

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ina Lenke, Uwe Barth, Sibylle Laurischk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 16/6477 –**

Familienfreundlichkeit und „Dual Careers“ an deutschen Hochschulen und in Forschungseinrichtungen

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Analysen wirtschaftlicher Entwicklung weltweit zeigen, dass in den Industriestaaten allein hoch qualifizierte Arbeit seit zwei Jahrzehnten zum Wachstum beiträgt. Nahezu alle wichtigen Industriestaaten haben sich durch einen Ausbau hochqualifizierter Beschäftigung seit Beginn der 90er Jahre mehr Wohlstand erarbeitet als Deutschland (vgl. hierzu die Stellungnahme der Bundesregierung zum „Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007“, S. 7 und den TAB-Innovationsreport „Forschungs- und wissenschaftliche Branchen: Optionen zur Stärkung ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit“, 2007). Deutschland braucht daher eine Qualifizierungsoffensive, weil es aufgrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklung bereits jetzt Anzeichen dafür gibt, dass nicht mehr genügend Fachkräfte mit Hochschulabschluss zur Verfügung stehen. Im Rahmen einer Projektion errechnete etwa das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) bis zum Jahr 2014 selbst bei konservativen Annahmen einen jährlichen Fehlbedarf an Ingenieuren und anderen Akademikern von 41 000 bis 62 000; dies entspreche im Mittel ca. einem Drittel der Absolventenjahrgänge (a. a. O.).

Umso wichtiger ist es, den Standort Deutschland als Wissenschaftsstandort sowohl für deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, für Bildungsinländer wie für ausländische Forscher attraktiv zu gestalten. Hierzu gehören neben wissenschaftlichen Rahmenbedingungen auch familienfreundliche Rahmenbedingungen an den Hochschulen, ein ausreichendes und qualitativ hochwertiges Angebot an Kindertagesbetreuung und die Förderung von Frauen. Das wissenschaftliche Personal besteht zu 29,1 Prozent aus Frauen. Liegt der Frauenanteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben noch bei 44 Prozent, so sind 33,9 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mit Frauen besetzt. Bei den Dozenturen und Assistenturen beträgt der Frauenanteil 28 Prozent. Von allen Professuren waren im Jahr 2004 13,6 Prozent mit Frauen besetzt; lediglich 9,2 Prozent der höchstdotierten Professuren (C 4) haben Frauen inne (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung, erstellt im Auf-

trag der Robert Bosch Stiftung, Januar 2006, S. 1 m. w. N.). Besonders niedrige Frauenanteile finden sich in den Ingenieurwissenschaften und der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften.

Hinzu kommen muss eine Unterstützung der „Dual Career Couples“. Oftmals dauern die Berufungsverfahren sehr lange, und es ist ungewiss, inwieweit der jeweilige Partner vorort ebenfalls eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit aufnehmen kann. Bei ausländischen Wissenschaftlern kommt neben der Suche nach einer Erwerbsmöglichkeit hinzu, dass ein Arbeitsmarktzugang des mitreisenden Ehegatten nicht ohne weiteres gewährleistet ist. Bei der Entscheidung über die Rückkehr eines Wissenschaftlers haben die Befragten zu 80 Prozent ein gutes Stellenplatzangebot auch für den Lebenspartner als „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“ bezeichnet; die Vereinbarkeit familiärer Belange mit dem Beruf benannten 92 Prozent als „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ (Quelle: „Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft im Auftrag der Gesellschaft für Empirische Studien, Brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung internationaler Berufskarrieren, Mai 2001–Juni 2002“, S. 71).

Laut Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion der FDP „Konsequenzen der Auswanderung Hochqualifizierter aus Deutschland“ (Bundestagsdrucksache 16/5417) ist es Ziel der Nachwuchsförderung der Bundesregierung, dazu beizutragen, dass die besten Bedingungen geschaffen werden, damit sich die Potentiale junger Menschen optimal entfalten und Hochqualifizierte ihre Chancen in Deutschland wahrnehmen können. Dies sei eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Ländern, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen.

1. Wie hoch ist der Anteil derjenigen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen, die familienfreundliche Maßnahmen getroffen haben, und welche sind diese im Wesentlichen?

Die Länder haben den Hochschulen über die Neugestaltung der jeweiligen Hochschulgesetze weitgehende Autonomie zur eigenen Profilbildung eingeräumt. In diesem Zusammenhang werden mit den Hochschulen u. a. zur Umsetzung von Chancengleichheit Zielvereinbarungen getroffen. Inwieweit und ggf. welche familienfreundlichen Maßnahmen dadurch betroffen sind und nachfolgend auch umgesetzt werden, ist bisher nicht erhoben.

