

## Selbstverständnis des Dual Career Services

### 1.1. Präambel

Der Dual Career Service ist ein wichtiger Erfolgsfaktor im (inter-)nationalen Wettbewerb um herausragende Wissenschaftler:innen und eine wichtige Komponente der Personalgewinnung und Personalentwicklung.

Die Unterstützung von Dual Career Paaren ist ein Querschnittsthema und Teil der Gesamtstrategie zur Förderung der universitären Willkommenskultur, der Forschung, der Gleichstellung und Diversität sowie der Internationalisierung. Die Unterstützung von Dual Career Paaren ist als Gesamtaufgabe zu verstehen und gemeinsam zu verantworten. Die Hochschulleitung, die zentrale Universitätsverwaltung, die Fakultäten, die Institute, die Einrichtungen und der Dual Career Service (DCS) der Universität als operativer Ansprechpartner sehen sich verpflichtet, Doppelkarrierepaare zu unterstützen, hierfür transparente Prozesse zu schaffen sowie deren Umsetzung zu gewährleisten. Hierbei sind Transparenz und die Prinzipien der Bestenauslese, Chancengleichheit und Antidiskriminierung leitend.

Die Universität unterstützt die Integration von Doppelkarrierepaaren aus dem In- und Ausland sowohl innerhalb wie außerhalb der Universität, indem Rahmenbedingungen für das räumliche Zusammenleben und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie optimiert und Vernetzungsmöglichkeiten für alle Doppelkarrierepaare geschaffen werden.

Der Dual Career Service der Universität Freiburg berücksichtigt die Grundgedanken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Klare Verfahrensregeln erhöhen die Transparenz und die Akzeptanz der Tätigkeit des Dual Career Services. Dazu zählt:

- insbesondere die enge Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gremien und Berufungen, die für das Berufsmanagement für Professuren, Tenure-Track- und Juniorprofessuren der Universität verantwortlich ist,
- die Entwicklung eines Dual Career-Selbstverständnisses mit Stakeholdern innerhalb der Universität (GDaPE, GB, IO etc.),
- die Gewährleistung eines regulären Bewerbungsprozesses der Second Hire,
- ein realistisches Erwartungsmanagement, d.h. verbindliche Absprachen über den Ablauf der Unterstützung und Aufzeigen von Möglichkeiten und Grenzen im Dual Career Support.

Darüber hinaus sollen alle Recruiting-Verantwortlichen der Universität umfassend über die Serviceleistungen und die Funktionsweise des Dual Career Services informiert werden, um im Vorfeld der Einstellung potentielle Personen der Zielgruppen persönlich auf die Leistungen aufmerksam zu machen und bereits hier gute Voraussetzungen für deren Entscheidung hinsichtlich einer Beschäftigung an der Universität zu schaffen.

## 1. Definitionen betreffend Dual Career

Dual Career Couples (DCC) sind Paare, in denen jede:r eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgt.

Als First Hire wird die Person bezeichnet, die ein Stellenangebot an der Universität Freiburg erhält, als Second Hire die Person, die noch in den regionalen Arbeitsmarkt integriert werden soll.

Heteronormative ebenso wie gleichgeschlechtliche Ehen sowie nichteheliche Lebensgemeinschaften sind vom Begriff Dual Career Couples umfasst.

## 2. Zielsetzung

Der Dual Career Service an der Universität Freiburg dient

- der Steigerung der Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Freiburg,
- der Rekrutierung und Bindung herausragender Wissenschaftler:innen und Führungskräfte in
- Administration und Technik,
- als Diversity- und Gleichstellungsinstrument im Rahmen der Personalpolitik,
- der Vereinbarkeit von Karriere und Partnerschaft/Familie,
- der Förderung der universitären Willkommenskultur, der Forschung, der Chancengleichheit sowie von Antirassismus.

## 3. Zielgruppe

Der Dual Career Service unterstützt

- die Partner:innen von neuberufenen und zu berufenden Professor:innen (W3, W2, W1, Tenure Track Professuren),
- grundsätzlich die Partner:innen von Führungskräften der ersten (Rektorat) und zweiten Führungsebene (Dezernats- und Stabsstellenleitungen) in Verwaltung Service und Technik (VST),
- die Gruppenleitungen<sup>1</sup>, die an der Universität etabliert sind oder werden.

Dual Career Serviceleistungen im Rahmen von Bleibeverhandlungen sind grundsätzlich ausgeschlossen.

