

Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: zweite Programmphase und Gesamtevaluation; Erweiterter Bericht

Löther, Andrea; Glanz, Sabrina

Veröffentlichungsversion / Published Version

Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Löther, A., & Glanz, S. (2017). *Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: zweite Programmphase und Gesamtevaluation; Erweiterter Bericht*. (cews.publik, 22). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-54112-9>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-ND Lizenz (Namensnennung-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-ND Licence (Attribution-NoDerivatives). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>

gesis

Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften



BEAUFTRAGT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

cews.publik.no22

Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation

Erweiterter Bericht

Der erweiterte Bericht zur Evaluation des Professorinnenprogramms (2. Programmphase und Gesamtprogramm) wurde gegenüber der Fassung, die im Januar 2017 der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vorgelegt wurde, um Ergebnisse aus zwei zusätzlichen Datenerhebungen (Fallstudien an Hochschulen und Befragung der Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren) ergänzt, die zum Zeitpunkt der Vorlage bei der GWK noch nicht abgeschlossen waren. Die Erweiterungen des Berichts sind durch graue Hinterlegung kenntlich gemacht. Darüber hinaus wurden die Berechnungen in Kapitel 5.2 ‚Steigerung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen‘ auf der Grundlage zwischenzeitlich vorgelegter Daten des Statistischen Bundesamts zu Personal an Hochschulen für das Jahr 2015 aktualisiert.

Dieser Bericht wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erstellt. Die Aufgabenstellung wurde vom BMBF vorgegeben. Das BMBF hat das Ergebnis dieses Berichts nicht beeinflusst, der Auftragnehmer trägt allein die Verantwortung.

Andrea Löther und Sabrina Glanz

Evaluation des Professorinnen- programms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation

Erweiterter Bericht

Inhalt

1	Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder: Programmziele, Kontext und Evaluationsdesign	9
1.1	Programmziele und Gegenstand der Förderung	9
1.2	Evaluationskonzept und Datengrundlage	10
1.3	Kontext	11
2	Implementierung	13
2.1	Umsetzung des Professorinnenprogramms im Verhältnis zwischen Landesministerien und Hochschulen	13
2.1.1	Abstimmung der Gleichstellungskonzepte/ Dokumentationen zwischen Hochschulen und Landesministerien	13
2.1.2	Umsetzung der Gleichstellungskonzepte	13
2.1.3	Verknüpfung mit anderen Programmen	13
2.1.4	Förderung von Regel- oder Vorgriffprofessuren	14
2.1.5	Berufungsverfahren	15
2.1.6	Gegenfinanzierung	15
2.2	Implementation des Professorinnenprogramms in den Hochschulen	16
2.2.1	Beteiligte Akteurinnen und Akteure in den Hochschulen	16
2.2.2	Diskussionsprozesse innerhalb der Hochschule während der Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes	18
2.2.3	Kommunikation der Förderung an die Professorinnen	18
2.3	Begutachtungsprozess	19
2.4	Umsetzung des Programms zwischen Bund und Hochschulen: Administrative Bearbeitung	20
3	Leistungen (Output)	23
3.1	Beteiligung der Hochschulen	23
3.1.1	Einreichungen	24
3.1.2	Positive Begutachtungen	26
3.1.3	Förderungen	27
3.1.4	Bewilligte finanzielle Mittel	28
3.1.5	Beteiligung an beiden Programmphasen des Professorinnenprogramms	28
3.1.6	Begünstigende und hinderliche Faktoren für die Beteiligung am Professorinnenprogramm aus Sicht der Hochschulen	30
3.1.7	Akzeptanz des Professorinnenprogramms	30
3.2	Geförderte Professuren	32
3.2.1	Anzahl und Strukturmerkmale der geförderten Professuren	32
3.2.2	Wahrnehmung des Programms durch die Stelleninhaberinnen	34
4	Unmittelbare Wirkungen (Outcome)	38
4.1	Gleichstellungs-Governance und -strukturen	38
4.1.1	Diskursive Effekte: Sensibilisierung und Reflexion in den Hochschulen	38

4.1.2	Verantwortung der Hochschulleitung für Gleichstellung (top-down-Strategie)	39
4.1.3	Verankerung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsstrukturen	40
4.2	Maßnahmen und Aktivitäten im Professorinnenprogramm	42
4.2.1	Handlungsfelder und Zielgruppen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen	43
4.2.2	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Personalentwicklung	45
4.2.3	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie	46
4.2.4	Weiterentwicklung der Geschlechterforschung und Gender in Forschung und Lehre	46
4.2.5	Weitere Gleichstellungsmaßnahmen	48
4.2.6	Qualitätsmanagement und -sicherung	49
4.2.7	Nicht anerkennungsfähige Maßnahmen in den Gleichstellungskonzepten und Dokumentationen	50
4.3	Individuelle Karrierewege der Stelleninhaberinnen	51
5	Nachhaltige Wirkungen (Impact)	56
5.1	Strukturelle Wirkungen des Programms	56
5.1.1	Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung	56
5.1.2	Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik in den Hochschulen	57
5.1.3	Verankerung geschlechtergerechter Aspekte in Berufungsverfahren	58
5.2	Steigerung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen	60
5.3	Nachhaltigkeit der Aktivitäten und Veränderungen	64
5.3.1	Veränderungen durch das Professorinnenprogramm	64
5.3.2	Implementation und Fortsetzung von Maßnahmen	66
5.3.3	Allgemeine Einschätzung der Nachhaltigkeit	68
5.4	Gesamtbewertung und Fortführung des Programms	69
5.4.1	Bewertung des Programms durch die Akteurinnen und Akteure	69
5.4.2	Funktions- und Wirkungsweisen des Programms sowie Fortführung aus Sicht der Evaluation	70
6	Anhang	73
6.1	Datengrundlagen	73
6.1.1	Qualitative Daten	73
6.1.2	Quantitative Daten	75
6.2	Zusätzliche Tabellen und Abbildungen	79
6.3	Fragebögen	95
6.3.1	Befragung der Länderministerien	95
6.3.2	Befragung der Hochschulen	102
6.3.3	Befragung der Professorinnen	118
7	Literatur- und Abbildungsverzeichnis	125
7.1	Literaturverzeichnis	125
7.2	Abkürzungsverzeichnis	128
7.3	Tabellenverzeichnis	128
7.4	Abbildungsverzeichnis	128

Einleitung

Zentrale Ergebnisse

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, dessen Verlängerung die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2012 beschloss, zielt darauf, „den Professorinnenanteil weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken“. Ziel ist es, „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 im Wissenschaftsbereich zu steigern.“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF 2012c)

Die Evaluation der zweiten Programmphase und des Gesamtprogramms untersucht die Auswirkungen des Professorinnenprogramms. **Die Ergebnisse der Evaluation belegen, dass das Professorinnenprogramm seine wesentlichen Ziele – die Erhöhung des Professorinnenanteils und die Verstärkung von strukturellen Gleichstellungswirkungen – umfassend erreicht.**

Beteiligung der Hochschulen und Akzeptanz

In der zweiten Programmphase (PP II) reichten 184 Hochschulen ein Gleichstellungskonzept oder eine Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts ein; das sind zwei Drittel aller Hochschulen, die Mitglied in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sind. Somit ist eine Steigerung um 10 Prozentpunkte gegenüber der bereits hohen Beteiligung in PP I (152 Hochschulen) festzustellen. Die Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen von 147 Hochschulen wurden positiv bewertet. Das entspricht einer Erfolgsquote von **80 Prozent** (entspricht 54 Prozent

aller HRK-Hochschulen). 120 Hochschulen erhielten bisher (Stand 30.06.2017) mindestens eine Förderung.

Das Professorinnenprogramm ist eines der wenigen Bund-Länder-Programme, das gleichermaßen Universitäten (einschließlich Pädagogische Hochschulen), Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen offensteht. Gleichwohl zeigen sich Ungleichgewichte bei der Beteiligung vor allem nach Hochschultypen: Im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Hochschulen (Bezugsgröße sind die Hochschulen, die Mitglied der HRK sind) reichten Universitäten deutlich häufiger ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation ein als Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen. Zugleich haben Universitäten eine deutlich höhere Erfolgsquote, so dass Universitäten insgesamt überrepräsentiert sind. Hintergrund dieser Ungleichgewichte sind meist die finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsarbeit und die finanziellen Ressourcen der Hochschulen.

Die **hohe Akzeptanz**, die in der großen Teilnahme sichtbar wird, bestätigt sich durch die Befragung der Hochschulen: In PP II ist bei 60 Prozent der Hochschulen eine hohe Akzeptanz zu verzeichnen. Gegenüber der ersten Programmphase (PP I) ist dies ein deutlicher Anstieg.

Förderungen von Professuren

In PP I wurden 274 mit Frauen besetzte Professuren (40 % Vorgriffs- und 60 % Regelprofessuren) gefördert; in PP II sind es bisher (30.06.2017) 250 Professuren (31 % Vorgriffs- und 69 % Regelprofessuren). Die Förderungen von weiblich besetzten Professuren verteilen sich weitgehend in gleicher Weise wie die Professorinnen insgesamt auf die Besoldungsgruppen W2 und W3 sowie auf die Fächergruppen.

Steigerung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen

Der Professorinnenanteil stieg während der Laufzeit des Professorinnenprogramms stärker, als nach dem Trend der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre: Bundesweit stieg der Professorinnenanteil von 16,2 Prozent im Jahr 2007 um 6,4 Prozentpunkte auf aktuell (2015) 22,7 Prozent.¹ Dieser Wert liegt um 2,2 Prozentpunkte höher, als wenn sich die jährliche Steigerung wie in den Vorjahren (1990-2007) fortgesetzt hätte. Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich bei den Berufungen.

Diese Steigerung geht wesentlich auf die Hochschulen zurück, die am Professorinnenprogramm teilnahmen. Der Vergleich zwischen Hochschulen, die mit einem erfolgreichen Gleichstellungskonzept am Professorinnenprogramm teilnehmen, mit solchen, die nicht teilnehmen oder nicht erfolgreich waren, legt dies nahe:

An Hochschulen, die am Professorinnenprogramm teilnahmen (in der ersten und/oder zweiten Programmphase positiv begutachtet), stieg der Professorinnenanteil zwischen 2007 und 2015² im Durchschnitt um 6,4 Prozentpunkte, an Hochschulen, die nicht teilnahmen oder nicht erfolgreich waren, dagegen nur um 4,6 Prozentpunkte. Überdurchschnittlich hoch ist die Steigerung an Hochschulen, die an beiden Programmphasen erfolgreich teilnahmen (6,9 Prozentpunkte).

Diese Unterschiede bei der Steigerung des Professorinnenanteils zwischen teilnehmenden und nicht teilnehmenden Hochschulen sind starke Indizien dafür, dass das Professorinnenprogramm positive Effekte auf die Steigerung des Professorinnenanteils entfaltet und damit eine zentrale Programmzielsetzung erfüllt!

¹ Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen.

² Die Zahlen wurden gegenüber dem GWK-Abschlussbericht vom Januar 2017 auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamts für das Personal an Hochschulen im Jahr 2015 aktualisiert.

Sensibilisierung sowie Akzeptanz und Reputation des Themas „Gleichstellung“

Bereits die Erstellung der Gleichstellungskonzepte befördert die hochschulinterne Verständigung über Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik. Die Reflexion über das Thema Gleichstellung wird von den Hochschulen als eine der häufigsten Veränderungen benannt; diese Sensibilisierung wird z.T. explizit dem Professorinnenprogramm zugeschrieben.

Durch seine diskursiven Effekte, den Wettbewerbscharakter und die Einwerbung von Fördermitteln bewirkt das Programm eine höhere Akzeptanz des Themas Gleichstellung und eine höhere Reputation der Personen, die sich in den Hochschulen mit dem Thema Gleichstellung befassen. Darüber hinaus werden allgemein Reputationsgewinne für die Hochschule durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm, jedoch seltener konkrete Wettbewerbsvorteile oder die Verknüpfung von Geschlecht und Exzellenz erkannt.

Verankerung von Gleichstellungsstrukturen

Das Professorinnenprogramm setzt einen wichtigen Impuls, gleichstellungspolitische Aspekte in die Hochschulstrukturen zu integrieren. Es stärkt die Verankerung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe und die Zuordnung des Themas ‚Gleichstellung‘ zu einem Mitglied der Hochschulleitung. Den Impuls für eine gestärkte Verantwortung der Hochschulleitung für die Gleichstellungspolitik gab zum einen die Implementation des Programms, insbesondere die Erstellung und Verabschiedung des Gleichstellungskonzeptes. Zum anderen werden in vielen Gleichstellungskonzepten oder Dokumentationen konkrete Maßnahmen für eine stärkere Verankerung in der Hochschulleitung geplant.

Darüber hinaus wurden im Laufe des Professorinnenprogramms Einrichtungen im Themenfeld ‚Gleichstellung‘ geschaffen oder verfestigt. Aufgrund rechtlicher Vorgaben waren Regelungen und Strukturen zu den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie zu Frauenförderplänen und ähnlichem zumeist bereits

vorhanden. Die Hälfte der Hochschulen bewertet die Verankerung von Gleichstellungsstrukturen auf zentraler Ebene als positive Veränderung. Verbesserungsbedarf besteht dagegen auf Ebene der Fachbereiche, wo nur 20 Prozent der Hochschulen positive Veränderungen sehen.

Insgesamt konnten – entsprechend der Zielsetzung des Professorinnenprogramms – in PP II die Gleichstellungsstrukturen gestärkt werden, sowohl direkt durch Maßnahmen, die in den Gleichstellungskonzepten geplant werden, als auch durch indirekte Implementationseffekte.

Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik

Das Gleichstellungskonzept beschreibt die strategische und inhaltliche Ausrichtung der Gleichstellungspolitik einer Hochschule. An einigen Hochschulen ist es das zentrale Dokument für die Gleichstellungspolitik der Hochschule, in dem bisher bestehende Einzelmaßnahmen strategisch zusammengeführt werden. Die Erstellung des Konzeptes ist damit ein **maßgeblicher Anstoß, Gleichstellung systematisch und konzeptionell zu bearbeiten**. An anderen Hochschulen ergänzt das Gleichstellungskonzept andere Konzepte und Dokumente und forciert die konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik.

Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen

Die verstärkte Durchführung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen an den Hochschulen ist eine unmittelbare Wirkung des Professorinnenprogramms. Entsprechend den Zielen des Professorinnenprogramms und den Vorgaben für die Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen sind **Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses das wichtigste Handlungsfeld**. Gegenüber PP I fokussieren die Hochschulen noch stärker darauf. Hohe Priorität haben auch Personalentwicklung, wie beispielsweise Mentoring oder Angebote

zur Karriereentwicklung, sowie Familienfreundlichkeit. Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen unterscheiden sich nur wenig bezüglich der Schwerpunkte. An Fachhochschulen hat der Bereich Studienfachwahl mit einem Fokus auf Studentinnen in MINT-Fächern eine höhere Priorität.

Als explizites Ergebnis des Professorinnenprogramms wird am häufigsten die Implementation von Gleichstellungsmaßnahmen genannt. Diese positive Wirkung zeigt sich sowohl für Hochschulen, die erstmals gleichstellungsfördernde Maßnahmen implementieren, als auch für solche, die bereits an einer Weiterentwicklung arbeiten.

Nachhaltigkeit

Da die Förderungen und zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen von PP II noch bis 2020 erfolgen, sind abschließende Aussagen zur Nachhaltigkeit der laufenden Programmphase zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur bedingt möglich.

Nach Einschätzung der Hochschulen werden vor allem in den wichtigen Handlungsfeldern Nachwuchsförderung und Vereinbarkeit **die geplanten Maßnahmen (überwiegend) vollständig umgesetzt** werden. In diesen beiden Bereichen bestehen die meisten Maßnahmen aus PP I weiterhin fort (Vereinbarkeit: 80 Prozent, Nachwuchsförderung: 70 Prozent der Maßnahmen). **Der hohe Anteil an Maßnahmen aus PP I, die nach Ende der Förderung fortgeführt werden**, verweist auf die Nachhaltigkeit. Hierbei sind die finanzielle Ausstattung der Hochschule und damit hochschulspezifische Faktoren wie Hochschulgröße, Hochschultyp und regionale Lage beeinflussende Parameter.

Implementierung und Governance des Programms

Die Governance des Professorinnenprogramms und die Abstimmung zwischen Land und Hochschulen verweisen auch in PP II auf eine „**weiche Gleichstellungs-Governance**“ (vgl. Zimmermann 2012, S. 26).

Haben die Hochschulen bereits in PP I weitestgehend selbstständig gehandelt, ist die Autonomie in PP II noch gestiegen.

Sowohl bei der Einreichung der Gleichstellungskonzepte als auch bei ihrer Umsetzung und bei der Frage, für welche Berufungen Anträge auf Förderungen gestellt werden, ist länderübergreifend eine hohe Autonomie festzustellen. Abstimmungsprozesse mit den Ministerien finden in der Regel bei Fragen der Finanzierung statt.

Wichtigste Akteurinnen und Akteure an den Hochschulen für die Impulsgebung und Konzepterstellung für das Professorinnenprogramm sind die **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**. Zugleich ist die **Hochschulleitung maßgeblich an strategischen Entscheidungen** beteiligt. Der Diskussionsprozess und die Einbeziehung einer großen Anzahl von Akteurinnen und Akteuren bei der Konzepterstellung und der Implementation ermöglichen eine hochschulinterne Verständigung und Sensibilisierung für das Thema ‚Gleichstellung‘. Nur an einzelnen, vor allem kleineren Hochschulen tragen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die alleinige Verantwortung für die Implementation des Programms.

Seitens des Bundes wurde der DLR Projektträger mit der administrativen Abwicklung des Programms beauftragt. Trotz der Tatsache, dass es im Professorinnenprogramm vereinfachte Verwaltungsverfahren gibt, äußern die Hochschulen Kritik am administrativen Aufwand und am „Windhundverfahren“, d.h. der üblichen Bearbeitung von Förderanträgen nach Eingang. Die in der Länder- und der Hochschulbefragung sowie in den Expertinneninterviews am Professorinnenprogramm geäußerte Kritik bezieht sich fast ausschließlich auf diese Aspekte.

Bewertung des Programms durch die Akteurinnen und Akteure

Im Vergleich von Aufwand und Nutzen erhält das Programm von dem Großteil der Hochschulen eine

positive Bewertung: Für über 80 Prozent der Hochschulen hat sich die Programmteilnahme sehr bzw. eher gelohnt (39 % bzw. 43 %). Hochschulen, die an beiden Phasen des Programms erfolgreich teilnahmen, schätzen den Nutzen dabei deutlich höher ein. Lediglich 19 Prozent der Hochschulen stufen den Aufwand der Programmteilnahme höher ein als den daraus gewonnenen Nutzen.

Fast alle Hochschulen befürworten eine Weiterführung des Programms. Hochschulen, die nicht teilnehmen oder nicht erfolgreich waren, wünschen ebenfalls mehrheitlich eine Fortführung. Dabei unterstützt ein Drittel aller Hochschulen eine Weiterführung des Programms in der bisherigen Form, weitere 64 Prozent wünschen eine Weiterführung mit Modifikationen. Diese Modifikationswünsche beziehen sich insbesondere auf das Verwaltungsverfahren und das sog. Windhundverfahren.

Fazit der Evaluation

Aus Sicht der Evaluation sprechen die Erfolge und Wirkungen des Professorinnenprogramms in der ersten und zweiten Programmphase, sowohl bei der Erhöhung des Professorinnenanteils als auch bei der Verbesserung der strukturellen Gleichstellungswirkungen an Hochschulen, für eine Weiterführung des Programms.

1

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder: Programmziele, Kontext und Evaluationsdesign

1.1 Programmziele und Gegenstand der Förderung

Wissenschaftlerinnen sind in den Führungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland weiterhin unterrepräsentiert. An Hochschulen lag der Professorinnenanteil 2012 bei 20,4 Prozent;¹ in den Forschungseinrichtungen waren 13 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Im europaweiten Vergleich liegt Deutschland bei den höchsten Positionen an Hochschulen im unteren Viertel, weist jedoch überdurchschnittliche Steigerungsraten seit 2000 auf (vgl. Europäische Kommission 2016: 129; Lipinsky, Löther 2016: 15). Zahlreiche Studien zeigen auf, dass die Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen vor allem in strukturellen Aspekten des Wissenschaftssystems liegen (van den Brink, Benschop 2012; Beaufays, Engels, Kahlert 2012; Kahlert 2012; Leemann, Rin, Boes 2011; Lind 2004). Entsprechend setzte sich in der Gleichstellungspolitik die Erkenntnis durch, dass nachhaltige Veränderungen weniger durch ein Einwirken auf die Zielgruppe der Frauen erreicht werden können („fixing the women“), sondern dass ein Ansatz notwendig ist, der auf Handlungsstrategien zur Veränderung der Organisationen und Institutionen selbst zielt („fixing the organisation“) (Schiebinger, Schraudner 2011).

Dieser Strategiewechsel in der Gleichstellungspolitik wurde in Deutschland mit gleichstellungspolitischen Initiativen und Strategien vollzogen, die seit 2006 implementiert wurden. Ein Startpunkt dieser Initiativen ist 2006 die „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, eine gemeinsame Erklärung von Wissenschafts- und Forschungsorganisationen (Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Fraunhofer Gesellschaft (FhG), Leibniz-Gemeinschaft (WGL), Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Max Planck Gesellschaft (MPG), Wissenschaftsrat 2006). Auf dieser Grundlage verabschiedete die Mit-

gliederversammlung der DFG 2008 die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Zur Erfüllung dieser Selbstverpflichtung erstellten die Mitgliedereinrichtungen (vorwiegend Universitäten) von 2009 bis 2013 Gleichstellungskonzepte, die von einer DFG-Arbeitsgruppe hinsichtlich der Fortschritte bei der institutionellen und strukturellen Umsetzung bewertet wurden. Einen weiteren wichtigen gleichstellungspolitischen Impuls für die Universitäten setzte die Exzellenzinitiative. Nach Kritik von internationalen Gutachterinnen und Gutachtern bei der ersten Ausschreibungsrunde wurde Geschlechtergerechtigkeit stärker als wichtiges Thema wahrgenommen, auch wenn die Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in darin geförderten Projekten deutliche strukturelle Ungleichheiten aufweisen (Engels, Beaufays, Kegen, Zuber 2015).

Das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ ordnet sich in dieses Umfeld innovativer gleichstellungspolitischer Impulse ein und bestärkt den dargestellten Strategiewechsel in der Gleichstellungspolitik.

Das Professorinnenprogramm wurde am 19. November 2007 für eine Laufzeit von fünf Jahren (2008-2012) von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) beschlossen. Nach der positiven Evaluierung der ersten Programmphase (Zimmermann 2012) beschloss die GWK am 29. Juni 2012 eine Verlängerung für die Jahre 2013 bis 2017. Ziel des Programms ist es zum einen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen nachhaltig zu verbessern und dabei die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen zu steigern und die Anzahl von Professorinnen zu erhöhen. Zum anderen sollen die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter verstärkt werden.

Das Programm stellt „auf der Grundlage zukunftsorientierter Gleichstellungskonzepte der Hochschulen zusätzliche Mittel als Anschubfinanzierung vorrangig für die vorgezogene Berufung von Professorinnen

¹ Das Jahr 2012 wurde als Referenzgröße gewählt, da in diesem Jahr die zweite Programmphase des Professorinnenprogramms startete.

zur Verfügung“ (BMBF 2012: 2). Nach der positiven Bewertung eines Gleichstellungskonzeptes bzw. einer Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes² durch ein externes Begutachtungsgremium können je Hochschule bis zu drei Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren (Vorgriiffs- und Regelprofessuren) über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren gefördert werden. Für die Finanzierung der zweiten Programmphase stehen 150 Mio. Euro zur Verfügung, die je zur Hälfte von Bund und Ländern getragen werden. Sofern eine Regelprofessur gefördert wird, muss die Hochschule die durch die Förderung der Professur frei werdenden Mittel sowie weitere Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen. Das Professorinnenprogramm verknüpft also die direkte Förderung der Berufung von Frauen mit strukturellen Veränderungen an den Hochschulen. Die Hochschulen waren aufgefordert, bis zum 28. März 2013 (1. Call) bzw. bis zum 28. März 2014 (2. Call) Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen einzureichen (vgl. Tabelle 6, S. 79 im Anhang, als Übersicht über den zeitlichen Verlauf des Programms). Als Konsequenz aus der Evaluation von PP I wurde die Verteilung der Bundesmittel auf die beiden Calls von einem Verhältnis von 70:30 zu 60:40 geändert.

Die Evaluation der ersten Programmphase (PP I) kam zu dem Ergebnis, „dass das Professorinnenprogramm in seinen beiden zentralen Zielsetzungen – Gleichstellungskonzepte und Professuren – an den Hochschulen erfolgreich umgesetzt wird.“ (Zimmermann 2012: 7) Insbesondere bescheinigt die Evaluation dem Programm eine hohe Akzeptanz seitens der Hochschulen und positive Auswirkungen auf die Reputation der Hochschulen, positive diskursive Effekte durch die breite hochschulöffentliche Diskussion der Gleichstellungskonzepte, gleichstellungsfördernde Impulse durch eine verbesserte Ressourcenausstattung sowie eine gegenüber nicht teilnehmenden Hochschulen größere Aufnahme des Leitbildes „Gender Mainstreaming“:

2 Hochschulen, die sich in PP II erneut beteiligen, erstellen eine Dokumentation zur Umsetzung des ersten Gleichstellungskonzeptes. Im Folgenden wird aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung der Begriff „Gleichstellungskonzepte“ verwendet, der Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen umfasst.

Die Bund-Länder-Vereinbarung zur zweiten Programmphase sieht in § 7 vor, dass das „Programm [...] im Jahr 2016 hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen, die Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem und die Steigerung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich bewertet“ wird (BMBF 2012). Zudem berichten die Länder der GWK zum 30. April 2016 über die Durchführung des Programms (§ 6). Auf der Grundlage dieser Auswertung und der Berichte überprüft die GWK das Programm und entscheidet über dessen Fortsetzung.

1.2 Evaluationskonzept und Datengrundlage

Mit diesem Evaluationsbericht wird die Auswertung der zweiten Programmphase (PP II) und des Gesamtprogramms vorgelegt. Der Schwerpunkt der Evaluation liegt auf den Wirkungen. Für eine differenzierte Analyse wird zwischen Implementation, Leistungen (Output), unmittelbaren Wirkungen (Outcome) und nachhaltigen Wirkungen (Impact) unterschieden.

Methodisch werden qualitative und quantitative Methoden in einem Mixed-Methods-Design kombiniert.³ Die qualitativen Bausteine der Evaluation sind Expertinneninterviews, eine Dokumentenanalyse der im Professorinnenprogramm eingereichten Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen sowie drei Fallstudien von im Professorinnenprogramm erfolgreichen Hochschulen. Für die Dokumentenanalyse wurde aus der Gesamtheit aller Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen aus PP II eine Zufallsstichprobe (N=50) gezogen, die nach Hochschultyp und geographischer Lage repräsentativ ist.

3 Eine ausführliche Beschreibung der Datengrundlage und der Methodiken findet sich auf S. 73 im Anhang.

Ergänzungen zur Methodik:

Für die Fallstudien wurden Hochschulen ausgewählt, die in beiden Phasen des Professorinnenprogramms erfolgreich waren und die seit Beginn des Professorinnenprogramms eine überdurchschnittliche Steigerung des Professorinnenanteils verzeichnen. Die Fallhochschulen unterschieden sich hinsichtlich des Hochschultyps, der Hochschulgröße und der geographischen Lage. Innerhalb der Fallhochschulen wurden Gespräche mit Akteur/-innen geführt, die auf unterschiedliche Weise mit dem Professorinnenprogramm befasst waren bzw. sind. Neben den Gleichstellungsakteur/-innen wurden Akteur/-innen der Hochschulleitung, der Hochschulverwaltung, der Fakultäten sowie die Stelleninhaberinnen einer geförderten Professur interviewt (Datenerhebung: Dokumentenanalyse, Interviews).

Für die quantitative Analyse wurden administrative Daten des DLR Projektträgers zu Einreichungen, Begutachtungen und Förderungen genutzt, ergänzt durch Daten des statistischen Bundesamtes zum wissenschaftlichen Personal und zu Studierenden. Um die Beteiligung am Professorinnenprogramm bewerten zu können, werden diese Daten in Bezug gesetzt zu den 268 Mitgliedshochschulen der Hochschulrektorenkonferenz (Stand 28.07.2015),⁴ ergänzt um fünf Hochschulen (vier eigenständige Klinika und eine private Fachhochschule), deren Gleichstellungskonzept positiv bewertet wurde, die jedoch nicht Mitglied der HRK sind. Weiter bilden standardisierte Befragungen der Landesministerien (durchgeführt im Juni/ Juli 2015), der Hochschulen (durchgeführt im Februar/März 2016) und der Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren (durchgeführt im Januar/Februar 2017) die quantitative Datengrundlage.

⁴ Entnommen aus (Stand 28.07.2015): <https://www.hrk.de/mitglieder/mitgliedshochschulen/>.

Ergänzende Ergebnisse zu der Befragung der Hochschulen und der Stelleninhaberinnen:

Für die Befragung der Hochschulen wurden alle Hochschulen, die die Grundgesamtheit bilden (N=273), befragt. Mit 210 Hochschulen liegt der Rücklauf bei 77 Prozent. Mit diesem hohen Rücklauf ist die Repräsentativität in Bezug auf Beteiligung am Professorinnenprogramm und Verteilung auf die Hochschultypen gegeben. Für die standardisierte Befragung der Stelleninhaberinnen konnten 487 von insgesamt 514 Professorinnen, die eine in PP I oder PP II geförderte Professur innehaben, mit einem Online-Fragebogen befragt werden. Mit 298 Professorinnen liegt der Rücklauf bei 61 Prozent. Die Verteilung der Professuren im Sample nach Fächergruppen, Besoldungsstufen und Hochschultypen entspricht weitgehend der Verteilung in der Grundgesamtheit der Stelleninhaberinnen.

1.3 Kontext

Neben den gleichstellungspolitischen Impulsen der Offensive für Chancengleichheit oder den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG stellen die veränderte Hochschul- und Gleichstellungs-Governance sowie die Personalstrukturen an Hochschulen wichtige Kontextfaktoren dar, die die Implementation des Professorinnenprogramms und dessen Wirkungen beeinflussen. Idealtypisch werden die Veränderungen durch die Hochschulreformen seit den 1990er Jahren als Abnahme staatlicher Regulierung und akademischer Selbstorganisation und Zunahme von zielbezogener Außensteuerung, Wettbewerb und hierarchischer Selbststeuerung beschrieben (Jansen 2010; Schimank 2009; Jaeger, Leszczensky 2008; De Boer, Enders, Schimank 2007). Zur Umsetzung verweisen neuere Untersuchungen auf Differenzierungen, die sich vor allem durch die föderale Heterogenität in Deutschland

und unterschiedliche Umsetzungsstrategien an den Hochschulen ergeben (Dohmen, Krempkow 2015; Bielecki 2012; Hüther 2010). Bogumil et al. sprechen daher von „hybriden Governance-Strukturen“, da zwar die hierarchisch-administrative Selbststeuerung und Wettbewerbsmechanismen gestärkt wurden und die akademische Selbstorganisation eine Bedeutungsabnahme erfuhren, es jedoch insbesondere keinen Funktionsverlust des Staates gab (Bogumil, Burgi, Heinze, Gerber, Gräf, Jochheim, Kohrmeyer 2011: 26–27).

Im Zuge der Hochschulreformen wurden gleichstellungspolitische Aspekte zum einen in neue Steuerungsinstrumente wie Evaluationen, Mittelvergabe, Zielvereinbarungen oder Qualitätsmanagement integriert (Schacherl, Roski, Feldmann, Erbe 2015). Zum anderen änderten sich auch die Steuerungsmechanismen von Gleichstellungspolitik selber: Nicht-staatliche Akteurinnen und Akteure wie die DFG treten auf den Plan. Wettbewerbliche Steuerungsinstrumente werden auch in der Gleichstellungspolitik genutzt. Indem Hochschulleitungen eine höhere Verantwortung für dieses Politikfeld übernehmen, nimmt die hierarchisch-administrative Steuerung der Gleichstellungspolitik zu. Mit Stabsstellen bzw. Prorektoren oder Vizepräsidien erhöht sich die Zahl der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an Hochschulen (Löther, Vollmer 2014). Zudem lassen sich in Teilen Prozesse einer Professionalisierung derjenigen feststellen, die in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen tätig sind (Vollmer 2016).

Trotz dieser Stärkung von wettbewerblicher und hierarchischer Steuerung der Gleichstellung an Hochschulen bleiben staatliche Regulierungen, insbesondere Vorgaben durch die Hochschul- und Gleichstellungsgesetze der Länder, weiterhin grundlegende Bedingungen für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Alle Länder definieren dabei die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen

und Männern als Aufgabe der Hochschulen, unterscheiden sich jedoch beispielsweise bei der Verbindlichkeit von gleichstellungspolitischen Regelungen und Vorgaben, Quoten und Zielvorgaben bei Rekrutierung und Gremien sowie bei der Ausgestaltung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (CEWS 2016).

Weiter beeinflussen Personalstrukturen an Hochschulen und deren Veränderungen im Zuge des Wandels von Hochschulen die Bedingungen für Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. Im europäischen Vergleich weist das deutsche Wissenschaftssystem spezifische Qualifikationswege und Personalstrukturen auf (Kreckel 2016; Kreckel, Zimmermann 2014). In der Regel ist die Professur die einzige unbefristete Position in der Wissenschaft und der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beim wissenschaftlichen Personal an Hochschulen ist mit 70 Prozent vergleichsweise hoch. Diese Ausrichtung der wissenschaftlichen Karriere auf eine Professur nahm in den letzten Jahren zu und Funken et al. sprechen von einer „Zuspitzung der Monodirektionalität wissenschaftlicher Karrieren“. Sie kommen zu dem Schluss: „Die deutsche Wissenschaftspolitik steht vor einem markanten Steuerungsparadox: Der verschärfte Wettbewerb einer drastisch gesteigerten Zahl von NachwuchswissenschaftlerInnen um eine gleichbleibend niedrige Zahl von Professuren untergräbt nicht nur die Attraktivität des wissenschaftlichen Berufswegs in Deutschland und die Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen, sondern auch die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems.“ (Funken, Hörlin, Rogge 2013: 50) Mit Juniorprofessuren oder der Leitung von Nachwuchsgruppen wurden zwar alternative Qualifikationswege geschaffen (Burkhardt, Nickel 2015). Gleichwohl behielt die Habilitation ihre hohe Bedeutung als Zugangsvoraussetzung für eine Professur bei (GWK 2015: 44).

2

Implementierung

Das Professorinnenprogramm ordnet sich in eine veränderte Hochschulgovernance und einem veränderten Verhältnis zwischen Staat und Hochschulen ein. Gleichstellungspolitische Ziele werden im Professorinnenprogramm im Modus des „Wettbewerbs“ an Hochschulen implementiert. Welche Bedeutung neben dem Wettbewerb weitere Governance-Mechanismen, insbesondere hierarchische Selbststeuerung und staatliche Regulierung bei der Umsetzung des Programms haben, wird im Folgenden analysiert. Zudem geht es um die Analyse der Akteurinnen und Akteure. Die Umsetzung des Professorinnenprogramms erfolgt in der Akteurskonstellation zwischen Bund, Ländern und Hochschulen. Als institutionelle Akteurinnen und Akteure sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und der vom Bund beauftragte DLR Projektträger, die jeweiligen Wissenschaftsministerien der Länder sowie die Hochschulen beteiligt.

2.1 Umsetzung des Professorinnenprogramms im Verhältnis zwischen Landesministerien und Hochschulen

Insgesamt verweisen die Abstimmungsprozesse zwischen Land und Hochschulen auch in PP II auf eine „weiche Gleichstellungs-Governance“. Haben die Hochschulen bereits in PP I weitestgehend selbstständig gehandelt, ist die Autonomie in PP II noch gestiegen. Sowohl bei der Einreichung der Gleichstellungskonzepte als auch bei ihrer Umsetzung und bei der Frage, für welche Berufungen Anträge auf Förderungen gestellt werden, ist länderübergreifend eine hohe Autonomie festzustellen. Abstimmungsprozesse mit den Ministerien finden in der Regel bei Fragen der Finanzierung statt.

2.1.1 Abstimmung der Gleichstellungskonzepte/ Dokumentationen zwischen Hochschulen und Landesministerien

In PP II werden Gleichstellungskonzepte noch seltener zwischen den Hochschulen und dem Ministerium abgestimmt als in PP I. Lediglich in sechs Ländern reich-

ten die Hochschulen die Konzepte nach Abstimmung mit dem Wissenschaftsministerium ein. In PP I fand eine solche Abstimmung noch in neun Ländern statt. In der inhaltlichen Gestaltung sind die Hochschulen autonom, d.h. eine Prüfung der Konzepte, der vorgesehenen Professuren oder der geplanten Mittel findet nur in einzelnen Fällen statt. Abstimmungsgegenstand zwischen Hochschule und Ministerium ist in zehn Ländern die Gegenfinanzierung des Programms.

Die Eigenständigkeit der Hochschulen bei der inhaltlichen Gestaltung verweist auf die hohe Autonomie der Hochschulen im Einreichungsprozess von PP II. Die Länder begründen das Vorgehen mit der im jeweiligen Landeshochschulgesetz verankerten Hochschulautonomie.

2.1.2 Umsetzung der Gleichstellungskonzepte

An der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte in den Hochschulen sind die Länderministerien nicht beteiligt. Sieben Länderministerien haben ein spezielles Berichtswesen für das Professorinnenprogramm etabliert. In den übrigen neun Ländern ist das Monitoring des Professorinnenprogramms in das vorhandene Monitoring oder Berichtswesen integriert (Berichte der Hochschulen im Rahmen von Hochschulverträgen, Struktur- und Entwicklungsplänen, Zielvereinbarungen oder Frauenförderplänen, einem Gender-Report oder Gleichstellungskonzepten). In einem Ministerium findet gegebenenfalls eine Überprüfung im Einzelfall im Rahmen der Rechts- und Fachaufsicht statt. Ergänzend führen einzelne Ministerien landesweite Veranstaltungen zu Erfolgen im Professorinnenprogramm durch oder fördern vereinzelt eine Koordinierungsstelle zur Unterstützung der Antragsstellung der Hochschulen.

2.1.3 Verknüpfung mit anderen Programmen

Die meisten Länder verknüpfen das Professorinnenprogramm nicht mit anderen (gleichstellungspolitischen) Landesprogrammen. In fünf Ländern wird das Professorinnenprogramm mit anderen Programmen zu Gleichstellung/Frauenförderung in der Wissenschaft oder mit allgemeinen gleichstellungspolitischen Maßnahmen verbunden. Soweit dies erfolgt, wird damit

eine Verstärkung der Wirkungen des Professorinnenprogramms angestrebt. Aus Sicht der Evaluation könnten die Programmverknüpfungen als Indikator für die Nachhaltigkeit der Programmwirkungen betrachtet und Synergieeffekte erwartet werden. Diese Länderprogramme wurden in dieser Evaluation nicht untersucht. Deshalb können über die Wirkungen von deren Verknüpfung mit dem Professorinnenprogramm keine Aussagen getroffen werden. Auf die Akzeptanz des Programms und den Anteil der Hochschulen mit positiv begutachteten Gleichstellungskonzepten hat der Fakt, ob das Professorinnenprogramm mit einem anderen Länderprogramm verknüpft ist, keinen Einfluss.

2.1.4 Förderung von Regel- oder Vorgriffsprofessuren

Laut Programmausschreibung können die mit einer Anschubfinanzierung geförderten Erstberufungen von

Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren „im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung) oder auf eine vorhandene freie Stelle (Regelberufung) erfolgen.“ Vorrangig sollen „zusätzliche Mittel (...) für die vorgezogene Berufung von Professorinnen zur Verfügung gestellt werden“ (BMBF 2012a: 2).

Der Großteil der Länder macht den Hochschulen keine Vorgaben bezüglich Regel- oder Vorgriffsprofessur. Begründet wird diese Offenheit damit, dass die Hochschulen selbst nach ihren Bedürfnissen und in ihrer Verantwortung entscheiden sollten und dafür eine breite Unterstützung gewährt werde. Verwiesen wird auch auf die Autonomie der Hochschulen entsprechend den Landeshochschulgesetzen.

Zwei Länder (NI, ST) setzen in PP II eine Priorität

Tabelle 1 Prioritätensetzung der Länder bezüglich Vorgriffs- und Regelprofessur, 1. und 2. Programmphase

	Professorinnenprogramm I			Professorinnenprogramm II		
	Vorgriffsprofessur	Regelprofessur	keine Vorgabe	Vorgriffsprofessur	Regelprofessur	keine Vorgabe
BW	x					x
BY			x			x
BE	x					x
BB		x				x
HB		x				x
HH			x			x
HE			x			x
MV			x			x
NI	x				x	
NW			x			x
RP			x			x
SL			x			x
SN		x				x
ST			x		x	
SH			x			x
TH			x			x

Quelle: Länderbefragung

auf Regelprofessuren (vgl. Tabelle 1). Begründet wird die Prioritätensetzung „Regelprofessur“ damit, dass Regelprofessuren im Gegensatz zu den Vorgriffsprofessuren selbst dann gefördert werden können, wenn keine Kofinanzierungsmittel zur Verfügung ständen. Außerdem böte die Regelprofessur vor allem kleinen Hochschulen die Möglichkeit, finanzielle Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen zu erhalten. Die Vorgriffsprofessur wird in PP II von keinem Land prioritär behandelt, während diese in PP I noch von drei Ländern vorrangig gefördert wurde. Lediglich Hamburg und Schleswig-Holstein sehen in der Art, wie die finanzielle Unterstützung mit der Kofinanzierung gewährt wird, eine mittelbare Priorisierung der Vorgriffsprofessur.

Die Förderung von Regel- oder Vorgriffsprofessuren wird in PP II in fünf Ländern mit den Hochschulen abgestimmt. Abstimmungen über fachliche bzw. profilbildende Prioritäten gibt es in drei Ländern. Diese beziehen sich auf MINT-Fächer sowie auf Fächer, „die entlang des wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs verstärkt Frauen verlieren“ (Länderbefragung). Weder die Besoldungsgruppen noch die Ausstattung werden zwischen Hochschulen und Länderministerien abgestimmt.

In Umsetzung dieser erweiterten Entscheidungsspielräume setzen die Hochschulen seltener als in PP I Prioritäten für Vorgriffs- oder Regelprofessuren und insbesondere Vorgriffsprofessuren werden seltener bevorzugt. Priorisierten in PP I jeweils knapp die Hälfte der Hochschulen die Vorgriffs- bzw. die Regelprofessur (Zimmermann 2012: 37–38), legten in PP II ein Drittel der Hochschulen die Priorität auf die Regelprofessur und ein Viertel auf die Vorgriffsprofessur (vgl. Abbildung 20 im Anhang). Sowohl die Prioritätensetzung für die Vorgriffsprofessur als auch für die Regelprofessur ergaben sich vor allem aus Entscheidungen der Hochschulleitung und Fachbereiche sowie bei der Erstellung des Gleichstellungskonzepts. In Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, wo die Landesministerien eine Prioritätensetzung für Regelprofessuren gesetzt hatten, setzte eine Mehrheit der Hochschulen diese

Priorität. In Niedersachsen begründet ein Großteil der Hochschulen die Prioritätensetzung mit den Vorgaben des Landesministeriums.

2.1.5 Berufungsverfahren

Berufungsverfahren, in deren Folge Professuren entsprechend der Programmvorgaben gefördert wurden, folgten den üblichen Verfahrensregeln der Bestenauslese und Diskriminierungsfreiheit. Die Mitwirkung der Landesministerien bei Ausschreibung und/oder Ruferteilung ergab sich aus den Landeshochschulgesetzen. Nach Angaben der Länderberichte waren die programmbezogenen Berufungsverfahren durchschnittlich etwa einen Monat kürzer (elf Monate) als sonstige Verfahren (etwa zwölf Monate). Verzögerungen konnten sich ergeben, wenn beispielsweise die berufenen Professorinnen in mehreren Verfahren gleichzeitig einen Ruf erhielten oder Fragen der Kofinanzierung geklärt werden mussten. Die Hochschulen geben an, dass Berufungsverfahren, bei denen eine Förderung durch das Professorinnenprogramm geplant war, in den meisten Hochschulen (73 %) nicht schneller als herkömmliche Verfahren abgewickelt wurden. Eine schnellere Verfahrensdauer war den Hochschulen möglich, wenn die am Berufungsverfahren Beteiligten die Fristen im Professorinnenprogramm kannten und daher besondere Maßnahmen wie eine enge zeitliche Taktung der Berufungskommission, eine Priorisierung des Verfahrens oder eine Verkürzung von Verhandlungen ergriffen.

Die Hochschulen entschieden nach dem Berufungsverfahren, für welche Professuren, die mit einer erstberufenen Frau besetzt wurden, eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm beantragt werden sollte. Sofern im Gleichstellungskonzept Planungen aufgestellt wurden, welche Professuren besonders geeignet für eine Förderung wären, wurden diese Überlegungen erst nach Ablauf eines regelhaften Berufungsverfahrens konkretisiert.

2.1.6 Gegenfinanzierung

Während bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Professorinnenprogramms die Länderministerien ledig-

lich weiche Governance-Instrumente anwandten, hat die Art der Gegenfinanzierung der Bundesmittel durch die Länder unmittelbaren Einfluss auf die Programmumsetzung. Zugleich ist die Gegenfinanzierung stark durch die Kontexte der Hochschulfinanzierung der Länder beeinflusst und damit in den Ländern sehr unterschiedlich ausgeformt. Als entscheidende Differenz zwischen den Länder zeigt sich, ob die Gegenfinanzierung über zusätzliche, im Landeshaushalt reservierte Mittel oder durch Nutzung von für Gleichstellung bereits vorhandenen Mitteln der Länder oder Hochschulen erfolgt. Zusätzliche, im Landeshaushalt reservierte Mittel werden in den Länderberichten am häufigsten (elf Nennungen, PP I: acht Länder) genannt (vgl. Tabelle 10, S. 94 im Anhang). Vier der fünf Länder, die keine zusätzlichen Mittel einsetzen, sind östliche Länder.

Deutlich seltener werden besondere Fonds (vier Nennungen) oder für Gleichstellung vorgesehene Mittel (fünf Nennungen) für die Gegenfinanzierung verwendet. Während in PP I nur ein Land die Finanzierung als Teil der Budgetzuweisung im Rahmen von Zielvereinbarungen durchführte, wählten in PP II insgesamt vier Länder diese Form. Die Finanzierung durch Umschichtung in den Hochschulhaushalten erfolgt in beiden Programmphasen in je acht Ländern.

Die meisten Änderungen bei der Umsetzung des Professorinnenprogramms zwischen der ersten und der zweiten Programmphase betreffen die Gegenfinanzierung. In einigen Ländern wurde die Gegenfinanzierung im Vergleich zu PP I ausgeweitet, indem z.B. über die Haushaltsmittel hinaus Mittel zur Verfügung gestellt werden. In anderen Ländern wurde die Gegenfinanzierung aus Landesmitteln gegenüber der ersten Programmphase reduziert, da etwa keine Kofinanzierung durch das Land mehr möglich ist.

Für PP II lässt sich ein Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Akzeptanz des Programms bei den Hochschulen und der Finanzierungsform erkennen. Die Akzeptanz steigt leicht an, wenn die Bundesförderung durch zusätzliche, im Landeshaushalt reservierte Mit-

tel gegenfinanziert wird. Die Akzeptanz sinkt, wenn die Finanzierung durch Umschichtung von Hochschulmitteln stattfindet. Zusätzliche Landeshaushaltsmittel können günstige Bedingungen für eine Beteiligung der Hochschulen schaffen, während es ohne zusätzliche Mittel für Hochschulen schwieriger ist, die Gegenfinanzierung in notwendiger Höhe aufzubringen.

2.2 Implementation des Professorinnenprogramms in den Hochschulen

Wichtigste Akteurinnen und Akteure an den Hochschulen für die Impulsgebung und Konzepterstellung für das Professorinnenprogramm sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Zugleich ist die Hochschulleitung maßgeblich an strategischen Entscheidungen beteiligt. Der Diskussionsprozess und die Beteiligung einer großen Anzahl von Akteurinnen und Akteuren an der Konzepterstellung und der Implementation ermöglichen eine hochschulinterne Verständigung und Sensibilisierung für das Thema ‚Gleichstellung‘. Nur an einzelnen, vor allem kleineren Hochschulen tragen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die alleinige Verantwortung für die Implementation des Programms.

2.2.1 Beteiligte Akteurinnen und Akteure in den Hochschulen

Die zentralen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sowie die Hochschulleitung waren die maßgeblichen Akteurinnen und Akteure für die Impulsgebung zur Teilnahme an PP II. Auch bei der Erstellung der Gleichstellungskonzepte waren die zentralen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten die Hauptakteurinnen (vgl. Abbildung 21 und Abbildung 22, S. 81 und 82 im Anhang). Die Hochschulleitungen waren in starkem Maße mit dem strategischen Entscheidungsprozess zur grundsätzlichen Teilnahme an dem Professorinnenprogramm befasst. An der Konzeptentwicklung waren sie in den meisten Hochschulen weniger beteiligt. Die Hochschulverwaltungen wiederum waren in größerem Umfang mit der Erstellung des Konzepts und damit der konkreten Planung befasst. Dies gilt ebenfalls für die dezentrale

Ebene der Fachbereiche und deren Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In einigen Gleichstellungskonzepten wird erwähnt, dass für die Konzeptentwicklung ein Arbeitskreis eingerichtet wurde oder die Erarbeitung des Konzepts im Rahmen eines Workshops erfolgte.

An einigen Hochschulen lagen die Konzepterstellung und das Antragsverfahren ausschließlich in der Verantwortung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten. Fehlende personelle Kapazitäten bei der Konzepterstellung und Antragsstellung sind vor allem an kleinen Hochschulen zu beobachten, bei denen zudem die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte neben- oder ehrenamtlich tätig ist. Insgesamt stellt die Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes für das Professorinnenprogramm einen wesentlichen Kristallisationspunkt für eine Selbstverständigung der Hochschule über ihre Gleichstellungspolitik dar und bringt damit diskursive Wirkungen wie die Sensibilisierung hervor.

Für die Umsetzung der Maßnahmen sind in den meisten Hochschulen (70 %) die zentralen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten hauptverantwortlich zuständig (vgl. Abbildung 23, S. 83 im Anhang). Weitere wichtige Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung sind die Hochschulleitung sowie Einrichtungen im Themenfeld ‚Gleichstellung‘. Die Hochschulverwaltung, die für die Drittmittelverwaltung zuständige Verwaltungseinheit, die dezentralen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten, die Gleichstellungskommission und die Leitungsgremien der Fachbereiche sind ebenfalls an der Umsetzung beteiligt, aber kaum hauptverantwortlich.

Ergänzende Ergebnisse aus den Fallstudien:

In welcher Weise der jeweilige Hochschulkontext die Akteurskonstellation von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragter, Hochschulleitung, weiteren Gleichstellungsakteurinnen und Hochschulverwaltung bei der Implementation des Professorinnenprogramms beeinflusst, wird in den drei

Fallhochschulen erkennbar. In Hochschule A vergrößerte sich die Anzahl der beteiligten Akteurinnen und Akteure von der ersten zur zweiten Programmphase deutlich. War in PP I die Gleichstellungsbeauftragte die wesentliche Impulsgeberin und hauptverantwortlich für die Konzepterstellung und Umsetzung des Programms, sind in PP II mit einem Prorektorat und einer Stabsstelle sowie der Hochschulverwaltung wesentlich mehr Hochschuleinrichtungen eingebunden. Hintergrund sind die Schaffung neuer Gleichstellungsstrukturen, auch im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative, und ein Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Begünstigt durch eine lange personelle Kontinuität liegt in Hochschule B die wesentliche Verantwortung für die Implementation des Professorinnenprogramms in beiden Programmphasen bei der Gleichstellungsbeauftragten. Sie initiierte die Abstimmungsprozesse zu Konzepterstellung und Umsetzung mit der Hochschulleitung. Die Umsetzung erfolgt durch das Gleichstellungsbüro. In Hochschule C schließlich ging der Impuls zur Teilnahme am Professorinnenprogramm vom Präsidenten aus, der das Professorinnenprogramm zum einen nutzte, um zeitlich parallel mit dem Auditierungsprozess „familiengerechte Hochschule“ erstmalig gleichstellungspolitische Maßnahmen an der Hochschule zu initiieren, und zum anderen das Programm in eine Strategie für den Ausbau der Hochschule einband. Über das Management der zu besetzenden Professuren ist der Präsident in den weiteren Programmverlauf einbezogen und hat einen guten Überblick über das Programm. Die Umsetzung des Programms erfolgt durch die Frauenbeauftragte und das Gleichstellungsbüro. An allen drei Hochschulen leistet die Verwaltung (Forschungsmanagement, Haushalt, Personal) wesentliche Unterstützungsaufgaben bei der Umsetzung des Programms. Bei der Entscheidung, ob Regel- oder Vorgriffprofessuren beantragt werden, orientierten sich die Hochschulen aus der Fallstudie an

Überlegungen, in welchem Umfang mit den frei werdenden Mitteln zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen finanziert werden sollen.

