

14.04.2003

Antrag

der Fraktion der CDU

Zeichen setzen: Bedingungen für einen höheren Frauenanteil unter den Lehrenden und Forschenden an Wissenschaftseinrichtungen verbessern.

I. Der Landtag beschließt:

Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

1. bei den Regelungen für die Juniorprofessuren auf eine familienfreundliche Ausgestaltung zu achten.
2. zusätzlich zu entsprechenden Zielvereinbarungen Förderprogramme für Frauen aufzulegen, die eine Fachhochschulprofessur anstreben. Bei den aus HWP-Mitteln (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm gemäß BLK-Vereinbarung vom 16.12.1999; Dauer 2001 – 2006, Zuweisungen des Bundes für 2003: 3.387.800 Euro) finanzierten Programmen zur Frauenförderung in Nordrhein-Westfalen (vgl. EP 05 100 Titelgruppe 62) müssen die Fachhochschulen stärker berücksichtigt werden.
3. Netzwerkprofessuren weiter zu fördern (EP 05 Titel 422 01), um den Frauenanteil an den Professuren nachhaltig zu erhöhen. Es wird verstärkt das Personalentwicklungsinstrument der Zeit- und Teilzeitprofessuren genutzt.
4. Hochschulen die Möglichkeit zu geben, im Rahmen ihres Haushalts Mittel zur Verfügung zu stellen, um für die Kinder von Wissenschaftlern, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie des nichtwissenschaftlichen Personals zusätzliche Betreuungsangebote insbesondere für Kinder von 0 – 3 Jahren zu finanzieren (z.B. als Betriebskindergärten), sofern diese nicht durch allgemeine Angebote durch kommunale und caritative Einrichtungen abgedeckt sind. Dabei werden die besonderen Bedingungen im Wissenschaftsbetrieb berücksichtigt.

Datum des Originals: 10.04.2003/Ausgegeben: 14.04.2003

Die Veröffentlichungen des Landtags sind fortlaufend oder auch einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen.

5. auf den Bund hinzuwirken, dass außeruniversitäre Forschungsinstitute (z.B. die der Max-Planck-Gesellschaft, der Fraunhofergesellschaft, der Blauen Liste, Helmholtz-Gesellschaft, usw.) zusätzliche Anreize erhalten, das Betreuungsangebot zugunsten von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern mit Kindern auszubauen (insbes. Kinder im Alter von 0 – 3).
6. dafür Sorge zu tragen, dass die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen eine bessere Planungssicherheit bei der Vielfalt ihrer Aufgabenstellungen haben.
7. der Empfehlung des Expertenrats von 2001 nachzukommen, eine externe Evaluierung der Wirkungen der Regelungen des Gleichstellungsgesetzes und dessen Verankerung im Hochschulgesetz durchzuführen.
8. geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den Anteil von Frauen in technischen Fachbereichen zu erhöhen, d.h.:
 - die Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen auszubauen und für die Unternehmen attraktiver zu gestalten;
 - für Schülerinnen besondere Veranstaltungen durch Fakultäten der technischen Wissenschaften durchzuführen.

II. Begründung

Wir haben viel zu wenig Frauen in Wissenschaft und Forschung; damit gehen Chancen und Potential verloren.

Insgesamt wird der Anteil der Frauen im Verlauf von Hochschulkarrieren immer kleiner.

In NRW betrug der Anteil von Abiturientinnen im Jahr 2001 55 Prozent (29.910 Abiturientinnen bei einer Gesamtzahl von 54.220 in NRW – Bund: 56 Prozent).

Die Zahl der Studienanfänger zum Wintersemester 2001/2002 betrug 64.349 in Nordrhein-Westfalen, davon 45,4 Prozent Studentinnen – Bund: 48,8 Prozent. Zum Wintersemester 2002 / 2003 haben im Bund zum ersten Mal mehr Frauen (149.827 = 50,26%) als Männer (148.288) ein Studium aufgenommen. In NRW beträgt der Frauenanteil mit 48,56 Prozent noch immer knapp weniger als die Hälfte.

In ähnlichen Größenordnungen bewegen sich die Absolventen-Zahlen: bei 40.107 Hochschul-Abschlüssen (ohne Promotionen) verließen im Jahr 2001 19.233 Frauen die Hochschulen (= 48 Prozent; Bund im Jahr 2000: 46,8 Prozent).

Bei den Promotionen des gleichen Jahres ergibt sich bereits ein Einbruch: Von 5.063 Promovierten sind nur 1.659 Frauen (= 32,8 Prozent), also knapp ein Drittel (Bund im Jahr 2000: 34,33 Prozent).

Der Anteil der Frauen an Habilitationen hat sich wie folgt entwickelt: Er ist zwar von weniger als 13 Prozent in den Jahren 1992 und 1993 auf 18,4 Prozent im Jahr 2000 angestiegen, in 2001 aber bereits wieder auf 17,2 Prozent leicht zurückgegangen. In NRW beträgt der Anteil 2001 auch 17,2 Prozent, betrug 2000 aber lediglich knapp 16 Prozent.