Vereinzelt sind Erkenntnisse über familienfreundliche Maßnahmen an Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen gegeben, soweit diese Einrichtungen am Audit „familiengerechte Hochschulen“ teilnehmen. Von den 383 deutschen Hochschulen haben 60 Hochschulen (16 Prozent) das Audit „familiengerechte Hochschulen“ durchgeführt. Die wesentlichen Maßnahmen der zertifizierten Hochschulen finden sich in den Handlungsfeldern „Service für Familie“ (Angebote zur Kinderbetreuung) und „Organisation des Studiums“ (Erleichterung der Studienbedingungen für Studierende mit Kind). Darüber hinaus machen die Hochschulen im Handlungsfeld „Personalentwicklung“ Angebote für Dual Career Couples, im Handlungsfeld „Führungskompetenz“ Angebote zur Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften und Lehrenden sowie im Handlungsfeld „Informations- und Kommunikationspolitik“ Angebote zur besseren hochschulinternen Information über bestehende Maßnahmen.

Von den 213 deutschen außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen haben 13 (6 Prozent) das Audit „berufundfamilie“ durchgeführt. Hierunter fallen Einrichtungen der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Leibniz-Gemeinschaft (WGL) und die Geschäftsstelle der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Zwei Institute der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) haben das Gleichstellungszertifikat Total-E-Quality erworben.

Die Wissenschaftsorganisationen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind über die einzelvertraglichen Regelungen zur Umsetzung der in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) zwischen Bund und Ländern geschlossenen „Ausführungsvereinbarung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“ vom 6. Oktober 2003 verpflichtet, „Frauen zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern“. Hierzu getroffene Maßnahmen sind z. B. die Einrichtung von Wiedereinstiegsstellen, flexible Arbeitszeitgestaltung und Kinderbetreuung in institutseigenen Einrichtungen, überbetriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen oder Familienservice, Telearbeit und Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen und Angebote von Dual Career-Möglichkeiten. Auch die Geschäftsstelle der DFG verfügt seit August 2003 über eine altersgemischte Betreuungsgruppe für Kinder mit 15 Plätzen in der Kindertagesstätte eines nahegelegenen Krankenhauses.

2. Wie können Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen verstärkt motiviert werden, am Audit „berufundfamilie“ teilzunehmen?

Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen stehen im Wettbewerb um qualifizierte junge Nachwuchskräfte. Aus diesem Umstand dürfte sich das Interesse an der Teilnahme am Audit „berufundfamilie“/Audit „familiengerechte Hochschulen“ sowie dem Erwerb von Gleichstellungszertifikaten wie z. B. dem „Total-E-Quality Prädikat“ zukünftig verstärken. Maßnahmen wie die Exzellenzinitiative und die in diesem Zusammenhang erfolgten Begutachtungen der Hochschulen tragen zu einer Erhöhung der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit bei, da dies von den international besetzten Gutachtergremien ebenfalls bewertet wird. Mit einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit und begleitenden Angeboten im Umsetzungsprozess (Netzwerktreffen, Kosten-Nutzen-Analysen etc.) arbeitet die berufundfamilie gGmbH mit Unterstützung der Bundesregierung kontinuierlich daran, weitere Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen für das Audit zu gewinnen.

3. Welche Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen haben die „Charta der Vielfalt“ vom Dezember 2006 unterzeichnet, und welche Folgen wurden daraus für die Familienfreundlichkeit und eine verstärkte Frauenförderung abgeleitet?

Die „Charta der Vielfalt“ wurde von keiner außeruniversitären Forschungseinrichtung oder Wissenschaftsorganisation unterzeichnet. Zur Unterzeichnung durch die Hochschulen liegen keine offiziellen Informationen vor.

Die deutschen Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen (HGF, MPG, FhG, WGL, DFG) sowie die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Wissenschaftsrat (WR) haben im November 2006 eine eigene „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vereinbart. Damit wurden von den teilnehmenden Einrichtungen neben konkreten Maßnahmen zur Frauenförderung auch solche für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugesagt.

4. Wie stellt sich nach Bundesländern und Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen getrennt die Möglichkeit einer halb- bzw. ganztägigen Kinderbetreuung an der Hochschule bzw. in hochschulnahen Einrichtungen dar, und wie unterteilt sich diese Versorgungsquote auf Kinder von 0 bis 3 Jahren, von 3 bis 6 Jahren und im Rahmen einer Hortbetreuung?

Spezifische Daten zur Kinderbetreuung an Hochschulen bzw. hochschulnahen Einrichtungen werden im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht erhoben und stehen daher nicht zur Verfügung. Insofern können auch keine näheren Angaben zu den weiteren Fragen zum Thema Kinderbetreuung an Hochschulen bzw. hochschulnahen Einrichtungen gemacht werden. Hinweise von einzelnen Hochschulen deuten darauf hin, dass das Angebot derzeit ausgeweitet wird.

