

Diese führen nämlich dazu - ich habe selbst in den Begutachtungskommissionen gesessen -, dass sich etliche gerade männliche Kollegen sagen: Dann gebe ich die Lehrstuhlstelle dem männlichen Bewerber, die Frau kann ich auf das schlechter dotierte Stipendium abschieben.

Das ist keine Frauenförderung, sondern das ist wieder Stigmatisierung. Das Stipendium ist erstens schlechter dotiert und zweitens schlechter angesehen als die Lehrstuhlstelle. Drittens steht dann im Lebenslauf: gefördert über ein Frauenförderprogramm. Das ist keine handwerklich gut gemachte Frauenförderung. Ein Beispiel für besser gemachte Frauenförderung ist das Professorinnenprogramm des BMBF.

Wir müssen uns an den guten Beispielen orientieren, diese mit eigenen Ideen anreichern und dann ein richtig gutes Programm für das Land basteln.
- Vielen Dank.

(Beifall bei der CDU)

Vizepräsident Herr Miesterfeldt:

Vielen Dank, Frau Ministerin. - Jetzt spricht für die SPD-Fraktion Frau Dr. Pähle. Bitte schön.

Frau Dr. Pähle (SPD):

Herr Präsident! Meine Damen und Herren! Ich freue mich, zunächst einmal feststellen zu können, dass bisher zwischen den Rednerinnen Einigkeit besteht über ganz viele Punkte; denn das Thema Gleichstellung ist nicht dazu geeignet, Fraktionsunterschiede in diesem Hohen Haus auszutragen. Dafür ist das Thema zu wichtig, weil dies eine zukunftsentscheidende Frage für unser Bundesland sein wird.

Die Große Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zeigt deutlich, dass es bei der Gleichstellung im Bereich der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen viel zu tun gibt, aber in kleinen Schritten schon etwas erreicht wurde. Dies reicht aber noch nicht aus, wenn wir zukünftig die in unserem Land vorhandenen Potenziale von Männern und Frauen gleichermaßen nutzen wollen; und darum muss es uns gehen. Gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen muss in allen gesellschaftlichen Bereichen erreicht werden, weil dies ein Gewinn für die Gesellschaft ist.

Da Diskussionen über eine Frauenquote und über Frauenförderung oftmals zu den bekannten Ablehnungsreflexen führen, möchte ich an dieser Stelle vorausschicken: Hier geht es nicht um die Schaffung einer Sonderrolle oder um eine besondere Förderung von Frauen.

Vielmehr muss die Gesellschaft die Verantwortung dafür übernehmen, dass Männern und Frauen gleiche Möglichkeiten eröffnet werden. Das ist et-

was anderes. Beide Geschlechter müssen ihre Potenziale ausschöpfen können. Dazu gibt es eine gesellschaftliche und eine politische Verpflichtung.

So ist in diesem Prozess auch eine Diskussion darüber notwendig, warum Männer so selten Sprachen studieren oder bestimmte Lehramtsabschlüsse anstreben. Beim Grundschullehrerabschluss ist ein Frauenüberhang festzustellen. Warum ist das so?

(Frau Prof. Dr. Dalbert, GRÜNE: Weil es schlechter bezahlt wird!)

- Natürlich weil es schlechter bezahlt wird. Also müssen wir an diesem Punkt etwas ändern. Was muss getan werden, damit in diesem Bereich Männer gleichwertig partizipieren können?

Die Zahlen machen auch für unser Bundesland klar, dass Frauen in Wissenschaft und Forschung nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Damit nimmt Sachsen-Anhalt keine Sonderrolle ein. Vielmehr gilt dieser Befund differenziert für alle Bundesländer.

Je höher die Qualifikations- bzw. Karrierestufe, umso höher ist das Exklusionsrisiko für Wissenschaftlerinnen. So zeigen die Daten, dass an unseren Hochschulen im Wintersemester 2010/2011 rund 50 % der Studierenden weiblich waren, bei den Absolventen im Prüfungsjahr 2010 die Frauenquote sogar bei 58 % lag. Frau Dalbert ist schon auf die Zahlen eingegangen.

Eine Promotion legten Frauen jedoch nur zu 44 % ab. In den Reihen der Professorenschaft finden sich beispielsweise an der Martin-Luther-Universität lediglich 19 % Frauen auf den W2-Stellen und lediglich 11% auf den W3-Professuren. An der Otto-von-Guericke-Universität sehen die Zahlen ein bisschen besser aus, aber auch 22 % Frauen auf W2-Stellen und 4 % Frauen auf W3-Stellen schaffen noch keinen Grund, um in Jubel auszubrechen.

Grundsätzlich verdeutlichen diese Zahlen aber auch den beschriebenen Geschlechter-Gap. Das ist das Wesentliche.

Meine Damen und Herren! Dies sind einzelne Befunde, die aus dem sehr umfangreichen Datenmaterial der Großen Anfrage hervorgehen. Sie zeigen, dass es, auch wenn bereits einiges erreicht wurde, an der Zeit ist, Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen noch verbindlicher zur Frauenförderung zu verpflichten.

(Zustimmung bei der SPD)

Ein Mittel, um dies zu erreichen, ist die Bestimmung von Zielquoten, deren Nichterfüllung Konsequenzen bei der Mittelvergabe zur Folge haben muss. Diese Forderung ist aus der Wissenschaft selbst zu hören.