2.2.2 Diskussionsprozesse innerhalb der Hochschule während der Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes

Konzeptuell lag den Gleichstellungskonzepten und Dokumentationen überwiegend die Fachexpertise der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten zugrunde. Über die Hälfte der Hochschulen hat außerdem auf Konzepte und Berichte der eigenen Hochschule zu Gleichstellung (Berichte für die DFG, Antrag für die Exzellenzinitiative, TEQ-Antrag etc.) sowie Konzepte zu Familienfreundlichkeit zurückgegriffen. Insgesamt nutzten die Akteurinnen und Akteure bei der Konzepterstellung für das Professorinnenprogramm eine breite inhaltliche Grundlage; lediglich internationale Initiativen (EU-Initiativen im Forschungsrahmenprogramm, Gender Action Plans, NSF-Advance etc.) hatten eine geringere Bedeutung.

Wie in PP I diskutierten fast alle Hochschulen (über 90 %) das Gleichstellungskonzept vor der Einreichung mit den wichtigen Gremien sowie mit den für die Gleichstellungspolitik der Hochschule relevanten Akteurinnen und Akteuren. An allen Hochschulen war dabei die Hochschulleitung einbezogen. Weiter waren der Senat und die Gleichstellungskommission (jeweils 60 %), die zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte (wenn sie nicht bereits das Konzept federführend entwickelt hatte), Gremien der Fachbereiche/Institute, einzelne Leiterinnen und Leiter der Fachbereiche/Institute, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Geschlechterforschung an der Hochschule sowie weitere für Gleichstellung zuständige Stellen beteiligt. An der Hälfte der Hochschulen führten diese Diskussionen zu Veränderungen des Konzepts. Dies ist deutlich häufiger als in PP I (Anstieg um 20 Prozentpunkte) und zeigt, dass das Gleichstellungskonzept in PP II innerhalb der Hochschulen an Bedeutung gewann. Die Resonanz die-

ser Diskussionen ist überwiegend positiv; lediglich in fünf Hochschulen wird sie (sehr) negativ eingeschätzt.

85 Prozent der Hochschulen berichten von einem offiziellen Beschluss zum Gleichstellungskonzept. Beschlussfassendes Gremium ist meistens die Hochschulleitung, bei der Hälfte der Hochschulen auch der Senat. Die dezentrale Ebene war mit Fachbereichsgremien lediglich an sieben Hochschulen an der Beschlussfassung beteiligt.

Ergänzende Ergebnisse aus den Fallstudien:

Wie die Fallstudien zeigen, richten sich kritische Stimmen im Diskussionsprozess nicht notwendigerweise gegen die gleichstellungspolitische Programmatik, sondern können auf allgemeine hochschul- oder fakultätsspezifische Belange gerichtet sein. An einer Fallhochschule bezog sich beispielsweise die einzige kontroverse Diskussion zur Beteiligung am Professorinnenprogramm auf mögliche Konsequenzen aus der Gegenfinanzierung des Programms für die Mittelverteilung an die Fakultäten. In den Fallhochschulen sind den Fakultätsmitgliedern unterhalb der Fakultätsleitung zwar Gleichstellungsmaßnahmen bekannt, das Professorinnenprogramm als spezifisches gleichstellungspolitisches Programm wird jedoch kaum diskutiert.

2.2.3 Kommunikation der Förderung an die Professorinnen

Ergänzende Ergebnisse zu der Befragung der Stelleninhaberinnen:

Die Hochschulen kommunizieren die Förderung der Professur in unterschiedlicher Weise an die Stelleninhaberinnen. Gut ein Drittel der Professorinnen, deren Professur im Rahmen des Professorinnenprogramms gefördert wird, erfuhr im Laufe des

Berufungsverfahren von der Förderung; ein Viertel der Professorinnen wurde im Laufe der Berufungsverhandlungen und weitere 30 Prozent nach Abschluss der Berufungsverhandlungen informiert. Acht Prozent der befragten Professorinnen war die Förderung ihrer Professur nicht bekannt.¹ Obwohl Hochschulleitung und Dekanate die Hauptverantwortung für das Berufungsgeschehen tragen, wurden die meisten Professorinnen (39 %) durch die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte über die Förderung informiert. Die Hochschulleitung oder das Dekanat kommunizierte die Förderung bei jeweils 23 Prozent bzw. 20 Prozent der Professorinnen. Ein geringerer Anteil der Professorinnen (8 Prozent) erfuhr eher zufällig von der Förderung.

Eine der Fallhochschulen hatte sich entschieden, den Professorinnen die Förderung nicht mitzuteilen. Eine andere Hochschule änderte ihre Kommunikationswege, nachdem es eine Professorin aufgrund der Befürchtung vor negativen Zuschreibungen abgelehnt hatte, dass die Professur, auf die sie berufen werden sollte, durch das Professorinnenprogramm gefördert wird. Die Professorinnen wurden zukünftig im Laufe des Berufungsverfahrens über die Förderung informiert, ohne dass sie auf die Entscheidung Einfluss nehmen konnten. Die dritte Fallhochschule informierte die Professorinnen informell nach der Ruferteilung.

Alle interviewten Professorinnen der Fallhochschulen schätzen es als positiv und vorteilhaft ein, wenn die Förderung ihnen gegenüber transparent kommuniziert wird. An zwei der Hochschulen ist den Fakultätskolleginnen und -kollegen nicht bekannt, welche Professur aus dem Programm gefördert wurde. Dies wird von den Professorinnen eher positiv bewertet.

¹ Es ist zu erwarten, dass vor allem Professorinnen an der Befragung teilnahmen, denen die Förderung ihrer Professur im Rahmen des Professorinnenprogramms bekannt war. Daher wird dieser Wert evtl. unterschätzt.

In die weitere Gestaltung des Professorinnenprogramms innerhalb der Hochschule wurde ein Fünftel der Stelleninhaberinnen einer geförderten Professur einbezogen, überwiegend über die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen. Andere Professorinnen sind durch Information und Austausch über das Programm, die Mitwirkung an der Dokumentation zur Teilnahme an der zweiten Programmphase, Gremientätigkeiten oder in der Position der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten am Professorinnenprogramm beteiligt.

2.3 Begutachtungsprozess

Die Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen wurden von einem für das Professorinnenprogramm eingerichteten Begutachtungsgremium aus bis zu zwölf Mitgliedern bewertet, welches vom BMBF im Benehmen mit den Ländern eingerichtet wurde. Die Mitglieder des geschlechterparitätisch besetzten Gremiums waren „in Gleichstellungsfragen ausgewiesene Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Forschung, dem Hochschulmanagement und anderen Bereichen“ (BMBF 2012a).

Die Ziele, die in den Gleichstellungskonzepten erörtert werden sollen, umfassten die

- ▶ Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen,
- ▶ Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und
- ▶ Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,

sowie folgende Schwerpunkte:

- ▶ Situations-(Defizit-)Analyse
- ▶ Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung
- ▶ Maßnahmenpaket

- ▶ Strukturelle Verankerung in der Hochschule/
Nachhaltigkeit
- ▶ Qualitätsmanagement

Die der Begutachtung zugrundeliegenden Kriterien wurden in der Bund-Länder-Vereinbarung festgelegt und waren für die antragsstellenden Hochschulen transparent. Den bisherigen Stand der Gleichstellung und das für PP II geplante Konzept beschreibt eine Expertin des Gremiums als gleichgewichtige Kriterien. Ob die Hochschulleitung Verantwortung übernimmt und finanzielle Unterstützung zusichert oder die Umsetzung des Programms allein an einzelne Akteurinnen und Akteure abgegeben wird, war ein weiteres wichtiges Begutachungskriterium. Über alle Kriterien hinweg musste jeweils die Heterogenität der Hochschulen (Hochschultyp, Hochschulgröße, fachliche Ausrichtung) berücksichtigt werden.

Zwischen den Programmphasen wurden keine grundlegenden Veränderungen im Begutachtungsprozess vorgenommen. Alle Mitglieder des Gremiums erhielten die Konzepte der Hochschulen. Für die Begutachtung wurden pro Antrag zwei bis drei Berichterstatterinnen und Berichterstatter ernannt, die diese Anträge schriftlich bewerteten. Als Begutachtungsgrundlage lagen Raster vor, die von den jeweiligen Berichterstatterinnen und Berichterstattern verwendet wurden. In einem intensiven Diskussionsprozess bestand bei den grundlegenden Entscheidungen im Laufe des Begutachtungsverfahrens Einigkeit innerhalb des Gremiums.

Die meisten Hochschulen (knapp 85 %) konnten die Bewertung ihrer Gleichstellungskonzepte nachvollziehen. Als nicht nachvollziehbar interpretierten überwiegend die Hochschulen die Begutachtung, deren Gleichstellungskonzept nicht positiv bewertet wurde. Als Begründung, warum das Ergebnis nicht nachvollzogen werden konnte, wird zum einen angegeben, dass die Ablehnung nicht detailliert dargestellt wäre. Zum anderen wird angeführt, dass die Hochschulspezifika (Größe, Typ, besondere Situation) nicht ausreichend berücksichtigt worden seien.

2.4 Umsetzung des Programms zwischen Bund und Hochschulen: Administrative Bearbeitung

Seitens des Bundes wurde der DLR Projektträger mit der administrativen Abwicklung des Programms beauftragt. Trotz der Tatsache, dass es im Professorinnenprogramm vereinfachte Abrechnungsverfahren gibt, äußern die Hochschulen Kritik am administrativen Aufwand und am „Windhundverfahren“, d.h. der üblichen Bearbeitung der Förderanträge nach Eingang. Die in der Länder- und der Hochschulbefragung sowie in den Expertinneninterviews am Professorinnenprogramm geäußerte Kritik bezieht sich fast ausschließlich auf diese Aspekte.

Mit der Abwicklung des ‚Professorinnenprogramms‘ beauftragte das BMBF den DLR Projektträger. In den verschiedenen Phasen des Programms agiert der Projektträger auf operativer Ebene im Auftrag des Bundes zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren – Bund, Ländern und Hochschulen.

In dieser Position organisierte der Projektträger zunächst die Durchführung des Einreichungs- und Begutachtungsprozesses. Nach Begutachtung der Gleichstellungskonzepte durch das Begutachtungsgremium bereitete er durch fachliche und administrative Prüfung die Bewilligung der Förderanträge für das BMBF vor. Die Bearbeitung und Bewilligung der Förderanträge erfolgte, entsprechend den üblichen Verfahrensregeln, nach Antragseingang (sog. Windhundverfahren). Dieses Verfahren hat den Vorteil, dass das Begutachtungsgremium bei der Bewertung der Gleichstellungskonzepte keine Reihung erstellen muss. Zugleich soll es gewährleisten, dass die vorgesehenen Mittel in Gänze ausgeschöpft werden. Darüber hinaus stellt es für die Hochschulen einen Anreiz für schnelle Berufungsverfahren dar. Während der Laufzeit und nach Abschluss der Förderung der Professuren erfolgt eine Prüfung der Mittelverwendung. Im Vergleich zu anderen Förderlinien wurden das Antragsverfahren und die Berichterstattung über die verwendeten Mittel für das Professorinnenprogramm vereinfacht.

Ergänzende Ergebnisse aus den Fallstudien:

Wie bereits in PP I beziehen sich die Modifikationen, die die Hochschulen wünschen, fast ausschließlich auf die Programmabwicklung zwischen Hochschulen und Projektträger sowie das „Windhundverfahren“. Die Hochschulen und Länderministerien auf der einen Seite und der Projektträger auf der anderen Seite schätzen den administrativen Aufwand bei der Abwicklung des Programms unterschiedlich ein. Wie bereits in PP I (Zimmermann 2012: 48–49) ist ein geringerer Aufwand, vor allem bezüglich der Mittelabrechnung aber auch des Verfahrens insgesamt, der häufigste Modifikationswunsch der Hochschulen. Die Hälfte der Hochschulen, die bei der Hochschulbefragung spezifische Veränderungsvorschläge machen, nennen Punkte zum administrativen Aufwand.² Insgesamt ein Drittel aller befragten Hochschulen nennt den Verwaltungsaufwand an einer Stelle der Befragung.³ Im Fokus steht dabei die Mittelverwaltung und -abrechnung, während die Einreichung der Gleichstellungskonzepte und der Förderanträge, die Berichtspflichten und die Koordination zwischen Bundes- und Landesebene nur vereinzelte Kritik erfährt. Die Logik der durch die Förderung der Regelprofessuren frei werdenden Haushaltsmittel ist für die Hochschulen haushaltstechnisch nur schwer abzubilden. Herausforderungen entstehen beispielsweise bei der Erstellung von Kostenstellen, der Verbuchung der Förderung für Professoreuren, die eigentlich aus Landesmitteln finanziert werden, und die ‚Umbuchung‘ der Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen, oder bei der Abrechnung von ‚Fördertöpfen‘ für die einzelnen Profes-

2 Hochschulbefragung, offene Angaben bei der Frage „Sollte das Professorinnenprogramm fortgeführt werden?“, Antwortmöglichkeit „Ja, es sollte fortgeführt werden, aber mit Modifikation und zwar.“; 53 von 107 Hochschulen.

3 N = 68 Hochschulen mit 87 entsprechenden offene Angaben bei den Fragen zu Herausforderungen und Modifikationen sowie im abschließenden Anmerkungsfeld.

suren mit dem Gesamtpaket der gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Für diese Anforderungen entwickelten die Hochschulen in der ersten Phase ihrer Teilnahme jeweils spezifische Verwaltungslösungen, so dass sich beispielsweise für die Fallhochschulen die Administration des Programms in PP II als deutlich einfacher darstellt.

Die Rückmeldungen zur Administration des Programms erklären sich zum Teil aus der Perspektive der Hochschulen auf das Programm. Bei der Förderung von Regelprofessuren steht für die Hochschulen die finanzielle Förderung der Gleichstellungsmaßnahmen im Vordergrund. Aus dieser Perspektive nehmen sie die Programmlogik – Förderung der Professuren und Verwendung der frei werdenden Haushaltsmittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen – als zusätzliche Komplexität wahr. Die Bewertung des administrativen Aufwands im Professorinnenprogramm hängt auch vom Vergleichsmaßstab ab, den die Hochschulen wählen. Im Vergleich mit Projekten des Europäischen Sozialfonds (ESF) kommt eine Fallhochschule zu dem Ergebnis, dass die Abrechnung und die Nachweispflichten im Professorinnenprogramm wesentlich einfacher seien. Verglichen mit DFG-Fördermitteln schätzt die gleiche Hochschule das Professorinnenprogramm dagegen als schwieriger ein. Hochschultyp, Größe der Hochschule oder die Tatsache, dass die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte hauptverantwortlich für die Umsetzung des Programms ist, haben dagegen keinen Einfluss darauf, ob der Verwaltungsaufwand kritisch kommentiert wird. Als positiv bei der administrativen Umsetzung des Programms in den Hochschulen erwies sich in den untersuchten Fallhochschulen sowohl eine gute Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren und der Hochschulverwaltung als auch eine gute Kommunikation zwischen der Hochschule und dem Projektträger DLR.

Von einzelnen Landesministerien wird gleichfalls der Verwaltungsaufwand der Hochschulen im Verhältnis mit dem DLR Projektträger als hoch beurteilt. Befürchtet werden negative Auswirkungen auf die Teilnahme von kleineren Hochschulen mit weniger spezialisierten Verwaltungsressourcen und auf die Akzeptanz des Programms.

Als Schwierigkeit werden zudem die als eng wahrgenommenen Zeiträume für die Beantragungen betrachtet. Sowohl Expertinnen aus Hochschulen als auch Länderministerien vermuten, dass das „Windhundverfahren“ kleinere und finanzschwächere Hochschulen benachteiligen könnte. Diese Vermutung bestätigt sich in der Analyse der Förderungen nicht. Hochschulen, die mindestens eine Förderung erhielten, unterschieden sich nicht im Hochschultyp und nur geringfügig in der Hochschulgröße von den Hochschulen, die trotz positiver Begutachtung der Gleichstellungskonzepte keine Förderung erhielten (vgl. Kap. 3.1.3). Diese Befunde sprechen dafür, dass das Verfahren keine strukturelle Benachteiligung von kleineren Hochschulen und Fach- oder Kunst- und Musikhochschulen beinhaltet.

Von den Landesministerien werden eine regelmäßige und unmittelbare Kommunikation zwischen den Landesministerien und dem Projektträger sowie mehr Transparenz für Landesministerien und Hochschulen gewünscht, wie viele Förderungsmittel noch vorhanden sind.

In PP I wurden letztlich alle Anträge bewilligt. Durch die höheren Fördersummen pro Professur in PP II (vgl. Kap. 3.1.4) zeichnete sich seit Januar 2015⁴ ab, dass nicht alle Förderanträge des ersten Calls bewilligt werden konnten. Im zweiten Call des Professorinnenprogramms II konnten dagegen alle Förderanträge bewilligt werden.

⁴ Die Hochschulen wurden am 27.01.2015 durch ein Schreiben des Projektträgers über das Bestehen einer Warteliste für den 1. Call des Professorinnenprogramms II und den Warteplatz ihres bzw. ihrer Förderanträge informiert.

3

Leistungen (Output)

3.1 Beteiligung der Hochschulen

In PP II reichten sowohl absolut als auch im Verhältnis zu allen Hochschulen (HRK-Mitglieder) mehr Hochschulen aller Hochschultypen ein Gleichstellungskonzept oder eine Dokumentation ein als in PP I. Die Quote der positiven Begutachtungen lag bei 80 Prozent. Über drei Viertel der Hochschulen mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept erhielten mindestens eine geförderte Professur. Bei den Förderungen zeigen sich in PP II keine strukturellen Benachteiligungen von kleineren Hochschulen. Die hohe Teilnahme und explizite Äußerungen der Hochschulen zeigen, dass das Programm in PP II eine noch höhere Akzeptanz bei den Hochschulen als bereits in PP I erfährt.

Bei einer grundsätzlichen Offenheit des Programms für Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen zeigen sich Ungleichgewichte bei der Beteiligung vor allem nach Hochschultypen. Sowohl bei den Einreichungen als auch bei der positiven Begutachtung sind Universitäten überrepräsentiert.

Insgesamt reichten 152 Hochschulen in PP I und 184 Hochschulen in PP II ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation ein (vgl. Tabelle 2). Das Gleichstellungskonzept bzw. die Dokumentation von 124 bzw. 147 Hochschulen wurde positiv begutachtet. In PP I erhielten 111 Hochschulen mindestens eine ge-

förderte Professur; in PP II waren dies 120 Hochschulen (Stand 30.06.2017)¹.

Das Professorinnenprogramm ist eines der wenigen Bund-Länder-Programme, das gleichermaßen Universitäten (einschließlich Pädagogische Hochschulen), Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen offensteht. Die Heterogenität, die sich daraus ergibt, wurde im Begutachtungsverfahren berücksichtigt. Die Governance des Programms im Wettbewerbsmodus bedeutet, dass die Qualität der Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen über die Möglichkeit der finanziellen Förderung entscheidet. Zugleich könnte jedoch eine systematische Unterrepräsentation von Hochschulen mit spezifischen Merkmalen die Akzeptanz des Wettbewerbs gefährden. So wurde in den Expertinneninterviews auf unterschiedliche Ausgangsbedingungen aufgrund von finanziellen Ressourcen von kleinen Hochschulen und von Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen hingewiesen. Deshalb wird im Folgenden untersucht, ob die Hochschulen, die sich am Professorinnenprogramm beteiligten, besondere Merkmale bezüglich regionaler Verteilung, Hochschultyp und -größe sowie Merkmalen wie Fächerprofil, der Frauenanteile an Studierenden und Professuren oder bisherigen gleichstellungspolitischen Initiativen aufweisen. Dafür werden die Hochschulen im Professo-

¹ Die Zahlen haben sich gegenüber dem Stand des GWK-Abschlussberichts vom Januar 2017 nicht verändert.

Tabelle 2 Übersicht: Einreichungen, positive Begutachtungen und Förderungen, 1. und 2. Programmphase

	1. Programmphase		2. Programmphase	
	Anzahl	Anteil an allen Hochschulen	Anzahl	Anteil an allen Hochschulen
Hochschulen insgesamt	268		273	
Einreichungen	152	56,7%	184	67,4%
Positiv begutachtet	124	46,3%	147	53,8%
Mindestens eine geförderte Professur	111	41,4%	120	44,0%

Quelle: Administrative Daten des DLR-PT.

rinnenprogramm mit den Hochschulen verglichen, die sich potentiell hätten beteiligen können.²

3.1.1 Einreichungen

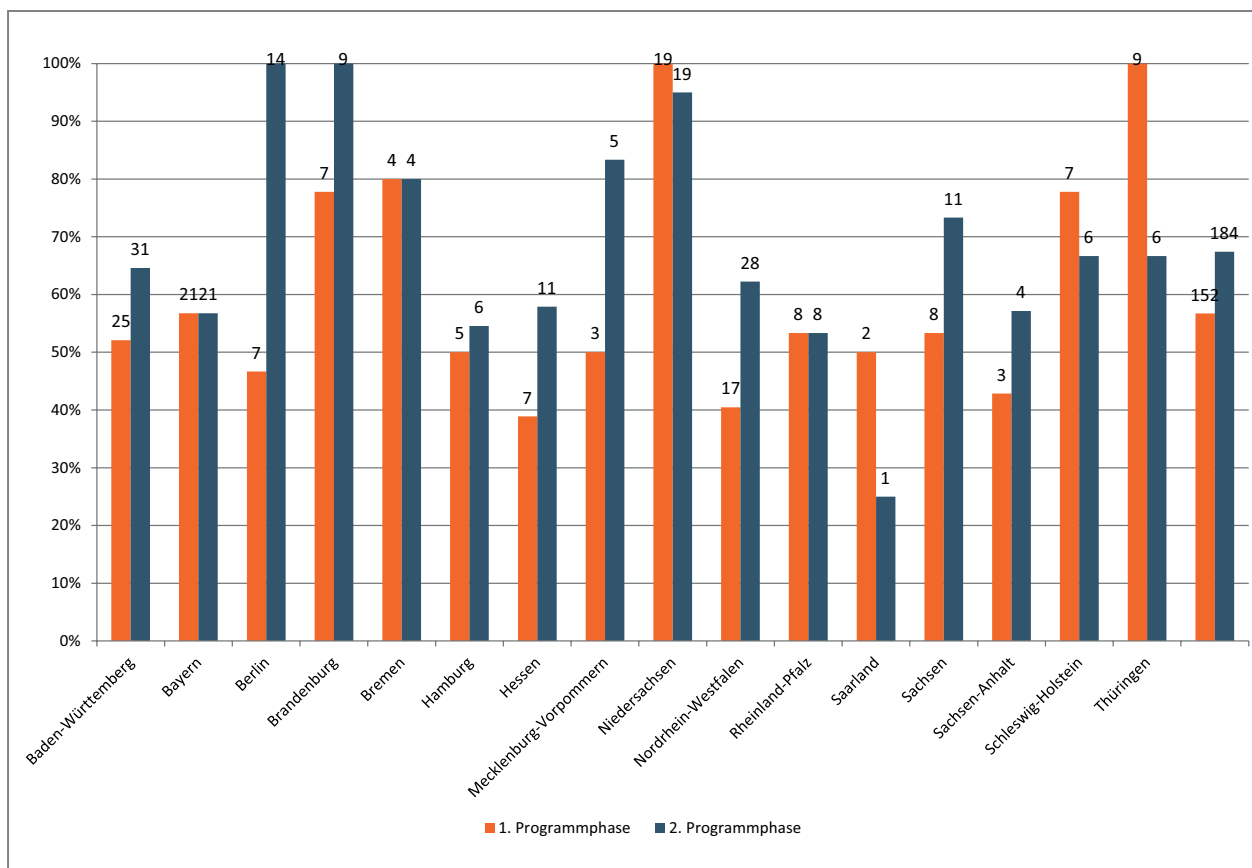
In PP II reichten 67 Prozent aller Hochschulen ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation ein.³ Gegenüber PP I stieg der Anteil damit um 10 Prozentpunkte. In der ersten Programmphase reichten 21 Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept im 1. Call nicht

positiv begutachtet wurde, ein Gleichstellungskonzept im 2. Call erneut ein (= 62 Prozent der nicht positiv begutachteten Hochschulen), in der zweiten Programmphase waren dies 23 Hochschulen (= 66 Prozent der nicht positiv begutachteten Hochschulen). Abbildung 1 zeigt die Anzahl der Einreichungen und den Anteil an allen Hochschulen nach Ländern aufgeschlüsselt.

Ostdeutsche Hochschulen reichten in PP I häufiger ein Gleichstellungskonzept ein als westdeutsche Hochschulen (65 % vs. 56 %). In PP II sind die Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Ländern noch ausgeprägter (76 % vs. 63 %). Zugleich reichten in PP II alle Berliner Hochschulen ein Konzept ein

2 Ausgangsbasis hierfür sind die Hochschulen, die Mitglied in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sind. Zur Methodik vgl. S. 75 im Anhang.
3 Zu den Einreichungen liegen nach Ländern und Hochschultypen, nicht jedoch nach einzelnen Hochschulen differenzierte Daten des DLR Projektträgers vor.

Abbildung 1 Anteil der Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichen, an allen Hochschulen (HRK-Mitglieder) nach Ländern, 1. und 2. Programmphase



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT. Die Säulen geben die Prozentwerte, die Zahlen über den Säulen die Anzahl der Hochschulen an, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation eingereicht haben.

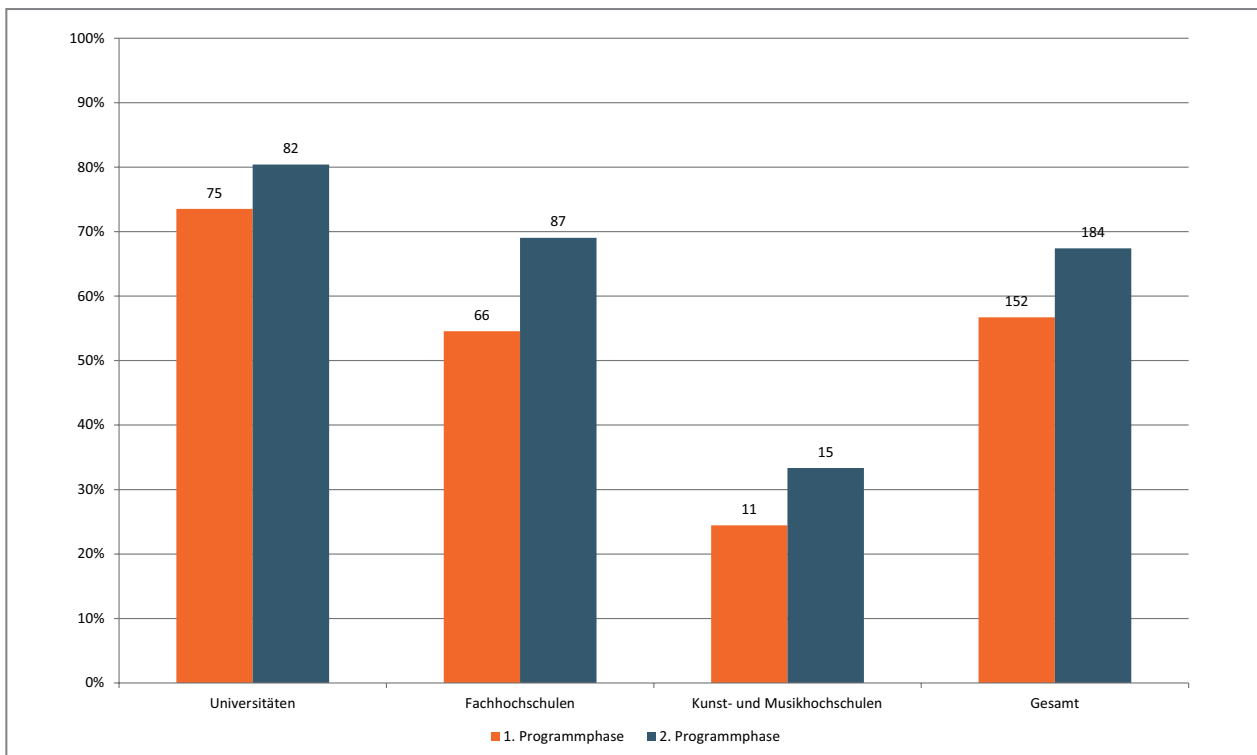
(vgl. Abbildung 24, S. 84 im Anhang). Die Einreichungsquote von Hochschulen aus Ländern, die eine hauptberufliche Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte⁴ vorsehen, ist in beiden Programmphasen deutlich hö-

4 Das Modell der Hauptberuflichkeit meint: Die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte ist hauptberuflich und nach externer Ausschreibung tätig. Das Freistellungsmodell meint: Für das Amt der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten / des Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten wird ein Mitglied der Hochschule gewählt und von ihren bisherigen Aufgaben ganz oder teilweise freigestellt (entlastet). Zu den Ländern mit einem Modell „Freistellung“ wurden gezählt: BW, BY, HB, MV, NW, RP, SN, ST, TH; zu den Ländern mit einem Modell „Hauptberuflichkeit“ BE, BB, HH, HE, NI, SL, SH, wobei in BB, HH, HE, SL und SH die Hauptberuflichkeit auf einige Hochschulen (nach Größe, Hochschultyp oder als Option) beschränkt ist. Diese Differenzierung wurde in den Daten für die einzelnen Hochschulen eingepflegt. Da jedoch für die Einreichungen keine nach einzelnen Hochschulen differenzierten Daten zur Verfügung standen (vgl. Fußnote 12), kann für die Einreichungen und für die Erfolgsquote nur die Zuordnung über die Ländern genutzt.

her (jeweils über 10 Prozentpunkte) als von Hochschulen aus Ländern mit einem Freistellungsmodell. Studien zur Gleichstellungsarbeit an Hochschulen bestätigen, dass Strukturen wie das Modell der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und das Vorhandensein von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Themenfeld Geschlechtergleichstellung vor allem die Möglichkeiten von Hochschulen beeinflussen, sich an antragsbezogenen Gleichstellungsinitiativen zu beteiligen (Löther, Vollmer 2014).

Die Einreichungsquote von allen drei Hochschultypen stieg im PP II; am stärksten ist diese Steigerung bei den Fachhochschulen. Die Universitäten sind bei der Einreichung über- und die Kunst- und Musikhochschulen unterrepräsentiert, wie Abbildung 2 zeigt.

Abbildung 2 Anteil der Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichen, an allen Hochschulen (HRK-Mitglieder) nach Hochschultyp, 1. und 2. Programmphase



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT. Die Säulen geben die Prozentwerte, die Zahlen über den Säulen die Anzahl der Hochschulen an, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation eingereicht haben.

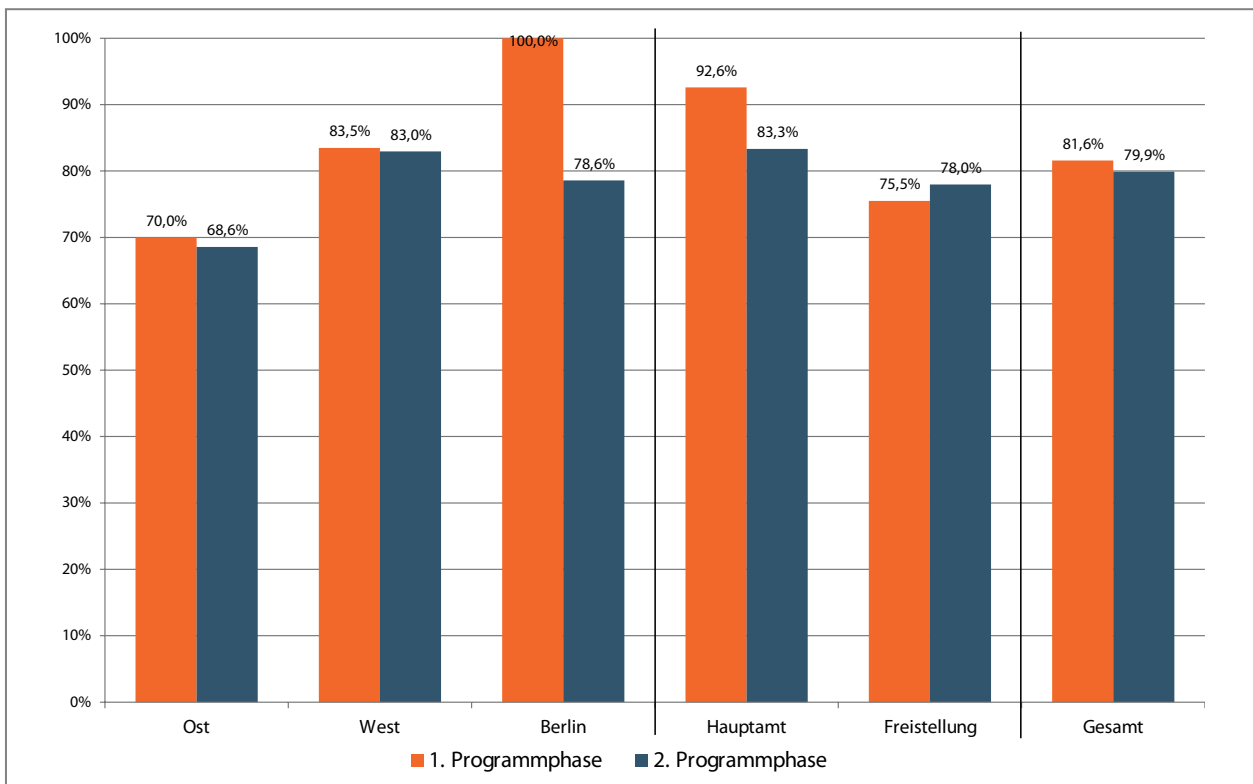
3.1.2 Positive Begutachtungen

In beiden Programmphasen wurden rund 80 Prozent der eingereichten Gleichstellungskonzepte positiv begutachtet (vgl. Abbildung 3). Die Erfolgsquote ist in den ostdeutschen Ländern in beiden Programmphasen um 14 Prozentpunkte niedriger als in westdeutschen Ländern. Hochschulen aus Ländern, in denen die Landesgesetzgebung die Möglichkeit einer hauptberuflichen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten vorsieht, haben eine höhere statistische Wahrscheinlichkeit, dass ihr Gleichstellungskonzept positiv begutachtet wird, als solche aus Ländern mit einem Freistellungsmodell. Dieser Unterschied gleicht sich in PP II an: Bei den Hochschulen aus Ländern mit einem Freistellungsmodell stieg die Erfolgsquote, bei den

Hochschulen aus Ländern mit einer hauptberuflichen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten fiel sie.

Nach Hochschultyp differenziert (vgl. Abbildung 26, S. 86 im Anhang) wurden die Gleichstellungskonzepte der Universitäten in beiden Programmphasen zu 90 Prozent positiv begutachtet. Die Erfolgsquote der Fachhochschulen liegt mit rund 70 Prozent um 20 Prozentpunkte niedriger. Bei den Kunst- und Musikhochschulen beträgt die Erfolgsquote in PP II 67 Prozent; in PP I waren über 80 Prozent dieser Hochschulen erfolgreich. Die gegenüber PP I erhöhte Einreichung aus Kunst- und Musikhochschulen spiegelt sich damit nicht in einer erhöhten erfolgreichen Teilnahme wider. Es kann angenommen werden, dass sowohl die

Abbildung 3 Erfolgsquoten (Anteil der Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept bzw. Dokumentation positiv begutachtet wurde, an allen Hochschulen, die dieses einreichten) nach regionaler Verteilung (Ost-West und Berlin), rechtlichen Regelungen für das Amt der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten und Programmphasen



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT.

geringere Einreichungsquote als auch die niedrigeren Erfolgsquoten von Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen in geringeren personellen Ressourcen für das Thema Gleichstellung – z.B. als Mitarbeitende in Gleichstellungsbüros – begründet sind. Diese personellen Ressourcen hängen mit der Größe der Hochschule zusammen. Die Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen, die erfolgreich am Professorinnenprogramm teilnehmen, sind tendenziell größer als diejenigen, die nicht teilnehmen.

Obwohl sich in beiden Programmphasen kirchliche und private Hochschulen am Professorinnenprogramm beteiligen konnten, nehmen fast ausnahmslos staatliche Hochschulen teil. In PP I nahm eine kirchliche Hochschule erfolgreich teil, in PP II waren je eine kirchliche und eine private Hochschule erfolgreich beteiligt.

Die erfolgreich teilnehmenden Hochschulen haben im Durchschnitt einen höheren Anteil an Studierenden in MINT-Fächern als die nicht teilnehmenden Hochschulen.⁵ Dieser Effekt tritt auch auf, wenn Universitäten und Fachhochschulen getrennt betrachtet werden, so dass sich der Unterschied im Fächerprofil nicht auf die unterschiedliche Einreichungs- und Erfolgsquoten der Hochschultypen zurückführen lässt. Es gelingt dem Professorinnenprogramm also, Hochschulen mit einem stärker naturwissenschaftlichen und technischen Profil und damit zumeist weniger Frauen für die Beteiligung am Professorinnenprogramm und die Implementation von Gleichstellungspolitik zu mobilisieren.

Die Hochschulen, die erfolgreich am Professorinnenprogramm teilnahmen, sind häufiger mit dem Audit „familiengerechte Hochschule“ und dem „Total E-Quality-Prädikat“ ausgezeichnet als die nicht erfolgreichen Hochschulen.⁶ Wenn der Professorinnenanteil als Maß-

stab für Erfolge in der Gleichstellungspolitik genommen wird, zeigen sich keine Unterschiede. In PP I ist der Professorinnenanteil im Mittel sogar an den am Professorinnenprogramm teilnehmenden Hochschulen etwas niedriger.⁷ Es gelang also insbesondere in PP I mit dem Professorinnenprogramm Hochschulen zu aktivieren, die Bedarf an gleichstellungspolitischen Maßnahmen haben. Zugleich zeigt jedoch die überproportionale Beteiligung von Universitäten, größeren Hochschulen, Hochschulen aus Ländern mit hauptberuflichen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulen, die bereits Auditierungs- oder Zertifizierungsverfahren erfolgreich durchlaufen haben, dass die personellen Ressourcen für Gleichstellungsarbeit sowie Erfahrungen in Antragsverfahren die erfolgreiche Teilnahme an dem Programm begünstigten.

3.1.3 Förderungen

Insgesamt wurden in PP I 274 Professuren gefördert, davon 109 Vorgriffs- (40 %) und 165 Regelprofessuren (60 %). 111 Hochschulen erhielten mindestens eine Förderung; dies entspricht 90 Prozent der Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept positiv begutachtet wurde. In PP II (Stand 30.06.2017)⁸ gingen bisher 283 Förderanträge ein. Gefördert wurden bisher 250 Professuren, davon 77 Vorgriffs- (31 %) und 173 Regelprofessuren (69 %). 120 Hochschulen erhielten mindestens eine Förderung (82 % der Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept positiv begutachtet wurde).

In PP II werden pro Hochschule im Durchschnitt 1,7 mit Frauen besetzte Professuren gefördert. Ebenso wie der im Vergleich zu PP I niedrigere Anteil an Hochschulen mit mindestens einer Förderung, ist die geringere Durchschnittszahl ein Ergebnis des höheren Fördervolumens pro Antrag. An Universitäten werden im PP II im Durchschnitt 1,8, an Fachhochschulen 1,6 und an Kunst- und Musikhochschulen eine Professur gefördert.

5 Daten des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2007. PP I: 24,7 % vs. 35,9 % Studierende in MINT; PP II: 23,3 % vs. 39 %.

6 Audit: 54 % der Hochschulen, die kein Audit haben vs. 15 % der Hochschulen, die das Audit haben, beteiligten sich an keiner der beiden Programmphasen. TEQ: 42 % vs. 12 %.

7 PP I (Daten für 2008): Mittelwert von 18,1 % (erfolgreich beteiligte Hochschulen) vs. 20,5 % (Hochschulen, die kein Konzept eingereicht haben oder nicht erfolgreich waren); PP II (Daten für 2013): 22,7 % vs. 23,4 %.

8 Die Zahlen haben sich gegenüber dem Stand des GWK-Abschlussberichts vom Januar 2017 nicht verändert.

In PP I konnten letztlich alle beantragten Förderungen bewilligt werden. Die Hochschulen, die keine Förderung erhielten, hatten keinen Förderantrag gestellt. In PP II konnten für den zweiten Call alle Förderanträge bewilligt werden. Für den ersten Call wurden mehr Anträge gestellt als Mittel zur Verfügung standen, so dass nicht alle beantragten Förderungen bewilligt werden können. Der Grund hierfür liegt – neben der höheren Beteiligung – vor allem in einer höheren Förder-summe pro Antrag. Hinzu kommt, dass aufgrund der Anregungen der Hochschulen im Rahmen der Evaluation von PP I die Mittelverteilung auf die beiden Calls von einem Verhältnis von 70:30 zu 60:40 geändert wurde, sodass für den ersten Call in PP II weniger Mittel zur Verfügung stehen. Insgesamt wird bisher (Stand 30.06.2017) an über 80 Prozent der Hochschulen mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept mindestens eine Professur gefördert.

Hochschulen, die mindestens eine geförderte Professur erhielten, weisen keine spezifischen Merkmale bezüglich ihrer Zugehörigkeit zu einem Land oder ihres Hochschultyps gegenüber den Hochschulen auf, die keine Förderung erhielten (vgl. Abbildung 27 und Abbildung 28, S. 87 und S. 88 im Anhang). Allerdings sind in PP I die Hochschulen, in denen trotz positiver Begutachtung des Gleichstellungskonzeptes keine Professur gefördert wurde, deutlich kleiner als die Hochschulen, in denen es mindestens eine Förderung gab.⁹ Dies lässt vermuten, dass der Grund, weshalb eine Hochschule in PP I trotz positiv begutachteten Gleichstellungskonzeptes keinen Förderantrag stellte, wahrscheinlich insbesondere darin lag, dass in den Hochschulen im vorgesehenen Zeitraum keine Erstberufung einer Professorin auf eine unbefristete Stelle realisiert werden konnte.

In PP II hat sich der Unterschied bei der Hochschulgröße deutlich verkleinert.¹⁰ Diese Befunde für PP II

sprechen dafür, dass das „Windhundverfahren“ keine strukturelle Benachteiligung von kleineren Hochschulen und Fach- oder Kunst- und Musikhochschulen beinhaltet.

3.1.4 Bewilligte finanzielle Mittel

In PP I wurden im Zeitraum vom 01.10.2008 bis 31.12.2015 insgesamt Bundesmittel in Höhe von 75 Mio. € gebunden. Pro geförderte Professur lagen die Bundesaufwendungen damit im Durchschnitt bei 273.720 €.¹¹

In PP II wurden bis zum 30.06.2017 Bundesmittel in Höhe von 75 Mio. € ausgeschöpft. Pro geförderte Professur lagen die Bundesaufwendungen damit im Durchschnitt bei rund 300.000 €.¹² Die höhere Förder-summe pro Professur ist ein wesentlicher Grund, weshalb das „Windhundverfahren“ zur Anwendung kam.

In beiden Programmphasen gingen jeweils gut 60 Prozent der Mittel an Universitäten, ein Drittel der Mittel an Fachhochschulen und weniger als 5 Prozent an Künstlerische Hochschulen (vgl. zum PP I BMBF 2013: 52). Diese Aufteilung hängt mit der unterschiedlichen Beteiligung am Programm, Verteilung der W2- und W3-Professuren und der Anzahl der beantragten und geförderten Professuren zusammen.

3.1.5 Beteiligung an beiden Programmphasen des Professorinnenprogramms

Das Professorinnenprogramm erreicht insgesamt eine außergewöhnlich hohe Beteiligung der Hochschulen. In PP I waren 46 Prozent aller Hochschulen (HRK-Mitglieder) mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept erfolgreich; in PP II waren es 54 Prozent. Gleichwohl zeigen sich Ungleichgewichte bezüglich der Hochschultypen und der rechtlichen Regelungen für das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Diese Über- bzw. Unterrepräsentanz ist ausgeprägter, wenn beide Programmphasen

9 Mittelwertvergleich des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals: 381 vs. 1140 Personen.

10 Mittelwertvergleich des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals: 861 vs. 1045 Personen.

11 Abweichungen wegen Rundungsfehlern.

12 Die Zahlen haben sich gegenüber dem Stand des GWK-Abschlussberichts vom Januar 2017 nicht verändert.

zusammen betrachtet werden.¹³ Über 60 Prozent der Universitäten waren mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept und einer positiv begutachteten Dokumentation an den beiden Phasen des Professorinnenprogramms beteiligt, jedoch nur ein Viertel der Fachhochschulen und jede zehnte Kunst-/Musikhochschule (vgl. Abbildung 4).

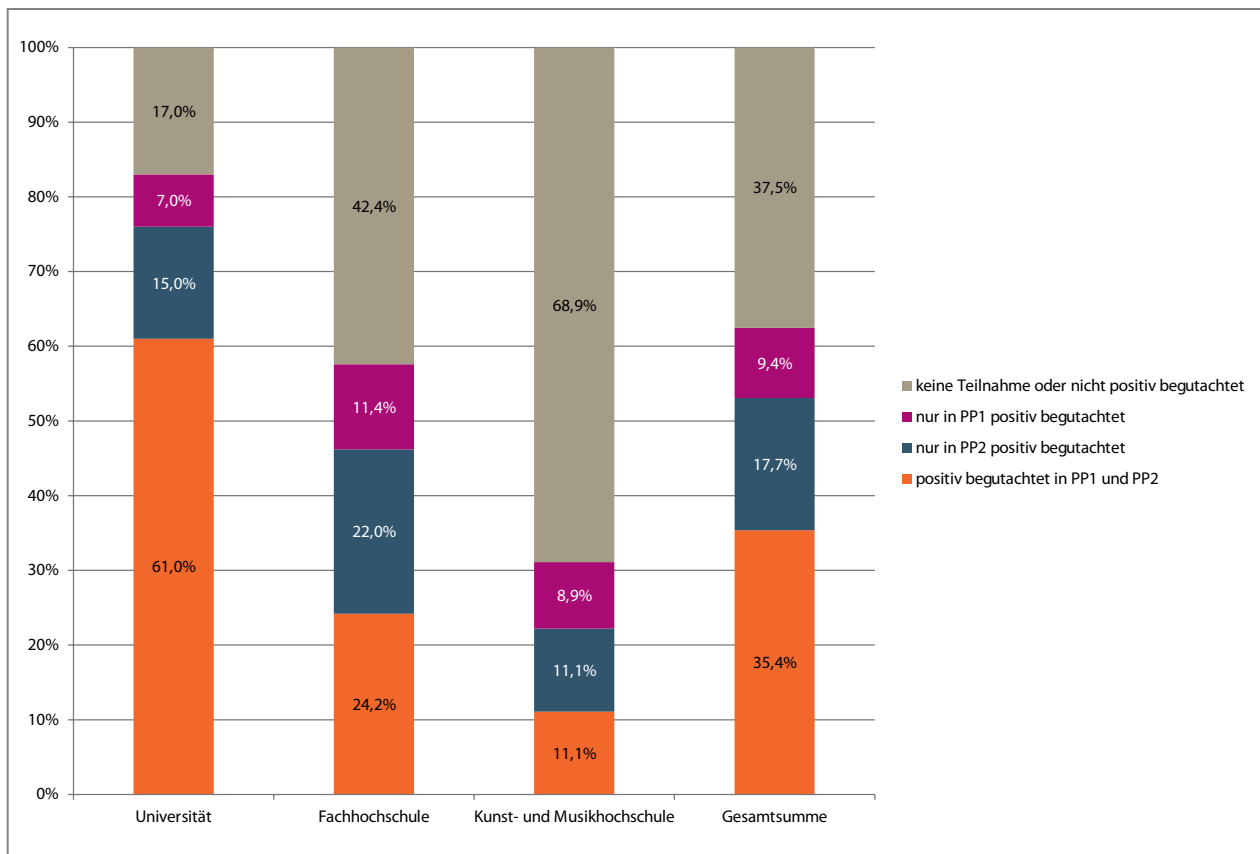
Bei der regionalen Verteilung (Ost, West und Berlin) gibt es nur kleine Unterschiede (vgl. Abbildung 29,

S. 89 im Anhang). Auffällige Differenzen bestehen dagegen zwischen Hochschulen mit freigestellten oder hauptberuflichen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten.¹⁴ 62 Prozent der Hochschulen mit hauptberuflichen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten waren mit positiv begutachteten Gleichstellungskonzepten bzw. Dokumentationen an beiden Programmphasen beteiligt, dagegen nur 29 Prozent der Hochschulen mit freigestellten Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten.

13 Bezugsgröße für diese Berechnungen sind alle Hochschulen, die sich im Sample befinden (HRK-Mitglieder + zusätzlich aufgenommene Hochschulen; N=277).

14 Zuordnung des Modells „Freistellung oder Hauptberuflichkeit“ differenziert nach Hochschule.

Abbildung 4 Teilnahme am Professorinnenprogramm (1. und 2. Programmphase) nach Hochschultyp



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT, NUni=100, NFH=132, NKuMu=45, NGesamt=277.

3.1.6 Begünstigende und hinderliche Faktoren für die Beteiligung am Professorinnenprogramm aus Sicht der Hochschulen

Die Entscheidung über die Teilnahme am Professorinnenprogramm ist für die Hochschulen ein Abwägungsprozess, in den erwarteter Nutzen und Aufwand, die spezifische Situation an der jeweiligen Hochschulen sowie Kontextfaktoren wie Hochschulgröße, Hochschultyp oder politische Regelungen und Vorgaben der Länder hineinspielen.

Einer der wichtigsten Gründe für eine Beteiligung an PP II war aus Sicht der Hochschulen¹⁵ die Möglichkeit, Gleichstellungsarbeit zu fördern und Gleichstellungsmaßnahmen durchführen zu können. In engem Zusammenhang mit der Förderung von Gleichstellungsarbeit und -maßnahmen steht die Akquise von entsprechenden finanziellen Ressourcen: Die Einwerbung von Fördermitteln, mit denen Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt werden, die ggf. aus Haushaltsmitteln der Hochschule nicht zu finanzieren sind, ist ein sehr häufig genannter Grund der Hochschulen. Ein ebenso wichtiger Grund ist die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere auf Professuren. Insgesamt erfolgt die Anreizwirkung über die finanziellen Ressourcen, die das Programm zur Verfügung stellt, sowie über innerhochschulische Diskussionen und Reputationswirkungen.

Als Gründe für eine Nichtbeteiligung am Professorinnenprogramm¹⁶ werden vorrangig fehlende finanzielle und personelle Ressourcen, verbunden mit der Größe der Hochschule genannt. Die fehlenden Mittel beziehen sich zum einen auf Ressourcen, die in die Antragsstellung und Programmabwicklung investiert werden können, zum anderen auf die Kofinanzierung von Maßnahmen. Diesen fehlenden Ressourcen wird

der erwartete hohe Aufwand bei Beantragung und Umsetzung des Programms gegenüber gestellt. Unkenntnis über das Programm ist dagegen kein Grund für eine Nichtbeteiligung; nur drei Hochschulen sagten bei der Befragung aus, dass sie das Programm bisher nicht gekannt hätten.

Die Hauptgründe für eine Nichtbeteiligung – fehlende finanzielle und personelle Ressourcen für die Beantragung und die Gegenfinanzierung sowie erwarteter hoher Aufwand bei der Beantragung und Umsetzung – spiegeln sich in der tatsächlichen Beteiligung der Hochschulen wider: Kleinere Hochschulen – Fachhochschulen und insbesondere künstlerische Hochschulen – beteiligten sich, wie gezeigt, seltener als große Hochschulen und Universitäten am Professorinnenprogramm.

Ergänzende Ergebnisse aus den Fallstudien:

Zu Programmbeginn bestehende Gleichstellungsstrukturen stellen also begünstigende Ausgangsbedingungen für die Teilnahme am Programm dar, wie auch zwei Fallhochschulen zeigen. An der dritten Fallhochschule motivierte dagegen die Möglichkeit, finanzielle Mittel für den Aufbau entsprechender Gleichstellungsstrukturen einwerben zu können, für die Einreichung eines Gleichstellungskonzeptes. Förderlich für eine erfolgreiche Teilnahme war in den Fallhochschulen zudem die Unterstützung durch die Hochschulleitung.

