

16. Wahlperiode

Plenar- und Ausschussdienst

Wort- und Inhaltsprotokoll

Ausschuss für Wissenschaft und Forschung

40. Sitzung
3. Juni 2009

Beginn: 09.03 Uhr
Ende: 10.37 Uhr
Vorsitz: Dr. Annette Fugmann-Heesing (SPD)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing weist darauf hin, dass ein Antrag der Fraktion der Grünen vorliege, die Tagesordnung um den Antrag der Grünen Drs 16/2440 – Hochschulvertragsverhandlungen – der Senat muss endlich ein seriöses Verhandlungsangebot unterbreiten! – zu ergänzen. Sie schläge vor, diesen Punkt aus Zeitgründen in der nächsten Sitzung des Ausschusses zu beraten.

Anja Schillhaneck (Grüne) erklärt sich damit einverstanden, wenn die Behandlung des Antrags im Plenum vor der Sommerpause sichergestellt sei, und bittet, auch die Kollegen des mitberatenden Hauptausschusses entsprechend zu informieren.

Der **Ausschuss** beschließt entsprechend.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Anja Schillhaneck (Grüne) fragt, wann die *Verhandlungen mit der Charité für einen neuen Hochschulvertrag* begännen.

Staatssekretär Dr. Hans-Gerhard Husung (SenBildWiss) entgegnet, die Charité habe gegenwärtig einen verbindlichen Vertrag bis 31. Dezember 2010. Es sei beabsichtigt, im Jahr 2010 rechtzeitig mit den Verhandlungen bezüglich der Verlängerung zu beginnen.

Die Frage von **Anja Schillhaneck** (Grüne), ob der Zeitrahmen angesichts der derzeitigen Schwierigkeiten der Vertragsverhandlungen mit den Hochschulen für ausreichend angesehen werde, bejahe er.

Punkt 2 der Tagesordnung

Bericht des Senats aus wissenschafts- und forschungspolitischen Gremien

Staatssekretär Dr. Hans-Gerhard Husung (SenBildWiss) berichtet aus der Sitzung des Wissenschaftsrates vom 27./28. Mai 2009. Für Berlin von besonderem Interesse sei die Diskussion über die Vergabe des Promotionsrechts an nichtstaatliche Hochschulen. Hierzu habe ein Entwurf des Wissenschaftsrates vorgelegen. Konsens sei, dass die Verleihung des Promotionsrechts im Rahmen von Akkreditierungsverfahren des Wissenschaftsrates nach einer bestimmten Betriebsphase genehmigt werden könne. Vehemente und noch nicht abgeschlossene Diskussion habe es hingegen zu der Frage gegeben, ob die Übertragung des Promotionsrechts an Hochschulen im Grundsatz mehrere Fächer sowie grundständige Studiengänge voraussetze. – In seinen Empfehlungen zur Förderung von Forschungsbauten habe sich der Wissenschaftsrat für die Aufnahme von zwei Berliner Projekten ausgesprochen. Dabei handele es sich um den Institutsneubau für die Kleinen Fächer an der FU Berlin auf dem ehemaligen Obstbaugelände sowie den Hochleistungsrechner II.

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Wir kommen zu

Punkt 3 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs

[0141](#)

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) – Berichte der Hochschulen

(auf Antrag aller Fraktionen)

Dazu lagen Ihnen – weil dieser Punkt ursprünglich schon für die Sitzung am 6. Mai vorgesehen war – die Berichte der Humboldt- und der Technischen Universität vor. Der Bericht der Freien Universität ist nachgereicht worden. Herr Prof. Lenzen hat angekündigt, dass er heute in der Sitzung eine Powerpoint-Präsentation zu dem Thema geben wird. Ich schlage vor, dass wir zunächst diese Präsentation hören, dann die Vorträge von Herrn Nagel und Frau Gutheil, und dann in die Ausspracherunde eintreten. Einverstanden? – Herr Prof. Lenzen! Sie haben das Wort.

Prof. Dr. Dieter Lenzen (Präsident der FU Berlin): Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Ich beginne mit ein paar Vorbemerkungen. Zusammen mit einigen Kollegen bin ich einer der Autoren dieser Gleichstellungsstandards bei der DFG. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat diese Initiative insbesondere auf der Basis der Auffassung des dortigen Präsidiums auf die Schiene gesetzt, weil gerade in der DFG beobachtet wurde, dass in den Gremien der DFG, in der Art und Weise der Auswahl von Gutachtern, in der Auswahl der Projekte selbst der Aspekt der Gleichstellung in der Vergangenheit keine hinreichende Rolle gespielt hat. Deswegen war unsere Aufgabe, ein Konzept zu entwickeln, das die Mitgliedshochschulen der DFG so mit einbezieht, dass wir hier mit Veränderungen rechnen können. Es hat sich dann sehr schnell gezeigt, dass es nicht genügt, die Praxis innerhalb der DFG zu verändern, sondern dass wir in den Universitäten natürlich auch eine Basis dafür haben müssen, damit es überhaupt möglich ist, so zu operieren, dass in dem wichtigen Bereich der Forschung die Gleichstellungsstandards, die zu formulieren waren, tatsächlich greifen. Daraus ist dieses umfangreiche Konzept entstanden, das den Gedanken enthielt, die Hochschulen so zu beteiligen, dass sie Stellungnahmen zu ihrem jeweiligen Status quo abliefern und zu den Zielen, die sie haben, um künftig den Gleichstellungsstandards im Bereich der Forschung, die wir formuliert haben, zu genügen. Das als Vorbemerkung zur Orientierung dessen, was bei der DFG von Interesse war.

Freie Universität  Berlin



Stellungnahme der Freien Universität Berlin zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Anhörung der Hochschulen im Abgeordnetenhaus am
03. Juni 2009

Jetzt kann ich Ihnen demonstrieren, was die Freie Universität in dem Zusammenhang gemacht hat. Ich bitte um Entschuldigung, dass unser Bericht erst etwas später eintraf, aber wir wollten das in einer adäquaten Form machen, vor dem Hintergrund, dass ich da selbst mit tätig war. Das hat ein bisschen Zeit gekostet.

Freie Universität  Berlin

Stellungnahme der Freien Universität Berlin
zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Die Freie Universität Berlin gehört zu den deutschen Universitäten, die hinsichtlich ihrer Erfolge bei der Gleichstellung an der Spitze stehen. Nur einige dieser **Erfolge im Überblick**:

- Auszeichnung mit den Total E-Quality Science Award (in den Jahren 2002, 2005 und 2008)
- Spitzenreiterin im Ranking zur Gleichstellung an Hochschulen (CEWS, 2007)
- Verleihung des Grundzertifikats „familiengerechte hochschule“ (2007)
- Eine von acht erfolgreichen Hochschulen im Wettbewerb „Familie in der Hochschule“

03. Juni 2009 2

Die Freie Universität hatte aufgrund einer langen Geschichte der Gleichstellungspolitik intern hier die Chance, an die Spitze zu rücken. Es gab in der Vergangenheit eine ganze Reihe von Awards, von Ehrungen, die in diesem Zusammenhang eine Rolle gespielt haben. Wir bekamen dreimal den Total-E-Quality Science Award, das Ranking zur Gleichstellung zeige ich gleich mit den Resultaten für Berlin, die „familiengerechte

Hochschule“ und „Familie in der Hochschule“ sind einige der Preise bzw. Anerkennungen, die die Freie Universität hier erfahren hat.

Gesamtbewertung: Universitäten und Universitäten-Gesamthochschulen

Hochschule	Studierende	Promotionen	Habilitationen	Hochschulräumliche Wissenschaftliche und künstlerische Personal	Professuren	Zugang zum Hochschulstudium an Hochschulen in wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Bereichen	Zugang zum Hochschulstudium an Hochschulen in den Ingenieurwissenschaften
Legende: ▲ = 5. Ranggruppe ● = 4. Ranggruppe ■ = 3. Ranggruppe							
Ranggruppe 1 und Ranggruppe 2 (14 bzw. 13 von 14 Punkten)							
nach Anzahl							
Ranggruppe 3 (12 von 14 Punkten)							
Berlin (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Ranggruppe 4 (11 von 14 Punkten)							
Leipzig (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Münster (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Osnabrück (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Wuppertal (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Ranggruppe 5 (10 von 14 Punkten)							
Berlin (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Bayreuth (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Chemnitz (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Hamburg (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Hannover (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Koblenz (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Ranggruppe 6 (9 von 14 Punkten)							
Berlin (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Leipzig (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Halle (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Regensburg (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Magdeburg (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Münster (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Wuppertal (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Ranggruppe 7 (8 von 14 Punkten)							
Bielefeld (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Berlin (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Bremen (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Chemnitz (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Chemnitz (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Darmstadt (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Düsseldorf (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Duisburg (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Frankfurt a.M. (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Hamburg (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Hagen (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Karlsruhe (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Kiel (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Koblenz (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Köln (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Münster (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Münster (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲
Münster (U)	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲


2. Fortschreibung des CEWS-Rankings zur Gleichstellung an Hochschulen

Freie Universität Berlin


Technische Universität Berlin

Humboldt-Universität zu Berlin


Hier sehen Sie das CEWS-Ranking. Sie sehen einen großen Erfolg für alle drei Berliner Hochschulen. Das sieht auf den ersten Blick nicht so aus, denn diese Kolonne ist natürlich viel länger. Das kann man hier nicht zeigen. Sie würde bis in die unterste Etage dieses Hauses gehen. Sie sehen, dass sich alle drei Berliner Hochschulen unter den ersten 20 befinden. Wenn Sie bedenken, dass wir 350 Hochschulen haben, ist das nennenswert. Die Freie Universität rangiert hier auf dem ersten Platz, die Technische Universität – vor dem Hintergrund, dass sie eine Technische Universität ist und naturgemäß wegen der Ingenieurwissenschaften große Probleme mit den Gleichstellungsstandards hatte – auf dem zweiten Platz, also alle drei in einer hervorragenden Position.

 Freie Universität Berlin
Stellungnahme der Freien Universität Berlin zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
<p>Diesen Erfolgen liegt eine Gleichstellungsphilosophie zugrunde, die drei Grundsätzen folgt und auch für das weitere gleichstellungspolitische Handeln der Universität maßgeblich sein wird:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Frauen und Männer sollen gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung und Bildung teilhaben, weil dies gerecht ist.2. Die Universität muss im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler/innen und Studierenden erfolgreich sein, um vorhandene Potentiale weitestgehend ausschöpfen zu können.3. Die Freie Universität Berlin versteht Gender- und Diversityforschung als forschungsorientiertes, profilbildendes Element und fördert sie in Forschung und Lehre auf international konkurrenzfähigem Niveau.
03. Juni 2009 4

Die Gleichstellungsphilosophie, die wir schon sehr früh zugrunde gelegt haben, umfasst im Grunde drei wesentliche Aspekte, sowohl Frauen als auch Männer – ein großes Thema in neuerer Zeit. Sie haben heute vielleicht gerade einen Artikel im „Tagesspiegel“ über die Benachteiligung von Jungen im Bildungssystem gelesen. Wir erleben jetzt in einzelnen Fächern das völlige Verschwinden von männlichen Studierenden, also durchaus ein Thema. Zweitens: Die Universität muss im internationalen Wettbewerb erfolgreich sein. Wir brauchen das, um Potenziale zu nutzen, und von zunehmender Bedeutung „Gender and Diversity“ als Forschungsthema, natürlich im Zusammenhang der DFG von großem Interesse, solche Projekte vermehrt zu fordern. Wir haben damit früh angefangen.


