

Ellen Hilf, Franziska Krüger, Bärbel Meschkutat

„Mapping DCC RUHR“

Studie zur Entwicklung einer Landkarte der bestehenden Strukturen, Maßnahmen und Angebote zur Gewinnung und Bindung von Doppelkarrierepaaren und Analyse von Beispielen guter Praxis in der Wissensmetropole Ruhr

Dortmund 2017

In Kooperation mit der AG Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort des Vereins Wissenschaft in Dortmund – windo e.V.



Gefördert durch die Stiftung Mercator



Impressum:

Beiträge aus der Forschung, Band 196

ISSN: 0937-7379

Dortmund 2017

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)

Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49 (0)2 31 – 85 96-0

Fax: +49 (0)2 31 – 85 96-1 00

Email: kontakt@sfs-dortmund.de

<http://www.sfs-dortmund.de>

Vorwort

Die Gewinnung von Doppelkarrierepaaren – Herausforderung und Chance für die Wissenschaftsregion Ruhr

Wissen wird mittlerweile häufig als die bedeutendste Ressource für die Zukunft unserer Gesellschaft und unseres Wirtschaftssystems aufgefasst. Wissen ist jedoch keineswegs so immateriell, wie dies auf den ersten Blick erscheinen mag, sondern in vielen Fällen an hoch qualifizierte (und motivierte) Wissensträgerinnen und -träger gebunden. Diese Personen zu gewinnen und zu halten, ist somit für jede Institution und jede Region, die im globalen Wettbewerb bestehen will, zu einem strategischen Muss geworden.

Dies gilt aufgrund der internationalen Ausrichtung von Forschung besonders auch für die Wissenschaftseinrichtungen. Angesicht der spezifischen Struktur des deutschen Wissenschaftssystems mit seinem sehr niedrigen Anteil an Dauerstellen mag es zwar in vielen Fächern noch keinen generellen Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern geben. Doch die hohe Spezialisierung sowie der zunehmende Trend zu Verbundaktivitäten machen immer häufiger eine Rekrutierung von Personen mit sehr speziellen Qualifikationsprofilen erforderlich. Für diese Schlüsselpositionen die besten Kandidatinnen und Kandidaten gewinnen zu können, stellt sich schon jetzt als bedeutende Herausforderung dar.

In Berufungsverfahren an Hochschulen standen lange insbesondere die vermeintlich „harten“ Faktoren wie Besoldung, personelle und apparative Ausstattung, Lehrdeputat sowie das weitere wissenschaftliche Umfeld im Vordergrund. Inzwischen gewinnen die ehemals eher als „weich“ angesehenen Faktoren an Bedeutung und geben immer häufiger den Ausschlag für die Annahme eines Rufs. Dazu gehören beispielsweise die allgemeine Lebensqualität im Umfeld des Arbeitsplatzes, das kulturelle und weitere Freizeitangebot, die Qualität von Schulen und die Verfügbarkeit einer guten Kinderbetreuung.

Als weiterer entscheidender Wettbewerbsfaktor für die wissenschaftliche Personalgewinnung hat sich in den letzten Jahren die Unterstützung für eine berufliche Perspektive der Lebenspartnerinnen und -partner am Zielort erwiesen. Nicht zuletzt im Zuge der Exzellenzinitiative haben daher zahlreiche Wissenschaftseinrichtungen diesbezügliche Angebote und Strukturen aufgebaut. Zugleich wird damit auch der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung getragen, dass Hochqualifizierte häufig Lebenspartnerinnen und -partner mit einem vergleichbaren Qualifikationsniveau und beruflichem Ambitionsniveau haben – sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft. Angebote für diese sogenannten Dual Career Couples benötigen deshalb eine systematische Vernetzung über die jeweilige wissenschaftliche Institution hinaus, um die gewünschte Unterstützungsleistung erbringen zu können. Dies gelingt

nur, wenn Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung ihre Rekrutierungsaktivitäten vernetzen und zwar nicht nur innerhalb einer Stadt, sondern über die gesamte Region hinweg. Denn passende Unternehmen mit potenziellen Stellen für die Lebenspartnerinnen und -partner mögen nicht am Standort der berufenden Hochschule verfügbar sein, dafür aber möglicherweise nur wenige Kilometer entfernt in einer Nachbarstadt. Gerade das Ruhrgebiet mit seiner polyzentrischen Struktur ermöglicht und erfordert eine solche über die Grenzen von Städten und Institutionen hinausgehende Kooperation. Je besser die Kooperation in der Personalgewinnung funktioniert, desto mehr profitiert davon auch das Ruhrgebiet als Ganzes.

Doch wie lässt sich die Gewinnung von Dual Career Couples im Ruhrgebiet am besten organisieren? Die Idee der Entwicklung eines schlagkräftigen regionalen Instruments für die wissenschaftliche Personalgewinnung beschäftigt die Personalverantwortlichen im Ruhrgebiet bereits seit einigen Jahren. Aufbauend auf Aktivitäten von einzelnen Wissenschaftseinrichtungen des Ruhrgebiets sowie auf kommunalen Vernetzungsaktivitäten – wobei hier insbesondere die Arbeitsgruppe „Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort“ des Vereins „Wissenschaft in Dortmund – windo e.V.“ zu nennen ist – wurde die Idee eines Dual Career Netzwerks Ruhr (DCN Ruhr) 2013 im Rahmen der von Stiftung Mercator und dem Mercator Research Center Ruhr (MERCUR) gemeinsam organisierten Tagung „Hochschulen im regionalen und kommunalen Zusammenhang“ erstmalig öffentlich diskutiert. Diese Idee weiterzuverfolgen, war uns ein großes Anliegen, wissend, dass vergleichbare Netzwerke in beinahe allen ambitionierten Wissenschaftsregionen bestehen und die Region Ruhr hier noch Nachholbedarf und zugleich besonders großes Potential hat. Aus einer Workshop-Reihe des Regionalverbands Ruhr heraus konstituierte sich schließlich eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus zentralen Akteuren aus der Region, die die Schaffung eines solchen DCN Ruhr vorangetrieben haben. Parallel hierzu hat die Sozialforschungsstelle Dortmund mit Mitteln der Stiftung Mercator die hier nun vorliegende Studie zu den Gelingensfaktoren solcher Netzwerke erstellt.

Aus der engagierten Arbeitsgruppe wurde das Vorhaben des DCN Ruhr so zügig vorangetrieben, dass nach der Universitätsallianz Ruhr mehr und mehr Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen sowie Verbände und Multiplikatoren aus der regionalen Wirtschaft und Verwaltung für die Idee gewonnen werden konnten. Um dieses Momentum zu nutzen, stellt die Stiftung Mercator bei MERCUR Mittel für den Aufbau und die Koordination dieses Netzwerks bis Ende 2019 zur Verfügung. Das DCN Ruhr knüpft unmittelbar an unsere strategische Zielsetzung an, einen kooperativen und vor allem leistungsfähigen Wissenschaftsraum Ruhr in seiner weiteren Entwicklung zu begleiten. Unser Dank gilt den Vertreterinnen und Vertretern der beteiligten Institutionen für den großen Enthusiasmus, mit dem sie diesen Weg bisher

gemeinsam gegangen sind, und es freut uns, als Förderer diesen weiter unterstützen zu können.

Die vorliegende Studie erhob bestehende Strukturen im Ruhrgebiet, an denen das DCN Ruhr anknüpfen kann, analysierte Beispiele für eine gute Praxis im Aufbau solcher regionalen Netzwerke in Deutschland, lieferte wichtige Impulse für eine Vernetzungsveranstaltung im Jahr 2016, die im vorliegenden Bericht auch dokumentiert ist, und stellt mit ihren konkreten Handlungsempfehlungen eine wichtige Ressource für die Weiterentwicklung des DCN Ruhr dar. Stellvertretend für alle Beteiligten gilt daher unser abschließender Dank den Autorinnen der Studie sowie den Mitgliedern der kooperierenden Arbeitsgruppe von windo e.V., deren Engagement für Familienfreundlichkeit am Wissenschaftsstandort Dortmund sicherlich Vorbildcharakter hat.

Dr. Oliver Döhrmann, Stiftung Mercator

Inhalt

1. Einleitung.....	7
2. Angebotsstrukturen für Doppelkarrierepaare (Dual Career Couples – DCC) und Familien in der „Wissensmetropole Ruhr“	14
3. Good Practice? DC-Netzwerke in anderen Regionen Deutschlands - Synopsis	100
4. Ein Schritt zur regionalen DC-Vernetzung: Der Workshop „Doppelkarrierepaare für die Wissensmetropole Ruhr gewinnen“ am 26. April 2016 in Dortmund	122
5. Schlussfolgerungen für ein Dual Career Netzwerk Ruhr.....	129
Literaturverzeichnis	137

1. Einleitung

Auch heute noch gibt es die klassische Karriere des Professors, dem die Gattin den Rücken freihält, indem sie die Alltagsarbeit erledigt und qualifiziert zu seiner wissenschaftlichen Arbeit – meist unsichtbar¹ – beiträgt, die bei den beruflich begründeten Umzügen Wohnung, Haus und Kinder, Kita- und Schulbesuch organisiert und sich um die soziale und kulturelle Integration der Familie am neuen Standort kümmert. Die Zeiten der erfolgreichen Männer in der Wissenschaft mit derart kompetenter Karrierebegleiterin sind noch nicht vorbei, aber inzwischen sind viele Wissenschaftler mit gut ausgebildeten und selbstverständlich erwerbsorientierten Partner*innen liiert, die eigene berufliche Karrieren verfolgen.

In der Wissenschaft tätige Frauen verzichten heute seltener als in früheren Jahrzehnten auf Partnerschaft und Kinder. Die Partner*innen von Wissenschaftlerinnen stehen in der Regel ebenfalls in hochqualifizierten Berufen und verfolgen eigene Karrieren (Rusconi/Solga 2011; Toppel/Becker 2012). Wissenschaftlerinnen profitieren nur selten von „kompetenten Karrierebegleitern“. Im Gegenteil übernehmen in Partnerschaft und Familie lebende und in anspruchsvollen Berufen bzw. in der Wissenschaft tätige Akademikerinnen den weitaus größeren Teil der Haus- und Sorgearbeit (vgl. Behnke/Meuser 2005; Krais 2008; Kunandt et al 2014). Insbesondere der „Karriererefaktor Kind“² scheint vor allem für Wissenschaftlerinnen immer noch als Malus zu wirken, wenn sie eine akademische Laufbahn anstreben. Dennoch sind so viele Wissenschaftlerinnen wie niemals zuvor heute zugleich Mütter (Metz-Göckel et al 2014).

Das gesellschaftliche Familienleitbild des männlichen Ernährers mit Hausfrau oder „Dazuverdienerin“ ist heute nicht mehr dominant. Die Lebensrealität von Paaren und Familien hat sich gewandelt, ist flexibler und heterogener geworden. Das moderne Leitbild, das in den Ansprüchen junger Menschen, in der Familienpolitik und der Rechtsprechung durchgesetzt hat, sieht Erwachsene auch als Eltern als dauerhaft erwerbstätig und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit von Müttern nur für die ersten Lebensjahre von Kindern vor. Die beruflich-organisationalen Bedingungen für Vollzeitberufstätigkeit und besonders für Karrieren haben sich aber nicht entsprechend gewandelt. Bertram/Deuflhard (2015) sprechen deshalb von der „überforder-

¹ Würden die vielen Widmungen in Büchern ernstgenommen, in denen der Autor seiner Frau für die Unterstützung dankt, „ohne die diese Arbeit nicht möglich gewesen wäre“, könnten Zweifel an der versicherten Eigenständigkeit mancher Doktorarbeiten oder Habilitationen aufkommen. Eine sehr amüsante Beschreibung des Kompetenzprofils einer „erfolgreichen Professorenfrau“, verbunden mit einer Analyse der habituellen und sozialen Bedingungen akademischer Karrieren, liefert Gummert (1983).

² Metz-Göckel et al 2014 zeigen in ihrer Studie, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in wissenschaftlichen Laufbahnen vor Erreichen einer Professur bzw. Festbeschäftigung mit Elternschaft kaum vereinbar sind. Die Forscherinnen sprechen von einer „generativen Diskriminierung im Hochschulsystem“.

ten Generation“ der 30 bis 40-jährigen Frauen und Männer, die individuelle berufliche Entwicklung und Familie zu verbinden suchen³.

Angesichts des demografischen Wandels, eines drohenden bzw. teilweise schon eingetretenen Fachkräftemangels, der Konkurrenz um hochqualifizierte Arbeitskräfte und der gesellschaftlichen Debatte um Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf befasst sich die Personalpolitik von Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen unter dem Stichwort „Familienfreundlichkeit“ bzw. „Work-Life-Balance“ zunehmend damit, wie Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden könnte bzw. wie die Organisation sich familienfreundlich darstellen kann. Familienfreundlichkeit ist zu einem Instrument des Personalmarketings geworden.⁴ Es gibt Leitfäden und Handreichungen, wie die Vereinbarkeit auf betrieblicher Ebene gestaltet werden kann, und Beispiele guter Praxis (z. B. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2012; Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit des BMFSFJ 2016). Organisationen können sich hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit auditieren und zertifizieren lassen und mit diesen Prädikaten werben⁵.

Während Maßnahmen und Angebote der Familienfreundlichkeit in der Regel auf alle Beschäftigtengruppen zielen, stehen bei Maßnahmen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren nur die hochqualifizierten Fach- und Führungskräfte im Fokus. Wenn beide Partner*innen eine hohe Bildung und hohe Berufsorientierung aufweisen und beide eigenständige Berufslaufbahnen verfolgen, spricht man von Doppelkarrierepaaren, englisch „Dual Career Couples“, kurz „DCCs“ (vgl. Solga/Wimbauer 2005, S. 9). Organisationale Motive, Doppelkarrierepaare dabei zu unterstützen, dass der Partner oder die Partner*in des /der Bewerber*in ebenfalls Beschäftigung findet, sind die Erkenntnisse und Erfahrungen, dass die Entscheidung von Hochqualifizierten, eine Stelle an einem neuen Ort anzunehmen bzw. sich innerhalb eines Unternehmens versetzen oder ins Ausland entsenden zu lassen, wesentlich davon abhängt, ob der Partner bzw. die Partnerin ebenfalls berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für sich erkennen kann (vgl. z.B. Schulte 2002; Becker et al 2010). Dabei sind familienbezogene und partnerbezogene Erwägungen für Frauen von höherem Gewicht als für Männer in Doppelkarrierepaaren (Ullrich et al 2015; Auspurg et al 2013). Die räumliche Mobilität von erwerbstätigen Paaren wird stark davon beeinflusst, ob

³ Besonders hoch belastet sind nach ihren Untersuchungen alleinerziehende Vollzeiterwerbstätige, die nicht nur die Erwerbsarbeit, Haus- und Sorgearbeit alleine schultern müssen, sondern deren Einkommen es in der Regel auch nicht erlaubt, Teile der Privatarbeit in Form von bezahlten Dienstleistungen zu externalisieren.

⁴ Das Managementmagazin WirtschaftsWoche schreibt in Bezug auf Familienfreundlichkeit in Unternehmen von „gut angelegtem Geld“ (vgl. Rettig 2016).

⁵ Die aus einer Initiative der Hertie-Stiftung hervorgegangene berufundfamilie Service GmbH vergibt nach erfolgreicher Auditierung an Unternehmen das Zertifikat „audit berufundfamilie“ bzw. an Hochschulen das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“.

der bzw. die „tied mover“ gute Perspektiven am Zielort vorfindet. Bei der Frage, ob aus beruflichen Gründen umgezogen wird, beeinflussen nicht so sehr haushaltsökonomische Erwägungen die Verhandlungen in Doppelverdienerpaaren, sondern die erwarteten individuellen Gewinne und Verluste der Partner*innen. Umzugsentscheidungen sind in hohem Maße davon abhängig, dass beide Partner*innen für sich berufliche Perspektiven erkennen können (Abraham et al 2015).

Für das Wissenschaftssystem in Deutschland wurden DCC Anfang der 2000er Jahre verstärkt zum Thema⁶. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft und der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft veranstalteten 2003 eine Tagung über Doppelkarrierepaare unter dem Titel „Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften“ (DFG/Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2004), auf der DCC-Maßnahmen und Familienfreundlichkeit als wichtige Themen für den Wissenschaftsstandort Deutschland diskutiert wurden. Hintergrund war die Sorge um einen „Brain drain“, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollten in Deutschland gehalten bzw. nach Deutschland zurückgewonnen werden. Insbesondere mit Blick auf die DCC-freundlicheren Beschäftigungsbedingungen in den USA wurde DCC-Unterstützung als ein notwendiger Anreiz für hochqualifizierte Wissenschaftler*innen herausgestellt.

Weitere Gründe, das Thema DCC auf die wissenschaftspolitische Agenda zu heben, waren die Gleichstellungsstandards der DFG, die Exzellenzinitiative, deren internationale Gutachtende den geringen Frauenanteil auf akademischen Spitzenpositionen befremdlich fanden und auf mehr Wissenschaftlerinnen in solchen Disziplinen und auf solchen Positionen drangen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, und die Bemühungen der Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen um Internationalisierung, darum, mehr internationale Spitzenforscher*innen zu gewinnen.

In der Folge wurden vor allem an Universitäten DCC-Services eingerichtet (Klaas 2014; Gramespacher/Funke/Rothäusler 2010). Der Deutsche Hochschulverband veröffentlichte sein Best-Practice-Papier zu Dual Career (DHV 2009). In dem Papier wird festgestellt, dass „dem Einsatz einer Universität, eine berufliche Perspektive für den Ehe-/Lebenspartner in Zukunft zu vermitteln, erhebliche Bedeutung zukommen“ werde. Es wird Wissenschaftler*innen empfohlen, „in Berufungsverfahren ohne Zögern ihren Wunsch zu artikulieren, dass die Hochschule für den Ehe-/Lebenspartner

⁶ Zur Bedeutung der wissenschaftlichen Beschäftigung mit DCC im doppelten Sinne eines Themas und einer Gestaltungsperspektive vgl. die kritische Betrachtung von Gottwald/Wimbauer 2009. Mit dem Leitbild des leistungsorientierten Doppelkarrierepaares sehen sie ein „doppeltes Harmonisierungsversprechen“ verbunden, das in der Realität nicht eingelöst werden könne.

nach einer beruflichen Perspektive Ausschau hält“. Universitäten sollten entsprechend zentrale Zuständigkeiten für Dual Career einrichten und vorhalten.

DCC-Service als Beratung, als Kümern um die berufliche Integration des Partners/der Partnerin der neuen Mitarbeiter bzw. des neuen Mitarbeiters kann nur begrenzt die eigene Organisation im Blick haben. Sei es, weil keine zum Profil des Partners bzw. der Partnerin passenden Vakanzen vorhanden sind, weil die Organisation den Anschein des Nepotismus⁷ vermeiden möchte, weil formale Stellenbesetzungsverfahren aus rechtlichen und/oder legitimatorischen Gründen einzuhalten sind, oder weil die Partnerin oder der Partner in einem völlig anderen Wirkungsfeld tätig ist. Dann sind Kontakte zu anderen Organisationen am Standort, also in der Stadt bzw. in der Region notwendig. Sofern der oder die Partner*in des/der neuen Mitarbeiter*in mit in die Region ziehen will, ist der Tagespendelbereich um den Wohnort der Bereich, in dem nach Stellen gesucht würde. Will eine Organisation hierbei unterstützen, bedarf es der Kontakte in die Kommune bzw. in die Region. Dieser Logik folgend bildeten sich kommunale und regionale Netzwerke, ausgehend meist von einem universitären DCC-Service bzw. auf Grundlage einer explorativen Vorstudie und anschließender Tagung (wie in Hessen, vgl. Lukoschat/Mahler Walther 2008). Diese regionalen DCC-Netzwerke sind überwiegend Vernetzungen von Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen, in unterschiedlichem Maße sind Wirtschaftsunternehmen beteiligt. (Ausführlicher zu bestehenden regionalen DCC-Netzwerken: siehe Kapitel 3). Die meisten DCC-Services und –Netzwerke sind Mitglied im Dual Career-Netzwerk Deutschland DCND. Das DCND hat in einem Best-Practice Leitfaden Qualitätskriterien für DCC-Services zusammengestellt (vgl. DCND o.J.).

In wissenschaftlichen Metropolregionen wie München oder dem Rhein-Main-Gebiet um Frankfurt gibt es regionale Dual Career-Netzwerke, im Ruhrgebiet bislang noch nicht. DCC-Services existieren an den Universitäten der UniversitätsAllianzRuhr und an einigen weiteren wissenschaftlichen Einrichtungen. Ein kommunales DCC-Netzwerk wurde in Dortmund aufgebaut.

Das Ruhrgebiet lässt sich mit seinem dichten Besatz an Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitären Instituten der Max-Planck-, der Leibniz- und der Fraunhofer-Gesellschaft sowie einer Vielzahl weiterer wissenschaftlicher Einrichtungen als wissenschaftliche Metropolregion kennzeichnen. Diese Qualität sichtbar zu machen, ist Anliegen von regionalen Akteuren in Wissenschaft, Politik und Wirtschaft. Es werden vielfältige Anstrengungen unternommen, das Bild der Metropolregion vom defizitären Image eines Ruhrgebiets im industriellen, problembeladenen

⁷ So fordert der DHV in seinem Best-Practice-Papier explizit auf, aus „rechtlichen wie aus ethischen Gründen die Beschäftigung von Ehe-/Lebenspartnern innerhalb derselben Forschungseinheit zu vermeiden.“ Detmer (2012) dekliniert in seinen Vortragsfolien aus juristischer Perspektive die Möglichkeiten und Grenzen von DCC-Unterstützung durch.

Strukturwandel abzulösen und zum Bild einer innovativen Wissensmetropole Ruhr mit hoher Lebensqualität zu entwickeln. Die wissenschaftliche Metropolregion Ruhr konkurriert mit traditionsreichen und attraktiven Wissensregionen im In- und Ausland um Hochqualifizierte in Forschung, Lehre, Technik und Verwaltung. Die Region hat dabei Standortnachteile. Dies ist zum einen das veraltete Image des „Kohlepotts“; zum anderen sind die Hochschulen im Vergleich schlechter ausgestattet als in anderen Metropolregionen. Sie haben ein deutlich ungünstigeres Betreuungsverhältnis von Studierenden zu Professor*innen, die Ressourcenausstattung in Hochschulen wie in außeruniversitären Einrichtungen ist ungünstiger als in anderen Metropolregionen (vgl. Kriegesmann et al 2015, S. 72; Berthold et al 2016, S.73 ff). Zu Standortvorteilen könnten u. a. die räumliche Nähe der wissenschaftlichen Einrichtungen in der Metropolregion Ruhr und weiche Faktoren gezählt werden wie z. B. Familienfreundlichkeit und DCC-Unterstützung (vgl. Berthold et al 2016, S. 95/96). Die im August 2014 im Beisein der NRW-Ministerinnen für Wissenschaft, Svenja Schulze, und für Familie, Ute Schäfer, an der TU Dortmund durchgeführte Veranstaltung „Familiengerechte Gestaltung der Arbeit an Hochschulen und regionale Vernetzung“ betonte sowohl die Bedeutung einer gezielten DCC-Politik, um Hochqualifizierte für die Wissenschaftseinrichtungen der Region zu gewinnen, als auch die Notwendigkeit einer regionalen Vernetzung, um Familienfreundlichkeit zu realisieren.

Grundsätzlich bietet die Metropolregion gute Möglichkeiten für Doppelkarrierepaare, hier auch für den/die Partner*in Arbeit zu finden. Neben den vielen Wissenschaftseinrichtungen gibt es innovative Unternehmen, Kultur- und Bildungseinrichtungen, Verwaltungen und vielfältige Gesundheits- sowie Sozialdienste. Die Region ist in ost-westlicher Hinsicht zwischen Hamm und Düsseldorf verkehrsmäßig gut verbunden und außerhalb der Region sind in nord-südlicher Richtung auch Münster, Hagen und Wuppertal noch gut erreichbar für Tagespendler*innen. Das Ruhrgebiet ist überdies verkehrstechnisch sehr gut überregional angebunden. Wohnraum und Lebenshaltungskosten sind vergleichsweise günstig, die Städte entwickeln City-Konzepte, die die Innenstädte attraktiv halten bzw. gestalten wollen, es gibt vielfältige Kulturangebote und weitere Anstrengungen, das Ruhrgebiet noch lebenswerter zu gestalten.

Eine systematische Nutzung dieser und weiterer Vorzüge für ein aktives DCC-Marketing und eine systematische Vernetzung der Akteure zur Gewinnung von Doppelkarrierepaaren gibt es bislang noch nicht in der Wissensmetropole Ruhr. Strategische Konzepte zur Entwicklung der Wissenschaftsstädte wie Rahmenkonzept Bochum, Masterplan Dortmund, Überlegungen zum Aktionsprogramm Essen benennen unabhängig voneinander DCC als Aufgabe. In Dortmund hat der Verein windo e.V. die DCC-Navigation entwickelt, ein kommunales Netzwerk. Es zeigt sich, dass eine einzelne Wissenschaftsstadt zu begrenzt ist, um die Nachfrage nach Stellen für die Partner*innen von Hochqualifizierten zu befriedigen. Eine Vernetzung der regionalen

Akteure, die bislang mit Ausschnitten dieser Aufgabe befasst sind, scheint deshalb sinnvoll.

Als Vorarbeit für den Aufbau eines regionalen Dual Career Netzwerkes im Ruhrgebiet initiierte und entwarf die Arbeitsgruppe „Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort“ des Vereins „windo - Wissenschaft in Dortmund“ das Konzept für ein „Mapping“ der vorhandenen Strukturen und Maßnahmen zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren in der Region. Die Stiftung Mercator förderte die explorative Kurzstudie, deren Ergebnisse in diesem Bericht vorgelegt werden.

Im Rahmen dieser Kurzstudie wurde eine Übersicht der vorhandenen Strukturen, Maßnahmen und Angebote im Themenfeld DCC in der Ruhrmetropole („Mapping“) erstellt. Die Bandbreite dessen, was es in der Region bereits gibt, wird daran ebenso deutlich wie die noch „blinden Flecken“. Das Ruhrgebiet als Agglomeration von Städten und Gemeinden wäre als Gesamtgebiet für ein DCC Ruhr zu groß, um eine effektive interkommunale Vernetzung zu erreichen. Die Universitätsstädte entlang der Ruhr (Dortmund, Bochum, Essen, Duisburg) als größte Wissenschaftseinrichtungen in den größten Städten der Region bilden nicht nur die Achse der UniversitätsAllianzRuhr und sind Standorte der meisten Hochschulen und Institute, sie verstehen sich auch zunehmend als Wissenschaftsstädte und haben ein gemeinsames Interesse, die Wissensmetropole Ruhr zu profilieren. Hier bestehen zudem etablierte Strukturen in den Stadtverwaltungen sowohl hinsichtlich der Hochschul- und Wissenschaftsstandorte, deren Akteure in ihren Städten vernetzt sind. Das Mapping „DCC Ruhr“ konzentriert sich deshalb auf die Universitätsstädte entlang der Ruhr. Akteure, die im Rahmen ihrer Gesamtaufgaben teilweise mit DCC-Anfragen befasst sind, wie die Hochschulen mit dem Berufsmanagement, thematischen Stabsstellen sowie den Internationalen Abteilungen, die Universitätsallianz und die Städte mit ihren Wissenschaftsbüros und Ämtern, die Wirtschaft mit den Kammern und Wirtschaftsförderungen, die Technologie- und Kompetenzzentren in der Region bildeten das Untersuchungsfeld.

Der hier vorgelegte Bericht hat entsprechend der Zielsetzung der Kurzstudie den Charakter einer Materialsammlung für den Aufbau eines regionalen DCC-Netzwerkes in der Wissensmetropole Ruhr. Zunächst werden die vorhandenen Strukturen, Maßnahmen und Angebote zum Thema DCC in der Wissensmetropole Ruhr in Form einer tabellarischen Übersicht beschrieben (Kapitel 2).

