

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

Abschlussbericht

Januar 2017

vorgelegt vom:

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln

BEAUFTRAGT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Inhaltsverzeichnis

Zentrale Ergebnisse.....	3
1 Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder: Programmziele, Kontext und Evaluationsdesign	7
2 Implementierung.....	9
2.1 <i>Umsetzung des Professorinnenprogramms im Verhältnis zwischen Landesministerien und Hochschulen</i>	<i>10</i>
2.1.1 Abstimmung der Gleichstellungskonzepte zwischen Hochschulen und Landesministerien.....	10
2.1.2 Umsetzung der Gleichstellungskonzepte	10
2.1.3 Verknüpfung mit anderen Programmen	10
2.1.4 Förderung von Regel- oder Vorgriffsprofessuren.....	11
2.1.5 Berufungsverfahren	12
2.1.6 Gegenfinanzierung.....	12
2.2 <i>Implementation des Professorinnenprogramms in den Hochschulen.....</i>	<i>13</i>
2.2.1 Beteiligte Akteurinnen und Akteure in den Hochschulen	13
2.2.2 Diskussionsprozesse innerhalb der Hochschule während der Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes.....	14
2.3 <i>Begutachtungsprozess.....</i>	<i>14</i>
2.4 <i>Umsetzung des Programms zwischen Bund und Hochschulen: Administrative Bearbeitung.....</i>	<i>15</i>
3 Leistungen (Output).....	17
3.1 <i>Beteiligung der Hochschulen.....</i>	<i>17</i>
3.1.1 Einreichungen.....	18
3.1.2 Positive Begutachtungen.....	19
3.1.3 Förderungen.....	21
3.1.4 Bewilligte finanzielle Mittel.....	22
3.1.5 Beteiligung an beiden Programmphasen des Professorinnenprogramms	22
3.1.6 Begünstigende und hinderliche Faktoren für die Beteiligung am Professorinnenprogramm aus Sicht der Hochschulen.....	23
3.1.7 Akzeptanz des Professorinnenprogramms.....	24
3.2 <i>Geförderte Professuren.....</i>	<i>26</i>
4 Unmittelbare Wirkungen (Outcome)	27
4.1 <i>Gleichstellungs-Governance und -strukturen.....</i>	<i>27</i>
4.1.1 Diskursive Effekte: Sensibilisierung und Reflektion in den Hochschulen	27
4.1.2 Verantwortung der Hochschulleitung für Gleichstellung (top-down-Strategie).....	28
4.1.3 Verankerung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsstrukturen	30
4.2 <i>Maßnahmen und Aktivitäten im Professorinnenprogramm</i>	<i>31</i>
4.2.1 Handlungsfelder und Zielgruppen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen	31
4.2.2 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Personalentwicklung.....	32
4.2.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie	34
4.2.4 Weiterentwicklung der Geschlechterforschung und Gender in Forschung und Lehre	34

4.2.5	Weitere Gleichstellungsmaßnahmen.....	36
4.2.6	Qualitätsmanagement und -sicherung.....	37
4.2.7	Nicht anerkennungsfähige Maßnahmen in den Gleichstellungskonzepten und Dokumentationen.....	38
5	Nachhaltige Wirkungen (Impact)	39
5.1	<i>Strukturelle Wirkungen des Programms</i>	39
5.1.1	Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung.....	39
5.1.2	Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik in den Hochschulen	40
5.1.3	Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren.....	41
5.2	<i>Steigerung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen</i>	43
5.3	<i>Nachhaltigkeit der Aktivitäten und Veränderungen</i>	45
5.3.1	Veränderungen durch das Professorinnenprogramm.....	45
5.3.2	Implementation und Fortsetzung von Maßnahmen.....	47
5.3.3	Allgemeine Einschätzung der Nachhaltigkeit.....	49
5.4	<i>Gesamtbewertung und Fortführung des Programms</i>	51
5.4.1	Bewertung des Programms durch die Akteurinnen und Akteure	51
5.4.2	Wirkungsweisen sowie Fortführung des Programms aus Sicht der Evaluation	52
6	Anhang	54
	Literaturverzeichnis.....	54
6.1	<i>Abkürzungsverzeichnis</i>	57
6.2	<i>Tabellenverzeichnis</i>	57
6.3	<i>Abbildungsverzeichnis</i>	58
6.4	<i>Tabellenanhang</i>	58

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% aller HRK-Hochschulen). 120 Hochschulen erhielten bisher (Stand 06.01.2017) 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 Hochschulen eine hohe Akzeptanz zu verzeichnen. Dies sind doppelt so viele (30%) wie in der ersten Programmphase (PP I).

Förderungen von Professuren

In PP I wurden 274 mit Frauen besetzte Professuren (40% Vorgriffs- und 60% Regelprofessuren) gefördert; in PP II sind es bisher (06.01.2017) 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 2014 im Durchschnitt um 5,7 Prozentpunkte, an Hochschulen, die nicht teilnahmen oder nicht erfolgreich waren, dagegen nur um 3,9 Prozentpunkte. Überdurchschnittlich hoch ist die Steigerung an Hochschulen, die an beiden Programmphasen erfolgreich teilnahmen (6,2 Prozentpunkte).

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

Sensibilisierung sowie Akzeptanz und Reputation des Themas „Gleichstellung“

Bereits die Erstellung der Gleichstellungskonzepte befördert die hochschulinterne Verständigung über Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik. Die **Reflektion 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.

¹ Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen.

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 regionaler Lage beeinflussende Parameter.