 Freie Universität Berlin
Stellungnahme der Freien Universität Berlin zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
<p>Aus den gleichstellungspolitischen Grundsätzen leitet die Freie Universität Berlin vier übergeordnete Ziele ab:</p> <ol style="list-style-type: none">1. die Erreichung eines gleichen Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, unter besonderer Berücksichtigung der Relation zur jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell)2. die Förderung und den Ausbau international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Gender- und Diversityforschung sowie3. deren angemessene Berücksichtigung bei der Entwicklung und Durchführung von Studiengängen,4. die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende.
03. Juni 2009 5

Die Ziele, die wir daraus abgeleitet haben, sind, langfristig einen gleichen Anteil – sie sehen das in dem Bericht – von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen zu haben. Das ist unterschiedlich schnell zu erreichen. Wir haben sehr früh mit einem Kaskadenmodell der Förderung von der Graduierung bis zur Habilitation, inzwischen Juniorprofessuren, angefangen, was auch erfolgreich ist. Ich sage gleich noch etwas dazu. Dann der Ausbau internationaler konkurrenzfähiger Forschung „Gender and Diversity“, die Berücksichtigung in den Studiengängen. Wir haben dieses Thema sowohl in den Bachelorstudiengängen im berufsbildenden Teil als auch in den fachlichen Teilen untergebracht. Familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen, war im Rahmen des Exzellenzwettbewerbs eine der Voraussetzungen. Wir bauen gerade das „Dahlemer Kinderparadies“, um dort zum Beispiel jungen Frauen, die entweder als Studentinnen oder als wissenschaftliche Mitarbeiter tätig sind, die Möglichkeit zu geben, die Kinder auch mal kurzfristig abzugeben usw.

Stellungnahme der Freien Universität Berlin zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	 Freie Universität Berlin
<p>Den qualitativen Teilzielen der Stellungnahme ist eine Darstellung der Ausgangssituation der Anteile von Frauen an den wissenschaftlichen Karrierestufen vorangestellt, aus der sich die für 2013 formulierten Zielgrößen ableiten.</p> <p>Die Stellungnahme der Freien Universität folgt in ihrem Aufbau den von den Mitgliedshochschulen der DFG verabschiedeten Standards.</p> <p>Sie skizziert zu den einzelnen Unterpunkten jeweils den Status Quo, die daraus abzuleitenden Entwicklungspotentiale und –ziele und schließlich die darauf ausgerichteten Maßnahmen, die in den kommenden Jahren fortgeführt bzw. umgesetzt werden sollen.</p>	
03. Juni 2009	6

Anteile an den wissenschaftlichen Karrierestufen haben wir in unserer Studie vorangestellt. Wir sind dem Aufbau der Standards gefolgt, so wie sie uns vorgegeben sind und haben den Status quo, die Maßnahmen und die Ziele jeweils benannt.

Stellungnahme der Freien Universität Berlin
zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards



Freie Universität Berlin

Die Ziele und Maßnahmen, die sich die Freie Universität Berlin für den eher kurzen Entwicklungszeitraum von vier Jahren vorgenommen hat, sind sehr umfangreich und ehrgeizig. Beispielhaft seien an dieser Stelle drei **zentrale Maßnahmenbündel** genannt:

1. die Weiterentwicklung der Gleichstellungsphilosophie unter Einbeziehung von Diversity-Aspekten;
2. Die Förderung der Akzeptanz von Gender-Aspekten in der Forschung, die Förderung von Verbundforschung in diesem Bereich sowie der Integration der Ergebnisse in Studium und Lehre;
3. Die Weiterentwicklung von Datenerhebung und Datenauswertung als grundlegender Voraussetzung für erfolgreiche Gleichstellung und insbesondere die genderkompetente Weiterentwicklung von Managementprozessen und Steuerungsinstrumenten.

03. Juni 20097

Das Maßnahmenbündel, das wir für die nächsten vier Jahre formuliert haben, sehen Sie hier kurz zusammengefasst. Die Weiterentwicklung der Gleichstellungsphilosophie: Wir wollen daran weiterarbeiten, Genderaspekte in der Forschung vermehrt mit einzubringen, auch in der Verbundforschung. Darauf wird jetzt sehr geachtet, z. B. im Center für Cluster-Development, und wir wollen die Datenerhebungen und Auswertung weitertreiben, was manchmal nicht ganz einfach ist, um zuverlässige Daten als Steuerungsinstrumente zu haben.

Stellungnahme der Freien Universität Berlin
zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards



Freie Universität Berlin

Für die Beratung des Präsidiums bei der Entwicklung und Umsetzung der Stellungnahme hat das Präsidium einen Expert/inn/enbeirat eingesetzt. Dem Beirat sitzt die für Gleichstellung zuständige Vizepräsidentin vor, die auch jederzeit für weiterführende Fragen zur Verfügung steht:

Vorsitzende des Expert/inn/enbeirats Gleichstellung
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Christine Keitel-Kreidt
Kaiserswerther Straße 16 – 18
14195 Berlin
E-Mail: vp3@fu-berlin.de

03. Juni 20098

Wir haben einen Expert/-inn/-enbeirat eingesetzt, dem die Kollegin Keitel-Kreidt vorsitzt und der den gesamten Prozess begleiten soll, sodass wir immer Stück für Stück schauen können, was wir von den Zielen

umgesetzt haben. Insgesamt sollte ich vielleicht sagen, dass der Erfolg, den wir hier haben zeitigen können, das Produkt einer in den Achtzigerjahren begonnenen Top-Down-Strategie gewesen ist zu sagen: Wir müssen Anreize schaffen – und man kann natürlich nur durch finanzielle Anreize –, hier eine Veränderung in den Fächern herbeiführen. Wir haben im Jahr 2001 angefangen, das in die Zielvereinbarungen aufzunehmen und dort ein ganz differenziertes Modell der Förderung von Frauen zu realisieren, was dann diese Erfolge gezeitigt hat. Wir haben seit 1981 eine Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung. Man braucht eben schon einen langen Zeitraum, um dort anzukommen, wo wir jetzt sind. Das ist jetzt 25 Jahre her, also über viele Generationen realisiert, und durch die Beteiligung an Wettbewerben in der Tat sichtbar gemacht. – Das ist nur ein kurzer Überblick, und ich stehe für Fragen gern zur Verfügung.

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Vielen Dank, Herr Prof. Lenzen! – Herr Prof. Nagel! Sie haben das Wort.

Prof. Dr. Uwe Jens Nagel (Vizepräsident für Studium und Internationales der Humboldt-Universität zu Berlin): Frau Vorsitzende! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich finde es sehr angenehm, dass Herr Lenzen die Gleichstellungsphilosophie der FU vorgestellt hat. Damit erübrigt sich, dass ich das wiederhole. Es ist ganz schön, dass die Berliner Universitäten da im Prinzip dieselbe Position haben. Ich möchte deswegen kurz auf die Situation an der Humboldt-Universität eingehen, also den Ist-Zustand skizzieren und auf ein paar konkrete Maßnahmen verweisen, die wir durchführen, um die Situation zu verbessern.

Was die Studierenden anbetrifft, beträgt der Frauenanteil an der Humboldt-Universität inzwischen über 50 Prozent, nahe 60 Prozent, bei den Masterstudierenden sogar 62 Prozent. Ansonsten gilt aber das Grundproblem, was auch in der DFG angesprochen worden ist, nämlich dass – je nach Karriereschritt – dieser Prozentsatz abnimmt. Von den Promovierenden an der Humboldt-Universität sind noch 43 Prozent Frauen, bei den Habilitanten ist es nur noch ein Drittel. Der Frauenanteil an den Professuren insgesamt ist zwar höher als im Bundesdurchschnitt – Herr Lenzen hat schon auf die Situation hingewiesen –, aber ist mit 24 Prozent nicht befriedigend. Diese Zahlen, insbesondere, was die W 2-, W 3-Professuren anbetrifft, sind auch insofern genauer anzuschauen, als es Bereiche gibt, zum Beispiel Physik, Mathematik, Informatik, wo der Frauenanteil unter 30 Prozent liegt, bei den Physikern unter 10 Prozent und bei den Informatikern 14 Prozent. Diese 24 Prozent, von denen ich sprach, sind nicht durchweg erreicht, sondern da gibt es noch eine Ungleichverteilung, die es zu beseitigen gilt.

Vielleicht interessanter als diese Zahlen, die Ihnen vorliegen, sind die Maßnahmen zur Frauenförderung, und da möchte ich als Erstes erwähnen – weil Herr Lenzen das Kaskadenmodell angesprochen hat –, dass zum ersten Mal mehr Frauen Juniorprofessuren haben als Männer. Von den 46, 47 Juniorprofessuren an der Humboldt-Universität sind 26 von Frauen besetzt. Was sind die weiteren Maßnahmen, um die es geht? – Wir haben im Rahmen des Masterplans des Senats versucht, die Frauenfördermöglichkeiten auszunutzen. Dasselbe gilt für das Schavan-Programm als auch für das Gleichstellungsprogramm. Da sind wir auf einem guten Weg, die Möglichkeiten, die uns geboten worden sind, zu nutzen.

Um auf allen Ebenen diese Gleichstellungsproblematik anzugehen, haben wir uns entschlossen, mit den Fächern über Zielvereinbarungen zu arbeiten. Wir haben im Rahmen der Stabsstelle "Qualitätsmanagement" in diesem Jahr vor, mit vier der Fakultäten Zielvereinbarungen zu treffen. Was die Humboldt-Universität betrifft, werden diese Zielvereinbarungen erstmals Forschung, Lehre, Gleichstellung und Internationalisierung gemeinsam betreffen. Es ist also ein Paket von Maßnahmen. Es ist mit der Kommission zur Frauenförderung so besprochen, dass die Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungs- bzw. Lehraktivitäten integriert sind.

