

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Wissenschaft und Forschung

Zu TOP 4 unter Zuladung des Ausschusses für
Integration, Frauen und Gleichstellung, Viel-
falt und Antidiskriminierung

61. Sitzung
26. Januar 2026

Beginn: 09.37 Uhr
Schluss: 11.29 Uhr
Vorsitz: Franziska Brychey (LINKE)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Wahl der stellvertretenden Schriftführerin/ des stellvertretenden Schriftführers

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 3 der Tagesordnung

Bericht aus der Senatsverwaltung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Wir kommen zu

Punkt 4 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Weiterentwicklung des Berliner
Chancengleichheitsprogramms – Harmonisierung
mit neuen Entwicklungen in der Personalstruktur an
Hochschulen**
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

[0131](#)
WissForsch

Hierzu: Anhörung

Ich begrüße Frau Staatssekretärin Klapp und ihre Mitarbeiterin Frau Affolter von der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung sowie die anwesenden Mitglieder des Ausschusses für Integration, Frauen und Gleichstellung, Vielfalt und Antidiskriminierung. – Vielen Dank, dass Sie heute hier sind!

Wir führen eine Anhörung durch, zu der ich herzlich begrüße: Frau Prof. Dr. Julia von Blumenthal, Vorsitzende der Landeskonferenz der Rektor*innen und Präsident*innen der Berliner Hochschulen – LKRP – und Präsidentin der Humboldt-Universität – HU – zu Berlin, Frau Dr. Julia Neuhaus, stellvertretende Vorsitzende der LKRP und Präsidentin der Berliner Hochschule für Technik – BHT –, Frau Felicia Kompio, Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – GEW – Landesverband Berlin, und Frau Dr. Corinna Tomberger, Sprecherin der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Berliner Hochschulen – LaKoF –. Herzlich willkommen Ihnen allen! Ich stelle fest, dass auch Sie mit dem Vorgehen, insbesondere den Liveübertragungen und Bild- und Tonaufnahmen, einverstanden sind. – Das ist der Fall. Vielen herzlichen Dank!

Dann gehe ich davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht wird. – Das ist der Fall. – Möchte die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen den Besprechungspunkt begründen? – Frau Gebel, Sie haben das Wort!

Silke Gebel (GRÜNE): Guten Morgen! Frau Neugebauer ist heute leider verhindert, deswegen bin ich eingesprungen. – Wir freuen uns sehr, dass wir heute hier im Ausschuss das Thema Berliner Chancengleichheitsprogramm – BCP – besprechen können, weil wir, glaube ich, alle das Ziel teilen, dass wir 50 Prozent Frauenanteil auf allen Ebenen unserer Hochschulen haben. Ich glaube, das ist auch ein Ziel, das alle demokratischen Fraktionen hier beschäftigt.

Der Weg ist leider noch nicht ganz zu Ende gegangen, und deswegen sind wir ziemlich besorgt, dass der Finanzierungsanteil bei diesem Programm von den Senatsverwaltungen massiv gekürzt worden ist. Wir fragen uns: Was heißt das dann für das Programm? Wie gehen Sie mit diesen Kürzungen um? Wie werden die verbliebenen Mittel in Zukunft optimal eingesetzt? Was ist da Ihre Perspektive? Was für Unterstützung brauchen Sie? Es gibt ja jetzt auch neue Personalkategorien an den Unis, die gegebenenfalls die Berufswege von Frauen in unserem Wissenschaftssystem noch einmal verändern werden. Wir freuen uns sehr, von Ihnen heute zu hören, was wir da als Abgeordnetenhaus noch zu tun haben. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Dann hat jetzt der Senat das Wort für eine einleitende Stellungnahme. – Frau Senatorin!

Senatorin Dr. Ina Czyborra (SenWGP): Vielen herzlichen Dank! – Wir haben nichts gekürzt, insofern kann ich das gerade nicht ganz nachvollziehen. Wir sind wirklich extrem stolz auf unser Berliner Chancengleichheitsprogramm für Frauen in den Wissenschaften und sehen darin einen wesentlichen Schlüssel, warum die Hochschulen in Berlin den Spitzenplatz in der Gleichstellung einnehmen. Wir haben eine Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren auf 37 Prozent im Jahr 2024. Parität ist aber noch nicht erreicht, insofern dürfen wir bei unseren Anstrengungen nicht nachlassen.

Wir sehen auch, dass es nach Erreichung eines gewissen Sockels von einem Drittel Frauen in den Professuren durchaus schwieriger wird, entsprechende Erfolge weiterhin zu erreichen, und dass wir deswegen unser Programm immer weiter ausschärfen müssen. Das ist natürlich ein langwieriger Weg, weil wir noch nicht in allen Fächern, in allen Karrierestufen und auch nicht in allen Institutionen gleichermaßen die Erfolge sehen. Es gibt aber auch durchaus unterschiedliche Herausforderungen in verschiedenen Fächergruppen.

Wir haben das BCP seit 2001, und es leistet einen wichtigen Beitrag zu strukturellen Veränderungen, besserer Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen, aber eben auch in Führungspositionen. Wenn ich dort hinüber schaue, dann bin ich schon einmal ganz glücklich, was Berlin hier vorzuweisen hat. Das Programm ist in dieser Form nach wie vor bundesweit einzigartig und genießt hohes Ansehen – und durchaus, glaube ich, manchmal auch etwas Neid und Bewunderung in anderen Bundesländern. Darauf sind wir stolz, und deswegen wollen wir auch nicht nachlassen.

Ab 2027 werden in einem partizipativen Prozess neue Förderrichtlinien erarbeitet. Da haben die Landeskonferenz der Rektor*innen und Präsident*innen und die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch schon der Auswahlkommission des BCP zugearbeitet. Es ist gerade in diesem Bereich, finde ich, ganz besonders wichtig, dass sich das Programm mit den Herausforderungen wandelt. Es ist 25 Jahre gut gelaufen, aber es muss sich eben immer auch anpassen, ausschärfen und auf Veränderungen im Wissenschaftssystem reagieren. Deswegen ist es wichtig, dass wir es regelmäßig evaluieren und dann auch anpassen. Wir haben hier eine extern durchgeführte Evaluation gehabt, die die Beibehaltung der vielfältigen Förderansätze empfiehlt, aber zugleich auf noch mehr Nachhaltigkeit der Instrumente abhebt.

Wir planen aufgrund aller Hinweise, die eingegangen sind, selbstverständlich eine Fortführung des Programms. Wie gesagt, Parität haben wir noch nicht, und wir müssen das immer so sehen: Jede Frau, die aufgrund struktureller Benachteiligung ihren Weg nicht machen kann, fehlt uns im System. Ihre Leistung ist eine Lücke, ist ein Verlust für alle, für das Wissenschaftssystem und für die Gesellschaft, weil sie ihr Potenzial nicht zum Nutzen aller entfalten konnte. Es ist also weit über den individuellen Anspruch auf Gleichstellung hinaus wirklich ein gesellschaftlicher Verlust, wenn wir diese Gleichstellung nicht weiterhin vorantreiben. Insofern planen wir die Schärfung der Instrumente, und wir wollen noch deutlicher die Bereiche adressieren, in denen eine Repräsentanz von Frauen unter 25 Prozent besteht und die Förderung dort ansetzen – bei W1- und W2-Professuren aber in der Regel nur noch mit Tenure-Track.

In der letzten Ausschusssitzung haben wir die BerHGG-Novelle mit den neuen Personalkategorien und der Möglichkeit der Übertragung des Berufsrechts beschlossen. Dort achten wir natürlich sehr genau darauf, dass die Qualitätskriterien, die sich die Hochschulen für Berufungsverfahren erarbeiten, gerade im Gleichstellungsbereich auch voll umgesetzt werden. Davon gehen wir aber aus, weil die Hochschulen selbst ein hohes Interesse daran haben, hier voranzukommen. Wir haben dank des Parlaments auch Tandemprofessuren eingeführt, das wird sicher auch ein interessanter Baustein werden. Insofern blicken wir dort sehr positiv in die Zukunft, mit den neuen Stellenkategorien Researcher und Lecturer, aber auch die hybride Promotion eröffnet neue Karrierewege. Das müssen wir natürlich alles in unsere Überlegungen einbeziehen.

Insofern danke ich allen, die daran jetzt schon sehr intensiv mitgearbeitet haben und sich in den letzten 25 Jahren an den Hochschulen erfolgreich für Gleichstellung engagiert haben. Danke an die zahlreichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die hier auch durch die LaKoF repräsentiert sind. Es ist nicht immer ein vergnügungssteuerpflichtiger Job, sich in den Fächern und Berufungskommissionen für Gleichstellung einzusetzen. Da braucht man einen langen Atem, und da muss man manchmal auch ganz schön den Rücken durchdrücken, das

weiß ich. Insofern ganz herzlichen Dank an dieser Stelle an alle, die sich dort engagieren und dazu beitragen, dass wir heute da sind, wo wir sind!

Vorsitzende Franziska Brychey: Wenn Sie mögen, Frau Staatssekretärin, dürfen Sie gern ergänzen! Bei uns macht das der Senat immer selbstständig, Frau Senatorin gibt immer ab.

Staatssekretärin Micha Klapp (SenASGIVA): Dann machen wir das heute alle gemeinsam. – Ich bin sehr glücklich, dass ich in diesen Ausschuss eingeladen worden bin und zu diesem wichtigen Thema da sein kann. Das Projekt mit allem, was sich um das BCP dreht, ist seit vielen Jahren erfolgreich – das hat die Senatorin schon im Einzelnen dargestellt – und jetzt wird der Fokus noch einmal auf die Weiterentwicklung der Richtlinien gelegt, im Rücken die Evaluierung, auch mit dem Beitrag unserer Senatsverwaltung. Wir haben hier ja eine Fünfzig-Fünfzig-Zuständigkeit und sind gemeinsam im Senat sehr engagiert unterwegs, sowohl auf der Ebene unserer Kolleginnen und Kollegen, die daran arbeiten, als auch auf der politischen Ebene.

Deswegen steht, gerade was die Weiterentwicklung der Richtlinien und die Perspektive unserer Verwaltung angeht, der Anspruch auf gute Arbeitsbedingungen im Fokus. Ich darf ja mit Herrn Staatssekretär Henry Marx zusammen in den LaKoF-Sitzungen dabei sein und einzelne Themen immer wieder aufgreifen. Die Rückkopplung an gezielte Teilzeitmodelle, aber eben auch Vereinbarkeitsfragen steht immer wieder im Raum und wird in der Weiterentwicklung der Richtlinien auf jeden Fall zum Tragen kommen. Gleichzeitig wird der Fokus nach wie vor auf der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegen, um insgesamt die Bedingungen weiterhin zu halten oder noch zu optimieren. Gleichzeitig soll all das, was auch im Zusammenhang mit dem Förderprogramm steht, weiter vorangetrieben werden; die Verabschiedung der Hochschulgesetznovelle in der letzten Sitzung wurde angesprochen.

Dabei würde ich es erst einmal belassen. Ich freue mich, dass heute die Anhörung stattfindet und wir unsererseits – meine Kollegin Frau Affolter aus der Gleichstellungsabteilung ist schon genannt worden – viel von Ihnen mitnehmen werden. Ich wünsche uns eine gute Anhörung!

Vorsitzende Franziska Brychey: Wir kommen dann jetzt auch zur Anhörung. – Sie haben circa fünf Minuten Zeit für Ihr Eingangsstatement. Dann folgen die Fragen der Abgeordneten, und dann haben Sie anschließend noch einmal im Zusammenhang die Möglichkeit, auf die gestellten Fragen zu antworten. Wenn Sie sich nicht anders geeinigt haben, würden wir einfach so vorgehen, wie Sie sitzen. – Das heißt, Frau Prof. Dr. von Blumenthal, Sie haben jetzt das Wort!

Dr. Julia von Blumenthal (LKR; HU Berlin): Vielen Dank! – Auch von uns, von den Angehörten, noch einmal herzlichen Glückwunsch an Herrn Schulze, der immer eine wichtige Stimme für uns Hochschulen ist, auch in der kritischen Auseinandersetzung. Alles Gute und auf weitere 50 aktive Jahre!

Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrte Frau Staatssekretärin! Sehr geehrter Herr Staatssekretär! Es ist wirklich schön, hier einmal über ein ausgesprochen positives Thema sprechen zu können. Gerade in den letzten Monaten waren wir immer dann eingeladen, wenn es um Strittiges ging, auch um Nachrichten, die für die Hochschulen

nicht gut sind. Das BCP ist eine gute Nachricht, und es ist auch eine sehr gute Nachricht, dass in diesen ganzen Einspardiskussionen, die von Freude wirklich wenig begleitet waren, das BCP nie infrage gestellt wurde. Allein das zeigt schon, welche breite politische Unterstützung dieses Programm im Land Berlin hat.

Es wurde schon auf den Evaluationsprozess verwiesen. Dieser war wirklich sehr intensiv und hat auch die ganz unterschiedlichen Wahrnehmungen des Programms, glaube ich, sehr gut mitgenommen, sodass wir jetzt gespannt sind, wie sich das in den Förderrichtlinien für die nächste Förderperiode konkretisiert. Für uns Hochschulen ist auf jeden Fall klar, dass das BCP, wie gesagt, mit ein wesentlicher Grund ist, warum wir bundesweit beim Professorinnenanteil an der Spitze liegen, und es ist weiterhin ein wichtiges Instrument, damit wir dort bleiben. Die Senatorin hat schon darauf hingewiesen: Je weiter man fortgeschritten ist, desto schwieriger wird es. – Wir haben teilweise schon Fächer mit einem negativen Gender-Pay-Gap, weil ein so intensiver Wettbewerb um die wenigen hervorragenden Professorinnen stattfindet, und wir haben natürlich auch Fächer, die die 50 Prozent schon erreicht haben, bei denen wir aber sicherstellen wollen, dass sie von den 50 Prozent nicht wieder zurückschreiten. Es bleibt also weiterhin viel zu tun.

Wir finden gut, dass sich jetzt abzeichnet, dass ein intersektionaler Gleichstellungsansatz etwas stärker aufgenommen wird, denn wir sehen, dass Mehrfachdiskriminierungen ein Thema sind. Gleichwohl geht es natürlich darum, den Fokus des BCP nicht zu verlieren. Ganz besonders wichtig gerade unter den Rahmenbedingungen der Kürzungen ist, dass wir das Instrument der vorgezogenen Nachfolgeberufung weiter nutzen können. Das ist ein Instrument der gezielten strategischen Personalentwicklung, das uns in den nächsten Jahren weiter Luft geben kann, und es zahlt auch auf das Thema der Verlässlichkeit der Karrierewege ein. Die Grünenfraktion hat explizit danach gefragt, wie sich das Programm zu den neuen Stellenkategorien verhält. Ich glaube, dass wir das erst einmal sehen müssen. Die Stellenkategorien sind vor allen Dingen Dauerstellen. Inwiefern wir hier dieses temporär unterstützende Programm zur Einführung der Dauerstellen nutzen können, wird noch ein Thema in den Hochschulen sein.

Vor dem Hintergrund des Hochschulvertrags ist aber auf jeden Fall wichtig, dass wir die Postdocförderung, bei der wir als Hochschulen einen Pool beantragen, nutzen können, um bestehende Postdocstellen aufzustocken. Es ist so, dass wir jetzt mit dem geltenden Hochschulvertrag schon verpflichtet sind, im Postdocbereich nur noch 100-Prozent-Stellen auszu-schreiben. Solange wir noch die 5 Prozent Steigerung hatten, hatten wir eine gewisse Hoffnung, dass wir auf 100 Prozent kommen können, indem wir vorhandene Stellen aufstocken. Das ist natürlich ausgeschlossen. Das heißt, es wird jetzt so sein, dass es eine Reihe von Fächern geben wird, in denen wir keine haushaltsfinanzierte Postdocbeschäftigung mehr anbieten können, weil wir dort keine 100-Prozent-Stellen haben. Wenn wir hierfür punktuell das BCP nutzen könnten, wäre das, glaube ich, für alle Beteiligten eine sehr große, vorteilhafte Maßnahme.

Der dritte Bereich, auf den ich kurz eingehen will, sind die innovativen Projekte. Auch hier ist es wirklich wichtig, dass es diese Förderlinie weiter gibt und dass wir uns hochschulübergreifend, auch hochschultypübergreifend, zusammentun und da gemeinsam Dinge auf den Weg bringen, bei denen wir genau schauen: Wie können wir unsere erfolgreiche Gleichstellungsar-

beit noch weiter befördern? – Soweit kurz vorab von mir, und ich gebe gern an Julia Neuhaus weiter.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Dann hat Frau Dr. Neuhaus hat das Wort.

Dr. Julia Neuhaus (LKR; BHT): Guten Morgen auch von mir! – Auch von mir herzlichen Glückwunsch, lieber Herr Schulze! Auch für die HAWs sind Sie eine wesentliche Säule im aktiven Diskurs.

Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrte Staatssekretärin! Sehr geehrter Staatssekretär! Sehr geehrte Ausschussmitglieder! Im Prinzip möchte ich mich in weiten Teilen den Ausführungen von Julia von Blumenthal anschließen. Es ist eine Erfolgsgeschichte, und wir haben uns im Vorfeld bei der Vorbereitung wirklich sehr gefreut, dass wir einfach einmal über etwas Schönes sprechen können. Ich möchte die Erfolgsgeschichte etwas mit Zahlen untermauern. Sie wissen, ich bringe immer gern ein paar Zahlen mit, so auch hier:

Wir haben 29 Anträge für vorgezogene Nachfolgeberufungen, davon in der laufenden Förderphase 20 bewilligt. Wir haben im Professorinnenprogramm neun geplant, und wir haben insgesamt 14 befristete W2-Anträge gestellt. Dann gibt es diese Verbundprojekte, die Julia von Blumenthal gerade schon erwähnt hat. Das ist wirklich ein ganz tolles Instrument, weil wir an dieser Stelle eben hochschultypübergreifend arbeiten – unter anderem auch die BHT mit der HU sehr gut zusammen. Insgesamt sind hier neun Hochschulen mit dabei. Bei den hochschulspezifischen Maßnahmen gibt es insgesamt 62 Anträge, 50 davon bewilligt. Die weiteren laufen gerade in der Umsetzung. Insofern ist das wirklich ein ganz tolles Instrument, und in diesen ganzen Spardebatten ist es für uns unglaublich wichtig, dass wir uns daran festhalten und dafür auch die Perspektive haben können. Gerade als Vertreterin einer MINT-Hochschule muss ich sagen: Wir sind bei Weitem noch nicht bei den 50 Prozent, es ist aber die Perspektive da, die entsprechenden Weichen zu stellen und hier gerade im MINT-Bereich weiter zu fördern.

Sie wissen, ich verweise gern auf den Fachkräftemangel. Das mache ich auch an dieser Stelle herzlich gern. Stellen Sie sich vor, wir würden eine Rolle rückwärts machen – was wir in bestimmten demokratischen Debatten ja an verschiedenen Stellen erleben. Dann frage ich mich immer wieder, warum wir uns erlauben können, 50 Prozent der Bevölkerung auszuschließen. Insofern ist es extrem wichtig, und die Frage ist, ob man nicht bei der neuen Bewilligung gegebenenfalls auch über eine Entfristung des Programms nachdenken sollte.

Ganz besonders wichtig für uns ist die Tandemprofessur, die Senatorin hat sie schon angesprochen. Wir sehen hier einen ganz großen Vorteil für die Professorinnen an HAWs. Häufig ist es so: Wenn man einmal aus der Wissenschaftslandschaft heraus ist – was wir als HAWs ja als Grundvoraussetzung haben, um die berufspraktische Erfahrung zu sammeln –, findet man den Weg schwerlich zurück, wenn man, also wenn frau häufig in diesen Care-Arbeits-Themen unterwegs ist. Insofern versprechen wir uns extrem viel von der Inbezugnahme der Tandemprofessur und freuen uns sehr, dass sie hier mit aufgenommen werden wird.

Deswegen glauben wir, dass dieses Programm, das sich seit 2001 gut etabliert hat, jetzt in eine Weiterentwicklung geht und wir damit zeitgemäß weitermachen können und hoffnungsfroher Weise auch weiter solche positiven Signale setzen können. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Danke! – Dann ist jetzt Frau Kompio an der Reihe.

Felicia Kompio (GEW): Vielen Dank! – Vielen Dank für die Einladung! Frau Senatorin! Sehr geehrte Mitglieder! – Lieber Tobias, herzlichen Glückwunsch! – Wir saßen letztes Jahr schon in sehr ähnlicher Zusammensetzung zum Thema BerlHG und Hochschulverträge hier. Damals habe ich angemerkt, dass es schade war, dass kein Platz mehr für die Vertretung der LaKoF war. Von daher begrüßen wir es sehr, dass wir heute nicht nur die LaKoF hier haben, sondern auch das Thema haben, das auf der Agenda steht – ein sehr wichtiges Thema.

Die neuen Stellenkategorien – es sollte hier ja auch um die Verbindung des BCP zu den neuen Stellenkategorien gehen – sehen wir skeptisch. Wir haben da unsere Punkte angemerkt. Wir sind skeptisch, ob sie überhaupt kommen. Auch das klang gerade schon so ein bisschen an. Das Thema haben wir schon öfter besprochen. Ich möchte hier nur kurz zwei unserer Kritikpunkte zum Thema dieser Stellenkategorien wiederholen. Das eine ist die Frage der Durchlässigkeit, die wir für sehr wichtig halten und bei der wir Befürchtungen haben, dass sie durch die Trennung in Lecturer und Researcher geringer ausgeprägt sein könnte. Damit in Zusammenhang steht der zweite Punkt, dass gerade die Kategorie Lecturer zu einem potenziellen Abstellgleis werden könnte – vor dem Hintergrund, dass in unserer aktuellen Hochschullandschaft Forschung noch mit höherer Reputation als Lehre verbunden ist und hier ein gewisser Gender Bias hineinkommen könnte. Das ist natürlich noch nicht sicher. Ich möchte das nur einmal ansprechen, damit wir das alle im Hinterkopf behalten, wenn wir jetzt dahin kommen, wie wir diese Kategorien ausgestalten und möglicherweise auch mit Programmen wie dem BCP verbinden können. Die Kolleginnen haben dazu auch gerade schon Anmerkungen gemacht.

Ich möchte noch grundsätzlich etwas zum Zusammenhang zwischen Haushaltskürzungen und Diskriminierung sagen. Wir haben da in Berlin historisch ein paar Erfahrungen aus den Neunzigern und Zweitausendern, wo die Kürzungsrunden immer zu Rückschritten in der Gleichstellungsarbeit und der Geschlechtergerechtigkeit geführt haben. Das ist auch nicht überraschend. Verteilungskämpfe bergen immer die Gefahr, dass alte Machtstrukturen wieder gestärkt werden und dass Diskriminierungslinien wieder ausgeprägt werden. Gerade vor dem Hintergrund, dass es durch das aktuelle Tempo und das Ausmaß der Kürzungen für die Hochschulen unglaublich schwierig ist, diese Kürzungen strategisch durchzuführen, rückt das für mich diesen Punkt wieder ganz klar in den Fokus. Hier muss mitgedacht werden, dass es nicht zulasten von Frauen und Gleichstellungsarbeit geht, zulasten von Bereichen, in denen Frauen sich bereits nach vorn gekämpft haben. Wir haben gerade die Erfolgsgeschichten gehört, aber das muss natürlich auch verteidigt werden, und wir wollen ja in diese Richtung weitergehen. Wir sind uns ja einig, dass wir noch nicht am Ziel angekommen sind.

Und es darf eben auch nicht zulasten von Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen gehen. Wir haben immer noch den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang der ungleich verteilten Care-Arbeit. Wo Arbeitsverdichtung herrscht, haben Frauen grundsätzlich weniger Spielraum, um auszugleichen. Gerade in Strukturen wie den Hochschulen, wo Beteiligung über die akademi-

sche Selbstverwaltung läuft, müssen wir aufpassen, dass Frauen weiterhin die Möglichkeit haben und die Möglichkeiten verbessert werden, sich zu beteiligen.

