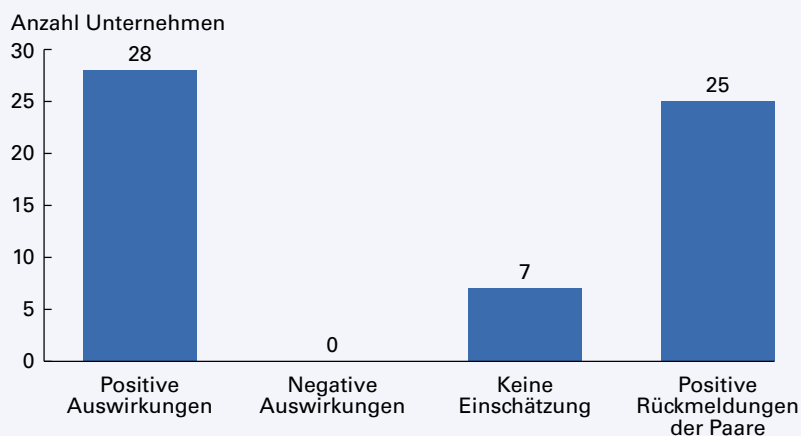
80% der befragten Unternehmen sind der Meinung, dass der Nutzen die Kosten für die Dual Career-Förderung übersteigt. Die übrigen Unternehmen konnten unter anderem wegen des zu kurzen Förderzeitraums keine abschließende Einschätzung abgeben. Negative Auswirkungen der Förderung konstatiert keine Organisation. Als Nutzen der Dual Career-Förderung werden vorrangig Gewinnung und langfristige Bindung sehr guter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen genannt, außerdem die Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität, eine verbesserte Unternehmenskultur und das Zustandekommen und die erfolgreiche Beendigung von Auslandsentsendungen. Drei Viertel der Unternehmen erhalten positive Rückmeldungen von den betroffenen Paaren. Vor allem berichten diese, sich als Mitarbeitender wertgeschätzt zu fühlen, und dass die Förderung in einigen Fällen ausschlaggebend für die Annahme einer Anstellung war.

„Der Nutzen ist weitaus höher als die Kosten. Experten sind knapp. Wenn es über Dual Career-Förderung gelingt, diese erfolgsentscheidenden Experten fürs Unternehmen zu gewinnen, ist der Nutzen riesig und kaum quantifizierbar.“
Dr. Dieter Grupp,
Südwürttembergische
Zentren für Psychiatrie (ZfP)

„Ich bin [...] davon überzeugt, dass [...] Faktoren wie Bindungs- und Rekrutierungsvorteile [...] die Kosten immer aufwiegen.“
Ekkehard Härtel,
Miele & Cie. KG

Mehrere Befragte äußerten, dass der Nutzen der Dual Career-Förderung die Kosten um ein Vielfaches übersteige. Über eine betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Rechnung zur Dual Career-Förderung verfügt keines der befragten Unternehmen. Ein Unternehmen plant jedoch eine entsprechende Erfassung von Dual Career-Fällen. Mehrfach wurde dazu bemerkt, dass eine solche nur schwer aufzustellen sei, da sich der immaterielle Nutzen (wie langfristige Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterzufriedenheit) nicht monetär erfassen lasse. Die Kosten der Dual Career-Förderung beschränken sich zumeist auf einen Teil der Arbeitszeit und Sachmittel.

Auswirkungen der Dual Career-Förderung



Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

259 12

„Es ist für uns schon ideal, auf ein Netzwerk zurückgreifen zu können.“
Dr. Martha Roßmayer,
Max-Planck-Gesellschaft

Auch die Netzwerkkooperation wird positiv bewertet. Vorteile liegen vor allem in einer verbesserten Mitarbeitergewinnung und -bindung und dem Know-how-Gewinn durch gegenseitigen Austausch. Sechs Organisationen konnten hierzu teilweise (noch) keine Angabe machen, weil die Kooperationen noch zu wenig zum Tragen kamen oder weder eine positive noch eine negative Tendenz auszumachen war. Negativ wurde die Netzwerkzusammenarbeit von keinem der Unternehmen bewertet.

4.7 Planungen und Prognosen

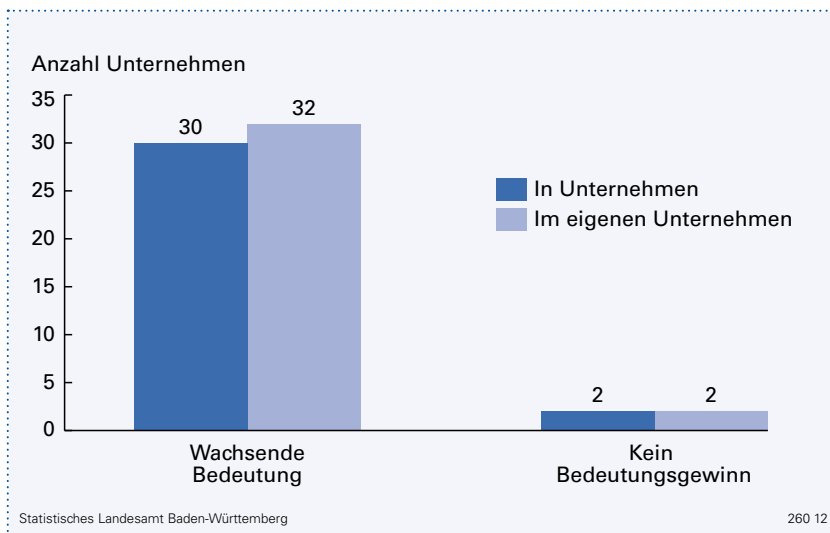
Die bis auf einen Fall unbefristete Dual Career-Förderung soll in 60% der Unternehmen in Zukunft ausgeweitet werden – vor allem durch eine systematischere Ansprache von Bewerbern und Bewerberinnen sowie der Mitarbeitenden, durch den Eintritt in ein Dual Career-Netzwerk, einen allgemeinen Ausbau der Angebote und verstärkte externe Kommunikation. Ein zukünftiger Ausbau wird in der Regel von der weiteren Entwicklung der Fallzahlen abhängig gemacht. Mehr als die Hälfte der Unternehmen stellten zum Zeitpunkt der Befragung eine zunehmende Nachfrage fest. Acht Unternehmen sehen keine verstärkte Nachfrage.

„Da wir [...] in den letzten Jahren [...] verstärkt Nachfragen dazu [DC] hatten, können und wollen wir das [...] nicht ignorieren, sondern nehmen uns dem auch wirklich an und möchten da vorankommen.“
Sabine Walz,
Goethe Institut

30 Unternehmen gehen davon aus, dass die Bedeutung von „Dual Career“ in Unternehmen in Zukunft steigt. Entwicklungen wie der Fachkräftemangel und eine damit einhergehende zunehmende Arbeitnehmerorientierung, mehr bildungshomogene Partnerschaften, ein Wertewandel in der Bevölkerung hin zu weniger traditionellen Paarmodellen und einer größeren Bedeutung von Work-Life-Balance werden hierfür unter anderen als entscheidend angesehen. Die Interviewpartner und -partnerinnen gehen davon aus, dass es sich um einen strategischen Faktor in der Unternehmensentwicklung handeln wird, das Bewusstsein für „Dual Career“ zunimmt und sich branchenübergreifende Netzwerke zur Dual Career-Kooperation herausbilden werden. Zwei Unternehmen sehen keinen Bedeutungsgewinn der Dual Career-Förderung in Unternehmen. 32 Unternehmen gehen davon aus, dass „Dual Career“ im eigenen Betrieb an Relevanz gewinnen und die Nachfrage in den meisten Branchen zunehmen wird.

„In dem Moment, wo Sie einen ‚Bewerbermarkt‘ haben, wird man bei hochqualifizierten Leuten an dieser Frage [DC] nicht vorbeikommen, und dann ist es sehr, sehr gut, wenn man sich vorher darüber Gedanken gemacht hat.“
Christian Jenssen,
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt

Bedeutung der Dual Career-Förderung





5

Leitfaden

5.1 Allgemeines

Dieser Leitfaden enthält Maßnahmen und Tipps zur Umsetzung von Dual Career-Maßnahmen in Unternehmen, definiert aber keine Standards für die Dual Career-Förderung. Struktur, Größe und Ressourcen eines Unternehmens, sein Standort und nicht zuletzt die Zielstellung der jeweiligen Dual Career-Förderung machen unterschiedliche Umsetzungen erforderlich.

„Nur wenn es [DC] auf der Führungsebene als ebenso wichtig anerkannt wird wie von dem betroffenen Mitarbeiter/Mitarbeiterin, dann ist [...] der Erfolg gewährleistet. Aber das ist bei uns gegeben.“
Sabine Walz,
Goethe-Institut

Um unternehmensintern Akzeptanz für die Dual Career-Förderung zu erreichen, muss das Anliegen von der Führungsebene des Unternehmens getragen werden. Zur Einführung von Dual Career-Maßnahmen ist es sinnvoll, wenn sich die Geschäftsführung anfangs selbst um das Thema kümmert und es erst zu einem späteren Zeitpunkt an die Personalabteilung abgibt. Durch eine solche Vorgehensweise wird deutlich: Das Thema „Dual Career-Förderung“ ist „Chefsache“ und wird Teil der Unternehmenskultur.

Für die positive Wahrnehmung der Dual Career-Förderung im Unternehmen selbst und in der Öffentlichkeit sollte insbesondere die Unterstützung bei der Stellensuche transparent gemacht werden, zum Beispiel durch Informationen im Intranet, in der Mitarbeiterzeitung und auf den Karriereseiten im Internet. Eine Dual Career-Förderung, die von vornherein Hochqualifizierten vorbehalten bleibt, kann Vorbehalte bei der restlichen Belegschaft auslösen. Da das Thema Dual Career-Förderung ein Querschnittsthema ist, sollte es in regelmäßigen Abständen bei Besprechungen der Personalabteilung auf der Agenda stehen. Dies hilft dabei, die Prozesse immer weiter zu verbessern. Eine Dual Career-Förderung sollte strukturell in die Unternehmenskultur eingebunden sein, aber auch immer so flexibel organisiert sein, um Raum für individuelle und pragmatische Lösungen zu lassen.

Immer mehr Bewerbende und Mitarbeitende, bei denen eine Auslandsentsendung ansteht, sprechen ihre Dual Career-Situation im Bewerbungs- oder Personalgespräch von sich aus an. Um die Förderung von Dual Career-Paaren jedoch nicht vom Zufall oder dem guten Willen Einzelner abhängig zu machen („zur richtigen Zeit am richtigen Ort“), sollte die Dual Career-Förderung in die unternehmensinternen Prozesse integriert sein. Wichtig ist auch, den Paaren im Vorfeld die Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung deutlich zu machen und Enttäuschungen aufgrund überhöhter Erwartungen so zu vermeiden.