Eine hohe Anzahl an Berufungen begünstigt eine erfolgreiche Antragsstellung nach positiver Begutachtung des Gleichstellungskonzeptes. An den Fallhochschulen A und B war aufgrund der Hochschulgröße eine hohe Fluktuation gegeben. An der kleineren Fallhochschule C gab es mit dem personellen Zuwachs entsprechende Bedingungen.

3.1.7 Akzeptanz des Professorinnenprogramms

Das Professorinnenprogramm erfährt eine hohe Akzeptanz durch die Hochschulen: Fast 60 Prozent der

¹⁵ Frage in der Online-Befragung der Hochschulen: „Nennen Sie bitte die wichtigsten Gründe für die Teilnahme Ihrer Hochschule an der zweiten Phase des Professorinnenprogramms.“ (gerichtet an die Hochschulen, die sich beteiligten).

¹⁶ Frage in der Online-Befragung der Hochschulen: „Nennen Sie bitte die wichtigsten Gründe, warum Ihre Hochschule an der zweiten Programmphase des Professorinnenprogramms nicht teilgenommen hat.“ (gerichtet an die Hochschulen, die sich nicht beteiligten).

Hochschulen bekunden eine hohe Akzeptanz in der Hochschulleitung (vgl. Abbildung 5). Gegenüber der ersten Programmphase, in der die Hochschulen dem Programm bereits eine hohe Akzeptanz attestierten, stieg die Akzeptanz nochmals an: Der Mittelwert¹⁷ lag in PP I bei 2,2, in PP II bei 2,5.¹⁸ Nach der Einschätzung von rund 30 Prozent der Hochschulen ist die Akzeptanz des Programms bei der Hochschulleitung (deutlich) gestiegen; über die Hälfte der Hochschulen sieht die Akzeptanz als gleichbleibend an.

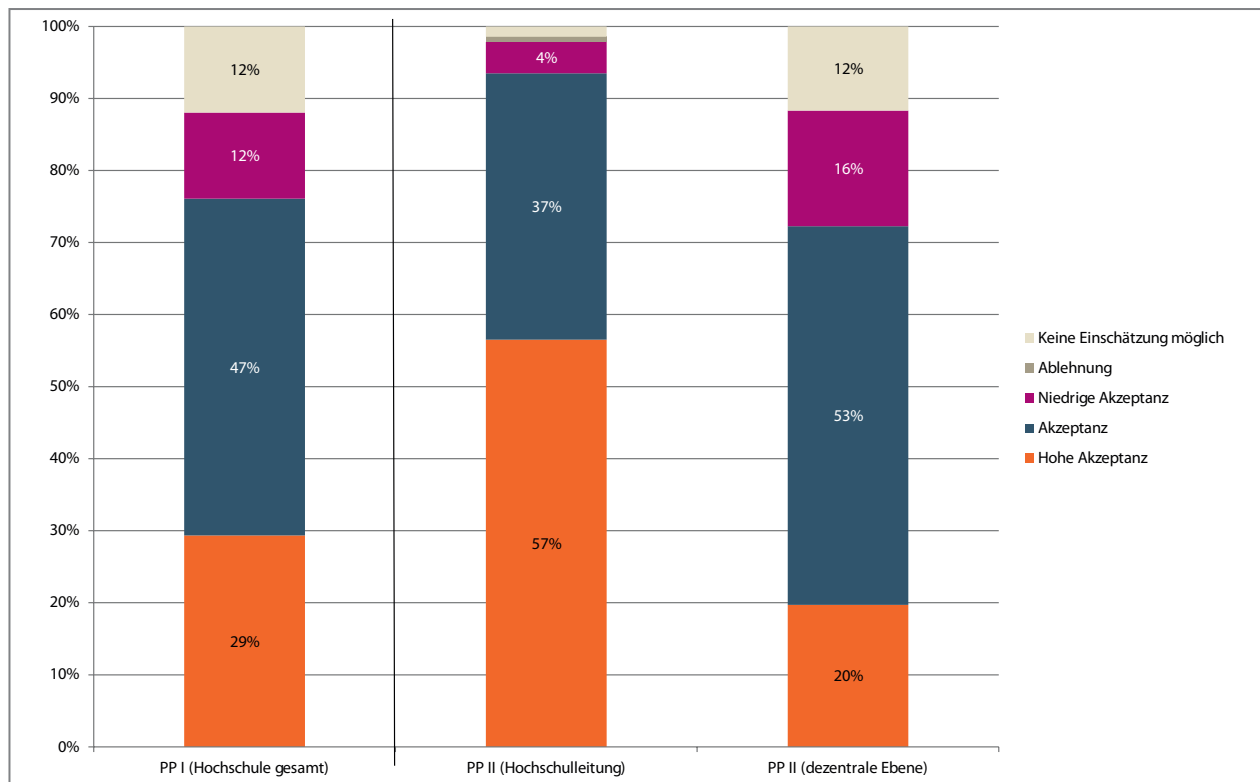
Diese hohe Akzeptanz ist vor allem bei den Hochschulleitungen zu finden, die unmittelbar mit dem Professorinnenprogramm befasst sind. Auf der dezentralen Ebene der Fachbereiche wird das Professorinnenprogramm ebenfalls mehrheitlich akzeptiert (vgl. Abbildung 5), allerdings nicht im gleichen hohen Ausmaß wie in der Hochschulleitung (Mittelwert: 2,0). Obwohl die Akzeptanz in den Fachbereichen niedriger ist, nehmen die Hochschulen hier dennoch eine Steigerung der Akzeptanz wahr: 41 Prozent beschreiben eine (deutlich) gestiegene Akzeptanz, 37 Prozent eine gleichbleibende Akzeptanz.

17 Mit Ablehnung=0 und hohe Akzeptanz=3.

18 Zu beachten ist allerdings, dass bei der Befragung zur ersten Evaluationsphase nicht zwischen zentraler und dezentraler Ebene unterschieden wurde.

In ähnlicher Weise schätzen die Länderministerien die Akzeptanz des Professorinnenprogramms in PP II

Abbildung 5 Einschätzung der Akzeptanz des Professorinnenprogramms (PP I) und Einschätzung der Akzeptanz des Professorinnenprogramms in der Hochschulleitung und auf dezentraler Ebene (PP II)



Quelle: Hochschulbefragung PP I, N=92, PP II, N1=138, N2=137.

durch die Hochschulen ein: Sechs Länder geben eine hohe Akzeptanz, neun Ministerien eine (mittlere) Akzeptanz an. Lediglich ein Land nimmt eine niedrige Akzeptanz des Programms wahr. Im Vergleich mit der ersten Programmphase hat sich die Akzeptanz damit von einer größeren Spreizung (zwei Länder mit niedriger, sieben Länder mit hoher Akzeptanz) zu einer größeren Anzahl von mittleren Bewertungen verschoben. Der Mittelwert aller Bewertungen liegt in beiden Programmphasen gleichbleibend bei 2,3¹⁹. Mit der Ausnahme von zwei Ländern deckt sich die Einschätzung der Akzeptanz durch die Ministerien mit den Angaben aus den Hochschulen.

Die Akzeptanz des Professorinnenprogramms ist vom Erfolg der Hochschulen bei der Begutachtung ihrer Gleichstellungskonzepte abhängig. Hochschulen, die in beiden Programmphasen nicht erfolgreich waren, weisen im Mittel eine etwas niedrigere Akzeptanz (2,2) in der Hochschulleitung auf als solche Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept in beiden Programmphasen (2,6) oder zumindest in PP II positiv (2,5) begutachtet wurde. Insgesamt akzeptieren auch die nicht erfolgreichen Hochschulen mehrheitlich das Professorinnenprogramm; vier dieser Hochschulen (=40 %) nennen sogar eine hohe Akzeptanz. Die Hochschultypen unterscheiden sich nicht bei der Akzeptanz des Professorinnenprogramms.

3.2 Geförderte Professuren

Insgesamt wurden bisher 524 Professuren in beiden Programmphasen des Professorinnenprogramms gefördert. Die im Professorinnenprogramm geförderten, mit Frauen besetzten Professuren verteilen sich weitgehend in gleicher Weise wie die Professorinnen insgesamt auf die Besoldungsgruppen W2 und W3 sowie auf die Fächergruppen. In PP II wurden mehr Professuren in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften gefördert, als von der Fächerverteilung der Professorinnen insgesamt zu erwarten gewesen wäre.

¹⁹ Mit 0=Ablehnung, 1=niedrige Akzeptanz, 2=mittlere Akzeptanz, 3=hohe Akzeptanz.

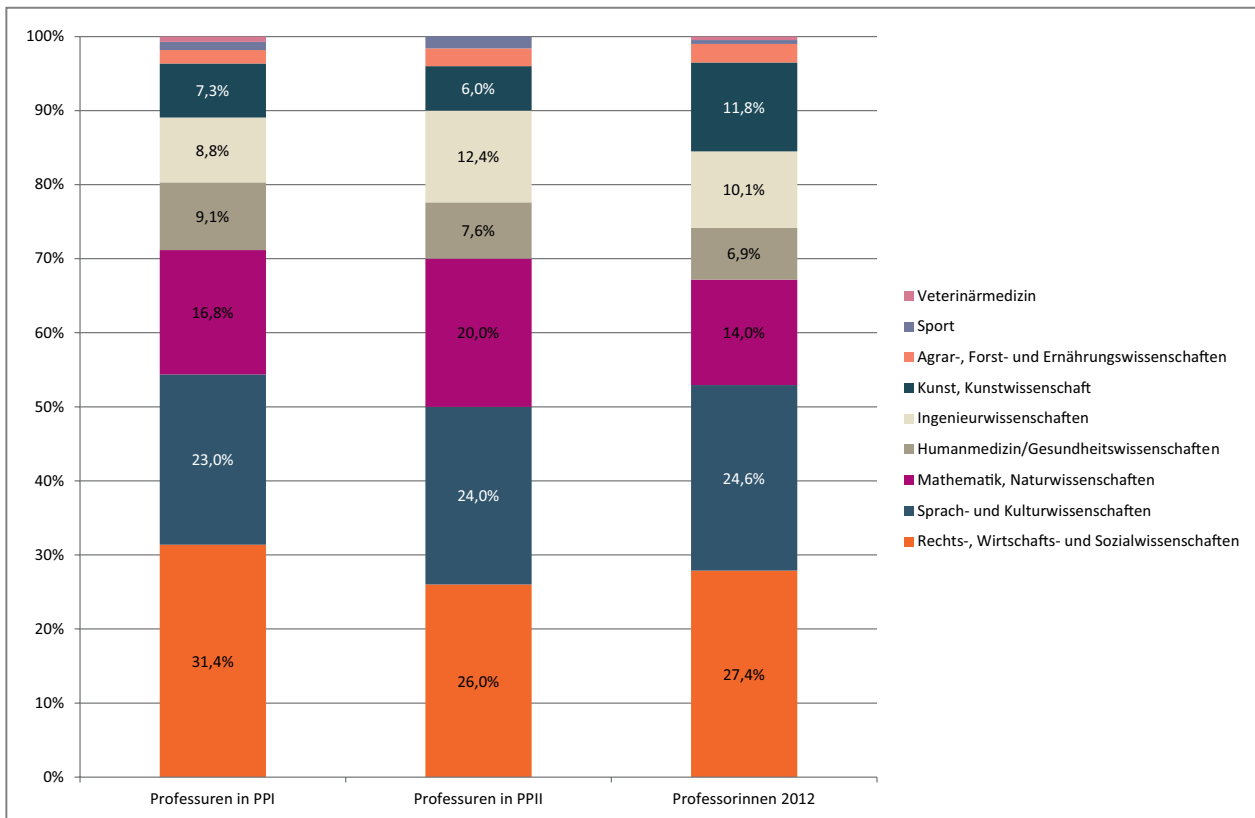
3.2.1 Anzahl und Strukturmerkmale der geförderten Professuren

Insgesamt wurden in PP I 274 Professuren gefördert, davon 40 Prozent auf Vorgriffsprofessuren und 60 Prozent auf Regelprofessuren. In PP II werden 250 Professuren (Stand 30.06.2017) gefördert, davon 31 Prozent auf Vorgriffs- und 69 Prozent auf Regelprofessuren (vgl. Tabelle 7 und Tabelle 8, S. 90 und S. 91 im Anhang). Der Grund für die veränderte Verteilung zwischen Vorgriffs- und Regelprofessuren liegt darin, dass in PP II kein Land Vorgriffsprofessuren priorisierte und es nur in Hamburg und Schleswig-Holstein in der Art, wie die Kofinanzierung gewährt wurde, eine mittelbare Priorisierung der Vorgriffsprofessur gab.

Rund zwei Drittel der Professuren in der ersten und zweiten Programmphase sind in der Besoldungsgruppe W2, ein Drittel in der Besoldungsgruppe W3 eingestuft (vgl. Abbildung 30, S. 92 im Anhang). Damit sind die im Professorinnenprogramm geförderten Professuren etwas häufiger als alle Professorinnen an deutschen Hochschulen in der niedrigeren Besoldungsgruppe W2 angesiedelt. Der Grund hierfür könnte in der Programmvorgabe zu suchen sein, da mit dem Programm die Erstberufung von Wissenschaftlerinnen auf eine Professur gefördert wird. Die Verteilung der geförderten Professuren auf die Besoldungsgruppen in den einzelnen Hochschultypen entspricht weitgehend der üblichen Verteilung. Die Vorgriffsprofessuren sind häufiger als Regelprofessuren in W2 eingestuft (71 % vs. 66 %). Zwischen den Ländern gibt es keine auffälligen Unterschiede.

Die durch das Professorinnenprogramm geförderten Professuren verteilen sich weitgehend so auf die Fächergruppen wie alle Professorinnen (vgl. Abbildung 6). Die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist in PP I etwas überrepräsentiert. In PP II wurden dagegen mehr Professuren in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften gefördert, als von der Fächerverteilung der Professorinnen insgesamt zu erwarten gewesen wäre.

Abbildung 6 Geförderte Professuren in der 1. und 2. Programmphase des Professorinnenprogramms und Professorinnen an Hochschulen insgesamt (2012) nach Fächergruppen



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT, Statistisches Bundesamt. N1=274, N2=250, NGesamt=4766.

Für PP II gibt fast die Hälfte der Hochschulen mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept (46 %, N=63) an, dass sie Stellenbesetzungen, für die eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm geplant war, in einzelnen Fällen nicht realisieren konnten. Der häufigste Grund hierfür war, dass keine geeignete Bewerberin in dem für das Professorinnenprogramm vorgesehenen Zeitfenster gefunden werden konnte. Weitere Gründe waren ein allgemein zu kleiner Pool an berufungsfähigen Bewerberinnen in dem Fachgebiet oder die Entscheidung der Kandidatin für eine andere Hochschule (40 % bzw. 33 %).

Bisher (Stichtag 30.6.2017) wurden im Laufe des Professorinnenprogramms 25 Förderungen aufgrund des

Weggangs der Stelleninhaberin frühzeitig beendet, d.h. die Förderlaufzeit und -summe wurden gekürzt (PP I: 21 Fälle, PP II: 4 Fälle).²⁰ Dies sind weniger als 5 Prozent aller Förderungen. In zehn der 25 Fälle liegt der Grund des Weggangs darin, dass die Stelleninhaberin einen Ruf an einer anderen Hochschule erhielt (PP I: 8 Fälle, PP II: 2 Fälle). In den übrigen 15 Fällen ist der Grund des Weggangs der Stelleninhaberin unbekannt (PP I: 13 Fälle, PP II: 2 Fälle).

²⁰ Die Zahlen wurden gegenüber dem GWK-Abschlussbericht vom Januar 2017 auf Basis von Daten des Projektträgers DLR aktualisiert. Bis zum Stichtag 31.1.2017 waren 23 Förderungen vorzeitig beendet worden (PP I: 21 Fälle, PP II: 2 Fälle).

Ergänzende Ergebnisse aus den Fallstudien:

Eine der Fallhochschulen erlebte eine solche vorzeitige Beendigung der Förderung durch Weggang der Professorinnen in der ersten Programmphase. Die Hochschule finanzierte die begonnenen Gleichstellungsmaßnahmen aus Haushaltsmitteln, ohne dass entsprechende Mittel durch die Förderung einer Professur frei wurden. Die Erfahrung dieses finanziellen Risikos prägte die Wahrnehmung des Programms innerhalb dieser Hochschule und war ein Diskussionspunkt bei der Entscheidung für die Teilnahme an der zweiten Programmphase, auch wenn die Hochschule die Kosten aufgrund der Größe und finanziellen Ausstattung hatte tragen können. Ob und inwieweit solche Erfahrungen aus dem Einzelfall einer Fallhochschule auch in anderen Hochschulen gemacht wurden, lässt sich mit den vorliegenden Quellen nicht feststellen.

3.2.2 Wahrnehmung des Programms durch die Stelleninhaberinnen

Ergänzende Ergebnisse zu der Befragung der Stelleninhaberinnen:

Die Stelleninhaberinnen bewerten gleichstellungspolitische Maßnahmen als sehr bzw. eher wichtig (86 %, vgl. Abbildung 7). Ähnlich positiv stehen sie dem Professorinnenprogramm selbst gegenüber (76%). Es sind zumeist die gleichen Professorinnen, die sowohl das Professorinnenprogramm und allgemein gleichstellungspolitische Maßnahmen für wichtig halten.²¹ Diese kannten das Programm vor Stellenantritt bereits besser als diejenigen, die gleichstellungspolitischen Maßnahmen eine geringere Bedeutung zuschreiben.

²¹ $rs=0,44$, $p=0,00$

Das Professorinnenprogramm insgesamt und dessen Maßnahmen und Aktivitäten bewertet ebenfalls eine Mehrheit der befragten Professorinnen als sehr positiv oder positiv (59 % bzw. 57 %, vgl. Abbildung 8). Professorinnen, die das Programm für wichtig halten, bewerten auch seine konkrete Ausgestaltung positiver.

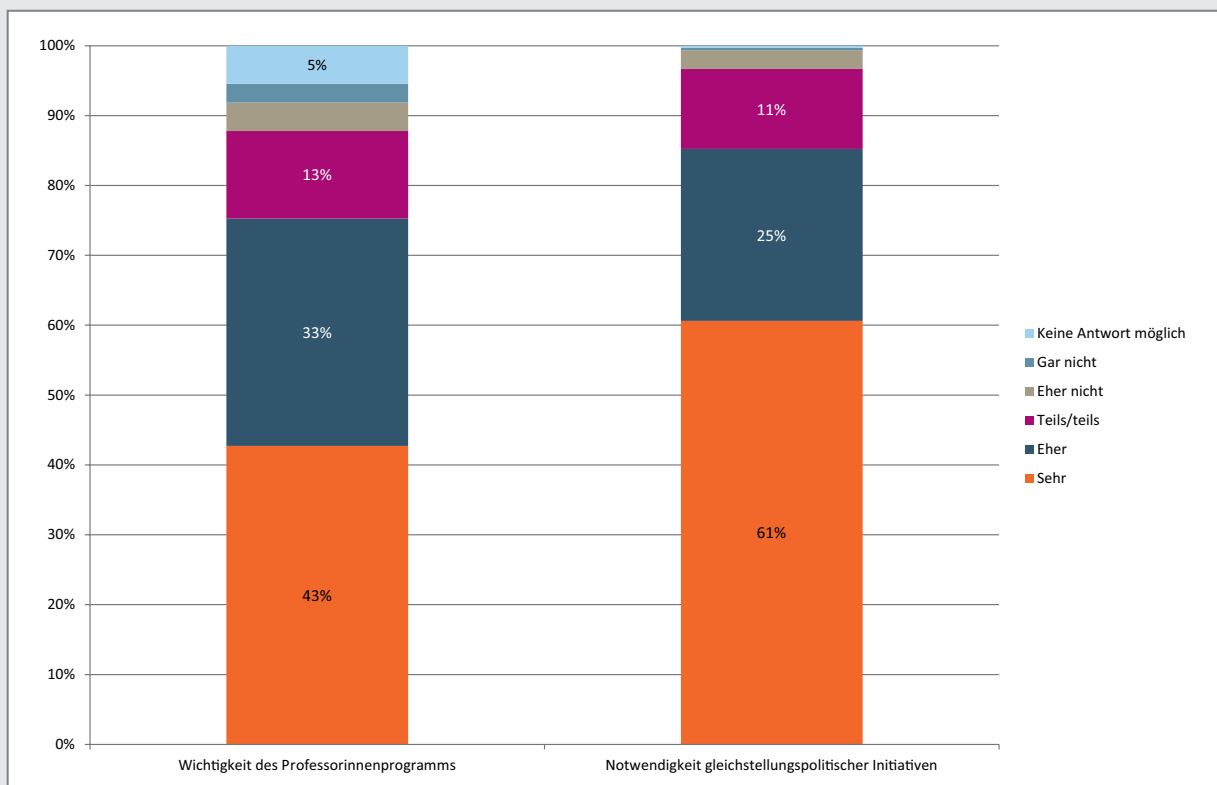
Die etwas geringere Zustimmung zu der konkreten Programmumsetzung im Vergleich zur Beurteilung von dessen Wichtigkeit hängt mit negativen Assoziationen und Erfahrungen bezüglich der Förderung der eigenen Professur bei einigen Professorinnen zusammen. Die Hälfte der Professorinnen verband zum Zeitpunkt, als sie von der Förderung ihrer Professur erfuhren, positive Assoziationen mit dem Programm, 14 Prozent hatten negative Assoziationen. Hinsichtlich der tatsächlich gemachten Erfahrungen im Programmverlauf benennen hingegen lediglich 10 Prozent der Professorinnen ausschließlich negative Erfahrungen. Ein Viertel der Professorinnen machte sowohl negative als auch positive Erfahrungen, ein Drittel durchgängig positive Erfahrungen.

Die negativen Assoziationen, die bei ersten Bekanntwerden der Förderung bestanden, bezogen sich meistens auf Befürchtungen einer mangelnden Anerkennung als Professorin und Stigmatisierung als ‚Quotenfrau‘ (59 %) ²². Auch als tatsächliche negative Erfahrungen werden Vorbehalte, Neid und/oder Abwertung unter Kolleg/-innen, durch die Hochschule oder darüber hinaus (Internet/ Presse) genannt (21 %) ²³. Überwiegend beziehen sich die negativen Erfahrungen aber auf Aspekte, die in Zusammenhang mit der Verwaltung der Fördermittel aus dem Professorinnenprogramm stehen (49 %).

²² $N=44$; 39 Professorinnen machten 44 Nennungen zu negativen Assoziationen.

²³ $N=103$; 90 Professorinnen machten 103 Nennungen zu negativen Erfahrungen.

Abbildung 7 Bewertung des Professorinnenprogramms und gleichstellungspolitischer Initiativen durch die Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren



Quelle: Professorinnenbefragung, N=298

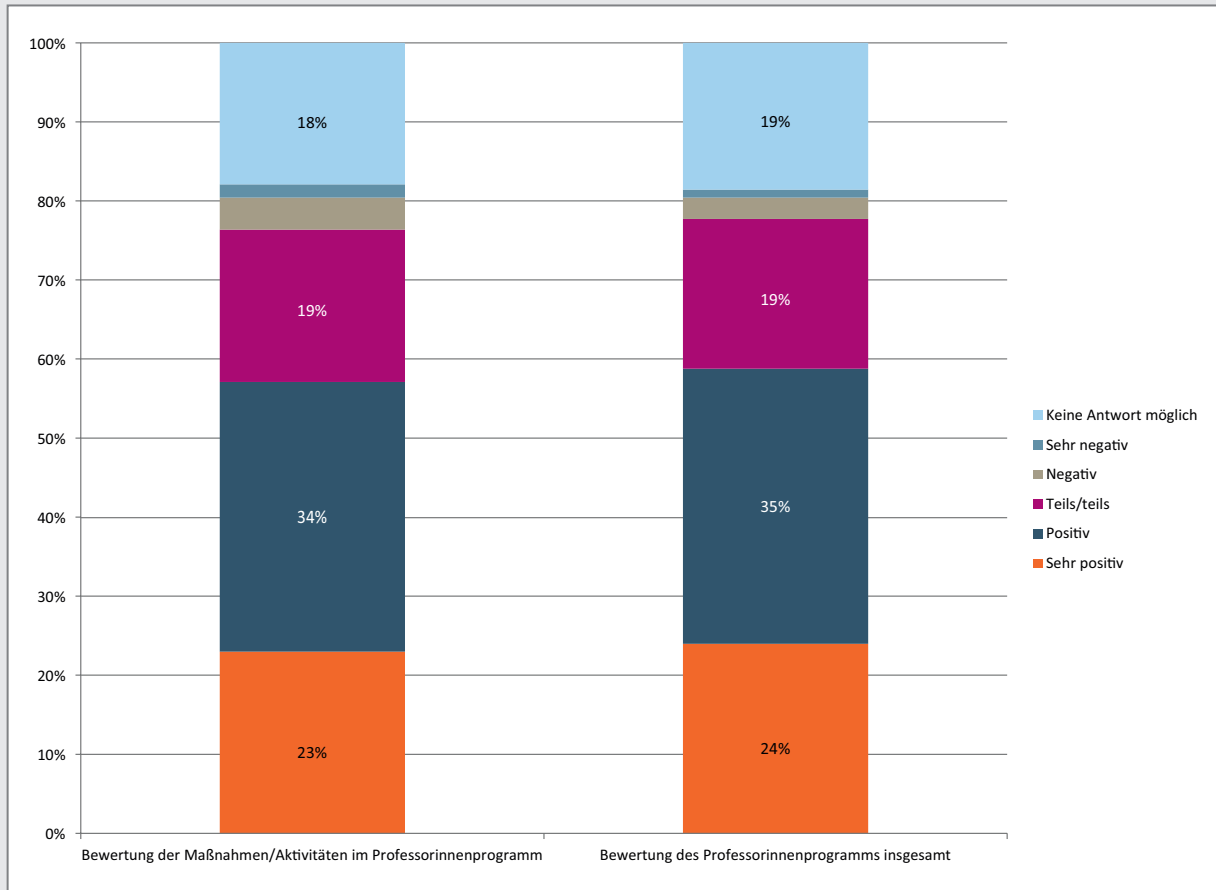
Erwähnt werden hochschulinterne Regelungen, wie mangelnde Transparenz bei der Mittelverteilung oder Aufwand und Unklarheiten bezüglich der Abrechnungsmodalitäten. Weiter wird der Wunsch nach mehr Flexibilität und direktem Zugang zu den Mitteln genannt. Zusätzlichen Aufwand hatte ein Teil der Professorinnen bereits beim ersten Bekanntwerden der Förderung befürchtet.

Positiv assoziieren die befragten Professorinnen mit dem Professorinnenprogramm die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleich-

heit bei der Berufung von Professorinnen (34 %) ²⁴. Auch die zusätzlichen Mittel, die durch die Förderung für Gleichstellungsmaßnahmen frei werden, werden von den Professorinnen positiv assoziiert (28 %). Neben diesem Blick auf die politische Zielstellung des Programms verbindet ein Teil der befragten Professorinnen bei der Information über die Förderung auch eine gute eigene finanzielle Ausstattung (z. B. wissenschaftliches Personal, Reisekosten, Sachausstattung).

²⁴ N=134; 125 Professorinnen machten 134 Nennungen zu positiven Assoziationen.

Abbildung 8 Bewertung des Professorinnenprogramms durch die Stelleninhaberinnen



Quelle: Professorinnenbefragung, N=298

Entsprechend stehen auch bei den im Programmverlauf tatsächlich gemachten positiven Erfahrungen an erster Stelle die finanziellen Mittel, mit denen die Professorinnen Unabhängigkeit und Gestaltungsspielraum gewinnen und ihre Karriere positiv voranbringen können (58 %)²⁵. Weitere positive Erfahrungen sind die Anerkennung als Professorin, die Einbindung und/oder der Kontakt zu den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren der

25 N=149; 139 Professorinnen machten 149 Nennungen zu positiven Erfahrungen.

Hochschule sowie Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen Professorinnen, deren Professur im Programm gefördert wurde.

40 Prozent der Professorinnen erfuhren bessere Verhandlungsmöglichkeiten bzw. Benefits durch die Förderung; knapp die Hälfte der Professorinnen machte solche Erfahrungen nicht. Diejenigen, die von direkten Vorteilen berichten, nennen vor allem eine bessere Ausstattung durch Personalmittel und/oder zusätzliche Finanzmittel

(77 %)²⁶. Vereinzelt werden bessere Rahmenbedingungen für die Forschung, zusätzliche Unterstützung, eine bessere Ausgangssituation für die Verhandlung, sofortige Verbeamtung/Entfristung sowie eine schnellere Berufungszusage als erfahrene Benefits durch die Förderung benannt.

Wie oben dargelegt, folgte das Berufungsverfahren den üblichen Verfahrensregelungen und die Entscheidung, für die Professur einen Förderantrag im Professorinnenprogramm zu stellen, erfolgte am Ende des Verfahrens. Dieser Verfahrensablauf ist sicherlich der Hintergrund dafür, dass 70 Prozent der befragten Professorinnen die Integration in die Fakultäten als (sehr) positiv bewerten, lediglich rund 5 Prozent bewerten die Integration als (sehr) negativ. Die Integration wird dabei positiver wahrgenommen, wenn die Förderung der Professur durch das Professorinnenprogramm unter den Kolleginnen und Kollegen bekannt war (50%).

26 N=137; 112 Professorinnen machten 137 Nennungen zu Verhandlungsmöglichkeiten.

4

Unmittelbare Wirkungen (Outcome)

Als unmittelbare Wirkungen des Professorinnenprogramms werden Veränderungen bei der Gleichstellungs-Governance und den Gleichstellungsstrukturen sowie die Aktivitäten und Maßnahmen der Hochschulen analysiert. Damit wird zum einen untersucht, wie sich die Governance und die Strukturen von Gleichstellungspolitik an Hochschulen durch das Professorinnenprogramm – auch in Wechselwirkung mit anderen Initiativen – verändern. Mit der Analyse der Maßnahmen und Aktivitäten, die mit dem Professorinnenprogramm an den Hochschulen implementiert werden, wird zum anderen herausgearbeitet, in welcher Weise die Gleichstellungskonzepte strukturelle Veränderungen zu einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Arbeitskultur induzieren.

4.1 Gleichstellungs-Governance und -strukturen

Bereits die Erstellung des Gleichstellungskonzepts befördert die hochschulinterne Verständigung über Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik. Das Professorinnenprogramm setzt einen wichtigen Impuls, gleichstellungspolitische Aspekte in die Hochschulstrukturen zu integrieren. Insbesondere stärkt das Professorinnenprogramm die Verankerung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe.

4.1.1 Diskursive Effekte: Sensibilisierung und Reflexion in den Hochschulen

Die Erstellung des Gleichstellungskonzepts führt zu einer hochschulinternen Verständigung über Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik, wie sich bei der Analyse der Implementation des Professorinnenprogramms zeigt (vgl. Kap. 2.2). Die Hochschulen befassen sich dabei intensiv mit dem Status quo der Gleichstellung an ihrer Hochschule sowie mit Maßnahmen für mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer. Entsprechend werden in der Hochschulbefragung die Sensibilisierung für und die Reflexion über das Thema Gleichstellung von den Hochschulen als wichtige positive Veränderung

durch das Professorinnenprogramm genannt (60 % der Hochschulen). Die Landesministerien und die interviewten Expertinnen sehen ebenfalls diskursive Effekte als eine wesentliche Wirkungsdimension des Professorinnenprogramms.

Die zunehmende Wahrnehmung und Diskussion des Themas Gleichstellung und der Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen ergibt sich zum Teil durch das Zusammenwirken des Professorinnenprogramms mit anderen gleichstellungspolitischen Initiativen, bei Universitäten insbesondere den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Einem größeren Personenkreis werde bewusst, „*dass Erfolge in der Forschungsförderung (z.B. DFG) ein Mindestmaß an Initiativen in der Gleichstellungsarbeit voraussetzen.*“ (Länderbefragung)

Die diskursiven Effekte werden in den Gleichstellungskonzepten und Dokumentationen selber benannt. Das Professorinnenprogramm wird als „Initialzündung“ wahrgenommen, durch die Gleichstellung mehr Aufmerksamkeit erfuhr und die ein Klima der Offenheit und Akzeptanz für Gleichstellung beförderte. Daneben fanden dialogische Austausch- und Begleitprozesse zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen statt, um Ziele und Umsetzungsmöglichkeiten im Rahmen des Programms festzulegen.

Ergänzende Ergebnisse aus den Fallstudien und der Befragung der Stelleninhaberinnen:

Handlungsbedarf besteht bei der Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung auf der dezentralen Ebene der Fakultäten. Die Fallstudien zeigen, dass Gleichstellungspolitik hier deutlich seltener und wenn vor allem in Berufungsverfahren thematisiert wird. Der Umfang solcher Diskussion und die Tiefe der Reflexion sind abhängig von der jeweiligen Fachkultur. Dies bestätigen auch die Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren:

Nach ihrer Aussage wird das Programm mehrheitlich (64 %) nicht in ihren Fakultäten diskutiert. Fakultätsinterne Diskussionen zum Programm gab es lediglich bei einem Viertel der befragten Professorinnen.¹ Neben Fragen zur Umsetzung des Programms (20 %) werden dabei die positiven und negativen Aspekte des Programms kontrovers diskutiert (80 %)². Die negativen Diskussionspunkte beziehen sich vor allem auf Vorbehalte gegen „Frauenförderung“, daneben auf die hochschulinterne Mittelverteilung und die Befürchtung, dass Mittel, die für die Umsetzung des Professorinnenprogramms verwendet werden, bei den Finanzmitteln für die Fakultäten fehlen könnten. Bei den positiven Einschätzungen stehen die politische Zielrichtung und die Chancen und Möglichkeiten des Programms im Vordergrund. Vereinzelt gibt das Programm damit auch auf Fakultätsebene Anstoß für eine Verständigung über die Gleichstellungspolitik der Hochschule. Schließlich werden an einer Fallhochschule positive diskursive Effekte durch Synergien zwischen dem Professorinnenprogramm und der Exzellenzinitiative genannt.

Bei erfolgreicher Teilnahme an dem Programm konnten im Falle der Förderung einer oder mehrerer Regelprofessuren erhebliche finanzielle Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen eingeworben werden. Sowohl diese finanziellen Ressourcen als auch deren kompetitive Einwerbung konnten den Stellenwert der Gleichstellungsarbeit verbessern und eine hochschulweite Auseinandersetzung, Kommunikation und Sensibilisierung zur Thematik Chancengleichheit auslösen. Die Reflexion und Sensibilisierung für die Gleichstellungsthematik – vor allem auf Leitungsebene – stellen zudem einen wesentlichen Aspekt der nachhaltigen Wirkung des Professorinnenprogramms dar, wie Landesministerien und Expertinnen hervorheben.

1 N=90; 75 Professorinnen machten 90 Nennungen zu Diskussionen.

2 N=66; je 33 Nennungen zu positiven bzw. negativen Aspekten der Diskussion.

4.1.2 Verantwortung der Hochschulleitung für Gleichstellung (top-down-Strategie)

Im Zuge der aktuellen Hochschulreformen und des Wandels der Hochschulen ist das Thema Gleichstellung vermehrt in die Verantwortung der Hochschulleitung gerückt. In Folge veränderter interner Hochschulstrukturen und einer Stärkung von hierarchischer Steuerung zulasten von akademischer Selbstverwaltung (Püttmann 2013; Bielezki 2012; Jaeger, Leszczensky 2008; Schimank 2009) übernehmen Hochschulleitungen zunehmend Verantwortung für Geschlechtergleichstellung (Löther, Vollmer 2014; Schacherl, Roski, Erbe 2014). Die Zuständigkeit des Präsidiums oder Rektorats wird dabei in der Grundordnung oder ähnlichen Dokumenten verankert und/oder dem Portfolio eines Mitgliedes der Hochschulleitung wird das Thema Geschlechtergleichstellung und/oder Diversity zugewiesen.

Ein Anstoß für die verstärkte Verantwortung der Hochschulleitung für Gleichstellungspolitik ist, dass Gleichstellung ein Wettbewerbskriterium bei der Beantragung von Forschungsmitteln, z.B. durch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, sowie bei der Personalrekrutierung ist (Schacherl et al. 2014). Das Professorinnenprogramm ist ein weiterer wichtiger Faktor, um gleichstellungspolitische Aspekte in die veränderten Hochschulstrukturen zu integrieren.

Gleichstellung als Leitungsauftrag ist bereits oftmals durch die Landeshochschulgesetze festgelegt. Wie die Hochschulbefragung ausweist, war bei der Hälfte der Hochschulen Gleichstellung als Leitungsaufgabe auf zentraler Ebene bereits vor Programmstart verankert. Diese Verankerung wurde bei 34 Prozent der Hochschulen im Laufe des Professorinnenprogramms verfestigt, bei 10 Prozent vollständig oder teilweise eingerichtet (vgl. Abbildung 9). Bei knapp 30 Prozent der Hochschulen wurde das Thema Gleichstellung im Laufe des Professorinnenprogramms teilweise oder vollständig einem Mitglied der Hochschulleitung zugeordnet.

Den Impuls für eine gestärkte Verantwortung der Hochschulleitung für die Gleichstellungspolitik gab die Implementation des Programms, insbesondere die Erstellung und Verabschiedung des Gleichstellungskonzeptes. Ferner erwähnen die Gleichstellungskonzepte der meisten Hochschulen Gleichstellung explizit als Aufgabe der Hochschulleitung und planen mit ihren Gleichstellungskonzepten Maßnahmen für eine Stärkung dieser Verantwortung, wie beispielsweise die Leitung der Gleichstellungskommission durch die Hochschulleitung, die Einrichtung einer Steuerungsgruppe oder die Setzung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Hochschulleitung. Ein anderer Ansatz ist es, Gleichstellung in den Aufgabenbereich von bestimmten Personen in der Hochschulleitung zu integrieren. Zwar sehen nur wenige Hochschulen die Verankerung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe als explizites Ergebnis des Professorinnenprogramms an, doch nehmen viele Hochschulen diese Verankerung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe als wesentliche Veränderung während der Laufzeit des Programms wahr.

In den Fachbereichen ist Gleichstellung als Leitungsaufgabe deutlich geringer als in der Hochschulleitung verankert. Rund ein Viertel der Hochschulen hatten entsprechende Strukturen bereits vor dem Professorinnenprogramm. Bei 15 Prozent der Hochschulen wurde diese Leitungsaufgabe der Fachbereichsleitungen im Laufe des Professorinnenprogramms verfestigt, bei 22 Prozent vollständig oder teilweise eingerichtet (vgl. Abbildung 9). Entsprechend wird in den Gleichstellungskonzepten die Wahrnehmung der Gleichstellungsaufgabe in den Fachbereichen als verbesserungswürdig eingeschätzt.

4.1.3 Verankerung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsstrukturen

Nach Ausweis der Evaluation von PP I war das Professorinnenprogramm im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen erfolgreich und dementsprechend wurde für PP II das Ziel formuliert, „die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken.“ (BMBF 2012b) Aus Perspektive der Länderministerien wird dieses Ziel erreicht: Neben ei-

ner strukturellen Verankerung von Gleichstellung in der Hochschulleitung trage das Programm dazu bei, dass sich „*die Standards in der Gleichstellungsarbeit etablieren*“ und die entstandenen Maßnahmen nachhaltig in die Gleichstellungskonzepte sowie Struktur- und Entwicklungspläne der Hochschulen aufgenommen werden.

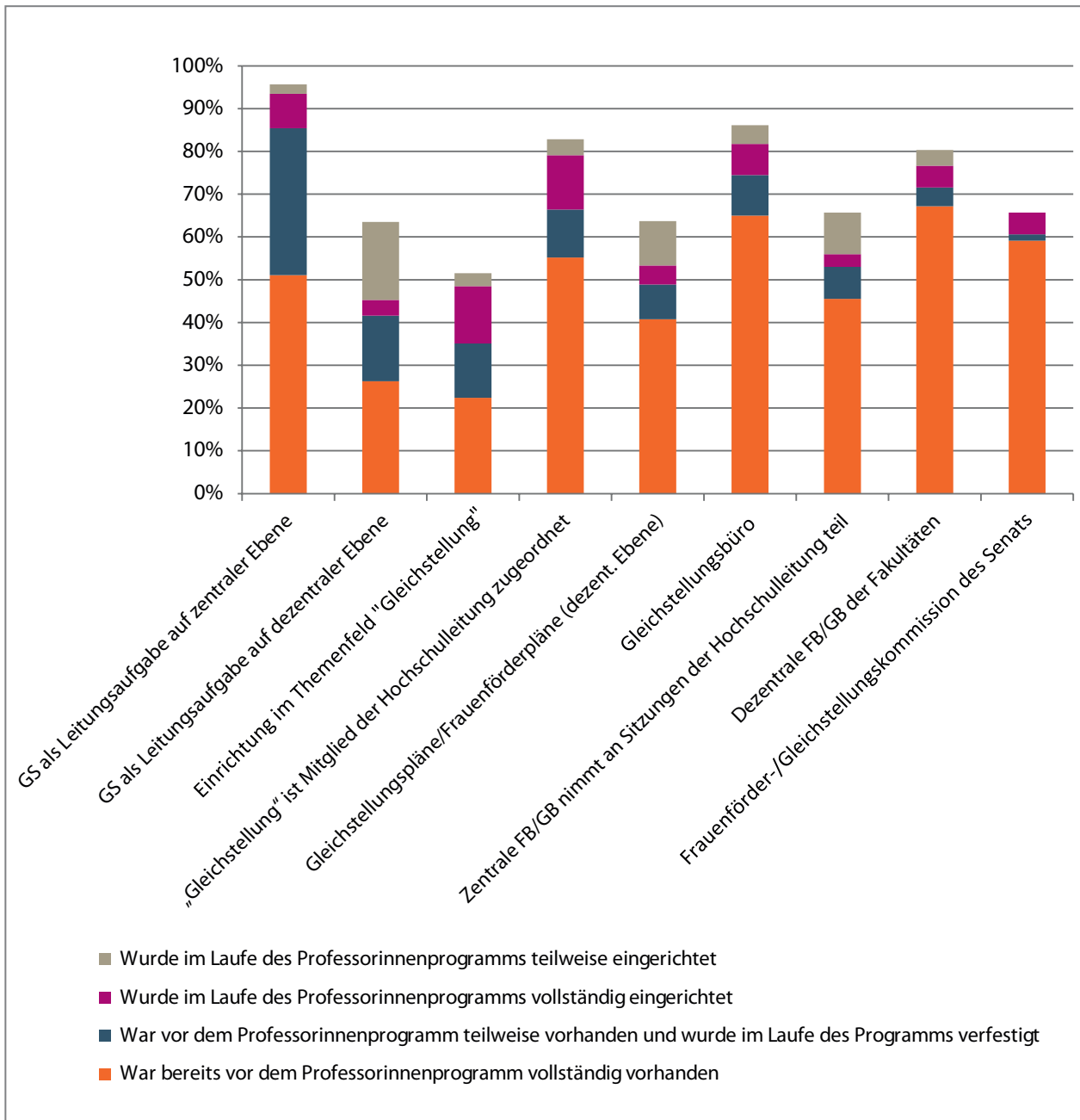
Strukturelle Veränderungen zeigen sich vor allem in den Verwaltungseinheiten im Themenfeld ‚Gleichstellung‘, die der Hochschulleitung oder -verwaltung unterstellt sind. Nach Angaben der Hochschulen war eine solche Stelle vor dem Professorinnenprogramm bei gut 20 Prozent der Hochschulen vorhanden. Jeweils 13 Prozent der Hochschulen verfestigten eine solche Stelle im Rahmen des Programms bzw. richteten sie ein, so dass inzwischen gut die Hälfte der am Professorinnenprogramm beteiligten Hochschulen über solche Stellen verfügt (vgl. Abbildung 9).

An rund zwei Dritteln der Hochschulen hatten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bereits vor dem Professorinnenprogramm Mitarbeitende und ein Büro. Eine solche Struktur wurde im Laufe des Programms an 20 Prozent der Hochschulen gefestigt oder eingerichtet (vgl. Abbildung 9). Daneben erhöhten einige Hochschulen die Entlastung der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten, z.B. durch die Reduzierung des Lehrdeputats. Einige Hochschulen planten mit ihrem Gleichstellungskonzept neue Kommissionen und Arbeitskreise/-gruppen einzurichten, die sich in verschiedener Weise mit den Themen Gleichstellung, Gender und Diversity befassen.

Ergänzende Ergebnisse aus den Fallstudien:

Die Wirkungen des Professorinnenprogramms auf die Verankerung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsstrukturen sind durch die spezifischen Hochschulkontexte beeinflusst, wie die Fallstudien zeigen. An den Hochschulen A und C erfolgten im Laufe des Professorinnenprogramms

Abbildung 9 Einbindung von Gleichstellung in die Organisation



Quelle: Hochschulbefragung, N=134 - 137.³

3 Fehlende Werte bis 100 Prozent: Antwortmöglichkeit „nicht vorhanden“.

grundlegende strukturelle Veränderungen im Bereich Gleichstellung. An Hochschule A wurden zusätzlich zum bereits bestehenden Gleichstellungsbüro ein Prorektorat, in dessen Benennung Bezug auf Gleichstellung genommen wird, und eine Stabstelle eingerichtet; gleichstellungspolitische Maßnahmen werden außerdem von unterschiedlichen Verwaltungseinheiten umgesetzt. Bei diesen Veränderungen werden Wechselwirkungen mit der Exzellenzinitiative erkennbar. Der An Schub für die Gleichstellungsaktivitäten geht von der Anforderung aus dem Professorinnenprogramm aus, ein Gleichstellungskonzept zu entwickeln. Weitere Wirkungskräfte sind die frei werdenden Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen und das wettbewerbliche Verfahren im Professorinnenprogramm. Die beschriebenen strukturellen Veränderungen wurden vor allem vorgenommen, um in der Exzellenzinitiative erfolgreich zu sein.

Hochschule C hatte kurz vor der Beteiligung am Professorinnenprogramm angefangen, ein Gleichstellungsbüro aufzubauen. Anlass war der Auditierungsprozess „familiengerechte Hochschule“. Mit Mitteln des Professorinnenprogramms konnte das Gleichstellungsbüro ausgebaut und weiterfinanziert werden, so dass erstmals Gleichstellungsstrukturen geschaffen wurden, die über die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten hinausgingen. An Hochschule B bestanden mit dem Gleichstellungsbüro, der Verankerung in der Hochschulleitung sowie dezentralen Akteurinnen und Akteuren bereits vor dem Professorinnenprogramm Gleichstellungsstrukturen, die die entscheidenden Gremien als ausreichend ansahen, so dass diese im Verlauf des Professorinnenprogramms nicht verändert oder ausgeweitet wurden.

Dezentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche sowie die Frauenförder- oder Gleichstellungskommission des Senats waren im Großteil

der Hochschulen bereits vor dem Professorinnenprogramm vollständig eingerichtet und wurden nur selten im Rahmen des Professorinnenprogramms institutionalisiert. Gleichwohl streben die Hochschulen mit den Gleichstellungskonzepten eine stärkere Verbindung der zentralen Ebene der Hochschulen und der dezentralen Ebene der Fachbereiche im Bereich Gleichstellung an. Dies erfolgt über die strukturelle Verankerung und Professionalisierung, z.B. in Form von Zielvereinbarungen, Gleichstellungskonzepten, Gleichstellungsplänen oder Selbstverpflichtungen der Fachbereiche, dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Arbeitskreisen zu deren Vernetzung. 20 Prozent der Hochschulen sehen eine Verankerung von Gleichstellungsstrukturen in den Fachbereichen als positive Veränderung durch das Professorinnenprogramm.

Entsprechend der Zielsetzung des Professorinnenprogramms konnten die Gleichstellungsstrukturen gestärkt werden, sowohl direkt durch Maßnahmen der Gleichstellungskonzepte als auch indirekt als Effekte bei der Implementation des Programms.

4.2 Maßnahmen und Aktivitäten im Professorinnenprogramm

Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sind das wichtigste Handlungsfeld für Aktivitäten im Rahmen des Professorinnenprogramms. Gegenüber der ersten Programmphase fokussieren die Hochschulen noch stärker hierauf.

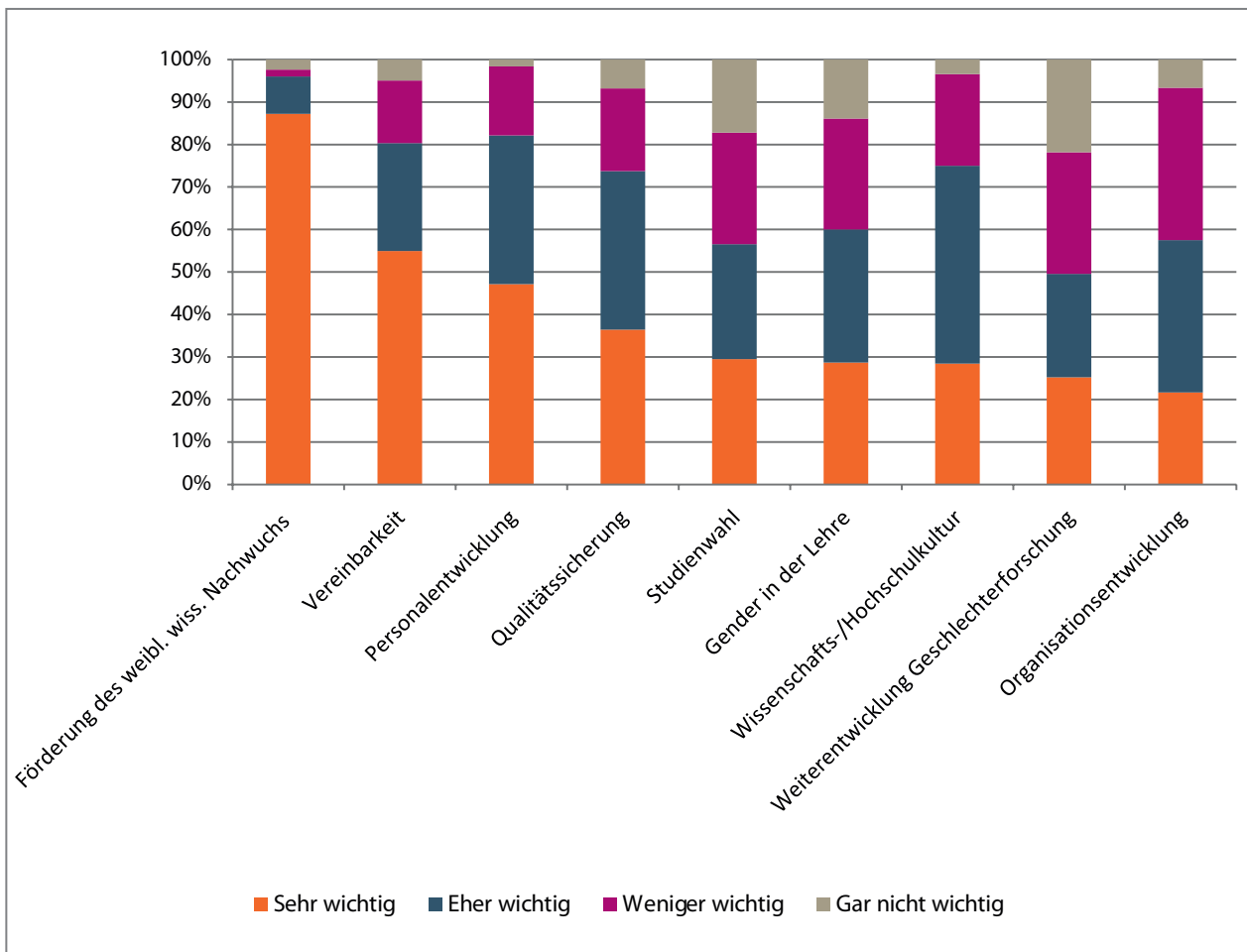
Hochschulen, die seit vielen Jahren im Bereich Gleichstellung aktiv sind, bauen ihre Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms aus, erproben neue Instrumente und entwickeln ihre Aktivitäten weiter. Bisher weniger aktive Hochschulen erhalten durch das Professorinnenprogramm einen Anreiz und ggf. bei Förderung einer Regelprofessur die finanziellen Mittel, erstmals gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu implementieren.

Das Gesamtkonzept für die gleichstellungsfördernden Aktivitäten der Hochschule wird in den Gleichstellungskonzepten bzw. Dokumentationen dargestellt. Bei Förderung einer Regelprofessur „muss die Hochschule die durch die Förderung frei werdenden sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen.“ (BMBF 2012b) Im Folgenden werden sowohl diese zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen als auch alle Aktivitäten, wie sie im Gleichstellungskonzept entwickelt werden, untersucht.

4.2.1 Handlungsfelder und Zielgruppen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen

Bei den zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen liegt der Fokus in PP II auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (bei 96 Prozent der Hochschulen sehr oder eher wichtig). Hohe Priorität (bei ca. 80 Prozent der Hochschulen sehr oder eher wichtig) haben außerdem Maßnahmen in den Bereichen Vereinbarkeit und Personalentwicklung (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10 Handlungsfelder der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen



Quelle: Hochschulbefragung, N=115 - 125.

Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen unterscheiden sich nur wenig bezüglich dieser Schwerpunkte. Maßnahmen zur Vereinbarkeit haben an Universitäten im Verhältnis zu anderen Schwerpunkten ein geringeres Gewicht als an Fachhochschulen und Kunst-/Musikhochschulen. Dagegen sind Maßnahmen in der Personalentwicklung an Fachhochschulen weniger stark ausgeprägt. Dies ist zum Teil auf die spezielle Personalstruktur an Fachhochschulen zurückzuführen.⁴ Der Bereich Studienfachwahl wiederum hat eine höhere Priorität an Fachhochschulen, bedingt durch das ingenieurwissenschaftliche Fächerprofil einiger Fachhochschulen und dem geringen Frauenanteil in diesen Fächern.⁵

Die Schwerpunktsetzung bei den Handlungsfeldern spiegelt sich in den Zielgruppen wider: Weibliche Graduierte/Promovendinnen und weibliche Post-Docs sind die beiden wichtigsten Zielgruppen, die mit den zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen gefördert werden (vgl. Abbildung 31, S. 93 im Anhang). Entsprechend der Personalstruktur kommt an den Universitäten den weiblichen Post-Docs der höchste Stellenwert zu, an den Fachhochschulen und Kunst-/Musikhochschulen sind dies Studentinnen.

Die vorrangigen Zielgruppen bei den personenbezogenen Maßnahmen sowie die Schwerpunkte der strukturellen Maßnahmen sind in beiden Programmphasen sehr ähnlich. Gleichwohl äußert etwa die Hälfte der Hochschulen, die an beiden Programmphasen teilnahmen, dass sie die Schwerpunkte der Handlungsfelder zwischen den Programmphasen veränderten, vor allem durch eine stärkere Fokussierung auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die Themen Gender, Diversity und Intersektionalität. Die Themen Qualitätssicherung und Organisationsentwicklung werden in PP II verstärkt behandelt, während die Bedeutung des Themas Ver-

einbarkeit eher abnimmt. In Übereinstimmung mit den Veränderungen bei den Handlungsfeldern wird hinsichtlich der Zielgruppen in PP II ein stärkerer Fokus auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gelegt.

Ergänzende Ergebnisse aus den Fallstudien:

Innerhalb der Hochschulen sind die Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms überwiegend auf zentraler Ebene angesiedelt. Lediglich an 16 Hochschulen (13 %) sind die Maßnahmen vornehmlich dezentral verortet.⁶ In den Hochschulen der Fallstudie zeigt sich, dass die Gleichstellungsmaßnahmen zwar hauptsächlich auf zentraler Ebene konzipiert werden (Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro). Dennoch haben dort auch die Fakultäten die Möglichkeit, Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms zu entwickeln (z.B. Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Förderung von Gender in Forschung und Lehre).

Die Hochschulen nutzen die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen flexibel entsprechend ihrer jeweiligen Bedarfe, wie die Fallstudie zeigt. Eine Universität der Fallstudie entwickelt die vorhandenen Gleichstellungsmaßnahmen weiter, z.B. durch Integration von Aspekten der Internationalisierung, und erprobt neue und innovative Maßnahmen. Eine andere Hochschule nutzte die finanziellen Mittel für den weiteren Ausbau von bestehenden Maßnahmen. Die Mittel des Professorinnenprogramms werden hier auch für spezielle Bedarfe eingesetzt (z.B. in sozialen Notlagen). Die dritte Hochschule setzt im Rahmen des Professorinnenprogramms überwiegend strukturelle Maßnahmen um (Aufbau eines Gleichstellungsbüros, (Re-) Auditierung), so dass durch das Programm Gleichstellungsstrukturen geschaffen wurden.

⁴ Vgl. Wissenschaftsrat 2014.

⁵ Schülerinnen als zukünftige Studentinnen können Zielgruppe des Programms sein, um die Unterrepräsentanz in bestimmten Studienfächern zu vermindern.

⁶ Quelle: Hochschulbefragung.

Im Folgenden werden die einzelnen Schwerpunkte der Gleichstellungsmaßnahmen analysiert. Datengrundlagen sind sowohl die Hochschulbefragung als auch die Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen. Deshalb bezieht sich diese Analyse nicht ausschließlich auf die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, sondern auf alle in den Gleichstellungskonzepten und Dokumentationen dargelegten Aktivitäten.

4.2.2 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Personalentwicklung

Die Verstärkung der strukturellen Gleichstellungswirkungen „insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte“ ist eines der vorrangigen Ziele des Professorinnenprogramms. Mit dem Programm soll „die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig“ verbessert werden. Eine wesentliche Anforderung an die Gleichstellungskonzepte zur Teilnahme am Professorinnenprogramm ist es, dass darin Aussagen über die „Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ formuliert werden (BMBF 2012b).

Entsprechend dieser Zielstellung legen die Hochschulen, wie oben gezeigt, den Schwerpunkt ihrer zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die Zielgruppen ‚weibliche Promovierende‘ und ‚Post-Docs‘. Die Dokumentenanalyse und die Fallstudie bestätigen diese Ergebnisse der Hochschulbefragung.

Maßnahmen für weibliche Graduierte/Promovendinnen und weibliche Post-Docs

Der Schwerpunkt der Maßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs lag vor Programmbeginn auf der finanziellen Förderung (Förderprogramme, Lehraufträge, Stellen, Preise) und auf Mentoring-Programmen⁷. Dieser Fokus setzt sich bei

der Umsetzung des Professorinnenprogramms fort. Gleichzeitig wird die Maßnahmenpalette mit Workshops zur Karriereplanung, Maßnahmen zur Entwicklung persönlicher Kompetenzen sowie zu Beratungs- und Vernetzungsangeboten breiter. Beratungs- und Informations- sowie Weiterbildungsmaßnahmen werden vor allem für Graduierte/Promovendinnen angeboten; bei den anderen Maßnahmen wird keine Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen bevorzugt adressiert. Zwischen der ersten und der zweiten Programmphase veränderten sich die Maßnahmen im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt nur wenig.

An Fachhochschulen bezieht sich die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses überwiegend auf Graduierte und Promovendinnen. Beispiele für Fördermaßnahmen der Fachhochschulen sind Stipendien, Weiterbildungen, Promotionsstellen, Informationsangebote und Beratung bezüglich Promotionsmöglichkeiten sowie Mentoring. Als strukturelle Maßnahmen werden Promotionsprogramme oder der Ausbau von Kooperationen mit Universitäten geplant. Die Förderung von weiblichen Post-Docs spielt an den Fachhochschulen dagegen eine geringe Rolle. Entsprechende Maßnahmen beschränken sich auf finanzielle Förderung (Vergabe von Lehraufträgen, Post-Doc-Stellen, Stipendien) und Maßnahmen zur Personalrekrutierung. An den Kunst- und Musikhochschulen schließlich wird nicht zwischen Graduierten/Promovendinnen und weiblichen Post-Docs unterschieden, sondern die Maßnahmen richten sich allgemein an den weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchs.

Maßnahmen für Professorinnen

Maßnahmen mit der Zielgruppe ‚Professorinnen‘ sind vorrangig im Bereich Rekrutierung angesiedelt und zielen auf die Gewinnung von qualifizierten Profes-

⁷ Da die Hochschulen die Maßnahmen, die bereits vor dem Professorinnenprogramm implementiert waren, in den Gleichstellungskonzepten/Doku-

mentationen evtl. weniger ausführlich darstellen, als Maßnahmen, die sie im Programm planen, kann die Aussagekraft der Dokumente bezüglich der Situation vor dem Professorinnenprogramm verzerrt sein. Allerdings stehen für diese Programmevaluation keine anderen Quellen zur Verfügung.

sorinnen, wie die aktive Recherche von geeigneten Kandidatinnen, die Gestaltung von Berufungsverfahren, die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen für Professorinnen oder Anreizsysteme für die Berufung von Frauen. Während die Hochschulen Aktivitäten zum Thema Rekrutierung bereits vor dem Professorinnenprogramm durchführten, werden Maßnahmen für Professorinnen in den Bereichen Mentoring und Coaching, Karriereentwicklung, Vernetzung, Weiterbildung und finanzielle Förderung gezielt mit dem Professorinnenprogramm entwickelt. Allerdings sind diese Aktivitäten deutlich seltener als solche im Bereich Rekrutierung oder ähnliche Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zwischen den Hochschultypen gibt es keine Unterschiede bei den Maßnahmen für die Zielgruppe ‚Professorinnen‘.

Maßnahmen für Studentinnen

In PP I sind Mentoring und Coaching sowie Studienfachwahl Schwerpunkte bei den Maßnahmen für Studentinnen. Darüber hinaus findet sich eine große Vielfalt, wie finanzielle Förderung (Förderung von Auslandsaufenthalten, Kongressreisen und Exkursionen, Unterstützung bei Studienarbeiten, MINT-Stipendien, Einbindung in Forschungsprojekte), Fort-/Weiterbildung und Karriereentwicklung (Bewerbungs- und Kommunikationstrainings, Soft-Skills-Seminarprogramme, Workshops über Karrieremöglichkeiten) sowie Vernetzung (Netzwerke für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen/Ingenieurinnen, Unternehmenspatenschaften).

In PP II findet eine Fokussierung auf die Bereiche Mentoring und Studienfach-/Berufswahl statt. Zudem konzentrieren sich die Maßnahmen für Studentinnen auf die MINT-Fächer.

4.2.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie stellt nach der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses den zweiten Schwerpunkt der zusätzlichen gleichstellungsfördernden

Maßnahmen dar (siehe Abbildung 10, S. 43). In diesem Bereich waren die Hochschulen bereits vor dem Professorinnenprogramm mit dem Fokus auf Kinderbetreuung und Arbeitsbedingungen aktiv. Diese Schwerpunkte setzen sich im Professorinnenprogramm fort. Darüber hinaus werden mit den Gleichstellungskonzepten Maßnahmen zu Studienbedingungen, Beratungs- und Informationsangebote zum Thema Vereinbarkeit sowie ‚Familienangebote‘ (Aufenthaltsmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte mit Kind, Eltern-Kind-Gruppen, Concierge-Service) geplant und umgesetzt. In PP II werden vermehrt Wiedereinstiegsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen geplant. Nur an Universitäten sind Dual Career-Maßnahmen geplant.

Deutlich seltener werden Maßnahmen zur Pflege von Angehörigen angeboten. Diese beziehen sich auf Beratung, Information (bspw. Vorträge) und Unterstützung (bspw. Flexibilisierung der Studien- und Arbeitszeit).

4.2.4 Weiterentwicklung der Geschlechterforschung und Gender in Forschung und Lehre

Die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung und die Integration von Geschlechteraspekten in Forschung und Lehre⁸ sind weder eine explizite Zielsetzung des Professorinnenprogramms noch ein explizites Begutachungskriterium für die Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen. Entsprechend haben die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung und Gender in der Lehre im Vergleich zu den Handlungsfeldern ‚Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses‘ und ‚Vereinbarkeit‘ nur eine geringe Bedeutung bei den Maßnahmen des Professorinnenprogramms.

Gleichwohl stufen ca. 60 Prozent der Hochschulen das Thema Gender in der Lehre als sehr oder eher wichtiges Handlungsfeld der zusätzlichen gleichstel-

⁸ Der Evaluationsauftrag beinhaltet explizit die Aufgabe, die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung und die Integration von Gender in der Lehre bei der Umsetzung des Professorinnenprogramms zu untersuchen.

lungsfördernden Maßnahmen ein; bei der Weiterentwicklung der Geschlechterforschung (Gender in der Forschung) ist dies ca. die Hälfte der Hochschulen (vgl. Abbildung 10, S. 43). Die Hochschultypen unterscheiden sich bei dieser Einschätzung nicht.⁹

Trotz dieser vergleichsweise geringeren Bedeutung erwähnt ein Großteil der Hochschulen in den untersuchten Gleichstellungskonzepten (45 von 50) Geschlechterforschung oder Gender in der Lehre. Allerdings variiert die Intensität, mit der sich die Hochschulen dem Thema widmen, erheblich. Einige Hochschulen streben an, Geschlecht als integrative Kategorie hochschulweit in die Lehre aufzunehmen, während andere geschlechterspezifische Aspekte lediglich in einzelnen Lehrveranstaltungen oder Forschungsprojekten behandeln. Daneben unterscheiden sich die Hochschulen beim Grad der Institutionalisierung der Geschlechterforschung/Gender Studies (Bock, Heitzmann, Lind 2011: 98f.).

Hochschulen, in denen **Gender Studies als Studiengang** bereits vor dem Professorinnenprogramm angeboten wurde, planen mit dem Gleichstellungskonzept eine Weiterentwicklung und Verstetigung, vor allem als Studiengang oder Graduiertenkolleg ‚Gender Studies‘ oder als Forschungszentrum für Geschlechterforschung. Diesen Impuls für die Einrichtung von Studiengängen setzt das Professorinnenprogramm vor allem für Hochschulen in südlichen und östlichen Ländern, während in den nördlichen und westlichen Ländern sowie in Berlin solche Studiengänge häufig bereits vor dem Professorinnenprogramm bestanden. Weiter sind Studiengänge zu ‚Gender Studies‘ und Zentren der Geschlechterforschung vor allem in den Universitäten zu finden, deutlich seltener in Fachhochschulen und Künstlerischen Hochschulen.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms planen einige Hochschulen die Einrichtung einer Professur mit Gender-(Teil-)Denomination (zu Professuren mit einer Gender-Denomination vgl. Bock 2015: 23).

⁹ Quelle: Hochschulbefragung.

Solche Planungen sind in PP II häufiger als in PP I. Zudem planen in PP II Hochschulen in südlichen Ländern solche Professuren, während es in PP I vor allem Hochschulen in nördlichen Ländern waren. Der Schwerpunkt der mit dem Gleichstellungskonzept geplanten Professuren liegt im MINT-Bereich. Die in den Konzepten dargestellten Planungen beziehen sich zum Teil auf Professuren, die aus anderen Initiativen, wie dem Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW und dem Maria-Goeppert-Mayer-Programm, gefördert werden. Außer W2- und W3-Professuren sind Juniorprofessuren mit Gender-Denomination in Planung oder bereits umgesetzt.

Mindestens 14 im Professorinnenprogramm geförderte Professuren haben eine Denomination im Bereich der Geschlechterforschung, davon 10 Vorgriffsprofessuren.¹⁰ Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Fächergruppe ‚Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften‘. Insgesamt sind 2016 an deutschen Hochschulen 199 Professuren (davon 182 besetzt) mit einer entsprechenden Voll- oder Teil-Denomination vorhanden; dies entspricht in etwa dem gleichen Anteil an allen Professuren wie im Jahr 2008 (Bock et al. 2011).

In PP I führten einige Hochschulen Maßnahmen zur **Integration von Gender in die Lehre** (Jansen-Schulz 2007) mit unterschiedlichen Strategien und in unterschiedlicher Tiefe durch. In PP II werden diese Maßnahmen intensiviert. Hochschulen, die in PP II erneut teilnehmen und eine Dokumentation einreichen, planen häufiger Maßnahmen in diesem Bereich. Dies deutet auf eine Intensivierung der Beschäftigung mit dem Thema „Gender in der Lehre“ im Verlauf des Professorinnenprogramms hin. Insgesamt plant knapp die Hälfte der untersuchten Hochschulen entsprechende Maßnahmen, hauptsächlich Universitäten.

Einzelne Forschungsschwerpunkte oder -projekte zur Geschlechterforschung planen vor allem Hoch-

¹⁰ Auszählung der administrativen Daten des DLR Projektträgers. Eine punktuelle Webrecherche ergab, dass weitere geförderte Professuren eine (Teil-)Denomination oder einen Arbeitsschwerpunkt in der Geschlechterforschung haben, ohne dass dieses systematisch ausgewertet werden konnte.

schulen, die keine institutionalisierte Form der Gender- oder Geschlechterforschung haben. Diese Planungen finden sich gleichermaßen an Universitäten und Fachhochschulen und in beiden Programmphasen. Die in den Gleichstellungskonzepten genannten Forschungsprojekte werden dabei zum Teil im Rahmen anderer Initiativen, wie Sonderforschungsbereichen, Zukunftskonzepten der Exzellenzinitiative oder EU-Projekten, durchgeführt.

Lehrveranstaltungen mit Themenbezug ‚Gender‘ sind eine niedrigschwellige und wenig institutionalisierte Form, Geschlechterforschung und Gender Studies in der Hochschule zu implementieren. Eine häufige Form sind Ringvorlesungen, die als öffentliche und fakultätsübergreifende/interdisziplinäre Veranstaltungen angeboten werden. Weitere Veranstaltungen sind einzelne Vorträge oder Vortrags- und Veranstaltungsreihen (mit Seminaren, Workshops) oder Tagungen zu genderrelevanten Themen. Ein Großteil der untersuchten Hochschulen, mit Ausnahme von Hochschulen in den nordöstlichen Ländern, bietet solche hochschulweiten Lehrveranstaltungen zu Gender-Themen an.

Als weitere Förderung der Geschlechterforschung werden mit den im Rahmen des Professorinnenprogramms frei werdenden Mitteln Stellen zur Institutionalisierung von Gender in Forschung und Lehre in der Hochschule und Forschungsstellen mit Gender-Bezug (Promotionsstellen, Qualifizierungsstellen, Nachwuchsstellen) finanziert. Weiter werden Preise für gendersensible Lehre, innovative Lehrkonzepte und Projekte zur Förderung von Gleichstellung oder für hervorragende Abschlussarbeiten, Dissertationen und weitere Qualifikationsarbeiten im Bereich Gender verliehen. Insgesamt nutzt knapp ein Viertel der untersuchten Hochschulen, vor allem Universitäten, die frei werdenden Mittel auch für **Stipendien, Stellen und Preise** zur Geschlechterforschung bzw. mit Gender-Bezug.

Maßnahmen im Bereich **Wissenstransfer** sollen dazu beitragen, das Thema Gender öffentlich oder in Fachkreisen zu diskutieren. Im Laufe von PP I haben etwa ein Viertel der untersuchten Hochschulen Maßnah-

men zum Wissenstransfer umgesetzt, in PP II sind etwas weniger Maßnahmen geplant. Solche Aktivitäten sind bspw. regelmäßige Newsletter, (Internet-)Portale mit Informationsmaterial, Symposien, Tagungen und Vortragsreihen. Außerdem wurden (Forschungs-) Foren im Bereich Gender sowie eine Arbeitsgemeinschaft Gender im globalen Dialog aufgebaut. Der Aufbau eines hochschulinternen Kompetenznetzwerks im Bereich Gender in Forschung und Lehre sowie an einer anderen Hochschule eine campusübergreifende Vernetzung der Gender- und Diversity-Forschung sind in PP II geplant.

4.2.5 Weitere Gleichstellungsmaßnahmen

Wissenschafts- und Hochschulkultur

Der Schwerpunkt der Maßnahmen zur Wissenschafts- und Hochschulkultur liegt in beiden Programmphasen auf Maßnahmen zur Förderung von Gender-Kompetenz und zur Sensibilisierung und Sichtbarmachung.

Gender-Kompetenz wird durch spezielle Schulungen und Gendertrainings gefördert. Darüber hinaus streben einige Hochschulen an, Gender in die vorhandenen Weiterbildungsangebote einzubinden. Als Zielgruppe für die Förderung von Gender-Kompetenz werden überwiegend Führungskräfte, Mitglieder von Gremien (Berufungskommission) sowie Professorinnen/Professoren und Neuberufene adressiert. Vereinzelt richten sich die Trainings an Lehrende allgemein sowie an Studierende. Initiiert werden die Angebote meist durch die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten.

Die meisten Fortbildungen sind freiwillig. Da vereinzelt beklagt wird, dass diese von der angesprochenen Zielgruppe nicht ausreichend wahrgenommen werden, ist teilweise geplant, die Weiterbildungsangebote für Neuberufene und Führungskräfte verpflichtend einzuführen. Die Hochschultypen unterscheiden sich bei den Maßnahmen zur Gender-Kompetenz nicht.

Im Bereich **Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit** finden sich

Maßnahmen zur gendersensiblen Lehre, zur Sensibilisierung von Führungspersonen und Professorinnen/Professoren sowie Personalverantwortlichen und zur Sensibilisierung aller Statusgruppen. Formate der Sensibilisierung sind Workshops, Veranstaltungen, Leitfäden und diverse Informationsangebote.

Maßnahmen zur **Sichtbarkeit** beziehen sich zum einen auf die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen, zum anderen auf die Sichtbarkeit der Themen Gleichstellung, Gender und Diversity. Die Sichtbarkeit soll etwa im Rahmen von Veranstaltungen, Internetauftritten und Zertifizierungen gesteigert werden. An Fachhochschulen sind solche Maßnahmen weniger präsent als an Universitäten und Kunst-/Musikhochschulen.

Maßnahmen im Bereich **Arbeits- und Studienkultur**, die auf eine geschlechtergerechte Hochschul- und Wissenschaftskultur zielen, wurden durch das Professorinnenprogramm in beiden Phasen gleichermaßen initiiert. Themen sind dabei geschlechtergerechte Sprache, Richtlinien für einen geschlechtergerechten, diskriminierungsfreien Umgang und Trainingsangebote für Führungspersonal und Lehrende.

Im Vergleich zu anderen Maßnahmen im Handlungsfeld ‚Hochschul- und Wissenschaftskultur‘ wird das Themenfeld **sexualisierte Diskriminierung** in den Gleichstellungskonzepten kaum angesprochen und es werden nur wenige Maßnahmen durchgeführt oder angestrebt. Solche Maßnahmen sind bspw. Richtlinien und Leitfäden, Beratungsangebote für Betroffene, Vertrauensdozent/-innen in den Fachbereichen sowie Fort- und Weiterbildungsangebote zum Thema.

Organisationsentwicklung

Unter Maßnahmen zur Organisationsentwicklung werden Institutionalisierung, Policies und Steuerungsinstrumente verstanden. Vor dem Professorinnenprogramm lag dabei der Schwerpunkt, nach Auskunft der Gleichstellungskonzepte, auf hochschulinternen Leit-/Richtlinien, Ordnungen und Regelungen im Bereich Gleichstellung, also Policies. Für beide Programm-

phasen werden mit den Gleichstellungskonzepten die Einrichtung von Stellen im Themenbereich ‚Gleichstellung‘, die Einrichtung von Stabstellen sowie die Institutionalisierung von verbindlichen Regelungen im Bereich Gleichstellung geplant. Vor allem an Universitäten werden Steuerungsinstrumente (Zielvereinbarungen, leistungsorientierte Mittelvergabe) als Gleichstellungsmaßnahmen genannt.

Studienfachwahl von Schülerinnen

Auch wenn Schülerinnen bei den zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen weniger von Bedeutung sind, ist den Gleichstellungskonzepten zu entnehmen, dass der Großteil der Hochschulen sowohl vor dem Professorinnenprogramm als auch in den beiden Phasen des Programms Maßnahmen im Bereich Studienfachwahl von Schülerinnen durchführt, überwiegend für MINT-Fächer. Häufig wird in diesem Zusammenhang die Teilnahme am Girls‘ Day genannt. Weitere Angebote sind die Möglichkeit zum Schnupperstudium, Informationstage, Beratungsangebote und Mentoring für Schülerinnen.

4.2.6 Qualitätsmanagement und -sicherung

Gemäß den Richtlinien zum Professorinnenprogramm sollte das Qualitätsmanagement zu Gleichstellung im Gleichstellungskonzept dargestellt werden (BMBF 2012b). Bei der Erfüllung dieser Vorgaben legen die Hochschulen Schwerpunkte auf die Bereiche Evaluation, Monitoring und Gender Controlling, wie die Hochschulbefragung und die Dokumentenanalyse zeigen. Gut 70 Prozent der befragten Hochschulen schätzen Maßnahmen der Qualitätssicherung als sehr oder eher wichtig ein (Abbildung 10, S. 43). In PP II erhöhte sich die Anzahl der Maßnahmen im Bereich Qualitätssicherung. Diese Steigerung verweist auf eine zunehmende Sensibilisierung für das Thema Qualitätsmanagement in der Gleichstellungspolitik.

In nahezu allen Hochschulen wird die Zielerreichung der Maßnahmen überprüft und zwar überwiegend (knapp 90 %) über ein Berichtswesen bzw. Monitoring zu Gleichstellung, aber auch im Rahmen spezi-

fischer Evaluationen und im allgemeinen Hochschulcontrolling. Zuständig für die Überprüfung sind dabei in 80 Prozent der Hochschulen die zentralen Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten, in knapp 40 Prozent ist die Controlling- oder Drittmittelabteilung einbezogen. Die Fachbereiche sind kaum beteiligt.

Evaluiert werden überwiegend Maßnahmen. Diese beziehen sich zum Teil auf das ganze Gleichstellungskonzept, zum Teil auf einzelne Maßnahmen oder spezifische Bereiche. Nur vereinzelt werden Evaluationen extern durchgeführt. Sofern Gender Controlling geplant ist, geht es überwiegend um die grundsätzliche Einrichtung eines solchen Arbeitsgebiets. Monitoring-Aktivitäten sind in beiden Programmphasen gleichermaßen geplant, Evaluationen und Gender Controlling werden dagegen in PP II häufiger geplant als in PP I.

Weitere Elemente der Qualitätssicherung, die in den Gleichstellungskonzepten genannt werden, sind Benchmarking und Zertifizierungen. Durch Benchmarking wird die Stellung der eigenen Hochschule im Vergleich mit anderen bewertet. Mit Zertifizierungen im Bereich Vereinbarkeit oder dem Total Equality-Prädikat stellen die Hochschulen sicher, mit ihrer Hochschule bestimmten Gleichstellungsmaßstäben zu entsprechen. Zertifizierungen werden in beiden Programmphasen gleichermaßen geplant und durchgeführt.

4.2.7 Nicht anerkennungsfähige Maßnahmen in den Gleichstellungskonzepten und Dokumentationen

Mit dem Gleichstellungskonzept entwickeln die Hochschulen eine Gesamtstrategie ihrer Gleichstellungspolitik. Außer Maßnahmen für die Zielgruppen des Professorinnenprogramms (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Professorinnen sowie Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind) enthalten die Konzepte daher auch Maßnahmen für weitere Zielgruppen.

Insbesondere für den Bereich Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie werden Maßnahmen für al-

le an der Hochschule Beschäftigten und Studierenden entwickelt. Im Professorinnenprogramm sind hier nur strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen (z.B. Flexibilisierung der Arbeits- und Studienzeit) sowie strukturelle Eltern- und Familien- und Betreuungsangebote anerkennungsfähig. Personenbezogene Vereinbarkeitsmaßnahmen (z.B. finanzielle Zuschüsse) für Personen außerhalb der Zielgruppen des Programms (z.B. Väter, wissenschaftsstützendes Personal) sind hingegen nicht anerkennungsfähig. Aber auch in anderen Bereichen setzen die Hochschulen Gleichstellungsmaßnahmen um, die sich nicht oder nur teilweise an die Zielgruppen des Programms richten.

Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes und zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die aus den frei werdenden Mitteln des Professorinnenprogramms und darüber hinaus einzusetzenden Mitteln finanziert werden, sind also nicht vollständig deckungsgleich. Während das Gleichstellungskonzept ein allgemeineres, politisches Rahmenpapier darstellt, in dem die strategische und inhaltliche Ausrichtung der Hochschule niedergelegt wird, sind im Professorinnenprogramm lediglich strukturelle oder auf die Zielgruppen (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, Professorinnen sowie Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind) bezogene Gleichstellungsmaßnahmen anerkennungsfähig.

In der Programmlogik des Professorinnenprogramms wird das Gleichstellungskonzept (bzw. die Dokumentation) als Gesamtkonzept für die Gleichstellungspolitik einer Hochschule deutlich von den zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen abgegrenzt. Die Divergenz kann in Einzelfällen einen Konfliktpunkt bei der Implementation des Programms darstellen, wie sowohl Expertinneninterviews als auch die Hochschulbefragung zeigen. Einige Hochschulen nahmen an, dass mit der positiven Begutachtung der Gleichstellungskonzepte alle darin enthaltenen Gleichstellungsmaßnahmen als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen anerkannt werden könnten.

In Folge dieser Logik besteht zwischen den Hochschulen und dem Projektträger teilweise hoher Beratungs- und Abstimmungsbedarf dahingehend, ob Maßnahmen, die als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen anerkannt werden sollen, in den Geltungsbereich des Professorinnenprogramms fallen, insbesondere wenn Personengruppen adressiert werden, die nicht Zielgruppen des Programms sind (nicht-wissenschaftliches Personal, männliche Beschäftigte, Väter). Die Frage, ob es sich bei einer Maßnahme um eine zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme oder eine Pflichtaufgabe der Hochschule handelt, kann ebenfalls ein Diskussionspunkt zwischen Hochschulen und Projektträger sein. Die Anerkennungsfähigkeit von Maßnahmen wird in solchen Fällen im Einzelfall unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgebots im Rahmen des Verwaltungshandelns abgewogen.

4.3 Individuelle Karrierewege der Stelleninhaberinnen

Ergänzende Ergebnisse zu der Befragung der Stelleninhaberinnen:

Die Professorinnen auf im Professorinnenprogramm geförderten Professuren unterscheiden sich bei der Vorqualifikation, der Dauer zwischen Promotion bzw. Habilitation und Berufung und dem Berufungsalter nicht von allen Professorinnen, mit der Ausnahme, dass die an Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen berufenen Professorinnen überproportional häufig über Qualifikationen (z.B. Habilitation) verfügten, die für diese Hochschultypen nicht notwendig sind. Ein Drittel der Professorinnen hatte zum Zeitpunkt der Berufung auf die im Professorinnenprogramm geförderte Professur mindestens einen zweiten Ruf erhalten. Seit ihrer Berufung übernahmen 80 Prozent der Professorinnen ein weiteres Amt oder eine zusätzliche Funktion an der Hochschule, vorwiegend innerhalb der Fakultät.

Um die Wirkungen des Professorinnenprogramms auf der Ebene der Stelleninhaberinnen, deren Professuren über das Professorinnenprogramm gefördert werden, einschätzen zu können, ist es von Interesse, ob sich deren Karrierewege von denen aller Professorinnen an den Hochschulen in Deutschland unterscheiden. Angaben zu den Karrierewegen wurden mit der Professorinnenbefragung erhoben.

Wie zu erwarten, haben fast alle Stelleninhaberinnen, deren Professur im Professorinnenprogramm gefördert wird, eine Promotion (94 Prozent). Eine Ausnahme stellen die Kunst- und Musikhochschulen mit ihrem spezifischen Qualifikationsweg dar: Hier verfügt die Hälfte über eine Promotion (N=11), während von allen an Kunst- und Musikhochschulen erstberufenen Professorinnen (2014 und 2015) lediglich ein Viertel promoviert ist (vgl. Tabelle 11, S. 94 im Anhang).¹¹

Die an Universitäten berufenen Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren unterscheiden sich in ihren Vorqualifikationen nur unwesentlich von allen erstberufenen Professorinnen der Jahre 2014 und 2015: Mehrheitlich sind sie habilitiert oder weisen habilitationsadäquate Leistungen vor (43 % bzw. 25 %). 18 Prozent der im Professorinnenprogramm berufenen Stelleninhaberinnen qualifizierten sich über eine Juniorprofessur (ohne zusätzliche Habilitation), etwas mehr als im bundesweiten Durchschnitt. Fast 20 Prozent der Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren weisen als Vorqualifikation eine Nachwuchsgruppenleitung oder andere Qualifikationen (wie beispielsweise eine Anstellung an einer ausländischen Hochschule) auf, wobei diese Qualifikationen z.T. mit einer Habilitation oder adäquaten Leistungen kombiniert sind.

¹¹ Die Vorqualifikation von erstberufenen Professorinnen und Professoren wird seit 2014 von der GWK erhoben: (GWK 2015 und GWK 2014).

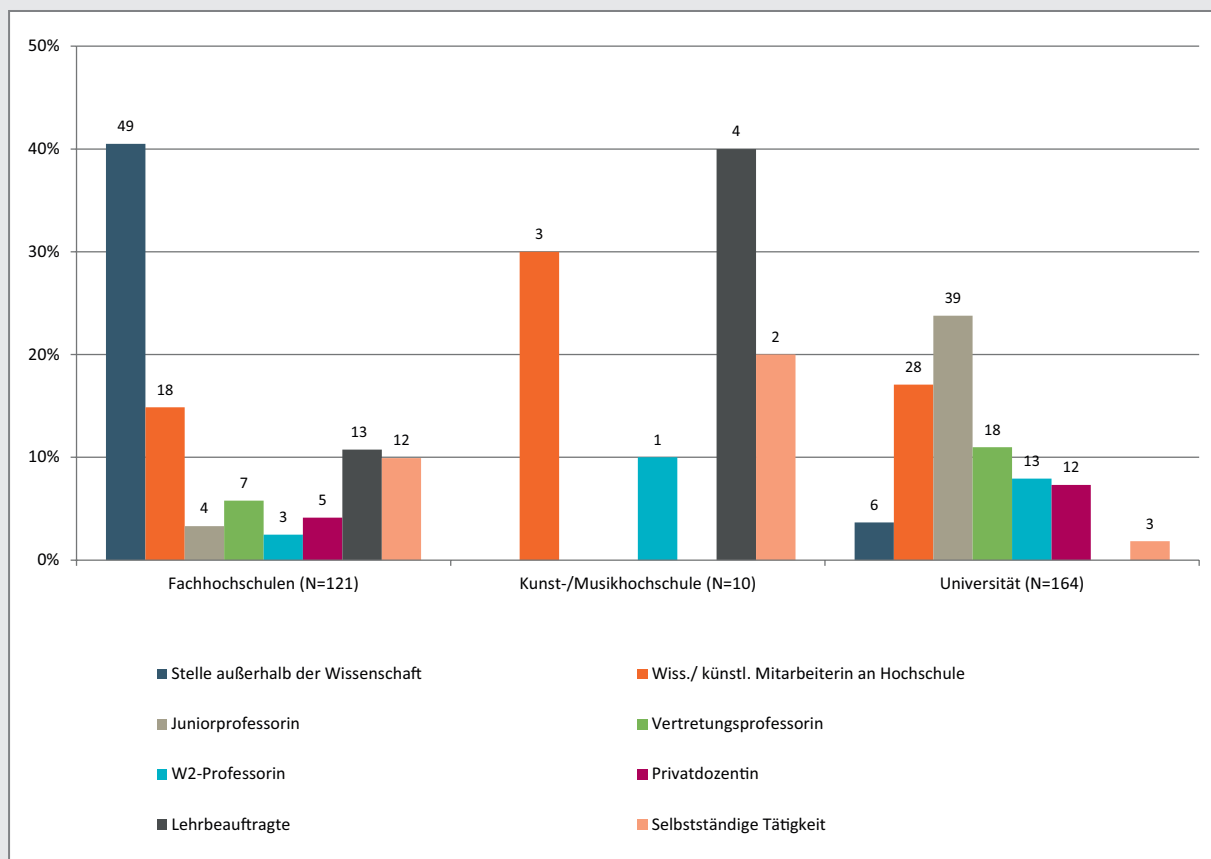
An den Fachhochschulen sowie den Kunst- und Musikhochschulen verfügen die Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren überproportional häufig über eine Habilitation oder habilitationsadäquate Leistungen (17 % an Fachhochschulen und 37 % an Kunst- und Musikhochschulen), wobei allerdings die kleinen Fallzahlen zu beachten sind.

Veränderungen bei der Vorqualifikation zwischen den beiden Programmphasen spiegeln veränderte

Qualifikationswege wieder: Der Anteil der Stelleninhaberinnen mit Habilitation sank um 17 Prozentpunkte, während der Anteil derjenigen mit einer Juniorprofessur (ohne Habilitation oder habilitationsadäquate Leistungen) um 10 Prozentpunkte und derjenigen mit habilitationsadäquaten Leistungen um 6 Prozentpunkte stieg.

Bei den Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren, die an eine Universität berufen wurden, überwiegt als berufliche Position unmittelbar vor

Abbildung 11 Berufliche Position der Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren (PP I und PP II) unmittelbar vor der Berufung nach Hochschultyp



Quelle: Professorinnenbefragung, N=295, über den Balken sind die absoluten Zahlen angegeben.

der Berufung die Tätigkeit an einer Hochschule (über 80 %). Dabei dominieren Juniorprofessorinnen (24 %) und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (17 %). Jeweils rund 10 Prozent hatten eine Vertretungsprofessur oder eine Professur an einer ausländischen Hochschule inne. Von den Stelleninhaberinnen an Kunst- und Musikhochschulen war der größte Teil als Lehrbeauftragte oder als wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiterin an einer Hochschule tätig.

14 Prozent der Stelleninhaberinnen sind außerhalb von Deutschland geboren, 10 Prozent haben eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Dies ist etwas höher als der bundesdeutsche Durchschnitt (8,8 % Professorinnen mit einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft). Unter der Annahme einer im Zeitverlauf zunehmenden internationalen Rekrutierung, liegt diese Differenz vermutlich darin begründet, dass die Stelleninhaberinnen, die Rahmen des im Professorinnenprogramms erstmalig berufen wurden, einer jüngeren Alterskohorte angehören als die Gesamtgruppe der Professorinnen. Einen Studienabschluss außerhalb Deutschlands erlangten 14 Prozent der Stelleninhaberinnen, eine Promotion 9 Prozent; dies sind vor allem diejenigen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit und/oder Geburtsort außerhalb von Deutschland.

Lediglich zwei Stelleninhaberinnen der im Programm geförderten Professuren, die nicht in Deutschland geboren wurden, sind im Jahr ihrer Berufung nach Deutschland gekommen; der überwiegende Teil der Stelleninhaberinnen (95 %) lebte zum Zeitpunkt der Berufung bereits mehrere Jahre in Deutschland. Gleichzeitig waren mindestens 16 von ihnen (davon zwei mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit) unmittelbar vor der Berufung an einer Hochschule außerhalb Deutschlands tätig. Insgesamt verbrachten rund 17 Prozent der Professorinnen, deren Stellen

im Professorinnenprogramm gefördert werden, im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn mindestens sechs Monate im Ausland. Stelleninhaberinnen, die in Deutschland geboren wurden, unterscheiden sich in dieser Hinsicht nicht von denjenigen, die außerhalb Deutschlands geboren wurden. Für den Vergleich der Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren mit Wissenschaftlerinnen allgemein kann die europäische Befragung MORE2 (2013) herangezogen werden, die allerdings nach Auslandsaufenthalten von mindestens drei Monaten fragte. Hier gaben 30 Prozent der promovierten Wissenschaftlerinnen an, in der Zeit nach der Promotion mindestens drei Monate wissenschaftlich im Ausland tätig gewesen zu sein.¹² Der deutlich niedrigere Anteil bei den Stelleninhaberinnen im Professorinnenprogramm kann auf eine niedrigere internationale Mobilität hinweisen, aber auch mit der unterschiedlich abgefragten Aufenthaltsdauer zusammenhängen.

Die Bildungsherkunft der Professorinnen auf im Professorinnenprogramm geförderten Professuren ist höher als bei vergleichbaren Gruppen: 60 Prozent haben mindestens ein Elternteil mit akademischer Ausbildung.¹³ Bei knapp 20 Prozent war bzw. ist mindestens ein Elternteil selbst in der Wissenschaft tätig.¹⁴ Universitäts- und Fachhochschulprofessorinnen von im Programm geförderten Professuren unterscheiden sich in dieser Hinsicht nicht, aber die an Kunst- und Musikhochschulen berufenen Professorinnen kommen noch häufiger aus einem akademisch geprägten

12 Zu der Umfrage vgl. IDEA Consult 2013. Die Daten standen über eine aggregierte Auswertung zur Verfügung, die die Europäische Kommission dem CEWS zur Verfügung stellte. Vgl. auch Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 208, wo allerdings keine geschlechterspezifischen Daten zur Verfügung standen.

13 Mutter mit akademischer Ausbildung: 34,8 Prozent/ Nur Mutter: 5,9; Vater mit akademischer Ausbildung: 54,6 Prozent /Nur Vater: 26 Prozent; beide Elternteile akademische Ausbildung: 28,4 Prozent; (N=291).

14 Mutter in Wissenschaft tätig: 7,5 Prozent; Vater in Wissenschaft tätig: 15,4 Prozent; Beide Eltern in Wissenschaft tätig: 4,1 Prozent.

Elternhaus (73 %), wobei die geringen Fallzahlen für diesen Hochschultyp (N= 11) zu beachten sind. Die Bildungsherkunft der Stelleninhaberinnen im Professorinnenprogramm ist damit höher als eine vergleichbare Geburtskohorte an nordrhein-westfälischen Universitäten (Möller 2015a: 211)¹⁵ und höher als ältere Kohorten von angehenden Professorinnen (Teilnehmerinnen der Seminare „Anstoß zum Aufstieg“ und Stipendiatinnen des Lise-Meitner-Habilitationsprogramms) (Lind, Löther 2006: 34–38). Es ist davon auszugehen, dass es sich dabei um einen allgemeinen Trend eines zunehmend höheren Bildungshintergrunds von Professor/-innen handelt und nicht um eine Spezifik des Professorinnenprogramms. Ob Professorinnen tendenziell aus formal höher gebildeten Familien stammen als Professoren ist eine offene Forschungsfrage mit widersprüchlichen Ergebnissen (Möller 2015a: 223; Lind 2004: 55–59).

Durchschnittlich bewarben sich die Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren auf sieben Professuren, wobei es große Unterschiede zwischen den Befragten gibt.¹⁶ Sie waren durchschnittlich in vier Verfahren zu einem Berufungsvortrag eingeladen, wiederum mit großen Unterschieden untereinander.¹⁷ Vergleichszahlen zum Bewerbungsverhalten und zu Erfolgen liegen nicht vor. Knapp ein Drittel der Professorinnen hatte bis zum Zeitpunkt der Berufung auf die Professur, die im Professorinnenprogramm gefördert wird, Rufe an weitere Hochschulen erhalten, mehrheitlich an eine zweite Hochschule. Fast ebenso viele führten Berufungsverhandlungen mit mehreren Hochschulen. Seit ihrer Berufung auf die im Professorinnenprogramm geförderte Pro-

15 Die verwendete Vergleichsstudie von Christina Möller (2015b) verwendet Zahlen aus Nordrhein-Westfalen. Bundesweite Daten liegen nicht vor.

16 Standardabweichung: 10,1, Spannweite: 0 – 88 Bewerbungen, Median: 4.

17 Standardabweichung: 3,4, Spannweite: 0 – 34 Bewerbungen, Median: 3.

fessur erhielten 39 befragte Professorinnen (13 Prozent) einen Ruf an eine andere Hochschule.

Bei der Dauer zwischen Promotion bzw. Habilitation und Berufung sowie beim Alter bei der Erstberufung unterscheiden sich die Stelleninhaberinnen im Professorinnenprogramm nicht von allen Professorinnen und Professoren. Bei den befragten Professorinnen liegen zwischen Promotion und dem Ruf auf die geförderte Professur durchschnittlich 9,2 Jahre,¹⁸ wobei Fachhochschulprofessorinnen etwas schneller nach der Promotion berufen wurden als Universitätsprofessorinnen (8,6 Jahre vs. 9,7 Jahre). Eine Vergleichsgruppe von Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Universitäten wurde ähnlich (9,9 Jahre) nach der Promotion berufen (Möller 2015a: 300).

Die habilitierten Stelleninhaberinnen wurden im Durchschnitt 2,9 Jahre nach der Habilitation berufen, mit deutlichen Unterschieden zwischen den Fächergruppen. Während die Berufung in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 2,3 Jahre und in den Sprach- und Kulturwissenschaften 2,7 Jahre nach der Habilitation erfolgte, beträgt diese Zeitspanne in Mathematik und Naturwissenschaften 4,3 Jahre. Diese Dauer zwischen Habilitation und Berufung deckt sich mit Ergebnissen aus anderen Studien (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 190).

Auch beim durchschnittlichen Alter bei der Berufung (42 Jahre) gleichen die befragten Stelleninhaberinnen dem Durchschnitt aller Professorinnen und Professoren (ebd.: 188). Die Stelleninhaberinnen an Universitäten waren dabei mit 41,6 Jahren jünger als ihre Kolleginnen an Fachhochschulen und Künstlerischen Hochschulen (42,6 bzw. 43,9 Jahre).

18 Standardabweichung: 5,1, Spannweite: 0 – 24 Jahre, Median=8 Jahre.

Der überwiegende Teil der Stelleninhaberinnen (N=238, 80 Prozent) übernahm nach der Berufung weitere Funktionen und Ämter in der Hochschule. Es handelt sich dabei vorwiegend (57 Prozent) um Funktionen oder Ämter in der Fakultät, wie beispielsweise als Mitglied im Fakultäts- oder Fachbereichsrat und Funktionen wie Studiengangsleitung oder Leitung auf Instituts-/Abteilungsebene. Ein Viertel der Professorinnen hat zusätzlich zur geförderten Professur eine weitere Funktion oder ein Amt auf Hochschulebene inne, meist in Gremien (Kommissionen oder Arbeitsgruppen), seltener im Senat oder als Leitung von bestimmten Bereichen. Als Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sind 44 Stelleninhaberinnen (15 Prozent) tätig, elf (4 Prozent) haben dieses Amt für die gesamte Hochschule inne. Immerhin 17 Prozent der Professorinnen auf geförderten Professuren sind Mitglied der Fakultätsleitung, lediglich 4 Prozent (N=11) der Hochschulleitung.

5

Nachhaltige Wirkungen (Impact)

Mit dem Impact werden die nachhaltigen Wirkungen des Professorinnenprogramms untersucht. Dabei geht es um die strukturellen Wirkungen, die Auswirkungen des Programms auf die Erreichung dessen Leitziels – die Steigerung des Professorinnenanteils – und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen nach Ende der Programmfinanzierung. Weiter wird untersucht, in welcher Weise die Hochschulen Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und bei den Geschlechterverhältnissen explizit dem Professorinnenprogramm zuschreiben. Abschließend werden die generelle Wirkungs- und Funktionsweise des Programms zusammenfassend dargelegt und untersucht, wie die verschiedenen Akteurinnen und Akteure das Professorinnenprogramm bewerten.

Bei der Bewertung der Nachhaltigkeit ist zu beachten, dass die Förderungen und zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen von PP II noch bis 2020 fortlaufen und Aussagen zur Nachhaltigkeit zum gegenwärtigen Zeitpunkt daher nur bedingt möglich sind.

5.1 Strukturelle Wirkungen des Programms

Durch seine diskursiven Effekte, den Wettbewerbscharakter und die Einwerbung von Fördermitteln bewirkt das Programm eine höhere Akzeptanz des Themas Gleichstellung und eine höhere Reputation der Personen, die sich in den Hochschulen mit dem Thema Gleichstellung befassen. Gut 70 Prozent der Hochschulen erkennen sehr positive oder positive Wirkungen auf das Ansehen und die Reputation der Hochschule aufgrund der Programmteilnahme. Das Gleichstellungskonzept beschreibt die strategische und inhaltliche Ausrichtung der Gleichstellungspolitik einer Hochschule und ist ein maßgeblicher Anstoß, Gleichstellung systematisch und konzeptionell zu bearbeiten.

5.1.1 Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung

Das Programm führt zu einer höheren Akzeptanz des Themas Gleichstellung und zu einer höheren Reputation der Personen, die sich in den Hochschulen mit

dem Thema Gleichstellung befassen, wie sowohl die Länderministerien beobachten als auch die Hochschulen bestätigen. Hintergrund dieser Wirkungen sind die diskursiven Effekte, der Wettbewerbscharakter und die Einwerbung von Fördermitteln im Gleichstellungsbereich. Gut die Hälfte der Hochschulen nimmt seit der Laufzeit des Professorinnenprogramms positive Veränderungen bezüglich der Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung wahr. Weitere 40 Prozent sehen entsprechende Veränderungen zumindest teilweise. In der offenen Frage zu Veränderungen, die die Hochschulen explizit auf das Professorinnenprogramm zurückführen, verweisen 20 Hochschulen auf eine gestiegene Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung. Beschrieben werden eine gestiegene Reputation der Gleichstellungsarbeit und ihrer Akteurinnen und Akteure sowie eine erhöhte Sichtbarkeit und eine gestiegene Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung. Die gestiegene Akzeptanz wird unter anderem mit der Einwerbung von Fördermitteln in erheblicher Höhe und der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit erklärt. Hochschulen, die nur in einer Phase erfolgreich am Programm teilnahmen und Hochschulen, die in beiden Phasen erfolgreich waren, unterscheiden sich nicht in der Bewertung der Akzeptanz und Reputation.

Die Ergebnisse der Länderbefragung bestätigen positive Effekte auf die Reputation der Hochschulen: Indem die Hochschulen am Professorinnenprogramm teilnehmen, steigt ihre Reputation und sie gewinnen damit einen Vorteil im Wettbewerb um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Forschungsmittel. Acht Länderministerien schätzen die Reputationswirkung als eher positiv, fünf Länder als sehr positiv ein. Kein Land beschreibt negative Reputationswirkungen.¹ Zwischen den beiden Programmphasen gibt es nur wenige Änderungen. Eine gesunkene Reputationswirkung nimmt kein Ministerium wahr.

Diese Einschätzung wird von den Hochschulen geteilt. Gut 70 Prozent der Hochschulen erkennen durch

¹ Drei Länder geben keine Einschätzung ab.

die Teilnahme am Professorinnenprogramm sehr positive oder positive Wirkungen auf das Ansehen und die Reputation der Hochschule. In PP I schätzten die Hochschulen die Reputationswirkung ähnlich ein (Durchschnitt PP I: 1,5; Durchschnitt PP II: 1,6)², wobei allerdings mehr Hochschulen keine Wirkung auf die Reputation erwarteten.

Während ein Großteil der Hochschulen allgemeine Reputationsgewinne durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm sieht, verknüpfen weniger Hochschulen die Teilnahme mit konkreten Ausprägungen wie Wettbewerbsposition oder Exzellenz. Eine positive Veränderung der Wettbewerbsposition und Attraktivität der Hochschule nehmen 45 Prozent der Hochschulen wahr. Lediglich 18 Prozent der Hochschulen verknüpfen seit der Teilnahme am Professorinnenprogramm Gleichstellungsaspekte mit Exzellenz. Explizit wird dies nur von einer Hochschule als Veränderung durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm genannt.

Ergänzende Ergebnisse zu der Befragung der Stelleninhaberinnen:

Die befragten Professorinnen schätzen den Stellenwert des Themas Gleichstellung an der Hochschule überwiegend als hoch oder sehr hoch ein (58 Prozent), nur knapp 10 Prozent bewerten den Stellenwert als niedrig oder sehr niedrig. Auch auf Ebene der Fakultäten/Fachbereiche fällt die Einschätzung positiv aus: Die Hälfte der Professorinnen bewertet den Stellenwert als (sehr) hoch, knapp 15 Prozent als (sehr) niedrig. Bei dieser Einschätzung ist zu berücksichtigen, dass die befragten Professorinnen nicht als Gleichstellungsexpertinnen, sondern in ihrer Position als Stelleninhaberinnen einer geförderten Professur befragt wurden. Die Professorinnen, die als Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte stärker mit der

Gleichstellungspolitik befasst sind, bewerten den Stellenwert des Themas Gleichstellung sowohl an der Hochschule insgesamt als auch auf Fakultäts-ebene etwas kritischer.³

Insgesamt wirkt sich das Professorinnenprogramm positiv auf die Akzeptanz des Themas Gleichstellung der Geschlechter und die Reputation der Akteurinnen und Akteure in diesem Themenfeld aus. Ein Großteil der Hochschulen sieht allgemein Reputationsgewinne für die Hochschule, jedoch seltener konkrete Wettbewerbsvorteile oder die Verknüpfung von Geschlecht und Exzellenz als Wirkungen des Professorinnenprogramms.

5.1.2 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik in den Hochschulen

Seit Mitte der 1990er Jahre stellen die verpflichtenden Frauenförder- und Gleichstellungspläne, in denen überwiegend Einzelmaßnahmen gebündelt wurden, das zentrale Regelwerk für Geschlechtergleichstellung an Hochschulen dar. Diese werden zunehmend durch Berichte und Konzepte aus kompetitiven Verfahren – wie den Gleichstellungskonzepten des Professorinnenprogramms oder den Berichten im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG – ergänzt oder ersetzt (Blome, Erfmeier, Gülcher, Smykalla 2014). Ein umfassendes Gleichstellungskonzept erweist sich inzwischen „als Wettbewerbsvorteil bei der Beantragung von Forschungsmitteln oder der Nachbesetzung von Professuren“ (Roski, Schacherl 2014).