Wir sehen schon ein paar Probleme in dieser Richtung. Ich möchte die Erfolge, die hier beschrieben wurden, gar nicht in Abrede stellen, aber wir haben zum Beispiel Entwicklungen wie die Schließung des Gender- und Technik-Zentrums an der BHT. Wir haben Einschränkungen bei Angeboten wie Familienbüros an verschiedenen Hochschulen et cetera. Wir müssen also auf jeden Fall den Blick darauf behalten, wie sich das weiter entwickelt. Wir haben das BCP als ein Programm, aber das kann natürlich nicht auffangen, wenn an anderen Stellen diese Arten von Angeboten und Voraussetzungen für Gleichstellungsarbeit und für Fortschritt in der Gleichstellung gekürzt, aufgehoben oder eingeschränkt werden.

Das Thema heute ist die Weiterentwicklung des BCP. Wir wissen natürlich, dass die Richtlinien in Überarbeitung sind. Die Beteiligten wurden schon genannt; da sitzen wir nicht mit am Tisch und haben im Moment keine aktuellen Einblicke. Ich kann nur betonen, dass es wichtig ist, dass dieses Programm weiterhin nicht gekürzt wird. Wie gesagt, meine kritischen Punkte sollen gar nicht in Abrede stellen, was das Programm geleistet hat und dass wir es unbedingt weiter brauchen. Für uns war tatsächlich noch gar nicht so klar, dass dort nicht gekürzt wird. Da hatten wir die Zahlen noch gar nicht so deutlich gesehen. Das war ein bisschen in der Verlängerung des generell etwas intransparenten Umgangs mit der Frage, wo gekürzt oder nicht gekürzt wird. Aber wenn nicht gekürzt wird, freuen wir uns natürlich darüber und können nur unterstützen, dass das hoffentlich auch so bleibt, denn wir sind leider nicht am Ende dieser Thematik.

Ich möchte im Zusammenhang mit den Stellenkategorien noch einmal betonen, dass wir alle die Frage der Durchlässigkeit und diese Gefahr von Kürzungen zulasten von Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungserfolgen im Kopf behalten sollten und dass das durchaus an einigen Stellen schon im Gange ist, selbst wenn wir das alle nicht beabsichtigen. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Dann ist Frau Dr. Tomberger an der Reihe.

Dr. Corinna Tomberger (LaKoF): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Senatorin! Sehr geehrter Staatssekretär! Sehr geehrte Staatssekretärin! Sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses! Ich bedanke mich sehr herzlich für die Einladung und die Gelegenheit, hier heute für die LaKoF zu den angesprochenen Themen einen Beitrag leisten zu können. Vorweg möchte ich zum einen auch noch einmal herzlichen Glückwunsch an Herrn Schulze vonseiten der LaKoF sagen und zum anderen: Vielen Dank, Frau Senatorin, dass Sie ausdrücklich auf die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hinweisen! Ich möchte die Gelegenheit nutzen zu sagen – das ist für uns ganz wichtig –, dass es gerade die Kolleginnen in den dezentralen Bereichen an den großen Hochschulen, den Universitäten sind, die häufig sozusagen in einer noch prekäreren Stellung sind, was ihren Einfluss betrifft, die aber die Basisarbeit dafür machen, dass wir die Frauenanteile steigern können, gerade auf den Professuren.

Die Berliner Hochschulen sind gleichstellungsstark. Sie stehen in bundesweiten Rankings an der Spitze und das seit Langem. Berlin hat mit gut 37 Prozent den höchsten Anteil an Professorinnen bundesweit. Diese Spitzenposition ist auch dem Berliner Chancengleichheitsprogramm zu verdanken. Wir haben es schon mehrfach gehört: Seit 2001 stärkt es die Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie in Führungspositio-

nen nachhaltig und trägt auch dazu bei, Genderspekte in Forschung und Lehre zu verankern. Das BCP folgt seit Beginn dem Grundsatz der Bestenauslese und garantiert eine Förderung auf höchstem Niveau. Die aktuelle wissenschaftliche Evaluation des Programms bestätigt seinen Impact quantitativ, aber auch qualitativ. Eine Mehrheit der geförderten Frauen verbleibt nach der Förderung in der Wissenschaft. Das Programm hat Signalwirkung und sensibilisiert unsere Hochschulen nachhaltig für Gleichstellung – und das können wir an vielen Stellen auch immer noch gebrauchen. Deshalb zählen wir als LaKoF weiterhin auf das BCP und freuen uns heute, Vorschläge für dessen Weiterentwicklung und die Förderformate in der künftigen Laufzeit machen zu können.

Momentan ist viel Bewegung in der Berliner Hochschullandschaft: Kürzungen, die Neuverhandlung der Hochschulverträge und die jüngsten Neuerungen im Berliner Hochschulrecht. Sie ermöglichen neue Stellenkategorien – Lektorinnen und Lektoren an Universitäten – und, wie schon angesprochen, die Tandemprofessur an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Außerdem erhalten die HAWs das Promotionsrecht. Es ist wichtig und richtig, diese Entwicklungen in der neuen Vergaberichtlinie des BCP aufzugreifen, damit das Programm auch in seiner nächsten Förderperiode volle Wirkung entfalten kann. Übergreifendes Ziel muss aus unserer Sicht sein, die Flexibilität des BCP zu erhalten. Sie ist eine große Stärke des Programms. Sie erlaubt unterschiedlichen Hochschultypen und großen wie kleinen Hochschulen, von dem Programm zu profitieren. Daran gilt es festzuhalten, und diese Flexibilität kann auch weiterentwickelt werden. Viele Berliner Hochschulen verfügen bereits über bewährte Instrumente zur Frauenförderung. In Zeiten knapper Kassen könnte es helfen, wenn das BCP es erlaubt, auch bereits vorhandene hochschuleigene Förderformate zu stärken.

Jetzt komme ich zu den neuen Stellenkategorien. § 110 a des Berliner Hochschulgesetzes bietet Universitäten zukünftig eine neue Stellenkategorie für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Lektorinnen und Lektoren. Die LaKoF plädiert seit Langem für verlässliche Karrierewege und wissenschaftliche Dauerstellen mit Perspektive unterhalb der Professur. Sie können helfen, Frauen in der Wissenschaft zu halten, weil sie Planbarkeit bieten, nicht zuletzt für eine mögliche Phase der Familiengründung. Denn es sind weiterhin zumeist Frauen, die den Großteil der Care-Aufgaben übernehmen. Die neuen Regelungen für Lektorinnen und Lektoren sieht die LaKoF allerdings kritisch. Die Unterteilung in Researcher und Lecturer – die Kollegin von der GEW hat es bereits gesagt – birgt die Gefahr einer geschlechtsspezifischen Aufteilung, in der Frauen vermehrt auf den Stellen mit Schwerpunkt in der Lehre eingestellt werden. Das hohe Lehrdeputat der Lecturer-Position lässt kaum Zeit für eigenständige Forschung. Damit verschließt sich hier der Weg zur Professur. Doch wissenschaftliche Dauerstellen dürfen keine Sackgasse sein. Die Karriereentwicklung zur Professur muss möglich bleiben, gerade auch für Frauen.

Das BCP kann dafür Impulse setzen und gezielt Researcher-Stellen für Frauen fördern. Wenn die weiteren wissenschaftlichen Leistungen bei der Einstellung noch nicht vorliegen – auch das ist ja eine Option der Researcher-Stellen –, dann ist aus unserer Sicht eine Entfristungsoption unerlässlich. Gute Arbeitsbedingungen für Researcher-Stellen sollte das BCP auch hinsichtlich des Stellenumfangs fördern. Hilfreich könnten etwa zusätzliche Reize für Vollzeitstellen sein. Mit der Förderung von Researcher-Positionen kann das BCP dazu beitragen, hoch qualifizierten Frauen eine verlässliche Dauerperspektive an Berliner Universitäten zu eröffnen und ihnen gleichzeitig den Karriereweg zur Professur offenzuhalten.

Auch die Hochschulen für angewandte Wissenschaften benötigen spezifische Förderformate. Wir freuen uns daher sehr, dass die Tandemprofessur zukünftig möglich sein wird. Sie kann die Gewinnung von Frauen erleichtern, die angesichts der hohen Anforderungen für eine HAW-Professur im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft herausfordernd sein kann. Die Tandemprofessur ist eine gute Möglichkeit, junge Frauen gerade in männerdominierten Fächern für den Karriereweg zur Professur zu motivieren und sie frühzeitig an die Hochschule zu binden. Das BCP kann und sollte diese Option fördern, insbesondere in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz. Um die geförderten Wissenschaftlerinnen an den Berliner Hochschulen zu halten, sollte das BCP hier zumindest Anreize für eine Anschlusszusage setzen.

Aktuell steht die Gleichstellung an Hochschulen vor immensen Herausforderungen. Die Mittel sind knapp, die Zeiten werden härter. Das verschärft die Situation all jener im Wissenschaftssystem, die strukturelle Benachteiligung erfahren, sei es aufgrund von Care-Aufgaben, Geschlecht, rassistischer Zuschreibung oder Herkunft. Die massiven Kürzungen bedrohen nicht zuletzt die Gleichstellungserfolge der Berliner Hochschulen. Aber im viel beschworenen Wettbewerb um die besten Köpfe können wir es uns nicht leisten, dass Frauen der Wissenschaft verloren gehen, weil sie keine attraktiven Karrierewege bietet. Das BCP hilft uns, hier gegenzusteuern. Daher braucht Berlin das BCP – wir denken leider noch sehr lange, denn die Frauenanteile steigen nur mehr langsam. Deshalb appellieren auch wir dafür – da möchte ich an Frau Dr. Neuhaus anschließen –, dieses erfolgreiche Programm zu entfristen.

Die Breite und Flexibilität des BCP erhalten und stärken sowie attraktive wissenschaftliche Karrierewege mit Durchlässigkeit bis zur Professur fördern: Das sind, zusammengefasst, unsere Empfehlungen zur Weiterentwicklung. – Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Dann kommen wir jetzt zur Aussprache und ich lese einmal die Redeliste vor: Herr Schulze, Frau Haghanipour, Herr Hopp und Herr Trefzer. – Herr Schulze!

Tobias Schulze (LINKE): Danke schön! – Vielen Dank für Ihre Ausführungen! Ich will am Anfang eine in diesen Zeiten nicht mehr ganz so selbstverständliche Aussage treffen, nämlich dass die Frage der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft nicht nur eine Gerechtigkeitsfrage ist – das erklärt sich, glaube ich –, sondern vor allem eine Innovations- und Qualitätsfrage. Wer die Ressourcen und Kompetenzen mehr als der Hälfte der Bevölkerung nur unterrepräsentiert in das Wissenschaftssystem einbezieht, der hat einfach ein Problem, was die Qualität von Wissenschaft angeht. Insofern ist es etwas, das eben nicht nice to have oder irgendein wokes Prinzip ist, das sich hier durchsetzt, sondern tatsächlich eine Kernfrage, wie wir unser Wissenschaftssystem denken und wie wir die Qualität im Wissenschaftssystem sicherstellen wollen. Ich finde, es ist wichtig, das noch einmal am Anfang festzustellen.

So ist das BCP auch entstanden. Ich muss sagen, das ist eines der Programme, die mittlerweile seit 25 Jahren funktionieren. Das ist wirklich eine Besonderheit. So etwas hat man im Wissenschaftssystem extrem selten. Das hat viel damit zu tun, dass die Bilanz so gut ist, dass Berlin so gut dasteht, dass selbst in schwierigen, auch finanziell schwierigen, Zeiten die Frauen- und Gleichstellungsförderung fortgeführt worden ist und dass wir – und das würde ich mir auch für die Zukunft wünschen – das Thema Gleichstellung bei allen strukturellen Reformen, bei allen rechtlichen und hochschulrechtlichen Reformen, die wir gemacht haben, immer mitgedacht haben. Das Thema Gendersensibilität und die Frage, wie wir gläserne Decken durch-

stoßen können, ist dort mitgedacht worden, und das sollten wir uns auch für die Zukunft so bewahren, denn diese finanzielle Förderung und die strukturellen Rahmenbedingungen gehen natürlich Hand in Hand. Das muss zusammenlaufen. Darauf wurde auch schon hingewiesen.