Implementierung und Governance des Programm

Die Governance des Professorinnenprogramms und die Abstimmung zwischen Land und Hochschulen verweist 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 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

Wissenschaftlerinnen sind in den Führungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland weiterhin unterrepräsentiert. An Hochschulen lag der Professorinnenanteil 2012 bei 20,4 Prozent;² 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 gleichstellungspolitische 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, Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Max Planck Gesellschaft (MPG), Wissenschaftsrat 2006). Auf dieser Grundlage verabschiedete die Mitgliederversammlung der DFG 2008 die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Zur Erfüllung dieser Selbstverpflichtung erstellten die Mitgliedseinrichtungen (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

² Das Jahr 2012 wurde als Referenzgröße gewählt, da in diesem Jahr die zweite Programmphase des Professorinnenprogramms startete.

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 zur Verfügung“ ((BMBF 2012: 2). Nach der positiven Bewertung eines Gleichstellungskonzeptes bzw. einer Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts³ durch ein externes Begutachtungsgremium können je Hochschule bis zu drei Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren (Vorgriffs- 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 freiwerdenden 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. 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“.

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 2012c). 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.

Mit diesem Evaluationsbericht wird die Auswertung der zweiten Programmphase (PP II) 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. Die qualitativen Bausteine der Evaluation sind Expertinneninterviews, eine Dokumentenanalyse der im Professorinnenprogramm eingereichten Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen sowie drei Fallstudien (noch nicht abgeschlossen) von im Professorinnenprogramm erfolgreichen Hochschulen. Für die Dokumentenanalyse wurde aus der Gesamtheit aller Gleichstellungskonzepte und Doku-

³ 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.

mentationen aus PP II eine Zufallsstichprobe (N=50) gezogen, die nach Hochschultyp und geographischer Lage repräsentativ ist. 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 (noch nicht abgeschlossen) die quantitative Datengrundlage. 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.

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 Regulierung⁵ 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.

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

⁵ Die Forschung zu Governance von Hochschulen unterscheidet staatliche Regulierung, zielbezogene Außensteuerung bzw. Steuerung durch externe Stakeholder, Wettbewerb, akademische Selbstorganisation und hierarchische Selbststeuerung. Vgl. Jansen 2010; Schimank 2009; Jaeger, Leszczensky 2008; De Boer, Enders, Schimank 2007.

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 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 reichten 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

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 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.

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

	Professorinnenprogramm I			Professorinnenprogramm II		
	Vorgriffs- professur	Regel- professur	keine Vor- gabe	Vorgriffs- professur	Regel- professur	keine Vor- gabe
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

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. Sowohl die Prioritätssetzung 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 Prioritätssetzung für Regelprofessuren gesetzt hatten, setzte eine Mehrheit der Hochschulen diese Priorität. In Niedersachsen begründet ein Großteil der Hochschulen die Prioritätssetzung 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.

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 lediglich 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 Ländern 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. 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 Verfü-

gung 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 Mittel gegenfinanziert wird. Die Akzeptanz sinkt, wenn die Finanzierung durch Umschichtung von Hochschulmitteln stattfindet. Zusätzliche Landeshaushaltssmittel 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 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 zentrale Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten die Hauptakteurinnen. Die Hochschulleitungen war im starken Maße mit dem strategischen Entscheidungsprozess zur grundsätzlichen Teilnahme an dem Professorinnenprogramm befasst. An der Konzeptentwicklung waren sie in den meisten Hochschulen aber 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 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 Kristallisierungspunkt 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 Gleichstellungsbeauftragten hauptverantwortlich zuständig. 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 Gleichstellungsbeauftragten, die Gleichstellungskommission und die Leitungsgremien der Fachbereiche sind ebenfalls an der Umsetzung beteiligt, aber kaum hauptverantwortlich.

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 dieser 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.

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 Begutachtungskriterium. 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 der 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 Verfahrens 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.

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. Aus Sicht der Hochschulen ist der Aufwand im Professorinnenprogramm höher als in anderen BMBF-Programmen; sie beschreiben die Programmabwicklung und die Mittelabrechnung als besondere Herausforderung bei der Umsetzung des Programms.⁶ Diese Kritik am administrativen Aufwand bezieht sich auf die Bewilligungen und den Nachweis der Mittelverwendung sowie insbesondere auf die Anerkennung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen. 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.⁷ 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.

Die Finanzierung aus Bundesmitteln mit Kofinanzierung durch Länder bzw. Hochschulen wird ebenso wie das Erfordernis, die Finanzierung von (Regel-)Professuren (mit Ausstattung) *und* die Verwendung der frei werdenden Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen umzusetzen, von etlichen Hochschulen als komplexe Anforderung gesehen. Dies gilt auch für das Zusammenwirken zwischen der Ebene der Hochschule als Ganzes, auf der die meisten Maßnahmen angesiedelt sind, und den Fachbereichen, in denen die geförderten Professuren verortet sind.

Als Schwierigkeit werden zudem die als engwahrgenommenen 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.

⁶ Hochschulbefragung, offene Angaben unter Sonstiges bei der Frage „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?“ 17 von 37 Hochschulen (=46%), die unter „Sonstiges“ Angaben machen, benennen Punkte zu „Mittelabrechnung / Programmabwicklung / Aufwand“.

⁷ 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.

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 2015⁸ ab, dass nicht alle Förderanträge des ersten Calls bewilligt werden konnten. Im zweiten Call des Professorinnenprogramms II konnten dagegen alle Förderanträge bewilligt werden.

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 geförderte Professur; in PP II waren dies 120 Hochschulen (Stand 06.01.2017).

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.

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.