Für die Forschungseinrichtungen ergeben sich aufgrund einer aktuellen Abfrage folgende Beispiele:

HGF:

Alle Helmholtz-Zentren bieten seit 2006 Kinderbetreuung ab dem ersten Lebensjahr an. Die Nachfrage ist hoch, weshalb einige Zentren gerade den Ausbau dieser Angebote betreiben.

- Um den Besonderheiten des Forschungsbetriebs Rechnung zu tragen, werden Betreuungsmöglichkeiten am Max-Delbrück-Centrum (MDC) auch am Abend, in der Nacht und am Wochenende angeboten.
- Das GSF-Forschungszentrum für Umwelt und Gesundheit bietet Kinderbetreuung bereits ab einem Alter von drei Monaten an.
- Das Hahn-Meitner-Institut (HMI) bietet Betreuungsangebote für Kleinkinder über einen Familienservice an. Ein ähnliches Angebot wird derzeit von der Gesellschaft für Schwerionenforschung (GSI) ausgearbeitet.

MPG:

Zurzeit existieren Kindergärten und Kindertagesstätten in unmittelbarer Institutsnähe in Trägerschaft Dritter, (z. B. München/Martinsried/Garching, Stuttgart, Heidelberg). Üblicherweise finanzieren die Institute Belegrechte bei bereits bestehenden oder im Bau befindlichen Einrichtungen.

Die MPG hat sich darüber hinaus die Leistungen des Familienservices (externer Dienstleister) vertraglich für alle ihre Einrichtungen und Institute gesichert. Das Angebot erstreckt sich auf die:

- Beratung über geeignete und gewünschte Betreuungsformen,
- Unterstützung bei der Entwicklung von geeigneten Betreuungskonzepten,
- Einzelleistungen wie Tagesmütter, Kindergartenplätze, Hort, Ferienbetreuung, Babysitter,
- Orientierungshilfe in Bezug auf betreuungsbedürftige Angehörige (auch elder care).

FhG:

Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt es in folgenden Städten:

- München – Kinderkrippe „Westpark-Füchse“ mit städtischer Beteiligung, 12 Plätze für Fraunhofer, Bedarf gedeckt, jährliche finanzielle Beteiligung durch die FhG,
- Erlangen – Kinderkrippe mit städtischer Beteiligung,

- Stuttgart – Kind e. V., Träger der IZS (Institutszentrum Stuttgart)-nahen Kita Regenbogenhaus unterhält im genannten Umfeld drei Einrichtungen, davon eine Einrichtung inkl. Hort,
- Freiburg – 7 Belegplätze + 1 Backup-Platz bei den „kleinen Löwen“,
- Karlsruhe – Belegplätze,
- Kaiserslautern – Unterstützung des Uni-Kita-Vereins,
- Aachen – Belegplätze,
- Birlinghoven – Elterninitiative.

Betreut werden hauptsächlich Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren. Im Kindergartenalter bevorzugen die in der FhG beschäftigten Eltern die wohnortnahe Betreuung.

WGL:

- Berliner Institute der WGL bieten Kinderbetreuung über die Initiativegemeinschaft Außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Adlershof e. V. (IGAFA) auf dem Campus Adlershof an.
- Das Leibniz-Institut für Meereswissenschaften (IFM-GEOMAR) hat eine Vereinbarung über Kinderbetreuung mit der Stadt Kiel getroffen. Danach wird dem IFM-GEOMAR das Belegungsrecht für eine Anzahl von ganztägigen Kinderbetreuungsplätzen für Kinder unter und über drei Jahren eingeräumt.

5. In welchem Umfang gibt es eine Kooperation mit der Tagespflege bzw. das Angebot einer Notfall- oder Übernachtbetreuung?

Belastbare Statistiken liegen hierzu nicht vor. In Forschungseinrichtungen, die zur Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten mit Familienservicestellen zusammenarbeiten, sind neben der Tagespflege auch Notfall- oder Übernachtbetreuungen von Kindern möglich.

HGF:

Das MDC bietet Betreuungsmöglichkeiten auch am Abend, in der Nacht und am Wochenende an. Das HMI bietet über einen Familienservice unterschiedliche Betreuungsangebote für Kleinkinder an.

MPG:

In Kooperation mit dem Familienservice wird an allen Standorten des Familienservices (Berlin, Bremen, Düsseldorf, Dresden, Frankfurt, Hamburg, Heidelberg, München, Stuttgart) eine Notfall- und Übernachtungsbetreuung angeboten.

FhG:

An einigen Standorten sind die Angebote teilweise vorhanden, aber kaum nachgefragt.