Ich habe jetzt einige wenige Fragen dazu. Zum einen an die LKRP: Im BCP sind auch Eigenmittel der Hochschulen vorgesehen. Können Sie darstellen, ob diese trotz der gesunkenen Zuschüsse weiter geleistet werden können und wie Sie das sicherstellen wollen?

An den Senat habe ich die Frage, unter welchen finanziellen Bedingungen das BCP jetzt fortgeführt werden soll und wie die Verhandlungen darüber laufen, also wer da mit wem für die neue Förderperiode ab 2027 spricht, ob es da Gespräche gibt beziehungsweise wie Sie das miteinander eintüten wollen, denn die jetzige Periode endet ja 2026.

An die LaKoF habe ich die Frage: Ich hatte einmal eine Anfrage gestellt, wie die Frauenanteile in den verschiedenen Kohorten beziehungsweise Karrierestufen des Wissenschaftssystems in Berlin aussehen, und es wurde sehr deutlich, dass wir im Studium eine Überrepräsentanz bei den Abschlüssen haben und die Promotion sozusagen der entscheidende Flaschenhals ist. Dort fallen die Anteile von Frauen stark ab. Deswegen ist meine Frage – vielleicht auch an Sie alle –, ob die Promotion ein Bereich ist, bei dem wir noch einmal genauer hinschauen sollten, wenn wir Frauen für das Wissenschaftssystem halten und gewinnen wollen. Denn dort gibt es so einen starken Abfall im Vergleich zu den Studienabschlüssen, während es nachher bei den Berufungen dann auch durch die Förderung wieder ein bisschen besser wird.

Ich möchte am Schluss noch einmal allen Beteiligten danken, gerade auch den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die in den Hochschulen arbeiten. Ich weiß, dass die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen nicht immer nur mit viel Beifall bedacht wird, sondern dass es dort auch Auseinandersetzungen um diese Frage gibt. Umso wichtiger finde ich, dass sie ihre Arbeit gut machen können und dass ihre Rahmenbedingungen gut sind. – Ich will Ihnen für Ihr Engagement stellvertretend für alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an unseren Hochschulen – es sind ja auch viele Ehrenamtliche – auf jeden Fall noch einmal besonders danken! – Danke schön!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Dann ist jetzt Frau Haghanipour an der Reihe.

Dr. Bahar Haghanipour (GRÜNE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich freue mich über die Einladung und hier sein zu dürfen. Auch mir ist das Thema total wichtig, ich habe nämlich fünf Jahre lang im Wissenschaftsmanagement gearbeitet, unter anderem bei der Gleichstellungsbeauftragten der TU Dortmund. Dort habe ich beobachtet – ähnlich wie der Kollege gerade ausgeführt hat –, dass viele Frauen aus der Wissenschaft herausgehen, die qualifiziert sind, aber die Bedingungen nicht mehr mitmachen. Gerade die guten, qualifizierten Frauen gehen uns verloren, und es ist nicht nur eine Bestenauslese, die da oben ankommt.

Danke an die Anzuhörenden, dass Sie hier sind und für Ihre Zeit! Ich habe vier Fragen an Sie, die erste ist: Müssen wir uns angesichts der aktuellen politischen Gesamtlage auch im Wissenschaftssystem abseits von Kürzungsgedanken nicht überlegen, wie wir das BCP so stärken, dass wir einen nachhaltigen positiven Impuls in die Wissenschaft aussenden können?

Die zweite Frage ist: Wäre das BCP, so wie es ist, skalierbar? Hätten wir also größere Erfolge, wenn wir deutlich mehr Geld investieren würden, und geringere Erfolge, wenn wir weniger investieren würden? Können Sie das in einer Art irgendwie messen? Wenn nicht, was müssten wir ändern, um schnell viel Geld in die Frauenförderung in der Wissenschaft zu stecken?

Auch weil ich eigentlich aus dem Gleichstellungsausschuss komme und das BCP im Gleichstellungsetat um circa 100 000 Euro gekürzt wurde, würde ich Sie als Drittes gern fragen: Wo wird das Ihrer Ansicht nach spürbar sein? Hätten Sie da konkrete Beispiele, wo Sie sagen können: Da und da und da werden wir das merken? Oder ist das noch diffus, und Sie sagen: Wir müssen schauen, wir versuchen, das abzufedern, und das wird ganz gut gelingen? Da würde mich als gleichstellungspolitische Sprecherin natürlich die Rückmeldung interessieren.

Meine letzte Frage ist eine Nachfrage an Frau Professorin von Blumenthal zu Ihren Ausführungen zu den Postdocstellen: Heißt das, dass Sie überlegen, das BCP für befristete Postdocstellen in Bereichen, in denen keine 100-Prozent-Stelle finanziert ist, einzusetzen? Habe ich Sie da richtig verstanden? Wenn ja, welchen Gleichstellungsimpuls erhoffen Sie sich genau davon? – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychey: Danke! – Herr Hopp ist an der Reihe.

Marcel Hopp (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Wir kommen als SPD-Fraktion gerade aus Rostock aus der Klausurtagung und starten auch wieder einen neuen Versuch für das Paritätsgesetz. Parität ist uns nicht nur im Parlament wichtig, sondern auch im Wissenschaftsbereich. Insofern ist das BCP auch von unserer Seite aus unglaublich wichtig und eine wichtige Säule im Wissenschaftsbereich. Aus den gleichen Gründen und in der gleichen Zielsetzung haben wir über das Parlament auch in der letzten BerLHG-Novelle die Tandemprofessuren ermöglicht. Da noch einmal vielen Dank an den Koalitionspartner, dass das miteinander möglich gemacht wurde!

Ich habe unter dem Aspekt der Weiterentwicklung einige Fragen, insbesondere was die neuen Förderrichtlinien angeht. Zuerst einmal an den Senat: Die Senatorin hat ausgeführt, dass vor allem auf Veränderungen im Wissenschaftsbereich reagiert werden soll. Mir würde helfen, dass das vielleicht ein bisschen konkretisiert wird. Was heißt das genau, auch vonseiten des Senats? Welche Vorstellungen gibt es, in welche Richtung sich die Förderrichtlinien konkret

entwickeln sollen? Das würde mich sehr interessieren. Bezogen auf die neuen Stellenkategorien würde mich auch die Einschätzung des Senats interessieren, wie das BCP hier genutzt werden kann. Wie schätzt der Senat das ein?

Darüber hinaus habe ich an die Anzuhörenden die Frage, was Sie sich von der Entwicklung der neuen Förderrichtlinien wünschen, ganz konkret für die Weiterentwicklung. In wenigen Jahren werden zudem die Hochschulverträge neu verhandelt. Auch da würde mich interessieren: Wo sehen Sie Möglichkeiten, das Thema Gleichstellung in der Zielsetzung zu verstärken, sodass wir da auch größere Schritte gehen können?

Bezogen auf die Beobachtung, dass der Anteil von Frauen im bundesweiten Vergleich zwar auf Spitzenebene ist, aber der Anstieg langsamer vorstattengeht, würde mich interessieren, was Sie hier vorschlagen, damit der Anstieg auch in den kommenden Jahren weiter mit großen Schritten vorangehen kann.

Weil wir im akademischen Bereich auch immer wieder die Frage haben, wie wir Wissenschaft generell, vor allem für Menschen aus Nichtakademikerfamilien, öffnen, würde mich noch interessieren, ob Sie Erkenntnisse darüber haben, inwiefern das BCP dort ebenfalls positiv wirkt. Kann man etwas dazu sagen, wie der Anteil von Frauen aus Nichtakademikerfamilien in diesem Bereich ist? Hat das hier eine Wirkung, oder ist das etwas, das man sich bei der Frage der Weiterentwicklung noch einmal genauer anschauen müsste? – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychey: Dann ist jetzt Herr Trefzer an der Reihe und danach Frau Brauner. – Herr Trefzer!

Martin Trefzer (AfD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank auch von meiner Seite für Ihre Statements! Es ist ein bisschen schade, dass kein Kritiker der aktuellen Gleichstellungspolitik unter den Anzuhörenden ist. Wir hatten Herrn Prof. Tonio Walter aus Regensburg eingeladen, leider hat es nicht geklappt. Ich hätte einige Fragen an ihn gehabt, die ich jetzt versuche, in ein Statement oder ein paar Darstellungen umzumünzen, insbesondere auch in ein paar kritische Anmerkungen zu der Evaluation des BCP aus dem Jahr 2025.

Letzten Montag fand eine interessante Tagung an der UdK unter der Überschrift „Diversität in Gefahr“ statt. Was ganz interessant war: Mehrfach wurde dort ein aktuelles Papier der Leopoldina genannt, das Gleichstellung zum Nebenzweck erklärt. Ich wollte Sie fragen, ob Sie davon Kenntnis haben. Die Leopoldina hat in diesem Papier unter der Überschrift „Mehr Freiheit – weniger Regulierung, Vorschläge für die Entbürokratisierung des Wissenschafts-systems“ auf der einen Seite Kernaufgaben fokussiert und auf der anderen Seite Nebenzwecke des Wissenschaftsbetriebs genannt, zu denen unter anderem die Frauenförderung gehört. Gleichstellung und Diversität seien Nebenzwecke, die zu mehr Bürokratie führten und dazu führen könnten, dass die Kernaufgabe von Wissenschaft und Forschung, sage ich jetzt einmal, ein Stück weit an den Rand gedrängt werden könnte – aufgrund von Überregulierung und zu viel Leerlauf. Viele Beauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Diversitätsbeauftragte, unterschiedliche Projektförderung. Diese Nebenzwecke, schreiben sie in dem Leopoldina-Papier, sollten eben nicht mehr über Ämter und über Gleichstellungsbeauftragte, sondern auf freiwilliger Basis sichergestellt werden. Es wäre ein Thema für die Hochschulleitungen, aber kein Thema für die Institutionen.

Deswegen ist meine Nachfrage an Sie: Wie verhält es sich denn mit der Gleichstellung? Ist es ein Nebenzweck? Kann es ein Hauptzweck sein? Wie steht das im Verhältnis zu den Formulierungen im Grundgesetz zu diesem Thema? Was halten Sie von der Idee, das über die Hochschulleitungen und weniger über diese institutionelle Form der Förderung und der Gleichstellungsbeauftragten, des BCP zu regeln? Auch wenn Sie das vielleicht kritisch sehen: Gibt es möglicherweise ein paar Aspekte an diesem Papier der Leopoldina, die man doch noch einmal durchdenken muss? Gibt es vielleicht tatsächlich zu viel Bürokratie? Gibt es eine Überregulierung in dem Bereich der Gleichstellung?

Dann zur Frage der Akzeptanz des BCP: Da sind in der Tat auch einige kritische Formulierungen in dem Evaluationsgutachten, die aufhorchen lassen. Ich weiß nicht, ob Sie das alle gelesen haben. Mein Mitarbeiter hatte mir gesagt, dass das nicht öffentlich ist, aber wir haben es dann über die entsprechende Senatsverwaltung bekommen. Ich gehe davon aus, dass es an irgendeiner Stelle sicherlich auch veröffentlicht werden wird. Da heißt es in diesem Evaluationsbericht:

„Teils müssen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach eigener Aussage immer noch gegen ein vorherrschendes Stigma der Frauenförderung vorgehen, das fälschlicherweise unterstellt, Frauen würden durch das Programm ungerechtfertigt bevorzugt und nicht hinreichend nach fachlicher Eignung ausgewählt. Zudem stünden einige Fakultäten den mit dem Programm verbundenen gleichstellungsbezogenen Auswahlvorgaben kritisch gegenüber ...“

Es wird dann allerdings nicht ausgeführt, um welche Fakultäten es sich handelt. Hier ist meine Frage: Welche Fachbereiche sind da besonders betroffen? Dann im Zusammenhang mit dieser Formulierung die Frage: Kann es vielleicht sein, dass es an den Universitäten so eine Art Gegendruck gibt? Oder, sagen wir einmal, zumindest die Möglichkeit, dass verstärkte Frauenförderung auch kontraproduktiv wirkt, weil sie eben Widerstand bei dem einen oder anderen Kollegen hervorruft? Da ist von Widerstand die Rede. Ist das alles völlig irrational, dieser Widerstand in den Hochschulen, oder gibt es da auch einen rationalen Kern, wo man feststellen müsste, dass es vielleicht ein Zuviel – natürlich gibt es möglicherweise auch ein Zuwenig – an Frauenförderung gibt?