Das Gleichstellungskonzept, das im Rahmen des Professorinnenprogramms entwickelt wird, ordnen die Hochschulen auf unterschiedliche Weise in die Gleichstellungspolitik ein. Ein Ansatz ist, dass das Gleichstellungskonzept das zentrale Dokument für die Gleichstellungspolitik der Hochschule wird, in

² Mit 1= sehr positive Wirkung, 2= eher positive Wirkung, 3 =eher negative Wirkung und 4= sehr negative Wirkung.

³ Bewertung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten: 2,82 an Hochschule und 2,91 an Fakultät; Bewertung der Professorinnen, die dieses Amt nicht innehaben: 2,37 an HS und 2,54 an Fakultät; mit 1= sehr hoch, 2= hoch, 3 =teils/teils, 4=niedrig und 5= sehr niedrig.

dem bisher bestehende Einzelmaßnahmen zum Teil erstmalig strategisch zusammengeführt werden. Das Konzept stellt längerfristig das zentrale gleichstellungspolitische Dokument für die Gleichstellungspolitik der Hochschule dar. Im weiteren Fortgang kann das im Professorinnenprogramm entwickelte Gleichstellungskonzept als Grundlage für die konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und die Verankerung in der Hochschulentwicklungsplanung herangezogen werden. Das Professorinnenprogramm gibt damit den wesentlichen Impuls, Gleichstellung systematisch und konzeptionell zu bearbeiten.

Ein anderer Ansatz ist es, dass das für das Professorinnenprogramm entwickelte Gleichstellungskonzept nicht das zentrale Konzept der Hochschule ist, sondern andere Strategien und Dokumente ergänzt, wie z.B. Konzepte im Rahmen anderer Programme (forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, Exzellenzinitiative etc.), weitere gleichstellungspolitische Strategien der Hochschule (z.B. zum Gender- und Diversity-Management) oder durch die Landeshochschulgesetze vorgeschriebene Pläne. Auch in diesem Fall beschreibt das Gleichstellungskonzept bzw. die Dokumentation die übergreifende Gleichstellungspolitik der Hochschulen.

5.1.3 Verankerung geschlechtergerechter Aspekte in Berufungsverfahren

Die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Personalrekrutierung und insbesondere Berufungsverfahren sind seit den 1980er Jahren ein wichtiges Arbeitsgebiet der Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Zahlreiche Studien belegen einen Gender Bias und Diskriminierungsstrukturen in Berufungsverfahren (Junghans 2012; Müller 2011; van den Brink, Benschop, Jansen 2010; van den Brink 2010; Färber, Spangenberg 2008). Rechtliche Vorgaben, wie Ausschreibungspflicht oder die Beteiligung der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten, sind Grundlagen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren. Ausschreibung in verschiedenen Medien (an 90 % der befragten Hochschulen) sowie gendersensitive Formulierungen in den Ausschreibungen, die über Hin-

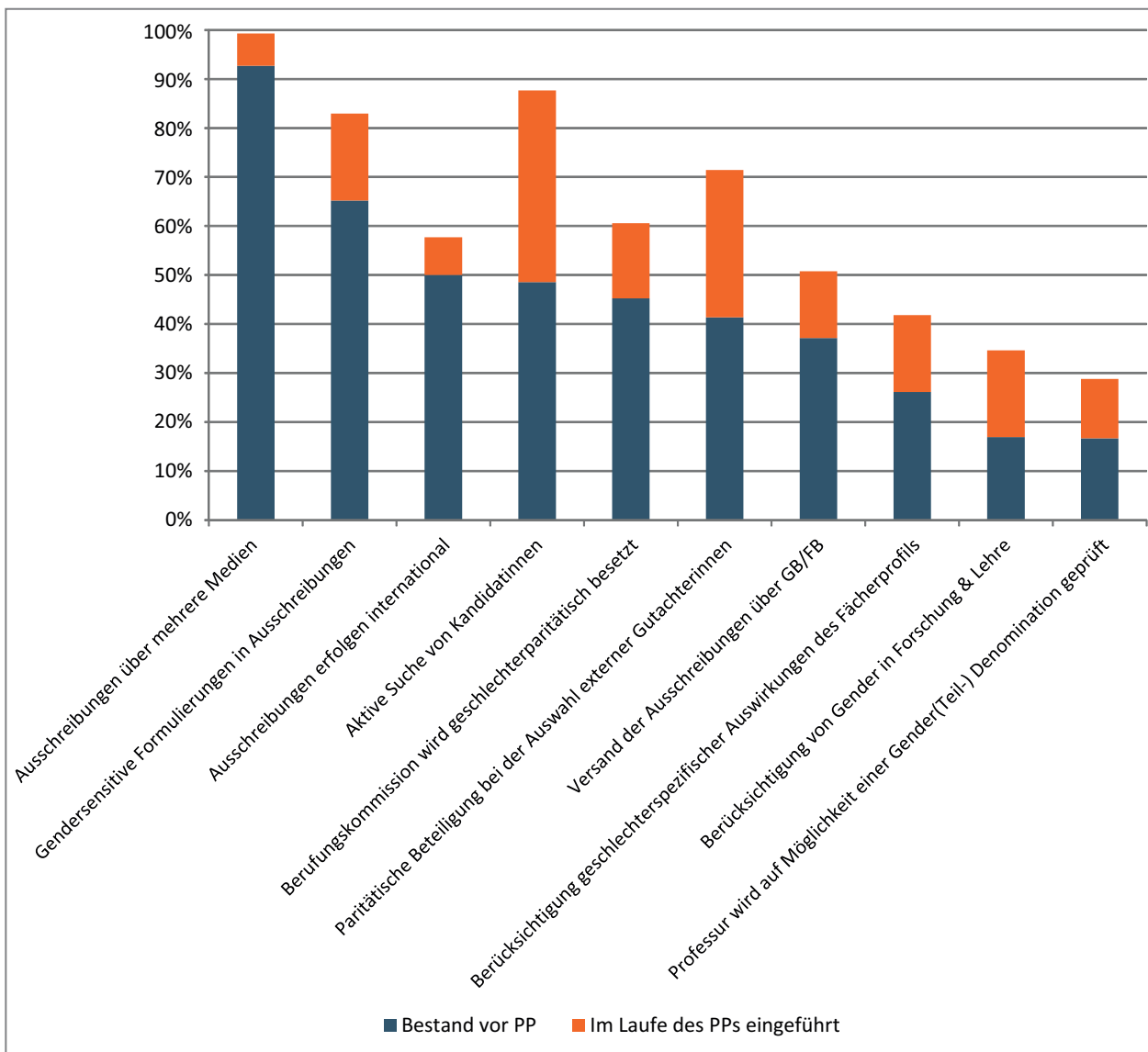
weise wie „Frauen werden zur Bewerbung aufgefordert“ hinausgehen (an 65 % der Hochschulen), waren bereits vor dem Professorinnenprogramm gängige Standards (vgl. Abbildung 12).

Für eine umfassende Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren, über die gesetzlichen (Mindest-) Vorgaben hinausgehend, verabschieden immer mehr Hochschulen Leitfäden für geschlechtergerechte Berufungsverfahren (Kampfans 2014). Entsprechend beziehen sich die meisten das Berufungsverfahren betreffenden Maßnahmen in den Gleichstellungskonzepten auf die Erstellung bzw. Überarbeitung und Weiterentwicklung eines solchen Leitfadens. Die häufigste Einzelmaßnahme, die im Rahmen des Professorinnenprogramms eingeführt wurde, ist die aktive Suche und Ansprache von Kandidatinnen (39 % der Hochschulen). Die paritätische Beteiligung der Geschlechter bei der Auswahl externer Gutachtender setzten Hochschulen mit 30 Prozent häufig im Laufe des Professorinnenprogramms um.

Weitere Gender- und Gleichstellungsaspekte (z.B. die internationale Ausschreibung von Professuren, die geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen, der Versand der Ausschreibung über die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, die Prüfung der Professur auf eine Gender-(Teil-)Denomination sowie die Berücksichtigung von Gender in Forschung und Lehre) waren vor dem Professorinnenprogramm in jeweils weniger als der Hälfte der Hochschulen vorhanden; weniger als 20 Prozent der Hochschulen setzen solche Maßnahmen im Laufe des Professorinnenprogramms um. Daneben entwickelt etwa ein Fünftel der Hochschulen hochschulspezifische Maßnahmen für eine bessere Berücksichtigung von gleichstellungs- und genderspezifischen Aspekten in Berufungsverfahren⁴, die auf die Ausgestaltung der aktiven Rekrutierung von Professorinnen, das Personalmarketing, Verfahrensregelungen (z.B. erneute Ausschreibung bei

⁴ Nennungen in der Hochschulbefragung, Frage 4.7, offene Antworten in der Kategorie „Sonstiges“ sowie Auswertung der Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen.

Abbildung 12 Gleichstellungs- und Gender-Aspekte in Berufungsverfahren



Quelle: Hochschulbefragung, N=130 – 138.

fehlenden Bewerbungen von Frauen), die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren, die Berücksichtigung von Gender-Kompetenz in der Berufungskommission oder Anreizsysteme für Fachbereiche zielen.

Das Professorinnenprogramm gibt den Anstoß, über die grundlegenden Regelungen hinaus gehende

Maßnahmen zu implementieren, vor allem die aktive Rekrutierung und die paritätische Auswahl von Gutachterinnen und Gutachtern. Mit den Berufungsleitfäden, die in den Gleichstellungskonzepten vorgesehen sind, erfolgt eine Standardisierung von Prozessabläufen und die regelhafte Verankerung von Gleichstellungsaspekten im Berufungsver-

fahren. Diese strukturellen Veränderungen können nachhaltig eine Verbesserung der Personalrekrutierung bewirken und zu mehr Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im Wissenschaftssystem beitragen.

5.2 Steigerung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen

Die Berechnungen in diesem Kapitel wurden auf der Grundlage zwischenzeitlich vorgelegter Daten des Statistischen Bundesamts zu Personal an Hochschulen für das Jahr 2015 aktualisiert. Zusätzlich wurde analysiert, inwieweit das Professorinnenprogramm Wirkungen auf den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal hat, um damit zu evaluieren, ob auch die Zielsetzung des Professorinnenprogramms, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen nachhaltig zu verbessern, erreicht wurde.

Der Professorinnenanteil stieg während der Laufzeit des Professorinnenprogramms stärker, als nach dem Trend der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre. Diese Steigerung geht wesentlich auf die Hochschulen zurück, die am Professorinnenprogramm teilnahmen.

Inwieweit die Steigerung des Professorinnenanteils als eines der Leitziele des Programms erreicht wird, ist ein wichtiger Aspekt in der Analyse der nachhaltigen Wirkungen.

Der Professorinnenanteil stieg bundesweit von 16,2 Prozent im Jahr 2007 um 6,4 Prozentpunkte⁵ auf aktuell (2015) 22,7 Prozent. Für die Wirkungsanalyse ist zum einen zu überprüfen, ob diese Steigerung ohne das Professorinnenprogramm in gleicher Weise erfolgt wäre. Zum anderen ist zu klären, ob und in wel-

cher Weise diese Veränderung kausal dem Professorinnenprogramm zugeschrieben werden kann.

Von Interesse ist also die Differenz zwischen der tatsächlichen Veränderung (= Bruttowirkungen, hier: 6,4 Prozentpunkte) und den Veränderungen, die ohne das Programm stattgefunden hätten (= Nettowirkungen) (Caspari 2011, 2009). Der kontrafaktische Zustand, also die Situation, wenn es das Professorinnenprogramm nicht gegeben hätte, lässt sich allerdings nicht direkt beobachten, sondern muss durch bestimmte Untersuchungsdesigns ermittelt werden.

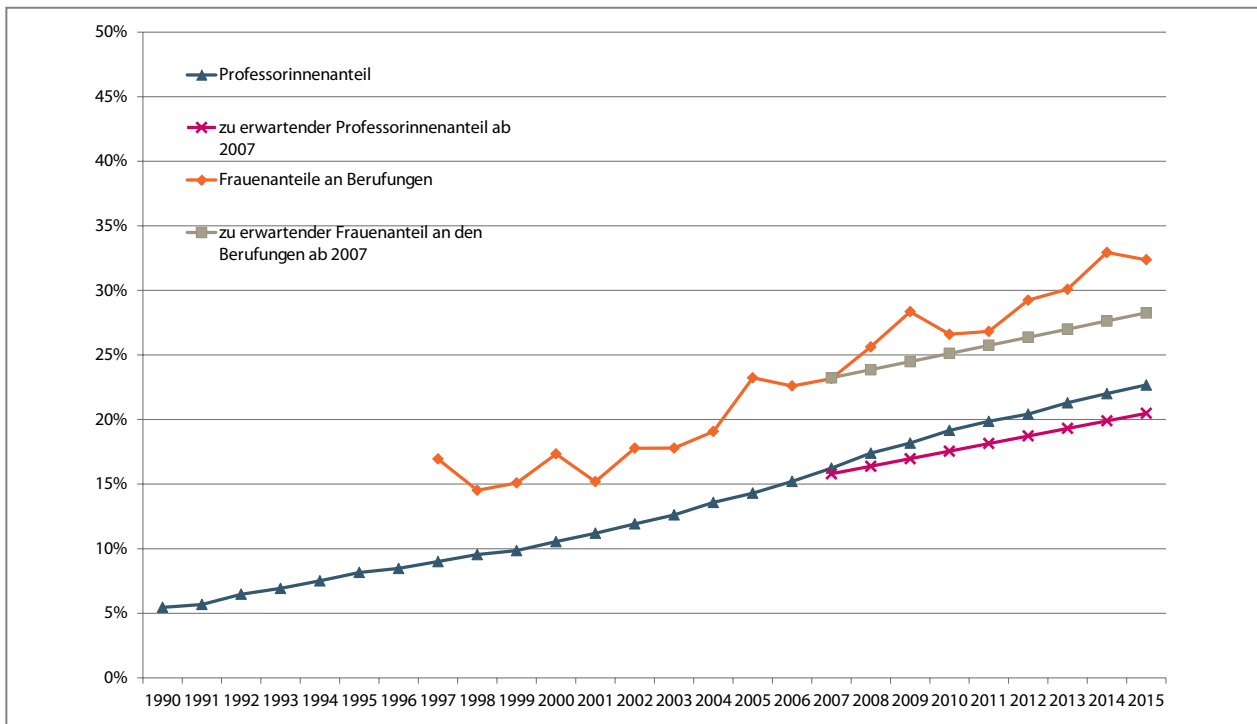
Für die Wirkungsanalyse zum Professorinnenprogramm bieten sich zwei Untersuchungsdesigns an, um den Zustand ohne Programmeinfluss zu ermitteln: In einem ersten Schritt wird die Entwicklung des Professorinnenanteils vor dem Professorinnenprogramm auf die Zeit des Programmverlaufs extrapoliert. Im zweiten Schritt wird die Gruppe der Hochschulen, die sich nicht am Professorinnenprogramm beteiligten, als Kontrollgruppe mit den teilnehmenden Hochschulen verglichen.

Bis in die 1980er Jahre hinein lag der Professorinnenanteil konstant bei rund fünf Prozent und begann erst ab 1990 zu steigen. Zwischen 1990 und 2007 erhöhte sich der Frauenanteil an den Professuren jährlich um durchschnittlich 0,6 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 13). Wenn sich diese Entwicklung in den Folgejahren, also während der Laufzeit des Professorinnenprogramms, fortgesetzt hätte, wären 2015 20,5 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt gewesen. Die Differenz von 2,2 Prozentpunkten gegenüber dem tatsächlichen Professorinnenanteil ist die Nettowirkung des Professorinnenprogramms. Im Mittel war die Steigerung um 0,28 Prozentpunkte pro Jahr höher (durchschnittlich 0,9 statt 0,6 Prozentpunkte), als ohne weitere Maßnahmen zu erwarten gewesen wäre.

Ein ähnlicher Effekt zeigt sich bei den Berufungen: Der Frauenanteil an den Berufungen stieg im Programmverlauf stärker als nach der Entwicklung der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre (vgl. Abbildung 13).

⁵ Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Abbildung 13 Reale Entwicklung des Professorinnenanteils von 1990–2015 und des Frauenanteils an den Berufenen 1997–2015 und extrapolierte Entwicklungen seit 2007



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Tabelle 3 Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2015 nach Teilnahme am Professorinnenprogramm⁶

	N	Mittelwert (*)	Median (**)	Standardabweichung (***)
keine Teilnahme oder nicht positiv festgestellt	99	4,594	4,088	7,265
Positiv festgestellt (PP I und/oder PP II)	162	6,379	6,268	4,735
Gesamt	261	5,702	5,673	5,876

(* Der arithmetische Mittelwert berechnet sich aus der Summe aller Werte geteilt durch die Anzahl der Fälle. (** Der Median (oder Zentralwert) ist der Wert, der bei einer Auflistung aller Werte nach Größe in der Mitte ist und damit die Stichprobe in zwei gleich große Hälften teilt, so dass die Werte der einen Hälfte nicht größer und die Werte der anderen Hälfte nicht kleiner als der Median sind. (***) Die Standardabweichung gibt die durchschnittliche Abweichung der Werte vom arithmetischen Mittelwert an und ist damit ein Maß für die Streuung eines Merkmals.

Quelle: Statistisches Bundesamt; administrative Daten des DLR-PT, eigene Berechnungen

6 Im Abschlussbericht, der der GWK vorgelegt wurde, wurde die Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2014 (statt aktuell 2015) mit folgenden Mittelwerten berechnet: keine Teilnahme oder nicht positiv festgestellt: 3,945, positiv festgestellt (PP I und/oder PP II): 5,726. Die Differenz zwischen nicht oder nicht erfolgreich teilnehmenden Hochschulen und erfolgreich teilnehmenden Hochschulen liegt auch bei der Berechnung auf Grundlage des Jahres 2014 bei 1,8 Prozentpunkten.

Der folgende Vergleich von Hochschulen, die am Professorinnenprogramm teilnehmen, mit der Kontrollgruppe der Hochschulen, die nicht teilnehmen (keine Einreichung eines Gleichstellungskonzeptes oder nicht positiv begutachtet), kann darüber Auskunft geben, inwieweit das Professorinnenprogramm zur Steigerung des Professorinnenanteils beiträgt.

Die Tabelle 3 zeigt, dass an Hochschulen, die am Professorinnenprogramm teilnahmen (in der ersten und/oder zweiten Programmphase positiv begutachtet), der Professorinnenanteil zwischen 2007 und 2015 im Durchschnitt um 6,4 Prozentpunkte stieg, an Hochschulen, die nicht teilnahmen, dagegen nur um 4,6 Prozentpunkt. Der Unterschied liegt bei 1,8 Prozentpunkten.⁷ Der Vergleich des Medians, der gegenüber Ausreißern weniger sensibel reagiert, zeigt ein ähnliches Ergebnis. Dabei konnten die Hochschulen ihren Professorinnenanteil besonders deutlich steigern, die in beiden Programmphasen erfolgreich ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichten (vgl. Tabelle 9, S. 93 im Anhang). Aber auch an den Hochschulen, die nur an PP II teilnahmen, stieg der Professorinnenanteil deutlich stärker, während bei den Hochschulen, die nur an PP I teilnahmen, kein Effekt zu beobachten ist.

Die unterschiedliche Zusammensetzung von teilnehmenden Hochschulen und Kontrollgruppe bezüglich des Hochschultyps hat keine Auswirkungen auf die beschriebenen Wirkungen des Programms.⁸ (vgl. Tabelle 4) An teilnehmenden Universitäten und Fachhochschulen stieg der Professorinnenanteil stärker als an den nicht am Programm teilnehmenden Hochschulen. Bei den Kunst- und Musikhochschulen gibt es keine Unterschiede zwischen Hochschulen mit einem positiv begutachten Gleichstellungskonzept und nicht teilnehmenden

Hochschulen, wobei allerdings die kleine Fallzahl für diesen Hochschultyp zu beachten ist.

Ergänzung aus der weiteren Datenanalyse:

Anders als beim Professorinnenanteil stieg der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal im gleichen Maße wie nach dem Trend der vorherigen Jahre zu erwarten war. Dabei ist zum einen zu beachten, dass der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal inzwischen bei fast 40 Prozent liegt (2015: 38,6 %) und die Steigerungsraten geringer werden, je mehr sich der Frauenanteil der Marke von 40 Prozent nähert. Zum anderen sind stärkere Effekte des Professorinnenprogramms vor allem auf den Frauenanteil am promovierten wissenschaftlichen Personal zu erwarten. Allerdings liegen in der Hochschulstatistik bisher keine Daten vor, die zwischen nicht-promoviertem und promoviertem Personal unterscheiden.

Gleichwohl lassen sich bei den Hochschulen, die erfolgreich am Professorinnenprogramm teilnahmen, Effekte bei der Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zeigen (vgl. Tabelle 5). An Hochschulen, die am Professorinnenprogramm teilnahmen (in der ersten und/oder zweiten Programmphase positiv begutachtet), stieg der Frauenanteil zwischen 2007 und 2015 im Durchschnitt um 7,5 Prozentpunkte, an Hochschulen, die nicht teilnahmen, dagegen nur um 6,0 Prozentpunkte. Der Unterschied ist mit 1,5 Prozentpunkten etwas geringer als bei der Steigerung des Professorinnenanteils. Auch wenn der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal während der Laufzeit des Professorinnenprogramms nicht stärker stieg als zu erwarten war, legt der Vergleich zwischen teilnehmenden und nicht-teilnehmenden Hochschulen nahe, dass das Professorinnenprogramm auch positive Effekte auf die Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal hat.

⁷ Eine Signifikanzprüfung, mit der die Aussagekraft der Ergebnisse aus einer Stichprobe auf die Gesamtheit geschätzt wird, ist nicht notwendig, da die Berechnungen für die Gesamtheit der Hochschulen durchgeführt wurden.

⁸ Geprüft wird damit, ob das Ergebnis dadurch verzerrt sei, dass sich die teilnehmenden Hochschulen strukturell von der Kontrollgruppe der nichtteilnehmenden Hochschulen unterscheiden und die unterschiedliche Steigerung des Professorinnenanteils auf diese Unterschiede und nicht auf die Teilnahme am Professorinnenprogramm zurückzuführen ist.

Tabelle 4 Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2015 nach Teilnahme am Professorinnenprogramm und Hochschultypen⁹

	Universitäten		Fachhochschulen		Kunst- und Musikhochschulen	
	N	Mittelwert	N	Mittelwert	N	Mittelwert
keine Teilnahme oder nicht positiv festgestellt	19	4,842	49	4,525	31	4,551
Positiv festgestellt (PP I und/oder PP II)	81	7,375	67	5,553	14	4,566
Gesamt	100	6,893	116	5,119	45	4,556

Quelle: Statistisches Bundesamt; administrative Daten des DLR-PT, eigene Berechnungen

⁹ Im Abschlussbericht, der der GWK vorgelegt wurde, wurde die Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2014 (statt aktuell 2015) mit folgenden Mittelwerten berechnet: Universitäten: keine Teilnahme oder nicht positiv festgestellt: 3,707, positiv festgestellt (PP I und/oder PP II): 6,606; Fachhochschulen: keine Teilnahme oder nicht positiv festgestellt: 4,233, positiv festgestellt (PP I und/oder PP II): 5,129; Kunst- und Musikhochschulen: keine Teilnahme oder nicht positiv festgestellt: 3,636, positiv festgestellt (PP I und/oder PP II): 3,327.

Tabelle 5 Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zwischen 2007 und 2015 nach Teilnahme am Professorinnenprogramm

	N	Mittelwert	Median	Standardabweichung
keine Teilnahme oder nicht positiv festgestellt	99	5,995	5,796	7,819
Positiv festgestellt (PP I und/oder PP II)	162	7,540	6,814	4,723
Gesamt	261	6,954	6,436	6,118

Quelle: Statistisches Bundesamt; administrative Daten des DLR-PT, eigene Berechnungen

Die Wirkungsanalyse zeigt, dass der Professorinnenanteil während der Laufzeit des Professorinnenprogramms stärker stieg, als nach dem Trend der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre, und dass diese Steigerung wesentlich auf die Hochschulen zurückgeht, die am Professorinnenprogramm mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept teilnah-

men. Auch wenn die Veränderungen kausal nicht allein dem Professorinnenprogramm zugeschrieben werden können, sind die Ergebnisse starke Indizien, dass das Professorinnenprogramm positive Effekte auf die Steigerung des Professorinnenanteils entfaltet.

5.3 Nachhaltigkeit der Aktivitäten und Veränderungen

Nach Einschätzung der Hochschulen werden in den wichtigen Handlungsfeldern Nachwuchsförderung und Vereinbarkeit die geplanten Maßnahmen (überwiegend) vollständig umgesetzt werden. Der hohe Anteil an Maßnahmen aus PP I, die nach Ende der Förderung fortgeführt werden, verweist auf die Nachhaltigkeit. Hierbei sind die finanzielle Ausstattung der Hochschule und damit hochschulspezifische Faktoren wie Hochschulgröße, Hochschultyp und regionale Lage beeinflussende Parameter.

5.3.1 Veränderungen durch das Professorinnenprogramm

Die Analyse der direkten und längerfristigen Wirkungen zeigt positive Veränderungen für eine bessere Gleichstellung der Geschlechter im Verlauf des Professorinnenprogramms. Um zu beurteilen, inwieweit diese Veränderungen dem Professorinnenprogramm zugeschrieben werden können, wurden die Hochschulen um entsprechende Einschätzungen gebeten.

Die (indirekte) Bereitstellung finanzieller Ressourcen für Gleichstellung (63 % der Hochschulen) und die Sensibilisierung und Reflexion des Themas Gleichstellung (62 % der Hochschulen) werden am häufigsten von den Hochschulen als positive Veränderungen während des Programmverlaufs genannt (vgl. Abbildung 14). Die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren benennt über die Hälfte der Hochschulen als Veränderung seit ihrer Teilnahme am Programm. Weiter sind positive Entwicklungen bezüglich der Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung (52 %), der Bereitstellung personeller Ressourcen (51 %), der Verankerung von Gleichstellungsstrukturen auf zentraler Ebene (48 %) und der Wettbewerbsposition und Attraktivität der Hochschule (45 %) beim Großteil der Hochschulen festzustellen. Etwas geringer fallen positive Veränderungen hinsichtlich der Steigerung der Gender-Kompetenz und des Organisationswissens auf Leitungsebene, der Verankerung von Gleichstellungsstrukturen in den Fachbereichen und der Verknüpfung von Gleichstellung und Exzellenz aus. Negative Veränderungen erleben nur sehr

wenige Hochschulen. Sofern diese überhaupt wahrgenommen werden, betreffen diese die Bereiche Sensibilisierung und Reflexion, Frauenanteile an den Professuren sowie Akzeptanz und Reputation.

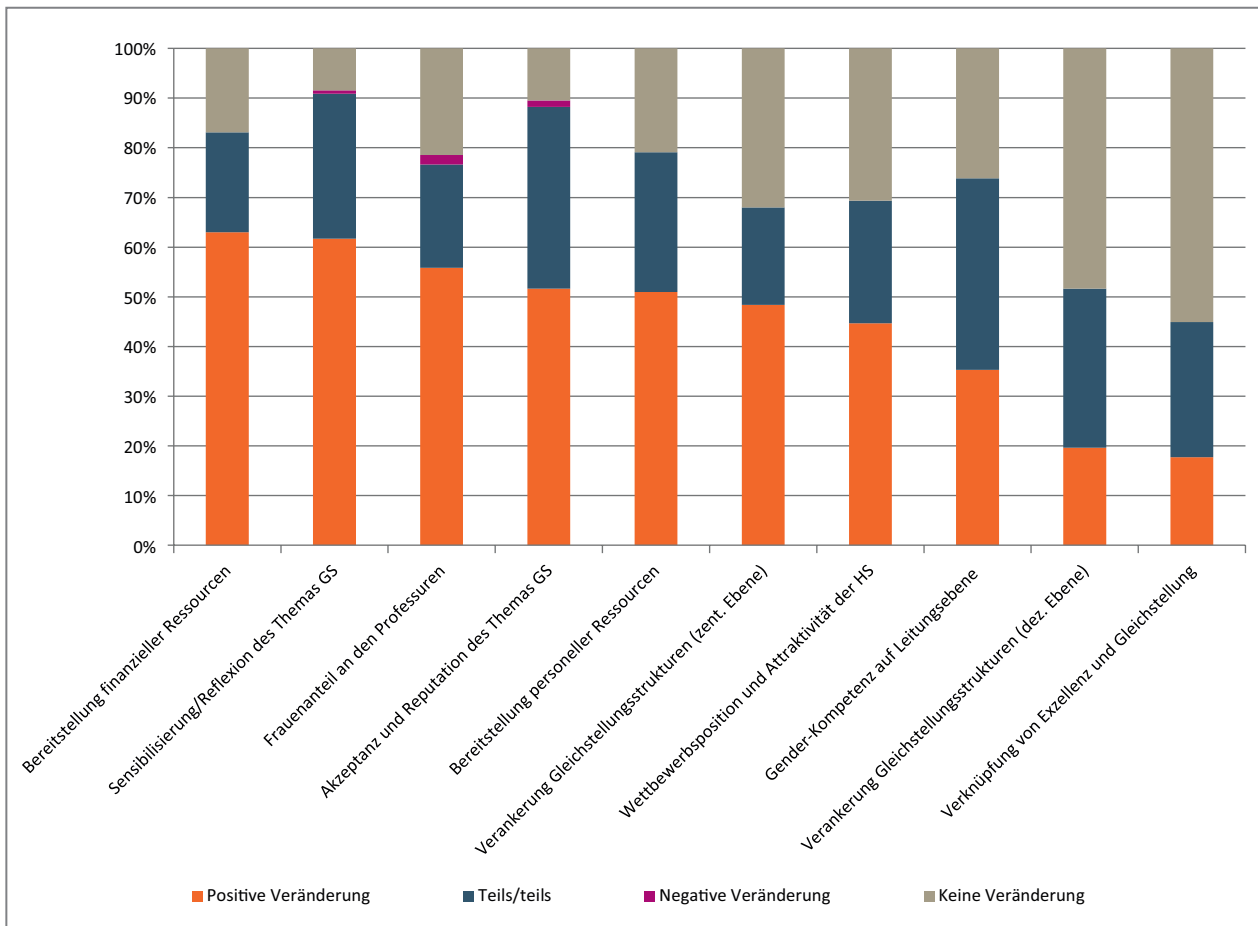
Um einen möglichst nicht verzerrten Einblick zu erhalten, welche Veränderungen die Hochschulen explizit dem Professorinnenprogramm zuschreiben, wurden die Hochschulen um ihre Einschätzung dazu in einer offenen Frage gebeten. Am häufigsten werden Gleichstellungsaktivitäten, also unmittelbar zu beobachtende Outcomes, explizit mit dem Professorinnenprogramm verknüpft. Ein Drittel der befragten Hochschulen, die an mindestens einer Programmphase teilnahmen, bezeichnet die Implementation bestimmter Gleichstellungsmaßnahmen als wesentliches Ergebnis des Professorinnenprogramms. Strukturelle Wirkungen werden dem Professorinnenprogramm ebenfalls zugeschrieben. 20 Prozent der Hochschulen führen die Sensibilisierung für Gleichstellung explizit auf das Professorinnenprogramm zurück. Darüber hinaus wird die strukturelle Verankerung von Gleichstellung explizit dem Professorinnenprogramm zugeschrieben. Akzeptanz und Reputation, finanzielle und personelle Ressourcen für Gleichstellung sowie die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren sind Veränderungen, die je rund 15 Prozent der Hochschulen explizit dem Professorinnenprogramm zuschreiben.

Auch wenn einige Hochschulen reflektieren, dass keine Veränderung explizit auf das Professorinnenprogramm zurückgeführt werden könne und dass Wechselwirkungen mit anderen Programmen bestehen, schreiben die meisten Hochschulen bestimmte Veränderungen, vor allem die Implementation von Gleichstellungsmaßnahmen sowie eine größere Sensibilisierung und Akzeptanz für die Gleichstellungsthematik, explizit dem Professorinnenprogramm zu.

Ergänzende Ergebnisse aus den Fallstudien:

An zwei Fallhochschulen ist die strukturelle Verankerung von Gleichstellung eine wesentliche Veränderung im Programmverlauf. Dabei erfolgte

Abbildung 14 Veränderung der Gleichstellung seit Teilnahme am Professorinnenprogramm



Quelle: Hochschulbefragung, N=147 - 154.

an einer Hochschule diese Veränderung explizit durch Maßnahmen des Professorinnenprogramms, an der anderen Hochschule durch zeitlich parallele gleichstellungspolitische Maßnahmen der Exzellenzinitiative. Mit den strukturellen Verankerungen wurde die Sichtbarkeit von Gleichstellung in den Fallhochschulen erhöht. Auch die frei werdenden Mittel, die für Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt wurden, stärkten diese Sichtbarkeit. Die frei werdenden finanziellen Mittel werden hochschulintern als eingeworbene Fördermittel wahrgenommen. Gerade in wettbewerbsorientierten

Hochschulen erhöht die ‚Drittmittelfähigkeit‘ die Reputation des Feldes Gleichstellung. Durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm wurde in den Fallhochschulen ein Sensibilisierungs- und Reflexionsprozess angestoßen. Einerseits wird dadurch Gleichstellung als selbstverständliche und ‚gängige Praxis‘ angesehen, erweist sich jedoch andererseits nach wie vor als ein Feld, das stark abhängig von den agierenden Personen ist, z.B. einem Präsidenten oder Rektor, der Gleichstellungspolitik unterstützt, oder einer engagierten Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten.

Für die Universitäten können im begrenzten Umfang auch die Bewertungen der Berichte für die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als Operationalisierung für Gleichstellungserfolge herangezogen werden. Die Universitäten, die in der ersten Programmphase erfolgreich am Professorinnenprogramm teilnahmen, werden bei der DFG-Bewertung 2013 im Durchschnitt in einer höheren Stufe eingeordnet.¹⁰ Da die Bewertung 2013 nach der Bewerbung im Professorinnenprogramm erfolgte, kann von einer wechselseitigen Verstärkung der gleichstellungspolitischen Impulse ausgegangen werden. In PP II ist dieser Unterschied nicht mehr so deutlich, auch weil lediglich sechs Univer-

sitäten, für die Bewertungen bei der DFG vorliegen, nicht am Professorinnenprogramm teilnahmen.

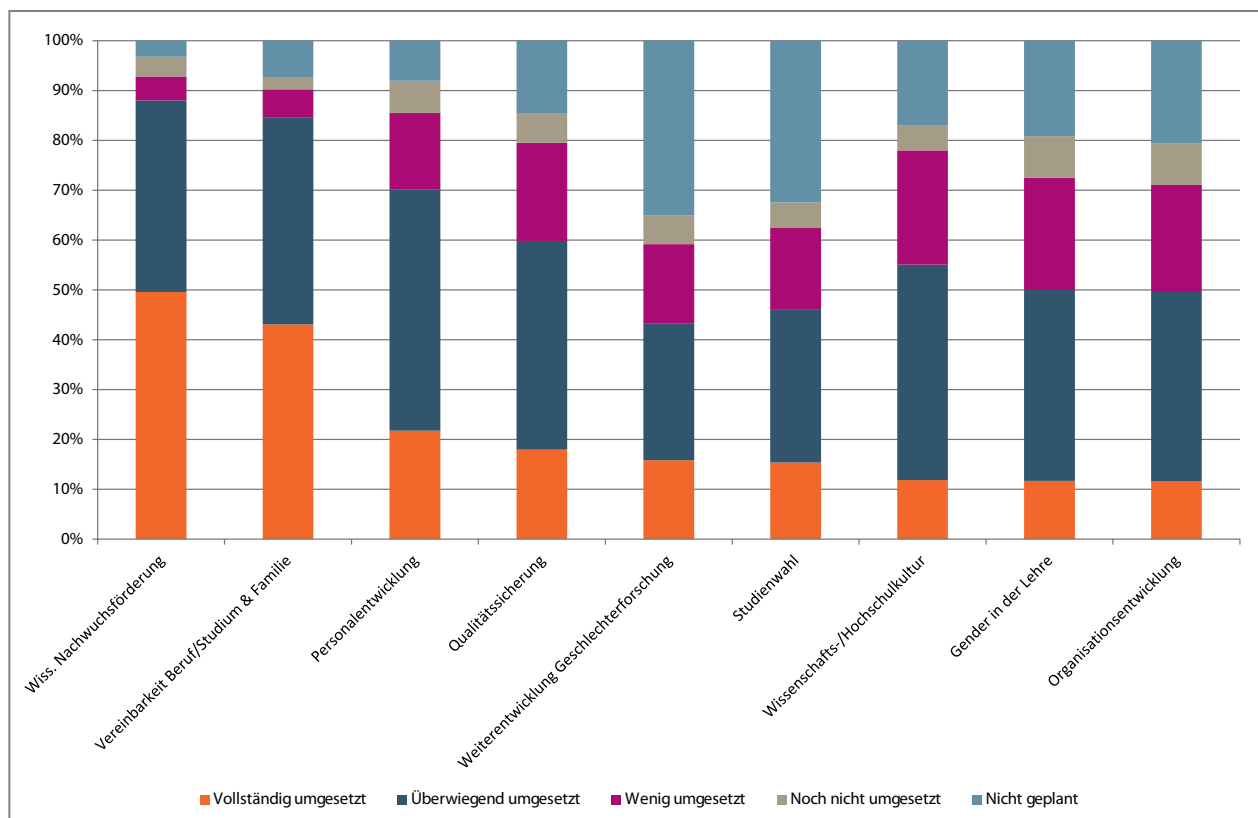
5.3.2 Implementation und Fortsetzung von Maßnahmen

Indikatoren für die Nachhaltigkeit des Professorinnenprogramms sind unter anderem die Weiterentwicklung, Fortführung und Verstetigung der im Zuge des Programms geplanten und umgesetzten gleichstellungsfördernden Maßnahmen nach Programmende. Aufgrund des Zeitpunkts der Befragung sind abschließende Aussagen zur Nachhaltigkeit der Maßnahmen von PP II allerdings nur unter Vorbehalt möglich.

Die einzelnen Handlungsfelder weisen einen unterschiedlichen Umsetzungsstand auf. Nach Einschät-

10 Mittelwert von 3,15 vs. 2,64; signifikant auf einem Niveau von 5 %.

Abbildung 15 Umsetzungsstand der Maßnahmen aus der zweiten Programmphase



Quelle: Hochschulbefragung, N=117 - 125.

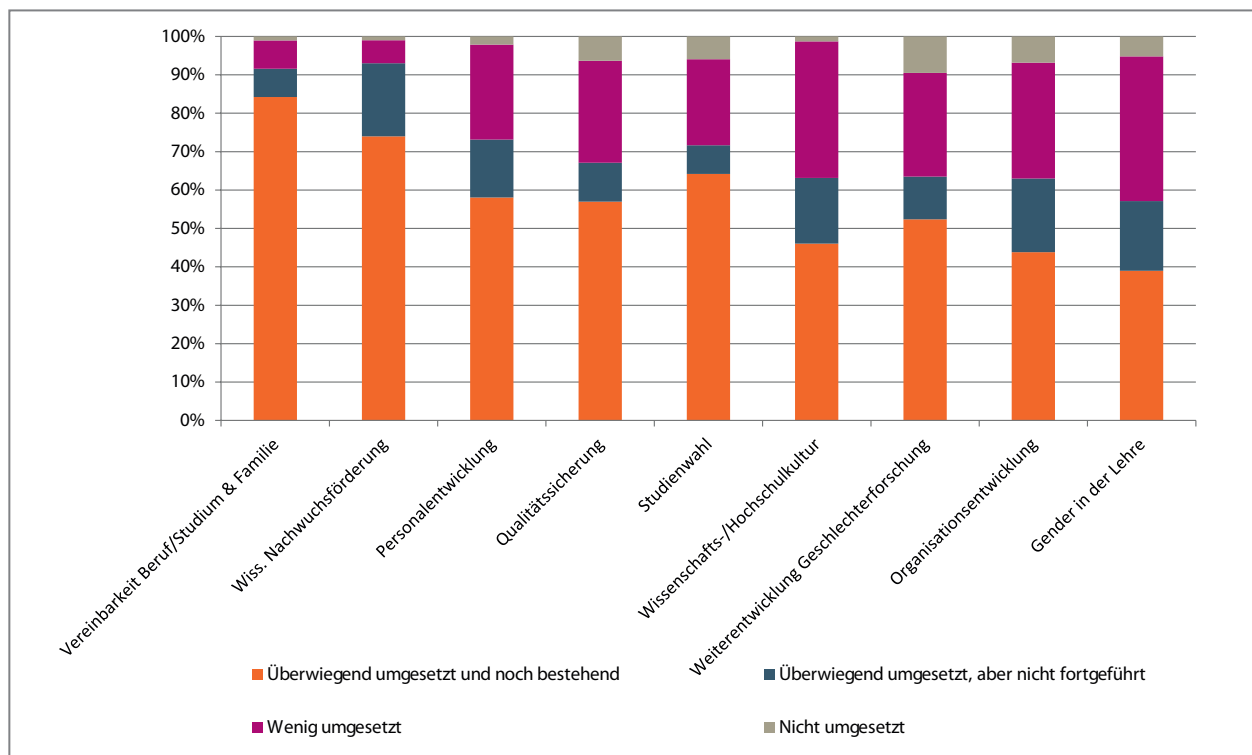
zung der Hochschulen werden knapp 90 Prozent der Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung sowie der Vereinbarkeit bis Ende des PP II vollständig oder überwiegend umgesetzt (vgl. Abbildung 15). Damit spiegeln sich die Schwerpunkte der Maßnahmen im Umsetzungserfolg wider: Maßnahmen werden vor allem in den Handlungsfeldern umgesetzt, in denen die Hochschulen ihre Schwerpunkte identifizierten.

In den Handlungsfeldern Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Weiterentwicklung der Geschlechterforschung fällt der Umsetzungsstand bei den Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept in beiden Programmphasen positiv bewertet wurde,

deutlich positiver aus, als an Hochschulen, die in PP I nicht teilnahmen oder nicht positiv bewertet wurden. Hochschultyp und Hochschulgröße¹¹ beeinflussen den Umsetzungsstand der Maßnahmen ebenfalls: Je größer die Hochschule, desto eher konnten Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung, Vereinbarkeit, Qualitätssicherung und Gender in der Lehre umgesetzt werden. Für die Handlungsfelder Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung ist der Umsetzungsstand an Universitäten fortgeschrittener als an Fachhochschulen und Kunst-/Musikhochschulen.

¹¹ Gemessen an der Anzahl der Studierenden.

Abbildung 16 Umsetzungsstand der Maßnahmen aus PP I¹²



Quelle: Hochschulbefragung, N= 99 - 107.

¹² Antwortmöglichkeiten: Überwiegend umgesetzt und noch bestehend; Überwiegend umgesetzt, aber nicht fortgeführt; wenig umgesetzt; nicht umgesetzt; nicht geplant. Für die Abbildung wurden die Werte der Antwortmöglichkeit „nicht geplant“ herausgerechnet.

Über die voraussichtliche Weiterführung der Maßnahmen nach Programmende konnte bei der Befragung im April 2016 lediglich die Hälfte der Hochschulen eine Aussage treffen. Diese prognostizierten, dass im Durchschnitt 65 Prozent der umgesetzten Maßnahmen nach Ende des Professorinnenprogramms weitergeführt werden. Die Spannweite dieser Prognose variiert zwischen Null und 100 Prozent.

Abhängig ist die voraussichtliche Fortführung der Maßnahmen hauptsächlich von der Frage, ob nach Auslaufen des Professorinnenprogramms eine weitere Finanzierung gefunden wird, entweder durch externe Fördermittel oder durch Finanzierung aus Haushaltsmitteln. An 14 Hochschulen wurden die Maßnahmen bereits in der Planung so angelegt, dass sie nach Ende des Programms fortgeführt werden. Vereinzelt sind die Maßnahmen bereits jetzt verstetigt bzw. ist die weitere Finanzierung bereits gesichert.

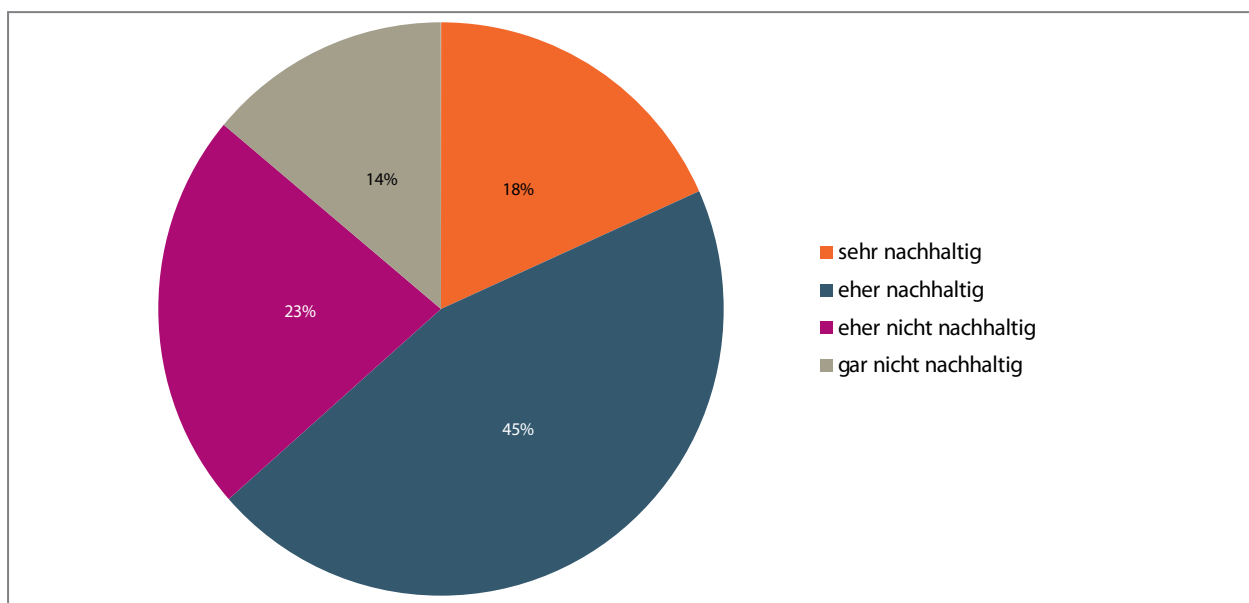
An über 80 Prozent der Hochschulen, die bereits in PP I teilnahmen, bestehen im Bereich Vereinbarkeit die

geplanten und umgesetzten Maßnahmen aus PP I weiterhin. Im Bereich der Nachwuchsförderung gilt dies für über 70 Prozent der Hochschulen (vgl. Abbildung 16). In den Bereichen Studienfachwahl, Personalentwicklung, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Geschlechterforschung (Gender in der Forschung) beträgt der Anteil umgesetzter und noch bestehender Maßnahmen aus PP I über 50 Prozent. Nur in den Bereichen Wissenschafts-/Hochschulkultur, Organisationsentwicklung sowie Gender in der Lehre wurden weniger als die Hälfte der geplanten Maßnahmen aus PP I implementiert und bestehen fort. Nach Programmende wurden (je nach Handlungsfeld) lediglich 7 bis 19 Prozent der in PP I umgesetzten Maßnahmen eingestellt. Der hohe Anteil an fortgeführten Maßnahmen verweist auf eine hohe Nachhaltigkeit: Die meisten Maßnahmen – wurden sie einmal umgesetzt – werden nach Programmende weitergeführt.

5.3.3 Allgemeine Einschätzung der Nachhaltigkeit

Die Hochschulen wurden um eine Einschätzung gebeten, für wie nachhaltig sie die Veränderungen

Abbildung 17 Einschätzung der Nachhaltigkeit der Veränderungen durch die Hochschulen



Quelle: Hochschulbefragung, N= 144.

an ihrer Hochschule beurteilen. Mit einem Durchschnittswert von 2,3¹³ schätzen die Hochschulen die Nachhaltigkeit eher positiv ein. Fast zwei Drittel der Hochschulen erwarten sehr oder eher nachhaltige Veränderungen (vgl. Abbildung 17).

Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept und Dokumentation in beiden Programmphasen positiv bewertet wurden, schätzen die Nachhaltigkeit positiver ein als Hochschulen, die nur an einer der beiden Programmphasen erfolgreich teilnahmen. Hochschultyp und Hochschulgröße haben dagegen keinen Einfluss auf die Bewertung der Nachhaltigkeit.

Als nachhaltige Wirkungen werden in den Expertinneninterviews insbesondere die diskursiven Effekte und das Bewusstsein für das Thema Gleichstellung sowie die strukturelle Verankerung von Gleichstellung bewertet. Schließlich ist die Förderung unbefristeter Professuren ein wichtiger Aspekt für die Nachhaltigkeit des Programms.

Insgesamt werden bei der Nachhaltigkeit und Verstärkung von konkreten Maßnahmen große Unterschiede zwischen den Hochschulen deutlich. Auf der einen Seite stehen Hochschulen, die seit vielen Jahren im Bereich Gleichstellung aktiv sind. Diese bauen ihre Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms aus, erproben neue Instrumente und entwickeln ihre Aktivitäten weiter. Auf der anderen Seite stehen Hochschulen, die durch das Professorinnenprogramm einen Anreiz für Aktivitäten im Themenfeld Gleichstellung erhielten und zum Teil erstmals entsprechende Maßnahmen durchführen. Bei letzteren wird die Nachhaltigkeit der Maßnahmen als fragil eingeschätzt.

13 Mit 1=sehr nachhaltig, 2=eher nachhaltig, 3=eher nicht nachhaltig, 4=gar nicht nachhaltig.

5.4 Gesamtbewertung und Fortführung des Programms

Im Vergleich von Aufwand und Nutzen erhält das Programm von dem Großteil der Hochschulen eine positive Bewertung. Hochschulen, die an beiden Phasen des Programms erfolgreich teilnahmen, schätzen den Nutzen deutlich höher ein. Fast alle Hochschulen befürworten eine Weiterführung des Programms. Hochschulen, die nicht teilnehmen oder nicht erfolgreich waren, wünschen ebenfalls mehrheitlich eine Fortführung. Dabei unterstützt ein Drittel aller Hochschulen eine Weiterführung des Programms in der bisherigen Form, weitere 64 Prozent wünschen eine Weiterführung mit Modifikationen. Diese Modifikationswünsche beziehen sich insbesondere auf das Verwaltungsverfahren und das sog. Windhundverfahren.

5.4.1 Bewertung des Programms durch die Akteurinnen und Akteure

Um die Programmteilnahme insgesamt zu bewerten, vergleichen die Hochschulen die Veränderungen, die durch das Professorinnenprogramm erzielt werden, mit dem Aufwand für das Programm.

Für über 80 Prozent der Hochschulen hat sich die Teilnahme gelohnt. 39 Prozent der Hochschulen schätzen die Programmteilnahme als sehr lohnend, 43 Prozent als eher lohnend ein (vgl. Abbildung 18).

Nach Einschätzung von 19 Prozent der Hochschulen lohnte sich Aufwand der Programmteilnahme im Vergleich zu dem daraus gewonnenen Nutzen eher nicht oder gar nicht. Hochschulen, die an beiden Phasen des Programms erfolgreich teilnahmen, schätzen den Nutzen deutlich höher ein als Hochschulen, die nur an einer der beiden Programmphasen erfolgreich teilnahmen (Mittelwert bei Teilnahme an beiden Phasen: 1,64; Mittelwert bei Teilnahme an einer Phase: 2,25)¹⁴.

14 Mit 1=hat sich sehr gelohnt, 2=hat sich eher gelohnt, 3=hat sich eher nicht gelohnt, 4=hat sich gar nicht gelohnt. Eta= 0,348.

Fast alle befragten Hochschulen befürworten eine Fortführung des Programms (vgl. Abbildung 19). Befragt wurden dazu alle Hochschulen (HRK-Mitglieder), also auch diejenigen, die bisher nicht oder nicht erfolgreich am Professorinnenprogramm teilnahmen. 37 Hochschulen machen dazu keine Einschätzung. 32 Prozent der Hochschulen stimmen für eine Weiterführung des Programms in der bisherigen Form, 64 Prozent für eine Weiterführung mit Modifikationen. Lediglich sechs Hochschulen (3,6 Prozent) sprechen sich gegen eine Fortführung des Programms aus.