Es ist sinnvoll, von guter Praxis zu lernen. Bestandteil der Studie war deshalb auch eine Recherche zu den in Deutschland bereits bestehenden Netzwerken mit dem Ziel, aus den vorliegenden Erfahrungen für ein DCN Ruhr zu lernen. Die Ergebnisse der Analyse werden in Kapitel 3 vorgestellt.

Bestandteil des Projektes war ein Vernetzungsworkshop mit Akteuren aus der Region; dieser Workshop wird in Kapitel 4 dokumentiert.

Im Schlusskapitel werden die Ergebnisse zu Empfehlungen für ein Dual Career Netzwerk Ruhr zusammengefasst.

Die Erstellung der Studie wurde mit Mitteln der Stiftung Mercator gefördert und in Kooperation mit der AG „Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort“ des Vereins „Wissenschaft in Dortmund - windo e.V.“ durchgeführt. Unser besonderer Dank gilt Herrn Dr. Oliver Döhrmann, dem zuständigen Projektmanager bei der Stiftung Mercator, für die außerordentlich angenehme und engagierte Begleitung des Vorhabens, und Herrn Dr. Felix Streiter, Leiter des Bereichs Wissenschaft bei der Stiftung Mercator. Die Zusammenarbeit in der windo-Arbeitsgruppe Familienfreundlichkeit war – wie immer – konstruktiv, effektiv, vertrauensvoll und äußerst angenehm. Besonders herzlich danken die Autorinnen dem „DCC-Mapping“-Kern-Team der windo-AG: Mechthild Heikenfeld (der Initiatorin der AG Familienfreundlichkeit und engagierten Akteurin für die regionale Vernetzung der Wissenschaftseinrichtungen in Dortmund und in der wissenschaftlichen Metropolregion Ruhr, bis Frühjahr 2016 Hochschul- und Wissenschaftsreferentin der Stadt Dortmund), Martina Blank (Mitglied der Geschäftsführung des TechnologieZentrumsDortmund und Koordinatorin der Arbeitsgruppe), Simone Herrmann (ebenfalls TZDO und Koordinatorin der Arbeitsgruppe), Beate Schölermann (Gleichstellungsbeauftragte des Max-Planck-Instituts für molekulare Physiologie), Dr. Birgit Arnold-Schulz-Gahmen (wissenschaftliche Direktionsassistentin beim Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund) und Dr. Ute Zimmermann (Stabstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt der TU Dortmund).

2. Angebotsstrukturen für Doppelkarrierepaare (Dual Career Couples –DCC) und Familien in der „Wissensmetropole Ruhr“

Die folgende Tabelle gibt in Kurzform einen Überblick über die Angebote der jeweiligen Institutionen für die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren und Familien in der Metropole Ruhr. Die Zusammenstellung erfolgte nach Internetrecherche, Expert*innen-Interviews und Telefoninterviews.

Explizite Angebote für Doppelkarrierepaare gibt es bislang nur an den Universitäten der UAR und einer Fachhochschule; sie richten sich an neuberufene Professorinnen und Professoren. Familienbezogene Angebote sind deutlich häufiger zu finden. Da Dual Career-Unterstützung praktisch und im Verständnis der meisten Akteure sich nicht nur auf die Beratung der Stellenvermittlung für den Partner oder die Partnerin von Hochqualifizierten beschränkt, sondern familienbezogene Unterstützung beinhaltet, wird ebenfalls aufgeführt, was die Organisationen im Themenbereich Familiengerechtigkeit bzw. Familienfreundlichkeit oder unter dem Stichwort „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ anbieten. Wesentliche Informationsquelle sind die Internetseiten der Institutionen. Ergänzt wurden diese Informationen um Hinweise aus Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern einzelner Organisationen.

Die Internetrecherche ist die wesentliche Datengrundlage, da sie Auskunft darüber gibt, ob die Institution sichtbar eine DCC-Unterstützung verfolgt oder nicht. Die Expert*innen-Interviews geben Aufschluss darüber geben, welchen Stellenwert DCC in den befragten Bereichen einnimmt und wie die Bedeutung eingeschätzt wird. Die telefonische Recherche erhob, ob und wie ggf. Dual Career ein Thema für die Organisationen ist, wenn auf den Internetseiten dazu nichts zu finden war.

Die Darstellung führt in geografischer Ost-West-Richtung zunächst die wissenschaftlichen Einrichtungen auf, in der Reihenfolge Universitäten, Fach- und Kunsthochschulen, außeruniversitäre Einrichtungen der großen Forschungsgesellschaften bzw. –gemeinschaften sowie weitere außeruniversitäre Einrichtungen. Es folgen die kommunalen Institutionen, die Wirtschaftsförderungen und Industrie- und Handelskammern sowie die Technologiezentren, zentrale regionale Institutionen und Netzwerke sowie das bisher einzige kommunale DCC-Netzwerk in der Ruhrmetropole. Es wurden die Ansprechpartner*innen aufgeführt, deren Aufgabenbereiche die größte inhaltliche Nähe zum Thema erwarten lassen bzw. die einen Überblick über ihre Einrichtung haben dürften, sofern die Internetseiten keine Auskunft geben.

Technische Universität Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Unterstützung bei der Stellensuche des Partners/der Partnerin, bei den Themen Wohnen und Freizeitmöglichkeiten	Mitglied von windo e.V. und der windo-DCC-Navigation; Mitglied im DCN Deutschland	Berufungsmanagement in Dezernat 2, Nicole Hofmann, August-Schmidt-Straße 1, Raum 1.07, Campus Süd, 44227 Dortmund, E-Mail: nicole.hofmann@tu-dortmund.de; Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt in Dezernat 3, Dr. Ute Zimmermann (Abteilungsleiterin), Emil-Figge-Str. 66 G1, Raum E 19, Campus Nord, 44227 Dortmund, E-Mail: ute.zimmermann@tu-dortmund.de, Tel.: (+49)231/755-6466	http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/Dual_Career/
<u>Familien</u> Großtagespflege (für 60 Kinder ab 4 Monate bis 6 Jahre) und Familienzentrum HoKiDo auf dem Campus, Ferienbetreuung von 36 Kindern im Alter von 6 bis 13 Jahren Baby- und Ruheräume mit Wickeltisch, Sitz- und Liegemöglichkeiten, Wickeltische, Pflegeberatung, Elterncafé (monatlicher Treff von Eltern in Begleitung von Kindern/ohne Kinder), im Campus Familienbüro findet Beratung und Kontaktvermittlung rund ums Thema Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie statt, Eltern-Kind-Raum in der Zentralbibliothek Bereitstellung von Informationen und Links auf den Internetseiten.	Unterzeichnung der Charta "Familie in der Hochschule", Mitglied im Best Practice-Club; Kooperation mit dem Mütterzentrum Dortmund e.V. zur Messekinderbetreuung; Mitglied in der windo-AG „Familienfreundlicher Wissensstandort Dortmund“	Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt im Dezernat 3, Jeannette Kratz, E-Mail: jeannette.kratz@tu-dortmund.de, Tel.: 0231/755 - 6912	http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Familien_an_der_TU_Dortmund/index.html

FernUniversität Hagen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			
<u>Familien</u> Kinderbetreuung in Notfällen in der eigenen Uni-Kita, Informationen und Material zum Thema Pflege von Angehörigen, Stillräume, Home Office für nichtwissenschaftliche Mitarbeitende, Mutterschutztopf zur finanziellen Unterstützung von Lehrgebieten und Zentralbereichen der Fakultät bei Ausfall von Personal in der Schwangerschaft/Mutterschutzzeit, Tagesmuttervermittlung, Bereitstellung einer Notfallmappe (Zusammenstellung wichtiger Dokumente für den Notfall) Der FamilienService berät Beschäftigte und Studierende der FernUniversität rund um das Thema Vereinbarkeit von Studium, (Beruf) und Familie bzw. wissenschaftlicher Qualifizierung/Wissenschaft, Beruf und Familie.	Caritas in Hagen (Minicampus Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, Pflege); Mitglied des Netzwerkes „Familie in der Hochschule“; Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“	FamilienService Dez. 3.3, Leitung: Melanie Graf, Universitätsstr. 47 58084 Hagen Tel.: +49 2331 987-2091 E-Mail: FamilienService@FernUni-hagen.de Gebäude: U 47, Raum B 215 und B 216	http://www.fernuni-hagen.de/arbeiten/familie_gesundheit/familie/familienfreundliches-arbeiten.shtml

Private Universität Witten/Herdecke

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			
<u>Familien</u> Elterninitiativ getragene Kindertagesstätte, Wickeltische, Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten sowie eine Betriebsvereinbarung, nach der Kinderbetreuungskosten unter bestimmten Voraussetzungen übernommen werden. Steuerungskreis Diversity Management		Kirstin Schütz, Alfred-Herrhausen-Straße 50, 58448 Witten, Raum: 1.157, E-Mail: diversity@uni-wh.de Tel.: 02302/926-464	http://www.uni-wh.de/universitaet/einrichtungen/vielfalt-leben/

Ruhr-Universität Bochum (1)

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Unterstützung bei der Stellensuche des Partners/der Partnerin		Berufungsmanagement Dr. Masha Gerding Tel.: +49 (0)234 / 32 27705 Masha.gerding@uv.rub.de Ruhr-Universität Bochum UV 2/280 Universitätsstraße 150 44801 Bochum Bei Berufungen in der Medizinischen Fakultät: Edith Schwarzkopf Edith.Schwarzkopf@uv.rub.de Tel.: +49 (0)234 / 32 22312 MA 1/156	http://www.ruhr-unibochum.de/berufungsportal/service/bewerber/index.html

Ruhr-Universität Bochum (2)

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
Familien Unterstützung bei Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeitmodelle, Betreuung von bis zu 110 Kindern in der eigenen Kita UniKids, Elterninitiative Uni Zwerge e.V. für Kinder ab dem 6. Monat bis zum Kindergartenalter, Angebot zehn mobiler Kinderzimmer, Eltern-Kind-Zimmer, Wickelmöglichkeiten, Still- und Wickelräume mit u.a. Mikrowelle, Wasserkocher und Spielecke. ProKids- der Familienservice: Beratung und Unterstützung bei der Suche nach passenden Betreuungsmöglichkeiten und nach Schulplätzen, Vermittlung von Tagesmüttern, Kinderfrauen und Notfallbetreuungen, Angebot zur Ferienbetreuung und Betreuung bei Veranstaltungen, Beratung bei der Pflege von Angehörigen	Mitgliedschaft im Netzwerk und Unterzeichnung der Charta "Familie in der Hochschule"; Zertifikat "audit familiengerechte hochschule"; Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt Bochum und dem Landesjugendamt Westfalen-Lippe, Zusammenarbeit mit BUK familienbewusstes Personalmanagement GmbH	Dezernat für Personalangelegenheiten, Stabstelle Familiengerechte Hochschule , Kerstin Tepper, UV 2/206), E-Mail: kers-tin.tepper@uv.rub.de, Tel.: +49 234 32-21868 ProKids – der Familienservice, Uwe Koßmann, UV 2/246, Telefon: +49 234 32-27772 E-Mail: prokids@rub.de	http://www.ruhr-uni-bochum.de/familiengerecht/index.html
Informationen für und Beratung von internationalen Wissenschaftler/-innen zu den Themen Wohnen, Familie, Freizeit/Integration. Informationsmaterialien und Links auf den Internetseiten.		International Office Sebastian Horst Ruhr-Universität Bochum Gebäude: Studierenden-Service-Center (SSC) Raum 1/260 Universitätsstr. 150 44780 Bochum Tel: +49 (0) 234 32-27452 Fax: +49 (0) 234 32-14684 Email: Sebastian.Horst@uv.rub.de	http://www.international.rub.de/welcomecentre/index.html.de

Universität Duisburg-Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Dual Career Service: Kontaktstelle, die Informationen für Doppelkarrierepaare bereitstellt und Unterstützung und Hilfestellung bei der Suche nach einer adäquaten Position bzw. Anschlussmöglichkeiten für den eingeschlagenen Karriereweg für den Partner oder die Partnerin der zu berufenden Professorin oder des zu berufenden Professors bereitstellt. Bereitstellung von Informationen zum Thema Wohnen.		Dezernat Personal und Organisation, Personalangelegenheiten der Professoren, Berufsangelegenheiten-Hasso Wolf, Sachgebietsleiter, LG 319, E-Mail: hasso.wolf@uni-due.de Tel.: +49 203 379 2114;	https://www.uni-due.de/verwaltung/dualcareerservice/
<u>Familien</u> Elternservicebüro - Beratungs- und Servicestelle für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen. Beratungsleistungen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflegeaufgaben; Tagespflegestellen DU-E-KIDS, Schulferienbetreuung, Babysittervermittlung, Kurzzeitbetreuung; Wickel- und Stillraum am Campus Essen. Kitas und U-3-Betreuungsangebote des Studentenwerks für Kinder von Studierenden auf den Campi Duisburg und Essen. „Feuerwehrtopf“ : Kostenerstattung für den Betreuungsbedarf in besonderen Situationen in Höhe von bis zu 50% der anfallenden Kosten, max. 300 € pro Antrag Übernahme von Kinderbetreuungskosten für Kinder bis 12 Jahre bei Teilnahme an Fort- und Weiterbildung, sofern keine andere Betreuungsmöglichkeit, auf Antrag. Bereitstellung von Informationen und Links zum Thema Vereinbarkeit auf den Internetseiten.	Zertifikat "audit familiengerechte hochschule"; Mitglied im „Essener Bündnis für Familie“	Elternservicebüro im Gleichstellungsbüro, Claudia Kippschull, Campus Essen, R13 V00 G25, Universitätsstr. 2, 45141 Essen, E-Mail: elternservice@uni-due.de , Tel.: 0201/183-4249	https://www.uni-due.de/elternservice/

Universitätsklinikum Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			
<u>Familien</u> Betriebskita mit 145 Plätzen für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 14 Jahren; Kinderferienbetreuung; MitarbeiterServiceBüro: Beratung zu Betreuungsfragen und Pflege von Angehörigen; Arbeitsgruppe Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Beratung und Unterstützung von Vätern zu Elternzeit und Elterngeld	Zertifiziert im Audit „Familienfreundliches Unternehmen“; Mitglied im „Essener Bündnis für Familie“; Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“	Gleichstellungsbeauftragte, Angelika Pietsch, Robert-Koch-Straße 9-11 / 2. Etage / Raum 112. 45147 Essen, Tel.: 0201/723-4177, E-Mail: angelika.pietsch@uk-essen.de, gleichstellungsbuero@uk-essen.de MitarbeiterServiceBüro, Nicole Vermeulen, Tel.: 0201/723-1641, E-Mail: msb@uk-essen.de	https://www.uk-essen.de/vereinbarkeitberufundfamilie/startseite/ https://www.uk-essen.de/vereinbarkeitberufundfamilie/ansprechpersonen/

Hochschule Hamm-Lippstadt

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			
<u>Familien</u> Kooperationsvereinbarung mit der Stadt Hamm: das städtische Familienbüro steht für familienbedingte Fragen von Studierenden und Hochschulangehörigen zur Verfügung, Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen, Information über Schulen.	Städtisches Familienbüro Hamm; Kuratoriumsmitglied im Leitprojekt "Familienfreundliche Stadt Hamm - Allianz für Familie und Kinder " (Netzwerk von über 60 Beteiligten); Bündnis für Familie Lippstadt	Gleichstellungsbeauftragte, Prof. Dr. Katja Becker E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@hshl.de; Sekretariat der Gleichstellungsbeauftragten: Daniel von Falkenhayn +49 (0)2381 8789-3331 Daniel.vonFalkenhayn@hshl.de	http://www.hshl.de/familienfreundlichkeit/ http://www.hshl.de/gleichstellungsbeauftragte-ansprechpersonen/

SRH Hochschule für Logistik und Wirtschaft Hamm GmbH

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		SRH Hochschule für Logistik und Wirtschaft GmbH Andre Hellweg Platz der Deutschen Einheit 1 59065 Hamm Telefon: +49 2381 9291-124 Telefax: +49 2381 9291-199 E-Mail: info@fh-hamm.srh.de	Internet: www.fh-hamm.de
<u>Familien</u> Die SRH Holding versteht sich als Unternehmen, das eine familienfreundliche Personalpolitik betreibt.	Holding ist Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie"; seit 2010 Zertifikat "audit familiengerechte Hochschule"	SRH Holding: Oliver Kitter-Ohlms, Leiter Zentrales Personal- und Sozialwesen, SRH Holding, Bonhoefferstraße 1, 69123 Heidelberg, E-Mail: oliver.kitter-ohlms@srh.de	https://www.srh-karriere.de/lernen-sie-uns-kennen/unser-engagement-als-arbeitgeber/

Hochschule für angewandtes Management GmbH - Hochschulcampus Unna

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Gleichstellungsbeauftragte Kai Karin Baum Telefon: +49 89 / 4535457 340 E-Mail: kai.baum(at)fham.de	https://www.fham.de/de/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Hochschulcampus Unna Wellersbergplatz 1 59427 Unna Vanessa Werner Tel.: +49 (0) 2303 - 979 26 0 Fax: +49 (0) 2303 - 979 26 999 Vanessa.Werner[at]hochschulcampus-unna.de	www.hochschulcampus-unna.de

Fachhochschule Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
Dual Career Beratung/Unterstützung von Dual Career Couples		Sarah Kelbch, Personalentwicklung, Familienservice, Gesundheitsmanagement (Dezernat 1) , Hohe Str. 28 44139 Dortmund, Raum HOS 28 323, E-Mail: sa-rah.kelbch@fh-dortmund.de, Tel. :+49 (0231) 9112-723	http://www.fh-dortmund.de/de/hs/Gleichstellung/index.php
Familien Beratung zu Kinderbetreuungsangeboten, zu Ferienbetreuung, zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Informationen zum Thema Pflege, alternierende Telearbeit in der Verwaltung, flexible Arbeitszeiten, Thematisierung von Familiengerechtigkeit in Führungsfortbildungen und Jahresgesprächen, Ausbau eines Familiennetzwerkes an der Hochschule, Wickelräume an allen Standorten, Spielkisten für alle Fachbereiche	Zertifikat "audit familiengerechte hochschule" seit 2008; Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort Dortmund des Wissenschaftsnetzwerks windo e.V.; Kooperation mit Trägern von Kitas (u.a. AWO, MGH Mütterzentrum Dortmund)	Bettina Long, Chancengleichheitsmanagement, Sonnenstr. 96 44139 Dortmund, Raum SON A 401, E-Mail: betti-na.long@fh-dortmund.de, Tel: +49 (0231) 9112-714; Yasemin Cesur, Gleichstellung & Eltern-Service-Büro, Tel.: 0231 9112-723, E-Mail: familienservice @ fh-dortmund.de;	http://www.fh-dortmund.de/de/hs/service-verw/dezernate/i/personal/pe-21/familienservice/index.php

FOM Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige Gesellschaft mbH, Standorte in der Metropole Ruhr: Dortmund, Bochum, Essen, Duisburg

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career:</u> Keine expliziten Angaben auf den Internetseiten Rektoratsprojekt „Diversity Management“ (gegründet 2012). Diversity- und Genderbezogene Maßnahmen: bundesweite FOM Frauen-Foren rund um Karrierefragen.		FOM Leimkugelstraße 6 45141 Essen Tel.: 0201 81004-0 Fax: 0201 81004-180 E-Mail: info@fom.de Prof. Dr. Anja Seng, Rektoratsbeauftragte für Diversity Management, anja.seng@fom.de Lana Kohnen, M.A., Wissenschaftliche Mitarbei- terin +49 201 81004-8821 lana.kohnen@fom.de Ansprechpartner bei Fragen zu Professuren: Benjamin Spies B.A. +49 (0)201 81004-165 benjamin.spies@fom.de	Homepage: www.fom.de https://www.fom.de/die-fom/diversity-management.html#!acc=themenspezifische-links https://www.fom.de/die-fom/arbeiten-ander-fom/stellen-in-lehre-und-forschung.html
<u>Familien:</u> Keine expliziten Angaben auf den Internetseiten			

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, Standorte Duisburg, Gelsenkirchen, Dortmund, Hagen, Mülheim

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Gleichstellungsbeauftragte Ines Zeitner, Abteilung Köln ines.zeitner@fhoev.nrw.de , Tel. 0203/9350-4402 Andrea Nagel, Abteilung Köln, Vertreterin der Gleich- stellungsbeauftragten, an- drea.nagel@fhoev.nrw.de gleichstellungsbuer- o@fhoev.nrw.de	https://www.fhoev.nrw.de/ueber-uns/interessenvertretungen/gleichstellung.html
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

ISM International School of Management GmbH – Gemeinnützige Gesellschaft, Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied bei windo e.V.	International School of Management (ISM) Technologiepark - Otto-Hahn-Straße 19 44227 Dortmund Tel.: 0231.97 51 39-0 Fax: 0231.97 51 39-39 E-Mail: ism@ism.dortmund.de Vizepräsidentin für Wirtschaft und Personal/Kaufmännische Leitung Anke Czyborra, Tel.: 0231.97 51 39-12, E-Mail: anke.czyborra@ism.de	www.ism.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Fachhochschule Südwestfalen Hagen (weitere Standorte: Iserlohn, Lüdenscheid, Meschede, Soest)

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Gleichstellungsbeauftragte Dagmar Driesen, Tel.02331 / 9330 908; E-Mail: driesen.dagmar @ fh-swf.de, Haldener Straße 182, 58095 Hagen Raum: H.420; Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Anja Küper, Fachbereich Technische Betriebswirtschaft, Tel. 02331 / 9330 748, E-Mail: kueper.anja @ fh-swf.de, Im Alten Holz 131, 58093 Hagen	http://www4.fh-swf.de/de/home/studieninteressierte/infos_studieninteressierte/hilfe/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte_1.php
<u>Familien</u> Familienbüro. Beratung rund ums Thema Studium/Beruf und Familie, Pflegezeit und finanzielle Unterstützung im Familienbüro, Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, mobiles Eltern-Kind-Büro für die kurzfristige Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz, Babysitterbörse, Elternnetzwerk und Forum "Familienfreundliche Hochschule" für den regelmäßigen Austausch, Wickeltisch, Stillraum, Klamottenkiste mit Second-Hand-Kleidung für Babys und Kinder	seit 2013 Zertifikat "audit familiengerechte hochschule"	Familienbüro im Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten: Bettina Kretzschmar, Tel. 02331 / 9330 986, Kretzschmar.Bettina@fh-swf.de; Theresa Oganowski, 02331/ 9339-6227, Oganowski.Theresa@fh-swf.de; familienbuero@fh-swf.de, Haldener Str. 182, Raum 005, 58095 Hagen	http://www4.fh-swf.de/de/home/studieninteressierte/infos_studieninteressierte/hilfe/gleichstellungsbeauftragte/familiengerechte_hochschule/familienbuero_1/familienbuero_3.php

Westfälische Hochschule Recklinghausen, Gelsenkirchen, Bocholt

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Gleichstellungsbeauftragte der Westfälischen Hochschule, Prof. Dr. Marion Gebhard, Tel.: 0209/9596-378, E-Mail: marion.gebhard@w-hs.de, Neidenburger Straße 43 D 45897 Gelsenkirchen, Raum: A5.0.16	https://www.w-hs.de/studieren/beratung/sozial-psychologisch/gleichstellungsbeauftragte/
<u>Familien</u> Kinderbetreuungsplätze an den Standorten Recklinghausen und Gelsenkirchen in Kooperation mit der Kinderhaus Rasselbande gGmbH		Gleichstellungsbeauftragte der Westfälischen Hochschule, Prof. Dr. Marion Gebhard, Tel.: 0209/9596-378, E-Mail: marion.gebhard@w-hs.de, Neidenburger Straße 43 D 45897 Gelsenkirchen, Raum: A5.0.16	https://www.w-hs.de/kinderbetreuung/

Hochschule Bochum

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Gleichstellungsbeauftragte Regina Schrade Hochschule Bochum, Lennershofstraße 140, 44801 Bochum, Raum: F 1-28, Tel.: +49 234 3210083 Fax: +49 234 3214948 E-Mail: gleichstellungsbuero@hs-bochum.de	http://www.hochschule-bochum.de/gleichstellung.html
<u>Familien</u> Jährlicher Bochumer Familientag, Eltern-Kind-Raum, Flexible Arbeitszeiten in der Verwaltung, alternierende Telearbeit für alle Beschäftigten, Führen in reduzierter Vollzeit möglich, Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit in allen Einstellungs- und Berufungsgesprächen, Unterstützungs- und Beratungsangebote im Bereich der Kinderbetreuung und Pflege, Angebot einer bedarfsgerechten Kinderferienbetreuung, Kinderspielecke, Angebot von themengebundenen Informationsveranstaltungen und Beratungstagen, Wickeltisch und Ruheraum	Zertifikat "audit familiengerechte hochschule" seit 2008; Kooperation mit BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH bei den Themen Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen (Beratung und Vermittlung)	Familienbeauftragte und Projektleiterin Familiengerechte Hochschule, Lennerhofstraße 140 44801 Bochum, E-Mail: brigitte.kriebel@hs-bochum.de, Tel.: 0234/3210005	http://www.hochschule-bochum.de/projekte-und-angebote/familiengerechte-hochschule.html

Hochschule für Gesundheit Bochum

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			http://www.hs-gesundheit.de
<u>Familien</u> AG Familienfreundliche Hochschule mit Vertreter*innen von Präsidium, Professor*innen, Personalräten, Gleichstellungsbeauftragte, wissenschaftlichen und weiteren Mitarbeiter*innen sowie Studierenden. Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten und zur Pflege von Angehörigen über die BUK GmbH, Still- und Wickelraum, Eltern-Kind-Büro, eigene Kindertagespflege für Kinder unter 3 Jahren; Frauenförderplan (2014 bis 2017) mit Maßnahmen zu einer geschlechtergerechten Stellen-/Gremienbesetzung und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung	Kooperation mit BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH	Dörte Zietz (Sprecherin der AG Familienfreundliche Hochschule), E-Mail: doerte.zietz@hs-gesundheit.de , Hochschule für Gesundheit University of Applied Sciences, Gesundheitscampus 6-8 44801 Bochum familienfreundliche-hs@hs-gesundheit.de ; Margret Muth-Köhne, Gleichstellungsbeauftragte, Etage 4, Raum B-4423, Tel.: +49 (0) 234 77727-673, E-Mail: margret.muth-koehne@hs-gesundheit.de	http://www.hs-gesundheit.de/de/thema/leben-an-der-hsg/familienfreundlich-e-hsg/ , http://www.hs-gesundheit.de/de/thema/die-hochschule/organisation/gleichstellungsbeauftragte

Technische Hochschule Georg Agricola - Staatlich anerkannte Hochschule der DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung (DMT-LB), Bochum

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			
<u>Familien</u> Still- und Wickelräume mit Sitz- und Ruhemöglichkeiten, Spielmobil zur eigenständigen Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz bei kurzfristigen Engpässen		Gleichstellungsbeauftragte, Brigitte Markner-Jäger, Gebäude 1, Raum 317, Technische Hochschule Georg Agricola, Herner Straße 45, E-Mail: Markner-Jaeger@fh-bochum.de, Tel.: (0234) 968 3314	https://www.thga.de/die-th/organisation/gleichstellung/

Evangelische Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, Bochum

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten. Begleitung der Bewerbungsverfahren durch Mitglieder der Gleichstellungskommission.		Gleichstellungskommission, E-Mail: kiss@evh-bochum.de Tel. 0234 36901- 129, Gleichstellungsbeauftragte Regina Kiss (Bewerbungsverfahren Verwaltung); Prof. Dr. Cinur Ghaderi (Bewerbungsverfahren Professor*innen) Tel.0234 36901-279 ghaderi@evh-bochum.de	www.evh-bochum.de
<u>Familien</u> Beratungsstelle BISS - Beratung und Information für Studierende und Studieninteressierte. Angebote richten sich explizit an Studierende und Studieninteressierte, nicht an Beschäftigte der Fachhochschule.		Nicole Hansen, Beratung und Koordination, Immanuel-Kant-Str. 18 - 20 44803 Bochum, Raum 478, Tel.: 0234 36901-216, E-Mail: mitbiss@efh-bochum.de	http://www.efh-bochum.de/index.php/familienbewusstefh.html