„Dual Career“ wird als Wertschätzung wahrgenommen

Ihr Lebensmodell „Dual Career“ ist für die betroffenen Paare ein sehr privates Thema. Daher sollte es die Entscheidung des Mitarbeitenden bleiben, ob ein vorhandenes Unternehmensangebot genutzt wird oder nicht. Eine Nichtinanspruchnahme ist kein Rückschlag für das Förderungsangebot des Unternehmens. Auch wenn es im konkreten Einzelfall nicht zu einer Unterstützung des Paares kommen mag, wird das Angebot des Arbeitgebers in aller Regel als Wertschätzung wahrgenommen.

5.2 Rekrutierung und Standortwechsel

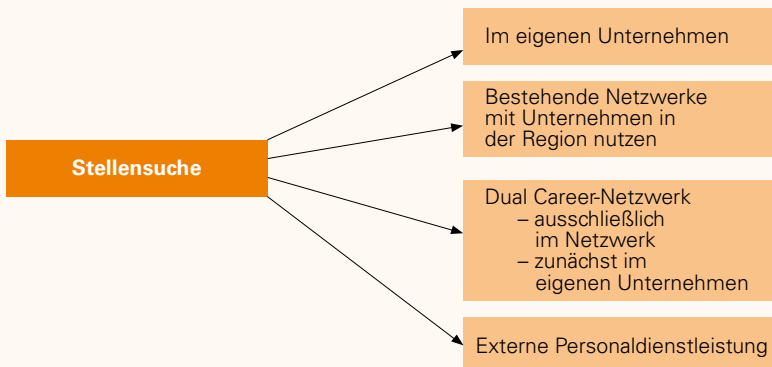
Bei der Rekrutierung von neuem Personal sollte die Information über das Förderungsangebot des Unternehmens frühzeitig erfolgen, das heißt spätestens im Bewerbungs- oder Personalgespräch, um in den Entscheidungsfindungsprozess des Paares einzufließen. Damit das Angebot in diesem Gespräch nicht untergeht und der Bewerbende oder Mitarbeitende etwas „in der Hand hat“, ist ein Merkblatt oder Informationsflyer sinnvoll, der dem Partner mit nach Hause gebracht werden kann. Diese Informationsmaterialien sollten für ausländische Partner auch auf Englisch vorhanden sein.

5.3 Unterstützung bei der Stellensuche

Bevor nach anderen potenziellen Arbeitgebern gesucht wird, sollte ein Unternehmen zunächst prüfen, ob der mitziehende Partner oder die Partnerin nicht auch für eine Position im eigenen Unternehmen geeignet ist. Durch immer mehr bildungshomogene Partnerschaften bestehen dafür gute Chancen. Die Implementierung interner Prozesse für die interne Stellensuche beschleunigt die Suche, auch bei Dual Career-Anfragen von befreundeten Unternehmen und Netzwerkpartnern. Die Unterstützung bei der Stellensuche erfolgt idealerweise durch einen festen Ansprechpartner, der sowohl unternehmensintern als auch zu anderen Unternehmen Kontakte knüpft, die bei Anfragen aktiviert werden können. Diese Ansprechperson

„Nach unserer Erfahrung handelt es sich bei dem Partner eines Bewerbers, den wir einstellen wollen, oft um einen ebenfalls sehr qualifizierten Mitarbeiter.“
Ingolf Prüfer,
Deere & Company
European Office

Unterstützung bei der Stellensuche



Im Interesse der Partner und Partnerinnen muss das Prinzip der Bestenauslese gelten

muss nicht ausschließlich für das Thema zuständig sein, hat aber auch die Funktion, dem Thema „Dual Career“ intern „ein Gesicht zu geben“.

Die Partner und Partnerinnen haben am neuen Standort in der Regel kein berufliches Netzwerk, auf das sie bei der Stellensuche zurückgreifen können. Die Unterstützung des Unternehmens kann helfen, dieses Netzwerk zu ersetzen, indem den Stellensuchenden Orientierung über den regionalen Arbeitsmarkt verschafft und bei potenziellen Arbeitgebern „Türen geöffnet“ werden. Ziel der Förderung ist dabei nicht, den Partner oder die Partnerin „irgendwo unterzubringen“, sondern eine Stelle zu finden, mit der der Partner oder die Partnerin seine/ihre Karriere bzw. Berufslaufbahn vorantreiben kann. Im Interesse der Partner und einer positiven Außenwirkung der Dual Career-Förderung muss bei der internen und externen Stellensuche deshalb das Prinzip der Bestenauslese gelten.

Dual Career-Förderung bedeutet keine Garantie auf eine Stelle

Um die Partner und Partnerinnen gut zu beraten und bedarfsgerechte Lösungen anbieten zu können, müssen zunächst deren Vorstellungen und Bedürfnisse in einem persönlichen Gespräch geklärt werden. Dabei gilt es, gemeinsam mit ihnen Lösungen zu entwickeln. Eine optimale Förderung besteht in einer angemessenen Kombination aus Eigeninitiative und Unterstützung. Im Gespräch sollten daher neben den Möglichkeiten und Grenzen auch die notwendigen Beiträge der Suchenden selbst thematisiert werden. Die Unterstützung bei der Stellensuche im Zuge einer Dual Career-Förderung sollte nicht als „Stellenvermittlung“ oder Garantie auf eine Stelle verstanden werden. Eine (zu) hohe Erwartungshaltung der Suchenden in Bezug auf die Passgenauigkeit der Stelle oder das Gehalt kann die Stellensuche erschweren. Dies gilt vor allem für ländliche Standorte mit eingeschränkter Branchenvielfalt der ansässigen Unternehmen.

Um beim Austausch von Lebensläufen mit anderen Unternehmen den Datenschutz zu wahren, sollten Lebensläufe nur nach Absprache mit dem Partner oder der Partnerin an potenzielle Arbeitgeber weitergegeben werden. Ein Begleitschreiben zur Bewerbung mit dem Hinweis auf die Dual Career-Situation des Partners oder der Partnerin kann in den Personalabteilungen die – vielleicht vorhandene Skepsis – gegenüber einem Bewerber oder einer Bewerberin ausräumen, der sich von weit her in die Region bewirbt. Eine weitere Möglichkeit ist, die Partner und Partnerinnen selbst recherchieren zu lassen und nur auf deren Nachfrage einen Kontakt zum favorisierten Arbeitgeber herzustellen. Hierbei helfen ihnen Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt zum Beispiel in Form einer Linksammlung.

Reichen die zeitlichen Ressourcen im eigenen Unternehmen für eine Beratung und Unterstützung von Dual Career-Paaren nicht aus, kann für

den Partner oder die Partnerin ein externer Personaldienstleister eingeschaltet werden. Zeitliche Ressourcen bei der Stellensuche spart auch die Zusammenarbeit in einem Dual Career-Netzwerk.

5.4 Regionale Dual Career-Netzwerke

Nicht jedes Unternehmen hat die Möglichkeit, Dual Career-Partnern und -Partnerinnen eine passende Stelle im eigenen Unternehmen anzubieten. Gründe dafür können schlicht die Größe des Unternehmens, der Grad der Spezialisierung oder eine Unternehmenspolitik sein, Dual Career-Partner und -partnerinnen nicht bei der Stellensuche im eigenen Unternehmen zu fördern, um Nepotismusvorwürfe auszuschließen. Durch die Mitgliedschaft in einem Netzwerk³⁰ können Unternehmen in Bezug auf Anzahl und Branchen eine breitere Basis an Stellen schaffen, und sie vergrößern damit die Chance, eine adäquate bzw. karriereförderliche Stelle für Dual Career-Partner zu finden. Das Bündeln der Kräfte in einem Netzwerk schafft außerdem die Möglichkeit, Kooperationsprojekte wie beispielsweise die Erstellung von Informationsmaterialien gemeinsam anzugehen. Dual Career-Netzwerke bringen die teilnehmenden Unternehmen in eine Win-win-Situation, weil sie ihre Anfragen in das Netzwerk geben können und gleichzeitig von interessanten Bewerbenden in der Region erfahren. Auch bei der Mitgliedschaft in einem Netzwerk ist es jedoch sinnvoll, zunächst die Einsatzmöglichkeiten im eigenen Unternehmen zu prüfen und mitziehende Partner und Partnerinnen als Personalressource für das eigene Unternehmen zu nutzen.

Dual Career-Netzwerke machen gute Erfahrungen damit, dass jedes Mitgliedsunternehmen eine Ansprechperson in gehobener Position benennt und regelmäßige Netzwerktreffen stattfinden, welche Gelegenheit zum Knüpfen persönlicher Kontakte schaffen. Eine Ansprechperson in gehobener Position, zum Beispiel auf Personalleiterebene, erleichtert bei Anfragen die internen Prozesse im Unternehmen und ermöglicht innerhalb des Netzwerks Gespräche auf Augenhöhe. Nicht zuletzt drückt sich durch die Position der Ansprechperson auch der Handlungswille des Unternehmens beim Thema „Dual Career“ aus. Die Netzwerkkontakte mit anderen Personalverantwortlichen sind außerdem eine gute Gelegenheit, um Erfahrungen mit der Förderung von Dual Career-Paaren auszutauschen. Auf Vertrauensbasis kann auch über gescheiterte Maßnahmen gesprochen werden, die bei offiziellen Anlässen in der Regel weniger deutlich kommuniziert werden.

„Die Ideen und Themen aus der Arbeitsgruppe ‚Dual Career‘ sind für uns gern-gesehener und wertvoller Anstoß um unsere eigenen Services weiterzuentwickeln.“
Bärbel Welsch,
Arbeitsgruppe ‚Dual Career‘ Heidelberg

³⁰ Ein Verzeichnis der Dual Career-Netzwerke mit Ansprechpersonen finden Sie im Anhang.

Um falsche Erwartungen und Konflikte auszuschließen, sollten sich die Mitglieder bei der Gründung eines Dual Career-Netzwerks oder bei der Bearbeitung des Themas „Dual Career“ in anderen Netzwerken auf Eckpunkte verständigen:

Stellensuche im Netzwerk

Die Netzwerkmitglieder sollten sich darauf einigen, welche Gruppe von Dual Career-Partnern gefördert wird, so dass die Größenordnung der möglicherweise eingehenden Dual Career-Anfragen anderer Unternehmen eingeschätzt werden kann. Die diesbezüglichen Einschränkungen können von „Topkandidaten“ bzw. Schlüsselpositionen über bestimmte Qualifikationen (z.B. Ingenieurwesen) bis hin zu allen Akademikern oder allen Qualifizierungsstufen reichen.