Tonio Walter, der Rechtsprofessor aus Regensburg, den wir als Anzuhörenden vorgeschlagen haben, hat ganz grundsätzliche, prinzipielle Einwände gegen die Frauenförderung. Er sagt, dass die Bevorzugung von Frauen aus seiner Sicht verfassungswidrig sei. Er sagt: Sollen zwei Menschen ungeachtet ihres Geschlechts die gleichen Rechte haben, dann widerspricht dem die Bevorzugung eines Menschen aufgrund seines Geschlechts. – Das ist erst einmal nachvollziehbar, denke ich. Er verweist auf den Grundgesetzartikel 3, Absatz 2, der dann neu formuliert wurde, der eben kein Freibrief für eine positive Diskriminierung sei. Ihm geht es ganz offensichtlich immer wieder darum – ich kann ihn jetzt nicht dazu befragen –, diskriminierungsfreie Maßnahmen, wie er sie nennt, von einer positiven Diskriminierung abzugrenzen. Eine diskriminierungsfreie Maßnahme für Frauenförderung wäre beispielsweise, dass man Kindergartenplätze an Hochschulen einrichtet und Angebote zur Kinderbetreuung schafft, und eine positive Diskriminierung wäre einfach, dass man eine Frau einem Mann vorzieht. Deswegen meine Frage: Gibt es auch an dieser Kritik einen rationalen Kern? Wird diskriminierungsfreie Frauenförderung transparent genug von positiver Diskriminierung abgegrenzt – um

das überhaupt einmal einschätzen zu können –, auch innerhalb des BCP? Das ist eine Frage, die ich jetzt einfach einmal an Sie richte, weil Prof. Walter nicht da sein kann.

Sie haben mehrfach darauf verwiesen, dass der Anteil der Frauen in der Wissenschaft in Berlin im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich hoch ist. Frau Prof. von Blumenthal! Sie haben gesagt, dass das sicherlich auch am BCP liegt. Das haben einige von Ihnen gesagt. Jetzt heißt es allerdings in dem Evaluationsbericht, dass eine isolierte Messung des Impacts des BCP aufgrund vielfältiger wissenschafts- und gesellschaftspolitischer Einflussfaktoren auf die Gleichstellungsthematik gar nicht möglich sei. – Man könnte also gar nicht so sagen, dass das BCP dafür verantwortlich wäre, dass wir in Berlin in dem einen oder anderen Bereich ein paar Prozentpunkte mehr Frauen haben als in anderen Bundesländern. Deswegen ist meine Frage: Gibt es da eine eindeutige Wirkungszuordnung, dass man wirklich sagen kann, dass dieser Vorsprung Berlins oder diese Zahlen tatsächlich eng mit der Wirkung des BCP verknüpft sind?

In dem Evolutionsgutachten fallen auch so ein paar pauschale Formulierungen auf, die alles andere als wissenschaftlich daherkommen. Da heißt es zum Beispiel einfach:

„Eine gezielte Besetzung von Professuren mit Frauen steigert deren Sichtbarkeit insbesondere in männlich dominierten Fachbereichen ...“

Das ist einfach nur eine selbstverstärkende, selbstreferenzielle Aussage, die gar nichts mit dem Beleg zu tun hat, dass es irgendetwas bringen würde. Und noch etwas zu dem Forschungsdesign dieses Evaluationsberichts: Es fällt auf, dass sehr viele Interviews mit Programmverantwortlichen, mit Geförderten und Gleichstellungsakteuren darin enthalten sind und dass eben der kritische Blick fehlt. Deswegen war ja unser Anliegen, dass hier vielleicht noch eine kritische Stimme eingespeist wird. Es drängt sich so ein bisschen der Verdacht auf, dass diese Studie einen Bestätigungsbias aufweist.

Ein weiteres Thema: Chancengerechtigkeit oder Ergebnissteuerung. Der Bericht – und das ist in der Frauenförderung auch immer wieder feststellbar – operiert sehr stark mit diesen Quotenlogiken. Sie haben das auch ausgeführt: Der Prozentsatz ist so und so gestiegen, man kann das in dem Evaluationsbericht nachlesen, und er ist um so und so viel Prozentpunkte höher als im Bundesdurchschnitt. – Jetzt fragt man sich natürlich: Wie ist diese Fixierung auf Prozentzahlen, auf Unterrepräsentierung oder Überrepräsentierung eigentlich mit der Zielsetzung vereinbar, dass es um Chancengerechtigkeit gehen muss und nicht um Ergebnisgerechtigkeit? Ich glaube, das ist auch ein wichtiger Aspekt bei Prof. Walter, dass er sagt, es wird zu sehr auf die Ergebnissteuerung fixiert und die Frage der Chancengerechtigkeit und der Gleichstellung wird dadurch aus dem Auge verloren. Da drängt sich natürlich der Verdacht auf, dass, wenn man sich zu sehr auf die Ergebnisse fixiert und dabei die Chancengerechtigkeit aus dem Auge verliert, das Leistungsprinzip unterminiert werden könnte und damit auch die Akzeptanz in den Fachbereichen sinken könnte. Was dann wiederum zu der Aussage in dem Evaluationsbericht führen könnte, dass es in einigen Fachbereichen Widerstände zu diesen Maßnahmen gibt. Es würde mich auch noch interessieren, wie Sie das einordnen.

Dann zur Frage der Fortführung des Programms: Die Senatorin hat angekündigt, dass es weitergehen soll. Es ist die Entfristung dieses Programms angeregt worden. Da fragt man sich: Wie sind die Kriterien für die Fortsetzung dieses Programms? Wäre dann auch irgendwann

einmal das Ziel erreicht? Oder ist das dann wie in vielen anderen Programmen auch, dass man sich einfach neue Ziele setzt und dieses Programm auf unbegrenzte Zeit weiterläuft? Bei den W1-Professuren, den Juniorprofessuren, ist es so, dass der Frauenanteil in der Förderperiode von 47 auf 56 Prozent gesteigert worden und Geschlechterparität damit erreicht und überschritten worden ist. Deswegen wäre dann beispielsweise die Konsequenz, dass man in diesem Bereich die Frauenförderung erst einmal herunterfährt.

Das ist auch meine Frage: Wenn das Programm jetzt weiterläuft, welche – ich sage einmal – Abbruchkriterien, welche Erfolgskriterien, welche Zielerreichungsschwellen gibt es denn überhaupt? Ich meine, das läuft jetzt seit 25 Jahren. Will man es einfach 25 Jahre weiterlaufen lassen, oder gibt es konkrete Ziele, die damit verbunden sind und nach deren Erreichung man sagen könnte: Dieses Programm ist erfolgreich exekutiert worden und kann beendet werden? Wenn ich mir da den Evaluationsbericht anschau, kommt mir so ein bisschen der Verdacht, dass es dann darum gehen wird, neue Diversitätsmerkmale in den Vordergrund zu schieben und die Frauenförderung, die Gleichstellungsförderung ein Stück weit in den Hintergrund treten zu lassen. Frau Prof. von Blumenthal! Sie haben gesagt, dass das nicht passieren dürfe, dass der Fokus auf die Gleichstellung und Frauenförderung erhalten bleiben müsse. Nichtsdestotrotz lese ich hier, dass aktuelle Diversitätsdiskurse immer stärker auch die Frage der Geschlechtergerechtigkeit prägen. Deswegen sollte das BCP prüfen, heißt es dort, „wie weitere Diversitätsdimensionen implizit und explizit berücksichtigt werden können“.

Jetzt haben Sie, Frau Prof. von Blumenthal, ausgeführt, dass der intersektionale Ansatz durchaus fruchtbringend sein könnte, also unterschiedliche Diskriminierungen miteinander in Verbindung zu bringen. Deswegen meine Frage an Sie an dieser Stelle: Welche Erfahrungen haben Sie da gemacht? Wie Erfolg versprechend ist die Verschränkung unterschiedlicher Diskriminierungen mit der Frauenförderung? Wird die Frauenförderung dadurch erleichtert, wird sie verstärkt, wird sie verbessert? Oder kann es sein, dass dadurch, wie Sie es auch in Ihrer Formulierung angedeutet haben, eine Fokusverschiebung weg von der Frauenförderung stattfinden könnte, die dann am Ende die Frauenförderung ein Stück weit konterkariert? Einfach einmal als kritische Frage in den Raum gestellt. – Ganz herzlichen Dank, dass ich diese Argumente vorbringen konnte!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Geschäftsleitend möchte ich nur sagen, dass Herr Prof. Dr. Walter vom Ausschussbüro angeschrieben wurde und auch noch einmal nachgefragt wurde, aber leider keinerlei Rückmeldung erfolgt ist. Insofern können wir ihn jetzt auch nicht in der Anhörung befragen. – Jetzt ist Frau Brauner an der Reihe.

Kerstin Brauner (CDU): Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Auch wir freuen uns, dass das Berliner Chancengleichheitsprogramm zu solchen Erfolgen führt und es – wie Frau Prof. Dr. von Blumenthal ausgeführt hat – so herausragende Professorinnen gibt, um die ein Wettbewerb stattfindet, was sich dann natürlich auch in der Vergütung niederschlägt. Wir freuen uns, dass wir als Koalition die Tandemprofessuren umsetzen konnten und damit zur Frauenförderung beitragen können – auch zur Vereinbarkeit mit dem Beruf, sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen. Dadurch, dass die berufliche Tätigkeit außerhalb der Hochschulen für angewandte Wissenschaften erworben werden kann, können mehr herausragende Köpfe, sowohl Männer als auch Frauen, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften verbleiben beziehungsweise zukünftig leichter gewonnen werden.

Mir stellen sich zwei Fragen: Es gab vorhin den Punkt, dass der Frauenanteil in Teilbereichen noch unter 25 Prozent liegt. Da möchte ich gern die Frage stellen, in welchen Fächergruppen das konkret so aussieht beziehungsweise in welchen Bereichen noch Verbesserungen erzielt werden sollten, also den Bereichen, in denen der Frauenanteil noch unter 25 Prozent liegt.

Die zweite Frage ist, ob es Erfahrungen gibt, wie viele Wissenschaftlerinnen, die über das BCP gefördert wurden, anschließend eine dauerhafte Lebenszeitprofessur erlangen konnten. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen herzlichen Dank! – Bevor wir zur Antwortrunde kommen, hat jetzt der Senat das Wort. – Frau Senatorin!

Senatorin Dr. Ina Czyborra (SenWGP): Vielen herzlichen Dank! – Erst einmal freue ich mich natürlich, dass hier von so vielen Werbung für die Wissenschaftspolitik gemacht wird. Sagen Sie es weiter, auch im Hinblick auf die nächste Legislaturperiode! Man kann hier wirklich in einem sehr vernünftigen, sachorientierten Rahmen sehr viel für diese Stadt erreichen, wenn man sich für die Wissenschaft und auch für die Gleichstellung in der Wissenschaft einsetzt.

Vielleicht noch ein paar allgemeine Anmerkungen: Gleichstellung kann kein Nebenzweck sein, sie ist grundgesetzlich geboten. Deswegen kann sie nirgends ein Nebenzweck einer Tätigkeit sein. Artikel 3 ist auch ganz klar in seiner Aussage:

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

– also ein aktives Hinwirken auf Beseitigung. Was wir hier gehört haben, ist die implizite Unterstellung, dass ohne Gleichstellung, also ohne diese Aspekte von Förderung oder, wie wir auch gern sagen, Enthinderung, dann besser qualifizierte Männer berufen würden. Das unterstellt, dass Frauen generell eher weniger qualifiziert sind. Das ist die implizite Unterstellung, die in dieser Auffassung steckt. Da kann ich nur sagen: Es sind in den letzten Jahren sehr viele Berufungen über meinen Tisch gegangen. Wenn ich die Zeit hatte, habe ich mich in der Regel auch sehr intensiv mit den Vorgängen beschäftigt. Anekdotisch würde ich aus diesen Stichpunkten sagen: Das ist nicht der Fall.