EBZ Business School GmbH, Bochum

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		EBZ Business School GmbH Springorumallee 20 44795 Bochum Tel.: +49 234 9447 704 Fax: +49 234 9447 777	http://www.e-b-z.de/ebz/hochschule.html
<u>Familien</u> Flexible Arbeitszeiten für die Work-Life-Balance		Doreen Schulz, Personalleiterin, Telefon +49 234 9447 625, E-Mail: d.schulz@e-b-z.de	http://www.e-b-z.de/ebz-allgemein/karriere-im-ebz/das-ebz-als-arbeitgeber.html

Steinbeis Transfer Institut NRW - Hochschule in Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Steinbeis Transfer Institut NRW, Institutsleitung, Prof. Dr. rer. medic. Herbert Hockauf, Dipl. Pflegepäd. Ingrid Anslik, Prinz-Friedrich-Straße. 3, 45257 Essen Tel.: 0201 64 93 87-0 E-Mail: Info@shb-nrw.de	www.steinbeis-hochschule-nrw.de/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

HRW Hochschule Ruhr West – University of Applied Sciences, Mülheim an der Ruhr

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Zentrale Gleichstellungs- beauftragte und Referentin für Diversity Management, Birgit Weustermann, Mellinghofer Str. 55, 45473 Mülheim an der Ruhr Gebäude 35, Raum 1.21, E-Mail: Bir- git.weustermann@hs- ruhrwest.de, Tel. : +49 208 88254-120	https://www.hochschule-ruhr-west.de/die-hrw/hrw-profil/gleichstellung/
<u>Familien</u> Unterstützungsangebote durch die BUK (Kinderbetreuungsplätze, Ferienbetreuung, Tagesmütter, Pflege von Angehörigen), Eltern-Kind-Räume, Teilzeitstellen bei Einstellung und nach Wiedereinstieg nach z.B. Familienphasen, Möglichkeit von Telearbeit, flexibles Arbeitszeitmodell mit Gleitzeit	BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH	Barbara Kathage Familienbüro Gleichstellung Duisburger Str. 100, 45479 Mülheim an der Ruhr Gebäude 03 Telefon : +49 (0)208 88254-124 E-Mail familienbuero @hs- ruhrwest.de	http://www.hochschule-ruhr-west.de/die-hrw/hrw-profil/gleichstellung/familie-in-der-hochschule/

Hochschule Rhein-Waal, Kleve und Kamp-Lintfort

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Hochschule Rhein-Waal Rhine-Waal University of Applied Sciences, Zentrale Gleichstellungsbe- auftragte, Franziska Feigl, Campus Kleve, Marie-Curie-Straße 1 47533 Kleve Tel. 02821/80673655 Gleichstellungsbeauftrag- te@hochschule-rhein- waal.de,	https://www.hochschule-rhein-waal.de/de/hochschule/organisation/interessen-vertretungen-und-beauftragte/gleichstellung
<u>Familien</u> Eltern-Kind-Zimmer an den Standorten Kamp-Lintfort und Kleve, Kinderferienbetreuung mit BUK am Campus Kleve, Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebot zum Thema Kinderbetreuung über BUK, Links zu den städtischen Kita-Portalen; flexible Arbeitszeitmodelle	Zertifikat "familiengerechte hochschule" seit 2015; Kooperation mit der BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH für Kinderbetreuungsmöglichkeiten	gleichstellungsbeauftragte@hochschule-rhein-waal.de	https://www.hochschule-rhein-waal.de/de/hochschule/service/kinderbetreuung

Folkwang Universität der Künste, Campus Essen, Duisburg, Bochum und Dortmund

(Campus Essen: Essen-Werden, Zollverein; Campus Duisburg: Düsseldorfer Straße; Campus Bochum: Folkwang Theaterzentrum, Institut für Populäre Musik; Campus Dortmund: Orchesterzentrum NRW)

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Geschäftsstelle des Rektors & Rektoratsbeauftragte für Berufungsverfahren Susanne Skipiol Tel: +49 (0) 201_4903-230 E-Mail: skipiol@folkwang-uni.dex	http://www.folkwang-uni.de/de/home/hochschule/organisation/rektorat/
<u>Familien</u> Familienservice Beratung zum Thema Kinderbetreuung für alle Hochschulangehörigen; Wickeltisch am Campus Essen-Werden; familienfreundliche Sitzungszeiten (Senatsbeschluss: alle Gremien- und Kommissionssitzungen sowie Vorstellungsgespräche und Arbeitstermine sollen möglichst bis 15 Uhr enden); für Studierende: Vernetzungsangebot für studierende Eltern „Folkwang Kidz Elternkreis“; für studierende Eltern stundenweise kostenfreie Babysitter über das Projekt „Flying Nannies“	Kooperation Kindertagespflege im Löwental I Campus Essen-Werden	Nina Kaiser, E-Mail: nina.kaiser@folkwang-uni.de, Tel.: +49 (0) 201_4903-357	http://www.folkwang-uni.de/home/hochschule/organisation/gender-diversity/gleichstellungsbuero/familienservice/

Orchesterzentrum NRW in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V.	Akademische Angelegenheiten und Finanzen, Silke Berger, Brückstraße 47, 44135 Dortmund, Tel.: 0231_725168-14, E-Mail: berger@orchesterzentrum.de	http://www.orchesterzentrum.de/de/ansprechpartner.html
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Hochschule der bildenden Künste Essen (HBK)

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Leitung Hochschulverwaltung, Finanzbuchhaltung, Personal; Gleichstellungsbeauftragte, Nicole Kommer, Prinz-Friedrich-Straße 28A, 45257 Essen, Tel.: 0201/5456-110, E-Mail: mail@hbk-essen.de	http://www.hbk-essen.de/hochschule/organe-gremien.html
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Institute der Fraunhofer Gesellschaft

Die Fraunhofer Gesellschaft ist mit derzeit 67 Instituten und Forschungseinrichtungen und ca. 23.000 Beschäftigten die größte Forschungsorganisation für anwendungsorientierte Forschung in Europa. In der Metropole Ruhr sind vier Fraunhofer Institute ansässig: in Dortmund das Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik (IML) in Dortmund und das Fraunhofer-Institut für Software- und Systemtechnik (ISST), in Oberhausen das Fraunhofer Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik (UMSICHT) sowie in Duisburg das Fraunhofer-Institut für Mikroelektronische Schaltungen und Systeme (IMS).

Die Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft informiert auf ihren Internetseiten über die Personalpolitik und stellt sich als Arbeitgeber dar. Eine Broschüre zum Integrierten Personalmanagement“ (2014) fasst das Selbstverständnis und die Maßnahmen zusammen (<https://www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/ueber-fraunhofer/Personalpolitik/Integriertes-Personalmanagement.pdf>).

Fraunhofer Gesellschaft - Zentrale

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten. Keine Angaben in der Broschüre „Integriertes Personalmanagement“ (2014).	Gründungsmitglied in der Initiative "Chefsache" (geschlechtergerechte Verteilung in den Spitzenpositionen)	Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft Ingeborg Fiegel-Kölblin Hansastraße 27c 80686 München Telefon +49 89 1205-2005 Fax +49 89 1205-772005 E-Mail: Kontaktformular	https://www.fraunhofer.de/de/ueber-fraunhofer/profil-selbstverstaendnis/personalmanagement/integriertes-personalmanagement.html
<u>Familien</u> Zur Unterstützung der „Work-Life-Balance“: Gleitzeit und verschiedene Teilzeitmodelle (auch temporär), Telearbeit, Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung, Unterstützung der aktiven Vaterschaft, Notfallbetreuung / Mit-Kind-Büro Das „Förderprogramm zur Unterstützung institutsspezifischer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ finanziert auf Antrag Maßnahmen in den Instituten. Bisher in 40 Instituten z.B. Mit-Kind-Büros, Kooperationen mit Kindertagesstätten und Ferienbetreuungen. Für Kindernotbetreuung und Pflegenotbetreuung wird Beratung und Vermittlung über den PME Familienservice angeboten.	PME Familienservice	Verena Heines-Mothes Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft Hansastr. 27C 80686 München Telefon +49 89 1205-2141 E-Mail: Kontaktformular auf website	https://www.fraunhofer.de/de/jobs-und-karriere/arbeitgeber/beruf-und-privatleben.html

Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik (IML) in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V.	Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik IML Joseph-von-Fraunhofer-Str. 2-4 44227 Dortmund Tel.: 0231 / 97 43-0 (Zentrale) E-Mail: info@iml.fraunhofer.de Jana Jost, Beauftragte für Chancengleichheit, Joseph-von-Fraunhofer-Str. 2-4, 44227 Dortmund, Tel.: +49 231-9743-522, E-Mail: jana.jost@iml.fraunhofer.de	https://www.iml.fraunhofer.de/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten.			

Fraunhofer-Institut für Software- und Systemtechnik (ISST) in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V.	Prof. Dr. Jacob Rehof (Geschäftsführender Institutsleiter), allgemeine Kontaktdaten: Emil-Figge-Straße 91 44227 Dortmund, Tel.: 02 31 / 9 76 77 - 0, E-Mail: info@isst.fraunhofer.de; allgemein Fraunhofer Gesellschaft: Ass. Elisabeth Ewen (Personalpolitik), Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft ZV, Hansastraße 27c, 80686 München, Telefon +49 89 1205-2010	www.isst.fraunhofer.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Fraunhofer Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik (UMSICHT) in Oberhausen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten.			
<u>Familien</u> Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Ferienbetreuungsprogramm für Mitarbeiterkinder zwischen 5 und 13 Jahren in Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen und der Uniklinik Essen, Teilzeit- und Telearbeitsmodelle, Sabbaticals, Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance, Unterstützung im Fall von pflegebedürftigen Angehörigen	Kooperation mit PME Familienservice; Zweimal zum „Vorbildlich familienfreundlichen Unternehmen“ der Stadt Oberhausen gewählt	Business Development/CRM, Kristiane von Imhoff, Osterfelder Straße 3 46047 Oberhausen Telefon +49 208 8598-1443; Personalbetreuung, Sarah Florentine Rotthaus, Telefon +49 208 8598-1531 (E-Mail über Kontaktformular auf website)	https://www.umsicht.fraunhofer.de/de/jobs-karriere.html http://www.umsicht.fraunhofer.de/de/jobs-karriere/aufgaben.html

Fraunhofer-Institut für Mikroelektronische Schaltungen und Systeme (IMS) in Duisburg

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Anja Schwarzkopf (Personal), Finkenstr. 61 47057 Duisburg Tel.: +49 (0) 203 / 3783-2913, E-Mail: perso- nal@ims.fraunhofer.de	www.ims.fraunhofer.de/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Institut der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V.

Die Helmholtz-Gemeinschaft ist die größte Wissenschaftsorganisation Deutschlands. Über 38.000 Mitarbeiter*innen arbeiten in 18 Helmholtz-Forschungszentren. In der Metropole Ruhr ist das Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen e.V. mit seinem Standort Witten ansässig.

Helmholtz-Gemeinschaft Dachorganisation

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			
<u>Familien</u> Angebote zur Vereinbarung von Familie und Beruf, die sich zu einer individuell passenden Lösung kombinieren lassen; Vernetzung der Zentren um Best Practice-Beispiele auf breiter Basis zu realisieren. Keine konkreten Angaben zu den Angeboten auf den Internetseiten	Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten der Forschungszentren untereinander im „Arbeitskreis Frauen in den Forschungszentren – akfiz“	Referentin Strategie und Chancengleichheit, Dr. Caroline Krüger, Helmholtz-Gemeinschaft, Geschäftsstelle Berlin, Anna-Louisa-Karsch-Straße 2 10178 Berlin, Tel +49 30 206329-43 E-Mail: caroline.krueger@helmholtz.de Sprecherin des Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Martina von der Ahe, Forschungszentrum Jülich, Tel. +49 246 1614433 E-Mail: m.von.der.ahe@fz-juelich.de	https://www.helmholtz.de/karriere_talente/chancengleichheit/

DZNE - Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen e. V. in der Helmholtz-Gemeinschaft, Standort Witten

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			https://www.dzne.de/standorte/witten.html
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Standortkoordinatorin Cornelia Dünhölder, Stockumer Str. 12 58453 Witten, Tel +49 23 02 - 926 236, Fax +49 23 02 - 926 239, E-Mail: corne- lia.duenhoelter@dzne.de	https://www.dzne.de/standorte/witten/administration.html

Institute der Leibniz-Gemeinschaft

In der Leibniz-Gemeinschaft sind bundesweit zurzeit 91 selbständige Forschungseinrichtungen verbunden mit insgesamt 18.600 Beschäftigten. In der Metropole Ruhr sind folgende Leibniz-Institute ansässig: in Dortmund das Leibniz-Institut für Arbeitsforschung (ifADo) und das Leibniz-Institut für Analytische Wissenschaften (ISAS), das Deutsche Bergbau-Museum in Bochum und das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) in Essen. Die Leibniz-Gemeinschaft betont die Bedeutung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit.

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Laut Leitfaden zur Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft sollen Doppelkarrierepaare unterstützt werden. (http://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Organisation/Arbeitskreise/AK_Chancengleichheit/Chancengleichheit_Leitfaden_2012.pdf)	Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC) der Leibniz-Gemeinschaft	Sprecherin des Arbeitskreises Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft, Maret Bening Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik (LIAG) Tel.: 0511 / 643 - 3519 E-Mail: maret.bening@liag-hannover.de	http://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueberuns/organisation/arbeitskreise/arbeitskreis-chancengleichheit/
<u>Familien</u> zuwendungsneutrale Mittelverwendung für die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung in den Einrichtungen laut Beschluss von 2005; flächendeckende Zertifizierung für Familienfreundlichkeit angestrebt. Laut Leitfaden zur Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft (Link s.o.) werden in den Einrichtungen angeboten: flexible Arbeitszeiten, Heimarbeit / Telearbeit, Teilzeit, Unterstützung Kinderbetreuung z.B. durch Belegplätze in Kinderbetreuungseinrichtungen, Notfallbetreuung, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten, familienfreundliche Sitzungs-/Veranstaltungszeiten, Kinderbetreuung bei Konferenzen, Kontakt und Weiterbildung während Elternzeit, Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen	Leibniz-weites „Netzwerk audit berufundfamilie“	Gelia Preuß, Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden (IFW) Tel.: 0351 / 4659 - 583 g.preuss(at)ifw-dresden.de	http://www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/chancengleichheit/

Leibniz-Institut für Analytische Wissenschaften (ISAS e.V.) in Dortmund (zwei Standorte in Dortmund, einer in Berlin)

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Unterstützung von Doppelkarrierepaare über die Beteiligung an windo DCC-Navigation.	Mitglied von windo e.V., windo DCC Navigation	Gleichstellungsbeauftragte, Regina Fehring, ISAS City, Bunsen-Kirchhoff-Str. 11, 44139 Dortmund, Tel.: 0231/1392-123, E-Mail: regi-na.fehring@isas.de	https://www.isas.de/karriere/beruf-familie
<u>Familien</u> familienfreundliche Maßnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsmodelle und Hilfe bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung Unterstützung ausländischer Beschäftigter bei der Erledigung ausländer-rechtlicher Formalitäten (Visum und Aufenthaltserlaubnis) und weiteren Behördengängen, bei sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten, bei der Eröffnung eines Bankkontos und der Wohnungssuche, Deutschkurse für fremdsprachige Mitarbeiter*innen im Institut	Zertifikat "audit berufund-familie" seit 2011; Kooperation mit BUK Familienservice; Mitarbeit in der windo-AG „Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort“	Gleichstellungsbeauftragte, Regina Fehring, ISAS City, Bunsen-Kirchhoff-Str. 11, 44139 Dortmund, Tel.: 0231/1392-123, E-Mail: regi-na.fehring@isas.de	https://www.isas.de/karriere/beruf-familie

Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund (IfADo) in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Unterstützung von Doppelkarrierepaaren über das Netzwerk windo DCC Navigation.	Mitglied von windo e.V., Netzwerk windo DCC Navigation; Zertifikat „Total E Quality“ seit 2010	Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Birgit Arnold-Schulz-Gahmen, Ardeystraße 67, 44139 Dortmund, Tel.: 0231/1084-295, E-Mail: arnold@ifado.de	http://www.ifado.de/job-karriere/job-familie/
<u>Familien</u> individuelle Arbeitszeit-Vereinbarungen für Mitarbeiter*innen mit kleinen Kindern und/oder pflegebedürftigen Familienangehörigen, Personalentwicklungsmaßnahmen durch Vereinbarungen zum Wiedereinstieg, Weiterbildung während und nach der Elternzeit, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung über die Zusammenarbeit mit BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH	Windo-AG „Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort“; Zusammenarbeit mit BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH	Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Birgit Arnold-Schulz-Gahmen, Ardeystraße 67, 44139 Dortmund, Tel.: 0231/1084-295, E-Mail: arnold@ifado.de	http://www.ifado.de/job-karriere/job-familie/

Deutsches Bergbau-Museum (DBM) in Bochum

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Arbeitskreis Chancen- gleichheit der Sektion A der Leibniz-Gemeinschaft	Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Diana Modarressi- Tehrani Am Bergbaumuseum 28 44791 Bochum Tel. 0234 5877-210 E-Mail: diana.modarressi- tehra- ni@bergbaumuseum.de	http://www.bergbaumuseum.de/index.php/de/ueberuns/gleichstellung
<u>Familien</u> Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, keine konkreten Angaben auf den Internetseiten			

RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e.V. in Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			http://www.rwi-essen.de
<u>Familien</u> institutsinterne Rundmails zur Vereinbarkeitsthematik, Einbeziehung des Vereinbarkeitsthemas in die Mitarbeitergespräche, Angebote flexibler Arbeitsortgestaltung, Austausch der Führungskräfte zur Vereinbarkeitsthematik	seit 2010 mit dem Zertifikat "berufundfamilie" ausgezeichnet; Mitgliedschaft im Essener Bündnis für Familie	Abteilungsleitung Personal und Recht, Sabine Reinhard, Hohenzollernstraße 1-3, 45128 Essen , Tel.: 0201/8149-239, E-Mail: sabine.reinhard@rwi-essen.de	http://www.rwi-essen.de/das-rwi/

Institute der Max-Planck-Gesellschaft

Die Max-Planck-Gesellschaft betreibt in derzeit 83 Instituten und Einrichtungen mit mehr als 22.000 Beschäftigten Grundlagenforschung. In der Metropole Ruhr finden sich in Dortmund das Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie in Dortmund und in Mülheim an der Ruhr das Max-Planck-Institut für chemische Energiekonversion und das Max-Planck-Institut für Kohlenforschung.

Die Max-Planck-Gesellschaft betont die Bedeutung der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Dual Career Unterstützung wird explizit als eine Maßnahme genannt für die Ebene der Direktor*innen. Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf richtet sich an alle Beschäftigten.

Max-Planck-Gesellschaft Generalverwaltung

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Dual-Career-Service: Hilfen für und Betreuung von Wissenschaftler*innen-Doppelkarrierepaaren bei der Berufung auf Direktoriumspositionen		Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Ulla Weber, Hofgartenstr. 8, 80539 München Tel:+49 89 2108-1421 E-Mail: ulla.weber@gv.mpg.de Dr. Christian Erlacher Referat Wiss. Nachwuchs, Familie und Beruf, Chancen- gleichheit Telefon:+49 89 2108-1322 E-Mail: erlacher@gv.mpg.de	https://www.mpg.de/ chancengleichheit
<u>Familien</u> Plätze für Kinderbetreuung in hauseigenen und überbetrieblichen Kindertagesstätten; Vertrag mit Familienservice-Unternehmen zur Vermittlung von Betreuung (auch zur Altenpflege); finanzielle Zuschüsse zur Kinderbetreuung bei Kongressen; Mit-Kind-Zimmer, Kinderzuschüsse für Inhaber und Inhaberinnen von Stipendien; Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung: unterstützt begabte, junge Wissenschaftlerinnen mit Kindern	seit 2006 mit dem Zertifikat "Beruf und Familie" ausgezeichnet ; Kooperation mit Familienservice-Unternehmen	s.o.	https://www.mpg.de/ chancengleichheit

Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Stelle für den Partner/die Partnerin von Direktor*innen; Unterstützung ggf. auch für Beschäftigte unterhalb der Leitungsebene.	Mitglied in windo e.V., beteiligt an windo DCC Navigation	Referent der Institutsleitung, Dr. Peter Herter, Otto-Hahn-Str. 11 44227 Dortmund, Tel:+49 (231) 133 - 2500 Fax:+49 (231) 133 - 2599 E-Mail: peter.herter@mpi-dortmund.mpg.de Gleichstellungsbeauftragte, Beate Schölermann, Otto-Hahn-Str. 11 44227 Dortmund, Tel.: 0231/133-2699, E-Mail: beate.schoelermann@mpi-dortmund.mpg.de	
<u>Familien</u> Unterstützung bei Wohnungssuche für Familien von neuen Direktor*innen; Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Unterstützung bei Fragen der Kinderbetreuung und Schulunterbringung. Unterstützungsangebote siehe MPG Generalverwaltung. Unterstützung von ausländischen Beschäftigten durch Bereichssekretär*innen bei Fragen von Aufenthaltsgenehmigung etc. Welcome Wiki im Intranet.	windo-AG „Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort“	Gleichstellungsbeauftragte, Beate Schölermann, Otto-Hahn-Str. 11 44227 Dortmund, Tel.: 0231/133-2699, E-Mail: beate.schoelermann@mpi-dortmund.mpg.de	

Max-Planck-Institut für chemische Energiekonversion in Mülheim an der Ruhr

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten. Siehe MPG Generalverwaltung.		Gleichstellungsbeauftragte, Gülümse Koc-Weier, Stift- strasse 34 - 36, 45470 Mülheim an der Ruhr, Tel.: +49 (0)208 306 - 3586, E-Mail: gueluem- se.koc@cec.mpg.de	http://www.cec.mpg.de/home.html?L=0
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten. Siehe MPG Generalverwaltung. Welcome Office: Unterstützung von neuen Beschäftigten aus dem Ausland durch die Bereichssekretär*innen bei Fragen von Aufenthaltsgenehmigung, Krankenversicherung, Unterbringung usw.			

Max-Planck-Institut für Kohlenforschung in Mülheim an der Ruhr

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Unterstützung der Partner*innen von neuberufenen Direktor*innen. Vgl. MPG Generalverwaltung.			
<u>Familien</u> Seit Herbst 2010 Vereinbarung mit einem örtlichen Kindergarten: Feste Anzahl an Betreuungsplätzen für Kinder unter 3 Jahren. Der Ausbau dieses Programms ist geplant. Möglichkeit für Wissenschaftlerinnen, im Falle einer Schwangerschaft und Geburt ein Arbeitsverhältnis um 6 Monate zu verlängern. Beratung zu Kinderbetreuung und Pflege. Verweis auf MPG Zentralmaßnahmen.	Kooperation mit örtlichem Kindergarten	Dr. Claudia Weidenthaler, Kaiser-Wilhelm-Platz 1, 45470 Mülheim an der Ruhr, Tel.: 0208/306-2181, E-Mail: claudia.weidenthaler@mpi-mail.mpg.de	http://www.kofo.mpg.de/de/karriere/familie-beruf

Institute der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft e.V.

Die JRF ist die Dachorganisation 15 unabhängiger, gemeinnütziger Forschungsinstitute in Nordrhein-Westfalen. In der Wissensmetropole Ruhr sind davon ansässig: RIF e.V. Institut für Forschung und Transfer in Dortmund, IKT - Institut für Unterirdische Infrastruktur gGmbH in Gelsenkirchen, Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) in Essen, Salomon-Ludwig-Steinheim Institut für deutsch-jüdische Geschichte in Essen, IWW - Rheinisch-Westfälisches Institut für Wasserforschung gemeinnützige GmbH in Mülheim, DST — Entwicklungszentrum für Schiffstechnik und Transportsysteme e. V. in Duisburg, Institut für Energie- und Umwelttechnik e. V. (IUTA) in Duisburg und das Zentrum für BrennstoffzellenTechnik GmbH in Duisburg.

Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft Dachorganisation

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft e.V. Leiterin der JRF-Geschäftsstelle, Ramona Fels, Palmenstr. 16 40217 Düsseldorf Telefon: 0211 994363-47 Fax: 0211 994363-49 E-Mail: info@jrf.nrw	https://jrf.nrw/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

ILS – Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung gGmbH in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Assoziiertes Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft; Mitglied von windo e.V.; Beteiligt an windo DCC Navigation	Kaufmännischer Geschäftsführer, Michael Paul Brüderweg 22–24 44135 Dortmund, Telefon: + 49 (0) 231 9051-220, E-Mail: michael.paul@ils-forschung.de Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Tine Köhler, Tel.: 0241/409945-16, E-Mail: tine.koehler@ils-forschung.de und Dr. Kathrin Konrad, Tel.: 0231/9051-260, E-Mail: kathrin.konrad@ils-forschung.de	ils-forschung.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

RIF e.V. Institut für Forschung und Transfer in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V.	Sekretariat, Karin Schreiber, Joseph-von-Fraunhofer Str. 20, 44227 Dortmund , Tel.: (0231) 9700-101, E-Mail: sekretariat@rif-ev.de	http://www.rif-ev.de/ueber-rif/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

DST — Entwicklungszentrum für Schiffstechnik und Transportsysteme e. V. in Duisburg, An-Institut der Universität Duisburg-Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Entwicklungszentrum für Schiffstechnik und Transportsysteme e. V. (DST) Verwaltungsleiterin, Heike Fischer, Oststraße 77 47057 Duisburg Tel. 0203 99369-15 Telefax: 0203 361373 E-Mail: dst@dst-org.de	dst-org.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

IKT - Institut für Unterirdische Infrastruktur gGmbH in Gelsenkirchen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Geschäftsführer , Roland W. Waniek, Exterbruch 1 45886 Gelsenkirchen Tel: 0209 17806-0 Telefax: 0209 17806-88 E-Mail: info@ikt.de	ikt.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Salomon-Ludwig-Steinheim Institut für deutsch-jüdische Geschichte in Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Prof. Dr. Michael Brocke , Direktor, Edmund-Körner- Platz 2, 45127 Essen, Tel: (0201) 20164434, E-Mail: steinheim@steinheim- institut.org	http://www.steinheim-institut.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) in Essen, An- Institut der Universität Duisburg-Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Altendorfer Straße 3 45127 Essen Telefon: 0201 3198-0 Telefax: 0201 3198-333 E-Mail: zfti@zfti.de	zfti.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

IWW - Rheinisch-Westfälisches Institut für Wasserforschung gemeinnützige GmbH

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Kaufmännischer Geschäfts- führer, Lothar Schüller Moritzstraße 26 45476 Mülheim an der Ruhr Telefon: 0208 40303-0 Telefax: 0208 40303-80 Telefon: +49 208 40303 500 E-Mail: l.schueller@iww-online.de E-Mail: info@iww-online.de	iww-online.de
<u>Familien</u> Flexible Arbeitszeitmodelle			

Institut für Energie- und Umwelttechnik e. V. (IUTA) in Duisburg, An-Institut der Universität Duisburg-Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Wissenschaftlicher Leiter Prof. Dr.-Ing. Dieter Bathen Geschäftsführer Dr. –Ing. Stefan Haep, Bliersheimer Str. 58–60 47229 Duisburg Telefon: 02065 418-0 Telefax: 02065 418-211 E-Mail: info@iuta.de	iuta.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Zentrum für BrennstoffzellenTechnik GmbH in Duisburg

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Prof. Dr. Angelika Heinzl, Institutsleiterin, Carl-Benz- Str. 201, 47057 Duisburg, Tel.:(0203) 7598 - 0, E-Mail: info@zbt- duisburg.de	http://www.zbt-duisburg.de/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Weitere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.		http://www.baua.de/de
<u>Familien</u> Angebot verschiedener Arbeitszeitmodelle (z.B. Telearbeit, Gleitzeit) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Eltern-Kind-Büro, verbindliches Verfahren zur Regelung der Rückkehr nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung, Auswahl von Fortbildungen unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Möglichkeit nicht entlohnter arbeitsfreier Familienphasen	seit Mai 2011 Zertifikat "audit berufundfamilie"	Marc Linnemann, Personalleiter, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund, Tel. 0231 9071-0, E-Mail: z1@baua.bund.de	http://www.baua.de/de/Ueber-die-BAuA/Beruf-Familie/Beruf-Familie_content.html

Erich-Brost-Institut für Journalismus in Europa GmbH in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V., Mitglied im Wissenschafts- forum Ruhr e.V.	Prof. Dr. Susanne Fengler, Otto-Hahn-Str. 2, D-44227 Dortmund , Tel.: 0231/755-6970, E-Mail: susanne.fengler@udo.edu	http://www.brost.org/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Forschungsgesellschaft (Ffg) für Gerontologie e. V., Institut für Gerontologie an der TU Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V., Mitglied im Wissenschafts- forum Ruhr e.V.	Geschäftsführung, Dr. Elke Olbermann Evinger Platz 13, 44339 Dortmund , Tel.: 0231 728488 - 0, E-Mail: elke.olbermann@tu- dortmund.de	http://www.ffg.tu-dortmund.de/cms/de/Startseite/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Fritz-Hüser-Institut für Literatur und Kultur der Arbeitswelt in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V., Mitglied im Wissenschafts- forum Ruhr e.V.	Hanneliese Palm, Gruben- weg 5 44388 Dortmund , Tel.: 0231/50-23135, E-Mail: jpalm@stadtdo.de	http://www.dortmund.de/de/leben_in_dortmund/bildungswissenschaft/fritz_hueser_institut/start_fhi/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

FKE - Forschungsinstitut für Kinderernährung in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V., Mitglied im Wissenschafts- forum Ruhr e.V.	Prof. Dr. Mathilde Kersting, Heinstück 11, 44225 Dort- mund, Tel.: 0231/792210-0, E-Mail: kersting@fke-do.de	http://www.fke-do.de/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

FTK Forschungsinstitut für Telekommunikation und Kooperation e.V. in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Prof. Dr. rer. nat. Dominic Heutelbeck, Martin-Schmeißer-Weg 4, 44227 Dortmund, Tel.: 0231/97505657, E-Mail: dheutelbeck@ftk.de	http://www.ftk.de/de/startseite
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

GfAH - Gesellschaft für Arbeitsschutz und Humanisierungsforschung mbH in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Geschäftsführende Gesellschafterin, Ulrike Weber, Kleppingstraße 20, 44135 Dortmund, Tel.: 0231/556976-0, E-Mail: info@gfah-do.de	http://www.gfah.de/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Institut für Feuerwehr- und Rettungstechnologie der Stadt Dortmund - IFR

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V.	Branddirektor Dr.-Ing. Hauke Speth, Institutsleiter und rof. Dr.-Ing. Rainer Koch, Wissenschaftlicher Leiter, Max-von-der-Grün-Platz 5, 44137 Dortmund, Tel.: 0231 50 - 29495	www.ifr.dortmund.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Institut für Zeitungsforschung in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V.	Leiterin, Dr. Astrid Blome Max-von-der-Grün-Platz 1-3, 44137 Dortmund, Telefon: 0231 50-23216 E-Mail: ablome@stadtdo.de	http://www.dortmund.de/de/leben_in_dortmund/bildungswissenschaft/institut_fuer_zeitungsfor-schung/start_zi/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Lead Discocery Center (LDC) in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V.	Dr. Bert Klebl, Otto-Hahn-Straße 15, 44227 Dortmund, Tel.: 0231.97 42 70 00, E-Mail: info@lead-discovery.de	www.lead-discovery.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

LWL-Industriemuseum: Westfälisches Landesmuseum für Industriekultur

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Dirk Zache, Museumsdirektor, Dirk Zache, Ansprechpartnerin: Dr. Dagmar Kift, Referat Wissenschaft und Vermittlung, Grubenweg 5 44388 Dortmund, Tel: 0231-6961140	http://www.lwl-industriemuseum.de/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Stiftung Westfälisches Wirtschaftsarchiv (WWA) in Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied von windo e.V.	Dr. Karl-Peter Ellerbrock, Märkische Straße 120, 44141 Dortmund, Tel.: 0231/5417-296, E-Mail: k.ellerbrock@dortmund.ihk.de	http://www.archive.nrw.de/wirtschaftsarchiv/WWADortmund/wir_ueber_uns/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Forschungsinstitut Technologie und Behinderung FTB, in Wetter, An-Institut der TU Dortmund und der FernUniversität Hagen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Prof. Dr.-Ing. Christian Bühler (). Forschungsinstitut Technologie und Behinderung Grundschoßteiler Straße 40 58300 Wetter Tel: +49 (0) 23 35 / 96 81-0 Fax: +49 (0) 23 35 / 96 81-19 E-Mail: c.buehler@ftb-esv.de	http://ftb-esv.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz NRW, Hauptsitz in Recklinghausen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			
<u>Familien</u> flexible Arbeitszeit, Möglichkeit von Home-Office Arbeitstagen, Eltern-Kind-Büros am Hauptsitz und den Dienststellen		Abteilungsleitung Personal, Markus Fliege, Tel.: 02361/305-3701, E-Mail: abteilung1@lanuv.nrw.de	https://www.lanuv.nrw.de/landesamt/lanuv-als-arbeitgeber/

PROKIDS PROSOZ Institut für Sozialforschung in Herten

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Ewaldstraße 261 45699 Herten Tel.: (0 23 66) 1 88 - 0 Fax: (0 23 66) 1 88 - 111 E-Mail: info@prosoz.de	
<u>Familien</u> unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, Flex-Arbeitszeiten, Heimarbeitsplätze, flexible Beschäftigung während der Elternzeit			http://www.prosoz.de/karriere-prosoz/karriere/arbeiten-bei-prosoz-herten.html

Grönemeyer Institut für Mikrotherapie (GIMT) in Bochum

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Prof. Dr. med. Dietrich Grönemeyer, Universitätsstraße 142, D-44799 Bochum, Tel.: 0234/9780-0, E-Mail: info@groenemeyer.com	https://institut.groenemeyer.com/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Ruhr-Forschungsinstitut für Innovations- und Strukturpolitik (RUFIS) in Bochum

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Geschäftsführung, Dr. Michael Kersting, Universitätsstr. 150, 44801 Bochum, Tel.: 0234/32-25335, E-Mail: kersting@rufis.de	http://rufis.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Hygiene-Institut des Ruhrgebiets in Gelsenkirchen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Prof. Dr. Lothar Dunemann, Rotthauser Str. 21, 45879 Gelsenkirchen, Tel.: 0209/9242-101, E-Mail: l.dunemann@hyg.de	http://hygiene-institut.de/index.php5
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Institut für Stadtgeschichte in Gelsenkirchen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Institutsleitung, Prof. Dr. Stefan Goch, Wissenschaftspark Munscheidstraße 14, 45886 Gelsenkirchen, Tel.: 0209/169-8550, E-Mail: stefan.goch@gelsenkirchen.de	www.institut-fuer-stadtgeschichte.de/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Erwin L. Hahn Institute for Magnetic Resonance Imaging in Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Geschäftsführung, Dr. rer nat. Corinna Heldt, UNESCO-Weltkulturerbe Zollverein Leitstand Kokerei Zollverein, Kokereiallee 7, Gebäude C84, -45141 Essen, Tel.: o201 183 6081, E-Mail: co- rinna.heldt@uni-due.de	http://hahn-institute.de/de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

KWI - Kulturwissenschaftliches Institut in Essen, interuniversitäres Kolleg der Ruhr-Universität Bochum, der Technischen Universität Dortmund und der Universität Duisburg-Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Geschäftsführung, Dr. Norbert Jegelka, Kulturwissenschaftliches Institut, Goethestraße 31, 45128 Essen, Tel: +49 (0)201 - 7204-161, E-Mail: norbert.jegelka@kwi-nrw.de	http://www.kwi-nrw.de/home/index.html
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Gas- und Wärme-Institut e.V. Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Dr. Rolf Albus, Hafenstraße 101, 45356 Essen, Tel.: 0201/3618-101, E-Mail: info@gwi-essen.de	http://www.gwi-essen.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung (DISS)

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Institutsleitung, Dr. Margarete Jäger, Siegstr. 15 47051 Duisburg, Tel.: 0203/20249, E-Mail: margarete.jaeger@diss-duisburg.de	http://www.diss-duisburg.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

FehS Institut für Baustoffforschung e.V. in Duisburg

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Geschäftsführung, Thomas Reiche, Bliersheimer Str. 62, 47229 Duisburg - Rheinhausen Tel.: 02065 99 45-31, E-Mail: t.reiche@fehs.de	http://www.fehs.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

N.U.R.E.C. Institute Duisburg e.V.

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Vorstandsvorsitzender Dr. Jens Stuhldreier, Mercatorhaus, Königstr. 61, 47051 Duisburg, Tel. (0203) 283- 4208, E-Mail: info@nurec.de	http://www.nurec.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V. in Duisburg, An-Institut der Universität Duisburg-Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten	Mitglied im Wissenschaftsforum Ruhr e.V.	Geschäftsführender Direktor, Nicolai Dose Heinrich-Lersch-Straße 15 D-47057 Duisburg Tel. +49 (0)203 379-2012 E-Mail: nicolai.dose@uni-due.de Telefon: +49 (0)203 28099-0 Fax: +49 (0)203 28099-22 E-Mail: risp@uni-due.de	http://www.risp-duisburg.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Institutionen/Ansprechpartner*innen auf kommunaler Ebene: Hochschul-bzw. Wissenschaftsbeauftragte

Stadt	Bereich	Ansprechpartner*in	Kontaktdaten	Link zur Website
Dortmund	Hochschul- und Wissenschaftsreferentin beim Oberbürgermeister der Stadt Dortmund	Angela Martin	Friedensplatz 1, 44135 Dortmund, Telefon: 0231 50-22586 Fax: 0231 50-27585, E-Mail: Fax: 0231 50-27585 E-Mail: amaertin@stadtdo.de	https://www.dortmund.de/de/leben_in_dortmund/bildungswissenschaft/studiumforschung/kontakt_6/
Bochum	Netzwerkmanagement UniverCity Bochum	Dr. Lars Tata	Referat des Oberbürgermeisters für gesamtstädtische Angelegenheiten, Rathaus, Zimmer 111, Willy-Brandt-Platz 2-6 44777 Bochum, Tel.: 0234-910 50 66, E-Mail: LTata@bochum.de	http://www.univercity-bochum.de/
Essen	Hochschulbeauftragte	Monika Hanisch	Rathaus, Porscheplatz 1, 45127 Essen, Tel.: 0201 88-88714, E-Mail: monika.hanisch@stadtagentur2030.essen.de	http://www.use24.essen.de/Webportal/Agency/default.aspx?PortalObjectId=18399&OrganizationUnitId=3163&ShowEmployees=True
	Zuständigkeit „Wissenschaftsstadt Essen“	Caren Heidemann	EWG – Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH Forschung und Hochschulen Tel. 0201 / 820 24 38 E-Mail: caren.heidemann@ewg.de	http://www.ewg.de/standort_essen_2/wirtschaftsstandort_2/wissenschaftsstadt_essen_1/wissenschaftsstadt_essen.de.html

Stadt	Bereich	Ansprechpartner*in	Kontaktdaten	Link zur Website
Duisburg	Stabsstelle "Hochschulangelegenheiten und Regionale Strukturentwicklung", zentraler Ansprechpartner für die Universität Duisburg-Essen bei der Stadt Duisburg	Wolfgang Regitz	Rathaus, OB GF-01, Burgplatz 19, 47049 Duisburg , Tel.: 0203-283 2607, Fax: 0203-283 3976, E-Mail: w.regitz@stadt-duisburg.de	

Institutionen/Ansprechpartner*innen auf kommunaler Ebene: Bündnis für Familie/ Familienprojekt

Stadt	Bereich	Ansprechpartner*in	Kontaktdaten	Link zur Website
Dortmund	Familienprojekt	Kordula Leyk	Märkische Str. 24-26, 44141 Dortmund, Tel.: 0231 50-29893, E-Mail: kleyk@stadtdo.d	https://www.dortmund.de/de/leben_in_dortmund/familie_und_sozial/es/familienportal/familienprojekt/
Essen	Geschäftsführung und Koordination Essener Bündnis für Familie	Claudia Hoose	Koordinierungsstelle Essener Bündnis für Familie, Rathaus, Porscheplatz, 45121 Essen, Tel.: 0201 88-88588, E-Mail: Buendnis-fuer-Familie@essen.de	http://www.essener-buendnis-fuer-familie.de/
Duisburg	Bündnis für Familie Duisburg	Stadt: Frau Schwoerer IHK Niederrhein: Nadine Deutschmann Unternehmerverband Matthias Heidmeier	Stadt Duisburg, Kuhstraße 6 47051 Duisburg, Tel. 02032837082 s.schwoerer@stadt-duisburg.de Mercatorstraße 22-24, 47051 Duisburg, E-Mail: deutschmann@niederrhein.ihk.de Tel. 0203 2821289 Düsseldorfer Landstraße 7, 47249 Duisburg E-Mail: heidmeier@unternehmerverband.org Tel. 0203 99367225	http://www.duisburg.de/micro2/familienfreunliches_unternehmen/buendnis/index.php

Institutionen/Ansprechpartner*innen auf kommunaler Ebene: Gleichstellungsbeauftragte

Stadt	Ansprechpartnerin	Kontaktdaten	Link zur Website
Dortmund	Maresa Feldmann	Rathaus Friedensplatz 1 44122 Dortmund Tel.: 0231 50-25476 E-Mail: maresa.feldmann@stadtdo.de	https://www.dortmund.de/de/leben_in_dortmund/frauen_gleichstellung/start_gleichstellung/
Bochum	Regina Czajka	Rathaus Willy-Brandt-Platz 2-8, 44777 Bochum Tel.: 0234-910-20 08 E-Mail: amt02@bochum.de	https://www.bochum.de/C125708500379A31/vwContentByKey/W277DCQQ777BOLDDE
Duisburg	Doris Freer	Referat für Gleichberechtigung und Chancengleichheit, Burgplatz 19 47051 Duisburg Tel.: 0203-283 3316 E-Mail: frauenbuero@stadt-duisburg.de	https://www.duisburg.de/rathaus/rathaus/verwaltungsvorstand/102010100000086704.php
Essen	Brigitte Liesner	Gleichstellungsstelle Rathaus Porscheplatz 45121 Essen Tel +49 201 88 88950 E-Mail: gleichstellungsstelle@essen.de	http://www.use24.essen.de/Webportal/agency/default.aspx?PortalObjectId=18399&OrganizationUnitId=165&ShowEmployees=True#Employees

Institutionen/Ansprechpartner*innen Wirtschaftsförderung:

Stadt	Ansprechpartner*in	Kontaktdaten	Link zur Website
Dortmund	Geschäftsführung Thomas Westphal	Wirtschaftsförderung Dortmund Töllnerstr. 9-11 44122 Dortmund Tel.: 0231-50 2 20 56 E-Mail: info@wirtschaftsfoerderung-dortmund.de	http://www.wirtschaftsfoerderung-dortmund.de/startseite/
	Leitung Arbeit & Qualifizierung Joachim Beyer	Töllnerstr. 9-11, 44122 Dortmund T: 0231 50 2 28 51 F: 0231 50 2 62 95 joachim.beyer@stadtdo.de	http://www.wirtschaftsfoerderung-dortmund.de/arbeitskraefte/
	Fachkräfteentwicklung Oliver Walter	Töllnerstr. 9-11, 44122 Dortmund, Tel.: 0231-50 2 92 15, E-Mail: oliver.walter@stadtdo.de	
	FamUnDo Barbara Bahrenberg	Töllnerstr. 9-11, 44122 Dortmund, Tel.: 0231- 50 2 98 68, E-Mail: barbara.bahrenberg@stadtdo.de	
	Koordination Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet Ursula Bobitka	Wirtschaftsförderung der Stadt Dortmund, Ostwall 60, 44122 Dortmund, Tel.: 0231 - 50 22 608, E-Mail: competentia@stadtdo.de	

Stadt	Ansprechpartner*in	Kontaktdaten	Link zur Website
Bochum	Geschäftsführung Ralf Meyer, Prof. Dr. Rolf Heyer, Heinz-Martin Dirks, Enno Fuchs	Bochum Wirtschaftsentwicklung Viktoriastraße 10, 44787 Bochum Tel.: 0234 61063-200, E-Mail: kontakt@bochum-wirtschaft.de	https://bochum-wirtschaft.de
	Bereichsleitung Fachkräfte & Potentiale Relocation Service „Von A nach Bo“ Sandra Gagliardi	Tel.: +49 234 61063-105 E-Mail: sandra.gagliardi @bochum-wirtschaft.de	http://www.von-a-nach-bo.de/ https://bochum-wirtschaft.de/ansprechpartner/?bereich=fachkraefte-potentiale&tag=relocationservice#content

Stadt	Ansprechpartner*in	Kontaktdaten	Link zur Website
Essen	Geschäftsführung Dr. Dietmar Düdden	EWG – Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH Lindenallee 55 45127 Essen Tel.: 0201-82024-0 E-Mail: info@ewg.de	http://www.ewg.de/ewg_1/team_2/geschaeftsfuehrung/geschaeftsfuehrung_1.de.html
	Forschung und Hochschulen Caren Heidemann 0201 / 820 24 38	EWG – Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH Wissenschaftsstadt Essen Tel. 0201 / 820 24 38 E-Mail: caren.heidemann@ewg.de	http://www.ewg.de/standort_essen_2/wirtschaftsstandort_2/wissenschaftsstadt_essen_1/wissenschaftsstadt_essen.de.html http://wissenschaftsstadt-essen.de/

Stadt	Ansprechpartner*in	Kontaktdaten	Link zur Website
Duisburg	Geschäftsführung Ralf J. Meurer	Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg mbH Düsseldorfer Straße 42 47051 Duisburg T.: +49 (0)203 36 39-0 F.: +49 (0)203 36 39-333 E-Mail: meurer@gfw-duisburg.de	http://www.gfw-duisburg.de
	Außenwirtschaft Angel Alava-Pons T.: +49 203 3639-365	T.: +49 203 3639-365 E-Mail: alava-Pons@gfw-duisburg.de	http://www.gfw-duisburg.de/dienstleistungen-fuer-sie/leitmaerkte/aussenwirtschaft/
	Unternehmerinnennetzwerk CSR-Netzwerk Christine Nawrot	T.: +49 203 3639-350 E-Mail: nawrot@gfw-duisburg.de	http://www.gfw-duisburg.de/dienstleistungen-fuer-sie/businessnetzwerke-duisburg/unternehmerinnen-netzwerk-indu/ http://www.gfw-duisburg.de/dienstleistungen-fuer-sie/businessnetzwerke-duisburg/csr-fruehstueck/
	zdi-Zentrum DU.MINT Duisburg Niederrhein Dr. Birte Hauser	T.: +49 203 379-3143 E-Mail: birte.hauser@uni-due.de	http://www.gfw-duisburg.de/dienstleistungen-fuer-sie/projekte/mint-foerderung-zdi-zentrum/

Wirtschaftsförderung Metropole Ruhr

Wirtschaftsförderung metropoluhr GmbH (wmr)

Kronprinzenstraße 6

45128 Essen

Tel.: 0201 / 63 24 88 – 0

Fax: 0201 / 63 24 88 – 99

E-Mail: info@business.metropoluhr.de

www.business.metropoluhr.de

Geschäftsführer: Rasmus C. Beck

Industrie- und Handelskammern

IHK zu Dortmund

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Hauptgeschäftsführer Stefan Schreiber Tel.: 0231 5417-214 E-Mail: s.schreiber@dortmund.ihk.de	https://www.dortmund.ihk24.de/
<u>Familien</u> Links auf Informationsbroschüren und Institutionen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und familienorientierter Personalpolitik		Hauptgeschäftsstelle Sandra Schröder Märkische Straße 120 44141 Dortmund Tel.: 0231 5417-0 Fax: 0231 5417-109 0231 5417-190 0231 5417-329 (Fax) s.schroeder@dortmund.ihk.de Sandra Schröder 0231 5417-190 0231 5417-329 (Fax) s.schroeder@dortmund.ihk.de	https://www.dortmund.ihk24.de/bildung/Demografie_und_Fachkraeftebildung/Vereinbarkeit%20von%20Familie%20und%20Beruf

IHK Mittleres Ruhrgebiet für Bochum, Herne, Witten und Hattingen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Stellvertretende Leiterin des Geschäftsbereichs 4: Grundsatzfragen, Wissenschaft, Dienstleistungen, Unternehmensförderung Fox, Dr. Katja Telefon: (02 34) 91 13 - 1 26 E-Mail: fox@bochum.ihk.de	http://www.bochum.ihk.de
<u>Familien</u> Veranstaltungen zum Thema; Erfahrungsaustausch von Unternehmen; Unterstützung von Unternehmen, die Maßnahmen für eine bessere Vereinbarung von Beruf und Familie einführen wollen		Leiterin des Geschäftsbereichs 2: Industrie, Energie, Verkehr, Umwelt Kerstin Groß Telefon: (02 34) 91 13-2 20 E-Mail: grossk@bochum.ihk.de	http://www.bochum.ihk.de/info-point/service-von-abis-z/abisz/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf.html

IHK Ruhr - Industrie- und Handelskammer für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			
<u>Familien</u> „Beruf + Familie = Zukunft“: Beratung und Informationen über Familienfreundliches Personalmanagement und Modellrechnungen; Informationen über steuerliche Absetzbarkeit von Kosten für betriebliche Kinderbetreuung		Beruf + Familie = Zukunft Jessica Hallmann Am Waldthausenpark 2 45127 Essen Tel.: 0201 1892-234 E-Mail: jessica.hallmann@essen.ihk.de	http://www.essen.ihk24.de/standortpolitik/Beruf_Familie_Zukunft/Arbeitszeitgestaltung/Modellrechnungen/2105416

IHK Niederrhein - Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			
<u>Familien</u> Präsentation von Best-Practice-Beispielen und Know-How Transfer zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Unternehmen		Geschäftsbereich Bildung und Technologie Nadine Deutschmann Mercatorstraße 22-24 47051 Duisburg Tel. 0203 2821-289 Fax 0203 2821-362 E-Mail: deutschmann@niederrhein.ihk.de	http://www.ihk-niederrhein.de/Familie-und-Beruf http://www.ihk-niederrhein.de/Ansprechpartner?id=33&backUrl=%2FAnsprechpartner%3Fquery%3Dfamilie%23tab%5FcontentForm%5F32%5FResult%2D1&chk=48c0de5bffc2c74e567bbd76066ae8dc5988db6fa64d5d13cfa5dc8c50a5351

Technologie- und Gründerzentren

Zu Dual Career und Familienfreundlichkeit finden sich auf den Seiten der Technologiezentren keine Informationen.

Das TechnologieZentrumDortmund (TZDO)

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Betreuung der Plattform windo-DCC-Navigation; Koordination der windo-AG „Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort“; aktive Netzwerkarbeit zu DCC	Mitglied von windo e.V., windo-AG Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort; Windo-DCC-Navigation	Martina Blank Mitglied der Geschäftsleitung Emil-Figge-Straße 76 – 80 44227 Dortmund Tel.: +49 231 97 42-117 Fax: +49 231 97 42-395 mobil: +49 172 231 4252 E-Mail: blank@tzdo.de Simone Herrmann, Kommunikation, Tel.: +49 231 97 42-158 Fax: +49 231 97 42-395 E-Mail: Herrmann@tzdo.de	http://www.tzdo.de
<u>Familien</u> Koordination der windo-AG „Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort“; Aktive Netzwerkarbeit zu Familienfreundlichkeit	S.O.	S.O.	

Technologiezentrum Ruhr CHIP, Bochum

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Dr. Bernd Rosenfeld Geschäftsführer (Sprecher) Telefon: +49 234 97060-70 E-Mail: b.rosenfeld@chip-tzr.de	http://www.chip-tzr.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Gesundheitscampus Bochum

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Johannes Peuling Agenturleiter Tel.: 0234 61063-160 E-Mail: peuling@gc-bo.de	http://www.gc-bo.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Eine detaillierte Übersicht über die Technologie- und Gründerzentren im mittleren Ruhrgebiet findet die Seite der IHK Mittleres Ruhrgebiet:
<http://www.bochum.ihk.de/industrie-energie-verkehr-umwelt/innovation-und-technologie/technologiezentren.html>

Essener Technologie- und Entwicklungs-Centrum GmbH (ETEC)

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Geschäftsführung: Dirk Miklikowski Sekretariat: Petra Pullez-Gehrmann T 0201 / 88-80908 F 0201 / 88-80930 Unternehmenskommunikation / Wirtschaftsförderung: Andreas Kaminski T 0201 / 88-80119 oder 0172 / 207 83 83 F 0201 / 88-80930 E kaminski@etec.de	http://www.etec.de/
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Technologiezentrum für Duisburg - Tectrum

Angebot	Kooperationen/Zertifikate	Kontakt	Link zur Website
<u>Dual Career</u> Keine Angaben auf den Internetseiten		Andree Schäfer Gesellschaft für Wirtschafts- förderung Tectrum T.: +49 (0)203 306 1080 E-Mail: Schaefer@gfw- duisburg.de	http://www.tectrum.duisburg.de
<u>Familien</u> Keine Angaben auf den Internetseiten			

Regionale Institutionen und Netzwerke

Universitätsallianz Ruhr - UAR

Koordinator: Dr. Hans Stallmann

Universitätsstraße 150, 44780 Bochum, Tel.: 0234/32-27892, E-Mail: hans.stallmann@uaruhr.de,

<http://www.uamr.de>

Regionalverband Ruhr - RVR

Kronprinzenstraße 35, 45128 Essen

Regionaldirektorin: Karola Geiß-Netthöfel

Ansprechpartnerin DCC-Vernetzung: Claudia Horch, Leiterin des Referats Bildung und Soziales, Tel.: +49 (0) 201/2069-564, Fax: +49 (0) 201/2069-500,
E-Mail: horch@rvr-online.de

<http://www.metropoleruhr.de/regionalverband-ruhr/ueber-uns.html>

Initiativkreis Ruhr GmbH

Alfred Herrhausen-Haus, Brunnenstraße 8, 45128 Essen, Tel.: 0201-8966-60, E-Mail: info@i-r.de

Geschäftsführer: Dirk Opalka

<http://i-r.de>

Regionales Wissenschaftsnetz v.a. außeruniversitärer Forschungseinrichtungen:**Wissenschaftsforum Ruhr e.V. - Arbeitsgemeinschaft der Forschungsinstitute im Ruhrgebiet**

Vorstandsvorsitzende: Prof. Dr. Görge Deerberg und Prof. Dr. Dietrich Grönemeyer

Kontakt: Sandra Naumann, Fraunhofer UMSICHT ,Osterfelder Str. 3, 46047 Oberhausen

<http://www.wissenschaftsforum-ruhr.de>

Kommunales DCC Netzwerk: windo e.V.

Die bislang einzige DCC-Vernetzung auf kommunaler Ebene ist die Initiative **windo-DCC Navigation** in Dortmund.