Die Stellensuche im Netzwerk kann folgendermaßen gehandhabt werden:

- Gezielte Versendung von Lebensläufen oder Kurzlebensläufen an die Netzwerkmitglieder (nach Absprache mit dem/der Partner/in)
- Versendung der Unterlagen an den Adressverteiler des gesamten Netzwerks oder Einstellung von Lebensläufen in eine Datenbank. Bei der nicht gezielten Weiterleitung sollten persönliche Daten geschwärzt bzw. weggelassen werden.
- Einrichtung eines öffentlichen gemeinsamen Stellenportals, in dem Stellenausschreibungen der Mitglieder gebündelt und Profile der Dual Career-Partner/innen eingestellt werden
- Einrichtung eines zentralen Dual Career-Büros, das die Beratung der Dual Career-Partner/innen und die Stellensuche im Netzwerk übernimmt.

Die Versendung aller Lebensläufe an einen Verteiler macht die Überprüfung der Anfragen für Netzwerkmitglieder aufwendig, verschafft ihnen aber Zugriff auf einen großen Bewerberpool. Wird im Netzwerk eine gezielte Versendung von Lebensläufen vereinbart, sollte dies nur mit Vorwissen bzw. nach gründlicher Recherche erfolgen. Unternehmen, die häufig unpassende Lebensläufe erhalten, werden Dual Career-Anfragen mit nachlassendem Interesse prüfen.

Eine gemeinsame Erklärung schafft Verbindlichkeit

Auch wenn die Beteiligung am Netzwerk freiwillig ist und auf Gegenseitigkeit beruht, erhöht eine gemeinsame Erklärung der Mitgliedsunternehmen die Verbindlichkeit und betont den Stellenwert des Themas. Eine gemeinsame Erklärung hat auch den Vorteil, dass gegenüber Bewerbenden konkrete Unternehmensnamen genannt werden und das Netzwerk werbewirksam nach außen präsentiert werden kann.

Eine solche Erklärung sollte folgende Punkte berücksichtigen:

- Definition des geförderten Personenkreises
- Bestimmung einer festen Ansprechperson für Dual Career-Anfragen
- Wohlwollende Prüfung von Anfragen aus dem Netzwerk
- Aufbau interner Prozesse für zeitnahe Rückmeldungen auf Anfragen und interne Kommunikation des Themas „Akzeptanz“
- Prinzip der Bestenauslese
- Verfügbarkeit des Unternehmenslogos für die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit, z.B. die Netzwerk-Homepage

Dual Career-Förderung kann ebenso in anderen Netzwerken von Unternehmen und Personalverantwortlichen zum Thema gemacht werden. Auch in diesem Fall ist eine gemeinsame Erklärung sinnvoll, um mehr Verbindlichkeit zu schaffen. Die ausschließliche Nutzung informeller Netzwerke hat allerdings den Nachteil, dass die Kontakte stark personenabhängig und damit kurzlebiger sind und nicht als offizielle Ansprechperson zur Verfügung stehen.

Beim Aufbau eines Dual Career-Netzwerks sollten die vorhandenen Strukturen eingebunden werden: etwa lokale Hochschulen, die Industrie- und Handelskammern, Wirtschaftsförderungen, Kontaktstellen Frau und Beruf,³¹ der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit sowie die „Lokalen Bündnisse für Familie“.³² Die Dual Career-Zusammenarbeit mit direkten Wettbewerbern kann sich schwierig gestalten, wenn eine Tätigkeit des Partners oder der Partnerin bei einem direkten Wettbewerber nicht gewünscht ist. Die beteiligten Arbeitgeber im Netzwerk sollten in Pendeldistanz zueinander liegen – auch über Landes- und Staatsgrenzen hinweg.

Dual Career-Netzwerke sollten vorhandene Strukturen integrieren

Die „optimale“ Größe eines Netzwerks wird von den Unternehmen sehr unterschiedlich bewertet. Eine größere Anzahl von Kooperationspartnern erhöht einerseits die Chance, eine passende Stelle zu finden und hat Vorteile bei der Außendarstellung des Netzwerks; zudem vergrößern sich die finanziellen Möglichkeiten. Eine größere Zahl von Mitgliedern bzw. Personen macht es für den Netzwerkkoordinator jedoch auch aufwendiger, das Netzwerk lebendig zu halten. Auch für die einzelnen Netzwerkmit-

Netzwerke sollten zu Beginn eine überschaubare Größe haben

31 Die Kontaktstellen Frau und Beruf in Baden-Württemberg beraten Frauen zu beruflichen Fragen z.B. zur Karriereplanung und Wiedereinstieg. Sie werden vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg gefördert. <http://www.frauundberuf-bw.de>

32 Lokale Bündnisse für Familie sind Netzwerke von Akteurinnen und Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Die Partner finden sich vor Ort auf freiwilliger Basis zusammen. Kernthemen sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verlässliche Kinderbetreuung und eine unterstützende familienfreundliche Infrastruktur. Die Lokalen Bündnisse werden vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend getragen und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert. Bundesweit existieren mehr als 660 Lokale Bündnisse für Familie. <http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/>

glieder wird es schwieriger, einen persönlichen Kontakt aufzubauen. Ein Austausch auf Vertrauensbasis und die Beteiligung der einzelnen Mitglieder an Kooperationsprojekten sind in einer kleineren Gruppe einfacher zu handhaben. Unternehmen sollten daher die Größe des Netzwerks an den individuellen Netzwerkzielen orientieren und zunächst mit einer arbeitsfähigen Mitgliederzahl beginnen, das Netzwerk aufzubauen und bei Bedarf inhaltlich weiterzuentwickeln.

**Ein gemeinsames
Netzwerkbüro
bündelt Beratungs-
erfahrung**

Bei fehlenden internen Kapazitäten für die Stellensuche und/oder die Beratung der Dual Career-Partner und -Partnerinnen können die Netzwerkmitglieder auch ein gemeinsames Netzwerkbüro einrichten. Durch die Bündelung von Dual Career-Fällen in einem Netzwerkbüro können sich die dortigen Ansprechpersonen zudem ein hohes Maß an Erfahrungskompetenz bei der Beratung von Dual Career-Partnern und der regionalen Stellensuche erwerben. Eine zentrale Ansprechperson kann von den Paaren auch als „neutraler“ wahrgenommen werden. Mitarbeitende eines Dual Career-Büros sollten den regionalen Arbeitsmarkt auch über das Netzwerk hinaus sowie Weiterbildungs- und Beratungsangebote in der Region sehr gut kennen, Offenheit und Kommunikationsfähigkeit, Personalmanagement- und Englischkenntnisse vorweisen können. Diese Funktion kann von einem Netzwerkpartner oder einem bereits existierenden „Welcome Center“ oder Familienbüro übernommen werden.

5.5 Soziale Integration am neuen Lebens- und Arbeitsort

**Letztendlich
entscheiden die
„weichen Faktoren“**

Neben den beruflichen Perspektiven spielen für die Entscheidung der Paare letztlich „weiche Faktoren“ eine entscheidende Rolle – nämlich, ob sich beide Partner vorstellen können, am neuen Standort heimisch zu werden und ob sie dort die Infrastruktur vorfinden, die sie brauchen. In die Entscheidung für einen Umzug fließen daher auch die am Umzugsort vorhandenen Kinderbetreuungsangebote, der Wohnungsmarkt und der Freizeitwert der Region ein. Der Umzug in ein neues Lebensumfeld bringt zudem großen organisatorischen Aufwand mit sich und wirft viele praktische Fragen auf, z.B. bei der Suche nach einer geeigneten Wohnung, Kinderbetreuung oder Schule. Private Netzwerke etwa zur Kinderbetreuung müssen erst noch aufgebaut werden. Für diese Fragen sollte das Unternehmen eine feste Ansprechperson zur Verfügung stellen. Diese Aufgabe kann auch im Zuge eines Patenprogramms von einem Paten aus dem Kollegenkreis oder von einem zentralen Netzwerkbüro übernommen werden. Einige Fragen oder Probleme ergeben sich auch erst im Laufe der ersten Wochen nach dem Umzug.

Arbeitgeber, die Dual Career-Paare mit ihrem regionalen Wissen und ihren Netzwerken bei der sozialen Integration am neuen Standort unterstützen, ersparen den berufstätigen Paaren viel Organisationsaufwand, ermöglichen ihren neuen Mitarbeitenden einen reibungsloseren und schnelleren Jobeinstieg und können Frühfluktuation vermeiden. Dazu gehört auch die Bereitstellung von Informationsmaterialien der Kommunen sowie Kontaktadressen örtlicher Beratungsstellen. Rückmeldungen der Dual Career-Paare sollten in die zur Verfügung gestellten Materialien einfließen. Für den Übergang kann eine Mitarbeiterwohnung zur Verfügung gestellt werden. Diese Unterstützung sollte wie die Stellensuche für den Partner oder die Partnerin frühzeitig, das heißt beim Bewerbungsgespräch, spätestens aber bei der Stellenzusage angeboten werden.

5.6 Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Vereinbarkeitsmanagement ist für alle berufstätigen Paare eine Herausforderung. Für Dual Career-Paare mit Kindern bedeutet die Vereinbarkeit von Karriere und Familie jedoch tagtäglich einen besonderen „Drahtseilakt“.³³ Denn Voraussetzung für ihr Lebensmodell sind gerade Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie. Neben flexiblen Arbeitszeiten wie Arbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeit und Telearbeit zählen auch die Suche oder die Bereitstellung einer geeigneten Kinderbetreuung und das Vorhalten von Notfallkinderbetreuung zu wichtigen Maßnahmen. Arbeitgeber sollten im Bewerbungsgespräch und in ihren Stellenanzeigen bzw. Internetseiten daher auf ihre Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinweisen. Immer mehr Bewerber und Bewerberinnen fordern diese in Vorstellungsgesprächen aber auch schon aktiv ein.³⁴

Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für Dual Career-Paare eine Voraussetzung

33 Walther/Lukoschat 2008 haben in ihrer umfangreichen Studie „Kinder und Karrieren: Die neuen Paare“ im Auftrag der Bertelsmann Stiftung die Vereinbarkeitsstrategien von Dual Career-Paaren untersucht.

34 Informationen zu Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden Sie z.B. beim bundesweiten Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie (www.erfolgsfaktor-familie.de) und beim Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg (www.kompetenzzentrum-bw.de).