Es ist auch ausgeurteilt. Ich weiß nicht, wie irgendwelche hier zitierten Menschen zu den Auffassungen kommen, aber das ist auch juristisch ein sehr alter Hut. Denn ist es absolut ausgeurteilt und festgestellt, dass entsprechende Maßnahmen absolut vom Grundgesetz geboten sind, wenn wir strukturelle Benachteiligung sehen, um dem Anliegen des Grundgesetzes, wirklich Gleichberechtigung zu schaffen, zum Durchbruch zu verhelfen.

Das ist eben auch das Wesen von Bürokratie. Bürokratie ist überall da vonnöten, wo Gerechtigkeit durch staatliches Handeln erst hergestellt werden muss. Wenn sie sich von allein ergibt, ist Bürokratie, sind Verfahren, ist staatliches Handeln nicht nötig. Aber überall da, wo der Staat dafür sorgen muss, dass dem Einzelnen, aber auch der Gesellschaft Gerechtigkeit und Gleichstellung gegeben werden, ist die Bürokratie tatsächlich die Grundlage einer demokratischen Gesellschaft, um entsprechende Chancengleichheit herzustellen. Wir sind alle daran interessiert, sie möglichst gering, die Prozesse schlank und die Verfahren bewältigbar zu

halten und dass wir unter Beachtung aller Gleichstellungsinteressen auch schneller berufen. Aber es ist eben an dieser Stelle auch etwas Positives, dass wir einen Rechtsstaat haben, und die Demokratie fußt eben zum Teil auch auf Bürokratie. Diese muss nicht immer so ausufernd sein, wie wir sie haben, aber im Grundsatz ist sie etwas Gutes. Darauf möchte ich doch noch einmal hinweisen.

Jetzt noch zu ein paar konkreteren Fragen. Die finanziellen Bedingungen: Lieber Tobias Schulze! Der Haushalt ist bekannt, er ist hier beschlossen, und deswegen ist der Rahmen für den Doppelhaushalt auch abgesteckt. In den letzten Jahrzehnten ist beim BCP jetzt nicht gerade massiv erhöht worden, das muss man sagen. Natürlich ist eine Fortschreibung des haushalterischen Ansatzes bei steigenden Kosten, Gehältern und so weiter in der Folge dann eine Verringerung von Förderfällen. Natürlich würden sich alle, die an dem Thema interessiert sind, wünschen, dass da noch etwas mehr getan wird. Auf der anderen Seite sind auch aus anderen Töpfen, insbesondere aus den Grundhaushalten der Hochschulen, Strukturen massiv ausgebaut worden. Ob bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – vielleicht noch nicht überall so, wie es wünschenswert wäre – oder bei der Geschäftsstelle der LaKoF, in vielen Strukturen ist da aus den Grundhaushalten etwas getan worden. Und wir sind durchaus daran interessiert, dass Gleichstellungsanstrengungen ein so integraler Bestandteil des Hochschulsystems werden, dass es irgendwann keiner zusätzlichen Töpfe mehr bedarf.

Das ist auch die Antwort auf die Frage: Wie lange denn noch? – So lange, bis wir den grundgesetzlichen Anspruch, vollständige Gleichstellung erreicht zu haben, dann auch erreicht haben. So lange müssen wir das tun. Das ist unser Auftrag. Da bietet auch die Pensionierungswelle der Babyboomer in den nächsten Jahren eine gewisse Chance, denn da werden Stellen frei, und wir sind daran interessiert, dass möglichst viele davon auch wieder besetzt werden. Das ist eine große Chance, den hochgradig qualifizierten jungen Frauen in diesem Land die entsprechenden Karrierechancen zu eröffnen. Denn wir haben, glaube ich, die bestqualifizierte Generation von jungen Frauen ever. Da mache ich mir keine Sorgen, dass wir hier nicht genug hoch qualifizierte junge Frauen hätten, die in diese akademischen Karrieren nachrücken können. Insofern haben wir eine große Chance, das in den nächsten Jahren zu erreichen. Wenn wir die Parität erreicht haben, dann werden wir darüber nachdenken, das BCP einzustellen – zumindest ist das meine Auffassung – und früher nicht.

Zu der Frage der Stigmatisierung und widerständigen Fachkulturen: Ich habe in einer Anhörung der LaKoF gelernt: Ja, nicht überall ist Gleichstellung gleichermaßen schon in sämtliche Verästelungen des Hochschulsystems, des Wissenschaftssystems vorgedrungen. Da gibt es sicherlich in einigen Bereichen noch große Herausforderungen, und das kann dann für die Frauen, die da kämpfen, auch sehr hart sein. Ich habe mich vorhin für die letzten 25 Jahre bedankt, aber vielleicht sollte man auch noch einmal den Heroinnen danken, die seit den Achtzigerjahren die Vorarbeiten geleistet haben und noch in einem ganz anderen Umfeld kämpfen mussten. Auch ihnen an dieser Stelle ein herzlicher Dank!

Es gab die Frage nach den Veränderungen. Wir haben mit dem BerlHG gerade erst einiges beschlossen, das jetzt noch implementiert werden muss. Da haben wir heute nicht die endgültige Antwort, weil das Work in Progress ist und gerade ausgehandelt wird. Wir hoffen, das im Frühjahr dann hier vorlegen zu können. Aber vielleicht haben die Staatssekretärin und der Staatssekretär noch ein paar Antworten zu der Frage, welche Veränderungen ins Auge gefasst werden. Wir müssen natürlich mit dem HAW-Promotionsrecht, hybrider Promotion und den

neuen Stellenkategorien entsprechend umgehen. Es gibt bei den neuen Stellenkategorien tatsächlich zwei Ziele: Das eine ist die dauerhafte Beschäftigung unterhalb der Professur. Es war hier auch immer wieder Thema, dass nicht jede Dauerbeschäftigung zwangsweise in eine Professur führen muss, sondern es durchaus andere Karrieren unterhalb der Professor gibt, die mit Dauerstellen abgesichert werden sollen. Die andere Frage ist nichtsdestotrotz auch immer die Aufstiegsperspektive, die gegeben sein soll. – Vielleicht noch einige Details dazu vom Staatssekretär.

Staatssekretär Dr. Henry Marx (SenWGP): Vielen Dank! – Ich versuche, ein bisschen auf die Fragen des Abgeordneten Hopp einzugehen, werde das aber nur anreißen können, denn die Veränderungen, die wir momentan noch diskutieren, sind sehr detailorientiert. Um nicht zu sehr in die Details zu gehen, würde ich daher einen grundsätzlichen Blick darauf werfen. Grundsätzlich wollen wir diese vielfältigen Förderinstrumente beibehalten. Das hat uns auch die Evaluation in das Stammbuch geschrieben: Das ist erfolgreich, das ist sinnhaft. – Wir haben eine sehr vielfältige Hochschullandschaft mit unterschiedlichen Herausforderungen, unterschiedlichen Dingen, die schon gut klappen, und wir wollen uns diese Vielfalt auch erhalten und nicht in ein Passepartout abrutschen.

Es geht grundsätzlich stärker darum, dass wir ein paar Dinge noch etwas feiner nachjustieren wollen, etwa was eine stärkere Vernetzung der geförderten Alumnae angeht, also da noch eine stärkere Netzwerkbildung zu betreiben. Es geht darum, die verschiedenen Phasen der akademischen Karriereleiter in der Überbrückung noch einmal ein bisschen genauer in den Blick zu nehmen. Und insgesamt geht es darum, dass wir einen deutlicheren Schwerpunkt auf die Nachhaltigkeit dieser Förderinstrumente legen, auch was die Verstetigungsperspektiven gerade in finanziell schwierigen Zeiten betrifft, dass wir uns darüber noch einmal grundsätzlich unterhalten.

Ich glaube, eine der größeren Veränderungen ist, dass wir aktuell eine Absenkung der Grenzwerte der Förderfähigkeit diskutieren, also von 35 Prozent auf 25 Prozent, dass wir die Mittel stärker auf jene Bereiche fokussieren wollen, in denen wir noch weniger weit sind. Da werden wir auf jeden Fall Ausnahmeregeln zum Beispiel für geringere Fallzahlen, Alleinstellungsmerkmale et cetera ins Auge fassen. Wir bleiben bei unseren Ansätzen, aber die Inflation gibt es trotzdem und es ist insgesamt ein finanziell schwieriges Umfeld – das wurde schon angerissen –, deshalb haben wir die Idee zu sagen, dass wir uns vielleicht noch ein bisschen stärker auf das konzentrieren, was möglich ist.

Wir wollen die W1-Professuren mit dem Tenure-Track-Verfahren noch stärker in den Blick nehmen, als wir es bisher getan haben, und wir wollen verschiedene Vorschläge der LaKoF und der LKRP aufgreifen, was die Anpassung von Fristen und die Förderfähigkeit von Sachausgaben angeht. Wir müssen noch abwarten, wie diese Stellenkategorien, die jetzt schon mehrmals angesprochen wurden, also Researcher und Lecturer, dann tatsächlich ausbuchstabiert werden, aber diese sollten wir auf jeden Fall in das Programm mit hineinnehmen. Denn wir wollen natürlich die Gefahr vermeiden, auf die sowohl Frau Dr. Tomberger als auch Frau Kompio hingewiesen und die wir schon besprochen haben, nämlich dass wir dort hineingeraten, dass die vermeintlich weniger attraktiven Stellen mehr von Frauen und die vermeintlich attraktiveren Stellen mehr von Männern besetzt werden. Daher wollen wir das frühzeitig in das Programm aufnehmen.

Noch eine letzte Sache dazu, was die Zusammenarbeit von Hochschulen anbelangt: Frau Dr. Neuhaus sagte schon, dass die Zusammenarbeit zum Beispiel mit der HU gut funktioniert. Wir haben bisher die Kooperation stärker auf Hochschultypen unterschiedlicher Art gemünzt, und wir wollen das jetzt noch ein bisschen stärker für Hochschulen gleichen Typus öffnen.

Das sind vielleicht so die wichtigsten Veränderungen. Ich könnte noch über sehr viele Dinge berichten, nur würde ich dann auch noch sehr lange sprechen. Vielleicht erlauben Sie mir noch eine persönliche Bemerkung: Dass ein Strafrechtsprofessor aus Regensburg, seines Zeichens männlich, kein Fan von Gleichstellung ist, finde ich schockierend, aber auch nicht wirklich überraschend.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Frau Staatssekretärin Klapp, Sie dürfen sehr gern ergänzen!

Staatssekretärin Micha Klapp (SenASGIVA): Zu der rechtlichen Dimension würde ich gern noch etwas beitragen. Es ist natürlich immer schön zu lesen, wenn Strafrechtsprofessoren in ihrem Feld wichtige Beiträge leisten. Das gilt für Herrn Prof. Walter ebenso. Was die Thematik Gleichstellung, aber auch verfassungsrechtliche Fragen angeht, bin ich sehr glücklich, da auf die gute Expertise von vielen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zurückgreifen zu dürfen.

Ich will hier noch einmal sagen, dass – wie Senatorin Czyborra vorgetragen hat – das Grundgesetz und die Berliner Verfassung, aber vor allem auch internationales Recht Rückenwind geben und entsprechende Entscheidungen, die das Bundesverfassungsgericht getroffen hat, auch mit Blick auf Nichtbinarität und die Einhaltung von Persönlichkeitsrechten, zur Ausformung kommen und in einer Evaluierung oder Weiterentwicklung der Richtlinienfrage vom Berliner Senat natürlich berücksichtigt werden. Gerade in dieser Abgrenzung zu dem Förderauftrag des Staates und einer strukturellen Ungleichbehandlung von Frauen und Männern muss die strukturelle Perspektive von Frauen hier weiter im Vordergrund stehen. Das als Abrundung.

Ich erlaube mir noch den Hinweis, dass natürlich auch die Europäische Kommission mit dem internationalen Recht im Rücken an entsprechenden Förderstrukturen und Gleichstellungsrichtlinien arbeitet, die für die nächsten Jahre relevant sein werden, um all diese Fragen, die hier, aber auch im Gleichstellungsbereich in anderen Facetten eine Rolle spielen, zu berücksichtigen.