In Dortmund haben sich die wissenschaftlichen Einrichtungen im Verein „windo - Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftsinstitutionen Dortmund“ vernetzt, der 1992 gegründet wurde. Zweck des Vereins ist laut Satzung die gemeinsame Interessenvertretung der wissenschaftlichen Einrichtungen in der Region Dortmund, insbesondere die Förderung von Forschung und Lehre sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Entwicklungsvorhaben. Seit Herbst 2008 engagiert sich die windo-Arbeitsgruppe „Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort“ dafür, Menschen mit Familien die Arbeit in der Wissenschaft zu erleichtern. Die Arbeitsgruppe stellte Informationen zusammen, die (neuen) Beschäftigten mit Familie in der Wissenschaft in Dortmund einen Überblick über die Angebote und Strukturen am Ort zu bieten zu in den Themenbereichen Wohnen, Arbeiten, Familien, Kinderbetreuung, Schule, Menschen mit Behinderung, Seniorinnen und Senioren. Diese Informationen werden in einem Flyer in deutscher und englischer Sprache und auf der Website des Vereins (www.windo.de) zur Verfügung gestellt. Im November 2009 veranstaltete windo eine Tagung unter dem Titel „Fachkräftemangel in der Wissenschaft – Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit“. Die Diskussionen auf dieser Veranstaltung zeigten besonderen Problemdruck im Bereich Kinderbetreuung und in Bezug auf Doppelkarrierepaare. In der Folge engagierte sich windo dafür, die kommunale Vernetzung zur Unterstützung von DCC voranzutreiben. Im September 2011 wurde im Rahmen der Veranstaltung „Dual Career Couple Navigation“ das kommunale DCC-Netzwerk begründet. Die anwesenden Vertreter*innen aus Wissenschaft, Verwaltung und Unternehmen brachten als Zeichen ihres Commitments ihre Profile und Kontaktadressen ein. Bewerber*innenprofile von DCC-Partner*innen können seitdem unter Nutzung der DCC- Navigation website unter windo (<http://www.windo.de/index.php?id=61>) an dieses Netzwerk versandt werden. Verwaltet wird DCC Navigation durch die Koordinatorinnen der windo-AG Familienfreundlichkeit. Gibt es ein „Matching“, also ein Interesse eines oder mehrerer Netzwerkpartner mit dem oder der Bewerber*in, erfolgt alles weitere bilateral zwischen der Organisation und der sich bewerbenden Person.

Netzwerkpartner von DCC Navigation sind: Agentur für Arbeit Dortmund, Albonair GmbH, audalis Kohler Punge & Partner, Die Continentale, Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e. V. – dffw, Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e. V., Fachhochschule Dortmund, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, Ferchau Engineering GmbH, FHÖV NRW Außenstelle Dortmund, Forschungsinstitut für Kinderernährung, ILS - Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung gGmbH, IVAM e. V. Fachverband für Mikrotechnik, Leibniz-Institut für Analytische Wissenschaften - ISAS - e. V., Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund, Materna GmbH, Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie, Stadt Dortmund - Eigenbetrieb FABIDO, Stadt Dortmund - Familien-Projekt, Stadt Dortmund - Hochschul- und Wissenschaftsreferat, Technische Universität Dortmund, TechnologieZentrumDortmund GmbH, Wirtschaftsförderung Dortmund.

3. Good Practice? DC-Netzwerke in anderen Regionen Deutschlands - Synopse

DCC-Service-Stellen gibt es mittlerweile an vielen Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen. Sie informieren, beraten und vermitteln an weitere Stellen innerhalb und außerhalb der Universitäten, intern an die Welcome-Center, die Familienbüros, die Personal- und Forschungsförderungsabteilungen der Hochschulen, extern an Welcome-Center der Kommunen oder Wirtschaftsförderungen. Themen sind Re-Location-Service, Hilfe bei der Wohnungssuche, Informationen und Unterstützung ausländischer Bewerber*innen in Bezug auf Visa- und Arbeitserlaubnisangelegenheiten, Steuerfragen, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Fragen zu Schulen und zur Möglichkeit, die Pflege von bedürftigen Angehörigen zu unterstützen.

Das DC-Kernthema ist die Beratung der mitziehenden Partner*innen der gewonnenen Hochqualifizierten hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven am neuen Ort und möglichst die Vermittlung einer konkreten Stellenoption. Zielgruppen der DCC-Services sind in der Regel Professor*innen und ggf. noch hohe Leitungspositionen in Verwaltung und Technik. Einige Einrichtungen bieten auch DCC aus anderen Statusgruppen Unterstützung an. Die Beratungs- und Betreuungstiefe gegenüber den Paaren variiert dabei zum Teil erheblich und ist abhängig davon, wie die entsprechenden Stellen personell ausgestattet sind und wie aktiv die DCC-Services angeboten werden, ob also Nachfrage auch gewollt erzeugt wird. An großen Universitäten mit ausgebautem Angebot werden bis zu 50 Fälle jährlich beraten⁸, es werden aber von den DC-Stellen auch deutlich geringere Fallzahlen berichtet. Verlässliche Angaben über die Zahl der beratenen Fälle sind schwer zu erhalten, da systematische Statistiken über beratene DC-Fälle von den Service-Stellen eher selten geführt werden. Noch seltener scheint es systematische Erhebungen zu erfolgreichen Vermittlungen auf Stellen zu geben.

Einige Hochschulen werben mit DC-Unterstützung systematisch bereits in den Stellenausschreibungen für Professuren oder für hochqualifizierte Funktionen in Technik und Verwaltung, andere bieten Unterstützung erst im Laufe der Bewerbungsverfahren oder erst bereits den Berufenen bzw. gewonnenen Bewerber*innen an.

Da die konkrete Vermittlung von Stellen für die Partner*innen der „Neuen“ auch innerhalb großer Hochschulen oft nicht möglich ist, sei es, weil keine adäquaten Vakanzen vorhanden sind, sei es, weil rechtliche oder informelle Nepotismus-Regelungen dies nicht erlauben, sind Kontakte zu anderen Arbeitgebern in der Region bedeutsam. Die Nutzung eines regionalen Netzwerks für die Stellensuche für Partner*innen neu gewon-

⁸ So z.B. an der Universität Köln. (Vgl. Walk 2015)

nener oder zu gewinnender Hochqualifizierter ist eine Lösungsmöglichkeit für das DC-Problem, die keine bzw. weniger Legitimationsprobleme mit sich bringt als Versuche, im eigenen Haus eine Stelle zu schaffen.⁹

Die regionale Netzwerkbildung erscheint als gute Lösung, DCC zu unterstützen, ohne das Prinzip der Bestenauslese in der Wissenschaft zu verletzen.

Ein benanntes und damit „offizielles“ Netzwerk hat gegenüber bestehenden informellen Kontakten den Vorteil, gewisse Verbindlichkeiten in der Kooperation erwarten zu können und nicht in jedem Einzelfall die Aufmerksamkeit für eine Anfrage als „Gefälligkeit“ erbitten zu müssen. Das und der Erfahrungsaustausch untereinander erleichtert den mit DC-Betreuung befassten Personen in Organisationen die Arbeit.¹⁰

Meist von DC-Service-Stellen der Universitäten ausgehend haben sich seit etwa 2007 kommunale und regionale DCC-Netzwerke entwickelt. Dem Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) gehören mittlerweile 43 Mitglieder an, davon 37 Universitäten, eine Fachhochschule, eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung und vier kommunale bzw. regionale DC-Netzwerke.

Im Rahmen dieser Kurzstudie haben wir 22 kommunale und regionale DC-Netzwerke näher betrachtet und Dokumentenmaterial, vorwiegend aus Internetrecherchen, sowie Expert*innen-Interviews ausgewertet. Außerdem wurden zwei Expert*inneninterviews mit DC-Zuständigen aus zwei Hochschulen in Regionen geführt, in denen noch kein Netzwerk existiert bzw. ein solches gegründet werden sollte, aber über eine als Auftakt gedachte Startschussveranstaltung hinaus nicht zustande kam.

- DCN Metropolregion Rhein-Main
- DCN Metropolregion Rhein-Neckar
- DCN SüdOstniedersachsen
- Internationales DCN Oberrhein
- Bodensee-Netzwerk „2careers“
- DC Netzwerk Thüringen
- DC Netzwerk Brandenburg (im Aufbau)
- DC Netzwerk Darmstadt

⁹ Zu den rechtlichen Bedingungen, „second hires“ in der eigenen Hochschule zu beschäftigen, gibt die Präsentation von Detmer (2012) einen komprimierten Überblick.

¹⁰ Fehlt ein Netzwerk, kann eine für DCC-Beratung zuständige Person mit hohen Fallzahlen möglicherweise auch eher ausbrennen. So lassen sich zumindest einige Äußerungen aus Interviews interpretieren.

- Arbeitsgruppe Dual Career im Bündnis für Familie Heidelberg
- DCN Nordbayern
- DCN Berlin
- Munich Dual Career Netzwerk
- DCN Mitteldeutschland
- DCN Rheinland
- DCN Düsseldorf
- Dual Career Solutions Stuttgart
- Dual Career Center Region Stuttgart
- Dual Career Netzwerk der Region Karlsruhe (KIT)
- Jobs4two-Netzwerk Wirtschaftsförderung Schwarzwald-Baar-Heuberg
- JobFür2 IHK Ostwürttemberg
- DRESDEN-concept e.V.
- Dual Career Netzwerk der Initiative Wissenschaft Hannover

Das Dokumentenmaterial zu den Netzwerken wurde zu folgenden Themenkomplexen ausgewertet:

- Gründungsgeschichte des Netzwerks
- Mitglieder des Netzwerks
- Unterstützer
- Trägerschaft des Netzwerks
- Organisation des Netzwerks
- Institutionelle Verfasstheit („Rechtsform“)
- Finanzierung
- Zielsetzung
- Zielgruppen
- Aufgaben des Netzwerks (der Koordinationsstelle)
- Leistungsspektrum des Netzwerks
- Form und Häufigkeit des Zusammenkommens

- Organisation der praktischen Anfragen
- Herausforderungen bei der Implementierung des Netzwerks
- Erfolgsfaktoren/Erfolge
- Häufigkeit der Nachfrage des Angebots
- Evaluation der Netzwerkarbeit

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Auswertung zusammenfassend vorgestellt.

Motive und Ziele

Motive für die und Ziele der DC-Netzwerkbildung waren und sind die Stärkung der Attraktivität des Standortes im nationalen und internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Kräfte, in einigen Regionen mit Fachkräftemangel auch um qualifizierte Fachkräfte unterhalb von Spitzenpositionen. Exzellente Wissenschaftler*innen und Fachkräfte sollen gewonnen und gehalten werden. Da die Organisationen aus den oben genannten Gründen den mitziehenden Partner*innen von Hochqualifizierten nicht ohne weiteres Stellen im eigenen Haus anbieten können, ist das zentrale Motiv, die Vermittlungschancen für die „second hires“ außerhalb der eigenen Organisation zu erhöhen. Für die Wissenschaftseinrichtungen ist die faktische oder angestrebte weitere Internationalisierung ihrer Forschung ein zentrales Motiv. Ein wichtiges politisches Motiv war und ist zudem die Vernetzung von Wissenschaft, Kommunen und Wirtschaft in den Kommunen bzw. Regionen im Sinne der kommunalen bzw. regionalen Strukturentwicklung und des Regionalmarketings. Hinzu kommt das Motiv der Akteur*innen der Arbeitsebenen, die Rahmenbedingungen und das Bewusstsein für eine familienfreundliche und geschlechtergerechte Arbeits- und Karrieregestaltung zu verbessern. DC-Policies werden zudem als Instrument zur Durchsetzung von Gleichstellung in den Organisationen gesehen.

Netzwerkmmitglieder

Mitglieder der Netzwerke sind überwiegend wissenschaftliche Einrichtungen (Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) und kommunale Stellen. Es ist offenbar schwieriger, Unternehmen für die Mitgliedschaft in einem DC-Netzwerk zu gewinnen, es gibt aber einige Netzwerke, die (meist große) Unternehmen zu ihren Mitgliedern zählen. Kaum ansprechbar für die Mitgliedschaft sind kleine und mittlere Unternehmen.

Mitgliederakquisition ist aufwändig. Aktives Werben um Netzwerkmmitglieder im Sinne eines „Klinkenputzens“ wird nicht für sinnvoll gehalten, das binde zu viel Arbeitszeit und sei mit Blick auf den Zweck, potenzielle Stellen für DC-Partner*innen zu finden, nicht

effektiv. Ein Netzwerk habe auch nichts von inaktiven „Trittbrettfahrenden“. Unternehmen seien nicht allgemein zu gewinnen, sondern nur, wenn sie einen konkreten „Benefit“ ihres Engagements erkennen könnten. Personaler*innen haben in der Regel wenig zeitliche Ressourcen für nicht direkt zielführende Aktivitäten. Dies berichten befragte Expert*innen, der Befund zeigt sich aber auch in Studien (vgl. z. B. Gottwald/Wimbauer 2009). Personalverantwortliche in Unternehmen seien noch erheblich enger „getaktet“, so die Aussage mehrerer Gesprächspartner*innen, als die mit der Gewinnung von Hochqualifizierten befassten Funktionen und Personen in der Wissenschaft, staatlichen Akteure auf Ebene der Kommunen und interkommunalen Verbände (Stadtverwaltungen, Wirtschaftsförderungen) oder intermediären Organisationen.

Statt Expansion „in die Breite“ scheint es sinnvoller zu sein, verlässliche Mitgliedschaften zu gewinnen und zu pflegen. Die Netzwerke nutzen vor allem eigene Veranstaltungen zur Mitgliederakquisition.

DC-Service-Stellen berichten darüber hinaus davon, dass gezielte Einzelanfragen an Unternehmen, sich Bewerber*innenprofile anzuschauen und ggf. in Bewerbungsverfahren einzubeziehen, erfolgreicher sein können als allgemeine Akquiseversuche, um Unternehmen für den Netzwerkbeitritt zu gewinnen.

Unterstützende Institutionen

Unterstützung erfahren die Netzwerke in unterschiedlichem Maße durch kommunale Akteure (Stadt, Wirtschaftsförderung), Agentur für Arbeit, Landesministerien, teilweise durch Kammern, Unternehmen und Vereine, sofern diese nicht schon Mitglied im Netzwerk sind.

Finanzierung

Die Anschubfinanzierung von Netzwerken erfolgte meist über Projektmittel, entweder aus Eigenmitteln der an einer Netzwerkbildung interessierten Universitäten oder aus Zuwendungen. Der Versuch, Beiträge von Netzwerkmitgliedern zur Finanzierung einer Geschäftsstelle einzunehmen, scheint nicht erfolgversprechend zu sein. In den Netzwerken, in den überhaupt Mitgliedsbeiträge erhoben werden, handelt es sich um niedrige, Vereinsbeiträgen ähnelnde, Summen, die quasi „aus der Portokasse“ bezahlt werden können. Sie dienen nicht zur Personalfinanzierung, sondern dazu, einzelne öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zu finanzieren wie Flyer oder Veranstaltungen. Der personelle Aufwand der Koordination wird in der Regel vom DC-Service einer großen Mitgliedseinrichtung getragen, die selbst über eine öffentliche Grundfinanzierung verfügt, und deren Eigeninteressen den Aufwand im Selbstverständnis rechtfertigen. Faktisch werden die Netzwerke damit direkt von der öffentlichen Hand und/oder über Projektmittel oder Zuschüsse finanziert, überwiegend auch aus steuerfinanzierten Quellen (Landesmittel,

Hochschuleigenmittel, städtische Mittel, teilweise EU-Kofinanzierung bei Projektförderung).

Zielgruppen

Zielgruppen der Netzwerke sind meistens Professor*innen-Paare und Spitzenkräfte in Verwaltung und Technik. Die Mitgliedseinrichtungen legen jedoch in der Regel selbst fest, wem sie DC-Unterstützung anbieten. In außeruniversitären Einrichtungen gehören teilweise auch Forschungsgruppenleitungen und Spitzennachwuchskräfte, in einigen Universitäten auch der akademische Mittelbau dazu.

In einigen Regionen gibt es sowohl DC-Netzwerke dezidiert für Wissenschaftler*innen als auch DC-Strukturen für „Fachkräfte“ (z.B. in Stuttgart). Einige der bei Wirtschaftsförderungen angesiedelten DC-Netzwerke zielen allgemein auf Fachkräfte.

Unterstützungsbedarf ist nach Eindruck einiger Befragter besonders hoch bei hochqualifiziertem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs: Juniorprofessorinnen und Post-Doktorandinnen, befinden sich noch auf dem Karriereweg, haben aber zugleich häufig auch kleinere Kinder und sie tragen die Last der Verantwortung für die Organisation der Familie. Dabei haben sie häufig keine Mittel und Möglichkeit diese Verantwortung zu delegieren, und ihnen fehlt der Rückhalt, den ihre männlichen Mitbewerber von ihren Partnerinnen erfahren. Diese Gruppen stehen aber an Universitäten nicht im Fokus.

Leistungsspektrum: DCC-Betreuung konkret

Das Leistungsspektrum von DCC-Services in den Netzwerken variiert erheblich und hängt davon ab, ob eine Geschäftsstelle oder zentrale Netzwerkkoordination existiert und wie sie personell für die Dual Career Arbeit ausgestattet ist. Während einige Netzwerke lediglich die Kontaktdaten der Netzwerkpartner untereinander und DCC-Stellensuchenden zur Verfügung stellen, bieten gut ausgestattete zentrale DC-Büros den mitziehenden Partner*innen von Hochqualifizierten, die in den Mitgliedseinrichtungen neu beginnen, ein umfassendes Beratungs- und Betreuungsangebot, das neben der Vermittlung an die verschiedenen Familienservicestellen, Re-Location bzw. Welcome-Center individuelle Beratungen Hilfestellungen in der beruflichen Orientierungs- und Bewerbungsphase am neuen Ort umfasst.

Der Kern der DCC-Betreuung kann beinhalten:

- Individuelle Beratung und Coaching zu Bewerbungs- und Karriereplanung (auch zu beruflicher Neuorientierung)
- Beratung zur Selbstpräsentation/Kurz-Coaching zum Vorstellungsgespräch

- Bewerbungsunterlagencheck, Umfassendes Screening und Bearbeitung des Lebenslaufs
- Gemeinsame Entwicklung einer individuellen Bewerbungsstrategie
- Vermittlung von Sprachkursen und Qualifizierungsangeboten
- Informationen über Stipendien und Förderprogramme
- Information über den regionalen Arbeitsmarkt und Stellenportale
- Möglichkeit der Veröffentlichung eines anonymen Qualifikationsprofils auf der Homepage des Netzwerks, Einstellen des Bewerber*innenprofils in eine Stellenbörse, Versendung der Bewerbungsunterlagen an die Netzwerkpartner, gestreut oder gezielt
- Gezielte Ansprache von potenziellen Arbeitgebern auch telefonisch
- Begleitung während des Orientierungs- und Bewerbungsprozesses bis zu einem halben Jahr

Für internationale Doppelkarrierepaare umfasst der Service Unterstützung bei Visaangelegenheiten bzw. der Beantragung einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Darüber hinaus werden Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gegeben. Beraten wird auch zu in Deutschland üblichen Bewerbungsverfahren und Gehaltsstandards.

DCC-Angebote werden unterschiedlich beworben. Zum Teil werden sie bereits in den Stellenausschreibungen erwähnt, zum Teil erst in den konkreten Verhandlungen mit den ausgewählten Bewerber*innen.

Die Netzwerke, die sich auf Internetseiten präsentieren, stellen dort als Minimum Links zu den Mitgliedseinrichtungen ein; sofern Kommunen Mitglied sind, erfolgt eine Verlinkung auf das Online-Portal der Kommune, das in der Regel Informationen zu Fragen bereit stellt, die für Familien relevant sind. Einige Netzwerke verlinken auch gezielt zu Informationsseiten zu Teilthemen bzw. stellen kompakte Informationspakete in Form von Flyern oder Präsentationen ein. Teilweise sind Online-Stellenbörsen in die Webpräsenz eingebaut. Die koordinierenden Stellen übernehmen manchmal die Erstberatung von DCC, in der Regel ist das aber Angelegenheit der jeweiligen Einrichtung. Die Koordination fungiert meistens als Ansprechpartnerin für das Netzwerk und organisiert den Austausch im Netzwerk. Die Weiterleitung von Stellengesuchen an die Netzwerkpartnereinrichtungen erfolgt zum Teil auch über die Koordination. Einen umfassenden Service für die DCC der Mitgliedseinrichtungen bietet fast keines der untersuchten Netzwerke.

Die Strukturen in den Organisationen der Netzwerkmitglieder sind zum Teil sehr heterogen. Während die meisten Universitäten inzwischen explizit oder faktisch DCC-Unterstützung anbieten, verfügen viele Netzwerkmitglieder nicht über entsprechende

Strukturen. Das kann Ungleichgewichte in der Erwartungshaltung von anfragenden Doppelkarrierepaaren hervorrufen.

Nicht alle Lösungen für die Unterstützung von Stellensuchenden scheinen sich zu bewähren. So scheint es, dass der Aufbau von Datenbanken nicht die beste Methode ist, um Informationen über Stellen und Bewerber*innen zu vermitteln, sondern die vertrauensvollen Beziehungen der Vertreter*innen der Netzwerkmitglieder bedeutsam sind. Diese sichern die Aufmerksamkeit für Anfragen per Telefon oder E-Mail und die Bereitschaft, sich mit dem Anliegen zu befassen. Wenn elaborierte Datenbanken aufgebaut wurden, dann geschah das mit Projektmitteln. Damit stellt sich auch die Frage des nachhaltigen Betreibens eines solchen Instrumentes.

Arbeitsweise im Netzwerk

Viele der Netzwerke starteten mit einer Auftaktveranstaltung. Die damit verbundene Pressearbeit mag bei den regionalen Arbeitgebern und potenziellen Partnerinstitutionen eine gewisse, zumindest temporäre Aufmerksamkeit dem Thema gegenüber bewirkt haben. Ein funktionierendes Netzwerk lässt sich allein auf dem Schwung einer gelungenen Veranstaltung jedoch nicht aufbauen. So gibt es auch Beispiele dafür, dass nach Auftaktveranstaltungen mit hochrangigen Vertreter*innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik das Netzwerk nur kurz oder gar nicht praktisch wirksam wurde.

DC-Netzwerke expandierten zum Teil rasch. Wie in anderen Netzwerken auch, ist die Bereitschaft zur Mitarbeit bei den Vertreter*innen der Netzwerkmitglieder unterschiedlich ausgeprägt. Das jeweilige Engagement hängt stark vom individuellen Interesse und der Arbeitsbelastung der Ansprechpersonen ab. So besteht die Gefahr, dass einer Kerngruppe aktiver Mitglieder ein größer werdender Anteil sich eher „konsumierend“, passiv verhaltender Mitglieder gegenübersteht. Daraus können sich Diskussionen ergeben, ob ein Netzwerk sich wieder auf einen aktiven Kern beschränkt oder ob die passiven Mitglieder weiter mitgetragen werden sollen.

Die Netzwerke tauschen sich auf der Arbeitsebene meist mehrmals jährlich aus (drei bis vier Treffen). Teilweise werden in Abständen größere Veranstaltungen durchgeführt, z. B. einmal jährlich. Ziel von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen ist insbesondere die weitere Mitgliederakquisition. Die Kontaktpflege untereinander und mit weiteren Kooperationspartnern wird als notwendige Arbeit nicht nur der Koordinationsstelle beschrieben.

Der Öffentlichkeitsarbeit wird unterschiedlicher Stellenwert zugemessen. Schon die Frage, wie eine Internetseite gepflegt wird, ist nicht trivial, wenn es keine Geschäftsstelle bzw. institutionalisierte Koordination des Netzwerks gibt.

Der Aufbau einer Vertrauensbasis zwischen den Netzwerkpartnern ist aufwändig. Dies gilt besonders, wenn zwischen den Netzwerkmitgliedern nur wenig persönliche Kontakte bestehen. „Vermittlung und Kooperation braucht das persönliche Gespräch“, so äußerte sich eine Expertin. Schwierig werde es, wenn die Kontakte ausschließlich über Email abliefern.

Dieser Sichtweise steht die Arbeitsweise solcher Netzwerke gegenüber, die erst gar nicht auf ein intensives persönliches Netzwerk setzen, sondern lediglich eine Plattform zur Versendung von Bewerber*innenprofilen anbieten. Hier stellt sich dann allerdings wiederum die Frage, wie verbindlich die Anfragen in den Mitgliedseinrichtungen behandelt werden.

Die regelmäßige Kontaktpflege über Kommunikation, Arbeits- und Erfahrungsaustauschtreffen und öffentliche Präsenz über größere Veranstaltungen bleibt das eigentliche „Schmiermittel“ guter Kooperation in Netzwerken. Unabhängig von tatsächlichen Vermittlungserfolgen kann so zumindest der Eindruck aufrechterhalten werden, dass die Region sich ernsthaft um DCC bemüht. Das Thema wird damit, ebenso wie „Familienfreundlichkeit“, „Gleichstellung der Geschlechter“ und „Diversitätsmanagement“, im öffentlichen Bewusstsein als „Must have“ gehalten, als Standard, der anzustreben ist.

Ein Effekt regionaler Vernetzung zum Thema DCC besteht auch darin, die mit den spezifischen personalpolitischen Themen Gleichstellung, Familienförderung und WLB (als neue „Währungen“ im Kampf um hochqualifizierte Fachkräfte) befassten Arbeitsebenen der Einrichtungen in Kontakt miteinander zu bringen und so weitere Bezüge zwischen den Akteuren von Wissenschaftsregionen herzustellen. Dadurch werden die Kenntnisse über die vorhandenen Strukturen vertieft, das eigene Selbstverständnis als Akteure einer attraktiven Wissenschaftsregion gestärkt und das Verständnis für die Handlungslogiken und Bedarfe anderer Einrichtungen geschaffen bzw. intensiviert. Außerdem bilden die aktiven Vertreter*innen mit dem Netzwerk ein weiteres regionales Politikforum für Verhandlungen über die Frage, ob und wie die Vereinbarkeit von hochqualifizierter Berufstätigkeit mit privaten Belangen von Staat (Kommunen, Ländern) und Wirtschaft unterstützt werden sollte. Das „Vernetzungsbusiness“ stellt zudem ein Lernfeld für hybride Tätigkeitsprofile an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Verwaltung, Politik und Wirtschaft dar.

Ausstattung der Koordinierungsstellen

Die Koordination als „Netzwerkknotenpunkt“ ist selten mit mehr als einer halben Stelle ausgestattet. In der Regel ist die DC-Arbeit in der eigenen Einrichtung, die auch die Netzwerkkoordination umfasst, nur ein Teil des Aufgabenspektrums der DC-Zuständigen. Die Personen sind daneben z. B. noch zuständig für Personalentwicklung oder Familien-

service, für Gleichstellung oder Berufsmanagement, für Forschungsförderung oder Welcome Offices; im außerwissenschaftlichen Bereich für Regionalmarketing, regionale Fachkräftebindung oder andere Bereiche personalbezogener Wirtschaftsförderung. Zu konstatieren ist, dass einige DC-Service-Stellen an Universitäten die Stellenanteile für diese Aufgaben im Laufe der Jahre gekürzt haben, weil die Nachfrage nicht den Erwartungen entsprach.

Ausnahme bilden einige große Netzwerke, in denen eine oder mehrere Beschäftigte sich ausschließlich dem Aufgabenbereich DCC widmen können, wozu dann auch die Netzwerkkoordination gehört. Diese sehr gut ausgestatteten faktischen Geschäftsstellen übernehmen dann auch für die Netzwerkpartner konkrete DC-Service-Leistungen.

Ohne eine materiale Basis in Form von Personalausstattung besteht die Gefahr, ein „totes“ Netzwerk nur noch für Marketingzwecke darzustellen, das jedoch keinen praktischen Mehrwert für die Kernaufgabe „DCC-Vermittlung“ hat oder dass nach mehr oder weniger furiosen Beginn der Elan der Partner rasch erlahmt, weil sich niemand „kümmert“.