Ähnlich wie Herr Lenzen legen wir sehr großen Wert auf Gender-Forschung und natürlich auf die Förderung der Studiengänge, die Gender-Studies. Für Gender-Studies sind sieben Professuren sowie weitere fünf Juniorprofessuren vorgesehen, die eigentlich Fachprofessuren sind, aber gleichzeitig in verschiedenen Disziplinen Gender-Aspekte mit vertreten. – Ich möchte es dabei belassen. Ich denke, dass wir vielleicht in der Diskussion noch über die eine oder andere Maßnahme bzw. über die Zahlen reden können. Danke!

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Vielen Dank! – Frau Dr. Gutheil!

Dr. Ulrike Guthel (Kanzlerin der TU Berlin): Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Für die Technische Universität bedeuten die DFG-forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eine besondere Herausforderung. Dieses Thema begrüßen wir aber außerordentlich, dass jetzt von der DFG der notwendige Druck in die Hochschulen ein wenig deutlicher hineingetragen wird, weil das erhebliche Konsequenzen nach sich zieht, wenn man kein ordentliches Konzept hat. Ich glaube, da stehen wir Berliner mit der langen Tradition, die Herr Lenzen ausdrücklich erwähnt hat, insofern gut da, weil wir auf einen ganzen Maßnahmenkatalog zurückgreifen und jetzt gut aufbauen können.

Für die Technische Universität ist das Thema mit dem Schwerpunkt DFG nur ein Thema in einem Set von Maßnahmen, die wir uns auf die Fahne geschrieben. Wir bereiten insofern eigentlich die Generation vor, wo wir Ingenieurmangel in erheblichem Ausmaß erwarten. Ich glaube, dass wir sehr gut daran tun, gerade hier auf die jungen Frauen in den Ingenieurberufen zu achten und Maßnahmen vorzubereiten, die etwas längerfristig greifen.

Sie haben es von Herrn Lenzen schön gehört. Natürlich haben wir auch Ranking-Erfolge zu verzeichnen. Wir sind bei den technischen Universitäten auf einem nicht so schlechten Platz. Wir möchten aber den Anspruch haben, dass wir für Frauen die attraktivste technische Universität, sowohl für die Studierenden als auch für die Wissenschaftlerinnen, vor allem auch im Professorinnenbereich, werden. Dazu gehört es, dass wir ein ganzes Set von Maßnahmen initiieren. Das fängt damit an, dass das Thema Gender und Gleichstellungsstandards ein Leitungsthema ist und auch nicht mehr auf einer anderen Ebene initiiert wird. Ich glaube, es ist eine ganz wesentliche Kernaussage, dass sich die Hochschule im Präsidium mit einem Gender-Qualitätssicherungskonzept dazu verpflichtet sieht, hier ein besonderes Augenmerk auf ihre Hochschule zu legen. Für eine technische Universität wäre das zehn Jahre zuvor eine kleine Palastrevolution gewesen.

Wir haben damit begonnen, uns die alten und auch die neuen Maßnahmen noch mal sehr intensiv anzuschauen. Wir stellen dabei fest, dass wir überraschende Ergebnisse bekommen. Wir haben beispielsweise eine WIST-Studie bei Stefan Fuchs in Auftrag gegeben. Das ist der Mensch, der das schon mit Allmendinger zusammen gemacht hat. Wir stellten fest, dass nur 2 Prozent der Habilitantinnen sich überhaupt vorstellen können, Professorin zu werden. An diese Dinge müssen wir heran und möchten und müssen Ursachenforschung machen, um die Konzepte inhaltlich qualitativ zu verbessern.

Wir erleben in den Fakultäten – das wissen wir inzwischen aus unseren Maßnahmen – sehr unterschiedliche Ausgangspositionen. Während die Elektrotechnik und die Informatik daran kränken, überhaupt weibliche Studierende zu gewinnen, ist das Problem bei den Maschinenbauern: Wenn Sie Frauen gewonnen haben, dass die bis zum Ende bleiben. Was passiert danach? – Es gibt eine ganze Menge Analysen, befristete Verträge in einer Lebensphase, in der man eigentlich Stabilität braucht. Das ist sicherlich eine Ursache, warum dieser Beruf für Frauen in der Kinderbekomm-Phase nicht so attraktiv ist, aber auch daran arbeiten wir. Wir haben in den letzten beiden Jahren zwei für uns wichtige Preise gewonnen, nämlich den Total-E-Quality-Wettbewerb und auch die Zertifizierung „Familiengerechte Hochschule“. Wir sind also jetzt in mehreren Aktionsfeldern unterwegs. Das Thema Work-Life-Balance, also: Welche Rahmenbedingungen schafft die Universität selbst? –, dann die Analysen und vor allen Dingen das Thema in dem Qualitätsmanagement zu verankern. Das bedeutet, dass wir bis in die Studieninhalte hineingehen und schauen, ob wir mit den Maßnahmen die richtigen Leute ansprechen.

Wichtig erscheint uns auch die Verbesserung der MINT-Fächer in den Schulen. Wir haben uns entschlossen, hier strukturell umzusteuern und zentraler zu steuern, also mit einem Schulkoordinator gezielter – nicht nur dezentral, zentral – das Thema anzugehen und in den MINT-Fächern die Schulen stärker anzusprechen-

Ich glaube, dass wir da noch Reserven haben. Wir wollen einen MINT-Schulpreis vergeben. Dazu werden wir noch einmal aktiv auf unsere Senatsverwaltung zugehen, und das werden wir gut zusammen organisieren können.

Ansonsten will ich vielleicht noch einen Satz verlieren, wo mir in der Universität im Augenblick hart der Wind um die Ohren weht: Ist es richtig, mit so hohen Prozentzahlen in dem Anspruch heranzugehen? Ist es richtig, zu sagen, wir wollen auf wenigstens 20 Prozent? Im Durchschnitt sind wir bei 18 Prozent Professoren, aber in einigen Fächerkulturen sind wir relativ hinten dran, da gibt es einfach keine Frauen. Trotzdem ist es richtig, zu sagen: Auch dort wollen wir die nächste Stufe – zumindest im Mittelbau – und dann, langsam aufbauend, dahin kommen. Ich bin davon überzeugt, dass das das richtige Signal ist. Das wäre unsere Wunschvorstellung, und dann sollte man auch dokumentieren, welche Maßnahmen auf dem Weg dahin geschehen sollen. Das ist keine ganz einfache Diskussion, dennoch halte ich sie für richtig. Ich spreche sie bewusst immer gleich kritisch an, weil dahinter auch eine Philosophie steckt. – Ich beantworte gern Ihre Fragen. – Vielen Dank!

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Vielen Dank! Jetzt haben die Mitglieder des Ausschusses die Möglichkeit, Fragen an Sie zu richten. – Bitte, Herr Oberg!

Lars Oberg (SPD): Bevor ich zu meinen Fragen komme, möchte ich Ihnen ganz herzlich für die ausführlichen Berichte danken. Das macht es uns leicht, heute darüber zu diskutieren. Wir haben eine sehr gute Grundlage, die zeigt, dass wir in Berlin schon weit gekommen sind, was die Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards angeht. Das sollte uns gemeinsam ein Ansporn sein, nicht stehen zu bleiben, sondern weiter daran zu arbeiten, echte Gleichstellung an der Hochschule zu erreichen. Denn wenn wir uns die Zahlen genau anschauen, dann sind wir in den meisten Bereichen noch ein gutes Stück davon entfernt.

Ich würde gern auf das Thema Juniorprofessoren zu sprechen kommen. – Es ist erfreulich, dass in dieser neu eingerichteten Kategorie der Anteil der Frauen sehr groß ist. Mir ist jedoch wichtig festzustellen, dass das nicht die Endposition von Frauen sein darf und dass nicht die quasi neue weibliche Professur eine Juniorprofessur ist und die anderen Professuren weiter mit Männern besetzt werden. Wenn man sich mit Juniorprofessorinnen unterhält, dann wird man immer wieder darauf hingewiesen, dass diese bei Berufungsverfahren auf W2-/W3-Professuren die Erfahrung machen, dass sie sich aufgrund ihrer familiären Situation und der Strukturen von Berufungskommissionen benachteiligt fühlen, weil dort primär Männer sitzen und kritisch nachgefragt wird, wie man mit zwei kleinen Kindern den verantwortungsvollen Aufgaben einer Professorin gerecht werden möchte. Es gibt anerkannte Frauen, die daran zwei-, drei-, viermal scheitern, bei denen sich der Eindruck festsetzt, dass das schon etwas damit zu tun hat, dass sie eine Frau sind und ihnen gegenüber primär Männer sitzen. Deshalb meine Frage an Sie: Was unternehmen Sie bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen, um diesem Problem entgegenzuwirken? Haben Sie statistische Angaben darüber, wie sich die Kommissionen bei Berufungen gegenwärtig in Ihren Universitäten nach Geschlechtern zusammensetzen? Das scheint mir ein wichtiger Schlüssel zu sein, um dafür zu sorgen, dass die Juniorprofessorinnen irgendwann auch einmal die realistische Chance haben, sich weiterzuentwickeln.

Dann möchte ich noch mal explizit danke sagen an die FU und die Zeitreihendarstellung. Diese erlaubt es uns, einen unmittelbaren Vergleich vorzunehmen und birgt das Risiko, dass man detaillierte Fragen stellt. Deshalb meine Frage: Womit ist denn der Rückgang des Anteils der Frauen an den Habilitationen im Jahr 2008 zurückzuführen? Das ist ein Einbruch, der deutlich unter das Niveau der Vorjahre zurückfällt. Ist das ein Einmaleffekt, oder sind das Prozesse, die anderweitig erklärbar sind?

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Frau Schillhaneck!

Anja Schillhaneck (Grüne): Vielen Dank! – Ich danke den Anzuhörenden für die zum Teil sehr umfangreichen Materialien, die Sie uns zur Verfügung gestellt haben. Ich fand sie insgesamt sehr informativ. – Vorab einige Bemerkungen: Was mir in der Diskussion trotz allem immer wieder ein bisschen durcheinander gerät, das ist der Unterschied zwischen Gleichstellung und Frauenförderung. Ja, es ist so, dass in vielen Bereichen – zum Beispiel in der E-Technik, in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern und ähnlichen – Gleichstellung meistens – von der Strategie her – Frauenförderung heißt. Ich selbst bin Diplompädagogin. In

meinem Fach müsste Gleichstellung etwas ganz anderes heißen. Das merkt man auch, wenn man sich zum Beispiel mit der Leitung der Alice-Salomon-Schule unterhält, die haben ganz ähnliche Probleme.