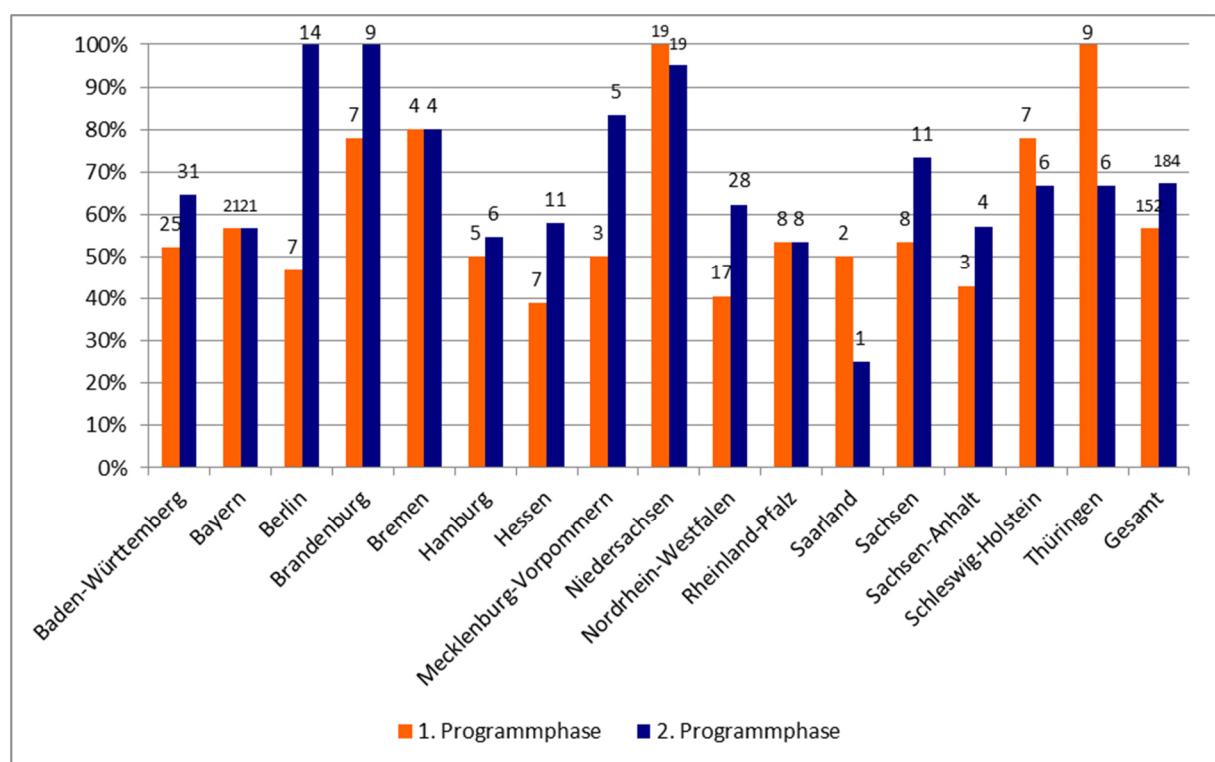
⁸ Die Hochschulen wurden am 27.01.2015 durch ein Schreiben des Projektträgers über das Bestehen einer Warteliste für den 1. Call des Professorinnenprogramms II und den Warteplatz ihres bzw. ihrer Förderanträge informiert.

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

3.1.1 Einreichungen

In PP II des Professorinnenprogramms reichten 67 Prozent aller Hochschulen ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation ein.⁹ Gegenüber PP I stieg der Anteil damit um 10 Prozentpunkte. Abbildung 1 zeigt die Anzahl der Einreichungen und den Anteil an allen Hochschulen nach Ländern aufgeschlüsselt.

Abbildung 1 Anteil der Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichten, 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.

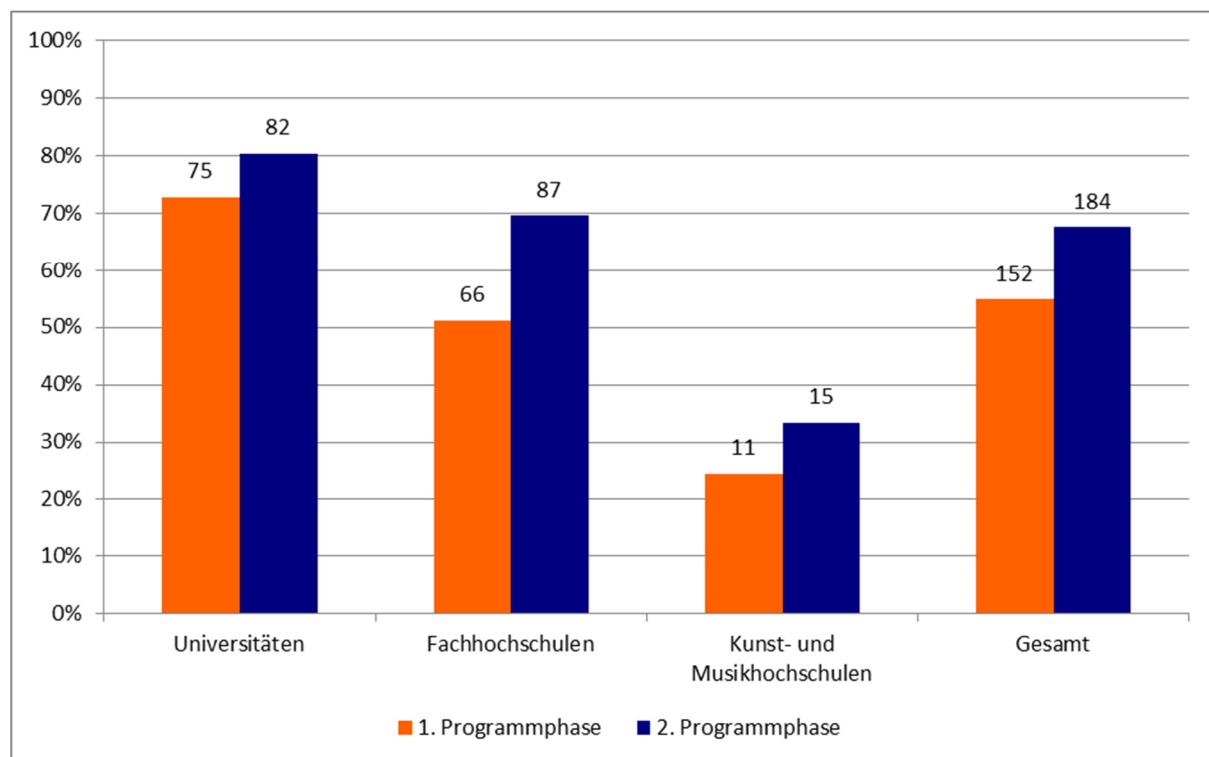
Ostdeutsche Hochschulen reichten in PP I häufiger ein Gleichstellungskonzept ein als westdeutsche Hochschulen (65% vs. 56%). In PP II sind die Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Ländern noch ausgeprägter (76% vs. 63%). Zugleich reichten in PP II alle Berliner Hochschulen ein Konzept ein. Die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