„Ich denke, es [DC] wird eine wichtige Facette sein, die nicht nur die Unternehmen, sondern auch eine Region angeht – wenn es darum geht, kreative, innovative und qualifizierte Köpfe zu gewinnen. Es gibt viel Potenzial, und ich glaube, dass es auch ein Rekrutierungselement ist, das bisher völlig unterschätzt wurde.“
Kerstin Melzer,
Netzwerk 2careers

5.7 Standortmarketing für die Region

Arbeitgeber und Wirtschaftsförderungen können Dual Career-Paaren die Entscheidung für die Region erleichtern, indem sie relevante Informationen auf einer Internetseite oder in einer Broschüre bündeln. Unternehmen können diese Informationen mit ihren Stellenangeboten verlinken oder den Bewerbern und Bewerberinnen im Vorstellungsgespräch überreichen. Auch der Aufbau eines „Welcome Centers“, das für Fragen zur Region zur Verfügung steht, ist denkbar. Auf diese Weise können zwei Hochqualifizierte für die Region gewonnen werden.

5.8 Auslandsentsendungen

Ein rechtzeitiges Unterstützungsangebot für die Dual Career-Partner und -Partnerinnen bei der Stellensuche und der sozialen Integration im Entsendeland erhöht die Chance, geeignete Kandidaten für eine Auslandsentsendung zu finden und reduziert kostspielige vorzeitige Abbrüche der Entsendungen.

Nicht immer kommen die wirklichen Gründe für eine Absage zur Sprache

Kulturelle Unterschiede in der Arbeitswelt, Sprachbarrieren und weite räumliche Entfernungen machen es für die Begleitenden schwierig, eine passende Stelle zu finden. Gelingt es nicht, auch dem Partner im Entsendeland eine berufliche Perspektive zu bieten, ist das Risiko groß, dass eine Entsendung frühzeitig abgebrochen wird. Ein unglücklicher Partner schränkt zudem die Produktivität des Entsandten während der Entsendungsphase ein. Nicht immer kommen die (wirklichen) Gründe für eine Absage oder den Abbruch einer Auslandsentsendung zur Sprache.

Damit Auslandsentsendungen aus Sorge vor einem Karrierebruch des Partners nicht von vornherein abgelehnt werden, müssen die Partner und Partnerinnen in die Vorgespräche zur Auslandsentsendung und in vorbereitende Maßnahmen eingebunden werden. In Vorgesprächen zu Auslandsentsendungen sollte daher auch die berufliche Situation des Partners erfragt und konkrete Unterstützungsmöglichkeiten dargelegt und besprochen werden.

Je nach Entsendestandort ist es wichtig, auch den Partner oder die Partnerin auf den Auslandsaufenthalt vorzubereiten, zum Beispiel durch eine Besichtigungsreise („Look & See-Trip“), welche ihn in die Lage versetzt, die Entscheidung für das Entsendeland abzuwägen. Zudem helfen Sprachkurse und interkulturelle Seminare zur Vorbereitung.

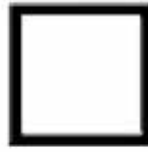
Gerade für Partner und Partnerinnen, die nicht sofort eine Stelle am Auslandsstandort finden, ist ein interkulturelles Training wichtig, da diese im lokalen Alltagsleben oft viel stärker als der von Anfang an berufstätige Partner mit der fremden Kultur in Berührung kommen. Arbeiten beide Partner im Unternehmen und gelingt es, für beide eine passende Tätigkeit im Ausland zu finden, können beide parallel weiterentwickelt werden. Ein Abbruch des Aufenthalts ist in diesem Fall unwahrscheinlich.

Unternehmen können die Begleitenden bei der Bewerbung im Ausland unterstützen, indem sie schriftliche Informationen zur Bewerbungskultur im Entsendeland bzw. in Deutschland, eine Veranstaltung oder ein persönliches Gespräch mit einer entsprechenden Anpassung der Bewerbungsunterlagen anbieten. Zur Unterstützung der eigenständigen Stellensuche des Partners oder der Partnerin kann ein „Job-Hunting-Trip“ finanziert werden. Vor der externen Stellensuche sollte auch bei Auslandsentsendungen zunächst geklärt werden, ob die Qualifikation des Partners für das eigene Unternehmen am Auslandsstandort oder in Form einer Projektstelle mit Telearbeit am Inlandsstandort genutzt werden kann. Ist dies nicht der Fall, können Kontakte zu befreundeten Unternehmen oder der Außenhandelskammer am Entsendestandort hergestellt werden. Bei häufigen Entsendungen kann auch der Aufbau eines Dual Career-Netzwerks am Entsendestandort sinnvoll sein. Sollte sich für den Partner oder die Partnerin keine Stelle finden, können auch Qualifizierungsmaßnahmen finanziert werden, die den Einstieg erleichtern.

Der Umzug in ein anderes Land hat für die ganze Familie des oder der Entsandten beträchtliche Folgen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen im Ausland ebenso gegeben sein wie am Heimstandort. Neben der Unterstützung durch einen Relocationservice können Unternehmen die Vernetzung zwischen ehemaligen Expatriates gezielt fördern, etwa indem sie neuen Expatriates Paten vermitteln, die bereits im Ausland sind. Auch ein vom Unternehmen organisierter „Stammtisch“ in Deutschland oder am Entsendestandort erfüllt diesen Zweck. Hierbei sollten explizit auch die Partner und Partnerinnen einbezogen werden, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich aus erster Hand über den Arbeitsmarkt, Weiterbildungsmöglichkeiten und die Alltagsorganisation vor Ort zu informieren.

Unternehmen sollten die Partner und Partnerinnen schließlich rechtzeitig vor der Rückkehr ins Heimatland bei der beruflichen und sozialen Reintegration unterstützen.

„Wenn es gelingt, für beide [Partner] eine Position zu identifizieren, dann haben wir da [...] eine parallele Weiterentwicklung, die natürlich auch für das Unternehmen sinnvoll ist. Wir können dann zwei Leute weiterentwickeln, die [...] Erfahrungen im Ausland sammeln, das ist natürlich ein sehr starker Nutzen, den das Unternehmen hat.“
Brigitte Kasztan,
Ford of Europe und
Ford Deutschland



6

Checkliste



Diese Checkliste enthält Maßnahmen und Tipps zur Umsetzung von Dual Career-Maßnahmen in Unternehmen, definiert aber keine Standards für die Dual Career-Förderung. Struktur, Größe und Ressourcen eines Unternehmens, sein Standort und nicht zuletzt die Zielstellung der jeweiligen Dual Career-Förderung machen unterschiedliche Umsetzungen erforderlich.

6.1 Allgemeines

- ☐ Gibt es den Rückhalt der Geschäftsführung?
- ☐ Ist „Dual Career“ Teil der Unternehmenskultur?
- ☐ Ist die Förderung in die unternehmensinternen Prozesse integriert?
- ☐ Wird auf den Karriereseiten im Internet auf die Förderung hingewiesen?
- ☐ Ist die Förderung für die Mitarbeitenden transparent? Gibt es Informationen im Intranet, in einer Mitarbeiterzeitschrift etc.?
- ☐ Wird die Dual Career-Förderung im Bewerbungs- und Mitarbeitergespräch aktiv angeboten?
- ☐ Gibt es schriftliche Informationen, die mitgenommen werden können?
- ☐ Gibt es die Informationen zur Dual Career-Förderung auch auf Englisch?
- ☐ Ist eine individuelle Förderung möglich?
- ☐ Freiwilligkeit: Nichtinanspruchnahme nicht als Rückschlag interpretieren!

6.2 Stellensuche

- ☐ Gibt es eine feste Ansprechperson im Unternehmen, die dem Thema „ein Gesicht gibt“?
- ☐ Gilt das Prinzip der Bestenauslese auch für Dual Career-Partner/innen?
- ☐ Gibt es ein Erstgespräch mit dem Partner/der Partnerin, um seine/ihre Interessen und Bedarf zu klären?
- ☐ Werden zunächst Einsatzmöglichkeiten im eigenen Unternehmen überprüft?

- Sind interne Prozesse zur Stellensuche für Dual Career-Partner/innen implementiert? ☐
- Wird im Erstgespräch thematisiert, dass keine Garantie auf eine Stelle besteht, sondern lediglich „Türen geöffnet“ werden? ☐
- Werden die notwendigen Beiträge des Partners/der Partnerin thematisiert? ☐
- Erfolgt die Weitergabe von Lebensläufen nur nach Absprache mit dem Partner/der Partnerin (Datenschutz!)? ☐
- Werden Lebensläufe an andere Arbeitgeber mit einem Begleitschreiben versendet, das auf die Dual Career-Situation aufmerksam macht? ☐
- Werden den Partner/innen Informationen zur eigenen Recherche (z.B. Linksammlung) zur Verfügung gestellt? ☐
- Bekommen Partner/innen finanzielle Unterstützung für die Inanspruchnahme einer Personalberatung? ☐

6.3 Regionale Dual Career-Netzwerke

- Befinden sich die Netzwerkmitglieder in Pendeldistanz zueinander? ☐
- Werden im Netzwerk verschiedene Branchen abgedeckt? ☐
- Werden die vorhandenen Strukturen in der Region für das Netzwerk genutzt (Wirtschaftsförderungen, IHK, Agentur für Arbeit)? ☐
- Ist festgelegt, welche Paare gefördert werden? ☐
- Hat jedes Netzwerkmitglied eine feste Ansprechperson in gehobener Position benannt? ☐
- Gibt es regelmäßige Netzwerktreffen? ☐
- Haben sich die Netzwerkmitglieder darauf verständigt, Dual Career-Anfragen „wohlwollend“ und zügig zu prüfen? ☐
- Gibt es eine (schriftliche) gemeinsame Erklärung? ☐
- Gibt es Informationsmaterialien/eine Internetseite über das Netzwerk? ☐
- Gibt es eine zentrale Ansprechperson/ein Netzwerkbüro? ☐

6.4 Soziale Integration am neuen Arbeits- und Lebensort

- ☐ Werden die Paare bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Schulen und Wohnung unterstützt?
- ☐ Wird die Unterstützung im Bewerbungsgespräch angeboten?
- ☐ Werden die Informationsangebote der Kommunen und Kontaktdaten von Beratungsstellen weitergegeben?
- ☐ Fließen die Rückmeldungen der Paare in das allgemeine Informationsangebot ein?
- ☐ Gibt es ein Patensystem zur Integration neuer Mitarbeitender und deren Partner/in?
- ☐ Wird eine Mitarbeiterwohnung für die ersten Beschäftigungsmonate zur Verfügung gestellt?

6.5 Vereinbarkeit von Karriere und Familie

- ☐ Gibt es flexible Arbeitszeiten/Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit und Notfallkinderbetreuung?
- ☐ Wird im Bewerbungsgespräch und auf der Internetseite auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen?

