

KLEINE ANFRAGE

der Abgeordneten Karsten Kolbe und Peter Ritter, Fraktion DIE LINKE

Umsetzung des „Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ in Mecklenburg-Vorpommern

und

ANTWORT

der Landesregierung

Im März 2008 erfolgte die erste Bekanntmachung der „Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“. Am 1. Januar 2018 startete die dritte Förderphase des Professorinnenprogramms. Hierzu legte die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern im November 2017 die Unterrichtung über die „Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen - Professorinnenprogramm III“ vor.

1. Mit welchen Ergebnissen wurden die ersten zwei Programmphasen aus dem „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt (bitte einzeln für die Hochschulen auflisten)?

In Mecklenburg-Vorpommern haben sich in der ersten Programmphase (Laufzeit 2008 bis 2012) die Universität Rostock und die Hochschule Wismar mit je zwei Erstberufungen von Frauen auf Professuren erfolgreich beteiligt. Die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald (EMAU Greifswald) konnte mit ihrer Gleichstellungskonzeption nicht überzeugen. Die Fachhochschulen Stralsund und Neubrandenburg sowie die Hochschule für Musik und Theater Rostock (HMT Rostock) haben nicht teilgenommen.

In der zweiten Programmphase (Laufzeit 2013 bis 2017) haben sich mit Ausnahme der HMT Rostock alle Hochschulen am Professorinnenprogramm beteiligt. Die Gleichstellungskonzepte aller teilnehmenden Hochschulen wurden positiv bewertet. Die Universität Rostock und die Fachhochschulen in Wismar und Neubrandenburg haben je zwei Professuren durch Erstberufungen von Wissenschaftlerinnen besetzt. Die EMAU Greifswald sowie die Hochschule Stralsund konnten keine förderfähigen Berufungsverfahren abschließen.

2. Wie hat sich der Frauenanteil auf allen akademischen Qualifikationsstufen an den einzelnen Hochschulen des Landes in den Jahren 2008 bis 2017 entwickelt, unter anderem bei
- Hochschulabschlüssen und Staatsexamina,
 - Promotionen sowie Habilitationen,
 - Professuren, unterteilt nach Besoldungsgruppen W1 bis W3?

Zur Beantwortung der Fragen a) und b) wird auf nachfolgende Tabelle 1 (Hochschulabschlüsse) verwiesen. Promotionen und Habilitationen sind an Fachhochschulen nicht möglich. Für Daten aus 2017 steht noch keine amtliche Statistik zur Verfügung.

Tabelle 1 (Hochschulabschlüsse)

Hochschule	Jahr	Geschlecht	Hochschulabschlüsse und Staatsexamina				Habilitationen	
					davon Promotionen			
			Insgesamt	Frauenanteil in Prozent	Insgesamt	Frauenanteil in Prozent	Insgesamt	Frauenanteil in Prozent
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald	2008	z	1.248		181		10	
		w	790	63	87	48	3	30
	2009	z	1.279		206		14	
		w	825	65	115	56	.	.
	2010	z	1.397		170		12	
		w	873	62	89	52	.	.
	2011	z	1.614		212		17	
		w	971	60	104	49	5	29
	2012	z	1.638		205		14	
		w	1.023	62	111	54	4	29
	2013	z	1.601		196		7	
		w	988	62	99	51	.	.
	2014	z	1.620		237		14	
		w	1.011	62	134	57	.	.
	2015	z	1.585		215		11	
		w	961	61	108	50	4	36
	2016	z	1.799		239		16	
		w	1.085	60	114	48	6	38