WGL:

Im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) besteht eine Kooperationsvereinbarung mit dem Verein Familienservice, der Beratung und Vermittlung von Betreuungsleistungen für Familien anbietet. Das IFM-GEOMAR verfügt über ein sogenanntes Spielbüro. Dabei handelt es sich um ein Spiel-

zimmer für Kinder verschiedener Altersstufen mit daneben liegendem Büro mit zwei Arbeitsplätzen für Wissenschaft und Verwaltung. Zur Notfallbetreuung können Eltern so ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz bringen.

6. Wie hoch sind durchschnittlich die Beiträge für Studierende bzw. an der Hochschule oder Forschungseinrichtung Beschäftigte, die ihr Kind während des Studiums in einer hochschuleigenen oder hochschulnahen Einrichtung betreuen lassen?

Hierzu liegen keine belastbaren Zahlen vor. In der Regel werden die Betreuungsmöglichkeiten durch Träger, nicht von den Einrichtungen selbst, angeboten. Die Höhe der Beiträge orientiert sich zumeist an den städtischen bzw. kommunalen Gebührenordnungen.

7. Haben sich in dem Bereich der hochschuleigenen oder hochschulnahen Kinderbetreuung in den letzten Jahren signifikante Veränderungen ergeben, falls ja, welche und warum, falls nein, warum nicht?

Eine diesbezügliche Gesamterhebung liegt für den Bereich der Hochschulen und hochschulnahen Kinderbetreuung nicht vor. Soweit unter „hochschulnaher Kinderbetreuung“ diejenige an Forschungseinrichtungen verstanden wird, kann diesbezüglich eine signifikante Veränderung in den letzten Jahren bestätigt werden. Diese ist darauf zurückzuführen, dass es durch die seit 1999 geltende Ermächtigung des Haushaltsausschusses den Forschungseinrichtungen erstmals gestattet wurde, „... ihnen zufließende Zuwendungen haushaltsneutral zur Erschließung und Sicherung von Kinderbetreuungsangeboten für ihre Beschäftigten zu verausgaben“. Insgesamt haben sich die Kinderbetreuungsangebote sowohl quantitativ als auch in Bezug auf ihre bedarfsgerechte Struktur deutlich erhöht (s. Antwort zu den Fragen 4 und 5). Da in einigen Forschungseinrichtungen ein ansteigender Bedarf zu verzeichnen ist, betreiben diese zurzeit den Ausbau ihrer Angebote.

8. Wie haben sich die Forderungen des Wissenschaftsrates von 1998 nach Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft und Forschung an den Hochschulen und den wissenschaftlichen Einrichtungen ausgewirkt, und welche Konsequenzen werden von den jüngsten Empfehlungen vom 16. Juli 2007 erwartet?

Die Empfehlungen von 1998 haben mit ihrer ausführlichen Darstellung der Ausgangslage (Behandlung wissenschaftsinterner Faktoren sowie externer Rahmenbedingungen) die Vielschichtigkeit und Differenziertheit der Problematik deutlich gemacht und entsprechend verschiedene Ansatzpunkte für notwendige Maßnahmen, abgestimmt auf die jeweiligen Qualifikationsstufen, herausgestellt. Dabei war eine zentrale Feststellung, dass zwar die Etablierung von sich selbst tragenden Prozessen erforderlich ist, dies aber ohne Hilfe von speziellen Programmen und deren Initialwirkung nicht gelingt.

Bisher konnte, wie die BLK-Statistik „Frauen in Führungspositionen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ ausweist, eine positive Trendwende der Anteile von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems erzielt werden. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass die Forderungen des Wissenschaftsrates von 1998 neben anderen Faktoren zumindest mitursächlich dafür sind.

Erwartete Konsequenzen der neuen Empfehlungen von 2007 sind eine deutlichere Verbesserung der Frauenanteile auf den höheren Karrierestufen durch

chancengerechtere Rekrutierungsverfahren und Personalentwicklungsmaßnahmen, Zielvereinbarungen, Monitoring, Transparenz und Evaluationen. Diese sollen mit Blick auf gleichstellungspolitische Aktivitäten und ihre Ergebnisse sowohl innerhalb einzelner Einrichtungen als auch im Vergleich verschiedener Einrichtungen erfolgen.

9. Welche Konsequenzen hat voraussichtlich die Einführung des Bachelor- und Masterstudiengangs auf Frauen mit Kindern in dem jeweiligen Studiengang?

Geschlechtergerechtigkeit ist eines der zentralen Ziele des Bologna-Prozesses, das u. a. im Berliner Kommuniqué der europäischen Bildungsministerinnen und -minister vom September 2003 festgeschrieben wurde. Wesentliche Qualitätskriterien bei der Einführung der gestuften Studiengänge sind daher nicht zuletzt die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Studium und Familie im Rahmen der Studienorganisation sowie die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der jeweiligen Hochschule.