6.6 Standortmarketing für die Region

- ☐ Werden die Informationen über die Region gebündelt und Arbeitgebern zur Verfügung gestellt?
- ☐ Gibt es ein „Welcome Center“ als Anlaufstelle für Neuzugezogene?

6.7 Auslandsentsendungen

- Wird im Ausreisegespräch/Personalgespräch aktiv auf die Dual Career-Förderung hingewiesen? ☐
- Wird eine gemeinsame Besichtigungsreise für die Paare angeboten? ☐
- Gibt es für die Partner/innen Informationen zur Bewerbungskultur im Entsendeland? ☐
- Bekommen ausländische Partner/innen Informationen zur Bewerbungskultur in Deutschland? ☐
- Erhalten sie Unterstützung bei der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen? ☐
- Werden für die Partner/innen Sprachkurse finanziert? ☐
- Bekommen der Partner/die Partnerin ein interkulturelles Training? ☐
- Werden die Partner/innen bei der Stellensuche durch „Jobhunting-Trips“ unterstützt? ☐
- Wird nach einer Tätigkeit für den Partner/die Partnerin am Auslandsstandort gesucht? ☐
- Werden den Partner/innen vorhandene Projektstellen in Telearbeit angeboten? ☐
- Werden Kontakte zu Unternehmen und Außenhandelskammern am Auslandsstandort zur Stellensuche genutzt? ☐
- Gibt es eine finanzielle Unterstützung für Qualifizierungsmaßnahmen? ☐
- Wird die Vernetzung mit bereits transferierten Mitarbeitenden und deren Partner/innen unterstützt? (Patensystem, Stammtisch etc.)? ☐
- Gibt es für die Partner/innen ein Rückkehrmanagement? ☐



7

Dual Career-
Förderung in
der Praxis



Personalleiter-Netzwerk der regionalen Großunternehmen, Kassel

Das Personalleiter-Netzwerk wird durch die Wirtschaftsförderung Region Kassel GmbH organisiert. Besprochen werden aktuelle Themen aus dem Personalbereich, darunter auch das Thema „Dual Career“. Das Netzwerk wurde durch die Daimler AG angestoßen und Anfang 2010 gegründet. Es besteht aus 25 großen Unternehmen aus den Bereichen Mobilitätswirtschaft, erneuerbare Energien und Gesundheitswesen; die Universität Kassel ist ebenfalls Mitglied.

Ziel Im Vergleich zu Ballungszentren ist es für Unternehmen im Raum Kassel schwierig, Fachkräfte zu gewinnen. Die Ziele des Netzwerks sind daher die Stärkung des Wirtschaftsstandorts Kassel, indem Qualität und Potenziale der Region bekannt gemacht werden, der Austausch über Personalthemen und ggf. die Erarbeitung von Projekten. „Dual Career“ ist ein Thema des Netzwerks. Das Netzwerk erlaubt zudem einen zielgerichteten Austausch von Großunternehmen.

Organisation Die Personalleiter der Mitgliedsunternehmen treffen sich vier Mal im Jahr. Ein Unternehmen ist jeweils Gastgeber. Die Wirtschaftsförderung Region Kassel GmbH bietet den organisatorischen Rahmen. Beim ersten Treffen wurden die Kooperationsthemen besprochen. Die gegenseitige Unterstützung bei der Stellensuche für Dual Career-Partner und -Partnerinnen wurde durch eine Erklärung fixiert. Die Zusammenarbeit beruht jedoch auf Freiwilligkeit und Gegenseitigkeit.

Förderung Die Mitgliedsunternehmen können die Bewerbungsunterlagen von Dual Career-Partnern und -Partnerinnen direkt an die Personalverantwortlichen im Netzwerk übermitteln. Die teilnehmenden Unternehmen prüfen, ob eine kurz- bzw. mittelfristige Beschäftigungsmöglichkeit für den Lebenspartner besteht. Die Lebensläufe werden vorzugsweise, „mit einer gewissen Präferenz“, berücksichtigt, sofern geeignete Einsatzmöglichkeiten bestehen. Eine Verpflichtung hierzu besteht jedoch nicht. Der Austausch von Lebensläufen erfolgt ohne Einbezug der Wirtschaftsförderung.

Die Wirtschaftsförderung Region Kassel GmbH bietet den Dual Career-Partnern und -Partnerinnen eine kostenfreie Beratung zum Arbeitsmarkt und Integration in der Region am Wohnort an. Zur Vereinfachung der Stellensuche befinden sich im Internetangebot der Wirtschaftsförderung

außerdem eine Übersicht der ansässigen Unternehmen nach Branchen sowie Informationen zu den Bereichen Wohnen, Kinderbetreuung und Freizeit etc. Hierzu gehört auch ein Wohnungsvermittlungsdienst über den zeitnah bereits eingerichtete Wohnungen vermittelt werden.

Ein weiteres gemeinsames Projekt des Netzwerks ist die gemeinsame Internetpräsenz www.kassel-welcome.de, die auf die Vorzüge der Region hinweist. Arbeitgeber können ihre Stellenangebote mit dieser Seite verlinken. Die Dual Career-Unterstützung des Personalleiter-Netzwerks wird kaum nach außen beworben. Dual Career-Paare erfahren von dem Service nur über die angeschlossenen Unternehmen.

Grundsätzlich besteht Interesse, weitere Kooperationspartner in das Netzwerk aufzunehmen. Aufgenommen werden Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (gehobener Mittelstand) aus artverwandten Branchen, da die Strategie der Wirtschaftsförderung eine derartige Clusterentwicklung vorsieht.

Zukunft

Wirtschaftsförderung Region Kassel GmbH

Thilo von Trott zu Solz, Geschäftsführer

Tel: 0561/70733-50

[info\(at\)wfg-kassel.de](mailto:info(at)wfg-kassel.de)

www.kassel-welcome.de

Kontakt



Netzwerk 2careers, Bodenseeregion

Das im März 2011 gegründete Netzwerk 2careers befindet sich im aktiven Aufbau und hat eine stabile Mitgliederzahl erreicht. Es wird von Kerstin Melzer (Universität Konstanz) und Cornelia Dettmer (Personal-service | Business Coaching) koordiniert. Das Netzwerk besteht aus 17 Mitgliedern (darunter 11 Unternehmen) und wendet sich an Arbeitgeber aus der Bodenseeregion.

Ziel Ziel des Netzwerks ist es, qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und langfristig zu binden, indem ihnen auch die private Integration erleichtert wird. Das Netzwerk bietet Unterstützung bei der Relocation (Wohnungssuche, Kinderbetreuung, Elder Care, Freizeitmöglichkeiten). Insbesondere stehen die mitziehenden Partner und Partnerinnen im Fokus, wenn es darum geht, berufliche Perspektiven in der Region anzubieten. Damit leistet das Netzwerk einen Beitrag, um einerseits den qualifizierten Personalbedarf seiner Mitglieder ausreichend zu decken und andererseits positive Weichen für zukünftige Generationen am Standort zu stellen.

Organisation Das Netzwerk trifft sich drei bis vier Mal pro Jahr. Zu den Treffen laden die Mitglieder im Wechsel ein – auch, um sich gegenseitig besser kennenzulernen. Die Netzwerkmitglieder verpflichten sich: eine konkrete Ansprechperson zu benennen, zeitnah auf Anfragen aus dem Netzwerk zu reagieren, Dual Career-Fälle ernsthaft und diskret zu behandeln, regelmäßig an Netzwerktreffen teilzunehmen sowie die ganzheitliche und nachhaltige Rekrutierung in ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation bekannt zu machen. Die Kosten des Netzwerks werden unter den Mitgliedern aufgeteilt. Netzwerkmitglieder müssen Arbeitgeber sein und grundsätzlich Bedarf an (hoch-)qualifiziertem Personal haben.

Förderung Jedes Netzwerkmitglied unterstützt eigenverantwortlich seine Dual Career-Partner und -Partnerinnen. Bei Bedarf vermittelt das Netzwerk Kontakte zu Dienstleistern (z. B. Business Coaching, Relocation-Service, interkulturelle Integration), die für individuelle Aufträge engagiert werden können. Die Netzwerk-Homepage www.2careers.net informiert über folgende Themen: Netzwerk, Wirtschaftsraum Bodensee und Stellenportale aus Region, Umzugsfragen, Kinder- und Angehörigenbetreuung, Freizeitmöglichkeiten und kulturelles Leben. Zudem finden sich hier Profile der Mitglieder, die auf ihre aktuellen Stellenangebote verlinken. 2careers wird über

Kommunikationsmittel, Pressebeiträge, die gemeinsame Homepage und direkte Gespräche mit Personalverantwortlichen möglicher Netzwerkpartner weiter bekannt gemacht.

Das Netzwerk soll in die Schweiz und nach Österreich erweitert werden. **Zukunft**

2careers

Kerstin Melzer
Universität Konstanz
Tel: 07531/88-2430
kerstin.melzer(at)2careers.net

Kontakt

Cornelia Dettmer
Personalservice | Business Coaching
Tel: 07534/995-822
cornelia.dettmer(at)2careers.net
www.2careers.net



Dual Career Programm der Universität Konstanz

Das Dual Career Programm der Universität Konstanz wurde Ende 2007 eingerichtet und umfasst individuelle Beratung und Begleitung, Netzwerkarbeit und -koordination (siehe 2careers) sowie Gestaltung der strukturellen Rahmenbedingungen. Es richtet sich an alle Partner/innen von neuen Professor/innen, Nachwuchswissenschaftler/innen und Verwaltungsmitarbeiter/innen und leistet damit einen Beitrag zur familienfreundlichen und geschlechtergerechten Weiterentwicklung der Universität.

Förderung

Die Dual Career Unterstützung beginnt mit einem persönlichen Beratungsgespräch, in dem die beruflichen Vorstellungen der Partner und Partnerinnen besprochen und eine Strategie vereinbart werden. Im Anschluss werden sie in ihrem Bewerbungsprozess begleitet: potenzielle Arbeitgeber werden recherchiert, offene Stellen weitergeleitet und ggf. Kontakte vermittelt. Zudem bietet das Dual Career Programm an, die Bewerbungsunterlagen zu prüfen, auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten und bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beraten. Bei Kinderbetreuungsmöglichkeiten unterstützt die universitätseigene Koordinationsstelle „familiengerechte Hochschule“, Fragen zur Relocation (z.B. Wohnungssuche, Visa-Anträge, Amtsgänge) werden durch das Welcome Center der Universität Konstanz beantwortet.

Das Dual Career Programm wird über die Homepage, Flyer, Veranstaltungen, Artikel und Willkommensmappen beworben. Zudem informieren die einstellenden Arbeitsgruppen über das Angebot. 2011 führte die Universität Konstanz eine eigene Dual Career-Policy ein, die Richtlinien für den Umgang mit Dual Career-Paaren (insbesondere bei Stellenbesetzungsverfahren) umfasst. Das Dual Career Programm berät ca. 30 Paare pro Jahr (Tendenz steigend).