⁹ Zu den Einreichungen liegen nach Ländern und Hochschultypen, nicht jedoch nach einzelnen Hochschulen differenzierte Daten des DLR Projektträgers vor.

tragte¹⁰ vorsehen, ist in beiden Programmphasen deutlich höher (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 sind unterrepräsentiert, wie Abbildung 2 zeigt.

Abbildung 2 Anteil der Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichten, 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.

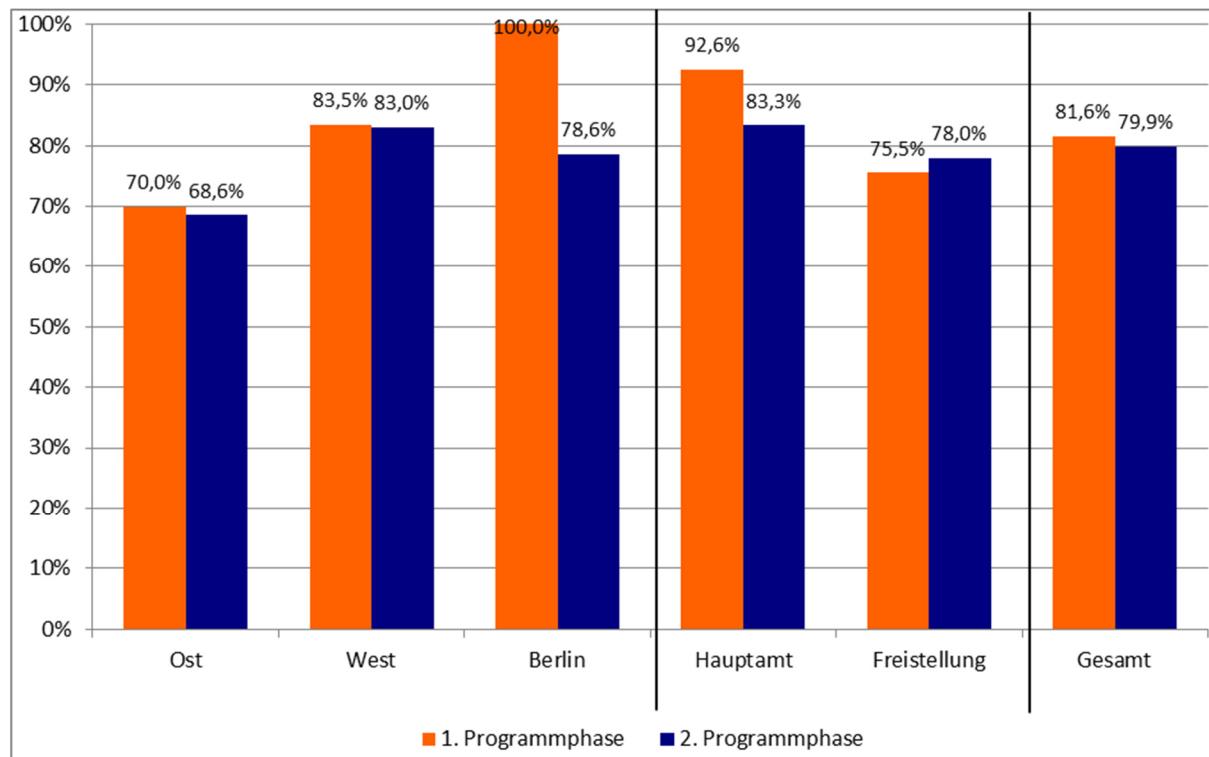
3.1.2 Positive Begutachtungen

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

¹⁰ Das Modell der Hauptberuflichkeit meint: Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptberuflich und nach externer Ausschreibung tätig. Das Freistellungsmodell meint: Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten / des 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 Hauptamtlichkeit 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 9), kann für die Einreichungen und für die Erfolgsquote nur die Zuordnung über die Ländern genutzt.

denen die Landesgesetzgebung die Möglichkeit einer hauptberuflichen 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 Gleichstellungsbeauftragten fiel sie.

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 und rechtliche Regelungen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten) und Programmphasen



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT.

Nach Hochschultyp differenziert 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 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 teil, in PP II waren je eine kirchliche und eine private Hochschule beteiligt.

Die erfolgreich teilnehmenden Hochschulen haben im Durchschnitt einen höheren Anteil an Studierenden in MINT-Fächern als die nicht teilnehmenden Hochschulen.¹¹ Es gelingt dem Professorinnenprogramm also, Hochschulen mit einem stärker naturwissenschaftlichen und technischen Profil und damit zumeist weniger Frauen für die Beteiligung am Professorinnenprogramm und damit für 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.¹² Wenn der Professorinnenanteil als Maßstab 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.¹³ 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 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 06.01.2017) 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.

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 Fördersumme 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 06.01.2017)

¹¹ Daten des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2007. PP I: 24,7% vs. 35,9% Studierende in MINT; PP II: 23,3% vs. 39%.

¹² 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%.

¹³ 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%.