Zweite Bemerkung: Mir fällt immer wieder auf, dass das Forschen über das Geschlecht im Rahmen von Gender-Studies – wir haben zwei ausgewiesene Zentren – noch nicht dasselbe ist wie das Umsetzen möglicher anwendungsorientierter Strategien. Von daher finde ich es interessant, dass die DFG von Gleichstellungsstandards gesprochen hat. So wie ich das verstanden habe, hat sie damit nicht nur explizit die Frauenförderung gemeint. Nichtsdestotrotz ist klar, dass sich im Wissenschaftsbereich da, wo es um höhere Positionen geht, das Ganze meistens doch um Frauenförderung dreht. Ich frage Sie alle: Wie sieht das Verhältnis einerseits zwischen dem Auftrag der Frauenbeauftragten aus, der im Berliner Hochschulgesetz festgelegt, sehr viel spezifischer und auch sehr erfolgreich ist, wenn man sich die Bilanz anguckt, und andererseits der in den letzten Jahren hinzugekommenen Aufgaben, breiter Gleichstellung zu betreiben? Wie ist das mit dem zusätzlichen Arbeitsaufwand, der faktisch dadurch entsteht? Wie wird das in Ihren Institutionen gelöst? Welche Perspektive sehen Sie dort? Ich frage Sie vor dem Hintergrund – auch wenn das in dieser Legislaturperiode wahrscheinlich nichts mehr mit der BerlHG-Novelle werden wird –, dass dieses Thema immer mal wieder auf der Tagesordnung steht: Wie stehen Sie zum Thema Gleichstellungsbeauftragte? Ist das eine zusätzlich notwendige Aufgabe, oder wird das bei Ihnen woanders schon faktisch mitgemacht?

Sie vertreten zwei unterschiedliche Modelle. Die FU hat sich schon sehr früh entschieden, das Kaskadenmodell zu fahren. Die beiden anderen Universitäten setzen stärker auf Zielvereinbarungen, wie ich Ihren Darstellungen entnommen habe. Sie haben sich sicherlich aus bestimmten Gründen für das jeweilige Modell entschieden und schon einige Erfahrungen – auch im Vergleich – damit gemacht. Vielleicht können Sie noch einmal kurz darstellen, warum Sie sich für das jeweilige Modell entschieden haben und ob Sie sagen, dass das für Ihre jeweilige Institution immer noch das Richtige ist oder ob man noch einiges daran verändern müsste?

Ansonsten insbesondere an Sie, Frau Gutheil, die Frage: Die TU hat schon einige Erfahrungen mit Zielvereinbarungen gemacht. Mich würde interessieren, wie schwierig es ist – vielleicht ist es gar nicht schwierig –, die Fakultäten, Institute und Fachgebiete mitzunehmen, damit die Gleichstellungskonzepte tatsächlich umgesetzt werden können. Dass die TU auf Fakultätsebene schon lange beschlossene Gleichstellungskonzepte hat, ist bekannt. Meiner Kenntnis nach gibt es jedoch in dem einen oder anderen Fall manchmal Probleme in der Umsetzung, die sicherlich auch vor Ort begründet sind.

An Sie, Herr Prof. Nagel, noch kurz die Frage – ich habe es in den Unterlagen wahrscheinlich nicht gleich gefunden bzw. überlesen: Die HU hat sich sicherlich auch im Rahmen ihres Gleichstellungskonzepts Zielzahlen gesetzt. Sie haben die Ist-Werte kurz dargestellt. Wie sind denn die Zielzahlen bis 2013? Haben Sie sie zum Beispiel nach Bereichen differenziert?

Zu den Masterstudiengängen: Wir sind in Berlin erst in der Phase der Einführung der Masterstudiengänge. In anderen Ländern, insbesondere zum Beispiel in Skandinavien, wo im Rahmen des Bologna-Prozesses die Umstellung auf ein zweistufiges System sehr früh vorgenommen wurde, hat sich gezeigt, sobald flächendeckend Bachelor und Master eingeführt wurden, dass das Problem der klassischen Abbruchkante, wo Frauen im Normalfall im Übergang zur Promotion aus der Kohorte verschwinden und aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden, zum Wechsel vom Bachelor zum Master vorgezogen wird. Nun ist es einerseits so, dass die skandinavischen Länder eigentlich in einem sehr positiven Ruf stehen, was Frauen- und Gleichstellungsförderung betrifft. Sie beschreiben jetzt den Effekt, dass mehr Frauen in den Masterstudiengängen sind. Worauf führen Sie das zurück? Glauben Sie, dass das eine Tendenz ist, die sich halten wird und wir dieses Problem nicht haben werden? Wenn ja, würde mich interessieren, warum. Könnte man das für die anderen Hochschulen nachmachen, was etwas Positives wäre, oder ist das eher ein statistisches Zufallsprodukt, zum Beispiel aufgrund der Auswahl, welche Masterstudiengänge bereits eingeführt sind oder Ähnliches? – Den notwendigen Kommentar zum Thema Juniorprofessorin hat der Kollege Oberg schon abgegeben. Dem kann ich mich nur voll umfänglich anschließen. – Danke!

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Herr Goiny!

Christian Goiny (CDU): Vonseiten der CDU-Fraktion danke und Anerkennung für das, was Sie hier ausgeführt haben und die durchaus sichtbaren Erfolge, die Sie in der Vergangenheit in diesem Bereich an Ihren Hochschulen erzielt haben! Das motiviert, dann auch mal Fragen zu stellen. Sie haben die Erfolge dargestellt, aber an dieser Stelle würde mich auch mal interessieren: Wo sehen Sie denn auf diesem Gebiet noch den dringenden Handlungsbedarf an Ihrer Universität? Wo meinen Sie die größten Schwachstellen zu haben? Wie wollen Sie diese angehen?

Dann habe ich noch eine Frage zum Thema Frauen in Masterstudiengängen: Wie verhält sich das an den anderen Hochschulen? Kann man in der Tat sagen, dass das eine Tendenz ist, die sich auf einer breiteren Grundlage weiterentwickelt? Daran anschließend würde mich noch interessieren: Wenn Sie sagen, dass laut Umfrage zwei Prozent der weiblichen Studierenden Professorinnen werden wollen – [Dr. Ulrike Gutheil (Kanzlerin der TU Berlin): Habilitantinnen!] – Entschuldigung, Habilitantinnen! –, gibt es denn Untersuchungen oder Befragungen, die hier eine Ursachenforschung zur Grundlage haben, sodass man sich auch mal verstärkt die Frage stellt, in welche Richtung die jungen Frauen ihr Berufsbild entwickeln wollen? Sie hatten schon angesprochen, dass befristete Arbeitsverträge möglicherweise problematisch sein könnten, weil sie in dieser Phase für Frauen ein Problem darstellen. Insofern interessiert mich: Gibt es auch bei den anderen Hochschulen Untersuchungen oder Erkenntnisse darüber, welche Motivation und beruflichen Perspektiven die Frauen dann haben und wo man ansetzen müsste, um dieses Berufsbild eventuell attraktiver zu machen?

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Ich habe auch noch Fragen. – Herr Prof. Lenzen! Sie haben zu Recht darauf hingewiesen, dass die Frage von Gleichstellungsstandards auch durch einen Top-down-Prozess umzusetzen ist. – Das zeigen auch alle Unterlagen, die Sie uns dargelegt haben. – Trotz der Erfolge haben wir auch in Berlin die Situation, dass wir einen hohen Anteil weiblicher Studierenden haben, und je höher die wissenschaftliche Qualifikationsstufe ist, desto geringer ist der Frauenanteil. Das ist besonders ausgeprägt in den MINT-Fächern, aber wir können diese Entwicklung auch in anderen Fächern sehen. Wird eigentlich statistisch auch erfasst – jedenfalls habe ich es in den Unterlagen nicht gefunden –, wie viele Frauen sich im Berufungsverfahren auf die jeweiligen Stellen beworben haben? Denn wir haben jetzt die Aussage, wie viele Frauen im Verhältnis zu den Männern berufen worden sind, aber nicht wie viele Frauen sich auf die jeweiligen Stellen beworben haben. Spielt diese Frage in den jeweiligen Berufungsverfahren eine Rolle, und wie sieht das in den Listen aus? Wird das in den Präsidien diskutiert? Wird auf diese Fragen und das Verhältnis geschaut? Ist das überhaupt ein Aspekt für Sie, oder sagen Sie, dass diese Frage allein in den Berufungskommissionen zu be- und verhandeln ist?

Meine zweite Frage knüpft an das an, was Herr Goiny gesagt hat: Gibt es eine systematische Erfassung des beruflichen Werdegangs der Absolventen Ihrer Universitäten – das betrifft sowohl Männer als auch Frauen – und der Motivation, sich für diesen Werdegang zu entscheiden. – Frau Gutheil! Ich fand die Aussage, die Sie machten, erschreckend. Wenn nur zwei Prozent der Frauen, die sich habilitieren, sich realistisch vorstellen können, auch Professorinnen zu sein, dann stellt sich die Frage: Was bewegt diese Frauen? Gibt es in irgendeiner Form eine Erfassung der Motivationslage, die über die Frage hinausgeht: Wollen Sie Professorin werden? Setzt man sich damit auseinander, oder ist das ein Feld, das noch der Erforschung harret? – Ich höre zurzeit keine weiteren Fragen. Dann bitte ich Frau Gutheil zu antworten. – Bitte sehr!

Dr. Ulrike Gutheil (Kanzlerin der TU Berlin): Ich fange mit den letzten Fragen an. – Ich habe mir die Ergebnisse der Untersuchung, die wir in der TU in Auftrag gegeben haben – das ist diese Women's-and-science-Studie –, letzte Woche präsentieren lassen. Ich konnte es gar nicht fassen, denn im Grunde genommen ist das Berufsbild vorgegeben, wenn ich mich habilitiere. Das ist doch geradezu eine Grotteske! Ich habe immer gedacht, dass da 100 Prozent herauskommen. Klar! Da gibt es sicherlich realistische Lebensläufe, wo gesagt wird, dass die passende Stelle jetzt nicht frei ist, und dann gibt es irgendwie doch andere Karrierewege. Aber den Wunsch in der Befragung fand ich so – – Darum müssen wir uns kümmern, wenn wir solche Aussagewerte bekommen.

Nein, wir haben keine systematische Erfassung über Werdegänge, aber ich glaube, dass wir gut daran täten, jetzt mehr die Frage in den Blick zu nehmen, woran das liegt. – Das sind jetzt alles persönliche Spekulationen, die ich hier mache, warum das zum Abbruch führt und warum dann zum Schluss das Berufsbild der Professur und der Weg dorthin für Frauen doch nicht so interessant zu sein scheint. Hinsichtlich der Bewer-

berlage der Frauen achten wir auch in den Berufungsverfahren verstärkt darauf, das zu erfassen. Das allein reicht jedoch nicht! Es gibt natürlich immer Begründungen, warum eine Frau nicht in die engere Wahl genommen wird. Ich glaube, dass die Vermutung, dass man Frauen systematisch nicht mehr auf die Dreierliste setzt, inzwischen nicht mehr zutreffend ist, sondern in den Fakultäten und Berufungskommissionen besteht inzwischen eine große Sensibilität, dass wir mehr Frauen für diese Berufsbilder gewinnen. Ich stelle dort jedenfalls eine zunehmend bessere Kultur fest. – Das ist der Eindruck, den ich gewonnen habe. – Ob wir das noch einmal systematisch auswerten sollen, ist schwierig, weil Sie daraus nicht viel ablesen können, wenn sich 30 Leute beworben haben, von denen zehn Frauen waren. Wir gucken uns das aber an und lassen uns das schon im Berufungsvorgang begründen. Ja, das ist ein Thema des Präsidiums.