Evaluation

Das Dual Career Programm wurde 2011 durch das Büro BASS in Bern evaluiert. Dabei wurden die beratenen Dual Career-Partner und -Partnerinnen online befragt, welche Anstellung sie suchten, wie die Ausgangsbedingungen waren, welche Dienstleistungen des Dual Career Programms in Anspruch genommen wurden und inwiefern diese zum Erfolg beigetragen haben könnten. Die Befragung hatte einen Rücklauf von 67%. Das Angebot wurde durchweg positiv bewertet: Partner und Partnerinnen, die die Beratung als relevant für ihre gefundene Beschäftigung erachteten,

waren tendenziell zufriedener und stuften sie als bedeutender für ihre Karriere ein als diejenigen Partner und Partnerinnen, die ohne Zutun des Dual Career Programms eine Stelle gefunden hatten.

Universität Konstanz

Kerstin Melzer, Koordinatorin Dual Career Programm
Referat für Gleichstellung und Familienförderung
Tel: 07531/88-2430
[kerstin.melzer\(at\)uni-konstanz.de](mailto:kerstin.melzer(at)uni-konstanz.de)
www.familienaudit.uni-konstanz.de/duale-karrieren

Kontakt



Arbeitsgruppe ‚Dual Career‘, Heidelberg

Die Arbeitsgruppe ‚Dual Career‘ besteht aus acht Wissenschaftseinrichtungen und der Stadt Heidelberg und wurde auf Initiative der Universität Heidelberg und des Heidelberger Bündnisses für Familie im Oktober 2008 gegründet.

Ziel Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, attraktive Angebote für Doppelkarriere-Paare am Wissenschaftsstandort Heidelberg zu schaffen, um hochqualifizierte (Wissenschaftler-)Paare für Heidelberg zu gewinnen oder diese an Heidelberg zu binden. Die Förderung der Vereinbarkeit von Doppelkarriere und Familie ist ein weiteres ausgewiesenes Ziel.

Organisation Die regelmäßigen Treffen zum Austausch finden zweimal pro Jahr in den Räumen des Bündnisses für Familie statt. Jede Einrichtung hat ihren eigenen Dual Career-Service bzw. eine Ansprechperson, die bei Dual Career-Fragen kontaktiert werden kann.

Förderung Die Mitglieder der Arbeitsgruppe unterstützen sich gegenseitig bei der Stellensuche für Dual Career-Partner/innen: Es gibt klare Ansprechpersonen in den einzelnen Einrichtungen, die auch die Dual Career-Partner/innen aus den kooperierenden Einrichtungen unterstützen, wenn diese sich auf aktuell ausgeschriebene Stellen bewerben. Zur Planung von kommendem Personalbedarf werden Profile oder Lebensläufe von Partner/innen innerhalb des Netzwerkes weitergeleitet. Sieben Dual Career-Partner/innen konnten seit Gründung der Arbeitsgruppe auf diesem Weg eine neue Stelle finden.

Die Arbeitsgruppe hat außerdem unter www.familie-heidelberg.de eine gemeinsame Stellenbörse geschaffen. Darin können Dual Career-Partner und -Partnerinnen vakante Stellen in allen beteiligten Einrichtungen recherchieren. Zugleich können durch die Dual Career-Services Stellengesuche für die Partner und Partnerinnen aufgegeben werden. Dadurch wird die Stellensuche sowohl für die Partner und Partnerinnen als auch für die betreuenden Institutionen erleichtert.

Über die aktive Unterstützung von Bewerbungen hinaus besprechen und bearbeiten die Mitglieder der Arbeitsgruppe zudem Themen rund um das Thema „Dual Career“: etwa zu Datenschutz-Fragen oder zu speziellen

Leistungen für internationale Paare oder Familien. Die Kosten für die Arbeitsgruppe werden anteilig durch die Mitglieder getragen.

Die Arbeitsgruppe bewirbt ihre Kooperation auf den Webseiten des Bündnisses für Familie Heidelberg sowie durch einen gemeinsamen Flyer. Die Mitglieder haben außerdem die Seite des Bündnisses auf ihren eigenen Homepages verlinkt.

Die Arbeitsgruppe plant, ihre Zusammenarbeit in Zukunft noch auszubauen: Gemeinsame Veranstaltungen zu Themen wie der Gestaltung von Doppelkarrieren, zu Bewerbung und Karriereplanung, aber auch Stadtführungen o.Ä. sollen das Angebot und die Services für Doppelkarrierepaare erweitern.

Zukunft

Arbeitsgruppe ‚Dual Career‘ Heidelberg

Bärbel Welsch, Leitung

Tel: 06221/543797

welsch(at)uni-heidelberg.de

www.familie-heidelberg.de/bffh/dualcareer

Kontakt



Dual Career Netzwerk Berlin

Das Dual Career Netzwerk Berlin wurde im Januar 2011 gegründet und ist ein gemeinsames Projekt der Berliner Hochschulen und der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Die Geschäftsstelle ist räumlich an der FU Berlin angesiedelt, aber explizit für alle Hochschulen Berlins zuständig. Momentan sind 13 öffentliche Berliner Hochschulen Mitglied. Einige Unternehmen, etwa die Telekom, haben Interesse an einer Netzwerkzusammenarbeit bekundet.

Ziel Ziel des Netzwerks ist, den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Berlin zu stärken. Die Hochschulen wollen die Anzahl der Rufannahmen – trotz begrenzter finanzieller Personalmittel der Berliner Hochschulen – und die Zufriedenheit der Beschäftigten durch die Serviceleistungen erhöhen.

Organisation Im September 2011 fand eine Kooperationskonferenz für alle Netzwerkpartner und Interessierte statt. Geplant sind regelmäßige Treffen aller internen Ansprechpersonen. Das Netzwerkbüro unterhält strategische Partnerschaften zu den Industrie- und Handelskammern, der Wirtschaftsförderung und einem Unternehmerverband. Das Netzwerkbüro ist mit einer 100 %-Leitungsstelle, einer 75 %-Referenten-Stelle und eine 75 %-Sachbearbeitungsstelle besetzt. Diese Stellen sowie ein kleiner Sachmitteletat zur Büroausstattung werden durch das Land Berlin finanziert.

Förderung Das Unterstützungsangebot des Netzwerks wendet sich vorwiegend an Wissenschaftseinrichtungen. Für Unternehmen vermittelt das Netzwerk Kontakte zu den Netzwerkmitgliedern und in die Senatsverwaltung. Zudem werden die Kurzprofile von Dual Career-Partnern/innen auf der Internetseite eingestellt sowie an die Personalverantwortlichen möglicher Arbeitgeber verschickt. Auf diese Weise soll ein Zugang zum „stillen Stellenmarkt“ und zu lange unbesetzten Stellen geschaffen werden.

Zur Beratung der Dual Career-Paare der Wissenschaftseinrichtungen gibt es ein Kontaktformular, das u.a. die Ausbildung, Vorstellungen zum zukünftigen Tätigkeitsfeld und den Bedarf nach Kinderbetreuung und Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen abfragt. In einem Erstgespräch bekommen die Partner/innen Informationen zu den möglichen Unterstützungsleistungen des Dual Career-Service und das nicht zu unterschätzende Gefühl, in Berlin willkommen zu sein. Die Partner und

Partnerinnen werden im nächsten Schritt zur Bewerbungs- und Stellenlage beraten – auch, da das Angebot in Berlin z.T. relativ unübersichtlich ist. Da die Dual Career Partner/innen häufig sehr hoch qualifiziert sind, müssen lokale Karrieremöglichkeiten langfristig geplant werden.

Bei der Wohnungssuche bekommen die Paare durch das Netzwerkbüro Orientierungshilfe über die Internet-Seite. Außerdem wird dort auch ein Überblick über die verfügbaren Kultur- und Freizeitangebote gegeben. Bei der Suche nach einer passenden Kinderbetreuung werden die Paare an die zuständigen Berliner Netzwerke verwiesen. Das Netzwerk wird auf Veranstaltungen der IHK, von Wirtschaftsverbänden, Wirtschaftsförderungen und durch Zeitungsartikel bzw. Onlineveröffentlichungen vorgestellt. Weiterhin gibt es Informationsmaterial zum Dual Career Service (Flyer, Broschüren, Postkarten). Seit der Gründung bis August 2011 gab es ca. 20 konkrete Vermittlungsaufträge der Netzwerkpartner mit zunehmender Tendenz. Darüber hinaus gehen viele allgemeine (telefonische) Anfragen ein.

Das Dual Career Netzwerk soll erweitert werden. Zunächst müssen jedoch die Bedingungen zur Zusammenarbeit geklärt werden. Ein entsprechendes Konzept wird gemeinsam mit dem Beirat des Dual Career Netzwerks und potenziellen Kooperationspartnern entwickelt. Die Beratung wird nach dem ersten Jahr ihres Bestehens evaluiert werden. Unter anderem soll dabei erhoben werden, ob die Beratung in eine Anstellung mündete; außerdem die Zufriedenheit mit der Betreuung/Beratung sowie die Erreichbarkeit und die Kompetenz der Beratung.

Zukunft

Dual Career Netzwerk Berlin

Christine Kurmeyer, Leiterin
Tel: 030/83873923
info(at)dualcareer-berlin.de
www.dualcareer-berlin.de

Kontakt



Der Dual Career Service des Jenaer Bündnisses für Familie

Der Dual Career Service entwickelte sich auf Initiative der Friedrich-Schiller-Universität Jena aus der Arbeitsgruppe „Führungskräfte in Familie“ des Jenaer Bündnisses für Familie heraus. Diese Arbeitsgruppe besteht aus 14 Unternehmen und Organisationen und wird von der Personalleiterin der Carl Zeiss Jena GmbH geleitet.

Ziel Ziel der Arbeitsgruppe ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen der Integration von Fachkräften und ihren Familien in Jena. Die Stadt Jena soll für Führungs- und Fachkräfte attraktiver und hierzu sollen die Rahmenbedingungen, wie Wohn- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Dual Career und Mobilität, optimiert werden.

Organisation Das Angebot ist ein Service für die über 50 Mitglieder des Jenaer Bündnisses für Familie. Organisationen oder Unternehmen, die dem Bündnis beitreten wollen, müssen die Kriterien für Familienfreundlichkeit des Bündnisses erfüllen und in einer der sieben Arbeitsgruppen mitarbeiten. Die Bewerbung wird an ein Kuratorium gerichtet, das über die Aufnahme entscheidet.