Universität Rostock	2008	z	1.854		238		19	
		w	1.031	56	105	44	7	37
	2009	z	1.825		262		13	
		w	980	54	104	40	3	23
	2010	z	2.175		280		20	
		w	1.172	54	119	43	5	25
	2011	z	2.310		261		14	
		w	1.162	50	96	37	.	.
	2012	z	2.428		286		14	
		w	1.248	51	137	48	4	29
	2013	z	2.688		303		18	
		w	1.293	48	140	46	3	17
	2014	z	2.508		291		21	
		w	1.231	49	135	46	6	29
	2015	z	2.431		310		16	
		w	1.204	50	163	53	.	.
	2016	z	2.255		304		14	
		w	1.177	52	140	46	5	36
Hochschule für Musik und Theater Rostock	2008	z	86		-		-	
		w	57	66	-		-	
	2009	z	52		-		-	
		w	33	63	-		-	
	2010	z	42		-		-	
		w	28	67	-		-	
	2011	z	66		-		-	
		w	42	64	-		-	
	2012	z	77		-		-	
		w	43	56	-		-	
	2013	z	47		-		-	
		w	30	64	-		-	
	2014	z	59		-		-	
		w	39	66	-		-	
	2015	z	85		-		-	
		w	40	47	-		-	
	2016	z	71		-		-	
		w	43	61	-		-	
Hochschule Neubrandenburg	2008	z	385		-		-	
		w	230	60	-		-	
	2009	z	483		-		-	
		w	298	62	-		-	
	2010	z	577		-		-	
		w	346	60	-		-	
	2011	z	588		-		-	
		w	385	65	-		-	
	2012	z	524		-		-	
		w	363	69	-		-	
	2013	z	526		-		-	
		w	342	65	-		-	
2014	z	576		-		-		

	w	376	65	-	-
2015	z	547	.	-	-
	w	349	64	-	-
2016	z	540	.	-	-
	w	347	64	-	-
2008	z	446	.	-	-
	w	150	34	-	-
2009	z	476	.	-	-
	w	177	37	-	-
2010	z	407	.	-	-
	w	147	36	-	-
2011	z	498	.	-	-
	w	190	38	-	-
2012	z	494	.	-	-
	w	196	40	-	-
2013	z	552	.	-	-
	w	192	35	-	-
2014	z	566	.	-	-
	w	194	34	-	-
2015	z	507	.	-	-
	w	143	28	-	-
2016	z	427	.	-	-
	w	151	35	-	-
2008	z	985	.	-	-
	w	390	40	-	-
2009	z	851	.	-	-
	w	343	40	-	-
2010	z	945	.	-	-
	w	372	39	-	-
2011	z	911	.	-	-
	w	367	40	-	-
2012	z	1.159	.	-	-
	w	490	42	-	-
2013	z	1.302	.	-	-
	w	521	40	-	-
2014	z	1.316	.	-	-
	w	495	38	-	-
2015	z	1.565	.	-	-
	w	653	42	-	-
2016	z	1.630	.	-	-
	w	629	39	-	-

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern

. = Zahlenwert ist aus datenschutzrechtlichen Gründen geheim zu halten.

w = weiblich

z = zusammen weiblich und männlich

Zur Beantwortung der Frage c) wird auf nachfolgende Tabelle 2 (Professuren) verwiesen.
Für Daten aus 2017 steht noch keine amtliche Statistik zur Verfügung.

Tabelle 2 (Professuren)

Hochschule	Geschlecht	Professorinnen und Professoren			Darunter nach Besoldungsgruppen			Professorinnen und Professoren			Darunter nach Besoldungsgruppen		
		W1	W2	W3	W1	W2	W3	W1	W2	W3	W1	W2	W3
		2008			2009			2010					
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald	z	202	11	19	25	198	8	23	28	209	13	22	36
	w	24	.	5	4	24	.	3	6	26	.	3	8
Universität Rostock	z	265	13	28	34	272	14	46	44	267	13	41	51
	w	34	.	4	4	39	.	11	4	38	.	9	7
Hochschule für Musik und Theater Rostock	z	23	.	5	.	26	.	7	3	26	.	6	3
	w	5	.	.	-	5	.	.	-	6	.	.	-
Hochschule Neubrandenburg	z	86	-	15	.	92	-	23	.	89	-	24	.
	w	22	-	9	-	25	-	13	-	26	-	14	-
Hochschule Stralsund	z	83	-	12	-	85	-	16	-	85	-	20	-
	w	13	-	.	-	13	-	.	-	13	-	.	-
Hochschule Wismar	z	143	-	-	-	140	-	.	-	138	-	-	-
	w	15	-	-	-	15	-	-	-	15	-	-	-