Evaluation

Schwierig ist es, Aussagen über den „Erfolg“ von DC-Services und DC-Netzwerken zu treffen. Das angesichts des Kerns von DC Policies – den mitziehenden Partner*innen in Doppelkarrierepaaren zu einer beruflichen Perspektive zu verhelfen – nahe liegende Kriterium „erfolgreiche Vermittlung in eine Stelle“ wird von den Netzwerken selten systematisch erfasst, damit wird nicht geworben und es scheint auch im Selbstverständnis der mit DCC befassten Expert*innen nicht das wesentliche Parameter zu sein. Wichtig erscheint die Qualität der Beratung von DCC, die mehr oder weniger wahrgenommene Zufriedenheit der Beratenen und der angenommene Marketingeffekt für die Einrichtungen, die Services anbieten bzw. den Netzwerken angehören und für die Region.

Es findet überwiegend keine systematische Evaluation statt im Sinne einer zahlenmäßigen Erhebung von erfolgten Beratungen, Anfragen, Vermittlungen zu Bewerbungsgesprächen, erfolgreichen Bewerbungen, Zufriedenheit der betreuten Paare bzw. DC-Partner*innen oder des Einflusses, den das DC Service-Angebot auf die Entscheidung der Hochqualifizierten hatte, die Stelle in der betreffenden Region anzunehmen. Auch wird bislang nicht systematisch erhoben, ob die Betroffenen sich besser aufgenommen fühlten und ob sie das über die Region hinaus kommunizieren und damit quasi als Werbeträger*innen für die Paar- und Familienfreundlichkeit einer Region auftreten.

Die Recherche ergibt dementsprechend kein eindeutiges Bild über die konkreten Erfolge in Bezug auf die Gewinnung von Bewerber*innen und die erfolgreiche Vermittlung der Partner*innen. Es wird auch nicht mit konkreten Zahlen geworben. Die Spannbreite der

betreuten DC-Fälle reicht von zehn Fällen bis zu mehr als 50 Fällen pro Jahr, wobei die tatsächlichen Vermittlungen in Stellen offenbar deutlich geringer ausfallen.

Es fanden sich Aussagen, dass DC-Angebote positive Effekte hätten, oft mit Bezug auf Einzelfälle, von denen man wisse, dass sie nicht gekommen wären, hätte sich die Organisation nicht auch um eine Stelle für die Partnerin oder den Partner bemüht. Dafür seien Netzwerke hilfreich. Andererseits gab es auch Hinweise, dass die Beratung durch den DC-Service keinen Einfluss auf den Erfolg der mitziehenden Partner*innen hätte, tatsächlich eine Stelle zu finden. Der Austausch in den Netzwerken gäbe aber Hinweise darauf, dass die hochqualifizierten Paare sich dank der DC-Angebote in ihrer neuen Heimat willkommen geheißen fühlen.

Koordinationsmodelle: Portraits ausgewählter Netzwerke

Die Netzwerke sind überwiegend lose Verbünde, die sich mehr oder weniger stark um eine Koordinationsstelle organisieren bzw. organisiert und koordiniert werden. Es lassen sich grob vier verschiedene Modelle oder Typen identifizieren.

- *Zentrale Koordination bei einer Universität*; angesiedelt beim Berufsmanagement, in der Personalentwicklung oder im Bereich Gleichstellung, Familienförderung, Diversitätsmanagement.
- *Zentrale Koordination bei einem kommunalen „Bündnis für Familie“*; DCC als ein Themenfeld, das von einer Arbeitsgruppe im Rahmen des Bündnisses bearbeitet wird.
- *Zentrale Koordination bei einer regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft*; im Bereich Fachkräftegewinnung oder Regionalmarketing, zum Teil eingegliedert in ein „Welcome Center“.
- *Dezentraler Verbund*: Ansprechpartner*innen bei den Mitgliedern, Website verweist lediglich auf die Kontaktdaten der Mitglieder.

Beispiele für die zentrale Koordination über den DCS einer Universität: Die Netzwerke München, Konstanz/Bodensee, Frankfurt/Rhein-Main

Munich Dual Career Office („Service für Doppelkarrierepaare & Netzwerkpartner in der Metropolregion München“)

Der Dual Career Service der Technischen Universität München (TUM) war einer der ersten an einer deutschen Universität und wird vielfach als Best Practice angeführt. Mit dem Aufbau eines regionalen Netzwerkes in München wurde 2008 begonnen. Munich Dual Career Office bietet umfassende Re-Location-Angebote und Dual Career Beratung und Betreuung. Eine umfangreiche Internetpräsenz informiert über das Leistungsspektrum

und die Form der Zusammenarbeit. (Übersicht: <http://www.dualcareer.tum.de/>). Die Angebote sind für die Partner*innen von DCC kostenfrei.

Zielgruppen des Netzwerks sind Partner*innen von Neuberufenen auf eine Professur an der TUM, Partner*innen von Wissenschaftler*innen, die ein Angebot für die Besetzung einer wissenschaftlichen Nachwuchsstelle (akad. Rat, Emmy-Noether-Gruppenleiter, sonstige Gruppenleiter, Post-Doc etc.) erhalten haben und im Zuge des Einstellungsprozesses durch die Fakultät/das Institut auf den Service aufmerksam gemacht wurden. Des weiteren Partner*innen von Personen, die eine Stelle an einer Einrichtung oder einem Unternehmen im MDCO-Netzwerk antreten, wenn die Person von den Einstellungsverantwortlichen auf den Service hingewiesen wurde. Partner*innen von TUM-Beschäftigten steht das volle Angebotsspektrum zur Verfügung, Partner*innen von Beschäftigten der Netzwerkmitglieder alle Angebote bis auf Kinderbetreuung und Re-Location-Angebote. Einschränkungen ergeben sich für beide Gruppen ggf. durch die personellen Kapazitäten der Mitarbeiter*innen des Munich Dual Career Office.

Dem Netzwerk des Munich Dual Career Office gehören wichtige Wissenschaftseinrichtungen und im Vergleich zu anderen regionalen Netzwerken auch relativ viele Großunternehmen an. Mitglieder sind (2016): Acatech, Allianz Group, Audi AG, Bionorica SE, BMW Group, Clariant SE, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Europäische Südsternwarte ESO, FOM Hochschule, Fraunhofer Gesellschaft, Goethe-Institut, GE Global Research, HelmholtzZentrum München, Hochschule Fresenius München, Hochschule München, ifo Institut, Infineon, Katholische Stiftungsfachhochschule München, Max-Planck-Gesellschaft, Munich RE, Bosch Sicherheitssysteme GmbH, Roche Diagnostics GmbH, Siemens AG, Technische Hochschule Ingolstadt, Universität Augsburg, Universität der Bundeswehr München.

Die Mitgliedschaft im Netzwerk ist für die Einrichtungen und Unternehmen kostenfrei. Die TUM unterhält den Service mit Verweis auf den gegenseitigen Nutzen.

Praktisch wird den DCC zügig ein Termin für ein persönliches Gespräch angeboten, in dem Ziele und die nächsten Schritte für die Stellensuche oder weitere Anliegen besprochen werden. Die Partner*innen aus DCC werden über einen längeren Zeitraum begleitet, mit regelmäßigem Kontakt. Die Begleitung kann sich bis zu sechs Monaten, in Einzelfällen auch länger, erstrecken. Das Office vermittelt den Kontakt zu geeigneten Netzwerkpartnern.

Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main (DCN-MRM)

Das Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main wurde 2011 auf Initiative der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Technischen Universität Darmstadt gegrün-

det. Beide Universitäten hatten seit 2009 bereits eigene Dual Career Services - Stellen aufgebaut und auf kommunaler Ebene die Vernetzung vorangetrieben. So gibt es in Darmstadt seit 2011 das kommunale Dual Career NetzWerkDarmstadt, ein Netzwerk aus Wissenschaftseinrichtungen und Unternehmen, in Frankfurt am Main seit 2014 den gemeinschaftlichen Dual Career Service Frankfurt. Der Dual Career Service Frankfurt ist ein gemeinschaftlicher Service der Goethe Universität, der Frankfurt University of Applied Sciences (FUAS) und dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF). Angesiedelt ist er im Gleichstellungsbüro der Goethe- Universität. An der Goethe Universität richtet sich der Service an Neuberufene sowie an neue Post-Docs in den Exzellenzclustern oder in einem anderen beteiligten Verbundforschungsprojekt an der Goethe-Universität. An der FUAS und am DIPF können grundsätzlich alle Beschäftigten den Service in Anspruch nehmen. Der Service berät und unterstützt Partnerinnen und Partner der Zielgruppe in Fragen der eigenen beruflichen Karriere und des Familienumzugs.

Eine vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst geförderte Studie nahm 2010 eine Bestandsaufnahme zu Dual Career Vorhaben in hessischen Wissenschaftseinrichtungen vor und empfahl den Ausbau von DC-Services und die Bildung regionaler Netzwerke (vgl. Lukoschat/Walther 2010). Die Ergebnisse der Expertise wurden im Rahmen eines Forums vorgestellt. Die Region Südhessen formulierte auf Basis der Ergebnisse den Wunsch zur Gründung eines Netzwerks. Neben der Goethe-Universität und der TU Darmstadt gehörten noch zwei weitere Hochschulen und elf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen zu den Gründungsmitgliedern. Die Zahl der Mitglieder ist seit der Gründung stetig gewachsen und umfasst inzwischen 38 Mitglieder, darunter auch einige große Wirtschaftsunternehmen. Kleine und mittlere Unternehmen sind bislang nicht vertreten.

Nach dem aktuellen Netzwerk-Flyer waren Anfang 2016 folgende Organisationen Mitglied im Netzwerk: Akademie der Wissenschaften und der Literatur Mainz, Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), EBS - Universität für Wirtschaft und Recht, Ernst Strüngmann Institute for Neuroscience, Evangelische Hochschule Darmstadt, FH Bingen, Frankfurt Institute for Advanced Studies (FIAS), Frankfurt University of Applied Sciences, Fraunhofer ICT-IMM Mainz, Fraunhofer Institut für Graphische Datenverarbeitung (Fraunhofer IGD), Fraunhofer Institut für Sichere Informationstechnologie (Fraunhofer SIT), Goethe-Universität Frankfurt am Main, Hays AG, Helmholtz-Institut Mainz, Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH (GSI), Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Hochschule Darmstadt, Hochschule Mainz, Institut für Europäische Geschichte, Institut für Molekulare Biologie gGmbH (IMB) Mainz, Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Justus-Liebig-Universität Gießen, Max-Planck-Institut für Biophysik, Max-Planck-

Institut für empirische Ästhetik, Max-Planck-Institut für europäische Rechtsgeschichte, Max-Planck-Institut für Herz- und Lungenforschung, Max-Planck-Institut für Hirnforschung, Max-Planck-Institut für Polymerforschung, Naturhistorisches Museum Mainz, Schott AG, Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN), Technische Universität Darmstadt.

Das Netzwerk will weiter expandieren, vor allem sollen weitere Unternehmen hinzugewonnen werden. Bisher ist keine Fluktuation aufgetreten. Anfangs sei viel Überzeugungsarbeit über Dual Career erforderlich gewesen, so die Netzwerkkoordinatorin, mittlerweile habe sich aber die Erkenntnis des Nutzens in den Unternehmen durchgesetzt, sie seien offener für Anfragen geworden.

Unterstützung erhält das Netzwerk bei spezifischen Anlässen und konkreten Anfragen z.B. durch die Wirtschaftsförderungen, die IHKs, den Regionalverband und die Agentur für Arbeit.

Das Netzwerk hat keine offizielle Trägerschaft, es ist ein loser Verbund ohne Rechtsform. Die Netzwerkmitglieder geben eine öffentliche Willenserklärung zur Beteiligung am Netzwerk ab.

Zielsetzung ist die Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften sowie die Vernetzung von Wissenschaft und Wirtschaft in der Region. Arbeitgeber in „pendelbarer Distanz“ wollen sich gegenseitig in Bezug auf die Stellensuche der Dual Career-Partner*innen unterstützen und so zwei qualifizierte Kräfte für die Region gewinnen. Dabei sollen die jeweils eigenen Auswahlkriterien gewahrt werden, ebenso der Datenschutz. Verfahren sollen transparent gestaltet werden, Anfragen und Empfehlungen werden offiziell gestellt, es geht nicht um Gefälligkeiten untereinander. Jeder Anschein von Vetternwirtschaft soll vermieden werden.

Das Netzwerk hat keine Geschäftsstelle und keine eigene Website. Die Koordination nimmt praktisch die Koordinatorin des Dual Career Services Frankfurt an der Goethe-Universität wahr. Die Beratung von DCC erfolgt dezentral über feste Ansprechpersonen in den Mitgliedseinrichtungen. Die Zielgruppen von DC-Unterstützung sowie Umfang von Beratung und Betreuung werden von den jeweiligen Netzwerkpartnern festgelegt.

Das Netzwerk organisiert jährlich ein großes Treffen. Die Jahrestreffen dienen dazu, das Netzwerk nach außen zu präsentieren. Sie stoßen auf große öffentliche Resonanz und werden als wichtig für die Akquise neuer Mitglieder beschrieben. Darüber hinaus finden pro Jahr etwa vier kleinere Treffen der Steuerungsgruppe in wechselnden Mitgliedseinrichtungen statt. Diese Treffen dienen dazu, die Jahrestagung des Netzwerks vorzubereiten, DC-Fälle zu besprechen und sich inhaltlich über die DC-Arbeit auszutauschen. Die Teilnahme an diesen Treffen ist für alle Netzwerkmitglieder offen.

Die Kapazitäten für eine aktive DC-Arbeit sind bei Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen unterschiedlich. In den außeruniversitären Einrichtungen gibt es selten explizite DC-Service-Stellen. Hier wird die Arbeit meistens von einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin parallel zu ihren originären Arbeitsaufgaben wahrgenommen. Zusätzliche Ressourcen stehen dafür in der Regel nicht zur Verfügung.

Liegt eine Anfrage eines arbeitssuchenden Partners oder einer Partnerin vor, wird offiziell bei einem potenziell passenden Netzwerkpartner angefragt. Dieses Netzwerkmitglied bzw. die zuständige Ansprechperson des Unternehmens erhält - unter Wahrung der Datenschutzbestimmungen - das Qualifikationsprofil bzw. die Bewerbungsunterlagen. Die Bearbeitung von Anfragen erfolgt dezentral. Dabei fungieren die unternehmensinternen Ansprechpersonen nicht als Fallberater*innen, sondern vielmehr als „Türöffner*innen“ in die Organisation. Jede Mitgliedseinrichtung bestimmt selbst, wie das Leistungsspektrum bzw. wie die Art der Beratung und die Zusammenarbeit mit den Doppelkarrierepaaren gestaltet wird. Auch die Zielgruppen werden von den jeweiligen Unternehmen festgelegt. Eine Rückmeldung an die arbeitssuchenden Partner*innen soll möglichst kurzfristig, maximal innerhalb von 14 Tagen erfolgen. Der Ausgang einer Anfrage soll kurz dokumentiert werden.

Das Netzwerk wurde anfangs über das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst unterstützt. Es werden keine Mitgliedsbeiträge erhoben. Anfallende Kosten für die kleineren Treffen tragen die einladenden Einrichtungen, an Kosten für größere Veranstaltungen beteiligen sich die Mitglieder bzw. es werden zusätzliche Mittel von unterstützenden Institutionen eingeworben.

Die Zufriedenheit mit der Arbeit des Netzwerks aus Sicht der Netzwerkmitglieder gilt als zentrales Kriterium für den Erfolg. Es fand bisher keine formale Evaluation der Netzwerkarbeit statt. Eine qualitative Evaluation ist für die Zukunft angedacht. Dafür wird soll webbasiert eine Datenbank aufgebaut werden, in der detailliert alle Anfragen von DCC-Fällen von den Mitgliedseinrichtungen selbst eingetragen und dokumentiert werden können.

Das Dual Career Netzwerk „Bodensee 2Careers“

Die Dual Career Aktivitäten in der Region starteten an der Universität Konstanz. Die Universität Konstanz richtete 2007 einen DC-Service ein, der beim Referat für Gleichstellung und Familienförderung angesiedelt wurde. Der DC-Service war bis 2014 mit einer Vollzeitstelle ausgestattet, seit 2014 stehen nur noch 50 % von Vollzeit dafür zur Verfügung. Als Zielgruppen wurden neuberufene Professor*innen, Postdoktorandinnen, Wissenschaftler*innen mit Kindern sowie nicht-wissenschaftliche Hochqualifizierte, wie Mitarbeiter*innen des höheren Dienstes in Verwaltung und Technik benannt. Die Doppelkarrie-

repaare dürfen noch nicht länger als ein Jahr in Konstanz leben und müssen einen Arbeitsvertrag über mindestens zwei Jahre vorweisen.

Das Dual Career Programm arbeitet auf drei Ebenen. Auf der ersten, individuellen Ebene werden den DCC-Paaren entsprechende Informationen zur Verfügung gestellt, und sie werden bei der Stellensuche individuell beraten und begleitet. Die zweite Ebene umfasst die Netzwerkarbeit mit regionalen Arbeitgeber*innen. Hierzu gehört auch das Länderübergreifende Hochschulnetzwerk „Förderung dualer Karrieren“ (2008 – 2010), das Branchenübergreifende Netzwerk „2careers“ (seit 2011) und ein Kooperationsabkommen mit der Stadt Konstanz (seit 2014). Die dritte, als strukturelle Ebene bezeichnet, beinhaltet eine Dual Career-Policy. Diese wurde von der Universität Konstanz 2011 offiziell verabschiedet und veröffentlicht. Damit soll die Verpflichtung der Universität, Karrierepaare zu unterstützen und ihnen einen gemeinsamen Lebens- und Arbeitsort zu bieten, unterstrichen werden. Kern der Policy sind allgemeinverbindliche und transparente Richtlinien zum Umgang mit Dual Career-Partnerinnen und -Partnern bei Stellenbesetzungsverfahren. Die Universität Konstanz war die erste deutsche Hochschule, die eine solche Verpflichtung offiziell einging.

Schon in der Gründungsphase des DC-Service wurde die Notwendigkeit deutlich, dass schnell Kontakte zu anderen Arbeitgebern hergestellt werden müssen, um arbeitssuchenden Partner*innen der DCC die Chance auf einen Arbeitsplatz zu bieten. Deshalb wurde 2007 ein Projekt „Internationale Bodensee Hochschule“ gestartet. In dieses Projekt waren nur Hochschulen einbezogen, u.a. waren die Universitäten Konstanz und Zürich daran beteiligt. Rückblickend waren aus Sicht beteiligter Expertinnen vor allem fehlende professionalisierte Strukturen in der Gleichstellung und Familienförderung als Anlaufstellen sowie geringe Unterstützung und Rückhalt durch die jeweiligen Hochschulleitungen ursächlich dafür, dass zunächst interessierte Netzwerkpartner absprangen, so dass nach Projektende lediglich noch die Konstanzer Hochschule und Universität als weiterhin am Thema Interessierte verblieben.

Vier Jahre später, 2011 wurden dann, aufbauend auf den bereits vorhandenen zahlreichen Kontakten zu regionalen Arbeitgebern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung und mit Unterstützung des Rektorats der Universität Konstanz, im Rahmen einer Kick-Off-Veranstaltung neue Mitglieder für das nun unter dem Namen „2careers“ firmierende DC- Netzwerk gewonnen.

Das Netzwerk ist großräumig angelegt und umfasst die Regionen Konstanz, Bodensee-kreis, Oberschwaben und Schwarzwald-Baar. Aktuell (Stand 2016) gehören zwölf Mitglieder zum Netzwerk. Die Hälfte der Mitglieder sind Hochschulen, die keinen eigenen DC-Service anbieten. Außerdem sind eine Privatuniversität, einige Unternehmen sowie die Stadt Konstanz Mitglied. Im Einzelnen gehören dazu: Agentur für Arbeit Konstanz-

Ravensburg, Duale Hochschule Baden-Württemberg/Villingen-Schwenningen, Duale Hochschule Baden-Württemberg/Ravensburg, Hochschule Furtwangen, Hochschule Konstanz Technik, Wirtschaft und Gestaltung, Karl Storz GmbH & Co. KG./Tuttlingen, Oberschwabenklinik GmbH/Ravensburg, Ravensburger AG/ Ravensburg, SEITENBAU GmbH/Konstanz, Stadt Konstanz, Universität Konstanz, Zeppelin Universität/Friedrichshafen.

Unterstützt wird das Netzwerk durch die Agentur für Arbeit Konstanz-Ravensburg und die Stadt Konstanz. Erstere stellt - aufgrund ihrer profunden Kenntnis der Region - eine wichtige Informationsquelle für Stellanzeigen dar. Informelle Kontakte werden mit den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern vor Ort gepflegt.

Ziel des Netzwerks ist es, sich gegenseitig bei DC-Anliegen zu unterstützen, qualifizierten Personalbedarf ausreichend abzudecken und die neuen Mitarbeiter*innen langfristig an die Region bzw. Unternehmen zu binden sowie den mitziehenden Partner*innen berufliche Perspektiven zu bieten. Durch die DC-Strategie und das Netzwerk soll Metropolregionen ein eigenes, attraktives Profil entgegengestellt sowie positive Weichen für zukünftige Generationen gestellt werden. Eine weitere Zielsetzung ist die Gewinnung von Mitgliedern bisher noch wenig vertretener Branchen, z. B. Kliniken.

Als Aufgaben des Netzwerks werden die Erstberatung der Mitglieder zu arbeitssuchenden Partner*innen von DCC genannt. Diese erfolgt durch die Netzwerkkoordination. Hier werden auch unterschiedliche Informationspakete zur Verfügung gestellt.

Als weitere Aufgaben werden Presse-und Öffentlichkeitsarbeit mit unterschiedlichen Medien, Erstellung eines DC-Praxishandbuchs und Akquise weiterer Mitglieder genannt.

Das Netzwerk hat keine rechtliche Form, sondern bezeichnet sich als „losen Verbund“. Die Koordination erfolgt über den DC Service der Universität Konstanz. Die Internetseite www.2careers.net stellt Erstinformationen für DCC bereit.

Die Mitgliedschaft wird beantragt. Mitglieder zahlen einen jährlichen Kostenbeitrag für Koordination und Öffentlichkeitsarbeit. (100 Euro Hochschulen, 200 Euro Unternehmen).

Die Mitglieder treffen sich ca. zwei bis drei Mal pro Jahr, jeweils ein anderes Mitglied wirkt als Gastgeber. Alle Mitglieder entsenden eine Ansprechperson. Die Treffen dienen dem Erfahrungsaustausch sowie der weiteren Entwicklung von Themen und Netzwerk. Es wird über neue Anfragen und „Fälle“ informiert sowie über die damit in Zusammenhang stehende Beratung. Thematisiert werden auch Fragen der Organisation von Re-Location oder den Einbezug weiterer Stakeholder wie z. B. der Personalvertretungen. Der kollegiale Austausch werde von den Mitgliedern als wichtiger Mehrwert des Netzwerks geschätzt, man lerne voneinander, wie das Thema DC in den eigenen Einrichtungen bearbeitet werden könne.

Den Netzwerkmitgliedern wird eine Erstberatung bei DC-Fällen angeboten. Die Koordinatorin fungiert als Beraterin für neue Mitglieder. Im Fall einer DC-Anfrage sichtet sie die Bewerbungsunterlagen und das -profil und prüft hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche und Branchenerfahrungen, ob und für welches der Mitglieder diese Bewerbung interessant sein könnte und gibt der nachfragenden Einrichtung ein entsprechendes Feedback. Die Ratsuchenden erhalten von ihr eine Rückmeldung zu den Bewerbungsunterlagen und ggf. Tipps zur weiteren Kommunikation. Die weitere Bearbeitung der Fälle liegt in der Verantwortung der Netzwerkmitglieder.

Die Idee eines Jobportals war im Netzwerk diskutiert worden. Letztlich wurde von einer „technischen Lösung“ Abstand genommen, da es die Mitglieder bevorzugten, individuelle Unterstützung zu geben, persönlich mit den DC-Partner*innen zu arbeiten und ihren Bewerbungsprozess zu begleiten.

Die Netzwerkarbeit wird nicht systematisch evaluiert.

Ein Beispiel für eine zentrale Koordination über das kommunale „Bündnis für Familie“ ist das Dual Career Netzwerk Heidelberg.

In Heidelberg kooperieren die wissenschaftlichen Einrichtungen und die Stadt seit 2007 zum Thema DCC, seit 2009 im Bündnis für Familie. Die Koordination des Bündnisses für Familie wird von der Geschäftsstelle geleistet, personell ausgestattet mit einer Geschäftsführung und drei Mitarbeiterinnen. Verstärkt wird das Team um Praktikant*innen. Das Online-Portal des Bündnisses bietet Informationen zu den familienbezogenen Themenbereichen Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Beruf und Pflege, aber auch Arbeit und Ausbildung, sowie, an Arbeitgeber gewandt, personalbezogene Themen wie Personalgewinnung und -bindung, Personalmarketing.

Ein praktischer DC-Service erfolgt nicht, sondern die Betreuung von Doppelkarrierepaaren ist Sache der jeweiligen Einrichtungen. Zu Dual Career gibt es eine Arbeitsgruppe im Bündnis für Familie. Als Lösung für das Problem der Stellensuche für mitziehende Partner*innen von Doppelkarrierepaaren wurde eine Stellenbörse entwickelt, in der sowohl Stellengesuche von den jeweiligen DC-Services als auch Stellenangebote von den Organisationen eingestellt werden können. Das Portal des Bündnisses für Familie bietet die Jobbörse unter dem Oberpunkt „Arbeit und Ausbildung“ an (<http://www.familie-heidelberg.de/beruf-und-familie/dual-career-jobboerse/>). Das Bündnis für Familie Heidelberg zählt inzwischen über 250 Akteure. In die Jobbörse stellen regelhaft folgende Netzwerkmitglieder ihre offenen Stellen ein: Deutsches Krebsforschungszentrum, EMBL, Max-Planck-Institut für Astronomie, Max-Planck-Institut für Kernphysik, Max-Planck-Institut für Medizinische Forschung, Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches

Recht und Völkerrecht, SRH Holding, Pädagogische Hochschule Heidelberg, Universität Heidelberg, Universitätsklinikum Heidelberg, Universität Mannheim.

Ein **Beispiel für die zentrale Koordination über eine regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft** ist das Dual Career Netzwerk SüdOstniedersachsen.

Das Dual Career Netzwerk SüdOstNiedersachsen (DCN SON) wurde 2007 gegründet. Initiativ war die Technische Universität Braunschweig. Die Geschäftsstelle des DC Netzwerks wird seit 2014 von der Allianz für die Region GmbH¹¹ geführt. Das Dual Career Netzwerk ist im Bereich „Wirtschaftsförderung und Ansiedlung“ als Teil des Projektes „Netzwerk Fachkräfteentwicklung“ angesiedelt.

(<https://www.allianz-fuer-die-region.de/handlungsfelder/wirtschaftsfoerderung-und-ansiedlung/netzwerk-fachkraefteentwicklung/dual-career-netzwerk-suedostniedersachsen.html>)

Die Geschäftsstelle bietet als Service laut Internetseite

Fachliche Expertise zum Thema der Dual Career Couple-Förderung

Informationspakete

Öffentlichkeitsarbeit

Mitgliederakquise

Organisation von Veranstaltungen und Arbeitskreisen.

Auf der Internetseite werden außerdem Informationspakete in Form von Präsentationen bereit gestellt, die u.a. die Unternehmen befähigen sollen, selbst kompetent Doppelkarrierepaare zu beraten („Leitfaden für die Beratung von Dual Career Couples“) oder zur „Übernahme von Lehrkräften aus anderen Bundesländern“. Letzteres erscheint vor dem Hintergrund besonders hilfreich, dass häufig Partner*innen von Wissenschaftler*innen im Schuldienst tätig sind.

Anfragen zu möglichen Stellen für die Partner*innen von Hochqualifizierten werden in das Dual Career Netzwerk eingespeist. Alle Netzwerkmitglieder bzw. Netzwerkpartner sind dazu berechtigt, aber auch verpflichtet, Anfragen aus dem Netzwerk zu bearbeiten.