Förderung Bündnismitglieder, die Dual Career-Partner und -Partnerinnen bei der Jobsuche unterstützen wollen, können sich an drei Ansprechpartner im Bündnis wenden und ihre Bewerber und deren Anliegen vorstellen: den Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur, einen privaten Personaldienstleister und die Wirtschaftsförderung Jena. Die Kooperationspartner bieten Beratungsgespräche an, vermitteln Arbeitgeberkontakte, sammeln Stellenangebote und sind vor Ort vernetzt. Auf Wunsch nehmen sie für den Partner oder die Partnerin direkt Kontakt mit den Ansprechpersonen in Unternehmen auf. Auf der Homepage der Wirtschaftsförderung können die Partner und Partnerinnen in den Stellenmärkten bedeutsamer Jenaer Arbeitgeber recherchieren. Zusätzlich haben Unternehmen die Möglichkeit, in den Arbeitsgruppen des Bündnisses Kontakte zu anderen Personalverantwortlichen zu knüpfen. Die Kontaktdaten der Ansprechpartner sind auf dem Informationsblatt „Dual Career Ein Paar – zwei Karrieren“ des Bündnisses angegeben, den viele Mitgliedsunternehmen in ihr Intranet eingestellt haben. Auch die Friedrich-Schiller-Universität Jena nutzt das Angebot, insbesondere für ihre neu berufenen Professoren und Professorinnen.

Bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung können Unternehmen ihre Dual Career-Paare an den gemeinnützigen Familienservice im Zentrum für Familie und Alleinerziehende e.V. weitervermitteln. Der Familienservice unterstützt auch bei der Vermittlung von Pflegeangeboten für Angehörige und bei der Suche nach geeigneten Schulen. Für Zugezogene hat die Arbeitsgruppe außerdem die Angebote „Jena in der Box“ und den „Jenaer Salon“ entwickelt. „Jena in der Box“ ist eine Informationsbox zu den Themen Kinderbetreuung und Schulen, mit einem Stadtplan und Angeboten, die Jena interessant machen. Die Box kann von den Unternehmen zum Selbstkostenpreis für ihre Beschäftigten erworben werden. Im „Jenaer Salon“ können sich Neuzugezogene monatlich treffen, um Jena kennenzulernen und Kontakte zu knüpfen. Die Wirtschaftsförderung bietet außerdem eine Stadtführung an, die Unternehmen ihren neuen Mitarbeitenden finanzieren können. Der Dual Career Service wird bei Veranstaltungen des Jenaer Bündnisses für Familie bekannt gemacht.

Jenaer Bündnis für Familie

Stefanie Frommann, Koordinatorin
Tel: 03641/489666
office(at)familienzentrum-jena.de
www.jena.de

Kontakt**Arbeitsgruppe „Führungskräfte in Familie“**

Sylvia Orlamünder, Personalleiterin Carl Zeiss GmbH Jena
Tel: 03641/642200
orlamuender(at)zeiss.de

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Dr. Matthias Schwarzkopf, Beauftragter für Berufungsverfahren
Tel: 03641/931514
Matthias.Schwarzkopf(at)uni-jena.de
www.familie.uni-jena.de/Dual+Career+Service.html



Datenbank für Dual Career-Services, Programm Familie in der Hochschule

Das Programm Familie in der Hochschule wurde 2007 von der Robert Bosch Stiftung, dem Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer und dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) gegründet. Ziel des Programms ist die Förderung der Familienorientierung deutscher Hochschulen. Im Rahmen des „Best Practice-Clubs“ des Programms entwickeln vier Hochschulen eine Datenbank für Dual Career-Services.

Ziel Die Datenbank soll die Beratung und Betreuung von Dual Career-Paaren durch die Verknüpfung vorhandener Daten erleichtern. Ziel ist außerdem eine kontinuierliche und verlässliche Beratung der Paare bei wechselnden Ansprechpersonen.

Organisation Die Datenbank wird in der Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Allianzen in der Region“ des Best Practice-Clubs entwickelt. Mitglieder der Arbeitsgruppe sind die Universität Erfurt, die Friedrich-Schiller-Universität Jena, die Universität Konstanz und die Eberhard Karls Universität Tübingen.

Förderung Den Mitarbeitenden wird mit der Datenbank ein Instrument an die Hand gegeben, um ihr Wissen und ihre Erfahrungen bei der Beratung von Dual Career-Paaren dauerhaft zu speichern und verknüpfen zu können. Dazu gehören neben beraterrelevanten Daten der Dual Career-Paare, regionale Angebote, persönliche Kontakte und Erfahrungen die von den Mitarbeitenden zu verschiedenen Beratungsthemen bereits gesammelt wurden.

Zukunft Weiteres Projektziel ist die Erarbeitung eines Handlungsleitfadens, in dem die während der Erstellung der Datenbank gewonnenen Kenntnisse so aufgearbeitet werden, dass sie für weitere Datenbankprojekte nutzbar sind. Der Leitfaden wird Ende des Jahres 2012 veröffentlicht.

Universität Erfurt

Prof. Dr. Sabine Schmolinsky,
Zentrale Gleichstellungs- und Familienbeauftragte
Tel: 0361/7374471
sabine.schmolinsky(at)uni-erfurt.de

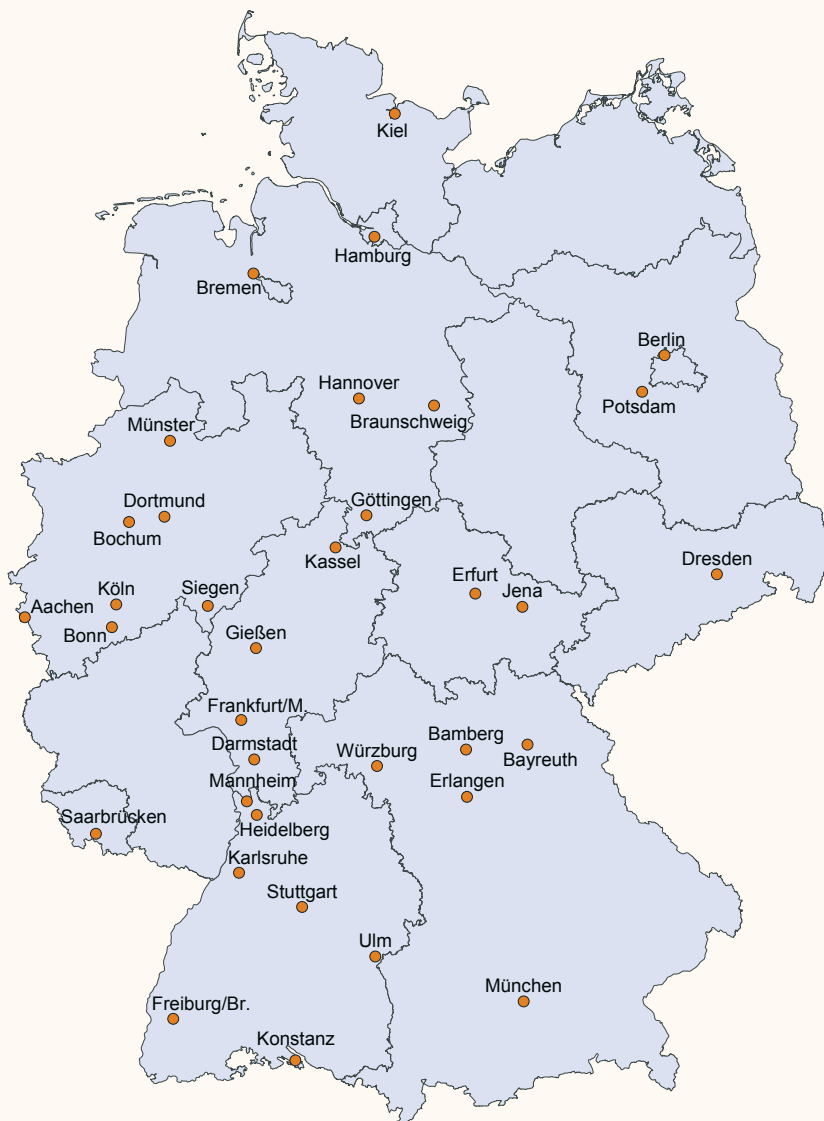
Kontakt



8

Kontakte

Dual Career-Netzwerke und universitäre Dual Career-Services in Deutschland



Statistisches Landesamt Baden-Württemberg
Landesinformationssystem

63-63-12-01S
© Kartengrundlage GfK GeoMarketing GmbH
Karte erstellt mit RegioGraph

Baden-Württemberg

Netzwerke

Netzwerk Oberrhein

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Dual Career Service
Katharina Klaas
Tel: 0761/2034411
chancengleichheit(at)verwaltung.uni-freiburg.de

Dual Career Netzwerk an den Eucor-Universitäten

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Dual Career Service
Katharina Klaas
Tel: 0761/2034411
chancengleichheit(at)verwaltung.uni-freiburg.de

Netzwerk 2careers

Universität Konstanz
Dual Career Programm
Kerstin Melzer
Tel: 07531/882430
kerstin.melzer(at)uni-konstanz.de

Personalservice | Business Coaching
Cornelia Dettmer
Tel: 07534/995822
cornelia.dettmer(at)2careers.net

Metropolregion Rhein-Neckar, Mannheim

Arbeitskreis Dual Career
Nicole Thorn
Tel: 0621/1298774
nicole.thorn(at)m-r-n.com

Wirtschaftsförderung Region Stuttgart

Dual Career Center Region Stuttgart
Dr. Kathrin Silber
Tel: 0711/2283552
kathrin.silber(at)region-stuttgart.de

Universitäre Services

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Dual Career Service
Katharina Klaas
Tel: 0761/2034411
chancengleichheit(at)verwaltung.uni-freiburg.de

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Dual Career Service
Bärbel Welsch
Tel: 06221/543797
baerbel.welsch(at)zuv.uni-heidelberg.de

Karlsruher Institut für Technologie

Dual Career Service
Felicitas Thönnessen
Tel: 0721/60845322
felicitas.thoennessen(at)kit.edu

Universität Konstanz

Servicestelle Dual Career Couples
Kerstin Melzer
Tel: 07531/882430
kerstin.melzer(at)uni-konstanz.de

Universität Hohenheim, Stuttgart-Hohenheim

Dual Career Couples Service
Rotraud Konca
Tel: 0711/45923478
konca(at)uni-hohenheim.de

Universität Stuttgart

Dual Career Programm
Nadine-Aimée Bauer, Martina Takors
Tel: 0711/68584107
DCCProgramm(at)uni-stuttgart.de

