

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

**Bericht zum Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in
Forschung und Lehre (BCP) 2012 bis 2015**

Drucksachen 14/0832, 15/0544, 15/1835, 15/2369, 15/3002, 15/4039, 15/5160 und 15/5210,
16/0767, 16/1292, 16/2516, 16/4340, 17/1409, 17/2462

Der Senat von Berlin
ArbIntFrau - I A 5 -
9028 (928) - 2119

BildJugWiss - IV C 2.4(V) -
90227 (9227) - 5454

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin
über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
des Senats von Berlin
über **Bericht zum Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in
Forschung und Lehre (BCP) 2012 bis 2015**

Drucksachen 14/832, 15/544, 15/1835, 15/2369, 15/3002, 15/4039, 15/5160 und 15/5210,
16/0767, 16/1292, 16/2516, 16/4340, 17/1409, 17/2462

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

**Bericht zum Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung
und Lehre (BCP) 2012 bis 2015**

Förderziele und Förderschwerpunkte

Zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft kombiniert das BCP in besonderer Weise die Förderung der beruflichen Qualifizierung mit Maßnahmen zum Abbau struktureller Barrieren. Im Fokus stehen die nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf allen Qualifikationsstufen sowie in Führungspositionen und die Verankerung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre. Die Verbindung dieser inhaltlichen Ausrichtung mit dem Grundsatz der Bestenauslese garantiert eine Förderung auf höchstem Niveau.

Mit Beschluss vom 02.08.2011 verständigte sich der Senat von Berlin für die Programmlaufzeit 2012-2015 auf folgende Förderschwerpunkte:

Vollfinanzierter Bereich:

- Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W 2- und W 3-Professuren bei Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach
- Berufungen auf befristete W 2-Professuren bei Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach
- Aufbau des Dual Career Netzwerks Berlin

Kofinanzierter Bereich (mit Beteiligung der Hochschulen von mindestens einem Drittel):

- Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur an Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen
- Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoc-Phase
- Implementierung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre
- Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften.

Finanzierung

Zur Finanzierung des Programms standen jährlich Fördermittel in Höhe von bis zu 3.798.000 Euro zur Verfügung:

- 1.023.000 Euro Landesmittel der für Frauen zuständigen Senatsverwaltung (Kapitel 0950, Titel 68500)
- 875.000 Euro Mittel der Hochschulen im Rahmen der ihnen zugewiesenen Globalzuschüsse
- 1.900.000 Euro Landesmittel der für Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltung (Kapitel 1070, Titel 68521).

Programmmanagement

Zentrale Institutionen des Programmmanagements waren die Auswahlkommission sowie die Geschäftsstelle des BCP. Gemäß Senatsbeschluss wurde im Berichtszeitraum das Qualitätsmanagement über die bewährte Struktur der Auswahlkommission fortgeführt. Das Programm profitierte dabei von der Bereitschaft ausgewiesener Expertinnen, während der Laufzeit 2012-2015 erneut in der Kommission mitzuwirken und neben ihrer Fachexpertise Erfahrungen in der Umsetzung des BCP einzubringen. Für die Anbindung der Geschäftsstelle konnte weiterhin die Humboldt-Universität zu Berlin gewonnen und somit die vertrauensvolle, konstruktive Zusammenarbeit fortgeführt werden.

Die Tätigkeit der Mitglieder der Auswahlkommission und der Leiterin der Geschäftsstelle waren von großem Engagement und hoher Sachkompetenz geprägt und entscheidend für die erfolgreiche Durchführung des BCP.

Fördermaßnahmen

Insgesamt sind im Zeitraum 2012-2015 160 Maßnahmen realisiert worden. 271 Frauen wurden in ihrer wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Karriere unterstützt. Unmittelbaren Einfluss auf die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren im Land Berlin besitzen die 15 bewilligten vorgezogenen Nachfolgeberufungen (davon drei im Professorinnen-Programm II) und 14 befristeten W 2-Professuren.

Des Weiteren wurden Maßnahmen unterstützt, die direkt zur Berufungsfähigkeit hochqualifizierter Frauen beitragen, indem Forschungs-, Lehr- und Gremienerfahrungen gesammelt, das eigene Profil gestärkt und Netzwerke erweitert werden können. Dazu zählen die geförderten 15 Juniorprofessuren sowie 68 Gastprofessuren bzw. Gastdozenturen. Die vergleichsweise hohe Anzahl an Gastprofessuren bzw. Gastdozenturen resultiert aus einer zusätzlichen Ausschreibung im Sommer 2014. Da einerseits 2013 aufgrund der erforderlichen Gegenfinanzierung des Professorinnen-Programms II und der Absicherung der rückwirkenden Erhöhung der W-Besoldung keine neuen Anträge für die vollfinanzierten Programmlinien angenommen wurden, und andererseits der tatsächliche Bedarf an Haushaltsmitteln geringer ausfiel als ursprünglich kalkuliert, insbesondere durch Verzögerungen bei der Besetzung bereits bewilligter Professuren, standen Programmmittel zur freien Verfügung. Die Hochschulen nahmen das Angebot zur Förderung zusätzlicher Gastprofessuren und Postdoc-Stellen sehr gut an (48 Anträge, Bewilligungsquote 60%), da diese Instrumente kurzfristig einsetzbar sind und eine wichtige Rolle für die Karrierestabilisierung in einer kritischen Phase der