Meine Damen und Herren! Im Bericht des Wissenschaftsrates zur Evaluation der Offensive Chancen-

gleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - die Ministerin hat selbst über diesen Bericht informiert - kann man Folgendes nachlesen:

„Angesichts der anhaltenden Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der geringen Steigerungsraten empfiehlt der Wissenschaftsrat, flexible Zielquoten verbindlich und umgehend zu implementieren, um den Anteil von Frauen mit entsprechender fachlicher Qualifikation in wissenschaftlichen Führungspositionen an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nachhaltig zu steigern.“

Um allen Quotengegnern den Wind aus den Segeln zu nehmen, möchte ich darauf hinweisen, dass flexible Zielquoten bedeuten, dass bei der Quotenbestimmung fachspezifische Besonderheiten berücksichtigt werden müssen. Darauf ist Frau Dalbert schon eingegangen. Bei einem Anteil von 20 % Studienanfängerinnen in den Ingenieurwissenschaften wird niemand die Forderung nach einer 50-prozentigen Professorinnenquote erheben.

Das Interessante bei den Ingenieurwissenschaften ist allerdings, dass Frauen, die dieses Studienfach wählen, meistens auch die Promotion schaffen und den Weg zur Professur anstreben. In den Geistes- und Sozialwissenschaften hingegen geht die Schere zwischen Hochschulabsolventinnen und Professorinnen weit auseinander. In diesen Wissenschaftszweigen gehen viele Frauen auf dem Weg zur Professur einfach verloren.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt vielmehr ein gestuftes Verfahren nach dem Kaskadenmodell, das durch weitere Frauenförderungsmaßnahmen zu begleiten ist. Was heißt das? - Zum einen müssen die fachspezifischen Rahmenbedingungen genau analysiert werden. Wie viele Stellen stehen zur Besetzung an? Welche spezifischen Bedingungen beeinflussen die Teilhabe von Frauen in den einzelnen Fachgruppen und wie ist dies zu beeinflussen?

Letztendlich sollen dann im Sinne des Kaskadenmodells Zielquoten festgelegt werden, die als Bezugsgröße immer die Festlegung einer Quote am direkt darunter liegenden Qualifikationsniveau vorsehen. Fachspezifische Zielkorridore für die Steigerung des Frauenanteils in den hochqualifizierten und leitenden Funktionen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen dann festgelegt werden.

Für Sachsen-Anhalt sollten diese Überlegungen in den bereits laufenden Prozess der Frauenförderung integriert werden und in die Neuverhandlung der Zielvereinbarungen und der Vereinbarungen für die leistungsorientierte Mittelvergabe integriert

werden. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen macht momentan bei der Verteilung der leistungsorientierten Mittelvergabe 5 % aus. Will man hier wirklich etwas erreichen, ist das meiner Meinung nach zu wenig.

(Zustimmung bei der SPD)

Wenn wir heute über Geschlechtergerechtigkeit diskutieren, dann müssen wir auch über die unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse von Männern und Frauen sprechen. Das ist ein wesentlicher Grund dafür, dass nur wenige Frauen den Weg bis zu einer Professur durchhalten. Im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikation wird die Schere zwischen Männern und Frauen sehr schnell sichtbar und vergrößert sich mit der Höhe der jeweiligen Qualifikationsstufe.

Das liegt zum einen an den unplanbaren Karrierewegen, zum anderen meiner Meinung nach aber auch an den Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Kurze Laufzeiten, kurze befristete Anstellungen an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen machen es kaum möglich, in der Forschung zu bleiben und dies mit einer Familiengründung zu vereinbaren.

Die Familiengründung ist auch im Bereich der Wissenschaft immer ein Einschnitt auf dem Karriereweg. Dieser wird vornehmlich von Frauen getragen. Wir als Politik müssen dafür sorgen, dass das nicht so bleibt.

(Zustimmung bei der SPD)

Zudem nehmen Nachwuchswissenschaftlerinnen häufiger befristete und Teilzeitbeschäftigungen wahr. Aufgrund der Antwort der Bundesregierung auf eine Große Anfrage im Bundestag kann ferner die Vermutung geäußert werden, dass in diesen Bereichen oft kein „equal pay“ vorliegt.

Meine Damen und Herren! Lassen Sie uns gemeinsam die vorgelegte Datenbasis nutzen, um in den zuständigen Ausschüssen in einen intensiven und konstruktiven Austausch einzutreten, welche Einzelmaßnahmen der Hochschulen verallgemeinert werden können, wie Zielvereinbarungen und die leistungsorientierte Mittelvergabe darauf ausgerichtet werden können, Geschlechtergerechtigkeit zu unterstützen.

Ich möchte auch dazu auffordern, im Ausschuss in eine intensive Diskussion über die bereits vorliegenden Vorschläge zu diesem Thema von der Hochschulrektorenkonferenz, vom Wissenschaftsrat oder auch von der Deutschen Forschungsgemeinschaft einzutreten. Im Mittelpunkt dieser Diskussion sollte die Frage stehen, welche Praktiken für unser Bundesland anwendbar sind, damit wir schnell mit der Umsetzung beginnen können. - Ich danke für die Aufmerksamkeit.

(Zustimmung bei der SPD)