Hochschule	Geschlecht	Professorinnen und Professoren			Darunter nach Besoldungsgruppen			Professorinnen und Professoren			Darunter nach Besoldungsgruppen		
		W1	W2	W3	W1	W2	W3	W1	W2	W3	W1	W2	W3
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald	z	202	10	23	39	199	5	53	69	200	14	28	41
	w	27	.	4	10	25	.	10	11	28	5	5	9
Universität Rostock	z	280	9	54	57	276	13	26	42	275	4	52	78
	w	43	.	12	8	42	.	3	10	43	.	10	11
Hochschule für Musik und Theater Rostock	z	25	.	6	7	25	.	7	7	27	.	10	6
	w	5	.	.	.	5	.	.	.	6	.	.	.
Hochschule Neubrandenburg	z	85	-	23	.	77	-	20	.	81	-	27	.
	w	24	-	12	-	22	-	10	-	27	-	14	-
Hochschule Stralsund	z	89	-	27	-	82	-	24	-	81	-	26	.
	w	13	-	.	-	13	-	.	-	14	-	3	-
Hochschule Wismar	z	141	-	-	-	141	-	-	-	140	-	28	-
	w	17	-	-	-	19	-	-	-	21	-	7	-

Hochschule	Geschlecht	Professorinnen und Professoren	Darunter nach Besoldungsgruppen			Professorinnen und Professoren	Darunter nach Besoldungsgruppen			Professorinnen und Professoren	Darunter nach Besoldungsgruppen		
			W1	W2	W3		W1	W2	W3		W1	W2	W3
		2014				2015				2016			
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald	z	191	11	28	45	198	14	32	51	190	10	38	53
	w	27	4	6	9	30	6	6	10	32	5	10	12
Universität Rostock	z	272	4	56	83	277	8	59	89	267	7	60	93
	w	47	.	12	13	52	4	15	14	52	3	15	16
Hochschule für Musik und Theater Rostock	z	27	.	9	7	26	.	9	7	25	-	10	6
	w	6	.	.	.	5	.	2	.	6	-	3	.
Hochschule Neubrandenburg	z	81	-	33	.	82	-	37	.	80	-	38	.
	w	30	-	18	-	29	-	18	-	31	-	20	-
Hochschule Stralsund	z	81	-	27	.	81	-	30	.	82	-	34	-
	w	15	-	4	-	13	-	3	-	14	-	4	-
Hochschule Wismar	z	141	-	29	-	140	-	33	-	140	-	41	-
	w	22	-	7	-	23	-	9	-	23	-	10	-

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern

. = Zahlenwert ist aus datenschutzrechtlichen Gründen geheim zu halten.

w = weiblich

z = zusammen weiblich und männlich

3. Wie viele Erstberufungen von Frauen auf Professuren haben in den Jahren 2008 bis 2017 an den Hochschulen des Landes stattgefunden? Wie viele davon sind auf das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zurückzuführen (bitte einzeln für die Hochschulen auflisten)?

Zur Beantwortung der Frage 3 wird auf nachfolgende Tabelle verwiesen.

Tabelle: Erstberufungen Frauen auf Professuren, davon Professorinnenprogramm (Angabe in Klammern)

	2008 bis 2017
EMAU Greifswald	17 (0)
Universität Rostock (Daten werden seit 2013 erhoben; daher ohne Professorinnenprogramm I)	13 (2)
HMT Rostock	3 (0)
Hochschule Neubrandenburg	13 (2)
Hochschule Stralsund	4 (0)
Hochschule Wismar	10 (4)

4. Durch welche Maßnahmen und Vorgänge konnten in den vergangenen Jahren Gleichstellungsstrukturen und Strukturen der Frauenförderung an den Hochschulen des Landes verbessert werden (bitte einzeln für die Hochschulen auflisten)?

Handlungsleitend war und ist das Ziel, in den Hochschulen Gleichstellungskonzeptionen zu entwickeln, diese zu implementieren und erfolgreiche Maßnahmen möglichst zu verstetigen. Gleichzeitig war und ist explizit die gezielte Förderung hochqualifizierter Frauen in der Wissenschaft ein prioritäres Anliegen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur mit den Hochschulen Zielquoten vereinbart. Das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung fördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Doktorandinnen und Habilitandinnen an beiden Universitäten in Rostock und Greifswald im Rahmen des Verbundprojektes „KarriereWege Mentoring Wissenschaft“ und unterstützt so nachhaltig wissenschaftliche Karrieren.