Zielvereinbarungen, Frau Schillhaneck, haben in der Tat eine lange Tradition – auch heruntergebrochen auf die Fakultätsebenen. Ich glaube aber auch, dass die Fakultäten – ebenso wie die gesamte Universität, jedenfalls die Technische Universität – doch noch systematischer an das Gesamtproblem herangehen müssen. Ich glaube, dass Einzelmaßnahmen zu wenig bringen. Also, da gibt es mal schöne Zwischenerfolge, die dann wieder abreißen. Man hat nicht das Gefühl, dass das ein strukturierter Prozess ist, und diesen hätte ich lieber. Den muss man zumindest von oben nach unten installieren – beginnend mit einem Projekt –, und man muss die Leute von unten mitnehmen.

Wir versuchen zum Beispiel mit den erfolgreichen Frauen, die jetzt da sind, eine Plattform hinzubekommen, um uns noch einmal deren Karrierewege und -bilder ein bisschen näher bringen zu lassen und zu sehen, wo die Schwierigkeiten eventuell liegen und ein bisschen dazuzulernen. Denn was uns in den vergangenen Jahren gefehlt hat, das war die richtige Analyse der Frage: Was bringen eigentlich die tollen Projekte, von denen wir alle überzeugt waren, dass sie toll waren? – Zum Beispiel der Techno-Club, der ein tolles Projekt ist, von dem jeder sagt: prima! Aber was bringt das? Was kommt hinten heraus? – Diese Analysen haben wir alle nicht – jedenfalls haben wir sie an der TU nicht –, aber ich hätte sie jetzt gern. In der Strategiebildung zu der Frage, wie wir den Wechsel schaffen, um – unabhängig von Wirtschaftskrisen – unseren wissenschaftlichen Nachwuchs auf Dauer zu sichern – das wird ein dramatischer Wechsel werden –, denke ich, dass man gut beraten ist, den Maßnahmenprozess dazu frühzeitig einzuleiten, und deswegen machen wir das schon jetzt.

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Professor Nagel!

Prof. Dr. Uwe Jens Nagel (Vizepräsident für Studium und Internationales der Humboldt-Universität zu Berlin): Ich möchte zunächst das Kompliment zurückgeben, das Sie im Hinblick auf die Informationen genannt haben. Die Fragen, die gestellt wurden, sind genau die Fragen, die wir uns auch selbst stellen bzw. selbst stellen müssten, um das Konzept weiterzubringen. Ich versuche mal, die einzelnen Fragen zu beantworten, wobei das ein bisschen durcheinandergoht.

Ja, Juniorprofessuren dürfen keine Endstation sein. Was wir beachten müssen, das ist, dass mit den Juniorprofessuren gerade an den Berliner Universitäten eine neue Kultur geschaffen worden ist, die mit dem Ende der Juniorprofessurzeit genau auf die alte Kultur – Habilitation, Männerdominanz usw. – trifft. Dass es da noch Schwierigkeiten gibt, ist nicht verwunderlich. Das heißt, dass die Frauen, die eine erfolgreiche Juniorprofessur haben, dann, wenn sie in eine W2-/W3-Position wollen, auf die alte Welt der Universitäten stoßen und diese Schwierigkeiten überwinden müssen. Die Frage ist: Können wir da vonseiten der Universitätsleitungen etwas tun, um das zu ändern?

Was sind die Maßnahmen? – Die Maßnahmen der Universitätsleitung beinhalten eine strenge Überwachung der Berufungsprozesse. Das fängt mit der Zusammensetzung der Kommissionen an, wobei – das möchte ich in Klammern sagen – auch darauf geachtet werden muss, dass die Frauen, die in der Universität sind, nicht verbrannt werden, weil sie in jeder Kommission sitzen müssen. Es geht nicht, dass die 20, 25 Prozent Hochschullehrerinnen, die wir haben, faktisch in jeder Kommission paritätisch vertreten sind, weil man sie dann verbrennt. Das ist ein Problem, für das ich keine Lösung habe. Zunächst einmal geht es darum, dass klar ist, dass Frauen hinreichend in Kommissionen vertreten sind. Wir haben einen Senatsberichterstatter bzw. eine -erstatteerin, der oder die außerhalb des Faches ist und den gesamten Ablauf einer Berufung verfolgt. Deren oder dessen Bericht ist dann auch ein Teil der Diskussion im Akademischen Senat, wenn Entscheidungen getroffen werden. Die Frauenbeauftragte achtet natürlich darauf, dass jeweils begründet wird, warum – wenn

Frauen zum Beispiel nicht auf die erste Position oder überhaupt auf eine Liste kommen – das so ist. Das ist inzwischen ein sehr offener und kritischer Prozess, der im Akademischen Senat geführt wird und somit universitätsöffentlich wird, bei dem es – nach meiner Erfahrung – in den letzten Jahren nicht möglich gewesen ist – etwas salopp gesagt – zu mauscheln.

Ja, ich glaube, dass Gleichstellungspolitik nicht identisch mit der Frauenpolitik ist, aber dort gibt es das größte Manko. Insofern ist es de facto doch so, dass sich die Diskussionen – das muss ich für die Humboldt-Universität sagen – im Wesentlichen darauf konzentrieren, dass sie in den Fächern, in denen Frauen extrem unterrepräsentiert sind, eine Frauenförderungsdiskussion sind. Ob das mittelfristig richtig ist, möchte ich auch bezweifeln. Wir haben noch keine Gleichstellungsbeauftragte. Ich sehe – genauso wie Sie, Frau Schillhaneck –, dass die Frauenbeauftragte mittelfristig nicht die Gleichstellungsbeauftragte sein kann, sondern dass das möglicherweise ergänzt werden muss.

Wir haben inzwischen weniger Schwierigkeiten, die Fakultäten bzw. Institute mitzunehmen, und ich würde eigentlich das bestätigen, was Frau Gutheil gesagt hat. Das hat auch etwas mit der Diskussion über Zielvereinbarungen zu tun. Sie haben die Zielzahlen nicht übersehen, sondern wir haben keine genannt, und zwar ganz bewusst nicht, weil wir tatsächlich Zielzahlen für die jeweiligen Fakultäten bzw. Fächer festlegen möchten, die einigermaßen realistisch sind. – Sie haben es schon angesprochen. – Ich kann für bestimmte Fächer nicht sagen, dass ich dort einen Frauenanteil von 40 oder 50 Prozent haben möchte, wenn ich weiß, dass es diesen Nachwuchs nicht gibt oder dass in einem Fach in den nächsten fünf bis zehn Jahren nicht sehr viele Professuren frei werden, aber sozusagen ein bestimmter Prozentsatz von Männern da ist. Dann muss ich dort anders herangehen als wenn ich ein Fach habe, von dem ich weiß, dass es dort einen relativ großen Turnover gibt. Ich möchte das, und wir werden das im Hinblick auf die Zielzahlen konkret vorlegen.

Zu der Frage: Der Master – eine Abbruchkante? – Dafür gibt es bisher überhaupt keine Anzeichen. Die von mir genannte Zahl ist nicht statistisch gesichert. Wir wissen, dass im Augenblick 62 Prozent der Masterstudierenden Frauen sind, und wir wissen auch, dass es in der Regel einen großen Anteil von Bachelorabsolventinnen und -absolventen gibt, die in den Master gehen wollen – bis hin zu der Forderung, dass alle, die einen Bachelor haben, den Master machen müssen. Das ist eine studentische Forderung, aber ob das realistisch ist, sei dahingestellt. Auf jeden Fall beläuft sich die Zahl derjenigen, die weitermachen, auf zwei Drittel der Studierenden, aber nicht mehr als auf ein Drittel.

Ihre Frage, Frau Fugmann-Heesing, wie viele Frauen sich bewerben, kann ich Ihnen jetzt nicht insgesamt beantworten, aber das wäre über ein Jahr bzw. über die beiden letzten Jahre nachzuvollziehen. In unseren Berichten im Akademischen Senat, in denen über Besetzungen diskutiert wird, wird immer ausgewiesen, wie viele Frauen sich beworben haben und wie viele Frauen eingeladen worden sind. Wie ich eben schon erwähnte, ist das immer auch eine sehr intensive inhaltliche Diskussion, wo Ross und Reiterin genannt werden müssen und warum jemand nicht eingeladen worden ist.

Wir an der Humboldt-Universität beteiligen uns an einer Absolventenstudie, die von Kassel aus betreut wird, von der wir uns erhoffen, mehr über Karrieren zu erfahren. Generell wurde gefragt: Was wisst Ihr denn eigentlich über Eure Studierenden, Eure Absolventen? – Für meinen Geschmack wissen wir viel zu wenig darüber. Das hat zum Teil Datenschutzgründe und zum Teil den Grund, dass wir diese relativ umfangreichen Studien, die notwendig waren, noch nicht gemacht haben. Das wäre zum Beispiel einer der Punkte, bei dem ich dringenden Handlungsbedarf sehe, mehr empirisches Wissen zu haben über Motivation, Verbleib und Probleme, die spezifisch die Gleichstellung betreffen.

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Vielen Dank! – Bitte, Herr Prof. Lenzen!

Prof. Dr. Dieter Lenzen (Präsident der FU Berlin): Schönen Dank! – Ich würde die Fragen, die Sie gestellt haben, gern in zwei Blöcken sehen. Der eine Block betrifft in der Tat die Rekrutierung des Personals im wissenschaftlichen Bereich, und der andere Block betrifft Fragen, die vielleicht die Perspektive betreffen, die mehrmals angesprochen wurde.

Fangen wir mit dem ersten Block an: Man sollte sich vor Augen führen, dass das wissenschaftliche Genre im Bewusstsein der Öffentlichkeit und derjenigen, die dort arbeiten wollen oder können, eine Besonderheit darstellt. Lassen Sie mich das am Beispiel dieses Ausschusses verdeutlichen: In diesem Ausschuss befinden sich neun Männer und sechs Frauen. Das heißt, Sie haben genau das gleiche Verhältnis wie an der Freien Universität im Professorenbereich. Das mag aus irgendeinem Grund so entstanden sein – ich unterstelle mal, dass sich die Fraktionen überlegen, wer wohin gehen soll –, aber auf jeden Fall haben die Fraktionen nicht gesagt, dass die Wissenschaft ein Frauenthema ist, da sollen 50 Prozent Frauen sein. – Vielleicht haben Sie auch gar nicht so viele Frauen, das weiß ich nicht – wie auch immer. – Das spiegelt ungefähr das Verhältnis des Interesses wider. Das kann man gar nicht kritisieren, sondern das ist eine Tatsache, die entsteht – und das ist das Entscheidende – als Geschlechterstereotyp im Alter zwischen vier und sieben Jahren. Was in diesem Alter angelegt ist, ändern Sie nicht mehr. – Das hört sich zwar bitter an, aber das ist so. – Sie können das mit Gewaltmaßnahmen korrigieren – dazu sage ich gleich noch etwas fürs Protokoll –, aber Sie bekommen die Stereotype nur sehr wenig verändert.