Universität Ulm

Dual Career Service
Tobias Bott
Tel: 0731/5025011
tobias.bott(at)uni-ulm.de

Bayern

Universitäre Services

Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Dual Career Service
Kanzlerin Dr. Dagmar Steuer-Flieser
Tel: 0951/8631011
kanzlerin(at)uni-bamberg.de

Universität Bayreuth

Dual career Support
Dr. Mabel Braun
Tel: 0921/552192
dual.career(at)uni-bayreuth.de

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Dual Career Service
Kanzler Thomas A.H. Schöck
Tel: 09131/8526602
kanzler(at)zuv.uni-erlangen.de

Ludwig-Maximilians-Universität München

Dual Career Service
Susanne Seifermann
Tel: 089/21805927
susanne.seifermann(at)verwaltung.uni-muenchen.de

Technische Universität München

Munich Dual Career Office
Kerstin Dübner-Gee
Tel: 089/28925297
duebner-gee(at)zv.tum.de

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Welcome Center
Tel: 0931/3184356
welcomecenter(at)uni-wuerzburg.de

Berlin

Netzwerke

Dual Career Netzwerk Berlin

Christine Kurmeyer
Tel: 030/83873923
info(at)dualcareer-berlin.de

Universitäre Services

Technische Universität Berlin

Dual Career Service
Mona Fischer
Tel: 030/31422480
mona.fischer(at)tu-berlin.de

Brandenburg

Universitäre Services

Universität Potsdam

Servicestelle Coaching für Neuberufene
Charlotte Reinisch
Tel: 0331/9771290
charlotte.reinisch(at)uni-potsdam.de

Bremen

Netzwerke

Hochschulen des Landes Bremen und Oldenburg

Universität Bremen
Dual Career Welcome Service
Tina Hoffmann
Tel: 0421/21860102
dual.career(at)uni-bremen.de

Universitäten des Nordverbundes

Universität Bremen
Dual Career Welcome Service
Tina Hoffmann
Tel: 0421/21860102
dual.career(at)uni-bremen.de

Universitäre Services

Universität Bremen

Dual Career Welcome Service
Tina Hoffmann
Tel: 0421/21860102
dual.career(at)uni-bremen.de

Hamburg

Universitäre Services

Universität Hamburg

Neuberufenen-Service
Kerstin Bartling
Tel: 040/428383501
neuberufenen-service(at)uni-hamburg.de

Hessen

Netzwerke

Wirtschaftsförderung Region Kassel GmbH

Dual Career Netzwerk
Thilo von Trott zu Solz
Tel: 0561/7073350
v.trott(at)wfg-kassel.de

Netzwerk Darmstadt

Technische Universität Darmstadt
Servicestelle „Dual Career, Familie und Wohnen“
Ulrike Buntenbruch
Tel: 06151/166851
buntenbruch(at)pvw.tu-darmstadt.de

Rhein-Main-Netzwerk

Goethe-Universität Frankfurt am Main
Dual Career Service
Marlar Kin
Tel: 069/79828113
kin(at)em.uni-frankfurt.de

Universitäre Services

Technische Universität Darmstadt

Servicestelle „Dual Career, Familie und Wohnen“
Ulrike Buntenbruch
Tel: 06151/166852
buntenbruch(at)pvw.tu-darmstadt.de

Goethe-Universität Frankfurt am Main

Dual Career Service
Marlar Kin
Tel: 069/79828113
kin(at)em.uni-frankfurt.de

Justus-Liebig-Universität Gießen

Dr. Irene Häderle
Tel: 0641/9912053
Irene.Haederle(at)admin.uni-giessen.de

Universität Kassel

Dual Career & Family Welcome Service
Yvonne Weber
Tel: 0561/8042813
yvonne.weber(at)uni-kassel.de

Philipps-Universität Marburg

Familienservice
Karen Albrecht
Tel: 06421/2826401
familie(at)verwaltung.uni-marburg.de

Niedersachsen**Netzwerke****Dual Career Netzwerk
Südostniedersachsen**

Technische Universität Braunschweig
Brigitte Doetsch
Tel: 0531/3914102
b.doetsch(at)tu-braunschweig.de

**DCC-Netzwerk der Initiative
Wissenschaft Hannover**

Leibnitz Universität Hannover
Dual Career Service
Claudia Schulpin
Tel: 0511/7622299
claudia.schulpin(at)zuv.uni-hannover.de

Universitäre Services**Technische Universität Braunschweig**

Brigitte Doetsch
Tel: 0531/3914102
b.doetsch(at)tu-braunschweig.de

Georg-August-Universität Göttingen

Dual Career Service
Nadine Dreyer
Tel: 0551/393050
nadine.dreyer(at)zvw.uni-goettingen.de

Leibnitz Universität Hannover

Dual Career Service
Claudia Schulpin
0511/7622299
claudia.schulpin(at)zuv.uni-hannover.de

Nordrhein-Westfalen**Netzwerke****Dual Career Netzwerk Rheinland**

Universität zu Köln
Dual Career Support
Ira Künnecke
Tel: 0221/4702173
i.kuennecke(at)verw.uni-koeln.de

Universitäre Services**Rheinisch-Westfälische Technische
Hochschule Aachen**

Dual Career Service
Nicole Richter
Tel: 0241/8099121
nicole.richter(at)zhv.rwth-aachen.de

**Rheinische Friedrich-Wilhelms-
Universität Bonn**

Dual Career Service
Judith Ebach
Tel: 0228/737023
ebach(at)verwaltung.uni-bonn.de

Technische Universität Dortmund

Dr. Ute Zimmermann
Tel: 0231/7556466
zimmermann(at)verwaltung.tu-dortmund.de

Universität zu Köln

Dual Career Support
Ira Künnecke
Dual Career Support der Universität zu Köln
Tel: 0221/4702173
i.kuennecke(at)verw.uni-koeln.de

Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Gabriele Wolter
Tel: 0251/8322163
dual.career(at)uni-muenster.de

Universität Siegen

Michaela Krex
Tel: 0271/7404827
michaela.krex(at)zv.uni-siegen.de

Arbeitskreis „Demografischer Wandel“

Petra Kipping
Tel: 0271/3331160
p_kipping(at)siegen-wittgenstein.de

Saarland

Universitäre Services

Universität des Saarlandes

Dr. Sybille Jung
Tel: 0681/3024814
s.jung(at)mx-uni-saarland.de

Sachsen

Universitäre Services

Technische Universität Dresden

Dual Career Service
Gabriele Feyler
Tel: 0351/46337663
Gabriele.Feyler(at)tu-dresden.de

Schleswig-Holstein

Universitäre Services

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Familien-Service
Bettina Bolterauer
Tel: 0431/8802019
familienservice(at)uv.uni-kiel.de

Thüringen

Netzwerke

Dual Career Netzwerk Jena

Bündnis für Familie Jena
Stefanie Frommann
Tel: 03641/489666
office(at)familienzentrum-jena.de

Universitäre Services

Universität Erfurt

Büro für Gleichstellung und Familie
Susette Schubert
Tel: 0361/7375065
gleichstellungsbuero(at)uni-erfurt.de

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Dual Career Service
Dr. Daniela Siegel, Dr. Matthias Schwarzkopf
Tel: 03641/931514
berufung(at)uni-jena.de

Deutschland

Netzwerke

Dual Career Netzwerk Deutschland

Universität Potsdam

Charlotte Reinisch

Tel: 0331/9771290

[charlotte.reinisch\(at\)uni-potsdam.de](mailto:charlotte.reinisch(at)uni-potsdam.de)

Technische Universität München

Kerstin Dübner-Gee

Tel: 089/28925297

[duebner-gee\(at\)zv.tum.de](mailto:duebner-gee(at)zv.tum.de)



L

Literatur-
verzeichnis



Allmendinger, Jutta; Eickmeier, Andrea (2003): Brain Drain. Ursachen für die Auswanderung akademischer Leistungseliten in die USA. Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 2, 25. Jahrgang, 2003. www.ihf.bayern.de/beitraege/2003_2/2-2003%20Allmendinger-Eickmeier.pdf

Domsch, Michel; Krüger-Basner, Maria (1989): Laufbahnentwicklung von Dual Career-Couples (DCCs). In: Personalführung, 22, 3, S.285-298.

Domsch, Michel; Ladwig, Ariane (2002): Doppelkarriere und Karrierekonzepte. In: Peters, Sibylle; Bensel, Norbert (Hrsg.): Frauen und Männer im Management. Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, Wiesbaden.

Kölbl, Selma (2008): Entwicklung eines Konzepts für das Managements hoch qualifizierter Humanressourcen am Beispiel der Dual Career Couples. Kassel University Press, Kassel.

Lukoschat, Helga; Mahler Walther Kathrin (2010): Expertise zu Dual-Career-Vorhaben an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Hessen. www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Studien/Expertise_Dual_Career_Hessen.pdf

Manpower Group (2011): Migration for Work Survey. www.manpower.de/fileadmin/user_upload/Presseportal/Pressetexte_pdf/2011/Migration_for_Work_Survey.pdf

Mayrhofer, Wolfgang (1989): Betriebliches Personalwesen und (Ehe-)Paare mit zwei Karrieren. In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 18. Jg., 8/2001, S.419-421.

McKinsey (2011): Wettbewerbsfaktor Fachkräfte. Strategien für Deutschland. www.mckinsey.de/downloads/presse/2011/wettbewerbsfaktor_fachkaefte.pdf

Peuckert, Rüdiger (2008): Familienformen im sozialen Wandel. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Rump, Jutta et al. (Hrsg.) (2011): Auf dem Weg in die Organisation 2.0 – Mut zur Unsicherheit. Verlag Wissenschaft & Praxis Dr. Brauner GmbH. Sternenfels, S.118-130.

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2010): Doppelkarrieren - eine wichtige Bedingung für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen, in: Elke Gramespacher et al.(Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Verlag Barbara Budrich, Opladen & Farmington Hills, MI, S. 37-55.

Schneider Norbert F. et al. (2002): Mobil, flexibel, gebunden: Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft. Campus Verlag, Frankfurt am Main.

Solga Heike; Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005): Wenn zwei das Gleiche tun... Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Verlag Barbara Budrich, Opladen & Farmington Hills, MI.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2002): Brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren. Essen. www.stifterverband.org/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/braindrain_braingain_2002.pdf

Walther, Kathrin; Lukoschat, Helga (2008): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Verlag Berthelsmann Stiftung, Gütersloh.

Entwicklung und Realisierung

Projektleitung: Barbara Becker, Erich Stutzer

Mitarbeit: Renate Alber, Katrin Böttinger,
Claudia Busch, Christine Ehrhardt,
Hannah Keding, Harald Leschhorn,
Heike Lipinski, Eva Schulte, Tanja
Zähle

Layout und Technische Leitung: Wolfgang Krentz