Die Modifikationen ergeben sich überwiegend aus Kritikpunkten, die bereits an anderen Stellen des Berichts genannt werden. Die meisten Veränderungen beziehen sich auf den Verwaltungsaufwand, den die Hochschulen vor allem in der Mittelabrechnung des Programms sehen. Bezüglich des Antragsverfahrens werden ebenfalls Vereinfachungen und Unterstützung gewünscht. Modifikationen werden außerdem bei den Vorgaben für die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen gewünscht. Bezüglich der im

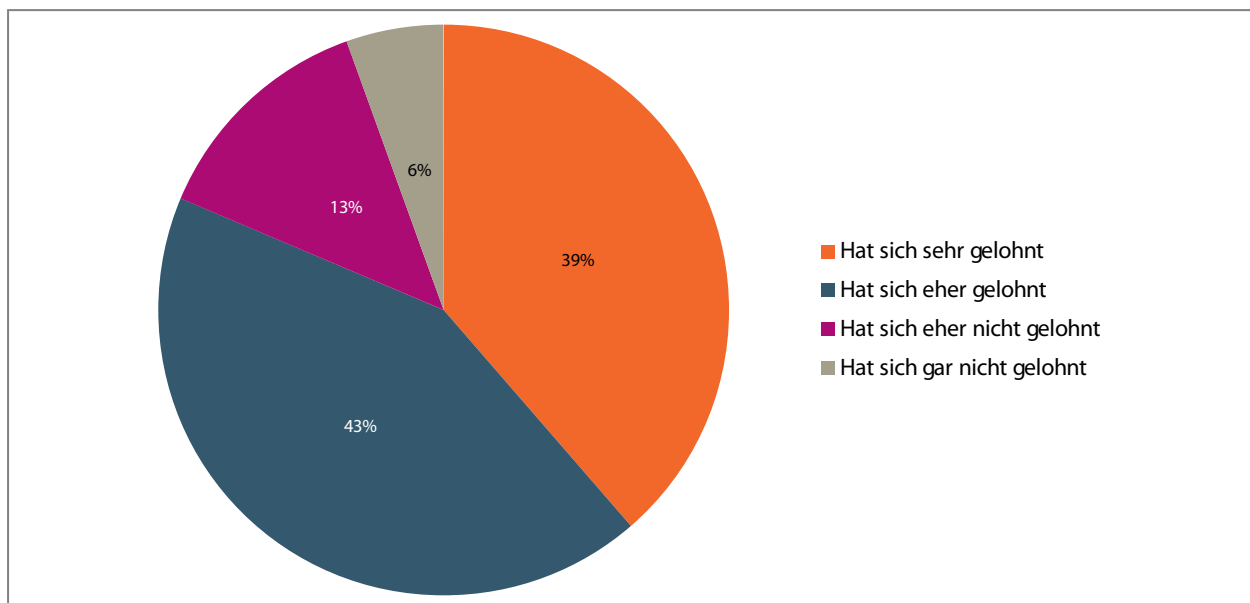
Rahmen des Professorinnenprogramms geförderten Professuren werden Veränderungen bei der Auswahl der Förderungen („Windhundverfahren“) und eine Verlängerung der Zeiträume für die Berufung gewünscht. Weitere Vorschläge betreffen die Anforderung an die zu berufenen Professorinnen (W2-/W3-Professur, Erstberufung) sowie eine Ausweitung der Förderungen beispielsweise auf Juniorprofessuren, Post-Docs und Nachwuchsgruppenleitungen.

Bei allen Verbesserungsvorschlägen bewertet die weit überwiegende Mehrheit der Hochschulen das Professorinnenprogramm als positiven Anreiz für eine verbesserte Gleichstellungspolitik an Hochschulen.

5.4.2 Funktions- und Wirkungsweisen des Programms sowie Fortführung aus Sicht der Evaluation

Das Professorinnenprogramm wirkt auf verschiedenen Ebenen auf die Gleichstellungspolitik der Hochschulen ein. Durch den Wettbewerbsmodus und die (indirekte) Einwerbung von Fördermitteln für Gleichstellungs-

Abbildung 18 Aufwand und Nutzen der Programmteilnahme



Quelle: Hochschulbefragung, N=145.

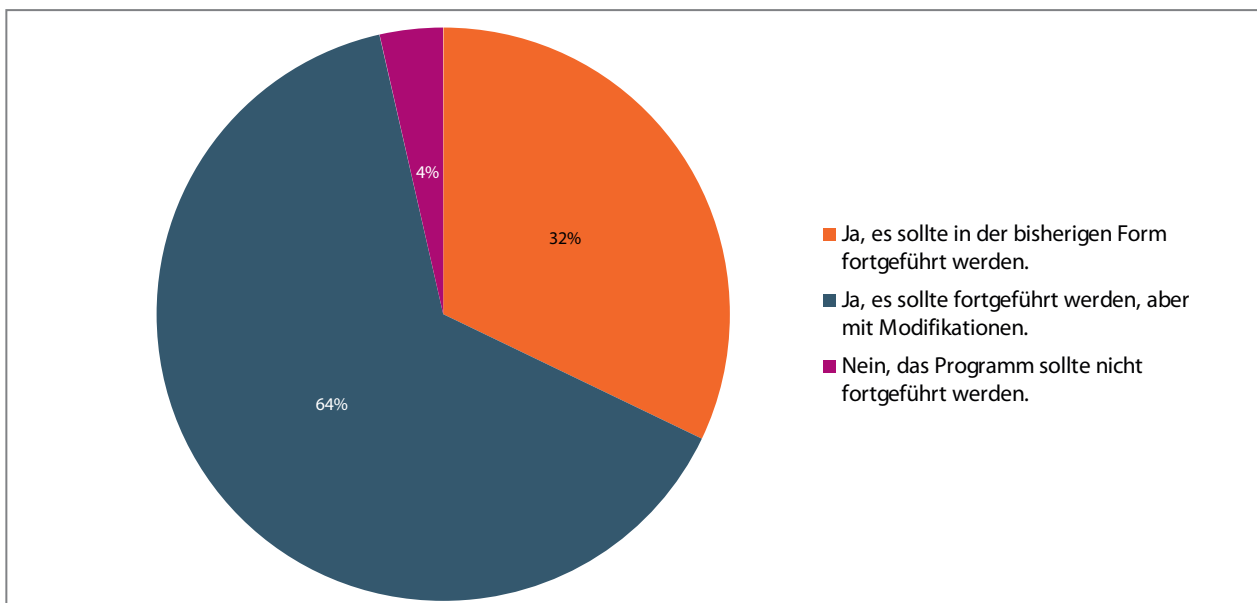
litik steigen Akzeptanz, Sichtbarkeit und Reputation für das Thema ‚Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik‘ und für die entsprechenden Akteurinnen und Akteure. Indem die Teilnahme an dem Programm die Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes voraussetzt, wird Gleichstellungspolitik konzeptionell weiterentwickelt. Über diskursive Effekte hinaus, wie der Sensibilisierung für das Thema, stärkt die Erstellung des Gleichstellungskonzeptes die Verankerung von Gleichstellung in den Hochschulstrukturen, insbesondere die Verantwortung der Hochschulleitung für Gleichstellungspolitik. Die eingeworbenen finanziellen Mittel ermöglichen die Implementation bzw. den Ausbau und die Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen. Darüber hinaus fördert das Professorinnenprogramm unmittelbar die Erstberufung von Frauen auf Professuren.

Diese Kombination von Wirkungen auf verschiedenen Ebenen führt zu einer Stärkung der Gleichstellungsstrukturen in den Hochschulen sowie zu den beschriebenen Effekten auf den Professorinnenanteil.

Erkennbar wird in der Analyse, dass der Impuls und die Anreizwirkung des Professorinnenprogramms abhängig vom Stand der Gleichstellungspolitik an den Hochschulen und deren bisherigen Aktivitäten und Regelungen sind. Sowohl der höhere Anteil an Regelprofessuren in PP II als auch die Aussagen der Hochschulen über ihre Gründe, sich am Professorinnenprogramm zu beteiligen, deuten darauf hin, dass das Professorinnenprogramm vor allem als Möglichkeit wahrgenommen wird, um (indirekt) finanzielle Mittel für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen einzuwerben. Der Fokus der Hochschulen im Umgang mit dem Professorinnenprogramm liegt auf der Finanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen, weniger auf der direkten Förderung weiblich besetzter Professuren an der Hochschule.

Das Professorinnenprogramm ordnet sich in eine Reihe von gleichstellungspolitischen Impulsen seit 2006 ein. Damit werden positive Effekte für die Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen gerade durch die Kombination von Initiativen von staatlichen

Abbildung 19 Weiterführung des Programms



Quelle: Hochschulbefragung, N=168

und nicht-staatlichen Akteurinnen und Akteuren und von unterschiedlichen Strategien wie Selbstverpflichtung oder finanzielle Anreize erreicht. Diese verschiedenen gleichstellungspolitischen Initiativen setzen gemeinsam auf die konzeptionelle Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitik sowie auf organisationale und strukturelle Veränderungen für eine Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen.

Durch die Evaluation werden einige Punkte erkennbar, bei denen bei einer Weiterführung weitere Verbesserungen möglich sind.

Die Hochschulen wünschen Modifikationen beim Verwaltungsverfahren und insbesondere beim sog. Windhundverfahren.

Die Evaluation zeigt Ungleichgewichte bei der Beteiligung, vor allem bezüglich der Hochschultypen, die vor allem auf unterschiedliche personelle und finanzielle Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit zurückzuführen sind. Es wäre zu überlegen, ob diesen Ungleichgewichten z.B. durch Verfahrensregelungen, spezifischen Beratungs- und Unterstützungsangeboten oder ähnlichem entgegengewirkt werden kann.

Für eine etwaige dritte Programmphase wäre zu überlegen, wie mit der heterogenen Ausgangslage der Hochschulen (Hochschulen, die sich bereits an zwei Programmphasen beteiligt haben vs. Hochschulen, die erstmals teilnehmen) umgegangen werden soll. Dabei ist zu beachten, in welcher Weise die Erstellung oder Weiterentwicklung eines Gleichstellungskonzeptes für Hochschulen innovativ sein kann, die solche Instrumente inzwischen regelhaft nutzen („Antragsrhetorik“).

Schließlich sollten bei einer Fortführung des Programms Synergieeffekte mit anderen Programmen im Wissenschaftsbereich (Exzellenzstrategie, Bund-Länder-Initiative „Innovative Hochschule“, Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses) ermöglicht werden. Insbesondere wäre eine Abstimmung und Parallelisierung der An-

forderungen für Gleichstellungskonzepte mit ähnlichen Vorgaben für Zukunftskonzepte innerhalb der Exzellenzstrategie sowie mit konzeptionellen Weiterentwicklungen bei den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sinnvoll.

Die Erfolge und Wirkungen des Professorinnenprogramms in der ersten und zweiten Programmphase, sowohl bei der Verbesserung der strukturellen Gleichstellungswirkungen an Hochschulen als auch bei der Erhöhung des Professorinnenanteils, sprechen aus Sicht der Evaluation für eine Weiterführung des Programms.

6

Anhang

6.1 Datengrundlagen

Für die Evaluation werden qualitative und quantitative Methoden in einem Mixed-Methods-Design kombiniert.

6.1.1 Qualitative Daten

Die qualitativen Bausteine der Evaluation sind Expertinneninterviews, eine Dokumentenanalyse der im Professorinnenprogramm eingereichten Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen sowie drei Fallstudien von im Professorinnenprogramm erfolgreichen Hochschulen.

Expertinneninterviews

Expertinneninterviews¹ wurden mit Vertreterinnen aus zwei Landesministerien, zwei Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten, einem Mitglied des Begutachtungsgremiums und Vertreterinnen des DLR Projektträgers geführt. Den Interviews lag ein Leitfaden mit folgenden Themenkomplexen zugrunde:

- ▶ Verfahren und Implementation
- ▶ Kontext des Programms
- ▶ Outcome: Professuren, Gleichstellungskonzepte/ Dokumentationen, Maßnahmen
- ▶ Impact: Wirkungen und Zielerreichung

Veränderungen zwischen den Programmphasen wurden als Querschnittsfrage in den gesamten Verlauf des Leitfadens einbezogen. Der Leitfaden wurde für die Interviewten je nach Programmzugang inhaltlich angepasst.²

Den Expertinnen wurde Anonymität zugesichert. Alle Interviewpartnerinnen willigten schriftlich bzw.

1 Expertinneninterviews sind vor allem dadurch geprägt, dass die Interviewten aufgrund ihres Rollenwissens, wie z.B. Insiderwissen über institutionelle Abläufe, Wissen über Hintergründe und Kontexte von sonst schwer zugänglichen Erfahrungsbereichen (Helfferrich 2014: 571), einen umfassenden Überblick vom Geschehen haben.

2 Wie bei offenen Befragungen üblich (Baur, Blasius 2014: 53) wurde auch hier während des Interviews die Frageliste um weitere einzelne Fragen ergänzt.

mündlich ein, dass die Interviews aufgezeichnet werden. Die Interviews wurden vom 03.06.2015 bis zum 03.09.2015 telefonisch, in einem Fall face-to-face, durchgeführt und aufgezeichnet. Anschließend wurden die Interviews transkribiert und inhaltsanalytisch aufbereitet.

Dokumentenanalyse

Für die Dokumentenanalyse wurden Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen aus der zweiten Programmphase mit MAXQDA inhaltsanalytisch ausgewertet. Aus der Grundgesamtheit (N=147) wurde eine Zufallsstichprobe (N=50) gezogen. Die Stichprobenziehung erfolgte durch eine proportionale Schichtung nach Hochschultyp und geografischer Lage (Südost, Südwest, Nordost, Nordwest, Berlin/Bremen/Hamburg). Die Anzahl der analysierten Dokumente ergab sich durch die Sättigung der Erkenntnisse.

Die Kategorien wurden in Anlehnung an die Kategorien des DFG-Instrumentenkasten³ sowie aus dem Evaluationskonzept entwickelt und im Laufe der Analyse an die Inhalte der Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen angepasst. Die Kategorien beziehen sich insbesondere auf Veränderungen in der Gleichstellungs-Governance und den Gleichstellungsstrukturen, die Handlungsfelder und Zielgruppen der geplanten bzw. umgesetzten Maßnahmen sowie Aussagen über die langfristigen Veränderungen durch das Professorinnenprogramm.

Fallstudien

Zur Vertiefung der quantitativen Ergebnisse werden von August 2016 bis Januar 2017 Fallstudien mit drei am Professorinnenprogramm beteiligten Hochschulen durchgeführt. Kriterien für die Auswahl der Hochschulen war die Beteiligung der Hochschulen an beiden Programmphasen, eine überdurchschnittliche Steigerung des Professorinnenanteils während

3 Vgl. DFG-Instrumentenkasten. <http://instrumentenkasten.dfg.de/recherchieren?submit=Finden>; zuletzt zugegriffen am 23.09.2016.

der Laufzeit des Programms (ca. 10 Prozentpunkte in den untersuchten Hochschulen) sowie regionale Verteilung, Hochschultyp und Hochschulgröße. Innerhalb der Fallhochschulen wurden Gespräche mit Akteur/-innen geführt, die auf unterschiedliche Weise mit dem Professorinnenprogramm befasst waren bzw. sind. Neben den Gleichstellungsakteur/-innen wurden Akteur/-innen der Hochschulleitung, der Hochschulverwaltung, der Fakultäten sowie die Stelleninhaberinnen einer geförderten Professur interviewt (Datenerhebung: Dokumentenanalyse, Interviews).

Mit der Methode der Fallstudie ist es möglich, das Datenmaterial aus den quantitativen Erhebungen zu vertiefen und die Wirkungsweisen des Professorinnenprogramms – die Prozessabläufe und Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge – nachzuvollziehen. In den Fallstudien wird das Professorinnenprogramm in den Hochschulen unter Einbezug ihres Kontexts untersucht. Die Grenzen zwischen den Wirkungen des Programms und den Wirkungen des Kontexts sind meist nicht offensichtlich, sondern können durch den Vergleich möglichst unterschiedlicher Fälle ausgemacht werden (Yin 2000: 186).

Die Hochschulen charakterisieren sich wie folgt:

Hochschule A

Die Hochschule ist eine große Volluniversität in einem westlichen Bundesland. Der Frauenanteil an den Professuren betrug im Jahr 2015 knapp 30 Prozent. In der zweiten Programmphase des Professorinnenprogramms war die Universität in der Exzellenzinitiative erfolgreich.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist an der Universität für die Realisierung ihrer Aufgaben freigestellt. Unterstützt wird sie durch ihre Stellvertreterinnen sowie durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und deren Vertreterinnen. Auf Hochschulleitungsebene wurde Gleichstellung im Laufe des Professorinnenprogramms in einem Prorektorat verankert, welches durch eine Stabstelle unterstützt wird.

Flankiert werden die zentralen Steuerungseinheiten durch eine Gleichstellungskommission. Gleichstellungsmaßnahmen sind außerdem in unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung (z.B. in der Abteilung „Personalentwicklung“) verankert. Das Forschungsmanagement unterstützt bei der Programmumsetzung.

Hochschule B

Die Hochschule ist eine Universität mittlerer Größe in einem ostdeutschen Bundesland. Der Frauenanteil an Professuren betrug in 2015 knapp 30 Prozent. Der Anteil an Studierenden in MINT-Fächern betrug 27 Prozent (2015).

Der Bereich Gleichstellung liegt in der Zuständigkeit des Vizepräsidenten, jedoch ohne Denomination. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist hauptberuflich tätig. In den Fakultäten ist Gleichstellung durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Stellvertreterinnen und Gleichstellungsplänen für die Fakultäten verankert. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule sowie der für Gleichstellung zuständige Vizepräsident bilden die Kommission für Chancengleichheit unter Vorsitz der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird durch das Gleichstellungsbüro unterstützt.

Hochschule C

Die Hochschule ist eine kleine bis mittlere, süddeutsche Fachhochschule. Die Größe der Hochschule hat sich im Rahmen des Ausbauprogramms in den letzten 10 Jahren verdoppelt. Knapp 60 Prozent der Studierenden sind an der Hochschule in MINT-Fächern (Ingenieurwissenschaften) eingeschrieben. Der Frauenanteil an den Professuren betrug in 2015 16 Prozent.

Gleichstellung ist an der Hochschule als Leitungsaufgabe ausgewiesen und als durchgängiges Leitprinzip im Leitbild verankert, allerdings ohne Zuordnung zu einem Vizepräsidium. Die zentrale Frauenbeauftragte (Freistellung mit Deputatsermäßigung) hat im Laufe des Professorinnenprogramms Unterstützung durch die Einrich-

tung von Fakultätsfrauenbeauftragten bekommen. Die Frauenbeauftragte ist laut Grundordnung stimmberechtigtes Mitglied in der Erweiterten Hochschulleitung und des Senats, im Hochschulrat ist sie Mitglied mit beratender Stimme. Die Frauenbeauftragten der Fakultäten sind stimmberechtigte Mitglieder im Fakultätsrat und den Berufungskommissionen. Nach Beginn des Professorinnenprogramms wurde ein Gleichstellungsbüro zur Unterstützung der Frauenbeauftragten eingerichtet.

6.1.2 Quantitative Daten

Die quantitativen Daten beruhen auf prozessproduzierten Daten und standardisierten Befragungen.

Prozessproduzierte Daten

Bei den prozessproduzierten Daten⁴ handelt es sich vorwiegend um administrative Daten des DLR Projektträgers zu Einreichungen, Begutachtungen und Förderungen, ergänzt durch Daten des statistischen Bundesamtes zum wissenschaftlichen Personal und zu Studierenden:

- ▶ Statistiken des DLR Projektträgers zur Einreichung von Gleichstellungskonzepten bzw. Dokumentationen in beiden Programmphasen, nach Bundesländern und Hochschultypen aufgeschlüsselt (keine Angaben zu einzelnen Hochschulen)
- ▶ Statistik des DLR Projektträgers mit Angaben von Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept bzw. Dokumentation positiv begutachtet wurde (aufgeschlüsselt nach den beiden Calls in beiden Programmphasen)
- ▶ Statistik des DLR Projektträgers zu bewilligten Vorhaben (geförderte Professuren) der ersten und zweiten Programmphase (nach einzelnen Hochschulen).

⁴ Schnell, Hill, Esser (2013: 245) verstehen unter prozessproduzierten Daten im weitesten Sinne Aufzeichnungen, die im Rahmen der jeweiligen Arbeitsbereiche einer Organisation gesammelt werden. Auch wenn prozessproduzierte Daten allgemein nicht frei von Verzerrungen sind (ebd.: 245–246), bergen sie aus methodischer Sicht doch den Vorteil in sich, anders als standardisierte Befragungen nicht dem Total Survey Error (Umfragefehlern) (Faulbaum 2014: 439–453; Schnell 2012: 387–388) ausgesetzt zu sein.

Auf der Grundlage dieser Daten wurde ein Datensatz „Hochschulen“ und ein Datensatz „Förderungen“ erstellt. Diese wurden mit dem Statistikprogramm SPSS ausgewertet.

In dem Datensatz „Hochschulen“ bilden einzelne Hochschulen die jeweiligen Fälle. Die Basis des Datensatzes besteht aus 268 Mitgliedshochschulen der Hochschulrektorenkonferenz (Stand: 28.07.15).⁵ Zusätzlich zu den HRK-Mitgliedern werden fünf Hochschulen (vier eigenständige Klinika und eine private Fachhochschule) zur Grundgesamtheit gezählt, deren Gleichstellungskonzept bzw. Dokumentation positiv bewertet wurde, die jedoch nicht Mitglied der HRK sind. Bei Hochschulschließungen, Fusionen und Aufspaltungen gilt jeweils die Einreichungsfrist des 1. Calls in den beiden Programmphasen als Datum für die Aufnahme in das Sample. Dadurch ergibt sich für die 1. Programmphase eine Samplegröße von $N = 268$ und für die 2. Programmphase von $N = 273$. Bei dem Datensatz handelt es sich um eine Vollerhebung. Da damit keine Schlüsse aus einer Stichprobe auf eine Gesamtgröße gezogen werden müssen, ist eine Signifikanzprüfung nicht notwendig. Die Daten bilden die tatsächlichen Verhältnisse in der untersuchten Gruppe ab.

Der Datensatz enthält Variablen zu folgenden Themenkomplexen:

- ▶ Institutionelle Merkmale:
 - ▶ Bundesland
 - ▶ Hochschultyp
 - ▶ Trägerschaft
 - ▶ Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht, Fächergruppen und Position (Quelle: Statistisches Bundesamt) für die Jahre 2007, 2008, 2013, 2014, 2015.
 - ▶ Studierende nach Geschlecht und Fächergruppen (Quelle: Statistisches Bundesamt) für die Jahre 2007, 2008, 2013, 2014, 2015.

⁵ Entnommen aus (Stand: 28.07.15): <https://www.hrk.de/mitglieder/mitgliedshochschulen/>.

- ▶ Beteiligung am Professorinnenprogramm:
 - ▶ Positive Begutachtung in PP I und PP II nach Calls
 - ▶ Förderungen von Regel- und/oder Vorgriffsprofessuren
- ▶ Gleichstellungspolitische Aktivitäten und Bewerbungen sowie Teilnahme an der Exzellenzinitiative
 - ▶ DFG Bewertung der Zwischenberichte 2011 und der Abschlussberichte 2013⁶
 - ▶ Audit „Familiengerechte Hochschule“⁷
 - ▶ Prädikat Total-E-Quality⁸
 - ▶ Zukunftskonzepte der Exzellenzinitiative aus der ersten und zweiten Programmphase⁹

In dem Datensatz „Förderungen“ bildet die einzelne Förderung einen Fall. Der Datensatz enthält die vollständigen Förderungen aus der ersten Programmphase (Stand: Dezember 2012) sowie die Förderungen aus der zweiten Programmphase (Stand: 30.06.2017). Neben den institutionellen Merkmalen der Hochschule (Hochschultyp, Bundesland und Trägerschaft) enthält der Datensatz Angaben zur Denomination, Art der Professur (Vorgriffs- und Regelprofessur), Besoldungsgruppe, Fächergruppe sowie Aufschlüsselung, ob die Professur eine Denomination im Bereich „Geschlechterforschung“ beinhaltet.

6 Entnommen aus: http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf; http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf.

7 Jahr der Zertifizierung (Stand: 28.07.15) <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=46&typ=3&qtstr=&since=>.

8 Erstes Jahr der Prädikatsvergabe (Stand: 28.07.15): <https://www.total-e-quality.de/de/die-praedikatstrager/datenbank/search/>.

9 Entnommen aus: http://www.wissenschaftsrat.de/download/Exzellenzinitiative_Foerderentscheidungen_2006_2007/exini_karte_2006_2007.pdf; http://www.wissenschaftsrat.de/arbeitsbereiche-arbeitsprogramm/exzellenzinitiative/foerderentscheidungen_2012.html#c12321.

Standardisierte Befragung der Landesministerien

Für die Länderbefragung wurde ein Fragenkatalog verwendet, der 33 standardisierte und offene Fragen zu folgenden Themenkomplexen umfasst und – mit wenigen Ausnahmen – bereits für die Evaluation der ersten Programmphase verwendet wurde:

- ▶ Aktivität der Hochschulen und Abstimmung zwischen den Landesministerien und Hochschulen
- ▶ Gleichstellungs-Governance und gleichstellungspolitische Rahmungen auf Länderebene
- ▶ Berufungen und Gleichstellungskonzepte/Dokumentationen der Hochschulen
- ▶ Wirkungen des Professorinnenprogramms

Der Fragebogen schloss mit einem Textfeld für weitere Anmerkungen.

Die Landesministerien konnten den Fragebogen online oder ausgedruckt in Papierform bearbeiten. Der Zugang zum Online-Fragebogen erfolgte mittels eines personalisierten Links. Über den Link war die Bearbeitung des Fragebogens durch mehrere Personen innerhalb des Ministeriums möglich.

Der Fragebogen wurde mit dem personalisierten Link am 17. Juni 2015 per E-Mail an die für Hochschulen zuständigen Länderministerien versandt. Angeschrieben wurden die Mitglieder des GWK-Arbeitskreises „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“. Vorgesehen war eine Feldphase von sechs Wochen (17.06.2015 bis 31.07.2015). In diesem Zeitraum wurden zwei Erinnerungen zur laufenden Befragung an diejenigen verschickt, die den Fragebogen noch nicht vollständig ausgefüllt oder noch nicht in Papierform zurückgeschickt hatten. Aufgrund von Personalwechsel oder Krankheit gab es in einzelnen Ländern Verzögerungen; am 26.08.2015 lagen die Daten der Länderbefragung vollständig vor.

Den Fragebogen beantworteten elf Landesministerien online, fünf Landesministerien in Papierform. Die Länderministerien, die den Fragebogen online ausge-

füllt hatten, erhielten nach Ende der Befragung ein Dokument mit ihren Antworten.

Zwischen der Befragung für die Länderberichte der ersten Programmphase (Januar 2011) und der zweiten Programmphase (Juni/Juli 2016) wechselten in einzelnen Ministerien die Personen, die mit der Beantwortung des Fragebogens betraut waren. Diese Wechsel könnten unterschiedliche Referenzrahmen und Verzerrungen insbesondere bei Einschätzungsfragen (Akzeptanz, Reputation, Wirkungen) im Vergleich zwischen den beiden Befragungen bewirken.

Standardisierte Befragung der Hochschulen

Für die Befragung der Hochschulen wurden alle Hochschulen, die die Grundgesamtheit bilden (N=273) im Februar/März 2016 mit einem Online-Fragebogen befragt.

Für die standardisierte Befragung wurde ein Fragebogenkatalog mit 59 geschlossenen und offenen Fragen zu folgenden Themenkomplexen verwendet:¹⁰

- ▶ Beteiligung am Professorinnenprogramm
- ▶ Allgemeine Informationen zur Hochschule
- ▶ Erstellung und Einreichung der Gleichstellungskonzepte/der Dokumentationen
- ▶ Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms
- ▶ Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms
- ▶ Gleichstellungspolitische Rahmungen
- ▶ Akzeptanz und Wirkungen des Professorinnenprogramms

Der Fragebogen schloss mit der Frage, welche Person(-en) innerhalb der Hochschule den entsprechenden Fragebogen ausfüllte(-n) und einem offenen Textfeld für weitere Anmerkungen ab. Je nach Beteiligung am Professorinnenprogramm wurden die Fragen, die den Hochschulen vorgelegt wurden, gefiltert.

Die Befragung war als Online-Befragung konzipiert. Der Zugang zum Online-Fragebogen erfolgte mittels eines personalisierten Links. Über den Link war die Bearbeitung des Fragebogens durch mehrere Personen innerhalb der Hochschule möglich.

Die Hochschulleitungen wurden am 23.02.2016 mit einer E-Mail mit dem personalisierten Link zur Teilnahme an der Befragung aufgefordert. Sofern die angeschriebenen Hochschulen über eine Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte verfügten, wurden diese per E-Mail zeitgleich über die Befragung unterrichtet. Vorgesehen war eine Feldphase von 6 Wochen (23.02.2016 bis 08.04.2016). In diesem Zeitraum wurden zwei Erinnerungen zur laufenden Befragung an diejenigen verschickt, die den Fragebogen noch nicht vollständig ausgefüllt hatten. Am 13.04.2016 wurde die Hochschulbefragung abgeschlossen. Der Fragebogen wurde von 205 Hochschulen online ausgefüllt, von 2 Hochschulen in Papierform (Ausdruck der pdf-Version des Fragebogens) beantwortet. Außerdem erläuterten drei Hochschulen in einer E-Mail die Gründe für ihre Teilnahme bzw. die Nicht-Teilnahme am Programm. Diese Daten wurden nachträglich ebenfalls in den Datensatz eingetragen.

Mit 210 Hochschulen liegt der Rücklauf (Ausschöpfungsrate) bei 77 Prozent. Dieser hohe Rücklauf liegt deutlich über dem durchschnittlichen Wert anderer Surveys (vgl. Schnell 2012: 164–165). Die Verteilung der Hochschulen in der Befragung auf die verschiedenen Formen der Beteiligung am Professorinnenprogramm entspricht weitgehend der Verteilung in der Grundgesamtheit. Wie zu erwarten war, beteiligten sich Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichten sowie Hochschulen, die positiv begutachtet wurden, etwas häufiger an der Befragung. Auch bezüglich der Verteilung auf die Hochschultypen ist die Befragung repräsentativ für die Grundgesamtheit.

Die geschlossenen Fragen wurden mit statistischen Methoden ausgewertet. Antworten auf offene Fragen wurden mit Hilfe des Softwarepakets MAXQDA kategorisiert und ausgewertet.

¹⁰ Vollständiger Fragebogen im gesonderten Anhangsband.

Standardisierte Befragung der Stelleninhaberinnen

Für die standardisierte Befragung der Stelleninhaberinnen wurden die Professorinnen, die eine in PP I oder PP II geförderte Professur innehaben, befragt.

Für die standardisierte Befragung wurde ein Fragebogenkatalog mit 42 geschlossenen und offenen Fragen zu folgenden Themenkomplexen verwendet¹¹:

- ▶ Daten zur geförderten Professur
- ▶ Werdegang
- ▶ Förderung der Professur im Rahmen des Professorinnenprogramms
- ▶ Weiterer Werdegang
- ▶ Bewertung des Professorinnenprogramms durch die Professorin
- ▶ Personenbezogene Angaben

Der Fragebogen schloss mit einem offenen Textfeld für weitere Anmerkungen ab.

Die Kontaktadressen der Professorinnen wurden eigenständig mittels der Denomination der entsprechend geförderten Professur recherchiert. Die Liste der geförderten Professuren wurde vom DLR Projektträger bereitgestellt (Stand: 30.10.2016). Somit bestand die Datengrundlage aus insgesamt 524 geförderten Professuren (PP I: 274; PP II: 250), von denen 487 Professorinnen kontaktiert werden konnten.

Die Befragung war als Online-Befragung konzipiert. Der Zugang zum Online-Fragebogen erfolgte mittels eines personalisierten Links.

Die Professorinnen wurden am 16.01.2017 mit einer Mail mit dem personalisierten Link zur Teilnahme an der Befragung aufgefordert. Vorgesehen war eine Feldphase von 3 Wochen (16.01.2017 bis 10.02.2017). In diesem Zeitraum wurde eine Erinnerung zur laufenden Befragung an diejenigen verschickt, die den Fragebogen noch nicht vollständig ausgefüllt hat-

ten. Am 20.02.2017 lagen die Daten der Professorinnenbefragung vollständig vor. Der Fragebogen wurde von 298 Professorinnen ausgefüllt. Der Rücklauf (Ausschöpfungsrate) liegt damit bei 61 % und deutlich über dem durchschnittlichen Wert anderer Surveys. Die Verteilung der Professuren im Sample nach Fächergruppen, Besoldungsstufen und Hochschultypen entspricht weitgehend der Verteilung in der Grundgesamtheit der Stelleninhaberinnen.

Die geschlossenen Fragen wurden mit statistischen Methoden ausgewertet. Antworten auf offene Fragen wurden mit Hilfe des Softwarepakets MAXQDA kategorisiert und qualitativ ausgewertet.

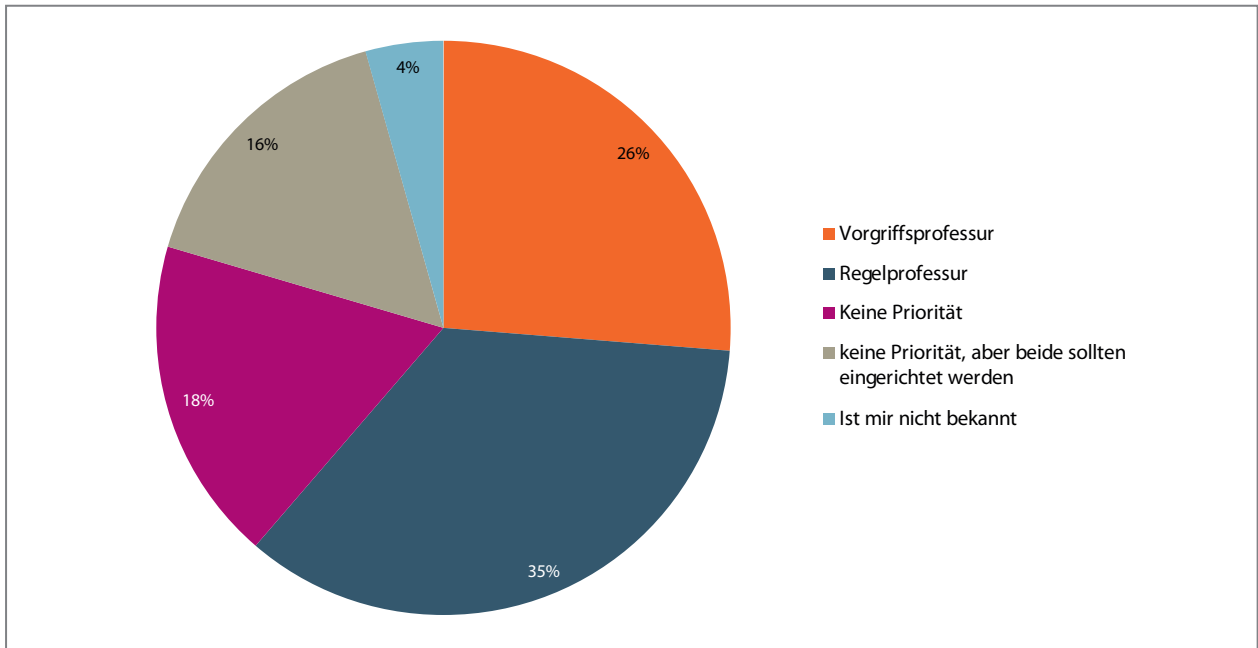
¹¹ Vollständiger Fragebogen im gesonderten Anhangsband.

6.2 Zusätzliche Tabellen und Abbildungen

Tabelle 6 Das Professorinnenprogramm im Zeitverlauf

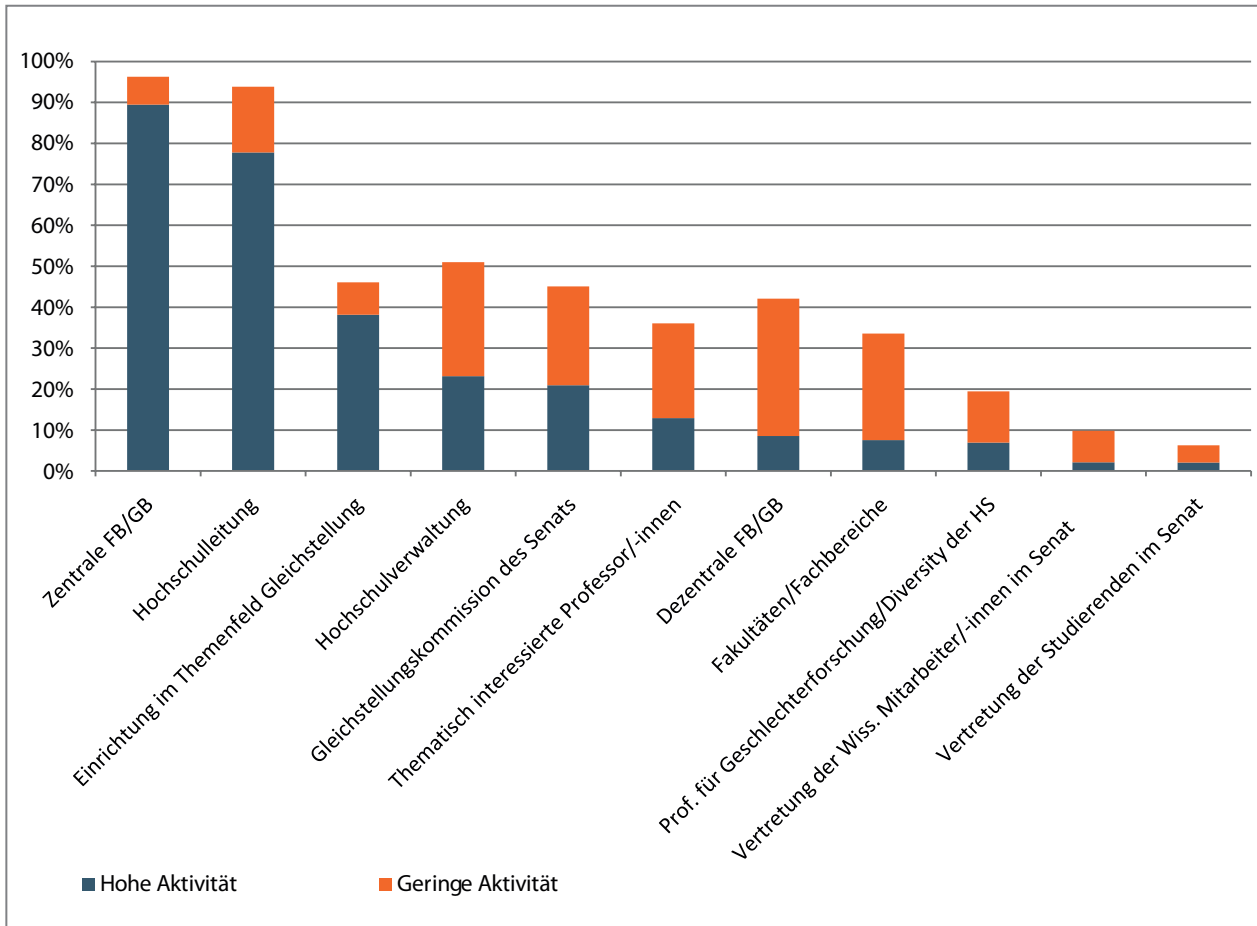
19.11.2007	GWK-Beschluss zum Professorinnenprogramm
10.03.2008	Bekanntmachung des BMBF der Bund-Länder-Vereinbarung über PP
16.06.2008	Stichtag für die Einreichung der Gleichstellungskonzepte – PP I, 1. Call
03.09.2008	Bekanntgabe der positiv bewerteten Konzepte, PP I – 1. Call
02.03.2009	Stichtag für die Einreichung der Gleichstellungskonzepte – PP I, 2. Call
04.06.2009	Bekanntgabe der positiv bewerteten Konzepte, PP I – 2. Call
31.12.2009	Stichtag für die Einreichung von Förderungen aus PP I – 1. Call
31.12.2010	Stichtag für die Einreichung von Förderungen aus PP I – 2. Call
18./19.06.2012	Fachtagung zum Professorinnenprogramm in Berlin (Exzellenz und Chancengerechtigkeit)
29.06.2012	GWK-Beschluss zur Fortführung des Programms
06.12.2012	Bekanntmachung des BMBF über die Verlängerung der Bund-Länder-Vereinbarung und die Fortsetzung des Programms
28.03.2013	Stichtag für die Einreichung der Konzepte / Dokumentationen, PP II – 1. Call
11.07.2013	Bekanntgabe der positiv bewerteten Konzepte / Dokumentationen, PP II – 1. Call
28.03.2014	Stichtag für die Einreichung der Konzepte / Dokumentationen, PP II – 2. Call
03.07.2014	Bekanntgabe der positiv bewerteten Konzepte / Dokumentationen, PP II – 2. Call
31.12.2014	Stichtag für die Einreichung von Förderungen aus PP II – 1. Call
31.12.2015	Stichtag für die Einreichung von Förderungen aus PP II – 2. Call
31.12.2015	Stichtag bis zu dem PP I ausfinanziert ist
03.04.2017	Fachgespräch des BMBF zu Erfahrungen und Handlungsoptionen des Professorinnenprogramms in Berlin
07.04.2017	GWK-Beschluss bzgl. der Kenntnisnahme des Evaluationsberichts PP II
31.12.2020	Stichtag bis zu dem PP II ausfinanziert ist

Abbildung 20 Prioritätensetzung der Hochschulen bezüglich Vorgriffs- und Regelprofessur, PP II



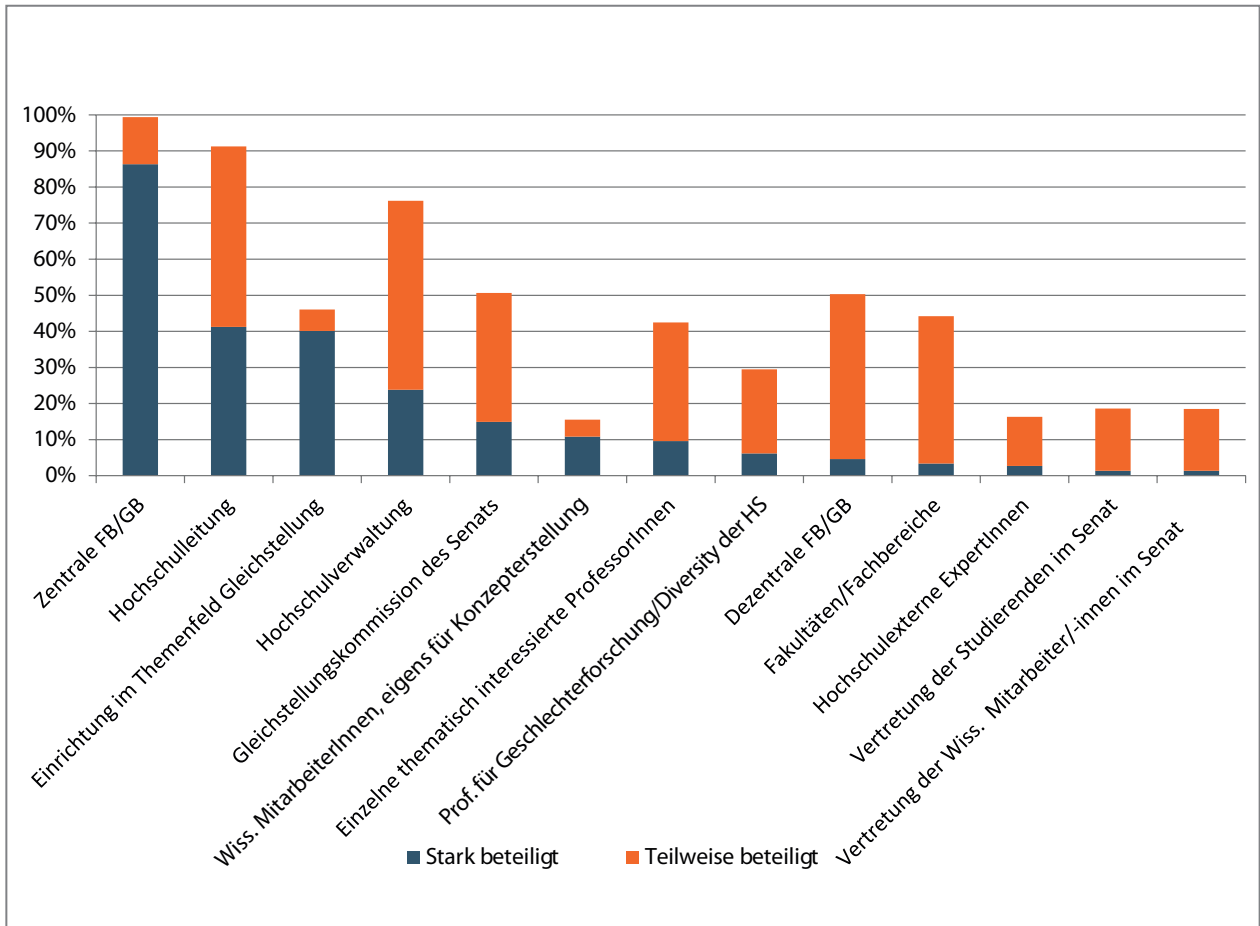
Quelle: Hochschulbefragung, N=137.

Abbildung 21 Impulsgebende Akteurinnen und Akteure für die Beteiligung am Professorinnenprogramm, PP II



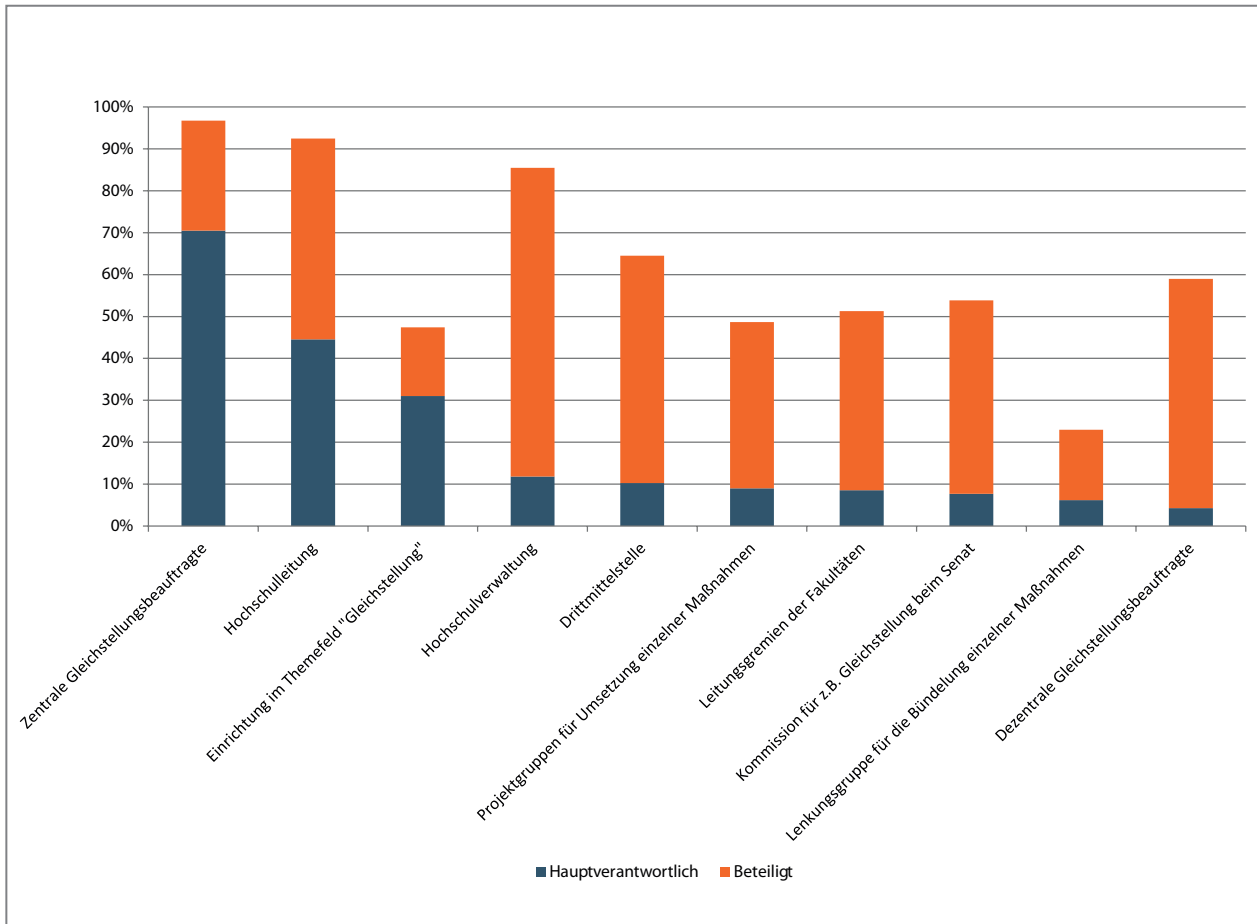
Quelle: Hochschulbefragung, N=143 – 162.(Antwortkategorien: ‚Hohe Aktivität‘, ‚Geringe Aktivität‘, ‚Keine Aktivität‘, ‚Nicht bekannt‘, ‚Nicht vorhanden‘)

Abbildung 22 An der Erstellung des Konzeptes bzw. der Dokumentation beteiligte Akteurinnen und Akteure



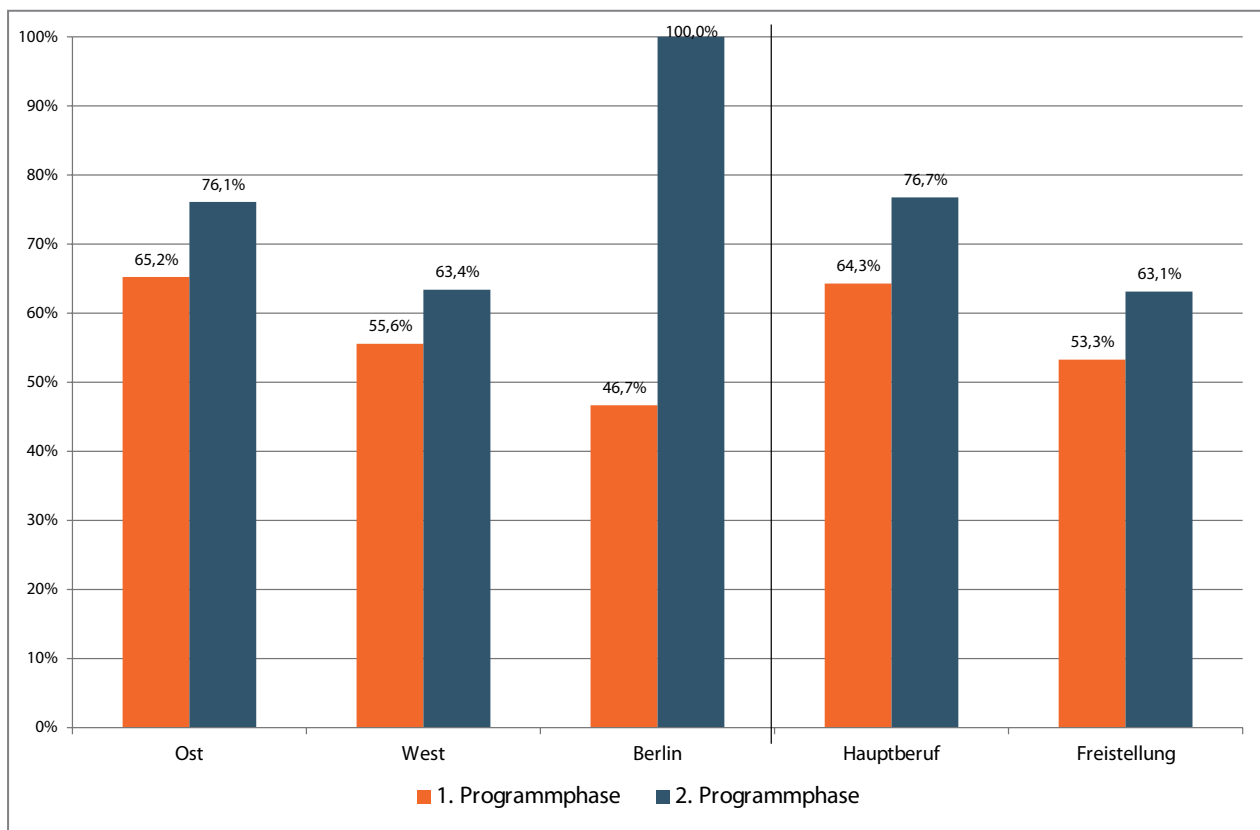
Quelle: Hochschulbefragung, N=145 - 161. (Antwortkategorien: „Stark beteiligt“, „Teilweise beteiligt“, „Gar nicht beteiligt“, „Nicht bekannt“, „Nicht vorhanden“)

Abbildung 23 Verantwortlich für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen des Gleichstellungskonzeptes



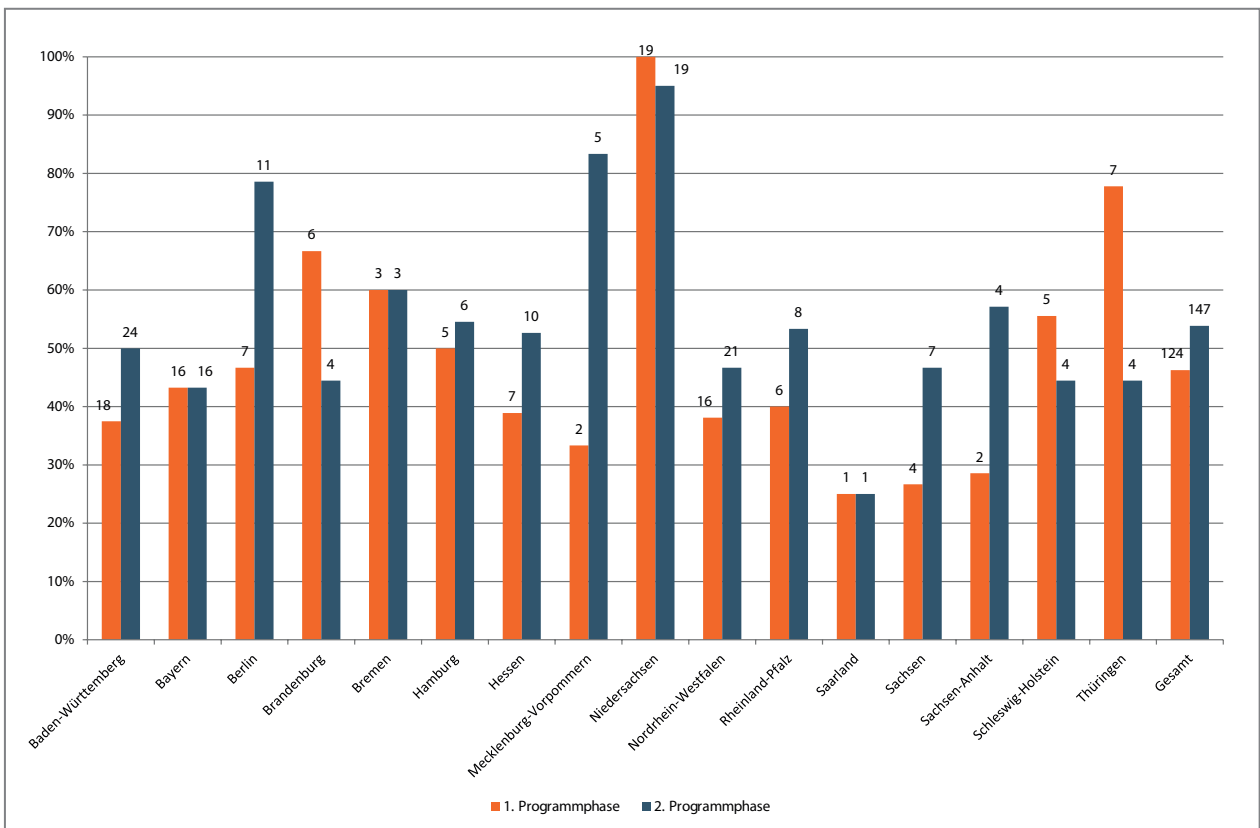
Quelle: Hochschulbefragung, N=104 - 122. (Antwortkategorien: ‚Hauptverantwortlich‘, ‚Beteiligt‘, ‚Nicht beteiligt‘, ‚Nicht vorhanden‘)

Abbildung 24 Einreichungsquote (Anteil der Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichen, an allen HRK-Hochschulen) nach östlichen, westlichen Ländern und Berlin sowie nach Ländern mit hauptamtlichen und freigestellten Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten, PP I und PP II



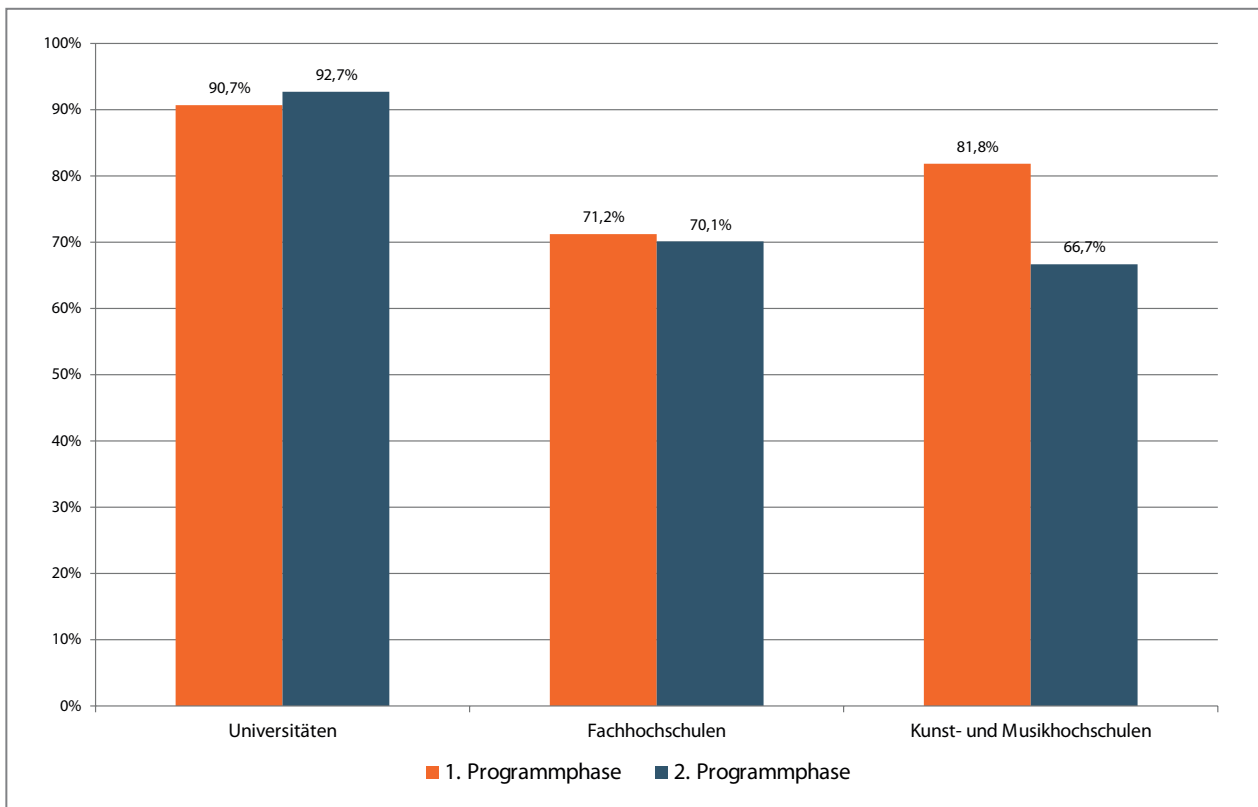
Quelle: Administrative Daten des DLR-PT.