Das hat etwas mit der familiären Situation und mit der Vorschulerziehung zu tun. Das heißt, wenn Sie das dort bereits stabilisieren und sagen: Wissenschaft ist etwas Männliches, weil hart, Erkenntnis usw., und Frauen seien all das nicht –, dann haben Sie diese Stabilisierung bereits hergestellt. Das wird sich sicher ändern, ist aber gesellschaftlich ein Prozess, bei dem wir über zwei bis drei Generationen reden. Wir sind am Ende im tertiären Bereich des Bildungsprozesses und sollen das korrigieren. Das ist gar nicht so einfach. Trotzdem: In verschiedenen Bereichen geht das einigermaßen.

Was kann man nun machen? – Es ist die Berufungspolitik angesprochen worden. Das ist sozusagen der letzte Schritt. Frau Fugmann-Heesing! Sie hatten gefragt, wie die Universitäten das gemacht haben. Wir haben – ich hatte darüber berichtet – sehr früh angefangen und in den ersten Zielvereinbarungen C-1-Stellen gefördert. Das waren damals noch Assistentenstellen und noch nicht die Juniorprofessuren. Wir haben dann Kohorten von weiblichen Wissenschaftlern durch das System geschoben, indem wir in der nächsten Zielvereinbarung nach zwei Jahren gesagt haben: Jetzt schaffen W-2-Professuren auf Zeit usw. Das hat funktioniert, führt dazu, dass teilweise dieselben Personen sehr lange in derselben Institution bleiben, aber es gibt auch einen Wechsel von außen nach innen. Das hat funktioniert, weil es eine gewisse Zuverlässigkeit enthält, auch für die Fächer, auf die sie sich verlassen können. Ich glaube, es ist sehr wichtig, dass man das tut. Wir haben Professuren, die es eigentlich nicht gibt, aus dem Etat herausgeschnitten. Die haben wir einfach bereitgestellt und gesagt: Das sind Frauenprofessuren – in Führungsstrichen –, also in zweistelligen Zahlen pro Jahr, die für Frauen im W-2-Bereich reserviert sind. Klammer auf: Sie sollten nicht übersehen, dass das illegal ist – in Führungsstrichen, für das Protokoll –, denn Sie dürfen sie nicht reservieren für ein Geschlecht. Wir haben auch zwei Klagen von männlichen Konkurrenten, eine läuft noch, die andere haben wir verloren. Das heißt, Sie sind ständig in einer Grauzone, wo Sie damit operieren müssen zu sagen: Fachbereich x, du könntest jetzt eine Professur haben, aber du musst sie mit einer Frau besetzen. – Dann haben die natürlich welche, die in Betracht kommen, aber Sie können das nicht antizipieren. Sie können das nur gesprächsweise antizipieren. Sie können mit den Leuten darüber reden und fragen, ob das in Betracht käme. Das funktioniert in der Regel, aber es kann auch einmal einen Crash geben, wie ich es gerade geschildert habe. Das ist dann ein Problem.

Wir haben diese beiden Verfahren dann abgebrochen und eine neue Professur geschaffen, die Frau daraufgesetzt und die andere Professur nicht wiederbesetzt. Der Richter im ersten Verfahren hat mich persönlich angerufen und gesagt: Ich verbiete Ihnen diese Stelle zu besetzen, sonst bekommen Sie ein richtiges Problem mit mir. – Das nahm die Form von Bedrohung an. Mit anderen Worten: Es ist ein hartes Geschäft, wenn man sich da durchsetzen will. Wir haben es aber trotzdem gemacht.

Was kann man nun machen, abgesehen von der frühkindlichen Erziehung, die hier nicht zur Debatte steht? – Wir haben sehr früh angefangen, das gesamte Berufungsgeschäft durch das Präsidium an einer Stelle zu steuern, die die einzige ist, wo das Präsidium intervenieren kann. Das dürfen Sie nicht übersehen. Wir haben hier das Berufsrecht bei der Exekutive, also bei dem Senator. Das ist in Nordrhein-Westfalen zum Beispiel anders. Das heißt, unsere Interventionsmöglichkeiten sind extrem gering. Wir haben eine Stelle, an der wir operieren können. Das ist die Freigabe der Professuren. An der Stelle greifen wir ein, indem wir wie folgt verfahren: Wir geben eine Stelle zur Wiederbesetzung mit einem Ausschreibungstext nur frei, wenn der Fachbereich uns eine Liste von Personen benennt, von denen er sich vorstellen könnte, dass sie auf diese Professur passen. Davon muss die Hälfte Frauen sein, und es muss mit allen telefoniert worden sein, ob sie sich auch bewerben. Wir überprüfen, ob sie das auch getan haben, sodass wir davon ausgehen können, dass unter den Bewerbern Frauen sind. Wenn die das nicht gemacht haben, geben wir die Stelle nicht frei. Das können wir nicht ewig so machen, aber bisher hat es funktioniert. Das ist ein sehr starker Eingriff, aber die einzige Stelle, an der Sie überhaupt etwas machen können, denn wenn Sie die Liste bekommen und es steht keine Frau darauf, dann haben Sie ein Gutachten, das blumenreich beschreibt, dass die Frauen alle wunderbar sind, aber alle nicht für diese Professur in Betracht kommen. Das geht so weit, dass in einem Fall, in dem ich die Liste allerdings zurückgegeben habe, ein naturwissenschaftlicher Fachbereich schrieb, sie hätten die Frau sowieso gern auf Platz eins gesetzt, sie sei ja auch die Beste, aber man wüsste ja nicht, ob das so bleibt. Der Fachbereich hat sich aber nicht gescheut, das so hineinzuschreiben. Dann haben wir es zurückgegeben und angefangen, härter durchzugreifen. Sie sehen – das ist nun schon vier Jahre her –, dass solche Vorurteilsstrukturen durchschlagen, ohne dass sie bemerkt werden. Die haben gar kein Unrechtsbewusstsein in der Situation, sondern sagen: Das geht einfach nicht.

Was ich jetzt geschildert habe, funktioniert, aber es gibt natürlich auch Friktionen, besonders in Fächern, bei denen es schwerfällt, jemanden zu finden. Nehmen Sie ein Beispiel wie Physik. Es ist gelungen, die hervorragende Wissenschaftlerin Stephanie Reich aus den Staaten zu gewinnen. Sie war zunächst als Juniorprofessorin hier. Es geht, aber man muss sich bemühen, man muss die Szene kennen. Insofern ist das im Alltag kleinzuarbeiten.

Frau Fugmann-Hessing! Sie haben nach der Motivationslage gefragt und ob es Studien dazu gibt. Es gibt sie, aber nicht auf einzelne Universitäten bezogen, sondern es gibt sie – z. B. durch das CEWS gemacht –: Motivationslagen und Karrierevorläufe. Ich habe selbst an einer Studie mitgewirkt, weil das zu meinem Arbeitsgebiet gehört. Das ist sehr kompliziert. Es gibt eine Fülle von Gründen, die dagegen sprechen, Professorin zu werden. Ich mache jetzt eine scherzhafte Bemerkung am Rande: Es gibt auch viele Gründe, überhaupt nicht Professor zu werden, denn das Geschäft wird nicht interessanter, sondern immer schwieriger. Vielleicht sind die Frauen manchmal klüger und sagen: Warum soll ich mir das antun?

Was bedeutet das, wenn sie sich das antun? – Das heißt, das Privileg, das der Hochschullehrerberuf hatte, nämlich selbst über die Zeit zu bestimmen, was für die Verbindung mit der Familientätigkeit sehr attraktiv gewesen ist, verschwindet zunehmend. Die Lehrbelastung wächst, die Belastung durch Berufungskommission u. Ä. – darüber haben wir gesprochen – wächst, die Belastung insgesamt wächst, die Reputation sinkt. Das heißt, die Attraktivität insgesamt nimmt Schaden – das muss man klar sehen –, und die Verbindbarkeit mit der Familie ist ein Thema. Das kann man ein Stück weit durch Einrichtungen in der Universität auffangen – das tun wir auch –, aber da sind Grenzen gesetzt. Und es gibt einen interessanten Effekt, den wir bei der Untersuchung von Promovendinnen herausgefunden haben. Wir haben nämlich gefragt: Warum brauchen sie so lange, um zu promovieren? Sie brauchen zwei Jahre länger als Männer. Wenn Sie das um den Familieneffekt bereinigen und alle herausrechnen, die zwischendurch Kinder bekommen oder geheiratet haben, dann haben sie trotzdem noch anderthalb Jahre Differenz. Wir sind dort in die Details gegangen und das Ergebnis ist: Frauen – das hört sich jetzt komisch an – arbeiten sorgfältiger, und Sorgfalt kostet Zeit. Das heißt, unter dem Karrieregesichtspunkt fünf gerade sein zu lassen, ist eher eine männliche Stereotype oder Attitüde – oder wie immer Sie wollen. Das sind aber gerade die interessanten Wissenschaftlerinnen, die sorgfältig arbeiten, denn wir wollen ja die Wahrheit herausfinden und nicht irgendetwas. Mit anderen Worten: Im Grunde ist das ein kurioser Effekt. Das heißt, diejenigen die Wissenschaft richtig machen – in Anführungsstrichen –, fallen aus dem System, weil sie zu lange dafür brauchen. Dagegen kann man ein Stück weit agieren, indem man zum Beispiel bei einer Berufung nicht darauf achtet, ob der oder die drei oder fünf Jahre gebraucht hat. Auf der anderen Seite kostet diese Zeit Geld. Bei NaFöG und anderen Stipendien ist das beispielsweise ein Thema: Nach drei Jahren sind Sie raus. Das ist ein sehr kompliziertes Feld. Entschuldigen Sie, wenn ich das so ausführlich mache, aber ich glaube, man muss es sich wirklich im Detail ansehen, sonst kann man da wenig machen.