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen Dank! – Dann kommen wir jetzt in die Antwortrunde, und wir würden wieder genauso vorgehen wie das letzte Mal, wenn das für Sie okay ist. – Dann hat Frau Prof. Dr. von Blumenthal das Wort.

Dr. Julia von Blumenthal (LKRPF; HU Berlin): Vielen Dank! – Bezüglich der Grundsatzdebatte haben Herr Schulze und Herr Hopp auf einen wichtigen Punkt hingewiesen: Es ist eine Qualitätsfrage in der Wissenschaft. Wir hatten als Berlin University Alliance deswegen auch Londa Schiebinger zu Gast, eine US-amerikanische Wissenschaftshistorikerin, die an der Stanford University lehrt und die klargemacht hat: Es gibt bei dem Thema drei Dimensionen.

Das eine sind die Zahlen, über die wir bei solchen Programmen reden, die man eben braucht, bis die 50 Prozent erreicht sind. Das Zweite sind die Institutionen. Da sind wir als Hochschulleitungen ganz besonders verantwortlich, aber auch die anderen, die verantwortliche Positionen in Hochschulen übernehmen. Das Dritte ist die Frage, welche Themen eigentlich in der Forschung stattfinden. Da finde ich es ganz bemerkenswert, dass wir im Moment eine der CSU angehörige Bundesministerin haben, die für Forschung zuständig ist und mit dem Thema Frauengesundheit auf ein Feld hingewiesen hat, das seit Jahrzehnten – man möchte fast sagen, seit Jahrhunderten – in der Forschung vernachlässigt wird. Ich glaube, das ist eine gute Illustration dessen, warum diese Fragen der Gleichstellung in der Wissenschaft sehr viel mehr sind als die Fragen nach den Zahlen.

Jetzt zu den konkreten BCP-Fragen: Ich fange mit den Stellenkategorien an und würde hier gern mit einem Missverständnis aufräumen. Es gibt sehr viel Kritik an dem Lektor mit Schwerpunkt Lehre, also an dem Lecturer. Was ich überhaupt nicht höre, ist die Tatsache, dass diese Stellenkategorie perspektivisch die WiMi-L-Stelle ersetzt. Die WiMi-L-Stelle ist

eine Stellenkategorie, die der Gesetzgeber vor vielen Jahren in das Gesetz geschrieben hat, und wir als Hochschulen haben uns damals dagegen gewehrt, sie einzuführen. Irgendwann mussten wir, und jetzt sind wir in der Lage, diese Hochdeputatsstellenkategorie, die ich nie gut fand und auch als Dekanin schon vor zwölf Jahren bekämpft habe, in ein attraktives Stellenformat mit einem Schwerpunkt in der Lehre zu überführen. Das ist ein Stellenformat, das wir an den Universitäten brauchen, und das ist ein Stellenformat, bei dem es auch Menschen gibt, die sagen: Ja, genau das ist meine Berufung, ich möchte genau diesen Schwerpunkt in der Lehre haben. – Deswegen sehe ich diese Lecturer-Stellen tatsächlich positiv.

Zur Frage der Einführung: Wir sind da am Anfang. Wir werden zumindest als Humboldt-Universität in der nächsten Sitzung des Akademischen Senats eine Arbeitsgruppe einsetzen, die sich anschaut, wie eigentlich unser Stellenportfolio im Bereich unterhalb der Professur aussieht, und werden das dann entsprechend ausgestalten – mit der misslichen Rahmenbedingung, dass wir überhaupt kein zusätzliches Geld haben, sondern sehen müssen, ich sage es einmal so, dass wir da nicht zu viel kürzen. Eine Rolle für das BCP kann man hier – der Staatssekretär hat es angedeutet – in der Begleitung der Stellen sehen, und ich habe das so verstanden, dass das zum Beispiel auch Sachmittel sein könnten, die solche Stellen unterstützen. Ich glaube, da sollten wir möglichst offen und flexibel sein, damit wir in der Einführung der Stellenkategorien schauen können, was wir brauchen, um dann besonders Wissenschaftlerinnen – kleines „i“ – auf diesen Stellen unterstützen zu können.

Dann gab es die konkrete Nachfrage, ob ich mir auch vorstellen kann, dass befristete Postdocstellen aus dem BCP unterstützt werden. Das machen wir im Moment schon, vor allen Dingen bei Berufungen von Professorinnen, um ihnen bessere wissenschaftliche Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Dort ist jetzt die Situation, dass wir das eben nur noch machen können, wenn wir eine 100-Prozent-Stelle zur Verfügung haben. Ich sagte schon vorher, dass das in den Naturwissenschaften nicht so ein Problem ist, aber in den Geistes- und Sozialwissenschaften und in anderen Feldern heißt es: Wir können das gar nicht mehr unterstützen, weil wir keine 100-Prozent-Stellen haben. – Da wäre es, wenn es sich um Felder mit dem entsprechenden geringen Frauenanteil handelt, tatsächlich gut, wenn wir das flexibel nutzen könnten. Das soll kein massenhafter, breiter Einsatz sein. Wir brauchen aber, wie gesagt, einfach mehr Flexibilität, weil die Randbedingungen für uns da sehr rigide geworden sind – ich sage einmal, aus den besten Motiven –, aber manche der Begrenzung stammt noch aus einer Vorstellung, als wir sehr viel mehr Geld hatten, und wird jetzt, glaube ich, leider ein paar unintendierte Effekte haben. Das zur Erläuterung auf die Frage nach der 100-Prozent-Vorgabe und der Rolle des BCP.

Der Blick auf den nächsten Hochschulvertrag: Ich bitte um Verständnis, dass wir, bevor wir den Änderungsvertrag zu diesem Hochschulvertrag nicht unterschrieben haben, auf den nächsten noch nicht schauen. Ich kann nur aus der Berufung exzellenter Professorinnen sagen: Die beste Gleichstellung ist in diesem Fall eine hervorragende Ausstattung des exzellenten Wissenschaftsstandorts Berlin. Dann können wir nämlich im Wettbewerb mithalten, mit München, mit Frankfurt am Main oder anderen Standorten. Das können wir jetzt auch, aber manchmal brauchen wir noch mehr. Nicht, dass hier ein falscher Eindruck aufkommt: Wir sind voll wettbewerbsfähig, aber wir brauchen noch mehr Wettbewerbsfähigkeit in den nächsten Jahren.

Zur Promotion: Das Thema ist tatsächlich nicht die Promotionsphase, sondern der Übergang von der Promotionsphase in die Postdocphase. Das ist seit Langem als Thema erkannt, und die ganzen Überlegungen in Richtung Tenure-Track-Stellen gehen genau dahin, früher verlässliche Karrierewege zu schaffen.

Dann greife ich noch den Punkt der Intersektionalität auf: Dort ist ja ein konkreter Bereich angesprochen worden, nämlich First Generation Academics. Das ist ein Diversitätsmerkmal, das wir uns auch besonders in der Berlin University Alliance für die nächste Förderphase vorgenommen haben, die dann hoffentlich im nächsten Jahr beginnt. Da haben wir natürlich wenig Zahlen, denn es ist kein Merkmal, das wir immer in unseren Daten haben, und man muss bei der Erhebung solcher Merkmale auch ein bisschen sensibel sein. Das ist aber zum Beispiel tatsächlich etwas, mit dem man das BCP, glaube ich, gut anreichern kann, ohne den Fokus zu verlieren. Ich glaube, das Verständnis ist genau das: Den Blick auf die Komplexität von Diskriminierung verstärken, ohne die Frauenförderung aus dem Blick zu verlieren.

Ich glaube, dabei kann ich es belassen. Ich nehme an, dass die weiteren Punkte von den Kolleginnen neben mir aufgegriffen werden.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen Dank! – Dann ist jetzt Frau Dr. Neuhaus an der Reihe.

Dr. Julia Neuhaus (LKR; BHT): Vielen Dank für die Nachfragen! Ich möchte einen Punkt benennen, und ich glaube, da sind wir uns sicherlich weitestgehend einig: Das ist das Thema Nachhaltigkeit und nachhaltige Strukturen und dass es diese gilt zu implementieren. Dort ist aus meiner Sicht ein ganz wichtiger Impuls durch das BCP gesetzt worden, denn nachhaltige Strukturen implementiere ich, indem ich kluge Köpfe hinsetze, die diesen Geist leben. Und wer lebt es? – Das sind die Multiplikatorinnen, die wir berufen. So gibt es automatisch eine Dynamik. Die erste Berufung ist die schwerste. Wir wissen: Berufungen laufen häufig so, dass mir der am nächsten ist, der mir am ähnlichsten ist. Die Zahlen dazu kennen wir alle. Insofern haben wir hier einfach den superguten Impuls, dass wir den Ähnlichkeitsfaktor erhöhen, dadurch die Frauenquoten in der Wissenschaft steigern und vor allem auch die Dynamik über die Zeit erhöhen können.

Es kommt immer die Frage nach den Themengebieten auf, in denen das besonders schwierig ist. Ich kann Ihnen vorrangig etwas zu den MINT-Themengebieten sagen, und da ist es in Gänze relativ schwierig. Aber wir sind dran, wir haben die Sensibilität, und wir machen das stückchenweise weiter – im Sinne von Vorbildern, die wir implementieren, im Sinne von eben diesen Multiplikatoren, und wir werden auch nicht müde, das immer wieder zu erwähnen.

Mir ist ganz wichtig, noch eine Sache in Richtung von Frau Kompio zu erwähnen, die gesagt hat, dass wir das Gender- und Technik-Zentrum an der BHT abgeschafft haben. Das ist richtig. Das haben wir abgeschafft, weil man sich bestimmte Strukturen und die Arbeitsfähigkeit kritisch anschauen muss, gerade mit Blick auf die Wirksamkeit eines eingesetzten Euros. Die BHT hat natürlich deswegen nicht ihre Frauenförderung eingestellt, sondern als Pendant eine Koordinierungsstelle Vielfalt geschaffen, um dort etwas effizienter und strukturierter weiterzumachen. Es ist mir wichtig, noch einmal klarzustellen, dass es da ein Alternativangebot gibt

– und da bin ich wieder bei meinem Thema Nachhaltigkeit. Es geht um nachhaltige Strukturen, die es zu implementieren gilt.

Frau Haghanipour! Sie haben nach der Skalierbarkeit gefragt und was passiert, wenn ich mehr Geld hineinpacke. Wichtig ist, glaube ich, diese Flexibilität von den Angeboten. Wenn wir ein bestehendes Angebot haben und einfach mehr Geld hineintun, klar, dann können wir die Förderlinien ein bisschen besser ausnutzen. Aber ich glaube, an dieser Stelle geht es um die Flexibilisierung und um die Vielfalt der verschiedenen Angebote. Zum einen, um auf die verschiedenen Hochschultypen und deren Bedarfe einzugehen, hochschultypweit, aber auch hochschultypübergreifend. Zum anderen aber auch, um mit der Tandemprofessur solche Impulse zu haben – und das sind die Impulse, die wir jetzt sehen –, wo auch wir neue Förderrichtlinien haben, die wir vorher einfach nicht hatten. Insofern ist es wichtig, mehr Geld mit anderen Formaten zu verknüpfen und dadurch auch, sage ich einmal, der gesellschaftlichen Weiterentwicklung Rechnung zu tragen. Das ist, glaube ich, der wesentliche Impuls, den es an dieser Stelle braucht.

Zum Thema der Nichtakademiker und Durchlässigkeit: Es ist für uns als BHT, die an diesem Ort einen wesentlichen Beitrag für die Durchlässigkeit leistet, glaube ich, immer wieder wichtig, das nach außen zu tragen und gerade hier explizit voranzustellen. Wir haben nicht ausgewertet, wie viele Professorinnen aus Nichtakademikerfamilien wir haben, aber wir haben natürlich welche, und diejenigen, die wir kennen – nicht jeder geht ja damit hausieren –, nutzen wir natürlich auch, um uns selbst zu positionieren und die hohen Hochschulmauern, die manchmal in der Gesellschaft wahrgenommen werden, zu reduzieren.