Mit Ausnahme der HMT Rostock hat jede Hochschule eine Gleichstellungskonzeption mit je unterschiedlichen Zielstellungen und Maßnahmen beschlossen. Zur Beantwortung der Kleinen Anfrage werden die aus Sicht der Hochschule strukturell wirksamen Maßnahmen im Folgenden zusammengefasst.

Hochschule	Maßnahmen/Vorgänge
EMAU Greifswald	<p>Die Universität fördert die Gleichstellung durch Frauen fördernde Programme, wie das landesweite Verbundprojekt „KarriereWege - Mentoring“, durch Forschungsförderprogramme einzelner Fakultäten sowie durch die Finanzierung einer „Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe“ für herausragende Wissenschaftlerinnen. Daneben sind spezifische Gremien, wie die Senatsgleichstellungskommission und das Zentrum für Geschlechterforschung - IZfG - etabliert.</p> <p>Neben Maßnahmen der Frauenförderung hat die EMAU Greifswald umfangreiche Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit einer Wissenschaftskarriere mit dem Familienleben geschaffen. Mehrere Maßnahmen der Universität sind als Best-Practice Beispiele in den „DFG-Instrumentenkasten“ aufgenommen worden (DFG = Deutsche Forschungsgemeinschaft).</p> <p>In der Universitätsmedizin werden flexible und bedarfsgerechte Instrumente der Organisations- und Personalentwicklung etabliert, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, Karrierewege in Forschung, Lehre, Krankenversorgung und Administration zu verfolgen. In der externen und internen Kommunikation wird die Gleichstellung sichtbar gemacht. Hervorzuheben ist das Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit („PFIFF“), eine Serviceeinrichtung der Gleichstellungsbeauftragten, die allen Mitgliedern zur Verfügung steht.</p>
Universität Rostock	<p>Die Förderung von Frauen ist in der Universität strukturell verankert durch die Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt (Vorsitz: Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement, ab Ende 2013; zuvor Gleichstellungskommission), durch das Prorektorat für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement (seit April 2013), durch einen Arbeitskreis Strategische Personalentwicklung (ab Mai 2016) und durch die Einrichtung eines Familienbüros (seit März 2017). Die Grundlagen des universitären Handelns - wie Grundordnung, Leitbild oder Berufsrichtlinie - orientieren sich an Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Die Teilnahme am landesweiten Verbundprojekt „KarriereWegeMentoring“ ist ebenso zu nennen wie die Zertifizierung mit dem Audit familiengerechte Hochschule. Aus Mitteln des Professorinnenprogramms wurden unter anderem gefördert: ein Fonds zur Frauenförderung in der Wissenschaft mit zwei Förderlinien (Kurzzeitstipendien und Sachmittel-Zuschüsse), ein Fonds für Studentische Hilfskräfte zur Unterstützung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben und/oder umfangreichen Gremientätigkeiten, die Unterstützung weiblicher Führungskräfte in der Wissenschaft, zum Beispiel durch Coaching, die Unterstützung der Arbeitsgruppe Gender-/Queerforschung und ein Schnupperstudium beziehungsweise Mentoringprogramm für Schülerinnen in den MINT-Fächern (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).</p>
HMT Rostock	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte wird in Berufungsverfahren einbezogen, um eine Erhöhung des Professorinnenanteils zu erreichen.</p>