Abbildung 25 Teilnahmequote (Anteil der Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept bzw. Dokumentation positiv begutachtet wurde, an allen HRK-Hochschulen) nach Ländern, PP I und PP II



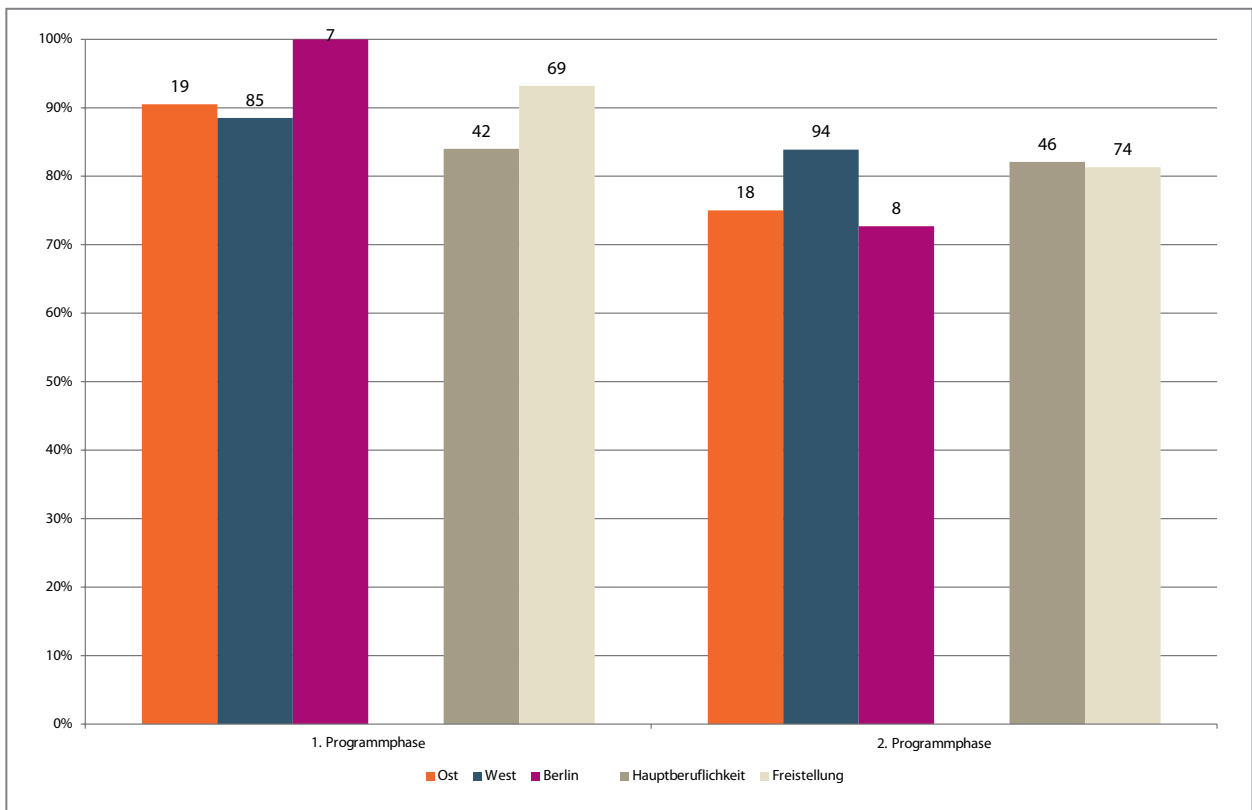
Quelle: Administrative Daten des DLR-PT. Die Säulen geben den Prozentwert, Zahlen über den Säulen die Anzahl der Hochschulen an, deren Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen positiv begutachtet wurde.

Abbildung 26 Erfolgsquoten (Anteil der Hochschulen mit positiv festgestellten Gleichstellungskonzept an allen Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation eingereicht hatten) nach Hochschultypen und Programmphasen



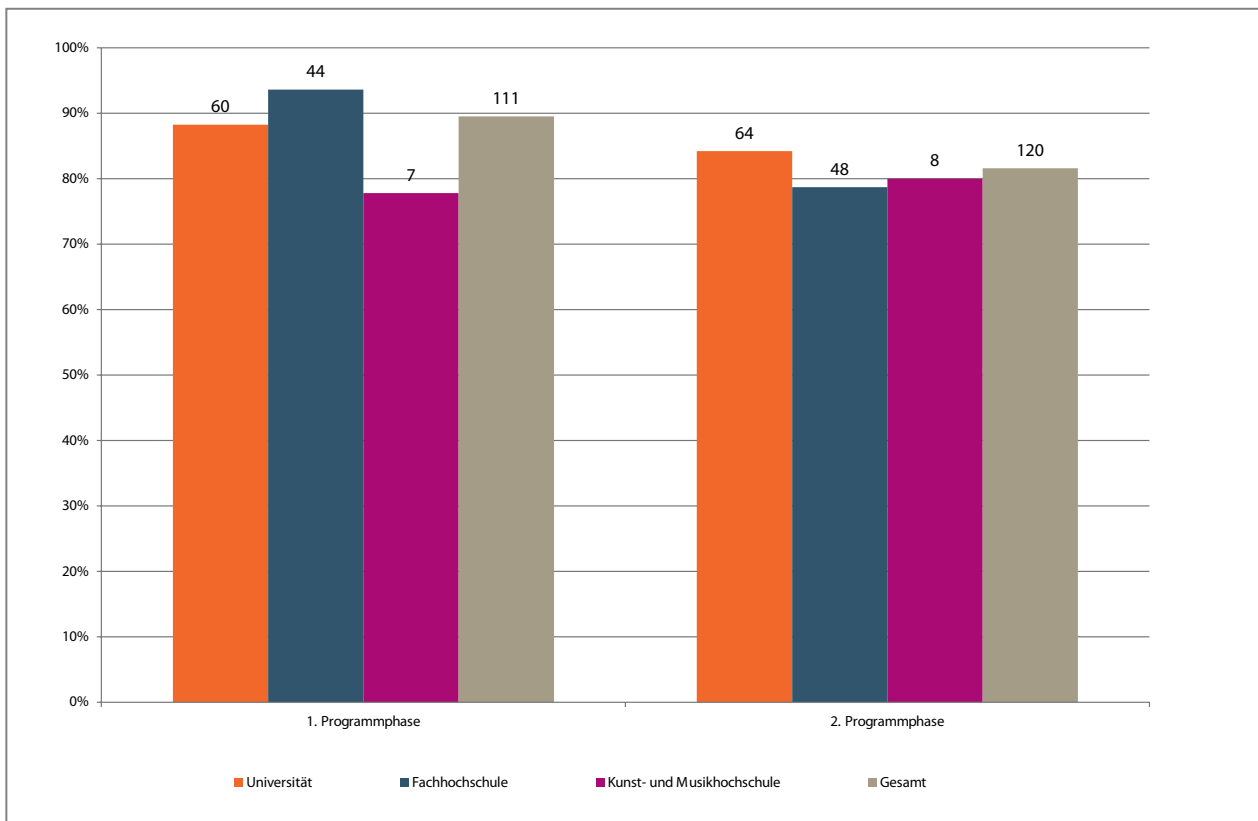
Quelle: Administrative Daten des DLR-PT.

Abbildung 27 Förderungen: Anteil der Hochschulen mit mindestens einer Förderung an allen Hochschulen mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept bzw. einer Dokumentation nach regionaler Verteilung (Nord-Süd, Ost-West und Berlin), rechtlichen Regelungen für das Amt der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten und Programmphasen



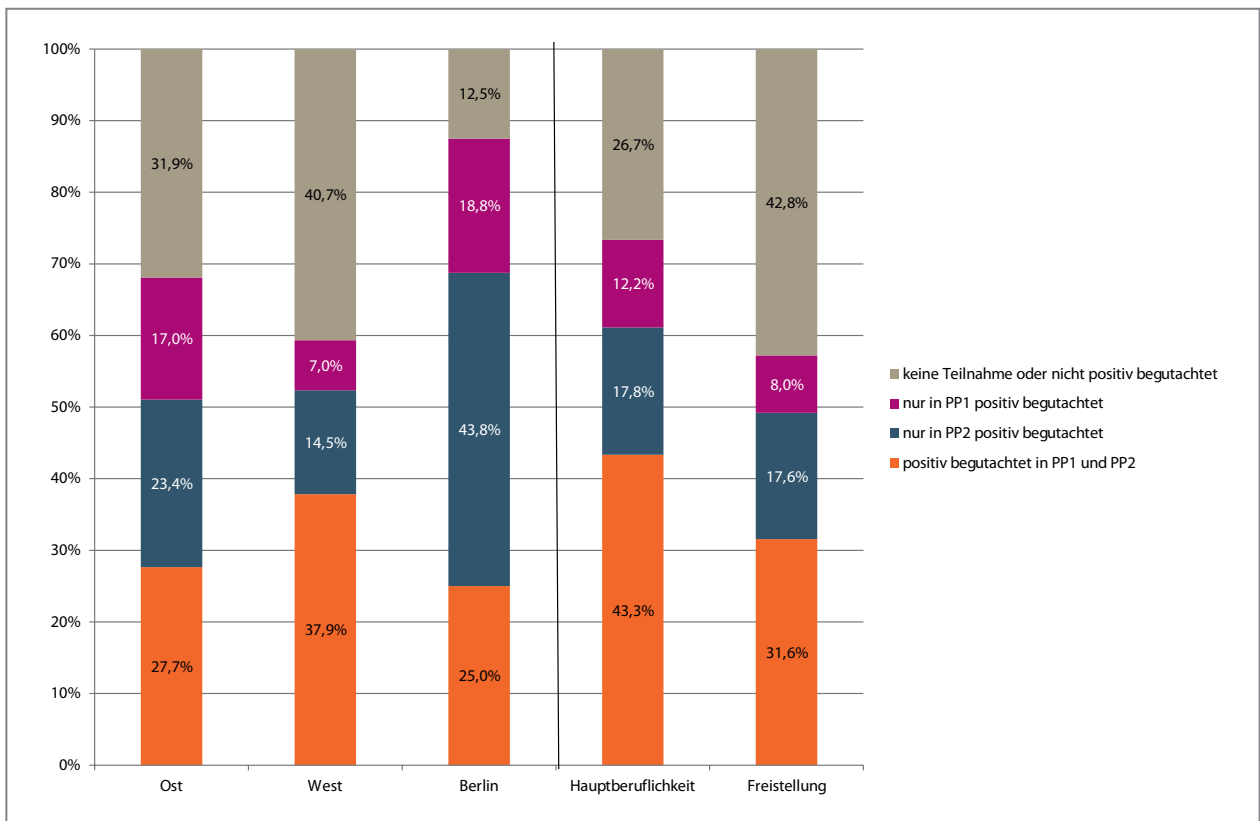
Quelle: Administrative Daten des DLR-PT. Die Säulen geben die Prozentwerte, die Zahlen über den Säulen die Anzahl der Hochschulen an, die mindestens eine Förderung erhalten haben.

Abbildung 28 Förderungen: Anteil der Hochschulen mit mindestens einer Förderung an allen Hochschulen mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept bzw. einer Dokumentation nach Hochschultyp und Programmphasen



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT. Die Säulen geben die Prozentwerte, die Zahlen über den Säulen die Anzahl der Hochschulen an, die mindestens eine Förderung erhalten haben.

Abbildung 29 Teilnahme am Professorinnenprogramm (Gesamtprogramm) nach regionaler Verteilung (Ost-West und Berlin) und rechtlichen Regelungen für das Amt der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT. NOst=47, NWest=214, NBerlin=16, NHB=90, NFS=187.

Tabelle 7 Vorgriffs- und Regelprofessuren in der 1. Programmphase nach Ländern

Land	Vorgriffs- professuren	Regel- professuren	Gesamt- anzahl	Prioritätensetzung durch das Land
Baden-Württemberg	73,9%	26,1%	46	Vorgriffsprofessur
Bayern	31,0%	69,0%	29	keine
Berlin	56,3%	43,8%	16	Vorgriffsprofessur
Brandenburg	18,2%	81,8%	11	Regelprofessur
Bremen	0,0%	100,0%	9	Regelprofessur
Hamburg	36,4%	63,6%	11	keine
Hessen	31,6%	68,4%	19	keine
Mecklenburg-Vorpommern	50,0%	50,0%	4	keine
Niedersachsen	35,1%	64,9%	37	Vorgriffsprofessur
Nordrhein-Westfalen	46,2%	53,8%	39	keine
Rheinland-Pfalz	26,7%	73,3%	15	keine
Saarland	33,3%	66,7%	3	keine
Sachsen	0,0%	100,0%	9	Regelprofessur
Sachsen-Anhalt	66,7%	33,3%	3	keine
Schleswig-Holstein	11,1%	88,9%	9	keine
Thüringen	28,6%	71,4%	14	keine
Gesamt	39,8%	60,2%	274	

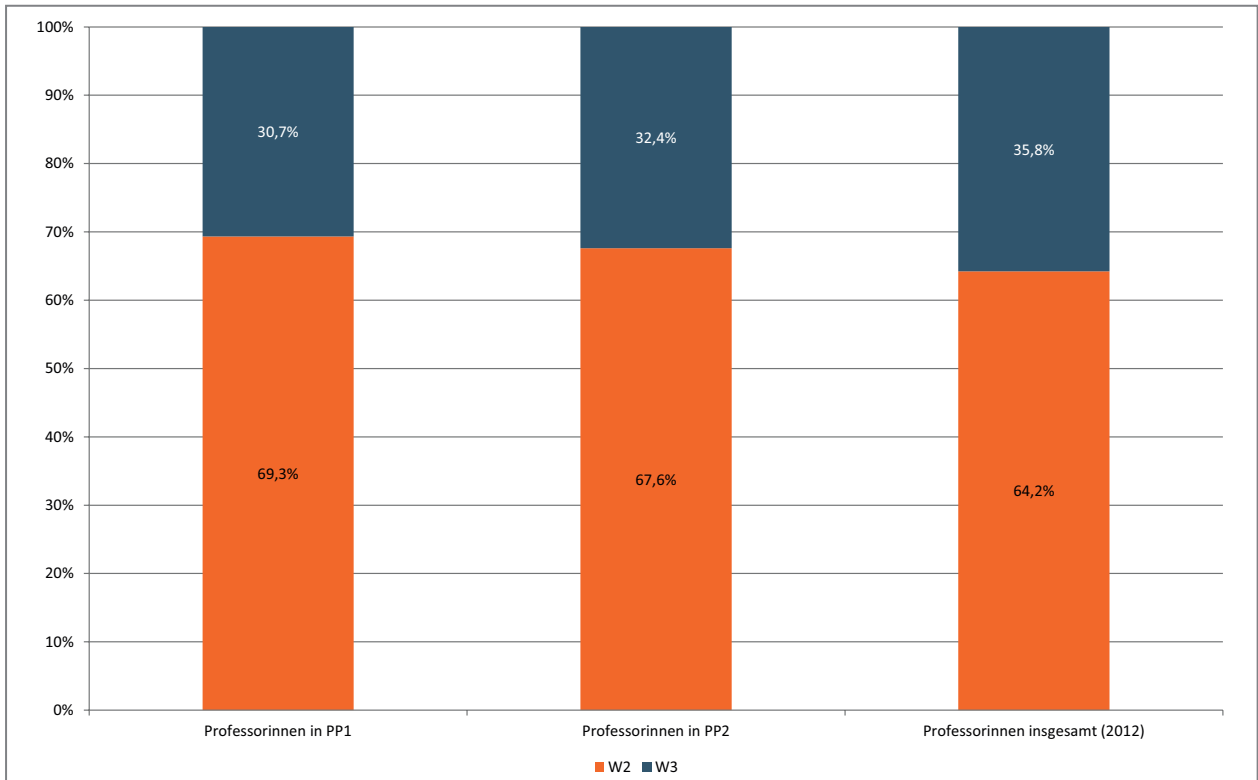
Quelle: Administrative Daten des DLR-PT; Länderbefragung.

Tabelle 8 Vorgriffs- und Regelprofessuren in der 2. Programmphase nach Ländern

Land	Vorgriffs- professuren	Regel- professuren	Gesamt- anzahl	Prioritätensetzung durch das Land
Baden-Württemberg	53,7%	46,3%	41	keine
Bayern	8,7%	91,3%	23	keine
Berlin	23,1%	76,9%	13	keine
Brandenburg	0,0%	100,0%	9	keine
Bremen	20,0%	80,0%	5	keine
Hamburg	83,3%	16,7%	7	keine
Hessen	21,7%	78,3%	24	keine
Mecklenburg-Vorpommern	16,7%	83,3%	6	keine
Niedersachsen	15,2%	84,8%	34	Regelprofessur
Nordrhein-Westfalen	33,3%	66,7%	37	keine
Rheinland-Pfalz	29,4%	70,6%	17	keine
Saarland	100,0%	0,0%	2	keine
Sachsen	27,3%	72,7%	12	keine
Sachsen-Anhalt	20,0%	80,0%	5	Regelprofessur
Schleswig-Holstein	71,4%	28,6%	7	keine
Thüringen	37,5%	62,5%	8	keine
Gesamt	30,6%	69,4%	250	

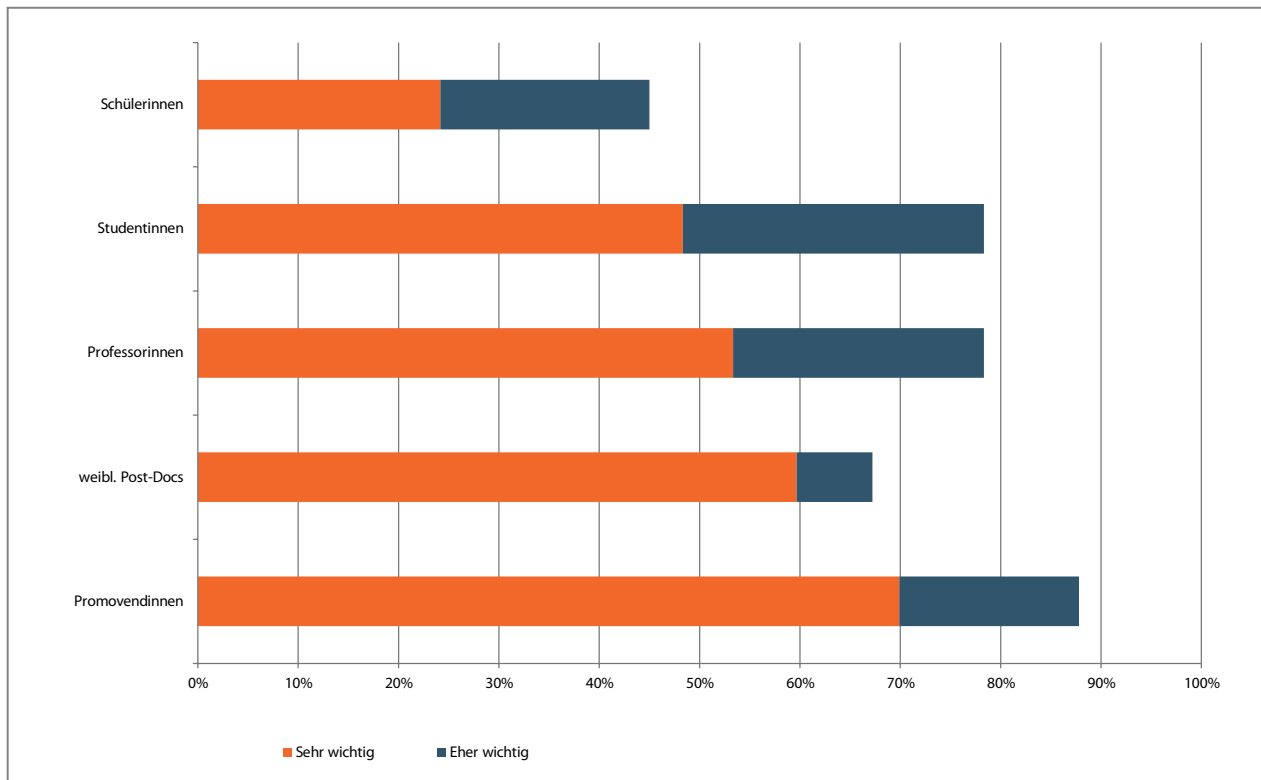
Quelle: Administrative Daten des DLR-PT, Länderbefragung

Abbildung 30 Stelleninhaberinnen der in PP I und PP II geförderten Professuren und Professorinnen an Hochschulen insgesamt (2012) nach Besoldungsgruppen W2 und W3



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT, Statistisches Bundesamt. N1=274, N2=250, NGesamt=4766.

Abbildung 31 Zielgruppen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen



Quelle: Hochschulbefragung, N=119 – 123.

Tabelle 9 Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2015 nach Teilnahme an den beiden Programmphasen des Professorinnenprogramms

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Median
keine Teilnahme oder nicht positiv festgestellt	99	4,594	7,265	4,088
nur in PP I positiv festgestellt	22	4,761	4,433	4,312
nur in PP II positiv festgestellt	43	6,050	6,501	5,450
positiv festgestellt in PP I und PP II	97	6,891	3,729	6,939
Gesamt	261	5,702	5,876	5,673

Quelle: Statistisches Bundesamt; administrative Daten des DLR Projektträgers, eigene Berechnungen

Tabelle 10 Gegenfinanzierung der Bundesmittel für bewilligte Professuren

	Erste Programmphase					Zweite Programmphase				
	Zusätzliche, im Landeshaushalt reservierte Mittel	Besondere Fonds des Landes	Für Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehene Landesmittel	Teil der Budgetzuweisung im Rahmen von Zielvereinbarungen	Umschichtungen in den Hochschulhaushalten	Zusätzliche, im Landeshaushalt reservierte Mittel	Besondere Fonds des Landes	Für Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehene Landesmittel	Teil der Budgetzuweisung im Rahmen von Zielvereinbarungen	Umschichtungen in den Hochschulhaushalten
BW	x		x		x	x		x		x
BY					x				x	x
BE		x	x			x		x		
BB	x	x	x	x				x	x	x
HB					x	x	x		x	
HH	x					x		x		
HE	x	x				x	x			
MV			x		x					x
NI	x		x		x	x				x
NW		x				x				
RP	x				x	x				
SL					x	x				
SN	x					x				
ST			x		x				x	x
SH		x				x	x			x
TH	x	x	x				x	x		x

Quelle: Länderbefragung

Tabelle 11 Vorqualifizierung der Stelleninhaberinnen auf im Professorinnenprogramm geförderten Professuren und aller erstberufenen Professorinnen 2014/2015, nach Hochschultyp

	Fachhochschulen		Kunst-/Musikhochschulen		Universität	
	Befragte Professorinnen (N=122)	Alle erstberufenen Professorinnen	Befragte Professorinnen (N=11)	Alle erstberufenen Professorinnen	Befragte Professorinnen (N=158)	Alle erstberufenen Professorinnen
Promotion	92,0%	90,0%	45,5%	25,0%	99,4%	k.A.
Habilitation	8,2%	4,0%	9,1%	0,0%	42,7%	41,1%
Habilitationsäquivalente Leistungen	9,0%	k.A.	27,3%	k.A.	25,0%	40,4%
Juniorprofessur	4,1%	2,0%	0,0%	2,0%	18,3%	12,9%
JP + Habilitation / adäquate Leistungen	0,8%	k.A.	k.A.	k.A.	7,9%	4,7%

Quelle: Daten der GWK, Professorinnenbefragung, zusätzliche Tabellen und Abbildungen

6.3 Fragebögen

6.3.1 Befragung der Länderministerien

Bitte geben Sie das Bundesland an, für das Sie antworten: _____

- 1 Wie beurteilen Sie das Einreichungsverhalten, also die Aktivität der Hochschulen hinsichtlich der Einreichung von Gleichstellungskonzepten bzw. Dokumentationen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und damit die **Akzeptanz des Programms bei den Hochschulen?**

Bitte treffen Sie Ihre Einschätzung entlang der folgenden Skala zwischen hoher Akzeptanz bis Ablehnung.

Hohe Akzeptanz	Akzeptanz	Niedrige Akzeptanz	Ablehnung	Keine Einschätzung möglich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 2 **Hat sich aus Ihrer Sicht / der Sicht des Ministeriums die Akzeptanz des Programms bei den Hochschulen zwischen der ersten Programmphase und der zweiten Programmphase verändert?**

Bitte treffen Sie Ihre Einschätzung entlang der folgenden Skala zwischen deutlich gesteigener Akzeptanz bis deutlich gesunkener Akzeptanz.

Deutlich gesteigere Akzeptanz	Gesteigere Akzeptanz	Gleichbleibende Akzeptanz	Gesunkene Akzeptanz	Deutlich gesunkene Ablehnung
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 3 **Von wem ging aus Ihrer Sicht / der Sicht des Ministeriums die hauptsächliche Initiative für die Beteiligung am Professorinnenprogramm aus?**

Bitte treffen Sie Ihre Einschätzung bei jedem der genannten Akteure entlang der Kategorien hohe, geringe oder keine Aktivität.

<i>Impulswirkungen</i>	Hohe Aktivität	Geringe Aktivität	Keine Aktivität
<i>Die Initiative zur Beteiligung ging aus von:</i>			
für Wissenschaft zuständiges Landesministerium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
für Gleichstellung zuständiges Landesministerium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
für Wissenschaft zuständiger Parlamentsausschuss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulleitungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fakultäten/Fachbereichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einzelnen Professoren (♂)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einzelnen Professorinnen (♀)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senaten der Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulräten, -kuratorien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(falls vorhanden) Gleichstellungskommission der Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 **Wie wurde die Einreichung der Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Hochschulen zwischen Wissenschaftsministerium und Hochschulen organisiert?**

- Einreichung der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen in **Abstimmung** mit dem Wissenschaftsministerium
- Einreichung der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen **ohne Abstimmung** mit dem Wissenschaftsministerium, weil _____
- Sonstiges, und zwar: _____

5 **Falls die Teilnahme der Hochschule am Professorinnenprogramm in Abstimmung mit dem Ministerium erfolgte, in welcher Form fand diese statt?**

<i>Formen der Abstimmung zwischen Ministerium und Hochschulen:</i>	Ja	Nein
das Ministerium hat die Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen der Hochschulen geprüft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
das Ministerium hat die Qualität der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen geprüft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
das Ministerium hat die Planungen der vorgesehenen Professuren geprüft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
das Ministerium hat die Planung der Verwendung der Mittel aus dem Programm geprüft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
das Ministerium hat die Frage, wie die Mittel zur Gegenfinanzierung aufgebracht werden sollten mit den Hochschulen abgestimmt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 **Falls das Wissenschaftsministerium bei der Einreichung der Gleichstellungskonzepte bzw. der Dokumentationen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts tätig wurde, wer war aus Ihrer Sicht / der Sicht des Ministeriums auf Ministeriumsseite, und wer war auf Hochschuleseite wie intensiv beteiligt?**

<i>Beteiligung der Ministeriumsseite</i>	Immer	Meistens	Selten	Nie
Die für Wissenschaft zuständige Fachebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte des Wissenschaftsministeriums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die für Gleichstellung/Frauenpolitik zuständige Fachebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe ExpertInnen, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Ressorts, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Beteiligung der Hochschuleseite (nach Ihrer Einschätzung z. B. aufgrund von Rückmeldungen der Hochschulen)</i>	Immer	Meistens	Selten	Nie
Hochschulleitungen, und zwar (welche Funktion?) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fakultäten/Fachbereiche, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe ExpertInnen, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 **Wurde – hinsichtlich der vorgesehenen Professuren – die Einrichtung von Regel- oder Vorgriffsprofessur(en) zwischen dem Ministerium und den Hochschulen abgestimmt?**

Falls ja, wo wurden Prioritäten gesetzt?

- Nein
- Ja, und zwar sollten ...

- a) ... Regelprofessuren Priorität haben, weil _____
- b) ... Vorgriffsprofessuren Priorität haben, weil _____
- c) Es gab keine Prioritätensetzungen, weil _____

8 Wurden die fachlichen bzw. profilbildenden Prioritäten bezüglich der Professuren zwischen dem Ministerium und den Hochschulen abgestimmt?

Falls ja, welche Fächer, Fakultäten/Fachbereiche bzw. Denominationen sollten aus welchen Gründen Vorrang haben?

- Nein
- Ja, und zwar ...
 - gab es fachliche Prioritäten in den Bereichen: _____
 - weil _____

9 Wurden die Besoldungsstufen und die Ausstattung der Professuren zwischen dem Ministerium und den Hochschulen abgestimmt?

Falls ja, wo wurden Prioritäten gesetzt?

Die Besoldungsstufen waren Gegenstand der Abstimmung:

- Nein
- Ja, und zwar sollten...
 - a) ... es vorwiegend W2-Professuren sein, weil _____
 - b) ... es vorwiegend W3-Professuren sein, weil _____

Die Ausstattung der Professuren war Gegenstand von Abstimmungen:

- Nein
- Ja, und zwar _____

10 Wie werden die Hochschulen im Land grundsätzlich gesteuert?

<i>Steuerungstypus</i>	Ja	Nein
Zielvereinbarung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zielvereinbarung mit budgetwirksamen Indikatoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittelverteilungsmodell mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung Seit (Jahr): _____ In Höhe von: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittelverteilungsmodell mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung in Konkurrenz untereinander Seit (Jahr): _____ Nach folgenden Verteilungsmechanismen: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zielvereinbarung mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung mit Mitteln aus separaten Fonds Seit (Jahr): _____ Aus folgenden Fonds: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM), formelgebunden mit Gleichstellungsindikatoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskretionäre Mittel für Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere ‚Verteilungsmechanismen‘, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11 **Gibt es landesrechtliche Regeln/ Vorgaben, die die gleichstellungspolitischen Aufgaben der Hochschulen definieren?**

<i>Landesrechtlich definierte Aufgaben der Hochschulen</i>	Ja	Nein
Frauenförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellung von Frauen und Männern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung von Vielfalt, Diversity	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhinderung von Diskriminierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitere, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12 **Welche landesrechtlichen Regeln gibt es für das Amt der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und was sind deren Kompetenzen/ Aufgaben?**

<i>Institutionelle Förderung der Gleichstellung</i>	Ja	Nein
Frauen- / Gleichstellungsbeauftragte auf zentraler Ebene (Hochschule)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen- / Gleichstellungsbeauftragte auf dezentraler Ebene (Fakultäten/Fachbereiche)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der zentralen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten steht ein eigenes Budget zwingend zur Verfügung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte agiert nicht weisungsgebunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte hat Mitwirkungsrechte in der Hochschulleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte hat Mitwirkungsrechte an Berufungsverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige landesrechtliche Vorgaben, und zwar (z.B. die Erstellung eines Frauenförderplans):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13 **Wurde das Professorinnenprogramm mit anderen Programmen der Gleichstellung/ Frauenförderung in der Wissenschaft oder allgemeinen gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf Landesebene verknüpft?**

Ja Nein

14 **Falls ja, welche Programme und welche Ziele betrifft dies?**

Programm	Ziele
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____

15 **Wurde das Professorinnenprogramm mit anderen (nicht auf Gleichstellung/Frauenförderung zielenden) Programmen der Wissenschafts- und Forschungsförderung auf Landesebene verknüpft?**

Ja Nein

16 Falls ja, welche Programme und welche Ziele betrifft dies?

Programm	Ziele
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____

17 Bitte schätzen Sie für jeden der folgenden strukturellen Schwerpunkte der Frauenförder-/Gleichstellungspolitik (bezogen auf Hochschulen) ein, wie wichtig diese in der Landespolitik sind.

Falls Ihnen die Liste unvollständig erscheint, ergänzen Sie bitte.

<i>Landespolitische Schwerpunkte für Gleichstellung zielen auf</i>	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Unbedeutend
Familie, Vereinbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chancengleichheit, Fairness	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exzellenz, Innovation, Leistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personelle Ressourcen, demografischen Wandel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Schwerpunkte, und zwar:				
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18 Bitte schätzen Sie ein, ob die landespolitischen Schwerpunkte der Frauen-/Gleichstellungspolitik in den von den Hochschulen im Rahmen des Professorinnenprogramms vorgelegten Gleichstellungskonzepten bzw. Dokumentationen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts inhaltlich berücksichtigt werden.

<i>Schwerpunkte der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts zielen auf:</i>	Findet sich wieder	Findet sich nicht wieder	Keine Einschätzung möglich
Familie, Vereinbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chancengleichheit, Fairness	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exzellenz, Innovation, Leistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personelle Ressourcen, demografischer Wandel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Schwerpunkte, und zwar:			
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19 Wie werden die Bundesmittel für bewilligte Professuren auf Landesebene gegenfinanziert?

	Ja	Nein
Es gibt zusätzliche, im Landeshaushalt reservierte Mittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Finanzierung erfolgt aus besonderen Fonds des Landes (für Innovation o.ä.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Es werden Landesmittel eingesetzt, die für Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehen waren | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Finanzierung ist Teil der Budgetzuweisung im Rahmen von Zielvereinbarungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Finanzierung erfolgt durch Umschichtungen in den Hochschulhaushalten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige Art der Finanzierung, und zwar _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

20 Ist das Ministerium an der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen hinsichtlich der (personellen und strukturellen) Ziele des Professorinnenprogramms beteiligt?

- Nein, das Ministerium ist nicht beteiligt
- Ja, das Ministerium ist beteiligt, und zwar in der folgenden Form:
- Es gibt ein Berichtswesen zur Umsetzung der Gleichstellungskonzepte
 - Es gibt eine Abstimmung zwischen Hochschulen und Ministerium
 - Es gibt ein Controlling der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte durch das Ministerium
 - Es gibt ein Monitoring der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte durch das Ministerium

21 Falls Sie Frage 20 mit „Nein“ beantwortet haben, bitte geben Sie Auskunft über – gegebenenfalls – weitere bzw. andere Formen der ministeriellen Beteiligung an der Umsetzung.

Weitere bzw. andere Formen der ministeriellen Beteiligung an der Umsetzung sind:

- a) _____
- b) _____

22 Falls Sie Frage 20 mit „Ja“ beantwortet haben, bitte erläutern Sie kurz die Art, wie das von Ihnen angekreuzte Verfahren („Berichtswesen“, „Abstimmung“, „Controlling“, „Monitoring“, „Sonstiges“) funktioniert.

23 Wirkt das Ministerium bei der Durchführung der Berufungsverfahren im Rahmen des Professorinnenprogramms mit?

<i>Beteiligung des Ministeriums an den Berufungen bei:</i>	Mitwirkung des Ministeriums	Keine Mitwirkung des Ministeriums
Gestaltung der Verfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausschreibungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auswahlverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruferteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungen zu Gehalt, Ausstattung usw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24 Entspricht diese Form der Mitwirkung des Ministeriums der üblichen Verfahrensweise bei Berufungen?

- Ja, und zwar weil _____
- Nein, und zwar weil _____

25 Wie wird die Zügigkeit, mit der die Hochschulen die beantragten Professuren berufen bzw. Professuren besetzt werden, von Seiten des Ministeriums eingeschätzt?

- Wie schnell erfolgen Berufungen im Regelfall? _____ Monate
- Wie schnell erfolgten die Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms? _____ Monate

Kam es bei den Berufungen zu Verzögerungen?

Es gab keine Verzögerungen

Es gab Verzögerungen, weil: _____

26 Bitte geben Sie an, wie viele Fördermaßnahmen aufgrund des Ausscheidens der geförderten Professorin wegen Wechsels an eine andere Hochschule beendet wurden:

_____ Fälle.

27 Hat sich aus Ihrer Sicht die Beteiligung an dem Professorinnenprogramm auf das Ansehen/ die Reputation der Hochschulen ausgewirkt?

Sehr positive Wirkung
auf das Ansehen

Eher positive Wirkung
auf das Ansehen

Eher negative Wirkung
auf das Ansehen

Sehr negative Wirkung
auf das Ansehen

Keine Einschätzung
möglich

28 Wenn Sie von Ihrer Einschätzung zu den (eher) positiven bzw. (eher) negativen Wirkungen (in Frage 27) ausgehen, was sind Ihrer Ansicht nach Gründe für diese Programmwirkungen?

Positive Programmwirkungen sind m. E. zurückzuführen auf:

Negative Programmwirkungen sind m. E. zurückzuführen auf:

29 Hat sich aus Ihrer Sicht die Reputationswirkung des Professorinnenprogramms zwischen der ersten Programmphase und der zweiten Programmphase verändert?

Bitte treffen Sie Ihre Einschätzung entlang der folgenden Skala zwischen deutlich gesteigener Reputationswirkung bis deutlich gesunkener Reputationswirkung.

Deutlich gesteigerte
Reputationswirkung

Gesteigerte
Reputationswirkung

Gleichbleibende
Reputationswirkung

Gesunkene
Reputationswirkung

Deutlich gesunkene
Reputationswirkung

30 Wenn Sie von Ihrer Einschätzung der Veränderung der (eher) positiven bzw. (eher) negativen Wirkungen (in Frage 29) ausgehen, was sind Ihrer Ansicht nach Gründe für die Veränderung der Programmwirkungen?

Die gesteigerte Reputationswirkung ist m. E. zurückzuführen auf: _____

Die gesunkene Reputationswirkung ist m. E. zurückzuführen auf: _____

31 Bitte geben Sie an, ob und ggf. welche wesentlichen Änderungen sich in Ihrem Bundesland zwischen der ersten Programmphase und zweiten Programmphase des Professorinnenprogramms ergeben haben.

32 Bitte schätzen Sie abschließend die Wirkungen des Professorinnenprogramms insgesamt ein. Bitte unterscheiden Sie dabei zwischen der ministeriellen Sicht und der Sicht der Hochschulen. Geben Sie an, auf wessen Aussagen diese Einschätzungen jeweils beruhen.

Ministerielle Sicht:

(Einschätzungen auf Grundlage der Aussagen z. B. des Wissenschaftsministeriums, Gleichstellungsressorts, der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten) _____

Sicht der Hochschulen:

(Einschätzungen auf Grundlage der Aussagen z.B. der Hochschulleitungen, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, Professoren und Professorinnen) _____

33 Weitere Anmerkungen und Erläuterungen

6.3.2 Befragung der Hochschulen

1 Beteiligung am Professorinnenprogramm

Die Einreichung eines Gleichstellungskonzepts bzw. einer Dokumentation der Umsetzung des im Professorinnenprogramm I erfolgreichen Gleichstellungskonzepts war die Grundlage für die Teilnahme am Professorinnenprogramm. Zunächst möchten wir daher von Ihnen erfahren, ob Ihre Hochschule ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation im Rahmen des Professorinnenprogramms eingereicht hat und wenn ja, wie diese/dieses bewertet wurde.

Folgende Frage richtet sich an alle Hochschulen.

1.1 Hat Ihre Hochschule in der ersten Phase (2008 bis 2012) und/oder zweiten Phase (2013 bis 2017) des Professorinnenprogramms ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation eingereicht?

- Die Hochschule hat in der ersten und zweiten Phase des Professorinnenprogramms ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation eingereicht.
- Die Hochschule hat nur in der ersten Phase des Professorinnenprogramms ein Gleichstellungskonzept eingereicht.
- Die Hochschule hat nur in der zweiten Phase des Professorinnenprogramms ein Gleichstellungskonzept eingereicht.
- Die Hochschule hat weder in der ersten noch in der zweiten Phase des Professorinnenprogramms ein Gleichstellungskonzept eingereicht.

Folgende Frage richtet sich an alle Hochschulen, die in mindestens einer Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben.

1.2 Wie wurde das Gleichstellungskonzept/die Dokumentation in den Projektphasen jeweils vom Begutachtungsgremium bewertet? (Jeweils nur für die Programmphase, in der nach 1.1 eingereicht wurde)

	Positiv bewertet	Nicht positiv bewertet
Erste Programmphase	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zweite Programmphase	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 Allgemeine Informationen

Im folgenden Teil der Befragung bitten wir Sie um die Beantwortung von allgemeinen Fragen zu Ihrer Hochschule.

Folgende Fragen richten sich an alle Hochschulen.

2.1 Name der Hochschule

_____ Keine Angabe/Möchte ich nicht angeben

2.2 Hochschultyp

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Universität | <input type="checkbox"/> Kunst- und Musikhochschule bzw. Universität |
| <input type="checkbox"/> Fachhochschule | <input type="checkbox"/> Medizinische Hochschule/Universitätsklinikum |
| <input type="checkbox"/> Pädagogische Hochschule | |

2.3 Trägerschaft

- Staatliche Hochschule
 Kirchliche Hochschule
 Private Hochschule

2.4 Bundesland

- | | | | |
|--|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> Bremen | <input type="checkbox"/> Niedersachsen | <input type="checkbox"/> Saarland |
| <input type="checkbox"/> Bayern | <input type="checkbox"/> Hamburg | <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen | <input type="checkbox"/> Sachsen |
| <input type="checkbox"/> Berlin | <input type="checkbox"/> Hessen | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg | <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein | <input type="checkbox"/> Thüringen |

2.5 Größe der Hochschule

Als Orientierungsmaß für die Größe Ihrer Hochschule bitten wir Sie darum, die Anzahl an Studierenden sowie die Anzahl der an Ihrer Hochschule besetzten Professuren (Kopfzahl, nicht Vollzeitäquivalente) ohne W1-Professuren anzugeben.

Anzahl an Studierenden im Jahr 2014: _____

Anzahl der Professuren im Jahr 2014 (ohne W1-Professuren): _____

3 Erstellung und Einreichung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation

In diesem Abschnitt möchten wir von Ihnen erfahren, wie die Teilnahme und Einreichung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation an Ihrer Hochschule in der zweiten Phase des Professorinnenprogramms organisiert wurde. Insbesondere gehen wir dabei auf folgende Themen ein:

- ▶ Beteiligte Akteurinnen und Akteure im Professorinnenprogramm
- ▶ Hochschulinterne/-öffentliche Diskussion des Gleichstellungskonzepts bzw. der Dokumentation
- ▶ Gründe für die Teilnahme am Professorinnenprogramm

Folgende Fragen richten sich an alle Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben.

3.1 Von welchen Akteurinnen und Akteuren innerhalb Ihrer Hochschule ging die Initiative zur Teilnahme am Professorinnenprogramm II aus?

Die Initiative zur Teilnahme ging aus von den folgenden hochschulinternen Akteurinnen und Akteuren:	Hohe Aktivität	Geringe Aktivität	Keine Aktivität	Nicht bekannt	Nicht vorhanden
Hochschulleitung, und zwar (z.B. Rektor/Präsidentin, Vizerektor/Vizepräsidentin für Forschung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung im Themenfeld „Gleichstellung“, die der Hochschulleitung oder -verwaltung unterstellt ist: Stabstelle Gleichstellung und/oder Diversity, Abteilung Gleichstellung oder ähnliches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungskommission des Senats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertretung der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Senat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertretung der Studierenden im Senat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fakultäten/Fachbereiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche/Fakultäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einzelne thematisch interessierte ProfessorInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ProfessorInnen für Geschlechterforschung, Diversity o.ä. der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulverwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.2 Wer war an der Erstellung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation Ihrer Hochschule beteiligt?

Das Gleichstellungskonzept/die Dokumentation wurde erstellt durch:	Stark beteiligt	Teilweise beteiligt	Gar nicht beteiligt	Nicht bekannt	Nicht vorhanden
Hochschulleitung, und zwar (z.B. Rektor/Präsidentin, Vizerektor/Vizepräsidentin für Forschung):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung im Themenfeld „Gleichstellung“, die der Hochschulleitung oder -verwaltung unterstellt ist: Stabstelle Gleichstellung und/oder Diversity, Abteilung Gleichstellung oder ähnliches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungskommission des Senats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertretung der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Senat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertretung der Studierenden im Senat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche/Fakultäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fakultäten/Fachbereiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Einzelne thematisch interessierte ProfessorInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ProfessorInnen für Geschlechterforschung, Diversity o.ä. der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulverwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulexterne ExpertInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche MitarbeiterIn, eigens für die Erstellung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige/Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.3 Woran haben sich die AutorInnen bei der Erstellung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation konzeptionell orientiert?

Konzeptionelle Orientierung:	Ja	Teilweise	Nein	Nicht bekannt
Fachexpertise der Frauen- /Gleichstellungsbeauftragten und/oder weiterer MitarbeiterInnen in der Gleichstellungsarbeit an der eigenen Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzepte und Berichte der eigenen Hochschule zu Gleichstellung (Berichte für die DFG, TEQ-Antrag, Antrag für die Exzellenzinitiative etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ideen und Vorschläge von WissenschaftlerInnen der eigenen Hochschule aus der Frauen- und Geschlechterforschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulinterne Strategien und Konzepte, die nicht spezifisch Gleichstellung adressieren (Entwicklungs- und Strategieplan etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empfehlungen von Wissenschaftsrat oder Hochschulrektorenkonferenz zu Gleichstellung in der Wissenschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das in den Empfehlungen des Wissenschaftsrats favorisierte Kaskadenmodell	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzepte, Initiativen, Audits etc. zu familiengerechter/-freundlicher Hochschule bzw. Work-Life-Balance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internationale Initiativen (EU-Initiativen im Forschungsrahmenprogramm, Gender Action Plans, NSF-Advance etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Literatur aus dem Bereich der Geschlechter- und Organisationsforschung oder ähnlichen wissenschaftlichen Fachgebieten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungskonzepte/Dokumentationen anderer Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Austausch mit einzelnen GleichstellungsakteurInnen an anderen Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Austausch innerhalb von Landeskongressen der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) bzw. der Bundeskongress (BuKoF) sowie mit Landeskoordinierungsstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4 Wurde das Gleichstellungskonzept/die Dokumentation vor seiner/ihrer Einreichung zur Begutachtung hochschulintern diskutiert?

- Ja, das Gleichstellungskonzept/die Dokumentation wurde vor seiner/ihrer Einreichung diskutiert.
- Nein, das Gleichstellungskonzept/die Dokumentation wurde vor seiner/ihrer Einreichung zur Begutachtung hochschulintern nicht diskutiert.

3.5 Mit welchen hochschulinternen Akteurinnen und Akteuren wurde das Gleichstellungskonzept/die Dokumentation vor der Einreichung zur Begutachtung diskutiert?

