LANDESKONFERENZ **FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE** DER BERLINER HOCHSCHULEN

Berlin, 26.01.2026

ANHÖRUNG: WEITERENTWICKLUNG DES BCP UND NEUE STELLENKATEGORIEN

26. Januar 2026, ab ca. 9.30 Uhr
Ausschuss für Wissenschaft und Forschung
Abgeordnetenhaus von Berlin, Raum 376,
Niederkirchnerstraße 5, 10117 Berlin

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Brychcy, sehr geehrte Senatorin Czyborra, sehr geehrter Staatssekretär Marx, sehr geehrte Staatssekretärin Klapp, sehr geehrte Abgeordnete.

Ich bedanke mich für die Einladung und die Gelegenheit, heute für die LakoF Berlin zu der Weiterentwicklung des Berliner Chancengleichheitsprogramms und seiner Harmonisierung mit den neuen Entwicklungen in der Personalstruktur an Hochschulen zu sprechen.

Die Berliner Hochschulen sind gleichstellungsstark, sie stehen in bundesweiten Rankings an der Spitze und das seit Langem. Berlin hat mit gut 37 % den höchsten Anteil an Professorinnen bundesweit. Diese Spitzenposition ist auch dem Berliner Chancengleichheitsprogramm zu verdanken. Seit 2001 stärkt es die Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie in Führungspositionen nachhaltig und trägt dazu bei, Genderaspekte 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 und qualitativ: Eine Mehrheit der geförderten Frauen verbleibt nach der Förderung in der Wissenschaft. Das Programm hat Signalwirkung und sensibilisiert unsere Hochschulen nachhaltig für Gleichstellung.

Deshalb zählen wir als LakoF auf das BCP und freuen uns, heute Vorschläge für dessen Weiterentwicklung und die Förderformate in der künftigen Laufzeit machen zu können. Momentan ist viel in Bewegung in der Berliner Hochschullandschaft: Kürzungen und die Nachverhandlung der Hochschulverträge, die jüngsten Neuerungen im Berliner Hochschulrecht. Sie ermöglichen neue Stellenkategorien: Lektor*innen an Universitäten und die Tandemprofessur an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Außerdem erhalten die HAW das Promotionsrecht. Es ist wichtig und richtig, diese Entwicklungen in den neuen Vergaberichtlinien des BCP aufzugreifen, damit das Programm auch in seiner nächsten Förderperiode volle Wirkung entfalten kann.

Übergreifendes Ziel muss sein, die Flexibilität des BCP zu erhalten; sie ist eine große Stärke des Programms. Sie erlaubt unterschiedlichen Hochschultypen, großen wie kleinen Hochschulen, von dem Programm zu profitieren. Daran gilt es festzuhalten und diese Flexibilität kann weiterentwickelt werden. Viele Berliner Hochschulen verfügen über bewährte Instrumente der Frauenförderung. In Zeiten knapper Kassen könnte es helfen, wenn das BCP es erlaubt, bereits vorhandene hochschuleigene Förderformate zu stärken.

§ 110a BerlHG bietet Universitäten zukünftig eine neue Stellenkategorie für promovierte Wissenschaftler*innen: die Lektor*innen. 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 Lektor*innen sieht die LakoF allerdings kritisch. Die Unterteilung in Researcher und Lecturer 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 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 Einstellung noch nicht vorliegen, ist eine Entfristungsoption unerlässlich. Gute Arbeitsbedingungen sollte das BCP auch hinsichtlich des Stellenumfangs fördern. Hilfreich wären etwa zusätzliche Anreize für Vollzeitstellen. Mit der Förderung von Researcher-Position kann das BCP dazu beitragen, hochqualifizierten Frauen eine

verlässliche Dauerperspektive an Berliner Universitäten zu eröffnen und ihnen gleichzeitig den Karriereweg zur Professur offen zu halten.

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[1] 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 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 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, die im Wissenschaftssystem 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 vielbeschworenen 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: noch sehr lange, denn die Frauenanteile steigen nur mehr langsam. Deshalb appellieren wir, dieses erfolgreiche Programm zu entfristen. Die Breite und Flexibilität des BCP erhalten und stärken, attraktive wissenschaftliche Karrierewege mit Durchlässigkeit bis zur Professur fördern – das sind zusammengefasst unsere Empfehlungen zur Weiterentwicklung.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!

[1] Kandidat*innen für eine Professur müssen nicht nur ihre wissenschaftliche Forschungsleistung mindestens mit einer Promotion nachweisen, sondern auch fünf Jahre Berufserfahrung mitbringen, davon zwingend 3 Jahre außerhochschulische Berufstätigkeit. Die Tandemprofessur soll ermöglichen, dass sie diese Berufstätigkeit in Teilzeit erwerben können, während sie bereits als Juniorprofessor*in an einer HAW tätig sind.