Hochschule	Maßnahmen/Vorgänge
Hochschule Neubrandenburg	Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie ein Gleichstellungsausschuss aus Vertreterinnen aller Fachbereiche und der Verwaltung beraten und unterstützen die Hochschulleitung bei der Verwirklichung der Chancengleichheit. Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die sich durch alle Aufgaben und Verantwortungsbereiche zieht. Aus Mitteln des Professorinnen-programms werden gleichstellungsfördernde Maßnahmen gefördert, zum Beispiel die Etablierung und Vernetzung von Gender Didaktik und Gender Studies (genderdidaktische Schulungen), die regelmäßige Durchführung interdisziplinärer genderwissenschaftlicher Fachtage, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Forschungswerkstatt mit Doktorandinnen verschiedener Fachrichtungen, Reisekosten für Kongressteilnahmen, Stipendien, Coaching), die Kooperation und Kommunikation mit dem Verbundprojekt „KarriereWegeMentoring“ und die Erhöhung der Attraktivität der technischen Fachbereiche für Studentinnen und Studieninteressierte.
Hochschule Stralsund	Die Gleichstellungsbeauftrage wird in ihrer Arbeit unterstützt durch die wissenschaftliche Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten, die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und durch die Gleichstellungskommission. Durch die Erarbeitung eines Gleichstellungskonzeptes, welches die Voraussetzung für eine erfolgreiche Zulassung zur Teilnahme am Professorinnenprogramm war, hat eine strukturelle und formale Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen an der Hochschule stattgefunden. Zuletzt wurde ein Genderinstitut für Angewandte Wissenschaften gegründet, welches inzwischen als An-Institut der Hochschule angesiedelt ist. Durch die Etablierung der Stabsstelle Familiencenter, welches direkt an die Hochschulleitung angebunden ist, werden Beratungsangebote für alle Zielgruppen gleichermaßen angeboten. Die Hochschule Stralsund ist als familiengerechte Hochschule fortlaufend seit 2006 zertifiziert, als familienfreundliches Unternehmen der Hansestadt Stralsund wiederholt ausgezeichnet und im Lokalen Bündnis aktiver Akteur und eng in der Region vernetzt. Zugleich ist die Hochschule Stralsund Mitglied im Bestpractice Club Familie in der Hochschule.

Hochschule	Maßnahmen/Vorgänge
Hochschule Wismar	<p>Die Hochschule Wismar versteht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Qualitätsmerkmal und als ein wichtiges Kriterium für die Entwicklung der Hochschule. Geschlechtergerechtigkeit ist deshalb als zentrales Ziel für alle Einrichtungen der Hochschule definiert. Eine Gleichstellungskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Wismar bei der Umsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit. Die Hochschule hat einen verbindlichen Frauenförderbeziehungsweise Chancengleichheitsplan beschlossen und ist zertifiziert sowohl als familiengerechte Hochschule als auch mit dem Prädikat „Total E-Quality“. Die Mittel des Professorinnenprogramms werden unter anderem in einem Frauenförderpool 2.0 zur Unterstützung interner und externer Netzworkebildung (zum Beispiel Durchführung einer „Ingenieurinnentagung“, „Managerinnen für Studentinnen“; „Mut für Mehr“), Initiierung und Unterstützung von Vortragsreihen für Frauen (zum Beispiel Gastvorträge, Symposien oder Ringvorlesungen zu Genderthemen), Coaching von Mitarbeiterinnen im Hinblick auf aktive Gremienarbeit und Genderproblematik zusammengefasst. Der Frauenförderpool der Hochschule Wismar wurde als Best-Practice-Beispiel aufgenommen.</p> <p>Die Hochschule beteiligt sich aktiv an Förderprogrammen des Landes, des Bundes und von Verbänden (zum Beispiel „KarriereWegeMentoring“, „Erfolg mit MINT - Neue Chancen für Frauen“, „Komm mach MINT-Pakt“, „Familie in der Hochschule“ des Stifterverbandes).</p>

5. Welche Hochschulen des Landes haben in den Jahren 2008 bis 2017 an dem „wettbewerblichen Verfahren“ des Professorinnenprogramms teilgenommen?
- Wie viele Anträge in welchen Fachbereichen wurden je Hochschule in den Jahren 2008 bis 2017 gestellt?
 - Wie viele Anträge in welchen Fachbereichen wurden in den Jahren 2008 bis 2017 an den jeweiligen Hochschulen bewilligt?
 - Wie hoch war die jeweils bewilligte Fördersumme pro Antrag und Hochschule?

Zur Beantwortung der Fragen 5, a), b) und c) wird auf die nachfolgende Tabelle verwiesen (PP = Professorinnenprogramm).