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 Hochschultyp gegenüber den Hochschulen auf, die keine Förderung erhielten. 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.¹⁴ Dies lässt vermuten, dass der Grund, weshalb eine Hochschule in PP I trotz positiv begutachteten Gleichstellungskonzepts 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.¹⁵ 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 €.¹⁶

In PP II wurden bis zum 06.01.2017 Bundesmittel in Höhe von 75 Mio. € ausgeschöpft. Pro geförderte Professur lagen die Bundesaufwendungen damit im Durchschnitt bei rund 300.000 €. Die höhere Fördersumme 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 Gleichstellungsbeauftragten. Diese Über- bzw. Unterrepräsentanz ist ausgeprägter, wenn beide Programmphasen zusammen betrachtet werden.¹⁷ Über 60 Prozent der Universitäten waren mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept und einer positiv begutachteten Dokumentation an den beiden Phasen des

¹⁴ Mittelwertvergleich des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals: 381 vs. 1140 Personen.

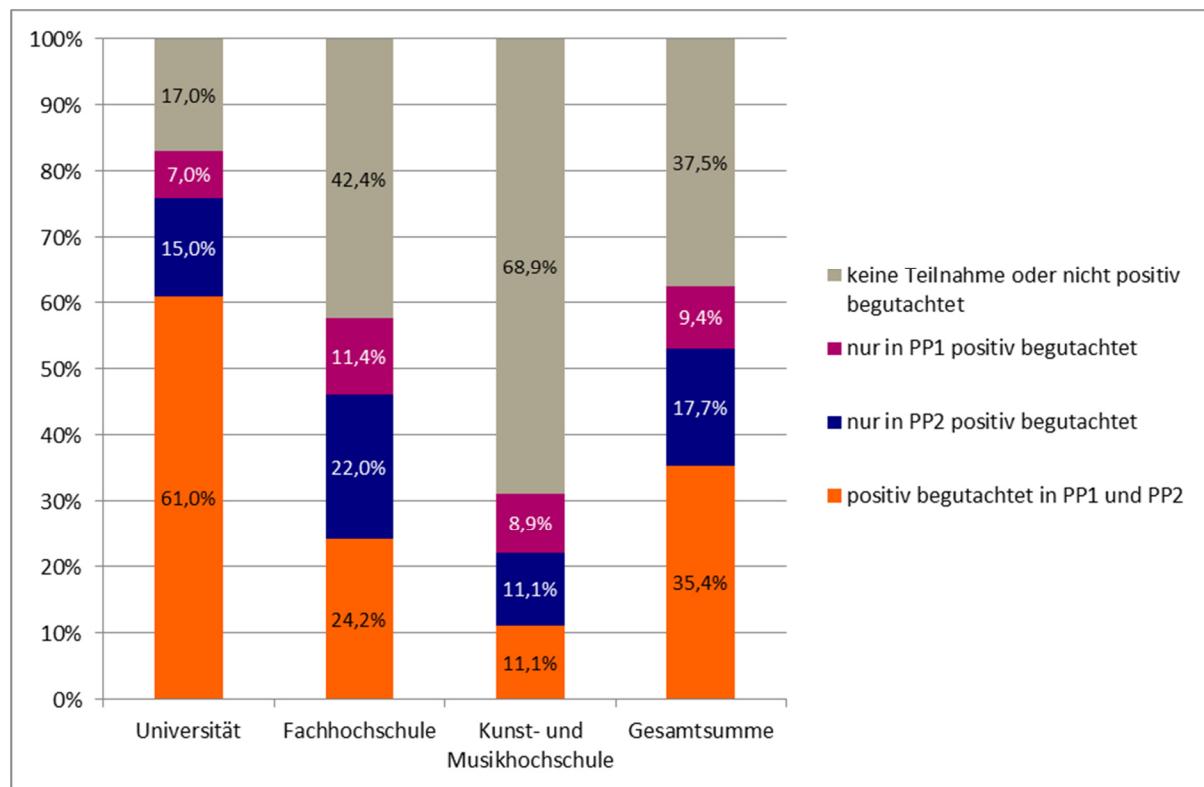
¹⁵ Mittelwertvergleich des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals: 861 vs. 1045 Personen.

¹⁶ Abweichungen wegen Rundungsfehlern.

¹⁷ Bezugsgröße für diese Berechnungen sind alle Hochschulen, die sich im Sample befinden (HRK-Mitglieder + zusätzlich aufgenommene Hochschulen; N=277).

Professorinnenprogramms beteiligt, jedoch nur ein Viertel der Fachhochschulen und jede zehnte Musikhochschulen (vgl. Abbildung 4).

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



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT, $N_{uni}=100$, $N_{FH}=132$, $N_{KuMu}=45$, $N_{Gesamt}=277$.

Bei der regionalen Verteilung (Ost, West und Berlin) gibt es nur kleine Unterschiede. Auffällige Differenzen bestehen dagegen zwischen Hochschulen mit freigestellten oder hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten.¹⁸ 62 Prozent der Hochschulen mit hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten waren mit positiv begutachteten Gleichstellungskonzepten bzw. Dokumentationen an beiden Programmphasen beteiligt, dagegen nur 29 Prozent der Hochschulen mit freigestellten Gleichstellungsbeauftragten.

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 des Professorinnenprogramms war aus Sicht der Hochschulen¹⁹ 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

¹⁸ Zuordnung des Modells „Freistellung oder Hauptberuflichkeit“ differenziert nach Hochschule.

¹⁹ 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).

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. Insge- samt 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 Professorinnenprogramm²⁰ 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.

3.1.7 Akzeptanz des Professorinnenprogramms

Das Professorinnenprogramm erfährt eine hohe Akzeptanz durch die Hochschulen: Fast 60 Prozent der 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 Mittelwert²¹ lag in PP I bei 2,2, in PP II bei 2,5.²² 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.