Ich gehe zu dem zweiten Block über, was die Einzelfragen zu den Perspektiven betrifft. Herr Oberg hatte nach den Habilitationen im Hinblick auf die Zeitreihen an der Freien Universität gefragt. Ich kann Ihnen nicht sagen, ob das Jahr 2008 ein Einmaleffekt ist oder nicht. Das werden wir erst sehen, wenn wir zwei weitere Jahrgänge haben. Es gibt eine Hypothese, die dafür sprechen könnte, dass es ein Effekt ist, der durch die Einführung der Juniorprofessuren zustande gekommen ist. Es teilt sich – die full universities, die nicht spezialisiert sind wie die technischen Universitäten – das Fächerspektrum in dieser Frage wie folgt: Die Geisteswissenschaften sagen: Wir brauchen weiterhin Habilitationen. Das soll der Normalfall sein –, und die Naturwissenschaften und naturwissenschaftsnahen sagen: Quatsch! Juniorprofessuren sind der richtige Weg. – Wenn eine Universität also zu dem Schluss kommt, dass die Juniorprofessur nicht das Geeignete wäre, würden die Habilitationsziffern stabil bleiben oder steigen und umgekehrt. Wir haben die Juniorprofessur offensiv propagiert, und es mag sein, dass das ein Nebeneffekt ist. Aber das ist wirklich sehr hypothetisch. Insofern muss man einfach ein, zwei Jahre abwarten. Im Übrigen sind diese Kohorten so klein, dass sich statistische Effekte bereits durch zwei, drei Personen ergeben, die zufällig anders fertig werden, als es zu einem anderen Zeitpunkt der Fall gewesen wäre.

Es ist nach den Perspektiven gefragt worden. Wie könnte es weitergehen? Frau Schillhaneck hatte gefragt, ob es Sinn macht, an Gleichstellungsbeauftragte zu denken und ob man dafür das BerIHG ändern muss. – Ich glaube, man muss das BerIHG gar nicht ändern. Erstens sind die Rahmenvorgaben sowohl im europäischen

als auch im deutschen Recht sowieso so gegeben, dass man das machen könnte, wenn man wollte. Ich halte das für richtig, gerade mit Blick auf die Fächer, die Frau Schillhaneck genannt hat, z. B. Erziehungswissenschaft, Grundschulpädagogik. Wir haben an der Freien Universität drei große Fächergruppen: Pharmazie, Veterinärmedizin und Grundschulpädagogik, die bis zu 95 Prozent Frauen enthalten. Die verändern die Statistik natürlich gewaltig, wenn Sie das insgesamt betrachten, und hier stellt sich die Frage: Wie kann man Motivationen für Männer schaffen, diese Berufe zu ergreifen? Das kann ein Thema sein, wenn man an Gleichstellungsbeauftragte denkt, zumindest in der Frage der Berufungspolitik. Bei anderen Themen, die auch noch dazugehören. Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung ist ein ganz anderes Thema, das in diesem Zusammenhang nicht passt.

Zur Frage, ob man perspektivisch so weitermachen kann: Wir geben im Jahr für die Einrichtungen, die sich mit Gleichstellung beschäftigen etwa vier bis viereinhalb Millionen Euro aus. Das sind 5 Prozent des Etats. Das ist nicht wenig, das muss man klar sehen. Wir werden sehen, wie die Hochschulverträge am Ende aussehen und wie das Angebot aussieht. In dem Maße, in dem es indikatorenbasiert ist, wird es natürlich schwierig, denn dies ist eine fixe Summe. Diese Einrichtung muss ich jedes Jahr bezahlen, unabhängig von den Effekten.

Es ist nach den Frauen in den Masterstudiengängen gefragt worden und ob die dort weniger oder mehr repräsentiert sind. Auch hier würde ich sagen: Die Zahlen sind im Moment nicht brauchbar, weil die Zahl derjenigen, die in die Masterstudiengänge übergegangen sind, so klein ist, dass es keine typischen Durchläufe sind. Das heißt, sie haben viele Quereinsteiger von anderen Universitäten oder aus anderen Studiengängen, sodass man damit im Moment wenig anfangen kann.

Wenn Sie fragen: Was müsste man tun, um die Situation zu verbessern? – Zusammengefasst würde ich sagen: Es ist in der Tat notwendig, über Anreize zu arbeiten und auch ein Stück weit mit dem Druck, den Sie eben an meinen Beispielen erfahren haben. Das setzt aber voraus, dass eine Hochschulleitung in diesen Fragen carte blanche hat und zum Beispiel eine Liste zurückgeben und sagen kann: Da ist keine Frau drauf. Es hätte aber eine drauf sein müssen. Ich gebe sie wieder zurück. – Aber wenn dann das Spiel losgeht: Da ist aber meiner drauf, und meiner – und es spielt keine Rolle und dann einfach andere Argumente durchschlagen – seien es politische, seien es Schulbildungsargumente usw. –, dann hilft Ihnen das wenig. Dann haben Sie als Leitung am Ende den Verdruss, und irgendjemand telefoniert mit irgendjemandem, und am Ende habe Sie die Schwierigkeit, das zu verändern. In den Fällen, wo wir Listen bekommen haben, auf denen zum Beispiel auf dem zweiten Platz eine Frau war, wir aber auf der Basis der Gutachten und des gesamten Verfahrens – so weit man das einer Akten entnehmen kann – den Eindruck haben, die Frau ist genauso qualifiziert, verfahren wir regelhaft so, dass wir das dem Senator aufschreiben und ihn bitten, doch die Frau zu berufen, weil wir den Eindruck haben, dass das genauso geht. Das kommt nicht sehr häufig vor, aber es kommt vor.

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Vielen Dank! – Jetzt hat sich Frau Schillhaneck noch mal gemeldet.

Anja Schillhaneck (Grüne): Vielen Dank! – Ich habe noch zwei Nachfragen, zunächst aber zu der schön gezackten Kurve der Habilitationen. Ich weiß nicht auswendig, wie viele Habilitationen es pro Jahr an der FU gibt, es werden aber nicht mehr als 250 sein. Das wären, glaube ich, schon relativ viele, sodass schon drei Frauen weniger eine sichtbare Veränderung an der Kurve erzeugen würden.

Herr Prof. Nagel! Sie haben dargelegt, warum sich die HU bis jetzt keine konkreten Zahlen gegeben hat. Glauben Sie denn, dass die DFG das akzeptieren wird? Die Hochschulen müssen ihre Konzepte bis Juli 2009 vorlegen. Wollen Sie eher bis Juli dieses Jahres die konkreten Zahlen per Zielvereinbarung mit den Fakultäten festgelegt haben? Das würde ich sehr gern wissen. Ansonsten habe ich noch die Frage, warum Sie sich nicht für das Kaskadenmodell, sondern für etwas anderes entschieden haben. – Danke!

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Herr Prof. Nagel!

Prof. Dr. Uwe Jens Nagel (Vizepräsident für Studium und Internationales der Humboldt-Universität zu Berlin): Ich sehe den Gegensatz zwischen dem Kaskadenmodell und der Frage von Zielvereinbarungen nicht.

Anja Schillhaneck (Grüne): Mit dem Kaskadenmodell, hätten Sie ja eine rollierende Quote schon vorgegeben. Das ist vielleicht eher eine technische Frage.

Prof. Dr. Uwe Jens Nagel (Vizepräsident für Studium und Internationales der Humboldt-Universität zu Berlin): Okay! Auch diese rollierenden Quoten wären ja Annahmen, für die ich eine ganze Menge empirischer Informationen brauche und die von Fach zu Fach sehr unterschiedlich sind. Ob die DFG unsere Vorgehensweise akzeptiert, kann ich Ihnen jetzt nicht sagen. Wenn wir Anzeichen dafür bekämen, dass das Probleme macht, würden wir Zahlen nennen. Ich glaube dennoch, dass es sinnvoller ist, diese Zahlen sehr spezifisch für einzelne Fächer zu machen und nicht generell zu sagen: Soundso viel Prozent für die ganze Universität. – Das ist vielleicht aber auch gar nicht damit gemeint. Wir würden – um ehrlich zu sein – gern abwarten, was bei den Vertragsverhandlungen herauskommt, um zu wissen, ob der Status quo erhalten bleibt, ob wir abbauen müssen, ob wir weiter aufbauen können usw. Auch das sind Dinge, die nicht völlig unabhängig von diesen Quoten sind, von denen Sie gesprochen haben. Es wäre ja dumm, wenn wir von der DFG ein Signal bekämen: Wir akzeptieren euren Vorschlag nicht, weil bestimmte Quoten nicht genannt sind. Dann werden wir natürlich Quoten nennen und es so gut tun, wie es irgendwie geht.

Prof. Dr. Dieter Lenzen (Präsident der FU Berlin): Ich kann es vielleicht deswegen sagen: Die DFG hat mich gebeten, in die Jury zu gehen. Wir haben sehr lange überlegt, ob wir diese Zielgrößen überhaupt abfragen, haben uns aber doch entschieden, das zu tun, um eine gewisse Deutlichkeit zu erwarten. Aber es wird mit Sicherheit nicht so sein, dass die Humboldt-Universität oder eine andere, die das nicht tun, deswegen schlechtere Chancen bei der DFG hat. Wenn eine Universität zu erkennen geben würde, es sei ihr egal, dann würden wir das vielleicht nicht so lustig finden. Insofern muss man sich da keine Sorgen machen.

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Von mir eine Anmerkung: Ich möchte die Humboldt-Universität ermuntern, sich mit der Frage von Zielzahlen doch noch einmal intensiver auseinanderzusetzen. Ich glaube, es ist nachvollziehbar, wenn Sie sagen: Eine Zielzahl für die gesamte Universität bringt vielleicht nicht so viel –, aber nach Fächern oder Fächergruppen zu spezifizieren und damit auch Anreize zu setzen, ist für einen Prozess, in dem man bestimmte Erfolge erzielen will, sicherlich förderlich. Deshalb eine Ermunterung, sich dieser Frage durchaus noch einmal anzunehmen.

Prof. Dr. Uwe Jens Nagel (Vizepräsident für Studium und Internationales der Humboldt-Universität zu Berlin): Die Botschaft ist angekommen!

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Jetzt hat der Staatssekretär das Wort!

Staatssekretär Dr. Hans-Gerhard Husung (SenBildWiss): Ich wollte zumindest zu dem Thema Berufung noch einen kleinen Beitrag leisten. Es ist aus dem Gesagten schon sehr anschaulich deutlich geworden, dass wir es hier mit einem Prozess zu tun haben, an dem mehrere mit Anspruch auf Autonomie beteiligt sind. Insofern muss man das Augenmerk auf die Basis dieses Prozesses richten, und das sind die Fachbereiche, denn wie Herr Lenzen schon ausgeführt hat, sind am Ende des Prozesses, wenn der Berufungsvorgang beim Senat landet, die Messen gesungen, und man kann eigentlich gegen den massiven Sachverstand, der schon dargestellt worden ist, wenig tun, um dann noch Listen einvernehmlich zu verändern. Deshalb ist es ganz wichtig, dass die Hochschulleitungen – wie Sie das schon geschildert haben – darauf achten, dass in den Berufungskommissionen die richtige Stimmungslage entsteht und zur Not auch der Akademische Senat alle Möglichkeiten nutzt, um seinen Anteil, der in den Satzungen unterschiedlich geregelt ist, gegebenenfalls einzubringen.