Teilnehmende Hochschule	Anzahl Anträge/Fachbereich	Anzahl bewilligte Anträge	Bewilligte Fördersumme in Euro
EMAU Greifswald	Keine	Entfällt	Entfällt
Universität Rostock	1 Philosophische Fakultät	1 in PP I	340.420
	1 Medizinische Fakultät	1 in PP I	717.781
	1 Philosophische Fakultät	1 in PP II	370.400
	1 Theologische Fakultät	1 in PP II	350.187
Hochschule Neubrandenburg	1 Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung	1 in PP II	147.379
	1 Fachbereich Agrarwirtschaft und Lebensmittelwissenschaften	1 in PP II	229.584
Hochschule Stralsund	Keine	Entfällt	Entfällt
Hochschule Wismar	1 Fakultät für Ingenieurwissenschaften (Bereich Maschinenbau)	1 in PP I	141.917
	1 Fakultät für Ingenieurwissenschaften (Bereich Seefahrt)	1 in PP I	227.500
	1 Fakultät für Ingenieurwissenschaften (Bereich Elektrotechnik u. Informatik)	1 in PP II	224.773
	1 Fakultät für Ingenieurwissenschaften (Bereich Maschinenbau/Verfahrens- und Umwelttechnik)	1 in PP II	375.000

6. Wie hoch waren die ausgereichten Fördersummen für die Durchführung des Professorinnenprogramms in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2008 bis 2017 insgesamt sowie für die jeweiligen Hochschulen (bitte auflisten nach Förderanteil des Bundes und Förderanteil des Landes/der Hochschulen)?

	Fördersummen in Euro		
	(2008 bis 2017)	davon Bund	davon Land
EMAU Greifswald	Keine		
Universität Rostock	1.900.149	1.177.016	723.133
HMT Rostock	Keine		
Hochschule Neubrandenburg	565.699	376.964	188.736
Hochschule Stralsund	Keine		
Hochschule Wismar	969.190	855.440	113.750
Insgesamt	3.435.038	2.409.420	1.025.618

Einschließlich Rundungsdifferenzen.

7. Wie soll das in der dritten Förderphase neu aufgenommene Modul der Förderung einer vierten Berufung für bis zu zehn Hochschulen mit Blick auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Mecklenburg-Vorpommern umgesetzt werden?
- a) Wie setzt sich das Begutachtungsgremium nach § 3 der Bund-Länder-Vereinbarung konkret zusammen und wer wurde als Projektträger beauftragt?
 - b) Anhand welcher Kriterien werden die Bewertungen der Hochschulen im Bereich Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur im Rahmen der „Gleichstellungskonzepte, Dokumentationen oder Gleichstellungszukunftskonzepte“ mit dem Ziel der Bestbewertung von bis zu zehn Hochschulen nach § 2 Absatz 4 der Bund-Länder-Vereinbarung vorgenommen?
 - c) Auf welche Weise werden die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern für dieses Modul durch die Landesregierung unterstützt?

Zu 7

Es obliegt der antragstellenden Hochschule, mit der Einreichung der zu begutachtenden Gleichstellungskonzeption auch die je vorhandenen hochschulspezifischen Planungsansätze und Maßnahmen zur Personalentwicklung und Personalgewinnung für Nachwuchswissenschaftlerinnen darzulegen. Die Hochschulen sind autonome Einrichtungen, die im Rahmen der budgetierten Globalhaushalte jeweils eigene strategische Zielsetzungen verfolgen.

Zu a)

Gemäß § 4 Absatz 2 der Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm III wird das Begutachtungsgremium vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Benehmen mit den Ländern eingesetzt. Dem Begutachtungsgremium gehören 15 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Hochschulen an, deren Expertise sich sowohl auf Hochschulplanung und Hochschulentwicklung als auch auf Gleichstellung an Hochschulen erstreckt. Mit der Abwicklung der Fördermaßnahme hat das BMBF derzeit folgenden Projektträger beauftragt: DLR Projektträger, Heinrich-Konen-Straße 1, D-53227 Bonn.