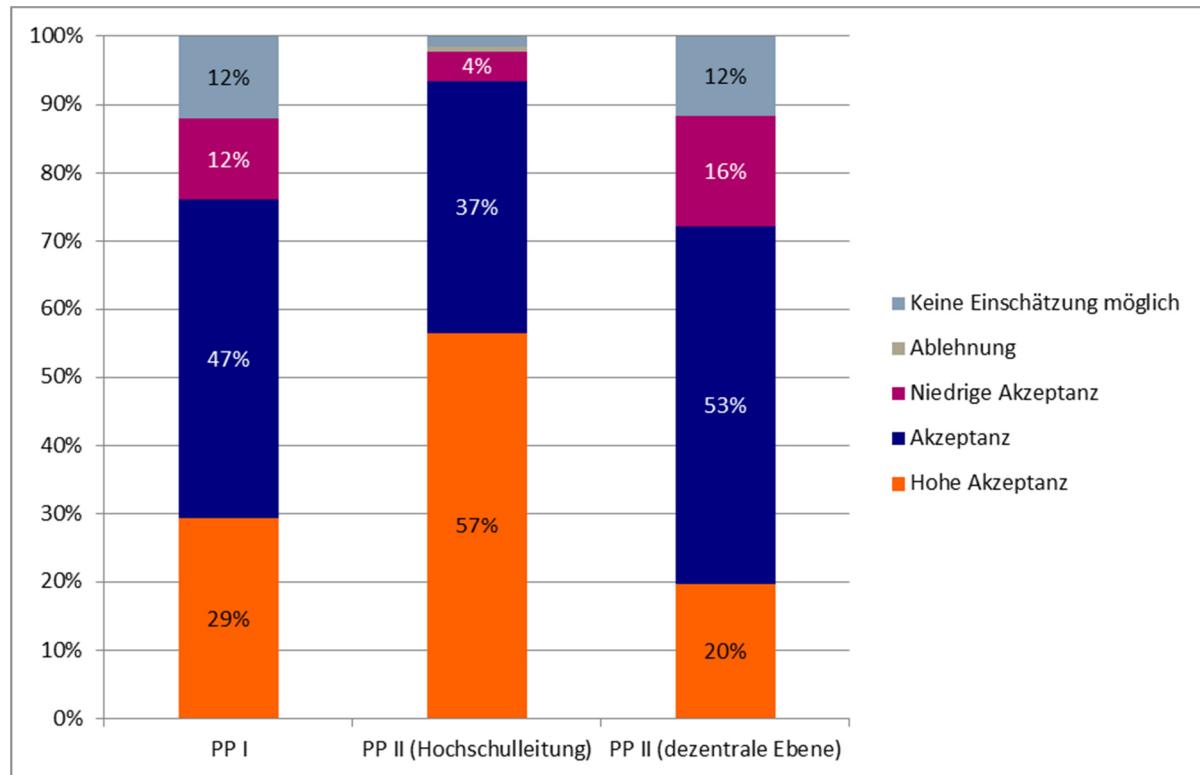
Diese hohe Akzeptanz ist vor allem bei den Hochschulleitungen zu finden, die unmittelbar mit dem Professorinnenprogramm befasst sind. Auf der dezentralen Ebene der Fachbereiche wird das Professorinnenprogramm ebenfalls mehrheitlich akzeptiert (vgl. Abbildung 5), allerdings nicht im gleichen hohen Ausmaß 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.

²⁰ 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).

²¹ Mit Ablehnung=0 und hohe Akzeptanz=3.

²² Zu beachten ist allerdings, dass bei der Befragung zur ersten Evaluationsphase nicht zwischen zentraler und dezentraler Ebene unterschieden wurde.

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

In ähnlicher Weise schätzen die Länderministerien die Akzeptanz des Professorinnenprogramms in PP II 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 2,3²³. 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.

²³ Mit 0=Ablehnung, 1=niedrige Akzeptanz, 2=mittlere Akzeptanz, 3=hohe Akzeptanz.