wissenschaftlichen Laufbahn spielen. Sie wurden von den Hochschulen auch dafür genutzt, um Gender-Aspekte gezielt in die Forschung und Lehre zu integrieren.

In der Programmperiode 2012-2015 vergab die Auswahlkommission darüber hinaus 81 Stipendien, darunter Promotionsstipendien für 45 Fachhochschulabsolventinnen, Postdoc-Stipendien für vier Frauen und 32 Promotionsabschlussstipendien im Bereich der Natur- und Technikwissenschaften, sowie der Geschlechterforschung. Auf Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen qualifizierten sich 58 Frauen auf Promotions- und Postdoc-Stellen, Lehraufträge erhielten 36 Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen. Programmmittel dienten darüber hinaus der Unterstützung von Promotionskollegs und Workshops zur Förderung von Promovendinnen von Fachhochschulen sowie der Durchführung von Seminaren und Workshops zur Karriereförderung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften. Weitere Mittel wurden gezielt dafür eingesetzt, Inhalte und Methoden der Gender Studies als wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung und Lehre in Unterrichts- und Forschungseinheiten zu integrieren.

Das Dual Career Netzwerk Berlin unterstützte Doppelkarrierepaare aus der Wissenschaft bei ihrem beruflichen Neustart in der Hauptstadt. In Kooperation mit der Charité wurde eine institutionelle Anbindung bei der Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH ermöglicht. Seit Dezember 2014 ist damit eine Grundlage dafür geschaffen, das existierende Beratungsangebot kontinuierlich zu erweitern und die Kooperationen mit Berliner Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Behörden sowie Wirtschaftsunternehmen auszubauen. Derzeit werden Finanzierungsmodelle für eine dauerhafte Etablierung des DCNB geprüft.

Evaluierung 2013

Im Jahr 2013 wurde das BPC von unabhängiger Stelle – dem CHE Centrum für Hochschulentwicklung – positiv evaluiert. Der entsprechende Kurzbericht liegt dem Abgeordnetenhaus von Berlin vor (Drs. 17/1409). Das BCP nehme eine „Vorbildfunktion für die Chancengleichheitsprogramme anderer Länder ein“ und trage maßgeblich zur Attraktivität des Standortes bei – ein wichtiger Aspekt bei der Anwerbung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Außerdem wurde „die starke Einbindung von Stakeholdern“ lobend hervorgehoben, durch die „eine hohe Akzeptanz der Förderentscheidungen sowie eine behutsame Weiterentwicklung des Programms“ ermöglicht wird, „die sich am Stand der Forschung orientiert und zugleich die Ziele und Besonderheiten der Hochschulen und Universitäten im Blick behält“.¹

Gleichzeitig sprach das CHE mehrere Empfehlungen aus, die zum Teil in der aktuellen Laufzeit umgesetzt wurden, aber auch in die Programmkonzeption ab 2016 Eingang fanden.

Die Anregungen zur besseren Einbindung des Programms in das Hochschulmarketing und einer verstärkten Außendarstellung griff die Geschäftsstelle über verschiedene Maßnahmen bereits 2014/15 auf: So wurden die Website des BCP neu gestaltet und anschauliche Förderbeispiele prominent ausgestellt. Dazu gehören auch die konzeptionellen Vorarbeiten für den Aufbau eines Alumnae-Netzwerks. Wie aus den Sachberichten der Hochschulen bereits punktuell hervorgeht, bekleiden viele der BCP-Alumnae renommierte Positionen in der Wissenschaft, so dass durch ein solches Netzwerk Synergieeffekte entstehen können.

Des Weiteren empfahl das CHE, Indikatoren für Chancengleichheit zu etablieren und das Controlling weiterzuentwickeln. Für die neue Programmperiode bilden die im Februar 2015 im Rahmen der Dialog-Strategie zwischen den für Frauen sowie Wissenschaft zuständigen

¹ CHE Consult GmbH: Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Kurzfassung des Evaluationsberichts 2013, Berlin 2013, S. 9 ff.

Senatsverwaltungen und den Hochschulen eingeführten „Allgemeinen Gleichstellungsstandards an Berliner Hochschulen“ gemeinsam mit dem Instrument der Gleichstellungskonzepte (siehe Hochschulverträge 2014-2017) und der zugehörigen Berichterstattung den Referenzrahmen für die Konzipierung eines detaillierten Qualitätsmanagements.