Zu b)

Gemäß § 4 Absatz 3 der Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm III legt das BMBF gemeinsam mit dem Begutachtungsgremium die Ausgestaltung des Begutachtungsverfahrens fest. Zur Identifikation der Spitzengruppe soll insbesondere bewertet werden, inwiefern Konzepte und Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung und Personalgewinnung auf dem Weg zur Professur besonders innovativ und zielführend sind.

Zu 7 c)

Gemäß § 2 Absatz 4 der Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm III können pro Einreichungsverfahren jeweils bis zu zehn Hochschulen, die für den Bereich Personalentwicklung und Personalgewinnung auf dem Weg zur Professur im Rahmen der Gleichstellungskonzepte, Dokumentationen oder Gleichstellungszukunftskonzepte eine Bestbewertung erhalten, eine weitere Förderung für eine vierte Erstberufung erhalten. Diese Hochschulen erhalten das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“.

Eine gesonderte Unterstützung der Hochschulen, um sie zu einer bundesweiten Bestbewertung mit dem Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ zu führen, ist nicht vorgesehen.

8. Wie bewertet die Landesregierung die Absicht des Bundes, die in der bisherigen Programmstruktur vereinbarte Verlängerungsoption bei positiver Evaluation nicht mehr in die Programmstruktur aufzunehmen?

Bund und Länder verfolgen unverändert das gemeinsame Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Das Professorinnenprogramm war und ist als Förderinstrument erfolgreich. Gleichwohl haben sich Bund und Länder darauf verständigt, die bisherige Formulierung „... überprüft die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz ... das Programm und entscheidet über dessen Fortsetzung“ durch die Formulierung „Das Programm wird ... evaluiert. Die Ergebnisse werden der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz ... vorgelegt“ zu ersetzen. Das Professorinnenprogramm wird mit dem Ende der dritten Programmphase im Jahre 2022 eine Laufzeit von 15 Jahren erreicht haben. Die Programmstruktur sieht vor, dass jedenfalls die Hochschulen, die bereits in beiden Förderverfahren erfolgreich waren, die Wirksamkeit ihrer Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich überprüfen und erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen nachhaltig strukturell verankern. Mit zunehmender struktureller Verankerung und Verstetigung gleichstellungspolitisch erfolgreicher Maßnahmen sind die Notwendigkeit und die Eignung der Förderinstrumente zu überprüfen. In jedem Fall erfolgt eine Befassung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz; dabei ist eine Fortführung des Programms weder vorgegeben noch ausgeschlossen.

9. Wie bewertet die Landesregierung das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder hinsichtlich der Wirksamkeit zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und Forschung?

Die Landesregierung bewertet das Programm positiv. Das Professorinnenprogramm nimmt durch seinen wettbewerblichen Charakter unmittelbar Einfluss auf die Gleichstellungspolitik der Hochschulen. Die positive Begutachtung eines Gleichstellungskonzeptes (beziehungsweise in der zweiten Programmphase einer Dokumentation der erfolgreichen Umsetzung für die wiederholte Beteiligung) ist Voraussetzung für die finanzielle Förderung von Professorinnen. Mit der Förderung erfährt das Thema Gleichstellung Sensibilisierung und Akzeptanz in den Hochschulen. Ein erfolgreiches Gleichstellungskonzept erhöht die Reputation der Hochschulen und ihre Wettbewerbsfähigkeit im Kontext öffentlich geförderter Forschungsverfahren.

10. Welche weiteren Vorhaben plant die Landesregierung, um Frauen in Wissenschaft und Forschung weiter zu fördern und die signifikante Verringerung des Frauenanteils mit jeder Qualifikationsstufe zu beenden?

Die Handlungsschwerpunkte werden weiterhin auf die Implementierung und Verstärkung von Gleichstellungskonzepten in den Hochschulen einerseits und auf die gezielte Förderung hochqualifizierter Frauen andererseits gelegt. Es wird im Übrigen auf Nummer 237 der Koalitionsvereinbarung 2016 - 2021 zwischen SPD und CDU für die 7. Wahlperiode des Landtages von Mecklenburg-Vorpommern verwiesen, in der im Zusammenhang mit der anstehenden Novelle des Landeshochschulgesetzes die Chancengleichheit für Frauen und Männer, in wissenschaftliche Spitzenpositionen zu gelangen, besonders in den Fokus genommen wird.