- Mit der Hochschulleitung
- Mit der Gleichstellungskommission
- Mit der zentralen Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten (wenn nicht federführend)
- Mit weiteren für Gleichstellung zuständigen Stellen, und zwar: _____
- Im Senat
- Mit Gremien der Fachbereiche/Fakultäten bzw. Institute (z.B. Fachbereichsrat, einschl. dezentralen Gleichstellungsbeauftragten)
- Mit einzelnen Leiterinnen/Leitern von Fachbereichen bzw. Instituten
- Mit einzelnen WissenschaftlerInnen der Frauen- und Geschlechterforschung an der Hochschule
- Sonstige an der Diskussion Beteiligte, und zwar: _____

3.6 Erfolgte aufgrund der hochschulinternen Diskussion noch Veränderungen an dem Gleichstellungskonzept/der Dokumentation? (nur wenn 3.4 Antwort ‚Ja‘)

- Nein, es kam zu keinen Veränderungen
- Ja, es kam zu Veränderungen, und zwar...
 - ... gab es Veränderungen
 - bei den vorgesehenen Professuren.
 - bei den geplanten Gleichstellungsmaßnahmen.
 - bei der Finanzierung der Professuren bzw. Gleichstellungsmaßnahmen.
 - Sonstiges, und zwar: _____

3.7 Gab es an Ihrer Hochschule außerhalb der Gremien eine hochschulöffentliche Diskussion über das Gleichstellungskonzept/die Dokumentation und damit verbunden über die Teilnahme am Professorinnenprogramm II?

- Ja, es gab eine hochschulöffentliche Diskussion.
- Nein, es gab keine hochschulöffentliche Diskussion.

3.8 Wenn Sie an die hochschulinternen und/oder hochschulöffentlichen Diskussionen zum Professorinnenprogramm II denken, wie schätzen Sie die Resonanz der Diskussion insgesamt ein? (nur wenn in 3.4 und/oder 3.7 Antwort ‚Ja‘)

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Sehr positiv | Positiv | Teils, teils | Negativ | Sehr negativ | Keine Einschätzung möglich |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3.9 Wurde das Gleichstellungskonzept/die Dokumentation vor der Einreichung zur Begutachtung offiziell beschlossen?

- Nein, es gab keinen Beschluss
- Ja, es gab einen Beschluss, und zwar ...
 - ... der Hochschulleitung
 - ... der Fachbereichs-/Fakultätsgremien
 - ... des Senats

3.10 Nennen Sie bitte die wichtigsten Gründe für die Teilnahme Ihrer Hochschule an der zweiten Phase des Professorinnenprogramms.

Folgende Frage richtet sich an alle Hochschulen, die in der zweiten Programmphase kein Gleichstellungskonzept/keine Dokumentation eingereicht haben.

3.11 Nennen Sie bitte die wichtigsten Gründe, warum Ihre Hochschule an der zweiten Programmphase des Professorinnenprogramms nicht teilgenommen hat.

Folgende Frage richtet sich an alle Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben.

3.12 War die Begutachtung des Gleichstellungskonzeptes/der Dokumentation im Professorinnenprogramm II für Ihre Hochschule nachvollziehbar?

- Ja, die Begutachtung war nachvollziehbar.
 Nein, die Begutachtung war nicht nachvollziehbar, und zwar weil: _____

Folgende Frage richtet sich an alle Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und nicht positiv bewertet wurden.

3.13 Wenn das Gleichstellungskonzept/die Dokumentation Ihrer Hochschule nicht positiv bewertet wurde, welche Konsequenzen hat Ihre Hochschule daraus gezogen?

- Überarbeitung des Konzepts
 Keine Überarbeitung des Konzepts
 Sonstiges, und zwar: _____

4 Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms

Im folgenden Abschnitt bitten wir Sie um Informationen dazu, wie die Berufungen der Professorinnen in der zweiten Phase des Professorinnenprogramms an Ihrer Hochschule organisiert werden. Dabei interessieren wir uns für

- ▶ die Planung der Professuren,
- ▶ die Einrichtung der Vorgriffs- und Regelprofessuren,
- ▶ die Berufungsverfahren sowie
- ▶ die Beantragung und Bewilligung von Professuren im Professorinnenprogramm.

Folgende Fragen richten sich an alle Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

4.1 Wurden Professuren, die im Professorinnenprogramm II besetzt werden sollten, hochschulintern zwischen zentraler und dezentraler Ebene diskutiert?

- Ja, die Planung der Professuren wurde diskutiert.
 Nein, die Planung der Professuren wurde nicht diskutiert.

Ist mir nicht bekannt.

4.2 Was war Gegenstand der Diskussion zwischen zentraler und dezentraler Ebene? (nur wenn 4.1 Antwort ‚Ja‘)

- Fachliche bzw. profildbildende Prioritäten und damit die Ansiedlung in bestimmten Fachbereichen/Fakultäten
- Einrichtung von Regel- oder Vorgriffsprofessuren
- Besoldungsstufen der Professuren
- Ausstattung der Professuren
- Sonstiges, und zwar: _____

4.3 Gab es an Ihrer Hochschule eine Prioritätensetzung hinsichtlich der Einrichtung von Regel- oder Vorgriffsprofessuren?

- Ja, es wurde der Vorgriffsprofessur Priorität eingeräumt.
- Ja, es wurde der Regelprofessur Priorität eingeräumt.
- Nein, es gab keine Prioritätensetzung hinsichtlich der Einrichtung von Vorgriffs- bzw. Regelprofessuren
- Nein, aber es sollten sowohl Regel- als auch Vorgriffsprofessuren eingerichtet werden.
- Ist mir nicht bekannt.

4.4 Nennen Sie bitte Gründe für die Prioritätensetzung.

(nur wenn Priorität Vorgriffsprofessur)

<i>Gründe für die Prioritätensetzung</i>	Trifft zu	Trifft nicht zu	Ist mir nicht bekannt
Die Ausschreibung des Professorinnenprogramms wurde so interpretiert, dass der Vorgriffsprofessur Vorrang eingeräumt wurde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Stellenplan der Hochschule sprach für die Option Vorgriffsprofessur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Altersstruktur der ProfessorInnenenschaft sprach für die Option Vorgriffsprofessur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Fachbereiche/Fakultäten, in denen die Professuren eingereicht werden sollten, sprachen sich für die Vorgriffsprofessur aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Hochschulleitung sprach sich für die Vorgriffsprofessur aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die InitiatorInnen bzw. AutorInnen des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation sprachen sich für die Vorgriffsprofessur aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das zuständige Landesministerium machte Vorgaben zu Vorgriffsprofessuren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(nur wenn Priorität Regelprofessur)

<i>Gründe für die Prioritätensetzung</i>	Trifft zu	Trifft nicht zu	Ist mir nicht bekannt
Der Stellenplan der Hochschule sprach für die Option Regelprofessur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Altersstruktur der ProfessorInnenenschaft sprach für die Option Regelprofessur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Fachbereiche/Fakultäten, in denen die Professuren eingereicht werden sollten, sprachen sich für die Regelprofessur aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Hochschulleitung sprach sich für die Regelprofessur aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die InitiatorInnen bzw. AutorInnen des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation sprachen sich für die Regelprofessur aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das zuständige Landesministerium machte Vorgaben zu Regelprofessuren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Folgende Frage richtet sich nur an Hochschulen, die in beiden Programmphasen ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

4.5 **Veränderte sich die Prioritätensetzung hinsichtlich der Einrichtung von Regel- oder Vorgriffsprofessuren zwischen den Programmphasen?**

- Nein, es gab keine Veränderung, und zwar weil: _____
- Ja, es gab eine Veränderung, und zwar weil: _____
- Ist mir nicht bekannt.

Folgende Fragen richten sich wieder an alle Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

4.6 **Bei positiver Begutachtung der Gleichstellungskonzepte/Dokumentationen erfolgte die Förderung von Professuren aus dem Professorinnenprogramm nach der Reihenfolge des Eingangs der Berufungsnachweise (nach Rufannahme). Dadurch konnten Wettbewerbsvorteile für Hochschulen entstehen, die den zeitlich gesteckten Rahmen einhalten konnten. Ist es Ihrer Hochschule gelungen, Berufungsverfahren schneller als üblich abzuwickeln?**

- Nein, Berufungsverfahren werden nicht schneller abgewickelt als üblich.
- Teilweise, und zwar weil: _____
- Ja, und zwar weil: _____

4.7 **Werden in den Berufungsverfahren an Ihrer Hochschule Gender-/Gleichstellungsaspekte berücksichtigt?**

<i>Gender-/Gleichstellungsaspekte in Berufungsverfahren</i>	Bestand vor PP	Einführung im Laufe des PP	Nicht vorhanden
Im Freigabeverfahren wird berücksichtigt, ob das Fächerprofil der Professur geschlechterspezifische Auswirkungen hat (z.B. besonders hohe oder niedrige Zahl von potenziellen Bewerberinnen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Professur wird auf die Möglichkeit einer Gender(Teil-)Denomination geprüft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Berufungskommission wird geschlechterparitätisch besetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Ausschreibungen wird auf die Verwendung von gendersensitiven Formulierungen geachtet (über Formulierungen wie „Frauen werden zur „Bewerbung aufgefordert“ hinausgehend).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausschreibungen erfolgen über mehrere Medien (z.B. überregionale Zeitungen, Wissenschaftszeitschriften, Fachgesellschaften).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Versand der Ausschreibungen erfolgt u.a. über die Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte der Hochschule.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausschreibungen erfolgen international.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Potenzielle Kandidatinnen werden aktiv gesucht und angesprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigung von Gender in Forschung & Lehre dient als Auswahlkriterium im Berufungsverfahren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Auswahl externer GutachterInnen wird darauf geachtet, dass WissenschaftlerInnen angefragt werden und möglichst paritätisch beteiligt sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.8 Konnten im Professorinnenprogramm II Stellenbesetzungen für Regel- oder Vorgriffsprofessuren, die Ihre Hochschule bereits konkret in Planung hatte, ggf. (kurzfristig) nicht realisiert werden?

- Nein, alle geplanten Stellenbesetzungen konnten realisiert werden.
- Ja, Stellenbesetzungen konnten in einzelnen Fällen nicht realisiert werden, und zwar weil:
 - aufgrund der Hochschule/des Stellenplans/der Altersstruktur der ProfessorInnenschaft selten Professuren ausgeschrieben werden.
 - in dem Zeitraum keine geeignete Bewerberin gefunden werden konnte, so dass die Stelle mit einem männlichen Bewerber besetzt wurde.
 - der Pool an berufungsfähigen Bewerberinnen in dem geplanten Fachgebiet allgemein zu klein ist.
 - Kandidatinnen sich für eine andere Hochschule entschieden.
 - Sonstiges, und zwar: _____

4.9 Bitte geben Sie nun an, wie viele Professuren an Ihrer Hochschule in dem Gleichstellungskonzept/der Dokumentation vorgesehen waren, wie viele davon ausgeschrieben und im Professorinnenprogramm II beantragt wurden und wie viele davon derzeit bewilligt wurden.

Anzahl im Gleichstellungskonzept/in der Dokumentation vorgesehener Professur/en: _____
 Anzahl ausgeschriebener Professur/en: _____
 Anzahl im Professorinnenprogramm beantragte Professur/en: _____
 Anzahl im Professorinnenprogramm bewilligter Professur/en: _____

4.10 Bitte geben Sie an, wie viele Fördermaßnahmen im Professorinnenprogramm II aufgrund des Ausscheidens der geförderten Professorin wegen Wechsels an eine andere Hochschule beendet wurden.

_____ Fälle
 Nicht bekannt

4.11 Bitte geben Sie an, wie viele Fördermaßnahmen im Professorinnenprogramm II aufgrund des Ausscheidens der geförderten Professorin aus anderen Gründen beendet wurden und nennen Sie den Grund bzw. die Gründe des Ausscheidens.

_____ Fälle Grund: _____
 _____ Fälle Grund: _____
 _____ Fälle Grund: _____
 Nicht bekannt

4.12 Konnten für die verbleibende Förderdauer die Mittel für eine weitere Erstberufung im Rahmen des Professorinnenprogramms II gewährt werden? (nur wenn 4.10 und/oder 4.11 Antwort ‚Ja‘)

- Ja, und zwar in _____ Fällen
- Nein
- Nicht bekannt

4.13 Bitte geben Sie an, wie viele Fälle von Mutterschutz/Elternzeit der geförderten Professorin während der Laufzeit der Förderung im Professorinnenprogramm II eingetreten sind.

_____ Fälle

Nicht bekannt

5 Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms

In den Gleichstellungskonzepten/Dokumentationen erklären die Hochschulen, welche Gleichstellungsmaßnahmen sie im Falle einer Förderung umsetzen werden.

Dieser Abschnitt behandelt zum einen die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die Ihre Hochschule im Fall der Förderung von Regelprofessuren in der zweiten Phase des Professorinnenprogramms geplant bzw. umgesetzt hat. Zum anderen wird nach der Gesamtheit der Gleichstellungsmaßnahmen gefragt, die Ihre Hochschule gemäß Ihrem Gleichstellungskonzept/Ihrer Dokumentation geplant bzw. umgesetzt hat.

Folgende Fragen richten sich an alle Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

5.1 In welchen Handlungsfeldern liegen die Schwerpunkte der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen in der zweiten Programmphase?

<i>Handlungsfelder</i>	Sehr wichtig	Eher wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienwahl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschafts-/Hochschulkultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisationsentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterentwicklung der Geschlechterforschung (auch Gender in der Forschung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gender in der Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualitätssicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Folgende Frage richtet sich nur an Hochschulen, die in beiden Programmphasen ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

5.2 Wurden zwischen der ersten und zweiten Programmphase die Schwerpunkte in den Handlungsfeldern geändert, in denen Ihre Hochschule zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen durchführte?

Nein

Ja, und zwar: _____

Folgende Frage richtet sich wieder an alle Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

5.3 Wie wichtig sind die jeweiligen Zielgruppen bei den personenbezogenen zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen in der zweiten Programmphase?

Zielgruppen	Sehr wichtig	Eher wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
Schülerinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studentinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weibliche Graduierte/Promovendinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weibliche Post-Docs (Habilitationen, Juniorprofessorinnen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professorinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Folgende Frage richtet sich nur an Hochschulen, die in beiden Programmphasen ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

5.4 Veränderten sich zwischen der ersten und zweiten Programmphase die vorrangigen Zielgruppen der personenbezogenen zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen?

- Nein
- Ja, und zwar: _____

Folgende Fragen richten sich wieder an alle Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

5.5 Wer ist für die Umsetzung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen verantwortlich?

Verantwortliche Akteurinnen und Akteure für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen	Hauptverantwortlich	Beteiligt	Nicht beteiligt	Nicht vorhanden
Hochschulleitung, und zwar Rektorat/Präsidialabteilung für: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte bzw. Gleichstellungsbüro der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung im Themenfeld „Gleichstellung“, die der Hochschulleitung oder -verwaltung unterstellt ist: Stabstelle Gleichstellung und/oder Diversity, Abteilung Gleichstellung oder ähnliches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lenkungsgruppe für die Bündelung der verschiedenen einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitungsgremien der Fakultäten/Fachbereiche (Dekanat/Fachbereichsrat o.ä.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche/Fakultäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verschiedene Projektgruppen für die Umsetzung der einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommission für: _____ (z.B. Gleichstellung beim Senat)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulverwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drittmittelstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.6 Sind die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen überwiegend auf zentraler oder auf dezentraler Ebene angesiedelt?

Bitte ordnen Sie Ihre Hochschule entlang der Skala ein.

Überwiegend zentrale Ebene Überwiegend dezentrale Ebene

5.7 Wird die Zielerreichung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen überprüft?

- Nein
- Ja, und zwar im Rahmen
 - des Berichtswesens bzw. Monitoring zu Gleichstellung
 - des allgemeinen Hochschulcontrollings
 - spezifischer Evaluationen
 - Sonstiges, und zwar: _____

5.8 Über welche Stelle erfolgt die Überprüfung der Zielerreichung? (nur wenn 5.7 Antwort ‚Ja‘)

- Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte bzw. Gleichstellungsbüro
- Controlling/Drittmittelabteilung
- Fachbereiche
- Sonstiges, und zwar: _____

5.9 Wenn Sie an die Maßnahmen denken, die in der zweiten Phase des Professorinnenprogramms gemäß Ihrem Gleichstellungskonzept/Ihrer Dokumentation geplant sind. In welchem Maß werden diese – Ihrer derzeitigen Einschätzung nach – bis zum Ende des Professorinnenprogramms umgesetzt?

Maßnahmen in den Handlungsfelder	Vollständig umgesetzt	Überwiegend umgesetzt	Wenig umgesetzt	Noch nicht umgesetzt	Nicht geplant
Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienwahl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschafts-/Hochschulkultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisationsentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterentwicklung der Geschlechterforschung (auch Gender in der Forschung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gender in der Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualitätssicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Folgende Frage richtet sich an Hochschulen, die in der ersten Programmphase ein Gleichstellungskonzept eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

5.10 Wir bitten Sie nun, an die Maßnahmen zu denken, die an Ihrer Hochschule gemäß Ihrem Gleichstellungskonzept in der ersten Phase des Professorinnenprogramms umgesetzt wurden. Wie schätzen Sie den Stand der Umsetzung der Maßnahmen ein?

Handlungsfelder	Überwiegend umgesetzt und noch bestehend	Überwiegend umgesetzt, aber nicht fortgeführt	Wenig umgesetzt	Nicht umgesetzt	Nicht geplant
Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienwahl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschafts-/Hochschulkultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisationsentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterentwicklung der Geschlechterforschung (auch Gender in der Forschung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gender in der Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualitätssicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Folgende Frage richtet sich an Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

5.11 Denken Sie an die Maßnahmen, die im Rahmen des Professorinnenprogramms II gemäß Ihrem Gleichstellungskonzept/ Ihrer Dokumentation durchgeführt werden. Wie viele davon schätzen Sie, werden nach Ende des Programms voraussichtlich weitergeführt?

Nach Ende des Programms werden ca. _____ Prozent der Maßnahmen fortgeführt.

Keine Angabe möglich

Bitte erläutern Sie Ihre Einschätzung:

Folgende Frage richtet sich an Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

5.12 Resümieren Sie nun den Prozess von der Erstellung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation über die Stellenbesetzungen bis zur derzeitigen Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen. Was stellt sich dabei für Ihre Hochschule als besondere Herausforderung dar? (nur eine Nennung möglich)

Die Erstellung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation.

Die Besetzung der Professuren.

Die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen.

Sonstiges, und zwar: _____

6 Gleichstellungspolitische Rahmungen

Um die Integration der Gleichstellungsarbeit an Ihrer Hochschule einzuschätzen, bitten wir Sie nun um Informationen zur strukturellen Einbindung der Gleichstellungsarbeit sowie zu Ihrem Leitbild der Gleichstellungsaufgabe.

Folgende Fragen richten sich an Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

6.1 Wie ist die Gleichstellungsarbeit in die Organisation Ihrer Hochschule eingebunden?

	War bereits vor dem Professorinnenprogramm vollständig vorhanden	War vor dem Professorinnenprogramm teilweise vorhanden und wurde im Laufe des Programms verfestigt	Wurde im Laufe des Professorinnenprogramms vollständig eingerichtet	Wurde im Laufe des Professorinnenprogramms teilweise eingerichtet	Nicht vorhanden
Gleichstellung als Leitungsaufgabe auf zentraler Ebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung im Themenfeld „Gleichstellung“, die der Hochschulleitung oder -verwaltung unterstellt ist: Stabstelle Gleichstellung und/oder Diversity, Abteilung Gleichstellung oder ähnliches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Thema „Gleichstellung“ ist einem Mitglied der Hochschulleitung zugeordnet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungsbüro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Sitzungen der Hochschulleitung teil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauenförder-/Gleichstellungskommission des Senats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellung als Leitungsaufgabe auf dezentraler Ebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche/Fakultäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungspläne/Frauenförderpläne auf dezentraler Ebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.2 Nach welchem Leitbild verfährt Ihre Hochschule bei der Definition der Gleichstellungsaufgabe?

Leitbild	Nein, nicht vorhanden	Ja, vorhanden	Ja, vorhanden und angewendet
Frauenförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellung von Frauen und Männern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie („familiengerechte Hochschule“)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Förderung der Vielfalt/Diversity	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhinderung von Diskriminierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gender Mainstreaming (als Organisationsform)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 Akzeptanz und Wirkungen des Professorinnenprogramm

Im abschließenden Abschnitt interessieren wir uns für Ihre Einschätzung und Bewertung des Professorinnenprogramms insgesamt. Insbesondere geht es dabei um

- ▶ die Akzeptanz des Professorinnenprogramms,
- ▶ die Wirkungen des Professorinnenprogramms sowie
- ▶ die Frage, inwiefern das Programm fortgeführt bzw. modifiziert werden sollte.

Folgende Frage richtet sich an Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

7.1 Wie schätzen Sie die Akzeptanz des Professorinnenprogramms an Ihrer Hochschule in der Hochschulleitung ein?

Hohe Akzeptanz	Akzeptanz	Niedrige Akzeptanz	Ablehnung	Keine Einschätzung möglich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Folgende Frage richtet sich an Hochschulen, die in beiden Programmphasen ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

7.2 Veränderte sich zwischen der ersten und zweiten Programmphase die Akzeptanz des Professorinnenprogramms in der Hochschulleitung?

Akzeptanz ist deutlich gestiegen	Akzeptanz ist gestiegen	Gleichbleibende Akzeptanz	Akzeptanz ist gesunken	Akzeptanz ist deutlich gesunken	Keine Einschätzung möglich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Folgende Frage richtet sich an Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

7.3 Wie schätzen Sie die Akzeptanz des Professorinnenprogramms an Ihrer Hochschule auf dezentraler Ebene (Fakultäten, Fachbereiche etc.) ein?

Hohe Akzeptanz	Akzeptanz	Niedrige Akzeptanz	Ablehnung	Keine Einschätzung möglich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Folgende Frage richtet sich an Hochschulen, die in beiden Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

7.4 Veränderte sich zwischen der ersten und zweiten Programmphase die Akzeptanz des Professorinnenprogramms auf dezentraler Ebene (Fakultäten, Fachbereiche etc.)?

Akzeptanz ist deutlich gestiegen	Akzeptanz ist gestiegen	Gleichbleibende Akzeptanz	Akzeptanz ist gesunken	Akzeptanz ist deutlich gesunken	Keine Einschätzung möglich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Folgende Frage richtet sich an Hochschulen, die in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

7.5 Wie hat sich aus Ihrer Sicht die Teilnahme am Professorinnenprogramm auf das Ansehen/die Reputation Ihrer Hochschule ausgewirkt?

Sehr positiv	Eher positiv	Eher negativ	Sehr negativ	Keine Auswirkung	Keine Einschätzung möglich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Folgende Fragen richten sich an Hochschulen, die in der ersten und/oder zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept/eine Dokumentation eingereicht haben und positiv bewertet wurden.

7.6 Wir bitten Sie nun, sich an den Stand der Gleichstellung an Ihrer Hochschule vor der Teilnahme am Professorinnenprogramm I und/oder II zu erinnern. Inwiefern sind Ihrer Einschätzung nach durch das Professorinnenprogramm Veränderungen hinsichtlich folgender Gleichstellungsaspekte festzustellen?

<i>Gleichstellungsaspekte</i>	Positive Veränderung	Teils/teils	Negative Veränderung	Keine Veränderung
Bereitstellung finanzieller Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitstellung personeller Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sensibilisierung für das Thema und Reflektion des Themas Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verankerung von Gleichstellungsstrukturen auf zentraler Ebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verankerung von Gleichstellungsstrukturen auf dezentraler Ebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wettbewerbsposition und Attraktivität der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauenanteil an den Professuren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gender-Kompetenz/Organisationswissen auf Leitungsebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verknüpfung von Exzellenz und Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.7 Welche Veränderungen in der Gleichstellung an Ihrer Hochschule führen Sie explizit auf das Professorinnenprogramm zurück?

7.8 Hat die Teilnahme am Professorinnenprogramm die Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen Ihrer Hochschule nachhaltig verändert?

Sehr nachhaltig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gar nicht nachhaltig
-----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------

7.9 Wenn Sie die Veränderungen, die durch das Professorinnenprogramm erzielt werden, mit dem Aufwand durch das Professorinnenprogramm vergleichen, wie bewerten Sie die Programmteilnahme insgesamt?

Die Teilnahme hat sich

sehr gelohnt.

eher gelohnt.

eher nicht gelohnt.

gar nicht gelohnt.

Keine Einschätzung
möglich.

Folgende Fragen richten sich an alle Hochschulen.

7.10 Sollte das Professorinnenprogramm fortgeführt werden?

Ja, es sollte in der bisherigen Form fortgeführt werden.

Ja, es sollte fortgeführt werden, aber mit Modifikationen und zwar: _____

Nein, das Programm sollte nicht fortgeführt werden, und zwar weil: _____

Keine Einschätzung möglich.

8 Abschluss

8.1 Wer füllte den Fragebogen aus?

Hochschulleitung (PräsidentIn bzw. RektorIn)

Rektorat/Präsidialabteilung

Zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule

Einrichtung im Themenfeld „Gleichstellung“, die der Hochschulleitung oder -verwaltung unterstellt ist:
Stabstelle Gleichstellung und/oder Diversity, Abteilung Gleichstellung oder ähnliches

Dezernat (z.B. Personalangelegenheiten, Hochschulplanung, Controlling etc.)

Drittmittelstelle

InitiatorInnen bzw. AutorInnen des Gleichstellungskonzepts

Sonstige, und zwar: _____

8.2 Weitere Anmerkungen

6.3.3 Professorinnenbefragung

1 Daten zur geförderten Professur

1.1 Bitte geben Sie die Fächergruppe an, in der Sie mit der im Rahmen des Professorinnenprogramms geförderten Professur wissenschaftlich tätig sind bzw. waren:

Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften,

Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften

Ingenieurwissenschaften (inkl. Architektur, Raumplanung)

Kunst, Kunstwissenschaft (inkl. Musik, Musikwissenschaft)

Mathematik, Naturwissenschaften (inkl. Informatik, Geographie)

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

- Sprach- und Kulturwissenschaften (inkl. Psychologie, Erziehungswissenschaften, Sonderpädagogik)
- Sport
- Veterinärmedizin

1.2 Bitte geben Sie den Hochschultyp an, an dem Sie mit der im Rahmen des Professorinnenprogramms geförderten Professur wissenschaftlich tätig sind bzw. waren:

- Fachhochschule
- Kunst-/Musikhochschule
- Universität

1.3 Handelt es sich bei Ihrer Professur, die im Rahmen des Professorinnenprogramms gefördert wurde, um eine W2- oder eine W3-Professur?

- W2-Professur
- W3-Professur

1.4 Handelt es sich bei Ihrer Professur um die Förderung einer Regel- oder einer Vorgriffsprofessur?

- Vorgriffsprofessur
- Regelprofessur
- Kann ich nicht beantworten

1.5 In welchem Jahr wurden Sie auf Ihre im Rahmen des Professorinnenprogramms geförderte Professur berufen?

Jahr _____

2 Werdegang

2.1 Welche akademischen Qualifikation(en) haben Sie?

- Promotion. Abgeschlossen seit: _____
- Habilitation. Abgeschlossen seit: _____
- Habilitationsäquivalente Leistungen
- Juniorprofessur
- Nachwuchsgruppenleitung o.ä.
- Andere Qualifikation, und zwar: _____

2.2 Welche berufliche(n) Position(en) haben Sie in den letzten fünf Jahren vor Ihrer Berufung eingenommen? (Mehrfachnennung)

- Wissenschaftliche/Künstlerische Mitarbeiterin an einer Hochschule
- Wissenschaftliche/Künstlerische Mitarbeiterin an einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung
- Wissenschaftliche/Künstlerische Mitarbeiterin mit Weiterqualifizierung zur Habilitation
- W2-Professorin
- Juniorprofessorin
- Nachwuchsgruppenleiterin
- Vertretungsprofessorin
- Privatdozentin
- Lehrbeauftragte
- Stelle außerhalb der Wissenschaft
- Selbstständige Tätigkeit
- Stipendium
- Sonstiges _____

2.3 Welche berufliche Position haben Sie unmittelbar vor Ihrer Berufung eingenommen?

- Wissenschaftliche/Künstlerische Mitarbeiterin an einer Hochschule
- Wissenschaftliche/Künstlerische Mitarbeiterin an einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung
- Wissenschaftliche/Künstlerische Mitarbeiterin mit Weiterqualifizierung zur Habilitation
- W2-Professorin
- Juniorprofessorin
- Nachwuchsgruppenleiterin
- Vertretungsprofessorin
- Privatdozentin
- Lehrbeauftragte
- Stelle außerhalb der Wissenschaft
- Selbstständige Tätigkeit
- Stipendium
- Sonstiges _____

2.4 Haben Sie Ihren Studienabschluss und/oder Ihre Promotion außerhalb Deutschlands erlangt?

- Ja, und zwar:
 - meinen Studienabschluss (Ja/Nein)
 - meine Promotion (Ja/Nein)
- Nein

2.5 Haben Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Position in den letzten fünf Jahren länger als sechs Monate ohne Unterbrechung außerhalb Deutschlands verbracht?

- Ja
- Nein

Die folgenden Fragen beziehen sich bis einschließlich auf die Professur, die im Rahmen des Professorinnenprogramms gefördert wurde.

2.6 Wie häufig haben Sie sich auf eine W2- oder W3-Professur beworben?

Anzahl Bewerbungen auf Professuren _____

2.7 Wie häufig wurden Sie zu einem Berufungsvortrag eingeladen?

Anzahl Einladungen zu Berufungsvorträgen _____

2.8 Wie häufig haben Sie einen Ruf erhalten?

Anzahl Rufe _____

2.9 Wie häufig haben Sie Berufungsverhandlungen geführt?

Anzahl Berufungsverhandlungen _____

3 Förderung der Professur im Rahmen des Professorinnenprogramms

3.1 War Ihnen das Professorinnenprogramm vor der Förderung Ihrer eigenen Professur bereits bekannt?

- Vollkommen
- Gar nicht

3.2 Zu welchem Zeitpunkt wurden Sie über die Förderung Ihrer Professur durch das Professorinnenprogramm informiert?

- Im Laufe des Berufungsverfahrens
- Im Laufe der Berufungsverhandlungen
- Nach Abschluss der Berufungsverhandlungen
- Gar nicht
- Sonstiges _____

3.3 Wie wurde die Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms mitgeteilt?

3.4 Wenn Sie an den Zeitpunkt zurückdenken, als Sie von der Förderung Ihrer Professur durch das Professorinnenprogramm erfuhrten: Hatten Sie positive oder negative Assoziationen hinsichtlich der Förderung?
(z.B. Beitrag zur Förderung von Gleichstellung/ Stigmatisierung als ‚Quotenfrau‘)

- Keine positiven/negativen Assoziationen
- Positive Assoziation(en), und zwar: _____
- Negative Assoziation(en), und zwar: _____
- Keine Antwort möglich

3.5 Ergaben sich durch die Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms besondere Verhandlungsmöglichkeiten oder Benefits für Ihre Professur?

- Ja, und zwar: _____
- Nein
- Keine Antwort möglich

3.6 Wurden Sie nach der Förderung Ihrer Professur durch das Professorinnenprogramm in die weitere Ausgestaltung des Programms an Ihrer Hochschule einbezogen?
(z.B. in die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen/ in die Erstellung der Dokumentation für die zweite Programmphase etc.)

- Ja, und zwar: _____
- Nein

4 Integration in Hochschule/Fakultäten

4.1 Wie schätzen Sie den Stellenwert des Themas Gleichstellung an Ihrer Hochschule ein?

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr hoch | Hoch | Teils/teils | Niedrig | Sehr niedrig | Keine Antwort möglich |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4.2 Wie schätzen Sie den Stellenwert des Themas Gleichstellung an Ihrer Fakultät ein?

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr hoch | Hoch | Teils/teils | Niedrig | Sehr niedrig | Keine Antwort möglich |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4.3 Ist die Förderung Ihrer Professur durch das Professorinnenprogramm unter Ihren Kolleg_innen bekannt?
Ja Nein Keine Antwort möglich

4.4 Wenn Sie an den Zeitraum denken, seitdem Sie Ihrer Fakultät zugehören: Ist das Professorinnenprogramm in Ihrer Fakultät Gegenstand von Diskussionen?
Ja Nein Keine Antwort möglich

4.5 Wenn Sie die vorhergehende Frage mit ‚ja‘ beantwortet haben: Was sind die Inhalte und Themen der Diskussion(en)?

4.6 Wie bewerten Sie Ihre Integration in die Fakultät nach Beginn Ihrer Tätigkeit als Professorin – z.B. im Vergleich zu Kolleg_innen oder zu vorherigen Stellen?
Sehr positiv Positiv Teils/teils Negativ Sehr negativ Keine Antwort möglich

4.7 Haben Sie im Rahmen der Förderung Ihrer Professur durch das Professorinnenprogramm positive Erfahrungen gemacht?
 Ja, und zwar: _____
 Nein

4.8 Haben Sie im Rahmen der Förderung Ihrer Professur durch das Professorinnenprogramm negative Erfahrungen gemacht?
 Ja, und zwar: _____
 Nein

5 Weiterer Werdegang

5.1 Haben Sie seit Ihrer Professur, die im Rahmen des Professorinnenprogramms gefördert wurde, weitere Funktionen/ Ämter innerhalb oder außerhalb der Hochschule inne?

Hochschulebene

- Leitungsposition in der Hochschule (Präsidium/Vizepräsidium/Rektorat/Prorektorat)
- Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule
- Weitere Funktionen/Ämter, und zwar: _____

Fakultäts Ebene

- Leitungsposition in der Fakultät ((Pro-)Dekanat/Studiendekanat)
- Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät
- Weitere Funktionen/Ämter in der Fakultät (z.B. Studiengangsleitung), und zwar: _____

Außerhalb der Hochschule

- Leitungsposition außerhalb der Hochschule (z.B. Wahl in Fachkolleg der DFG)
- Sonstiges: _____

5.2 Haben Sie seit Ihrer Professur, die im Rahmen des Professorinnenprogramms gefördert wurde, einen Ruf an eine andere Hochschule erhalten?

Ja Nein

6 Bewertung des Professorinnenprogramms durch die Professorin

6.1 Wie schätzen Sie die Notwendigkeit gleichstellungspolitischer Initiativen in der Wissenschaft ein?

Sehr notwendig	Eher notwendig	Teils/teils	Eher nicht notwendig	Gar nicht notwendig	Keine Antwort möglich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.2 Wie schätzen Sie die Wichtigkeit des Professorinnenprogramms an Ihrer Hochschule ein?

Sehr wichtig	Eher wichtig	Teils/teils	Eher nicht wichtig	Gar nicht wichtig	Keine Antwort möglich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.3 Wie bewerten Sie die Aktivitäten/ Maßnahmen Ihrer Hochschule im Rahmen des Professorinnenprogramms?

Sehr positiv	Positiv	Teils/teils	Negativ	Sehr negativ	Keine Antwort möglich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.4 Und wie bewerten Sie das Professorinnenprogramm an Ihrer Hochschule insgesamt?

Sehr positiv	Positiv	Teils/teils	Negativ	Sehr negativ	Keine Antwort möglich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 Personenbezogene Angaben

7.1 In welchem Jahr sind Sie geboren?

Jahr _____

7.2 Welchen Bildungshintergrund haben Ihre Eltern (Mutter/Vater getrennt)?

- Keine Berufsausbildung
- Ausbildungsberuf
- Akademische Ausbildung
- Akademische Ausbildung mit Promotion
- Akademische Ausbildung mit Habilitation

7.3 War Ihr Vater/Ihre Mutter in der Wissenschaft tätig?

Ja Nein

7.4 Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie? (Mehrfachnennung)

- Die deutsche Staatsangehörigkeit
- Eine ausländische Staatsangehörigkeit: außerhalb EU
- Eine ausländische Staatsangehörigkeit: innerhalb EU

7.5 Sind Sie in Deutschland geboren?

Ja

Nein

7.6 Wenn Sie in Deutschland geboren sind, sind Ihre Eltern/ ist ein Elternteil nach Deutschland migriert?

Ja

Nein

7.7 Wenn Sie nicht in Deutschland geboren sind, in welchem Jahr sind Sie nach Deutschland gezogen?

Jahr _____

8 Anmerkungen

7

Literatur- und Abbildungsverzeichnis

7.1 Literaturverzeichnis

Baur, Nina; Blasius, Jörg (2014): Methoden der empirischen Sozialforschung. Ein Überblick. In: Baur, Nina & Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 41–62.

Bieletzki, Nadja (2012): ‚Möglichst keine Konflikte in der Universität‘. Qualitative Studien zu Reformprojekten aus der Sicht von Universitätspräsidenten. In: Wilkesmann, Uwe & Schmid, Christian J. (Hg.): Hochschule als Organisation. Wiesbaden: Springer Verlag für Sozialwissenschaften, S. 155–164.

Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (2014): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2. Aufl.: Wiesbaden: Springer Verlag für Sozialwissenschaften. (URL: <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-531-93157-9>, abgerufen am 06.04.2016).

Bock, Ulla; Heitzmann, Daniela; Lind, Inken (2011): Genderforschung – zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung. Zum aktuellen Stand des Institutionalisierungsprozesses von Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen. In: Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft (2), S. 98–113. (URL: http://www.zefg.fu-berlin.de/media/pdf/Bock_Heitzmann_Lind_2011_Genderprofessuren.pdf, abgerufen am 26.09.2014).

Bogumil, Jörg; Burgi, Martin; Heinze, Rolf G.; Gerber, Sascha; Gräf, Ilse-Dore; Jochheim, Linda; Kohrs-meyer, Maren (2011): Formwandel der Staatlichkeit im deutschen Hochschulsystem. Umsetzungsstand und Evaluation neuer Steuerungsinstrumente. Ruhr-Universität Bochum. (URL: http://www.sowi.rub.de/mam/content/regionalpolitik/formwandel_der_staatlichkeit_im_deutschen_hochschulsystem.pdf, abgerufen am 10.10.2012).

Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun (Hg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: Nomos.

De Boer, Harry F.; Enders, Jürgen; Schimank, Uwe (2007): On the way towards new public management? The governance of university systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany. In: Jansen, Dorothea (Hg.): New Forms of Governance in Research Organizations. Disciplinary Approaches, Interfaces and Integration. Dordrecht: Springer.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG); Fraunhofer Gesellschaft (FhG); Leibniz-Gemeinschaft (WGL); Helmholtz-Gemeinschaft (HGF); Hochschulrektorenkonferenz (HRK); Max Planck Gesellschaft (MPG); Wissenschaftsrat (2006): Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Köln. (URL: http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Offensive_Chancengleichheit.pdf, abgerufen am 09.09.2016).

Dohmen, Dieter; Krempkow, René (2015): Hochschulautonomie im Ländervergleich. Kurzfassung. Hg. v. Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. (KAS): St. Augustin, Berlin. (URL: http://www.fibs.eu/de/sites/presse/_wgHtml/_wgData/FiBS_Hochschulautonomie_PRINT_Kurzfassung_08.04.2015.pdf, abgerufen am 27.08.2015).

Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt. Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt/New York: Campus.

Faulbaum, Frank (2014): Total Survey Error. In: Baur, Nina & Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 439–456.

Funken, Christiane; Hörlin, Sinje; Rogge, Jan-Christoph (2013): Generation35plus. Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft. TU Berlin: Berlin. (URL: http://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/Generation-35plus_ebook.pdf, abgerufen am 16.07.2015).

- Helfferrich, Cornelia (2014):** Leitfaden- und Experteninterviews. In: Baur, Nina & Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 559–574.
- Hüther, Otto (2010):** Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen: Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- IDEA Consult (2013):** Final report MORE2: Brussels. (URL: https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/final_report_0.pdf, abgerufen am 13.05.2015).
- Jaeger, Michael; Leszczensky, Michael (2008):** Governance als Konzept sozialwissenschaftlicher Hochschulforschung - am Beispiel neuer Modelle und Verfahren der Hochschulsteuerung und Finanzierung. In: Das Hochschulwesen: Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik 55 (1), S. 17–25. (URL: <http://www.hochschulwesen.info/inhalte/hsw-1-2008.pdf>, abgerufen am 18.04.2013).
- Jansen, Dorothea (2010):** Von der Steuerung zur Governance: Wandel der Staatlichkeit. In: Simon, Dagmar; Knie, Andreas & Hornbostel, Stefan (Hg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 39–50.
- Junghans, Lea (2012):** Die Berufung von ProfessorInnen. Das geschlechtergerechte Berufungsverfahren und seine gerichtliche Überprüfung. In: Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 4 (1), S. 141–148.
- Kamphans, Marion (2014):** Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. TU Dortmund--Zugl.: Diss., 2012: Wiesbaden: Springer VS.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017):** Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. 1. Auflage: Bielefeld: Bertelsmann. (URL: https://www.bmbf.de/files/buwin_2017.pdf, abgerufen am 17.02.2017).
- Kreckel, Reinhard (2016):** Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. In: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) (Hg.): Beiträge zur Hochschulforschung. Thema: Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses. München, S. 12–41.
- Kreckel, Reinhard; Zimmermann, Karin (Hg.) (2014):** Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich: Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Lind, Inken (2004):** Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick: Bielefeld: Kleine.
- Lind, Inken; Löther, Andrea (2006):** Evaluation der Förderinstrumente Berufungstraining und Coaching. In: Dalhoff, Jutta (Hg.): Anstoß zum Aufstieg - Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand. Bielefeld: Kleine, S. 26–87.
- Löther, Andrea; Vollmer, Lina (2014):** Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, Andrea & Vollmer, Lina (Hg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 17–56.
- Möller, Christina (2015a):** Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. 1. Aufl.: Weinheim, Bergstr.: Beltz Juventa.
- Möller, Christina (2015b):** Soziale Herkunft – kein Thema in wissenschaftlichen Karrieren? Über die Zusammenhänge zwischen den Ungleichheitsdimensionen soziale und nationale Herkunft sowie Geschlecht in

- der Professorenschaft. In: Graf, Angela & Möller, Christina (Hg.): *Bildung – Macht – Eliten. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit*. Festschrift für Michael Hartmann. Unter Mitarbeit von Michael Hartmann. Frankfurt a. M.: Campus, S. 152–179.
- Müller, Monika (2011): Gendergerechte Berufungsverfahren. Ein Ansatz zur Analyse von Berufungsverfahren an Hochschulen. In: *Qualität in der Wissenschaft (QiW). Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration* 5 (3), S. 63–65. (URL: https://docs.wixstatic.com/ugd/7bac3c_2f8b6a30c16048fa90b6db83245fe048.pdf, abgerufen am 24.02.2012).
- Roski, Melanie; Schacherl, Ingrid (2014): Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Reformprozess. Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. In: *Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 6 (1), S. 44–64. (URL: <http://www.budrich-journals.de/index.php/gender/article/view/15725>, abgerufen am 18.08.2016).
- Schacherl, Ingrid; Roski, Melanie; Feldmann, Maresa; Erbe, Birgit (2015): Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. 1. Aufl.: Leverkusen: Barbara Budrich.
- Schimank, Uwe (2009): Governance-Reformen nationaler Hochschulsysteme. Deutschland in internationaler Perspektive. In: Bogumil, Jörg & Heinze, Rolf G. (Hg.): *Neue Steuerung von Hochschulen. Eine Zwischenbilanz*. Berlin: Sigma, S. 123–137.
- Schiebinger, Londa; Schraudner, Martina (2011): Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine and Engineering. In: *Interdisciplinary Science Reviews* 36 (2), S. 154–167. (URL: http://genderedinnovations.stanford.edu/ISR_07_Schiebinger.pdf, abgerufen am 08.07.2015).
- Schnell, Rainer (2012): *Survey-Interviews. Methoden standardisierter Befragungen*: Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schnell, Rainer; Hill, Paul; Esser, Elke (2013): *Methoden der empirischen Sozialforschung*. 10. Auflage: München: Oldenbourg.
- van den Brink, Marieke (2010): *Behind the Scenes of Science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*: Amsterdam: Pallas Publications.
- van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne; Jansen, Willy (2010): Transparency in Academic Recruitment. A Problematic Tool for Gender Equality? In: *Organization Studies* 31 (11), S. 1459–1483. (URL: https://www.researchgate.net/publication/228771200_Transparency_in_Academic_Recruitment_A_Problematic_Tool_for_Gender_Equality, abgerufen am 09.12.2016).
- Vollmer, Lina (2016): Keine Professionalisierung ohne Genderwissen: Zum Wandel der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess. In: *Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung* (1), S. 56–71. (URL: [http://www.degruyter.com/dg/view-journalissue.articlelist.resultlinks.fullcontentlink:p dfeventlink/\\$002fj\\$002ffs.2016.34.issue-1\\$002ffs-2016-0106\\$002ffs-2016-0106.pdf/fs-2016-0106.pdf?t:ac=j\\$002ffs.2016.34.issue-1\\$002ffs-issue-files\\$002ffs.2016.34.issue-1.xml](http://www.degruyter.com/dg/view-journalissue.articlelist.resultlinks.fullcontentlink:p dfeventlink/$002fj$002ffs.2016.34.issue-1$002ffs-2016-0106$002ffs-2016-0106.pdf/fs-2016-0106.pdf?t:ac=j$002ffs.2016.34.issue-1$002ffs-issue-files$002ffs.2016.34.issue-1.xml), abgerufen am 13.02.2017).
- Yin, Robert K. (2000): Case Study Evaluations. A Decade of Progress. In: Stufflebeam, Daniel L.; Madaus, George F. & Kellaghan, Thomas (Hg.): *Evaluation Models. Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. 2. Auflage. Boston: Springer Science + Business Media, S. 185–194.

7.2 Abkürzungsverzeichnis

Länder

BB	Brandenburg
BE	Berlin
BW	Baden-Württemberg
BY	Bayern
HB	Bremen
HE	Hessen
HH	Hamburg
MV	Mecklenburg-Vorpommern
NI	Niedersachsen
NW	Nordrhein-Westfalen
RP	Rheinland-Pfalz
SH	Schleswig-Holstein
SL	Saarland
SN	Sachsen
ST	Sachsen-Anhalt
TH	Thüringen

Weitere Abkürzungen

FB/GB	Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte
GS	Gleichstellung
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HL	Hochschulleitung
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HS	Hochschule
PP	Professorinnenprogramm

7.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	14
<i>Prioritätensetzung der Länder bezüglich Vorgriffs- und Regelprofessur, 1. und 2. Programmphase</i>	
Tabelle 2	23
<i>Übersicht: Einreichungen, positive Begutachtungen und Förderungen, 1. und 2. Programmphase</i>	
Tabelle 3	61
<i>Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2015 nach Teilnahme am Professorinnenprogramm</i>	
Tabelle 4	63
<i>Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2015 nach Teilnahme am Professorinnenprogramm und Hochschultypen</i>	

Tabelle 5	63
<i>Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zwischen 2007 und 2015 nach Teilnahme am Professorinnenprogramm</i>	
Tabelle 6	79
<i>Das Professorinnenprogramm im Zeitverlauf</i>	
Tabelle 7	90
<i>Vorgriffs- und Regelprofessuren in der 1. Programmphase nach Ländern</i>	
Tabelle 8	91
<i>Vorgriffs- und Regelprofessuren in der 2. Programmphase nach Ländern</i>	
Tabelle 9	93
<i>Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2015 nach Teilnahme an den beiden Programmphasen des Professorinnenprogramms</i>	
Tabelle 10	94
<i>Gegenfinanzierung der Bundesmittel für bewilligte Professuren</i>	
Tabelle 11	94
<i>Vorqualifizierung der Stelleninhaberinnen auf im Professorinnenprogramm geförderten Professuren und aller erstberufenen Professorinnen 2014/2015, nach Hochschultyp</i>	

7.4 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	24
<i>Anteil der Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichen, an allen Hochschulen (HRK-Mitglieder) nach Ländern, 1. und 2. Programmphase</i>	
Abbildung 2	25
<i>Anteil der Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichen, an allen Hochschulen (HRK-Mitglieder) nach Hochschultyp, 1. und 2. Programmphase</i>	
Abbildung 3	26
<i>Erfolgsquoten (Anteil der Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept bzw. Dokumentation positiv begutachtet wurde, an allen Hochschulen, die dieses einreichen) nach regionaler Verteilung (Ost-West und Berlin und rechtliche Regelungen für das Amt der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten) und Programmphasen</i>	
Abbildung 4	29
<i>Teilnahme am Professorinnenprogramm (1. und 2. Programmphase) nach Hochschultyp</i>	
Abbildung 5	31
<i>Einschätzung der Akzeptanz des Professorinnenprogramms (PP I) und Einschätzung der Akzeptanz des Professorinnenprogramms in der Hochschulleitung und auf dezentraler Ebene (PP II)</i>	

Abbildung 6	33	Abbildung 22	82
<i>Geförderte Professuren in der 1. und 2. Programmphase des Professorinnenprogramms und Professorinnen an Hochschulen insgesamt (2012) nach Fächergruppen</i>		<i>An der Erstellung des Konzeptes bzw. der Dokumentation beteiligte Akteurinnen und Akteure</i>	
Abbildung 7	35	Abbildung 23	83
<i>Bewertung des Professorinnenprogramms und gleichstellungspolitischer Initiativen durch die Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren</i>		<i>Verantwortlich für Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen des Gleichstellungskonzeptes</i>	
Abbildung 8	36	Abbildung 24	84
<i>Bewertung des Professorinnenprogramms durch die Stelleninhaberinnen</i>		<i>Einreichungsquote (Anteil der Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichten, an allen HRK-Hochschulen) nach östlichen, westlichen Ländern und Berlin sowie nach Ländern mit hauptamtlichen und freigestellten Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten, PP I und PP II</i>	
Abbildung 9	41	Abbildung 25	85
<i>Einbindung von Gleichstellung in die Organisation</i>		<i>Teilnahmequote (Anteil der Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept bzw. Dokumentation positiv begutachtet wurde, an allen HRK-Hochschulen) nach Ländern, PP I und PP II</i>	
Abbildung 10	43	Abbildung 26	86
<i>Handlungsfelder der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen</i>		<i>Erfolgsquoten (Anteil der Hochschulen mit positiv festgestellten Gleichstellungskonzept an allen Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept eingereicht hatten) nach Hochschultypen und Programmphasen</i>	
Abbildung 11	52	Abbildung 27	87
<i>Berufliche Position der Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren (PP I und PP II) unmittelbar vor der Berufung nach Hochschultyp</i>		<i>Förderungen: Anteil der Hochschulen mit mindestens einer Förderung an allen Hochschulen mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept bzw. einer Dokumentation nach regionaler Verteilung (Nord-Süd, Ost-West und Berlin und rechtliche Regelungen für das Amt der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten) und Programmphasen</i>	
Abbildung 12	59	Abbildung 28	88
<i>Gleichstellungs- und Gender-Aspekte in Berufungsverfahren</i>		<i>Förderungen: Anteil der Hochschulen mit mindestens einer Förderung an allen Hochschulen mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept bzw. einer Dokumentation nach Hochschultyp und Programmphasen</i>	
Abbildung 13	61	Abbildung 29	89
<i>Reale Entwicklung des Professorinnenanteils von 1990–2015 und des Frauenanteils an den Berufungen 1997–2015 und extrapolierte Entwicklungen seit 2007</i>		<i>Teilnahme am Professorinnenprogramm (Gesamtprogramm) nach regionaler Verteilung (Ost-West und Berlin und rechtlichen Regelungen für das Amt der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten)</i>	
Abbildung 14	65	Abbildung 30	92
<i>Veränderung der Gleichstellung seit Teilnahme am Professorinnenprogramm</i>		<i>Stelleninhaberinnen in PP I und PP II und Professorinnen an Hochschulen insgesamt (2012) nach Besoldungsgruppen W2 und W3</i>	
Abbildung 15	66	Abbildung 31	93
<i>Umsetzungsstand der Maßnahmen aus der zweiten Programmphase</i>		<i>Zielgruppen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen</i>	
Abbildung 16	67		
<i>Umsetzungsstand der Maßnahmen aus PP I</i>			
Abbildung 17	68		
<i>Einschätzung der Nachhaltigkeit der Veränderungen durch die Hochschulen</i>			
Abbildung 18	70		
<i>Aufwand und Nutzen der Programmteilnahme</i>			
Abbildung 19	71		
<i>Weiterführung des Programms</i>			
Abbildung 20	80		
<i>Prioritätensetzung der Hochschulen bezüglich Vorgriffs- und Regelprofessur, PP II</i>			
Abbildung 21	81		
<i>Impulsgebende Akteurinnen und Akteure für die Beteiligung am Professorinnenprogramm, PP II</i>			

Impressum

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln
Tel: +49 (0) 221 47694-0
Fax: +49 (0) 221 47694-199
www.gesis.org
www.cews.org

Autorinnen: Dr. Andrea Löther, Sabrina Glanz
Konzeption und Gestaltung: Michaela Fehlker, Bornheim

Druck:
Druckerei Warlich, Bad Neuenahr-Ahrweiler

Dieser Bericht wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erstellt.
Köln, August 2017

Die Broschüre kann bestellt werden unter cews-info@gesis.org