Die eingeleiteten Schritte tragen dazu bei, die Sichtbarkeit des Programms nach außen zu intensivieren und wichtige Erkenntnisse über die Wirkung der Förderinstrumente und -maßnahmen sowie deren Weiterentwicklung zu erhalten. Um den erweiterten Anforderungen an das Controlling und der Öffentlichkeitsarbeit gerecht zu werden, werden die Mittel für die Geschäftsführung in der neuen Programmlaufzeit erhöht.

Fortsetzung des BCP 2016 bis 2020

Im Juni 2014 veranstaltete die Geschäftsstelle des BCP einen Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern der 14 Hochschulleitungen und Hochschulverwaltungen, der Auswahlkommission des BCP, der beiden beteiligten Senatsverwaltungen sowie den Frauenbeauftragten der Hochschulen, um den Dialog über die Weiterentwicklung des Programms einzuleiten. Durch Einbindung der unterschiedlichsten Expertinnen und Experten gelang eine differenzierte und multiperspektivische Diskussion. Positiv hervorgehoben wurden die Flexibilität des Programms, seine Passgenauigkeit für die verschiedenen Hochschultypen, die Verknüpfung von struktureller und individueller Förderung sowie die effektive Umsetzung. Verstärkte Aufmerksamkeit muss hingegen zukünftig der Stabilisierung der Karrieren gewidmet werden. Dies gilt vor allem in der Postdoc-Phase, in der das Phänomen der so genannten „leaky pipeline“ besonders deutlich hervortritt. Die Debatte veranschaulichte, gestützt durch entsprechende Aussagen in den jährlichen Sachberichten der Hochschulen und individuelle Rückmeldungen geförderter Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen, dass sich die Berufungschancen von Frauen durch befristete W 2-, Junior- und Gastprofessuren erhöht haben und die Verbindung von individueller Förderung mit struktureller Einbindung in die Fachbereiche und Institute nachhaltig wirke. Das Ziel einer geschlechtergerechten Hochschulkultur werde zudem durch die breite Verankerung von Inhalten und Methoden der Geschlechterstudien flankiert. Gleichzeitig stellten die Hochschulen kritisch fest, dass sich der gewünschte Kulturwandel nur langsam vollzieht. Dies betrifft sowohl Besetzungsverfahren als auch die Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Diskurse der verschiedensten Fachkulturen. Zwar ist die Bedeutung der Geschlechterforschung als Profilelement der Berliner Hochschulen unbestritten, aber für die Umsetzung und dauerhafte Etablierung auf Fachebene sind weitere Anstrengungen notwendig.

Mit Unterstützung des BCP konnte der Frauenanteil bei den Professuren der staatlichen und konfessionellen Berliner Hochschulen von 25,6 % im Jahr 2008 auf 31,3 % im Jahr 2014 gesteigert werden. Ungeachtet dieser positiven Entwicklung bleibt zu konstatieren, dass fast 70% aller wissenschaftlichen Spitzenpositionen nach wie vor mit Männern besetzt sind. Aus diesem Grund wird das BCP in einer weiteren Laufzeit fortgeführt.

Für die Programmkonzeption des BCP 2016-2020 wurden aktuelle hochschulpolitische Debatten aufgegriffen, Erfahrungen der aktuellen Laufzeit ausgewertet und Empfehlungen aus der Evaluierung 2013 und dem Workshop 2014 umgesetzt. Um dem Anspruch des BCP gerecht zu werden, auch zukünftig ein wichtiger Bestandteil der Gesamtstrategie der Hochschulgleichstellungspolitik im Land Berlin zu sein und notwendige Strukturveränderungen effizient zu unterstützen, wurden inhaltliche und formale Veränderungen für die neue Programmlaufzeit erforderlich. Konzeptionelle Anpassungen berücksichtigen insbesondere die Spezifik der Karrierewege in der Wissenschaft sowie Mindeststandards für Förderformate und sind auf die Behebung von Akademisierungsdefiziten gerichtet. Um die strategisch eingesetzten Instrumente von Förderprogrammen des Bundes und der Länder besser aufeinander

abzustimmen und den Einsatz nachhaltig wirkender Instrumente zu erleichtern, wurde die Laufzeit des BCP erstmals auf fünf Jahre verlängert. Weitere Details zur Programmstruktur 2016-2020 sind der Vorlage zur Kenntnisnahme an das Abgeordnetenhaus von Berlin, Drs. 17/2462, zu entnehmen.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung

a) Auswirkungen auf die Einnahmen und Ausgaben:

Keine

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

Keine

Berlin, den 12. Januar 2016

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Dilek Kolat
Senatorin für Arbeit, Integration
und Frauen

Sandra Scheeres
Senatorin für Bildung, Jugend
und Wissenschaft