---

<sup>1</sup> Nach der Definition für Personalerhebungen (Stand: 2021, Teil 1, Lfd. Nr. 26) gehören Gruppenleitungen zum hauptamtlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Personal an Hochschulen und sind dadurch charakterisiert, dass sie selbständig forschen und eine eigene Forschergruppe leiten, Personal- und Budgetverantwortung sowie Zugang zur Infrastruktur und allen notwendigen Ressourcen haben. Gruppenleitungen werden zudem in einem wettbewerblichen Verfahren ausgewählt und qualifizieren sich für wissenschaftliche Leitungspositionen, vor allem für die Berufung auf eine Professur.

#### **4. Dual Career Service in Berufungs- und Auswahlverfahren**

Im Rahmen von Rekrutierungsprozessen wird wie folgt auf die Serviceleistungen des Dual Career Service aufmerksam gemacht:

##### **a. Stellenausschreibungen**

Stellenausschreibungen zu den unter 3. beschriebenen Positionen verweisen auf die Dual Career Unterstützung.

##### **b. Berufungsverfahren: Gespräch mit der Berufungskommission**

Zum Bewerbungsvortrag eingeladene Personen werden im Rahmen des sich an den Bewerbungsvortrag anschließenden Gesprächs mit der Berufungskommission kurz über den Dual Career Service informiert.

##### **c. Berufungsverfahren: Ruferteilung**

Die offizielle Ruferteilung enthält einen Passus zur Dual Career Unterstützung.

Der Dual Career Service wird nur im Auftrag des Rektorats tätig. Die Berufenen werden mit dem Ruferteilungsschreiben gebeten, ihr Dual-Career-Anliegen im Positionspapier möglichst präzise zu adressieren. Bei Dual-Career-Anliegen stellt die Stabsstelle Gremien und Berufungen den Kontakt zum Dual Career Service her. Der Dual Career Service wird bei Bedarf frühzeitig in den Prozess einbezogen.

##### **d. Besetzung von Führungspositionen der ersten und zweiten Führungsebene in Administration, Service und Technik**

Bei der Besetzung von herausragenden Positionen der ersten und zweiten Führungsebene in Administration, Service und Technik (insbesondere Rektorat, Dezernats- und Stabsstellenleitungspositionen) wird der Dual Career Service im Auftrag des Universitätsrats bzw. des Rektorats tätig.

##### **e. Rekrutierung von Gruppenleitungen**

Die Abteilung D3.2 – Personalservice für Beschäftigte – gibt die Information betreffend die Aufnahme der Beschäftigung einer Gruppenleitung an den Dual Career Service weiter. Der Dual Career Service kontaktiert die Gruppenleitung eigenständig.

## 5. Leitlinien<sup>2</sup>

Die Universität Freiburg begrüßt ausdrücklich auch Bewerbungen von Partner:innen von Dual Career Paaren auf offene Stellen an der Universität, die im Rahmen eines regulären Ausschreibungsverfahrens eingereicht werden.

Auf Wunsch kann der Dual Career Service Institutionen bzw. Unternehmen mit einem Begleitschreiben über die Bewerbung informieren und die Bewerbungsunterlagen weiterleiten.

Zur Gewährleistung eines hohen Standards des Dual Career Services an der Universität sind folgende Qualitätsstandards wichtig:

- Definierter Prozessablauf (siehe insbesondere Prozessmodellierung DCS-Dual Career Service Kurzbeschreibung Prozessmodellierung für das Serviceangebot des Dual Career Service (DCS) im Rahmen von Berufungsverhandlungen)
- Unterstützung eines regulären Bewerbungsprozesses (transparente und leistungsorientierte Prozesse, Prinzip der Bestenauslese)
- Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben (Prinzip der Bestenauslese, Gleichbehandlungsgesetz, Personalvertretungsgesetz)
- Vertraulichkeit
- Verlässlichkeit
- Gewährleistung des Datenschutzes

## 6. Leistungsumfang der Beratung

Der Dual Career Service leistet (kultur- und diversitätssensible) Unterstützung, Beratung, Begleitung und Orientierung bei

- der Strategieentwicklung zur Stellensuche
- dem Aufbau eines persönlichen Berufsnetzwerks
- der Herstellung von Kontakten zu Arbeitsplätze Anbietenden in der Region
- Fragen zu Bewerbungsunterlagen und Profilerstellung
- der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen
- Themen der interkulturellen Kommunikation
- kulturellen Besonderheiten in Deutschland

Der Dual Career Service bietet Informationen

- zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten, Stipendien sowie Sprachkursen,
- in Zusammenarbeit mit dem Familienservice der Universität zu Kinderbetreuung und zu Schulen,

---

<sup>2</sup> Dieses Papier orientiert sich an den Qualitätskriterien des Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND)

- zur Immobilien- und Wohnraumsuche,
- zur Freizeitgestaltung, zu Vereinen und anderen Netzwerken.