Der Anteil von Frauen an C4-Professuren beträgt lediglich 7,1 Prozent in Deutschland (insgesamt 10,5 Prozent für 2000), aber 14 Prozent in Frankreich und 18 Prozent in Finnland; in Schweden und Großbritannien immerhin 12 Prozent. Die Tendenz ist hier leicht steigend: Im Jahr 2001 verzeichnet Deutschland 7,7 Prozent Frauen bei den C4-Stellen, 11,2 Prozent bei allen Professuren. In NRW betrug der Anteil der Frauen an den C4-Professuren im Jahr 2001 8,5 Prozent und stieg auf 9,3 Prozent im Jahr 2002 an; bei allen Professuren lag der Anteil in NRW 2001 bei 11 Prozent (Angaben: Statistisches Jahrbuch NRW 2002 / Statistisches Jahrbuch für Deutschland 2002 / MWF).

Der Anteil der Frauen an Neuberufungen in NRW ging von 15,3 Prozent im Jahr 2001 auf 10,9 Prozent im Jahr 2002 zurück.

Ähnliche Verhältnisse herrschen in der Max-Planck-Gesellschaft: 12 Direktorinnen stehen 248 Direktoren gegenüber.

Die Juniorprofessuren sind in der Struktur, wie sie die 5. HRG-Novelle skizziert, nicht familienfreundlich. Sie sind in Teilzeit nicht zu bewältigen. Diese Qualifizierungsphase fällt genau in jenen Lebensabschnitt, in der Familien normalerweise gegründet werden. Hier besteht erheblicher Nachbesserungsbedarf.

Bei den Stellenbesetzungen für Juniorprofessuren ergibt sich im Vergleich zu den Habilitationen eine nur leicht bessere Tendenz: von insgesamt 343 besetzten Stellen sind 88 mit Frauen besetzt, was einem Viertel entspricht. In NRW sind allerdings bisher nur rund 20 Prozent der besetzten Stellen mit Frauen besetzt (12 von 59), während Niedersachsen 33 Prozent vorweisen kann, Bayern 37,5 Prozent.

Zum Vergleich: Der Frauenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal lag 2001 bundesweit bei 27 Prozent, in NRW 29,9 Prozent.

Eine analoge Tendenz ist auch bei der Besetzung von Führungspositionen innerhalb der Hochschulen zu beobachten. Daher ist dafür Sorge zu tragen, dass die Hochschulen einer Einstellungspraxis folgen, die Frauen wie Männer gleichermaßen in den Blick nimmt und die erforderlichen Rahmenbedingungen schafft, so dass Frauen auch vermehrt in Führungspositionen gelangen.

Die Fachhochschulen tauchen auch in dem jüngsten Bericht des Wissenschaftsministeriums im Kapitel „Fachprogramm Chancengleichheit im HWP“ nicht auf. Länder wie Niedersachsen, Bayern, Baden-Württemberg oder Rheinland-Pfalz haben eigene Programme zur Qualifizierung von Frauen für eine Professur an Fachhochschulen aufgelegt (Dorothea-Erxleben-Programm in Niedersachsen, Bayern mit zwei Programmen, die u.a. Frauen mit qualifizierender Berufserfahrung für eine Fachhochschulprofessur fördern, Mathilde-Planck-Programm für Fachhochschulen in Baden-Württemberg, Lehrbeauftragtenprogramm „Mary Somerville“ an Fachhochschulen in Rheinland-Pfalz).

Zwar haben wir zur Zeit 58 Netzwerkprofessuren an den Hochschulen in NRW, davon entfallen jedoch nur 8 Professuren auf die Fachhochschulen.

Wenn Hochschulen hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen einstellen wollen, dann darf diese Frage nicht daran scheitern, dass für Kinder insbesondere bis zu drei Jahren keine geeigneten Betreuungsmöglichkeiten vorhanden sind. Auch Unternehmen gehen zunehmend dazu über, Betriebskindergärten einzurichten, um auf geeignete Fach- und Führungskräfte nicht verzichten zu müssen. Wenn junge Frauen für z.B. drei Jahre unterbrechen, haben sie anschließend kaum eine Möglichkeit, ihre wissenschaftliche Karriere fortzusetzen.

Frauen sind insbesondere auch in technischen Fachbereichen unterrepräsentiert. Dieses Problem muss auch deswegen sehr ernst genommen werden, da ein erheblicher Fachkräftemangel im Ingenieurbereich auftreten wird, der nur dann gedeckt werden kann, wenn vermehrt auch Frauen für diese Studiengänge gewonnen werden.

Unternehmen haben bereits erkannt, dass sie nicht länger auf die qualifizierte Mitarbeit der Frauen verzichten können und haben entsprechende Maßnahmen getroffen. Wissenschaft und Forschung müssen hier nachziehen.

Die Gleichstellungsbeauftragten können die ihnen zugedachten Aufgaben nur dann mit der notwendigen Intensität erfüllen, wenn sie Planungssicherheit haben und außerdem in der Wahrnehmung ihrer anderen Aufgaben in Lehre und Forschung entlastet werden, ohne dass ihnen Nachteile daraus erwachsen.

Fazit: Wir müssen also dringend die Rahmenbedingungen in Wissenschaft und Forschung ändern, damit Frauen ihre Chancen wahrnehmen können und das Potential der Frauen viel besser zum Tragen kommt und damit unserer Volkswirtschaft wichtige Ressourcen nicht verloren gehen.

Dr. Jürgen Rüttgers
Manfred Kuhmichel
Dr. Renate Düttmann-Braun
Dr. Hans-Joachim Franke
Rudolf Henke
Dr. Hans-Ulrich Klose
Marie-Theres Ley
Helmut Stahl
Regina van Dinther
Jutta Appelt
Ursula Doppmeier
Marie-Luise Fasse
Angelika Gemkow
Horst Westkämper

und Fraktion