Dann möchte ich noch auf Frau Brauner eingehen: Sie haben die Frage nach den Lebenszeitprofessuren gestellt. Die vorgezogenen Berufungen sind Professuren, die am Ende alle in einer Lebenszeitprofessur landen. Dort haben wir einfach deutlich mehr Spiel. Gerade mit Blick auf die Babyboomer, die in Pension gehen – das hatten wir gerade schon – können wir viel mehr spielen. Wann geht eigentlich wer, und wann können es aus unserer Perspektive auch die Fachbereiche leisten? Ich habe einen Fachbereich, in dem im Jahr 2030 neun Professorinnen und Professoren in Pension gehen. Sie können sich vorstellen, dass das für einen einzigen Fachbereich eine immense Herausforderung ist – und das ist übrigens kein unterausgelasteter Fachbereich. Da haben wir ein supergutes Instrument, das uns auch die Flexibilität gibt, die wir brauchen.

Stichwort Eigenmittel: Wir wünschen uns natürlich, dass die Kofinanzierung an dieser Stelle sinkt – mit Blick auf die Einsparungen, die wir machen müssen. Nichtsdestotrotz, das wurde schon mehrfach gesagt, ist Frauenförderung keine Nebensache. Insofern müssen wir die Eigenmittel zur Verfügung stellen, hoffen aber, dass wir dann über die Flexibilität der Formate entsprechend agieren können. – Danke!

Vorsitzende Franziska Brychcy: Vielen, Dank! – Dann ist jetzt Frau Kompio an der Reihe.

Felicia Kompio (GEW): Vielen Dank! – Als Erstes vielen Dank an die Senatorin, die Staatssekretärin und den Staatssekretär, dass Sie ein paar als kritische Fragen getarnte alte Hüte direkt abgeräumt haben!

Hier wurde die Promotion als Flaschenhals angesprochen. Frau von Blumenthal hat darauf hingewiesen, dass es eher um den Übergang von der Promotion zum Postdocbereich geht. Ich will trotzdem die Chance nutzen, da ganz kurz einen Punkt anzusprechen, nämlich dass gerade in der Promotionsförderung häufig auf Stipendien zurückgegriffen werden muss und dass es sich dabei um prekäre Finanzierungen handelt – nicht sozialversicherungspflichtig, und die Frage ist auch, wo das angesiedelt ist, ob beim Bund, Land et cetera. Das müssen wir im Blick behalten, weil das für Personen aus Nichtakademikerhaushalten oder Personen, die nicht viel an finanziellem Hintergrund mitbringen, wieder zu einer Schwierigkeit führen kann. Das nur als kurzer Zusatz.

Die Frage, dass es um Gerechtigkeit und Qualität geht, wurde schon angesprochen, und da möchte ich nur hinzufügen, dass Maßnahmen, die als Gleichstellungsmaßnahmen eingeführt werden, hinterher häufig Vorteile für alle möglichen Menschen bedeuten. Familienfreundlichkeit ist beispielsweise das, was mir als Erstes in den Sinn kommt, aber in ganz vielen Bereichen werden dadurch schlicht und ergreifend die Arbeitsbedingungen verbessert, Arbeitsplätze attraktiver gemacht und damit ganz generell die Wissenschaft, der Wissenschaftsstandort und die Hochschulen gestärkt.

Ansonsten kann ich aus unserer Perspektive nur sagen, dass es für mich sehr aufschlussreich war, einfach zu hören, was zu den neuen Richtlinien geplant und im Moment im Gespräch ist. Ich nehme da viel Positives mit und warte sozusagen aus Gewerkschaftssicht gespannt darauf, was dann hinten dabei herauskommt. Zu den Ausgestaltungen der Stellenkategorien sind wir sowieso im Gespräch, und wir werden diesen Aspekt weiterhin mitnehmen. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychey: Herzlichen Dank! – Frau Dr. Tomberger ist an der Reihe.

Dr. Corinna Tomberger (LaKoF): Sehr gern! – Ich will noch einmal bei der Leaky Pipeline anknüpfen. Die Zahlen von 2023, die wir haben, zeigen einen Frauenanteil von 49 Prozent bei den Promotionen in Berlin. Das ist aber natürlich fachgruppenspezifisch sehr unterschiedlich verteilt, wie dann auch später bei den Professuren. Das kann ich mit der Frage verknüpfen, welche Fächer es mit dem Anteil unter 25 Prozent besonders betrifft. Das sind die Natur- und die Ingenieurwissenschaften. Das sind aber zum Beispiel an der Freien Universität auch Fächer wie Rechtswissenschaft und Jura. Das hat sehr viel damit zu tun: Wie attraktiv ist eine Wissenschaftskarriere, und wie attraktiv ist eher die freie Wirtschaft oder ist zum Beispiel als Juristin eine andere Karriere? Ich glaube, dort ist es tatsächlich eine ganz wichtige Frage, diese Laufbahn attraktiv zu machen.

Da wir diese Leaky Pipeline eben insbesondere nach der Promotion haben, finden wir es auch so wichtig, auf diese neuen Stellenkategorien zu schauen, die jetzt nach der Promotion beziehungsweise für Postdocs eingeführt werden. Aus unserer Sicht bieten da gerade die Researcher-Stellen neue interessante Möglichkeiten, zumal wir bei den Professuren jetzt erst einmal gehörig kürzen werden, und das heißt, dass in nächster Zeit auch weniger Professuren zu besetzen sein werden. Natürlich gibt es auch dort nach wie vor Bewegung, aber es werden weniger sein.

Dann zu dem Thema der Kürzungen: Wo werden diese spürbar sein? – Das wird letztlich davon abhängen, ob das alle Förderschwerpunkte gleich betrifft oder ob insbesondere für be-

stimmte Förderschwerpunkte die Mittel gekürzt werden. In diesem Zusammenhang möchte ich noch auf die Kofinanzierung eingehen: Gerade für kleine Hochschulen ist es häufig schwierig, die Kofinanzierung aufzubringen. Wir hatten aber jetzt zum Beispiel auch an der Freien Universität den Fall, dass es unter dem Kürzungsdruck sehr schwierig war, Überzeugungsarbeit zu leisten, dass die Kofinanzierung von einer großen Universität geleistet wird, um neue Maßnahmen an den Start zu bringen. Daher glaube ich, dass es uns in der Flexibilität helfen könnte, wenn wir mit Programmen, die schon etabliert sind, stärker auf Synergien setzen könnten. Das ist für die HAWs und die kleinen Hochschulen ganz sicher auch der Fall.

Ich sehe unter dem Aspekt des Kürzungsdrucks durchaus die Überlegung, den Fokus bei Fächern auf diejenigen mit einem Frauenanteil unter 25 Prozent zu verschieben, weil das dann einfach nicht mehr so viele betreffen würde. Wenn wir allerdings mehr als einen Frauenanteil von 30 bis 37 Prozent haben wollen, müssen wir auch weiterhin die Fächer in den Blick nehmen, die schon ein gutes Stück vorangegangen sind, aber eben irgendwo bei den 30 Prozent dümpeln und da noch nicht so recht weiterkommen. Daher wäre hier das Plädoyer vonseiten der LaKoF, das tatsächlich breiter zu gestalten.

Nachhaltigkeit: Ich würde sagen, dass der hohe Frauenanteil an Professuren zeigt, dass das Programm nachhaltige Wirkungen entfaltet hat, auch wenn es natürlich eine komplexe Gemengelage ist, wo wir sozusagen Korrelationen feststellen, aber keine Eins-zu-eins-Wirkung messen können, schon gar nicht mit einer doppelblinden Studie.

Bei dem Thema der Skalierbarkeit würde ich mich den bisherigen Positionen anschließen. Ich glaube, dass wir wirklich die Breite brauchen. Wir haben viele gute Formate, und ich glaube, dass es auch gerade jetzt unter der Situation der Kürzungen wichtig ist, zu schauen: Wie verändern sich die Situationen an den Hochschulen? Was gibt es vielleicht für Bedarfe, die wir so vorher nicht gesehen haben? Es ist wichtig, da einfach eine Offenheit und eine Flexibilität zu behalten. – Vielen Dank!

Vorsitzende Franziska Brychey: Vielen herzlichen Dank! – Dann hat Herr Trefzer sich noch gemeldet.

Martin Trefzer (AfD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Noch zwei Anmerkungen von meiner Seite zu der Debatte: Ich will das jetzt gar nicht kommentieren, was Sie gesagt haben, Frau Kompio! Ich habe hier Argumente vorgetragen. Sie können dazu etwas sagen, oder Sie können es sein lassen, dazu etwas zu sagen. Aber ich finde es nicht in Ordnung und halte es für einen schlechten Stil, das auf die persönliche Ebene zu ziehen.

Dann wollte ich auch noch etwas zu Staatssekretär Marx sagen: Herr Marx! Ich schätze Sie als Wissenschaftsexperten sehr, ganz ehrlich, und deswegen hätte ich Ihnen diese ressentimentgetriebene Aussage zu Herrn Prof. Walter wirklich nicht zugetraut. Sie haben gerade gesagt, es wundere Sie nicht, was Herr Prof. Walter hier in Sachen Frauenförderung vertrete, als männlicher Professor aus Regensburg. Das finde ich wirklich unterirdisch, was Sie da gesagt haben. Schauen Sie bitte einmal in das Grundgesetz, Artikel 3 Absatz 3: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes ... benachteiligt oder bevorzugt werden.“ Was Sie hier gesagt haben, ist wirklich schlimm. Das würde im Umkehrschluss bedeuten: Er hat das als Mann gesagt und nicht als Wissenschaftler. – Dann würde ich jetzt hier unterstellen: Die Anzuhörenden sind Frauen, also haben sie das als Frauen gesagt. – Das finde ich wirklich unterir-

disch, dazu sollten Sie eigentlich noch einmal eine Klarstellung sagen. Herr Walter hat das als Wissenschaftler gesagt. Er hat gute Argumente, und das sollte man auf wissenschaftlicher Ebene und nicht auf der persönlichen Ebene austragen – ist meine Meinung.

Frau Senatorin! Sie haben ausgeführt, dass das Thema Frauenförderung an den Hochschulen eben kein Nebenzweck sein könne, Hauptzweck sei, und das sei ausgeurteilt. Ich weiß nicht, wie Sie dazu kommen. Schauen Sie sich doch einmal das Gutachten der Leopoldina an; habe ich gerade gemacht. Da sind hervorragende Argumente von hervorragenden Wissenschaftlern vorgetragen. Ich habe mir gerade einmal die Autoren dieser Studie angeschaut. Dazu gehören Prof. Andreas Voßkuhle, Prof. Udo Di Fabio, Prof. Marietta Auer – alles ausgewiesene Experten. Da können Sie sich doch nicht hinstellen und sagen, das Thema wäre ausgeurteilt und wäre ein für alle Mal so entschieden. Das wird in der Rechtswissenschaft diskutiert, das ist eine offene Frage. Das müssen Sie doch zugestehen an der Stelle. Da sollte man, bei dem anerkanntswerten Ziel, nicht nach dem Motto verfahren: Der Zweck heiligt die Mittel. – Wir sollten schon im demokratischen Rahmen bleiben und Diskurse, die geführt werden, auch als solche anerkennen. Dazu wollte ich mit meinen Argumenten einen Beitrag leisten. Der eine oder andere versteht vielleicht, dass wir hier Argumente austauschen, der andere kann es einfach sein lassen. Aber ich denke, wir sollten hier Argumente austauschen.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Das war jetzt eine Positionierung und Einschätzung seitens Herrn Trefzer, aber ich habe keine Frage mehr herausgehört. – Frau Senatorin!

Senatorin Dr. Ina Czyborra (SenWGP): Ich möchte nur noch sagen: Das ist eben verdreht und unrichtig zusammengefasst worden, was ich gesagt habe. Ich will hier noch einmal sagen, dass das tatsächlich nicht so gesagt worden ist.

Vorsitzende Franziska Brychcy: Danke! – Dann sind für heute am Schluss der Anhörung. Vielen herzlichen Dank, dass Sie heute bei uns waren und uns mit Ihrer Expertise zur Verfügung gestanden haben!

Dann frage ich noch, ob wir die Besprechung abschließen können, oder ob wir warten wollen, bis das Wortprotokoll vorliegt. – Dann vertagen wir, bis das Wortprotokoll vorliegt. Vielen herzlichen Dank!

Punkt 5 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.