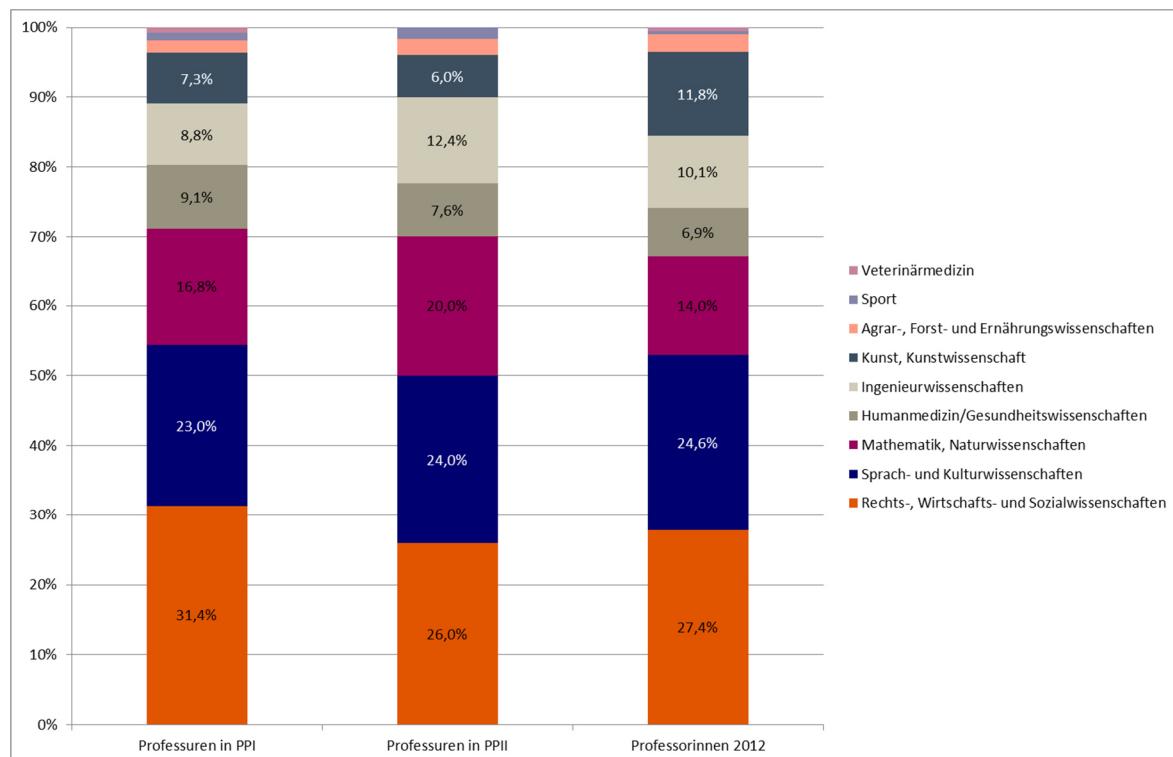
3.2 Geförderte Professuren

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.

Insgesamt wurden in PP I des Professorinnenprogramms 274 Professuren gefördert, davon 40 Prozent auf Vorgriffsprofessuren und 60 Prozent auf Regelprofessuren. In PP II werden 250 Professuren (Stand 06.01.2017) gefördert, davon 31 Prozent auf Vorgriffs- und 69 Prozent auf Regelprofessuren (vgl. Tabelle 5 und Tabelle 6 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. 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, dass 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.

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=242, N_{Gesamt}=4766.

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.

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 wurden im Laufe des Professorinnenprogramms 23 Förderungen aufgrund des Weggangs der Stelleninhaberin frühzeitig beendet, d.h. die Förderlaufzeit und -summe wurden gekürzt (PP I: 21 Fälle, PP II: 2 Fälle). Dies sind weniger als 5 Prozent aller Förderungen. In neun der 23 Fälle liegt der Grund des Weggangs darin, dass die Stelleninhaberin einen Ruf an einer anderen Hochschule erhielt (PP I: 8 Fälle, PP II: 1 Fall). In den übrigen 14 Fällen ist der Grund des Weggangs der Stelleninhaberin unbekannt (PP I: 13 Fälle, PP II: 1 Fall).

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 Reflektion 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 Reflektion 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 Aushandlungs- und Begleitprozesse zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen statt, um Ziele und Umsetzungsmöglichkeiten im Rahmen des Programms festzulegen.

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 Reflektion 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.

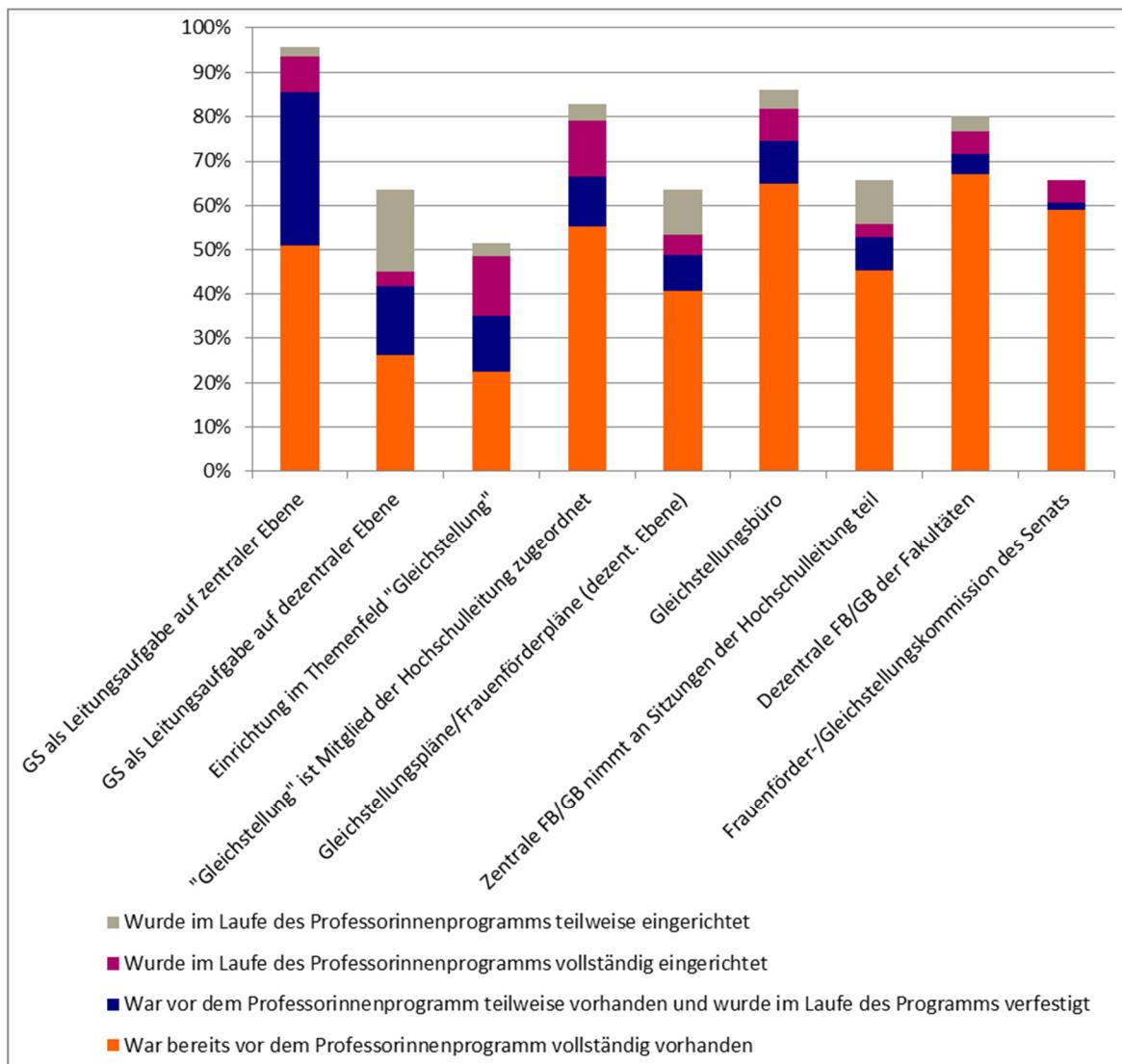
4.1.2 Verantwortung der Hochschulleitung für Gleichstellung (top-down-Strategie)