¹¹ Gesellschafter und Förderer der Allianz sind: Arbeitgeberverband Region Braunschweig e.V., Avacon AG, IG Metall SüdOstNiedersachsen, Öffentliche Versicherung Braunschweig, Salzgitter AG, Sparkasse Gifhorn-Wolfsburg, Volksbank eG Braunschweig Wolfsburg, Volkswagen Financial Services AG, Wolfsburg AG, Zweckverband Großraum Braunschweig sowie die Städte Braunschweig, Salzgitter und Wolfsburg und die Landkreise Gifhorn, Goslar, Helmstedt, Peine und Wolfenbüttel.

„Der Situation entsprechend können die Anfragen einen unterschiedlichen Umfang haben. Es kann allgemein nach Vakanzen angefragt werden oder es werden direkt Bewerbungsunterlagen aus einer DCC-Beratung versendet. Je nach Anfrage können die Unterlagen gezielt an ein einzelnes Mitglied gesendet werden oder auch, sofern es passend erscheint, an alle Ansprechpersonen im Netzwerk.“ (Zitiert aus dem „Infopaket 1: Zusammenarbeit im Netzwerk“) Eine Organisation, die in das Netzwerk eintritt, benennt der Geschäftsstelle eine feste Ansprechperson für das Thema DCC. „Die Liste der Ansprechpersonen wird von der Geschäftsstelle verwaltet, regelmäßig aktualisiert und allen Netzwerkmitgliedern und Partnern zur Verfügung gestellt.“ (ebd.)

Netzwerkmitglieder sind:

Allianz für die Region GmbH, Braunschweigische Landessparkasse – Ein Unternehmen der NORD/LB, BS|ENERGY, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V., Forschungsflughafen Braunschweig GmbH, Georg-August-Universität Göttingen, Georg-Eckert-Institut – Leibniz-Institut für internationale Schulbuchforschung, Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Johann Heinrich von Thünen-Institut, Kassenärztliche Vereinigung Niedersachsen – Unternehmensbereich Bezirksstelle Braunschweig, Leibniz-Institut DSMZ-Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH, Leibniz Universität Hannover, Neue Schule Wolfsburg gGmbH, Öffentliche Versicherung Braunschweig, Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, Physikalisch-Technische Bundesanstalt, QUEST: Centre for Quantum Engineering and Space-Time Research, Salzgitter AG, Stadt Salzgitter, Stadt Wolfsburg, Städtisches Klinikum Braunschweig gGmbH, Technische Universität Braunschweig, Technische Universität Clausthal, TEUTLOFF® Technische Akademie gGmbH, Volksbank eG Braunschweig Wolfsburg | Volkshochschule Braunschweig GmbH, Volkswagen AG, Wolfsburg AG.

Kooperationspartner des Netzwerks sind:

Arbeitgeberverband Region Braunschweig e.V., Braunschweiger Bündnis für Familie, Bündnis für Familie Wolfsburg, ForschungRegion Braunschweig e.V., Haus der Wissenschaft Braunschweig GmbH, Industrie- und Handelskammer Braunschweig.

Als **Beispiel für eine dezentrale Netzwerkorganisation** kann das Dual Career Netzwerk Düsseldorf gelten.

Das Netzwerk stellt sich über eine knappe Internetpräsenz dar. (<http://www.dual-career-duesseldorf.de/>) Zielgruppe sind Partner*innen „neuer Beschäftigter in leitenden Positionen in Behörden, Unternehmen und Hochschulen am Arbeitsstandort Düsseldorf“. Mitglieder der „lokalen Kooperation“ sind: Landeshauptstadt Düsseldorf, Heinrich-Heine-

Universität Düsseldorf, Zukunftswerkstatt Düsseldorf, Rechenzentrum der Finanzverwaltung NRW, Vodafone Deutschland GmbH, Leibniz-Institut für umweltmedizinische Forschung gGmbH, Bundesagentur für Arbeit - Agentur für Arbeit Düsseldorf.

Das Netzwerk organisiert sich in der Selbstbeschreibung „vorrangig über eine gemeinsame Website als zentrale Informationsplattform, welche als unterstützendes Instrument für die eigenständige Stellensuche dienen soll.“ Die Netzwerkmitglieder werden auf den Seiten kurz vorgestellt und es sind Verlinkungen zu ihren jeweiligen Stellenportalen eingerichtet. Darüber hinaus verweisen weitere Links auf die städtischen Portale zur Verwaltung, zur Kinderbetreuung und Familienthemen sowie zu Wohnen, Leben und Kultur in Düsseldorf.

Zum Kern von DCC – der Stellensuche für die Partner*innen von neuen Beschäftigten - wird auf die Potenziale des Netzwerks verwiesen sowie darauf, dass das Servicespektrum von der jeweiligen Mitgliedseinrichtung definiert wird. Eine Liste der Ansprechpartner*innen bei den Netzwerkmitgliedern ist unter „Kontakt“ verfügbar.

Die Netzwerkkoordination ist in der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung des Personaldezernats der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf angesiedelt.

Regionale DCC-Angebote für Fachkräfte

Es existieren einige wenige regionale Angebotsstrukturen zum Thema DCC, die ihren Ausgangspunkt nicht in der Wissenschaft hatten und haben, sondern von Wirtschaftsförderungen als Teil der Standortmarketingmaßnahmen angeboten bzw. hervorgehoben werden. Diese Netzwerke sind über eine Projektförderung aufgebaut worden und in das Normalangebot übernommen worden, das Thema wird von den Ansprechpartner*innen neben anderen Aufgaben betreut.

Ein Beispiel für ein solches regionales Jobvermittlungsportal ist „Jobs4two“, ein Angebot der Wirtschaftsförderung Schwarzwald-Baar-Heuberg (<http://jobs4two.de/>). Diese Internetseite „soll die Jobsuche für Lebenspartner von Neuzugezogenen erleichtern“. Das Portal richtet sich nicht nur an Hochqualifizierte, sondern allgemein an Fachkräfte. Die Online-Plattform steht allen Arbeitgebern der Region und allen Stellensuchenden zur Verfügung. Sie soll helfen, „Fachkräfte in die Region zu holen“. In Vorstellungsgesprächen mit Bewerbern von außerhalb der Region stelle es sich zunehmend als eine Hürde für einen Wechsel dar, dass auch die Lebenspartner berufstätig sind und für diese ebenfalls eine neue Stelle gefunden werden müsse, schreibt die Wirtschaftsförderung auf ihrer Internetseite (<http://wirtschaftsfoerderung-sbh.de/welcomecenter/jobs4two/>). „Die Personal-Verantwortlichen können so den Partnern der Bewerber die Möglichkeit bieten, ihr Stellengesuch automatisch an Arbeitgeber der Region als Anfrage zu verschicken.“ Der Aufbau des Portals erfolgte, so wird geschrieben, auf „vielfach geäußerten Wunsch

aus der Wirtschaft“. Möglich wurde der Aufbau des Portals durch Zuwendungen des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Landesmitteln des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg. Laut Selbstbeschreibung ist die Nutzung des Portals für Jobsuchende grundsätzlich und in der „Einführungsphase“ auch für Arbeitgeber kostenfrei.

4. Ein Schritt zur regionalen DC-Vernetzung: Der Workshop „Doppelkarrierepaare für die Wissensmetropole Ruhr gewinnen“ am 26. April 2016 in Dortmund

Am 26. April 2016 fand der Vernetzungs-Workshop "Doppelkarrierepaare für die Wissensmetropole Ruhr gewinnen" im Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie in Dortmund statt. Der Tagungsort wurde gewählt, weil er symbolisch in hohem Maße für die Vernetzung wissenschaftlicher Einrichtungen untereinander und mit der wissensintensiven Wirtschaft steht. Das MPI für molekulare Physiologie gehört zu den außeruniversitären, international renommierten Spitzenforschungseinrichtungen der Wissensmetropole Ruhr. Es befindet sich auf dem weitläufigen Gelände des TechnologieZentrumDortmund (des größten seiner Art in Europa), in unmittelbarer Nähe des Campus Nord der TU Dortmund und der FH Dortmund, sowie zu weiteren außeruniversitären Einrichtungen u.a. der Leibniz-Gesellschaft (ISAS) und der Fraunhofer Gesellschaft (IML, ISST) sowie zu forschungsintensiven Unternehmen. Das MPI gehört außerdem zu den besonders aktiven Mitgliedern von windo e.V., dem Verein „Wissenschaft in Dortmund“ und steht damit auch für eine aktive kommunale Vernetzung.

Ziel und Teilnehmende

Der im Rahmen des Projekts veranstaltete Workshop hatte den Charakter einer „Vernetzungstagung“. Ziel der Veranstaltung war es, den Austausch zwischen regionalen Akteuren zu fördern und einen Rahmen zu bieten, um miteinander weitere Schritte im Aufbau eines DC-Netzwerkes Ruhr zu entwickeln. Eingeladen wurden aktive und potenzielle Akteure. Es nahmen über 50 Vertreter*innen aus den UAR-Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Kommunen, (Wirtschafts-)Verbänden und weitere relevante regionale Akteure teil.

Ablauf

Der dreistündige Workshop mit anschließendem Ausklang und Austausch beim Imbiss setzte sich aus zwei Veranstaltungsformaten zusammen, mit dem Ziel, die Teilnehmenden auf Grundlage von Präsentationen zum Thema DC zur Diskussion und Vernetzung anzuregen. Im ersten Teil der Veranstaltung wurden den Teilnehmenden die Ergebnisse der von der Stiftung Mercator geförderten und in Kooperation von der TU Dortmund/sfs mit der AG Familienfreundlichkeit des Vereins „windo – Wissenschaft in Dortmund“ durchgeführten Kurzstudie „Mapping DCC Ruhr“ präsentiert. Praxisnahe Berichte aus den Regionen Frankfurt am Main und Konstanz boten einen Einblick in die dort bestehenden DC-Netzwerke. Darauf aufbauend wurden die Teilnehmenden im zweiten Teil des Workshops dazu eingeladen, zentrale Anforderungen an ein DC-Netzwerk Ruhr anhand von Leitfragen im Plenum zu diskutieren. Moderiert wurde die Veranstaltung von Dr. Oliver Döhrmann von der Stiftung Mercator.

Erster Teil der Veranstaltung: Vorträge

Begrüßung und Einführung

In seiner Begrüßungsrede maß der Direktor des Max-Planck-Institutes für molekulare Physiologie, Prof. Dr. Andrea Musacchio, dem Thema DCC in offenen und dynamischen Forschungseinrichtungen eine ausgesprochen hohe Bedeutung bei. Nicht nur als Instrument zur Gewinnung von Spitzenkräften, sondern auch zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit habe die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren eine hohe Priorität. Im Gegensatz zu der für Deutschland typisch stark fragmentierten Wissenschaftslandschaft stelle die Metropole Ruhr einen besonderen Ort dar, um DC-Bestrebungen zu stärken und auszubauen. Diesem Gedanken komme das MPI mit der Mitgliedschaft bei windo e.V. nach, so Prof. Musacchio, das die Umsetzung weiterer gemeinsamer Aktivitäten anstrebe.

Die Besonderheit des regionalen Standortvorteils des Ruhrgebietes betonte auch Dr. Felix Streiter, Leiter des Bereichs Wissenschaft der Stiftung Mercator, in seiner Begrüßung. Die Metropole biete auf dem Arbeitsmarkt ca. zwei Millionen Menschen Beschäftigung und verfüge mit 2.500 Professor*innen sowie ca. 150 bis 200 Neuberufungen über ein riesiges Potenzial. Das Thema DC sei vor diesem Hintergrund als ein wichtiger Aspekt für einen wettbewerbsfähigen Standort zu begreifen, mit dem sich Kooperation und Chancengleichheit sicherstellen ließen.

Von der steigenden Relevanz des Themas für das Ruhrgebiet wusste Martina Blank, Mitglied der Geschäftsleitung des TechnologieZentrumDortmund und Vorstandsmitglied von windo e.V. zu berichten. Mit der Implementierung der DC-Navigation¹² sei es der AG Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort gelungen, eine systematische Kooperation zu entwickeln. Sie wünsche sich eine über windo e.V. hinausreichende Vernetzung und beschrieb die Professionalisierung von Angeboten als ein nächstes Anliegen.

In den Begrüßungsreden wurde deutlich, dass das Thema DCC nicht nur eine große Chance für das Ruhrgebiet darstellt, sondern auch die Metropole Ruhr gute Voraussetzungen bietet.

Ergebnisse der Kurzstudie „Mapping DCC Ruhr“

Als Input für die Diskussion bündelte Ellen Hilf, stellvertretende Direktorin der Sozialforschungsstelle, einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung der TU Dortmund, die zentralen Ergebnisse der Studie „Mapping DCC Ruhr“ zu den bestehenden Strukturen,

¹² Die DC-Navigation stellt eine Art Bewerbungsplattform für Doppelkarrierepaare im Raum Dortmund dar, mit der windo e.V. Doppelkarrierepaare bei der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz unterstützen möchte. Vgl. die Beschreibung im Kapitel 2 sowie unter: <http://www.windo.de>, Familienfreundlicher Wissenschaftsstandort.

Maßnahmen und Angeboten zur Gewinnung und Bindung von Doppelkarrierepaaren in der Metropole Ruhr. In ihrer Präsentation ging sie zunächst auf die Datengrundlage und auf das Erhebungsverfahren zur Generierung des Datenmaterials ein. Die Recherchen und Interviews ergaben ein differenziertes Bild von der Relevanz der Thematik in den erhobenen Institutionen (vgl. dazu Ausführungen Kap. 2). Einen Überblick über die Wissenschaftslandschaft in der Metropole gewährte die präsentierte Landkarte „DC Ruhr“, die die erhobenen Institutionen nach ihrer regionalen Verteilung sowie ihrem Institutionstyp darstellt. Mithilfe eines Blickes über die Metropole Ruhr hinaus auf bundesweite DC-Netzwerke zog Ellen Hilf Schlüsse für den Ausbau von Strukturen und Angeboten im Ruhrgebiet (vgl. dazu Ausführungen Kap. 3). Nach dem Motto „Lernen aus guter Praxis“ benannte sie Kriterien für eine gelingende Netzwerkbildung mit Blick auf ein potenzielles „DC-Netzwerk Ruhr“.

Präsentationen aus dem DCND und den Netzwerken Frankfurt/Main und Bodensee

Im Anschluss daran stellten die beiden eingeladenen Referentinnen Marlar Kin und Kerstin Melzer das bundesweite Netzwerk Dual Career Network Germany (DCND) vor. Als Netzwerksprecherinnen schilderten sie ihre Erfahrungen in der bundesweiten Netzwerkarbeit. Das 2010 gegründete Netzwerk mit aktuell 41 Mitgliedern verfolge die Ziele der Professionalisierung und Institutionalisierung, der Öffentlichkeitsarbeit und der Stärkung des Wissenschaftsstandortes Deutschland im internationalen Kontext. In der Funktion als Multiplikator biete das Netzwerk eine Plattform für den Austausch der Mitglieder untereinander, die Pflege von Kontakten und der Errichtung von Qualitätsstandards einer guten Dual Career-Arbeit¹³. Mit einer pragmatischen Herangehensweise und wenig Bürokratie, so die Rednerinnen, funktioniere das als lose Organisation aufgestellte Netzwerk am besten.

In den darauffolgenden Präsentationen wurden dem Publikum in Portraits die DC-Netzwerke Frankfurt am Main und Konstanz als Beispiele von regionaler Vernetzung vorgestellt. Über die Arbeitsweise und Herausforderungen im Netzwerk „2careers“ in der Bodenseeregion sprach Kerstin Melzer, Leiterin des Dual Career Programms an der Universität Konstanz. Marlar Kin beschrieb in ihrer Funktion als Koordinatorin des Dual Career Service Frankfurt, ansässig im Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität Frankfurt am Main, die Entstehung und Arbeitsweise des Netzwerkes Metropolregion Rhein-Main. Die Teilnehmenden zeigten sich vor allem an der Arbeitsform der Netzwerke und der Evaluation ihrer Arbeit interessiert und stellten diesbezüglich Rückfragen an die Referentinnen. Frau Melzer berichtete, dass über ihre Anstellung beim DC-Service der Uni-

¹³ Diese sind in einem Best-Practice-Paper gebündelt (vgl. Abdruck im Anhang sowie als download unter <https://www.uni-frankfurt.de/50156520/Best-Practice-Leitfaden-DCND-2013.pdf>).

versität Konstanz eine zentrale Koordinationsstelle für das Netzwerk etabliert sei, von dem aus die anfängliche Mitgliederakquise bis hin zur aktuellen Mitgliederpflege organisiert werde. Dass eine zentrale Koordinationsstelle maßgeblich über die Intensität der Netzwerkarbeit entscheide, führte Frau Kin weiter aus. So verfüge ein Netzwerk nicht aus sich heraus über eine Eigendynamik, sondern müsse fortwährend inhaltlich mit Themen bestückt werden. Die dafür notwendigen Ressourcen seien, wenn möglich, zentral zu bündeln. Ob Doppelkarrierepaare intensiv einzelfallbetreut werden können oder nur eine oberflächliche Betreuung möglich ist, sei ebenso eine Frage der Ressourcen. Kraft und Zeit fließen auch in die Akquise von Unternehmen, deren Gewinnung aufgrund des ihrerseits erwarteten geringen Outputs schwierig, für die regionale Vernetzung jedoch von Anfang an wichtig ist. Im Hinblick auf die Evaluation der Arbeit im Netzwerk sei laut Frau Melzer zu bedenken, dass die Messbarkeit von Erfolg von dessen Definitionsgrundlage abhängt. Bemisst sich Erfolg rein quantitativ oder auch qualitativ? Zudem sei sie als Koordinatorin darauf angewiesen, dass die betreuten Doppelkarrierepaare eine Rückmeldung geben, die sie dann dokumentieren könne.

Mit den durch die Präsentationen gewährten Einblicken in Voraussetzungen und Umsetzungen der DC-Vernetzung endete der erste Teil des Workshops, an den sich eine Diskussionsrunde im Plenum anschloss.

Zweiter Teil der Veranstaltung: Diskussion zu Leitfragen einer regionalen DC-Vernetzung

Ablauf und Diskussionsschwerpunkte

Auf Grundlage der Projektergebnisse, der beiden Beispiele regionaler Netzwerkarbeit aus Frankfurt am Main und Konstanz sowie eigener praktischer Erfahrungen erarbeiteten die Teilnehmenden konkrete Vorstellungen zur Zielstellung, Organisation und Arbeitsweise eines DC-Netzwerkes Ruhr. Die von Dr. Oliver Döhrmann, Stiftung Mercator, und Ellen Hilf moderierte Diskussion basierte auf folgenden fünf Leitfragen:

1. Was ist der Mehrwert eines regionalen Netzwerkes?
2. Welche Beiträge würde Ihre Einrichtung leisten?
3. Welche Anforderungen haben Sie an ein regionales Netzwerk?
4. Was würde Ihnen konkret helfen?
5. Welche Zielgruppen unter den Doppelkarrierepaaren sollten im Fokus stehen?

Im Plenum wurde die Frage nach den Anforderungen an ein regionales Netzwerk (Leitfrage 3) am umfassendsten diskutiert. Einig waren sich die Teilnehmenden darin, dass ein Netzwerk in der Metropolregion Ruhr sowohl mit seiner regionalen Verwurzelung als auch mit seiner internationalen Ausrichtung werben müsse. Wenn der Standort Ruhrgebiet für Weltoffenheit, Diversität und Kultur stehe und sich zugleich auf seine regionalen Wurzeln

besinne, dann sei er im internationalen Vergleich attraktiv. Die Gewinnung internationaler Fachkräfte würde die Präsenz des Standortes Ruhrgebiet enorm beflügeln, so Prof. Dr. Dr. Rolf Kinne, ehemaliger Direktor des MPI für molekulare Physiologie. In diesem Sinne seien Angebote und Informationen des Netzwerkes in englischer Sprache zur Verfügung zu stellen. Als ein wichtiges Anliegen in der Diskussion stellte sich die Bündelung von fachlichen Kompetenzen heraus. So wurde Wert daraufgelegt, dass jede potenzielle Netzwerkeinrichtung eine*n feste*n Ansprechpartner*in stellt. Auch solle es möglich sein, die unterschiedlichen Zielgruppen differenziert anzusprechen sowie jeder im Netzwerk vertretenen Fachrichtung eine*n feste*n Ansprechpartner*in zuzuweisen. Konsens herrschte auch darüber, dass für die Leitung der Einrichtungen die Gewinnung von Doppelkarrierepaaren ein wichtiges Thema ist. Im Hinblick auf die Zusammensetzung des DC-Netzwerkes vertrat das Publikum einstimmig die Meinung, dass von einem reinen Wissenschaftsnetzwerk abzusehen sei. Vielmehr gelte es bei der Etablierung eines Netzwerkes Ruhr andere Branchen zu integrieren. Martina Blank verwies in diesem Zusammenhang auf das TechnologieZentrumDortmund, wo wissenschaftliche Einrichtungen und Unternehmen Tür an Tür sitzen. Die Teilnehmenden merkten an, dass bei Unternehmen die Verknüpfung des Fachkräftemangels mit der Gewinnung von Doppelkarrierepaaren erst zu generieren sei, so wie Ellen Hilf dies zuvor in ihrer Präsentation zur Studie „Mapping DCC Ruhr“ berichtete.

Eng mit den im Plenum erarbeiteten Anforderungen in Verbindung stehend wurde der Mehrwert eines Netzwerkes (Leitfrage 1) diskutiert. Die Etablierung eines Netzwerkes auf regionaler Ebene mit internationalem Fokus – anstelle einer begrenzten lokalen Zusammenarbeit – sei für die Gewinnung von Fachkräften eine entscheidende Maßnahme. Zielgruppen ließen sich mit einem regional aufgestellten Netzwerk, das eine Strategie der Internationalisierung verfolge, leichter identifizieren. Ein DC-Netzwerk trage damit zur Imageverbesserung des Ruhrgebietes bei. Im Hinblick auf die Entwicklung des Netzwerkes erschien es den Teilnehmenden entscheidend, mit einem kleinen Netzwerk zu starten, in dem Vertrauen zwischen den Mitgliedern sowie eine aktive Beteiligung und Kooperation herrsche. Das Netzwerk könne sich dann sukzessive vergrößern. Als potenzielle Netzwerkpartner wurden die Uni-Kliniken, Wirtschaftsförderungen und IHKs genannt, wodurch eine Brücke zwischen Wissenschaft und Wirtschaft geschlagen werden würde. Vermittler-Institutionen und regionale Spezialistennetze seien in eine Vernetzung einzubinden sowie punktuelle Ansätze in der Ansprache von (kleinen und mittelständischen) Unternehmen zu wählen. Dass die Einbindung von wirtschaftlichen Einrichtungen bedeutsam für das Netzwerk in der Metropolregion ist, zeigen Erfahrungen an den Fachhochschulen, bei denen 50 Prozent der Partner/innen von DC außerhalb der Wissenschaft nach Anstellungen suchten. Sandra Gagliardi, Bereich Fachkräfte und Potenziale bei der

Bochumer Wirtschaftsentwicklung, verwies in diesem Zusammenhang auf die Erfahrungen und Anknüpfungsmöglichkeiten aus dem Projekt „Von A nach Bo“¹⁴.

Die Frage nach den relevanten Zielgruppen (Leitfrage 5) durchzog die gesamte Diskussion im Plenum. Die hohe Relevanz dieses Themas verdeutlicht, dass die Teilnehmenden in der Gewinnung von Doppelkarrierepaaren eine wichtige Säule für die Sicherung von Fachkräften in der Metropolregion sehen. Welche Zielgruppen jedoch in den Fokus zu rücken sind, wurde differenziert betrachtet. Deutlich wurde, dass für die Universitäten Professor*innen auf Lebenszeit die wesentliche Zielgruppe sind. Bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird teilweise auch die Notwendigkeit gesehen, unterhalb der Leitungsebenen aktiv zu werden. So beschrieb Beate Schölermann vom Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie Post-Docs als interessante Zielgruppe. Um Post-Doktorand*innen nach einem Auslandsaufenthalt zu einer Rückkehr in die Region zu motivieren, könnten Unterstützungsangebote für Doppelkarrierepaare einen Anreiz setzen. Im Rahmen der demografischen Entwicklung sei die Bindung und Rückgewinnung von Nachwuchswissenschaftler*innen ein weiteres Argument zur Stärkung und Attraktivitätssteigerung des Ruhrgebietes. Neben dem wissenschaftlichen Nachwuchs wurden technische Mitarbeiter*innen und Juniorprofessorinnen als relevante Zielgruppen im Plenum charakterisiert. DC fungiere hinsichtlich einer expliziten Förderung von Frauen als Gleichstellungstool. Zu bedenken gaben die Teilnehmenden, dass für Partnerinnen von angeworbenen Doppelkarrierepaaren aufgrund einer Doppelbelastung von Familie und Beruf, Erwerbsunterbrechungen infolge von Care-Arbeiten oder mangelnder Deutschkenntnisse alternative Angebote zu entwickeln sind, um mit einer hohen Bandbreite an Angeboten (Sprachkurse, Weiterbildungen, ehrenamtliche Tätigkeiten etc.) Unterstützung anbieten zu können. Ebenso dürften nicht-promovierte DC-Partner*innen mit dem Wunsch nach einer Vollzeitstelle nicht aus dem Blick geraten. Das Erwartungsmanagement müsse jedoch über die Vermittlung weiterer Angebote zur Integration hinaus deutlich machen, wie die einzelnen Job-Chancen stünden. Dual Career Service bedeute nicht, Doppelkarrierepaare zu vermitteln, sondern eine Unterstützung im Bewerbungsprozess und der sozialen Integration am Ort zu gewährleisten. Aussichten seien realistisch zu kommunizieren. Kritisch wurde im Allgemeinen die Befristung ausgeschriebener Stellen eingeschätzt, sodass ein begrenzter Planungshorizont diametral dem Anwerben von Doppelkarrierepaaren gegenüberstehen würde. Ganz pragmatisch stelle sich die Frage, ob es gerechtfertigt sei, in Personal zu investieren, dass nach der

¹⁴ Das Projekt „Von A nach Bo“ entwickelte ein Konzept für einen Relocation-Service für Bochumer Unternehmen, um (hochqualifizierte) Fachkräfte leichter gewinnen zu können. (Siehe auch die Beschreibung im Kapitel 2).

akademischen Laufbahnlogik vor einer Professur häufig an unterschiedliche Einrichtungen zu wechseln habe.

Welche Beiträge die einzelnen Einrichtungen einerseits leisten könnten (Leitfrage 2) und welche konkrete Hilfe sie sich andererseits erhoffen (Leitfrage 4), war Gegenstand einer grundlegenden Reflexion im Plenum. Als notwendige Voraussetzung für die Etablierung eines regionalen Netzwerkes wurde die Einrichtung von DC-Servicestellen an den beteiligten Einrichtungen gefordert. Dies könne sich beispielsweise, so ein Diskussionsbeitrag, analog zum Netzwerk Metropolregion Rhein-Main in der Zentralisierung des Angebotes in einem gemeinsamen DC-Service für mehrere Netzwerkmitglieder vollziehen. Dass Strukturen zur Vernetzung zunächst noch zu entwickeln seien, ergänzte Mechthild Heikenfeld, Hochschul- und Wissenschaftsreferentin der Stadt Dortmund. Bislang existiere nur in Dortmund ein lokales Netzwerk. Der Aufbau weiterer lokaler Netzwerke könne schließlich in einem regionalen Dual Career-Netzwerk Ruhr münden.

In der weiteren Diskussion wurde die Erhebung von Mitgliedsbeiträgen zur Finanzierung der Netzwerkarbeit einerseits als ratsam erachtet, jedoch zugleich als schwieriges Thema eingeschätzt. Ablehnend standen die Teilnehmenden des Workshops dem Thema „Kaltakquise neuer Mitglieder“ gegenüber. Von einer aus eigenen Interesse beantragten Mitgliedschaft versprachen sie sich eine höhere Beteiligung und Kooperation der potenzieller Partner.