Diese Qualitätskriterien werden im Rahmen der Umsetzung des Bologna-Prozesses an unterschiedlichen Stellen in den Blick genommen – z. B. beim Abschluss von Hochschulverträgen bzw. Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen, beim Erlass von allgemeinen Rahmenbeschlüssen und Vorgaben zur Einführung der BA- und MA-Studiengänge durch die Leitungsgremien und -organe der Hochschulen oder bei der Ausarbeitung der Studien- und Prüfungsordnungen durch die Fakultäten bzw. Fachbereiche.

Überdies sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium ein zentrales Element im Rahmen der Akkreditierung der Studiengänge. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind dabei auf den unterschiedlichen Entscheidungsebenen beteiligt und nehmen ihrerseits Einfluss auf die Ausgestaltung des Reformprozesses.

Vor diesem Hintergrund geht die Bundesregierung davon aus, dass mit der Einführung der gestuften Studiengänge, die insbesondere die Flexibilität des Studierens erhöhen werden, auch die Situation für Frauen und Männer mit Kindern verbessert werden kann.

Die Bundesregierung befürwortet außerdem die Möglichkeit einer flexiblen Ausgestaltung der einzelnen Studienphasen, um den besonderen Bedürfnissen von Studierenden mit Kind Rechnung zu tragen.

Laut 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (durchgeführt durch das Forschungsinstitut HIS Hochschul-Informationen-System) lag 2006 die Quote der Studierenden, die – ohne offiziell ein Teilzeitstudium zu beantragen – de facto in Teilzeit studierten (d. h. mit einem Studienaufwand von weniger als 25 Std./Woche) bei 25 Prozent. Offizielle Teilzeitstudienmöglichkeit gibt es nur für 2,5 Prozent aller grundständigen Studiengänge. Im Zuge der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge ist durch die stärkere Strukturierung des Studiums und der studienbegleitenden Erfolgskontrolle bereits eine Ausweitung der Teilzeitstudienangebote zu beobachten. So waren 2006 53 Prozent der Teilzeitstudienangebote solche für Bachelor-Studiengänge, nur 82 Prozent der Bachelor-Studierenden belegten ihr Studium in Vollzeit. Letztendlich wird auch die durch die Umstellung zu erwartende Verkürzung der durchschnittlichen Studiendauer die Bedingungen für eine Familiengründung verbessern.

10. Welche Auswirkungen hatte die Einführung des sog. Tenure Track (Laufbahngestaltung mit fester Laufbahnzusage) insbesondere für Juniorprofessuren für Frauen, und hat dies zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit beigetragen?

Eine im Mai 2007 veröffentlichte Studie „Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung“ des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) in Gütersloh, hat die zunehmende Etablierung und Institutionalisierung der Juniorprofessur festgestellt. Aus Sicht der Stelleninhaber hat sich das Instrument Juniorprofessur insgesamt bewährt. Die CHE-Studie bestätigt, dass die Juniorprofessur ein geeignetes Instrument sein kann, die frühe Selbstständigkeit von jungen exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu fördern und eine bessere Gleichstellung zu unterstützen.

Im Jahr 2005 lag der Frauenanteil an der Juniorprofessur mit 29 Prozent deutlich über den Quoten für andere Professuren (im Vergleich: C4/W3: 10 Prozent), wie auch über der Quote weiblicher Habilitierter von 23 Prozent. Insbesondere in Verbindung mit einer Tenure-Option stellt die Juniorprofessur gerade auch für Nachwuchskräfte mit Kindern ein attraktives Modell wissenschaftlicher Qualifizierung dar, das nicht zuletzt die Konkurrenzfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems im internationalen Wettbewerb um die klügsten Köpfe stärken wird. Vielfalt und Flexibilität der Qualifikationswege müssen weiter ausgebaut werden, damit die Hochschulen sehr frühzeitig exzellente und hoch motivierte Professorinnen und Professoren berufen können. Die Juniorprofessur trägt dazu bei, diese Vielfalt zu erhöhen. Die Anschubfinanzierung der Bundesregierung war ein wichtiger Schritt, die Juniorprofessur auf den Weg zu bringen. Nun sind die Länder und Hochschulen aufgefordert, dieses erfolgreiche Instrument der Nachwuchsförderung weiter zu entwickeln und zu seiner Etablierung beizutragen.

Hinzuweisen ist darauf, dass es sich bei der Besetzung einer Juniorprofessur mit Tenure-Track-Option durch die Hochschulen nicht um eine „feste Laufbahnzusage“ handelt, sondern vielmehr die Möglichkeit geschaffen wird, eine Dauerprofessur ohne Hausberufungsverbot und ohne Stellenausschreibung aufgrund einer Evaluierung der Leistungen des Juniorprofessors bzw. der Juniorprofessorin mit diesem/dieser zu besetzen. Eine Zusage auf eine dauerhafte Beschäftigung in der Laufbahn eines Hochschullehrers besteht beim „Tenure Track“ nicht.