Wir achten jedenfalls darauf – und das wird in der Vorbereitung für die Ruferteilung auch regelhaft erhoben –, ob Frauen an der Berufungskommission beteiligt sind. Wir achten auch darauf, ob sich Frauen beworben haben, und wir achten auch darauf, was mit Bewerbungen mit Blick auf Einladungen geschehen ist, sodass viele Hochschulen – das ändert sich von Fall zu Fall, das ist immer mal unterschiedlich – auch sehr sorgfältig

begründen, weshalb die Dinge am Ende so gelaufen sind, wie sie gelaufen sind. Aber es gibt auch Fälle, wo man den Eindruck hat, dass zumindest in der Schriftform die Argumente nicht mehr erkennbar sind, weshalb Frauen beispielsweise nicht eingeladen worden sind, oder von fünf Einladungen zwei eingeladene Frauen nicht auf der Liste gelandet sind. Da haken wir dann regelhaft nach, und Sie können davon ausgehen, dass solche Berufungen nicht passieren. Dann entsteht zum Teil das, was Herr Lenzen schon beschrieben hat, nämlich dass dann ex post schwer angreifbare Begründungen nachgeliefert werden, die wenig Anlass bieten, tatsächlich mit der Hochschule noch mal in die Listendiskussion einzutreten.

Fazit ist aber aus dem Gesagten, dass wir es noch nicht ganz geschafft haben, dieses wichtige Anliegen in die Hochschulkultur, in den Fachbereichen so zu verankern, dass es Selbstverständlichkeiten sind, über die wir hier reden. Möglicherweise ist die Nachwuchssituation noch nicht angespannt genug, dass es auch ein eigenes Interesse gibt, alle Möglichkeiten auszuschöpfen und den Gleichstellungsaspekt entsprechend wirken zu lassen.

Herr Lenzen hat schon darauf hingewiesen – und das muss man leider immer wieder in Erinnerung rufen und nicht alle Hochschulen und alle Gremien in den Hochschulen haben das notwendige Verständnis –, dass hier ganz enge rechtliche Rahmen gesetzt werden, was zum Beispiel den Ausschreibungstext anbelangt. Es sind dann nicht nur Konkurrentenklagen am Ende des Verfahrens, sondern der Hochschulverband achtet systematisch auf alle Ausschreibungstexte, die in der „Zeit“ veröffentlicht werden. Wir haben gerade aktuelle Fälle, wo der Hochschulverband massiv mit Klage droht, bevor das Verfahren überhaupt zu einem Abschluss gekommen ist. Wir sind auch mit der Frauenverwaltung immer wieder intensiv in der Diskussion. Wir gehen in Berlin bis an die Grenzen, was rechtlich möglich ist, aber es gibt den Grundsatz, dass geschlechtsneutral ausgeschrieben werden muss, und das erleichtert das Geschäft am Ende nicht,

Vielleicht noch einen Hinweis: Herr Nagel! Die Hochschulvertragsverhandlungen haben mit der Frage, um die es hier geht, nämlich wie Frauen künftig bei Berufungen oder in dem ganzen wissenschaftlichen Prozess intensiver beteiligt werden können, nichts zu tun, denn es geht nicht darum, diese Aufgabe durch Zuwachs zu erledigen, sondern diese Aufgabe in den normalen Prozess zu integrieren. Insofern kann es mit Blick auf die DFG nicht um Quoten gehen, sondern um Zielsetzungen. Denn ich glaube, Quoten würde die DFG auch nicht akzeptieren, aber Zielsetzungen erwartet sie ganz sicher, wenngleich mir noch lebhaft in Erinnerung ist, wie der eine DFG-Präsident – sowie er aus dem Amt war – von der Quote geredet hat und der anderer DFG-Präsident, der im Amt war und sich der Aufgabe angenommen hat, eher die Schwierigkeit im Kreis der Universitäten hatte, dieses Thema zu einem Beschluss zu machen. Insofern gibt es keinen Beschluss, sondern nur eine gemeinsame Verpflichtung. Man kann sich beteiligen, man muss sich aber nicht beteiligen. Insofern bin ich sehr dankbar und sehe das als für uns ermutigendes Zeichen, dass die Berliner Universitäten überhaupt kein Problem haben, sich an dieser Initiative der DFG zu beteiligen. Dass wir dort selbstbewusst auftreten können, zeigen die umfassenden Berichte, aber vor allen Dingen das, was hinter den Berichten steht, nämlich eine im Prinzip erfreuliche Entwicklung, die jetzt aber erst ein Etappenziel erreicht hat und die – wie alle Hochschulleitungen hier deutlich gemacht haben – weitere Anstrengungen erfordert, bis wir es zum Normalfall gemacht haben.

Insofern wäre es empirisch durchaus interessant zu vergleichen, wie Hochschulen, die das Berufungsrecht eigenständig ausüben mit dieser Frage umgehen. Sind sie bei der Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft erfolgreicher, oder sind sie weniger erfolgreich? Das wäre für mich ein wichtiger Indikator, denn wir hören ja auch, insbesondere von den Frauenvertretungen, dass man das Land gern im Prozess halten möchte, dass wir als gewisse Drohkulisse unsere Wirkung entfalten können. Aber das wäre auf jeden Fall noch eine empirische Nachfrage wert. – Vielen Dank!

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Weitere Wortmeldungen liegen mir nicht vor. Ich möchte mich bei Ihnen bedanken, dass Sie heute hier waren und schließe mich dem Dank des Staatssekretärs an. Ich denke, dass die Berliner Hochschulen hier sehr deutlich gemacht haben, dass sie sich der Frage von Gleichstellungsstandards sehr ernsthaft angenommen haben. Herr Prof. Lenzen hat darauf hingewiesen, dass er bei der Entwicklung dieses Verfahrens in der DFG eine entscheidende Rolle gespielt hat. Frau Baer von der Humboldt-Universität war nach meinem Wissen auch beteiligt. Also, da haben auch Vertreter Berliner Hochschulen bereits im Vorfeld eine ganz entscheidende Rolle gespielt, und ich finde es sehr erfreulich, dass

sich die Berliner Hochschulen jetzt beteiligt haben. Ich finde es umso bedauerlicher, dass es in der DFG nicht möglich war, einen Beschluss in dieser Frage herbeizuführen. Ich denke, wir sind auf einem guten Weg. – Vielen Dank, dass Sie hier waren, und viel Erfolg für Ihre weiteren Aktivitäten und Bemühungen in diesem Bereich!

Damit schließen wir diesen Tagesordnungspunkt ab. Sollen wir ihn nur vertragen, also noch zu einer Besprechung kommen, oder haben wir aufgrund dessen, was wir heute miteinander diskutiert haben, auch die Besprechung abgeschlossen? – Frau Schillhaneck!

Anja Schillhaneck (Grüne): Ich schlage vor, dass wir uns nach Vorliegen des Wortprotokolls noch eine kurze Auswertungsrunde gönnen.

Vorsitzende Dr. Annette Fugmann-Heesing: Dann wird der Punkt vertagt.

Punkt 6 der Tagesordnung

Verschiedenes

Staatssekretär Dr. Hans-Gerhard Husung (SenBildWiss) berichtet zum *Stand des Projekts eines gemeinsamen Zentrums für klinische Forschung von Charité und Vivantes* in Beantwortung einer Frage der Fraktion der Grünen aus der Aktuellen Viertelstunde der 26. Sitzung des Ausschusses. Es handele sich bei diesem Projekt um ein Konzept, mit dem versucht werde, das in Deutschland bestehende Defizit im Bereich der klinischen Forschung insgesamt anzugehen und auf der anderen Seite die vorhandenen Standortvorteile in Berlin zu nutzen. Die Charité habe sich in der Vergangenheit diesem Thema intensiv gestellt. So bestehe in der Charité ein vom BMBF gefordertes Koordinierungszentrum für klinische Studien – überwiegend auf öffentlich finanzierte klinische Forschung ausgerichtet – sowie das Charité-Zentrum IV für Therapiefor- schung. Darüber hinaus existiere die Charité Research Organisation, die sich privat finanzierter klinischer Forschung widme. Vivantes wiederum betreibe das Koordinierungszentrum für klinische Forschung.

Ziel der Anstrengungen beider Unternehmen sei es, einen gemeinsamen Ansprechpartner zu finden, ein einheitliches Studienmanagement zu etablieren und das enorme Potenzial an Patienten für die Zwecke der klinischen Forschung zu heben. Beide Unternehmen erhofften sich darüber hinaus schnelle Entscheidungen und Umsetzungen. Die Verhandlungen zu einer gemeinsamen Einrichtung seien noch nicht abgeschlossen.

Lisa Paus (Grüne) weist darauf hin, dass der ehemalige Dekan der Charité kurz vor seinem Ausscheiden aus dem Amt im September letzten Jahres per Pressemitteilung über einen Abschluss zwischen den beiden Unternehmen bezüglich eines gemeinsamen Zentrums informiert habe. Habe sie es richtig verstanden, dass der neue Vorstand diese Form der Fusion nicht mehr beabsichtige?

Staatssekretär Dr. Hans-Gerhard Husung (SenBildWiss) erwidert, die Tatsache, dass die Verhandlungen noch nicht abgeschlossen seien, bedeute nicht, dass dieses Projekt nicht mehr verfolgt werde. Auch nach damaligen Informationen sei das Ziel eine Einrichtung im Sinne eines Daches gewesen und nicht die Aufgabe der vorhandenen Strukturen. Der neue Vorstand der Charité habe dieses Ziel nicht aufgegeben.

Lisa Paus (Grüne) möchte wissen, auf welcher Grundlage die damalige Pressemitteilung herausgegangen sei und ob es sich nach wie vor um eine gemeinsame Zielsetzung beider Unternehmen handele. Welche unvorhergesehen Schwierigkeiten verzögerten den Abschluss der Verhandlungen, und wann sei mit dem Abschluss zu rechnen?

Staatssekretär Dr. Hans-Gerhard Husung (SenBildWiss) entgegnet, er könne nicht erkennen, dass in der in Rede stehenden Presseerklärung der Eindruck vermittelt worden sei, es existiere bereits ein institutionalisiertes Ergebnis. Vielmehr sei lediglich die Zielsetzung formuliert worden. Er sehe sich außerstande, Prognosen zum Abschluss der Verhandlungen anzustellen, zumal ihm nicht bekannt sei, welchen Stellenwert das Projekt in den Planungen einnehme. Er gehe nach wie vor davon aus, dass beide Vorstände das gemeinsam vereinbarte Ziel weiter verfolgten. Er sage zu, dem Ausschuss hierzu auch eine schriftliche Stellungnahme zukommen zu lassen.

Im Weiteren siehe Beschlussprotokoll.