In der Diskussion kristallisierten sich als wichtige nächste Schritte beim Aufbau eines Dual Career Netzwerkes für die Wissensmetropole Ruhr heraus: Es müsse ein Maßnahmenkatalog mit einem verbindlichen Zeitplan und festgesteckten Zielen entwickelt werden. Notwendig sei die Installation einer zentralen Netzwerkstelle sowie eine ausgewogene Zusammensetzung des Netzwerkes. Um dies aufbauen zu können, sei zuvorderst eine verlässliche Finanzierung notwendig. Die anwesenden Vertreter der Stiftung Mercator deuteten an, dass die Stiftung einen entsprechenden Antrag auf Förderung wohlwollend prüfen würde.

5. Schlussfolgerungen für ein Dual Career Netzwerk Ruhr

Ziel dieser explorativen Kurzstudie war es, die strukturellen Voraussetzungen für ein regionales Dual Career Netzwerk Ruhr zu eruieren. Dafür wurden die vorhandenen Angebote und Maßnahmen der wissenschaftlichen Einrichtungen, der Kommunen und Wirtschaftsakteure in den Universitätsstädten entlang der Ruhr zusammengetragen, in Expert*innengesprächen die Sensibilität für das Thema und das Interesse an einer regionalen Vernetzung erhoben und die in Deutschland vorhandenen regionalen Netzwerke recherchiert und analysiert. Im Rahmen des Projektes wurde außerdem ein Workshop mit regionalen Akteuren durchgeführt, die sich bereits mit dem Thema Dual Career beschäftigen und eine regionale Vernetzung anstreben.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Kurzstudie zusammenfassend noch einmal dargestellt und Schlussfolgerungen für den Aufbau eines regionalen Netzwerkes DCN Ruhr gezogen.

Die Wissensmetropole Ruhr bietet mit ihrem dichten Besatz an wissenschaftlichen Einrichtungen, Unternehmen und Verwaltungen ein großes Potenzial, verstärkt Hochqualifizierte für die Wissenschaft und die Wirtschaft anzuziehen. Als Agglomeration von Städten und Gemeinden wäre das Gesamtgebiet für ein DCN Ruhr zu groß, um eine effektive interkommunale Vernetzung zu erreichen. Die Universitätsstädte entlang der Ruhr (Dortmund, Bochum, Essen, Duisburg) mit den Hochschulen als größte Wissenschaftseinrichtungen bilden nicht nur die Achse der UniversitätsAllianzRuhr und sind Standorte der meisten Hochschulen und Institute, sie verstehen sich auch zunehmend als Wissenschaftsstädte und haben ein gemeinsames Interesse, die Wissensmetropole Ruhr zu profilieren. Hier bestehen zudem etablierte Strukturen in den Stadtverwaltungen sowohl hinsichtlich der Hochschul- und Wissenschaftsstandorte, deren Akteure in ihren Städten vernetzt sind. Daher bietet es sich an, ein regionales DC Netzwerk (zunächst) auf diese Städte zu konzentrieren. Ein kommunales Dual Career Netzwerk gibt es bislang nur in Dortmund (DCC Navigation von windo e.V.).

Dual Career: (K)Ein Thema außerhalb der Universitäten und Grundlagenforschungsgesellschaften?

Angebote und Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit sind in den wissenschaftlichen Einrichtungen weit verbreitet, auf DCC-bezogene Unterstützung im engeren Sinne hingegen findet sich bislang explizit nur an den Universitäten, an wenigen Fachhochschulen und einzelnen außeruniversitären Instituten der großen Forschungsgesellschaften.

Die Universitäten bieten DC-Service in den Berufungsverhandlungen mit neu berufenen Professor*innen auf W2 bzw. W3-Stellen an. Das Berufsmanagement kooperiert eng mit

den Familienservices, Stabsstellen, Gleichstellungsbüros, Welcome Centern, den Rektoraten und nutzt die Kontakte in die Städte. An Fachhochschulen gibt es nur selten explizit DC-Service, aber die meisten bieten Unterstützung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Es wird intern kooperiert wie an den Universitäten. Die Hochschulen verfügen als Großorganisationen über ausdifferenzierte Strukturen. Sie gehören in den jeweiligen Kommunen zu den größten Arbeitgebern, sind zentrale Akteure auf kommunaler Ebene und untereinander vernetzt.

Für die großen außeruniversitären Forschungsgesellschaften ist Dual Career in unterschiedlichem Maße ein Thema.

Die Max-Planck-Institute als international orientierte Einrichtungen der exzellenten Grundlagenforschung haben wie die Universitäten ein großes Interesse, international renommierte Spitzenforscher*innen zu gewinnen. Explizite Dual Career Service-Stellen gibt es nicht, aber es scheint geübte Praxis zu sein, für Spitzenkräfte Unterstützung für die Orientierung am neuen Ort zu organisieren. Ein „spouse employment“ im eigenen Institut soll jedoch vermieden werden. Das Prinzip der Bestenauslese bleibt unberührt. Die Max-Planck-Gesellschaft zielt ausdrücklich auf die Gleichstellung der Geschlechter, die Förderung von Wissenschaftlerinnen und will die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

Die Leibniz-Institute als Forschungseinrichtungen der anwendungsorientierten Grundlagenforschung stehen ebenso im Wettbewerb um internationale Spitzenforscher*innen für Leitungspositionen. Teilweise stellt sich die Frage nach Unterstützung der Partner*innen von Hochqualifizierten aber auch schon für die Ebene von Forschungsgruppenleitungen. Die Beschäftigung der Partner*innen im selben Institut ist bei entsprechender Qualifikation nicht ausgeschlossen. Die Leibniz-Institute sind zum Teil auditiert sowohl mit dem Prädikat familieundberuf als auch mit dem TotalEQuality-Prädikat. Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind wichtige Themen für die Leibniz-Gemeinschaft.

Die Institute der Fraunhofer-Gesellschaft betreiben anwendungsorientierte industriennahe Forschung und Beratung. Dual Career Services gibt es nicht, Angebote und Maßnahmen für eine Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden auf den Internetseiten der Zentrale und des Fraunhofer UMSICHT herausgestellt.

Im Bereich der kleineren außeruniversitären Forschungsinstitute gibt es nach unseren Recherchen bislang keine DC Services. Angebote, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, sind häufiger zu finden, aber wenig ausgeprägt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass das Engagement für DCC stark abhängt vom Problemdruck und der Sensibilisierung der Entscheider*innen für das Thema. Wissenschaftliche Einrichtungen, die stark im (internationalen) Wettbewerb um Spitzenkräfte stehen

und Gleichstellungsziele erreichen wollen, sind aktiver als solche, die weniger Wettbewerbsdruck bei der Rekrutierung um hochqualifizierte Fachkräfte wahrnehmen und für die Gleichstellung eher von rhetorischer Bedeutung ist.

Die Interessen an einer stärkeren regionalen Vernetzung in der Metropole Ruhr gehen entsprechend von den großen Hochschulen, einigen Forschungseinrichtungen und dem kommunalen Netzwerk windo e.V. aus. Die Genese der in Deutschland existierenden DCC-Netzwerke war mit wenigen Ausnahmen ähnlich.

Die Wirtschaft scheint zurückhaltender als die Wissenschaft in Bezug auf eine Unterstützung von Doppelkarrierepaaren. Sowohl die Literatur als auch die von uns befragten Expert*innen sehen dafür ein Bündel an Gründen: ein unklares Verhältnis von Aufwand und Nutzen, das Bestreben, Nepotismus zu vermeiden, ein Bild von v.a. männlichen Hochqualifizierten, die ihr Privatleben geräuschlos selbst zu organisieren haben, die enge „Taktung“ von Personaler*innen, die für Vernetzung keine Zeit haben, wenn der Output nicht deutlich erkennbar ist, eine größere Zurückhaltung im Mittelstand in Bezug auf offensives Personalmarketing und als besondere Ruhrgebietsspezifika ein häufig fehlendes Selbstbewusstsein für die Stärken der Region.

Großunternehmen sind v.a. in Bezug auf Auslandsentsendungen eher vertraut mit der Thematik DCC, weil sie seit Jahren zunehmend die Erfahrung machen, dass die Bereitschaft von Hochqualifizierten, sich ins Ausland versetzen zu lassen, abnimmt, wenn familiäre Belange oder Paarkonstellationen davon beeinträchtigt werden können. Eine Relocation-Unterstützung umfasst dann teilweise, sich auch um die Beschäftigung für die Partner*innen zu kümmern.

Auffällig ist, dass der vielfach beklagte Fachkräftemangel in der Wirtschaft und die Initiativen, Fachkräfte für die regionale Wirtschaft zu gewinnen und zu sichern, bislang kaum mit den Themen Familienfreundlichkeit und gar nicht mit dem Thema Doppelkarrierepaare verknüpft werden. Hier könnten eventuell Ansatzpunkte geschaffen werden.

Unsere Recherchen ergaben Hinweise, dass in Branchen mit wachsendem Fachkräftemangel das Interesse an DCC-Unterstützung wachsen könnte. So scheint es bspw. für Spitzenpositionen im Gesundheitswesen oder hochqualifizierte Fachkräfte in der IT-Wirtschaft Nachfrage nach Relocation-Services zu geben, die mit DCC-Unterstützungsangeboten verknüpft werden könnten.

Grundsätzlich, so die Ergebnisse der Expert*innengespräche im Rahmen des Mappings und der Analyse der bestehenden DC-Netzwerke, scheint eine Ansprache von Wirtschaftsunternehmen bezüglich Dual Career Unterstützung vor allem fallbezogen erfolgreich zu sein, weniger hinsichtlich einer unbestimmten Mitgliedschaft in einem DCC-Netzwerk.

Für den Aufbau eines DCN-Ruhr wurde von den regionalen Akteuren die Ansprache der Wirtschaft als wichtig erachtet, da nicht alle Partner*innen von Hochqualifizierten ebenfalls in der Wissenschaft oder in Bereichen des öffentlichen Dienstes arbeiten, sondern – insbesondere die Partner*innen von Fachhochschulprofessor*innen – auch in der freien Wirtschaft. Die Wirtschaftsförderungen, die Industrie- und Handelskammern und regional wichtige Akteure wie der Initiativkreis Ruhr wären als Multiplikator*innen wichtige Mitglieder für ein Netzwerk. Ein „Klinken-Putzen“, also eine aufwändige Mitgliederakquisition von Einzelunternehmen, wurde als nicht zielführend eingeschätzt.

Bislang gibt es auf kommunaler Ebene nur in Bochum einen Relocation-Service, das Projekt „Von A nach Bo“ der WirtschaftsEntwicklungsgesellschaft Bochum. In Dortmund wird ein solches Projekt („Welcome Agency“) derzeit entwickelt. Sie sind wichtige Partner eines regionalen Netzwerkes.

Die Wissenschafts- und Hochschulbeauftragten und die Familienbüros der Städte sind weitere wichtige Partner für die regionale Vernetzung. Die Hochschulen kooperieren seit langem mit ihnen.

Für die Unterstützung der Stellensuche von Partner*innen in DCC bietet sich auch eine Kooperation mit vorhandenen Netzwerken an, wie z.B. dem Wissenschaftsforum Ruhr. Das Wissenschaftsforum Ruhr versendet gibt regelmäßig Newsletter, die auch aktuelle Stellenausschreibungen der Mitgliedseinrichtungen enthalten.

Lernen aus der guten Praxis bestehender DC-Netzwerke

In vielen Regionen in Deutschland existieren bereits Vernetzungen zu Dual Career. Von ihnen kann für die Entwicklung eines DCN Ruhr gelernt werden. Eine ausführliche Darstellung der Analyseergebnisse gibt Kapitel 3. Im Folgenden werden thesenartig die Ergebnisse noch einmal dargestellt, die für den Aufbau eines DCN Ruhr aus unserer Sicht Beachtung finden sollten.

Vernetzung ist kein Selbstzweck, sie funktioniert nur, wenn sich für die Beteiligten ein Mehrwert erkennen lässt. Netzwerken setzt starke eigene Interessen der Akteure voraus. Insbesondere Unternehmen fragen immer nach dem Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Mitgliederakquisition ist nicht die dringendste Aufgabe für ein Netzwerk, sondern die verbindliche Kooperation der aktiven Netzwerkmitglieder. Darüber sind weitere Akteure zu gewinnen. Die Akquisition neuer Mitglieder sollte gezielt nach Bedarf erfolgen: Welche Tätigkeiten/Berufe/Branchen werden von den DCC konkret nachgefragt? „Karteileichen“ auf schönen Websites sollten vermieden werden.

Regionale Vernetzung setzt kommunale Vernetzung voraus bzw. baut auf kommunale Netze¹⁵. Die Kenntnis der kommunalen Strukturen und Ansprechpartner*innen ist notwendig, um zu wissen, wer die jeweilig richtigen Ansprechpartner*innen für die konkreten Fälle sein können.

Ein DCC-Netzwerk benötigt einen Knotenpunkt, eine Stelle, die die Koordination und die Pflege der Website, der Kontaktliste und des Adressvertailers leistet und als Ansprechpartnerin für Kontaktsuchende, Anfragen und Vermittlung an die Netzwerkpartner*innen fungiert. In den vorhandenen regionalen Netzwerken ist dieser Knotenpunkt meistens an einer Universität oder bei einer regionalen Wirtschaftsförderung angesiedelt.

Vertrauensvolle persönliche Beziehungen, die durch regelmäßige Kontakte gestärkt werden, scheinen notwendig sein zu sein, um DCC-Anfragen schnell und verbindlich zu behandeln. Eine rein elektronische Lösung in Form einer Matching-Plattform oder Datenbank scheint dem nicht gerecht werden zu können.

Vertreter*innen der Mitgliedsorganisationen sollten in ihren Einrichtungen sehr kenntnisreich verankert sein. Die Ansprechpartner*innen sollten Geschäftsfelder oder Forschungsschwerpunkte gut kennen, über die strategische Positionierung ihrer Einrichtung Bescheid wissen und Personalbedarfe grob einschätzen können. Sie sollten so gut im eigenen Haus eingebunden sein, dass Anfragen, die über sie vom Netzwerk in die Einrichtung kommen, auch verbindlich behandelt werden. Sie sollten von den Hausleitungen ausdrücklich mandatiert sein, im Netzwerk für die Einrichtung zu agieren.

Die Netzwerkmitglieder verständigen sich über Zielgruppen, Leistungsspektrum, Arbeitsweise und Arbeitsteilung, Routinen und Standards, Öffentlichkeitsarbeit, gemeinsame Aktionen und Erfahrungsaustausch und ggf. Kostenaufteilung.

Sinnvoll erscheint eine klare Arbeitsteilung. Die Netzwerkkoordination fungiert als Vermittlungsstelle, die Fallzuständigkeit bleibt in der jeweiligen Einrichtung, das Netzwerk wirkt unterstützend.

Jedes Mitglied legt selbst fest, für welche Zielgruppen es Unterstützung bieten will.¹⁶

¹⁵ Zur Bedeutung funktionierender Nahbeziehungen in den Städten für die Vernetzung regionaler Akteure vgl. Timmermann 2016

¹⁶ Mit Blick auf das Problem des „female drop out“ aus der Wissenschaft könnte auch hochqualifizierter weiblicher Nachwuchs als Zielgruppe wichtig werden, da Frauen nicht nur, aber auch aus Gründen der Unvereinbarkeit mit Partnerschaft und Familiengründung häufig ihre Karriereambitionen nicht weiter in der Wissenschaft verfolgen. Im Rahmen der Erhebungen für das Mapping wurde Dual Career Unterstützung auch als eine Maßnahme gewertet, um das „Wegbrechen guter Frauen“ zu verhindern. Wenn es nicht gelänge, für mehr Wissenschaftlerinnen die Rahmenbedingungen für einen Verbleib in der Wissenschaft zu verbessern, fehlten mittel- und langfristig Kandidatinnen für akademische Spitzenpositionen.

Es sollten keine unrealistischen Erwartungen hinsichtlich der DC-Unterstützung geweckt werden. Verbindliches „Kümmern“ kann zugesagt werden, aber es sollte klar dargestellt werden, dass keine Garantie für eine erfolgreiche Stellenvermittlung übernommen werden kann. DC-Service in der Praxis ist auch ein Balanceakt, Erwartungen zu erfüllen, überhöhte Ansprüche aber angemessen zurückzuweisen. Insofern ist eine klare Beschreibung dessen, was Doppelkarrierepaare erwarten dürfen, unabdingbar, sowohl in den jeweiligen Organisationen als auch bei der Beschreibung der Leistungen, die ein regionales Netzwerk erbringen will.

Eine besonders große Gruppe innerhalb der berufstätigen Partner*innen von Wissenschaftler*innen scheinen Lehrer*innen zu sein. Diese Fälle werden bereits von den für Berufsmanagement Zuständigen in den Universitäten regelhaft durch Anfragen an die Bezirksregierung begleitet. Informationen über die formalen Voraussetzungen für eine Versetzung könnten auf der DCN-Homepage eingestellt werden.

Ein immer wieder auftauchendes Problem ist die Frage der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Passung von beruflichen Qualifikationen in das deutsche System. An diesem Problem könnte das Netzwerk gemeinsam arbeiten.

Das Netzwerk sollte nicht mit allen Bewerber*innen-Profilen und Anfragen „geflutet“ werden, sondern es sollten gezielte Ansprachen nach dem Tätigkeitsspektrum der Mitgliedsorganisationen erfolgen. Als sinnvoll hat es sich erwiesen, einen Antwortzeitraum festzulegen, innerhalb dessen man eine Reaktion erwartet. Beides erhöht Verbindlichkeit im Netzwerk.

Eine aussagekräftige und gute gepflegte Website ist zwingend erforderlich. Mit Blick auf das Ziel, auch und gerade internationale Spitzenkräfte zu gewinnen, müsste diese auch in englischer Sprache vorgehalten werden.

Ein DCN Ruhr ist Ausdruck des Werbens der Wissensregion um Hochqualifizierte. Als Facette des personalbezogenen Regionalmarketings kann damit von allen Netzwerkpartner*innen für die Region geworben werden. Zu entscheiden ist, ob dies schon offensiv in Stellenanzeigen erfolgen soll. In anderen Regionen wird dies zum Teil getan.

Zu klären sein wird die Frage einer Evaluation der Effekte eines DCN Ruhr. Dazu müssten sich die Netzwerkmitglieder auf Kriterien einigen, Datenerhebungsverfahren und -instrumente entwickelt und Evaluationszeiträume festgelegt werden. Schon die Frage, wie und wo die Anzahl und Art der DCC-Fälle dokumentiert werden soll, ist dabei nicht trivial. Beratungs- und Servicequalität könnten über systematische Feedbackschleifen eingeholt werden, die auch zu dokumentieren wären. Möglicherweise ist der entscheidende Erfolgsfaktor aber gar nicht, ob in Stellen vermittelt wurde, sondern ob sich neu ankommende Paare gut empfangen und aufgehoben fühlen und dies auch in ihren wis-

senschaftlichen Communities und sozialen Bezügen kommunizieren. „Servicenehmende“ wären die Doppelkarrierepaare-Partner*innen, aber auch die Netzwerkeinrichtungen selbst. Selbstevaluationsformate könnten Arbeits- und Erfahrungsaustauschtreffen der Netzwerkmitgliedsvertreter*innen sein.

Alle Netzwerkknoten bestehender DCN sind bei zentralen regionalen Akteuren angesiedelt. Die Koordinator*innen der Netzwerke sind bei diesen Institutionen angestellt und organisieren die Netzwerkarbeit als Teil ihres umfassenderen Aufgabengebietes. Der Anschub für die Netzwerkbildung erfolgte meistens über befristete Projektmittel mit anschließender Institutionalisierung als Daueraufgabe. Die Netzwerkpartner leisten in der Regel keine regelmäßigen Mitgliedsbeiträge bzw. nur in sehr geringem Maße. Diese Mittel reichen nicht für die Beschäftigung von Personal, sondern werden für Sachausgaben verwendet wie Öffentlichkeitsarbeit oder Veranstaltungen. Die Eigenmittel der Netzwerkpartner bestehen im Personalaufwand für die Netzwerktreffen, konzeptionelle und Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen sowie in Sachbeiträgen wie z.B. indem Räume und Technik zur Verfügung gestellt werden. Ob ein nachhaltiger Unterhalt eines regionalen DC Netzwerkes Ruhr längerfristig mit einer Dauerstelle im Knotenpunkt über Mitgliedsbeiträge aller Netzwerkpartner*innen zu gewährleisten wäre, ist daher fraglich. In der Pilotphase wäre ein Konzept zu entwickeln, das z.B. beschreibt, wie die Netzwerkpartner*innen das Thema in ihren jeweiligen Organisationen verankern und welche starke Organisation aus Eigeninteresse den Knotenpunkt dauerhaft unterhält. Die Trias der Universitäten der UniversitätsAllianz Ruhr böte vermutlich das größte Potenzial, sich auf die dauerhafte Einrichtung eines Knotenpunktes in einem nach der Pilotphase zu definierenden Umfang zu verständigen. Angesichts der Größe des aufzubauenden regionalen Netzwerkes hätte eine rein dezentrale Organisationsform voraussichtlich keine Beständigkeit.

Perspektiven

Der Grundstein zu einem DC Ruhr wurde inzwischen gelegt. Die Stiftung Mercator fördert den Aufbau eines DCN Ruhr, angesiedelt bei MERCUR, der Mercator Research Center Ruhr GmbH, die als Initiative der Stiftung Mercator und der Universitätsallianz Ruhr die strategische Kooperation in der Wissenschaftsregion Ruhr stärken will. Begleitet wird der Aufbau des Netzwerkes von einer Arbeitsgruppe mit Vertreter*innen der Universitäten der UniversitätsAllianzRuhr und zentraler regionaler Akteure.

Neben den Wirkungen für die Zielgruppe Doppelkarrierepaare und das Regionalmarketing verbessert die Kooperation im Netzwerk die Kenntnisse über und das Verständnis für die Strukturen, Arbeitsweisen und Handlungslogiken der anderen Mitgliedseinrichtungen. Dies sind über das Thema Dual Career Couples weit hinausgehende Effekte, die einer interkommunalen Kooperationskultur nicht nur in der Wissenschaft förderlich sein dürften.

Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin/Auspurg, Katrin/Hinz, Thomas (2015): Räumliche Mobilität in Doppelverdiener-Partnerschaften. Ein Faktorielles Survey-Experiment. In: Soziale Welt, Sonderband 22, Baden-Baden, S. 335-356
- Auspurg, Katrin/Hinz, Thomas/Amorelli, Eva (2013): Der Partnerschaftskontext als Bremse? Regionale Mobilität von Wissenschaftlerinnen in Doppelkarrierepaaren. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Sonderheft 2: Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung. Hrsg.: Rusconi, Alessandra/Wimbauer, Christine/ Motakef, Mona/ Kortendiek, Beate/ Berger, Peter A., Opladen, Berlin & Toronto, S. 144 - 164
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2005): Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrieren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-) Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen, S. 123 -139
- Berthold, Christian/Hener, Yorck/Herdin, Gunvald/Lah, Wencke/Dahms, Katharina/Thielicke, Alexandra (2016): Erfolgsfaktoren wissenschaftlicher Metropolregionen 2015 mit Analysen und Handlungsempfehlungen für das Ruhrgebiet. Abschlussbericht. Eine Studie im Auftrag der Stiftung Mercator. Durchgeführt von CHE Consult 2015. Hrsg.: Stiftung Mercator, Essen
- Bertram, Hans/Deuflhard, Carolin (2015): Die überforderte Generation – Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft. Opladen/Berlin/Toronto
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016. Berlin
- Cornelißen, Waltraud/Alessandra Rusconi/Ruth Becker (Hrsg.) (2011): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden
- DCND (Hrsg.): Dual Career Service Qualitätskriterien. Best Practice Leitfaden. Download: <http://www.dcmd.org/>
- Detmer, Hubert (2012): Dual Career. Zwischen Bestenauslese und Nepotismus. Präsentation. Download: https://www.jura.uni-hannover.de/fileadmin/fakultaet/Institute/INTIF/Epping/Hochschulrechtstage/2012/Praesentation_Detmer.pdf
- Deutscher Hochschulverband (2009): Dual Career. Best-Practice-Papier. Bonn. Download: https://www.hochschulverband.de/uploads/media/BestPractice_Dual_Career.pdf
- DFG/ Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hrsg.) (2004): Dual Career Couples. Karriere im Duett. Mehr Chancen für Forscherpaare. Bonn, Download: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/dual_career_couples_magazin.pdf
- Gottwald, Markus/Wimbauer, Christine (2009): Die Traumpaare und der Traum vom ‚doppelten Harmonisierungsversprechen‘ des Doppelkarriere-Paares. In: Leviathan 37, S. 95-116
- Gramespacher, Elke/Funk, Julika/Rothäusler, Iris (Hrsg.) (2010): Dual Career Couples in Theorie und Praxis. Opladen/Berlin

- Gummert, Marlies (1983): Rede einer selbstbewussten Professorenfrau. Ein Dokument. In: Pusch, Luise F. (Hrsg.): Feminismus. Inspektion der Herrenkultur. Frankfurt/Main, S. 377-396
- Klaas, Katharina (2014): Karrieren verflechten. Beratung von Dual Career Couples. In: Forschung & Lehre 12/14, S. 996-997
- Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In Haffner, Yvonne/Krais, Beate (Hrsg.): Arbeit als Lebensform? Frankfurt/New York, S. 177-211
- Kriegesmann, Bernd/Böttcher, Matthias/Lippmann, Torben (2015): Wissenschaftsregion Ruhr (Langfassung). Wirtschaftliche Bedeutung, Fachkräfteeffekte und Innovationsimpulse der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Metropole Ruhr. Hrsg.: Regionalverband Ruhr, Essen. Download: http://www.metropoleruhr.de/fileadmin//user_upload/metropoleruhr.de/01_PDFs/Wissenschaft/Studie_Wissenschaftsregion/Wissenschaftsregion_Ruhr_Langfassung.pdf
- Kunadt, Susann/Schelling, Anna/Brodesser, David/Samjeske, Kathrin (2014): Familienfreundlichkeit in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“. Cews.publik.no18. Hrsg.: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) des GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln. URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssaoar-389725>
- Lukoschat, Helga/Mahler Walther, Kathrin (EAF) (2010): Expertise zu Dual-Career-Vorhaben an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Hessen. Download: http://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Studien/Expertise_Dual_Career_Hessen.pdf.
- Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (2014): Karrierefaktor Kind – Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen/Berlin/Toronto
- Rettig, Daniel (2016): Gut angelegtes Geld. In: WirtschaftsWoche. Ausgabe. 37, 9.9.2016, S. 87-88
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (Hrsg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen/Berlin
- Schulte, Jürgen (2002): Dual-career couples – Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen. Forschung Soziologie, Band 151, Opladen
- Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen
- Solga, Heike/Wimbauer, Christine (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Eine Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-) Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen, S. 9-25

- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.) (2012): Praxishandbuch Dual Career. Zukunftsorientiertes Personalmanagement. Stuttgart. Download: http://www.fafo-bw.de/FaFo/Publikationen/Praxishandbuch_Dual_Career.pdf.
- Timmermann, Dieter (2016): Die Stadt. Und dann die Region. In: DSW Journal 1/2016, S. 38
- Tippel, Cornelia; Becker, Ruth (2012): Akademische Nomadinnen? Zum Umgang mit Mobilitätserfordernissen in akademischen Karrieren von Frauen. In: Beaufäys, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt/New York, S. 204–230
- Ullrich, Jan/Pluut, Helen/Büttgen, Marion (2015): Gender differences in the family-relatedness of relocation decisions. In: Journal of Vocational Behavior, Vol. 90, October 2015, S. 1–12
- Walk, K. (2015): Gefragt Forscher - Nicht ohne meinen Partner. In: Frankfurter Allgemeine online. Download: <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/gefragte-forscher-nicht-ohne-meinen-partner-13737772.html>
- Wissenschaftsatlas Metropole Ruhr (2010). Download: http://business.metropoleruhr.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Publikationen/Bildung_Wissenschaft/Wissenschaftsatlas_2010_02.pdf