Da die Möglichkeit einer „Tenure Track“-Zusage noch nicht lange praktiziert wird, lassen sich deren mögliche Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht verlässlich beurteilen.

11. Wie hat sich die Inanspruchnahme der Elternzeit an den Hochschulen, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und den Wissenschaftsorganisationen getrennt nach Müttern und Vätern während der letzten Jahre entwickelt?

Statistische Daten zum Anteil der Mütter und Väter in Elternzeit, die an Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen beschäftigt sind oder studieren, liegen nicht vor.

12. Wie hoch ist der Anteil jeweils von Frauen und Männern mit Kindern, die an Hochschulen studieren, promovieren und habilitieren, wie hoch ist jeweils die durchschnittliche Kinderzahl, und wie stellt sich dies für an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen beschäftigte Personen dar?

Laut 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (durchgeführt durch das Forschungsinstitut HIS Hochschul-Informationssystem) hatten im Sommersemester 2006 7 Prozent aller Studierenden ein Kind. Unter den Studierenden beträgt der Anteil der Väter 6 Prozent. Von den Studierenden im Erststudium haben 5 Prozent bereits (mindestens) ein Kind.

Dagegen gehört etwa jeder Fünfte in einem postgradualen Studiengang zu den Studierenden mit Kind – Frauen auch hier häufiger als Männer. Die unterschiedlichen Quoten an Studierenden mit Kind hängen in erster Linie jedoch mit dem Alter zusammen. Von den jüngsten Studierenden haben nicht einmal 1 Prozent ein Kind, ab Mitte 20 erhöht sich dieser Prozentsatz und insbesondere Studentinnen beginnen, eine Familie zu gründen. Im Alter von 28 bis 29 Jahren sind 10 Prozent der Studenten und fast 18 Prozent der Studentinnen bereits Eltern.

Zur Kinderzahl der Beschäftigten im Wissenschaftssystem liegen keine verlässlichen Daten vor. Die amtliche Hochschulstatistik liefert hierfür keine Angaben. Mit der Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes Ende der 80er Jahre wurde die Datenerhebung von Individualdaten auf Verwaltungsdaten umgestellt (datenschutzrechtliche Anforderungen).

Die in einer Untersuchung für Nordrhein-Westfalen (NRW) erschlossenen Daten können als Anhaltspunkt für eine bundesweite Statistik herangezogen werden. An nordrhein-westfälischen Hochschulen waren 2004 mit 73,1 Prozent (16 072) drei Viertel aller Beschäftigten im universitären Mittelbau kinderlos; 78 Prozent (5 594) der Wissenschaftlerinnen und 71 Prozent (10 478) der Wissenschaftler. Die Ergebnisse aus NRW geben Rückschluss darauf, dass die Kinderlosigkeit stark altersabhängig ist. Im Altersvergleich zeigt die Kinderlosigkeit bei den Frauen, dass Wissenschaftlerinnen die Geburt ihres ersten Kindes auf die Phase nach dem 35. Lebensjahr hinausschieben. Die niedrigste Kinderlosigkeitsrate mit 42 Prozent liegt bei den 43- bis 53-Jährigen, danach steigt sie wieder an.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung plant derzeit die Förderung einer Studie, die diesbezüglich auch Aussagen über die Situation in anderen Bundesländern liefern soll.

13. Inwieweit gibt es für die jeweiligen Beschäftigtengruppen flexible Studienmodelle bzw. Arbeitszeitmodelle, um Ausbildung, Qualifikation, Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können?

Zur Situation im Studium wird auf die Antwort zu Frage 9 verwiesen. Die Schaffung flexibler Arbeitsmodelle ist Bestandteil der familienfreundlichen Maßnahmen der Forschungseinrichtungen und der DFG (vgl. Antwort zu Frage 1).

14. Welche Empfehlungen gibt es seitens der Länder, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), des Wissenschaftsrates oder auch der Bund-Länder-Kommission (BLK) für eine Frauenförderung und Familienfreundlichkeit der jeweiligen Institution, wurden diese umgesetzt, oder bestehen weiterhin Defizite?

Im „Pakt für Forschung und Innovation“ wurde zwischen den Wissenschaftsorganisationen einerseits und Bund und Ländern andererseits vereinbart, dass die Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung verstärkt

und als strategische Aufgabe verfolgt werden müssen. Darüber wird in den jährlichen Monitoring-Berichten zum Pakt Rechenschaft abgelegt. Der erste derartige Bericht wird im November 2007 von der BLK mit den Präsidenten der Wissenschaftsorganisationen diskutiert werden. Im Pakt für Forschung und Innovation werden entsprechende Empfehlungen gegeben; hierzu wird auf die Monitoring-Berichte verwiesen.