Der Dual Career Service versteht sich ausschließlich als Unterstützungsangebot und vermittelt Dual Career Paaren Orientierung, Wissen und Kontakte.

## **7. Prozessbeschreibung/Prozessablauf**

Siehe unter Ziffer 4 und Dokument Prozessmodellierung DCS-Dual Career Service Kurzbeschreibung Prozessmodellierung für das Serviceangebot des Dual Career Service (DCS) im Rahmen von Berufungsverhandlungen.

## **8. Aufgaben des:der Referenten:in für Dual Career**

### Beratung

- Beratung der Ratsuchenden zur Selbstpräsentation auf dem Arbeitsmarkt (einschließlich Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, bei der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen und beim Bewerbungsprozess im Ganzen)
- Bewerbungsmappen-Check
- Planen, wie es weitergehen soll, Erstellung einer Prioritätenliste bezüglich offener Stellen

### Regelmäßige Standortbestimmung

- regelmäßige Kontakte auf Initiative der Ratsuchenden (per E-Mail, Telefon, optional weitere persönliche Gespräche)
- Anfragen an Arbeitsplätze Anbietende, ggf. Unterstützungsschreiben (persönlich, schriftlich, per E-Mail)
- Weiterleitung von Bewerbungsunterlagen nach Rücksprache mit der Beratung suchenden Person

### Stellensuche

- Stellenrecherche (Überblick über aktuelle Ausschreibungen im Netzwerk und bei potentiell Arbeitsplätze zur Verfügung Stellenden in der Region sowie Eruiierung von in Zukunft potentiell freiwerdenden Stellen z.B. im Netzwerk)

### Orientierungshilfen

- Anliegen außerhalb der Stellensuche (Fragen zur Region, zur Kinderbetreuung, zur Wohnungssuche, zu Sprachkursen etc.)

### Falldokumentation

- Gesprächsdokumentation: (schriftliche) Abstimmung nächster Schritte/weiterer Vorgehensweise
- Qualitativ hochwertige Administration (Datenbankmanagement)

### Zusammenarbeit/Kommunikation mit anderen Abteilungen

- Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Servicestellen innerhalb der Universität und in deren regionalem Umfeld (GB, GDaPE, Welcome Service des IO, Familienservice, FRS-IGA, Gleichstellungsbüro)

### Netzwerk- und Lobbyarbeit

- Netzwerkarbeit/Netzwerkaufbau bei Dual Career Netzwerk Deutschland und Dual Career Netzwerk Oberrhein (einschließlich Veranstaltungskonzeption/-management)
- Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit hochschulintern und -extern (Webauftritt, Flyer etc.)
- Weiterentwicklung von Konzepten zu Dual Career

## **9. Instrumente des Qualitätsmanagements im Dual Career Service**

Evaluationen des Dual Career Services basieren auf

- dem Dual Career Service Selbstverständnis
- dem Verfahrensweg unter Mitwirkung der wichtigsten Beteiligten der Universität (Rektorat, Rekrutierungsstelle, Personalabteilung)
- der Dokumentation, Berichterstattung, Bedarfsanalyse und des Monitorings
- der Gewährleistung eines geregelten Prozessablaufs innerhalb der Universität
- der kontinuierlichen Professionalisierung
- der Beratung des:der Referenten:in für den Dual Career Service
- spezifischen Qualifizierungsprogrammen im Dual Career Netzwerk Deutschland und individuell,
- dem Aufbau eines kollegialen Beratungssystems.

## **10. Grenzen des Dual Career Services**

Der Dual Career Service bietet Unterstützungsleistungen, es erfolgt keine Vermittlung von Stellen oder Betreuungsplätzen. Eine Garantie für eine erfolgreiche Stellensuche gibt es nicht.

Das Unterstützungs- und Beratungsangebot besteht maximal 12 Monate.

## **11. Beschäftigung von Dual Career Partner:innen in derselben Arbeitsgruppe**

Die Universität Freiburg ist dem Prinzip der Bestenauslese verpflichtet und gewährleistet dieses Prinzip im Rahmen ihrer Personalauswahlprozesse. Die beabsichtigte Einstellung von Dual Career Partner:innen innerhalb derselben Arbeitsgruppe sollte hinreichend reflektiert werden und muss dem Prinzip der Bestenauslese entsprechen.