DFG und Wissenschaftsrat haben gemeinsam mit den Forschungsorganisationen im November 2006 mit der Unterzeichnung der Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (s. dazu Antwort zu Frage 3) zur Überprüfung der in der Offensive gesetzten Ziele eine Evaluation nach Ablauf von fünf Jahren vereinbart.

Zur Erreichung der selbstgesetzten Ziele hat der Senat der DFG eine Arbeitsgruppe Chancengleichheit eingesetzt, die bereits erste Überlegungen zur Schaffung eines Anreizsystems für Forschungsverbände zur fachspezifisch adäquaten Beteiligung von Wissenschaftlerinnen angestellt hat. Zur Förderung des weiblichen Nachwuchses durch Mentoring-Programme, Netzwerkbildung und die familienfreundlichere Gestaltung des Arbeitsplatzes „Wissenschaft“ kann die DFG nur Empfehlungen für Mitglieder erarbeiten.

Der Senat der DFG hat beschlossen, bei der Aufstellung der Kandidierendenliste für die Wahl der Mitglieder der Fachkollegien einen Frauenanteil von 18 Prozent anzustreben, was mit 17,1 Prozent an Kandidatinnen auch fast erreicht wurde. Der Präsident der DFG hat seine Absicht erklärt, den Anteil von Frauen als Vizepräsidentinnen in den kommenden zwei Jahren auf 50 Prozent zu steigern.

Der Wissenschaftsrat hat sich dazu verpflichtet, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Ausschüssen und Arbeitsgruppen bis zum Jahr 2011 auf 25 Prozent zu erhöhen. Bei Begutachtungen im schriftlichen Verfahren sollen zukünftig jüngere Wissenschaftlerinnen verstärkt einbezogen werden. Auch bei der Begutachtung in den Koordinierten Verfahren (Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen etc.) soll zukünftig zumindest eine Wissenschaftlerin in jeder Gutachtergruppe mitwirken.

15. Welche Studien liegen der Bundesregierung über Probleme von Doppelkarrieren vor, wenn beide Lebenspartner in der Wissenschaft tätig sind, bzw. ein Lebenspartner selbstständig ist oder einer außerwissenschaftlichen Erwerbstätigkeit nachgeht?

Wissenschaftliche Studien zu diesem Themenkomplex liegen noch nicht vor, in den letzten fünf Jahren wurden allerdings Umfragen dazu ausgewertet, aus denen sich gewisse Trends ableiten lassen:

- „Brain Drain – Brain Gain“. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren im Auftrag des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft.
- Untersuchung der Jungen Akademie Berlin: Rusconi, Alessandra, Solga, Heike (2002): Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften.
- Buchinger, Birgit; Gödl, Doris; Gschwandtner, Ulrike (2004): Karriereverläufe und Vereinbarkeit von Beruf und Privatem bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern. In: Erna M. Apelt (2004). Karrierenschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb. Lit Verlag: Wien, S. 46 bis 69.

Um die Datenlage zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu verbessern, ist vorgesehen, dass die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag Anfang 2008 den ersten Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) vorlegt. Der Bericht zielt auf die

Darstellung und Analyse der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland sowie die Formulierung von Empfehlungen.

16. Welches sind die Hauptgründe für das Scheitern von Doppelkarrieren, und inwieweit sind hier männliche und weibliche Lebenspartner betroffen?

Belastbare Studien zu den genannten Fragestellungen liegen nicht vor.

17. Inwieweit liegen Erkenntnisse dahingehend vor, dass das Problem der Doppelkarrieren bereits im Rahmen des Berufungsverfahren angesprochen und dem jeweiligen Bewerber eine Unterstützung durch die Hochschule angeboten wird?

Ob die Berufsperspektive der Partnerin/des Partners grundsätzlich Gegenstand der Berufungsverhandlungen sein sollte und ob dadurch für betroffene Paare eher Vorteile oder eher Nachteile entstehen, wird konträr diskutiert.

In der in der Antwort zu Frage 15 genannten Studie des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft gaben 72 Prozent der befragten deutschen Forscherinnen und Forscher, die zurzeit im Ausland tätig sind, an, dass ein gutes Stellenangebot für den Partner bzw. die Partnerin eine wesentliche Bedingung für die Rückkehr nach Deutschland sei.

In der o. g. Untersuchung der Jungen Akademie Berlin gaben rund 60 Prozent der befragten Hochschulen an, dass sie schon einmal von Wunschkandidaten in den Berufungsverhandlungen nach der Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin gefragt worden seien.

18. Falls eine solche Unterstützung erfolgt, welcher Art ist sie hauptsächlich (Empfehlung, Vermittlung, Herstellung von Kontakten, u. a.), und inwieweit liegen Erkenntnisse darüber vor, dass diese Hilfsangebote auch zielführend waren?

In den bekannten Fällen von Unterstützung der Stellensuche für eine/n Lebenspartner/in durch eine Hochschule spielen entweder bestehende Verbände unter Wissenschaftseinrichtungen einer Region (vgl. Antwort zu Frage 20) oder persönliche Verbindungen der Hochschulleitung eine wichtige Rolle.

Belastbare Erkenntnisse zum Erfolg solcher individuellen Unterstützungsmaßnahmen liegen bisher nicht vor. Eine in diesem Zusammenhang interessante Initiative hat die TU München im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder gestartet. Im August 2007 wurden u. a. Stellen zum Aufbau des Munich-Dual-Career-Office und zur Unterstützung in allen Belangen der Berufung von Professoren mit dem Ziel der Begleitung des gesamten Berufungsprozesses ausgeschrieben.

19. Welche Handlungsaufträge leitet die Bundesregierung hieraus für die öffentliche Hand bei Doppelkarrieren ab?

Die Bundesregierung wirbt dafür, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen Fragestellungen der Doppelkarrierepartner in den Verfahren zur Gewinnung von wissenschaftlichem Personal ansprechen und sich um Lösungsmöglichkeiten bemühen. Zur erhöhten Wahrnehmung der Problematik hat auch die im Februar 2003 von der DFG und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft durchgeführte Tagung „Dual Career Couples“ beigetragen. Die im

Einzelfall erforderlichen Maßnahmen liegen in der Zuständigkeit der einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

20. Welche Ergebnisse weist das Netzwerk der Hochschulen im Land Bremen mit dem Alfred-Wegener-Institut und der Universität Oldenburg auf, das Dual-Career-Couples bei der Suche nach einem angemessenen Arbeitsplatz für den Ehepartner/die Ehepartnerin unterstützen soll?

Das Netzwerk, bestehend aus dem Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung und den Universitäten im Raum Bremen/Oldenburg, hat sich in einer gemeinsamen Erklärung im Jahr 2006 dazu verpflichtet, im Rahmen der „Verflechtung beruflicher Karrieren in Akademiker-Partnerschaften (Dual Career Couples)“ zusammenzuarbeiten. An der Universität Bremen soll eine Beratungsstelle für Doppelkarrierepaare aufgebaut werden, die im Rahmen des Netzwerks tätig werden soll. Im Zusammenhang mit der Einladung zu Berufungsverhandlungen verschickt der Kanzler der Universität Bremen an Kandidatinnen und Kandidaten regelmäßig einen Brief, in dem er darauf hinweist, dass die Universität großen Wert auf eine zukunftsweisende und familiengerichtete Personalpolitik lege und Beratung zu diesem Themenkomplex im Verlauf der Berufungsverhandlungen anböte. Da diese gemeinsame Erklärung erst kürzlich gefasst wurde (Unterschrift am 12. Oktober 2006), lassen sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine belastbaren Aussagen zu den Auswirkungen dieses Angebots treffen.

21. Wie lange dauern in der Regel die Berufungsverfahren für Wissenschaftler jeweils aus dem Inland und aus dem Ausland, und welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung für eine Beschleunigung und einen Bürokratieabbau?

Nach einer Erhebung des Wissenschaftsrates für den Zeitraum 1. Januar 1997 bis 31. Dezember 2001 betrug die durchschnittliche Verfahrensdauer bei einer Besetzung im ersten Verfahrensgang an Fachhochschulen 1,2 Jahre, an Universitäten 1,8 Jahre. Die seitdem in die Wege geleiteten Reformen rechtfertigen die Vermutung, dass sich dieser Zeitraum seit 2001 verkürzt hat. Dazu liegen allerdings keine Zahlen vor.

Zur durchschnittlichen Dauer von Berufungsverfahren lassen sich keine nach in- und ausländischer Herkunft der Bewerbenden unterschiedenen Aussagen treffen. Da Berufungsverfahren Länder- oder – durch die fortschreitende Autonomie – inzwischen Hochschulsache sind, hat die Bundesregierung keine Einflussmöglichkeiten auf die Beschleunigung dieser Verfahren oder auf einen Bürokratieabbau.

22. Inwieweit liegen Studienerkenntnisse darüber vor, dass Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen aufgrund dessen, dass ihr Lebenspartner/ihre Lebenspartnerin entweder keine Berufsperspektive hatte, es keinen Zugang zum Arbeitsmarkt oder keine ausreichenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung gab, oder aufgrund eines zu großen bürokratischen Aufwandes und der Länge der Berufungsverfahren einen Ruf abgelehnt bzw. ein Angebot in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union bzw. in anderen Staaten wie den USA angenommen haben?

Studienerkenntnisse hierzu liegen nicht vor.