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; Bieletzki 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 dem PP verankert. Diese Verankerung wurde bei 34 Prozent der Hochschulen im Laufe des Professorinnenprogramms verfestigt, bei 10 Prozent vollständig oder teilweise eingerichtet (vgl. Abbildung 7). Bei knapp 30 Prozent der Hochschulen wurde das Thema Gleichstellung im Laufe des Professorinnenprogramms teilweise oder vollständig einem Mitglied der Hochschulleitung zugeordnet.

Abbildung 7: Einbindung von Gleichstellung in die Organisation



Quelle: Hochschulbefragung, N=134 – 137.²⁴

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 Fachbe-

²⁴ Fehlende Werte bis 100 Prozent: Antwortmöglichkeit „nicht vorhanden“.

reichsleitungen im Laufe des Professorinnenprogramms verfestigt, bei 22 Prozent vollständig oder teilweise eingerichtet (vgl. Abbildung 7). 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 einer 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 7).

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 7). Daneben erhöhten einige Hochschulen die Entlastung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten, z.B. durch die Reduzierung des Lehrdeputats. Einige Hochschulen planten mit ihrem Gleichstellungskonzept/ihrer Dokumentation neue Kommissionen und Arbeitskreise/-gruppen einzurichten, die sich in verschiedener Weise mit den Themen Gleichstellung, Gender und Diversity befassen.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche sowie die Frauenförder- oder Gleichstellungscommission 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 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 also in PP II 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.

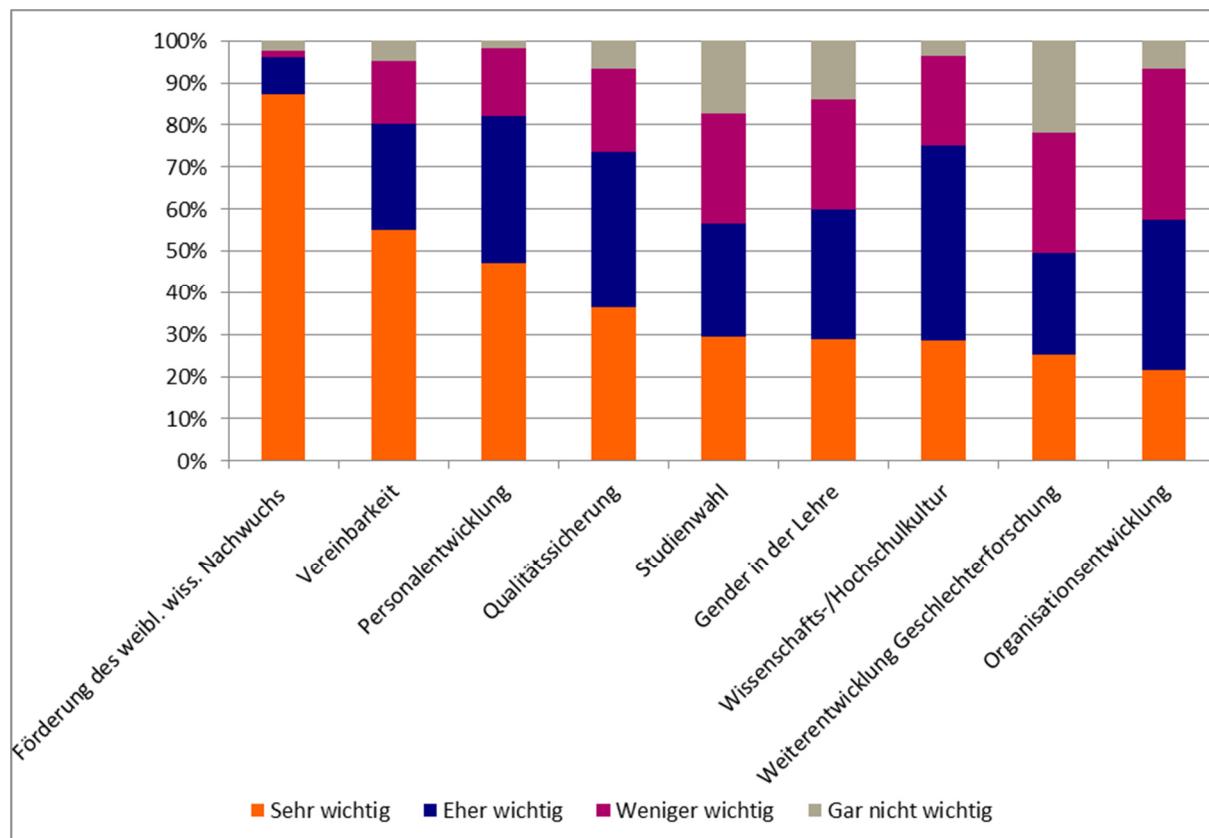
Hochschulen, die seit vielen Jahren im Bereich Gleichstellung aktiv sind, bauen ihre Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms aus, erproben neue Instrumente und entwickeln ihre Aktivitäten weiter. Bisher weniger aktive Hochschulen erhalten durch das Professorinnenprogramm einen Anreiz und ggf. 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 8).

Abbildung 8 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.²⁵ Der Bereich Studienfachwahl wiederum hat eine höhere Priorität an Fachhochschulen, bedingt durch das ingenieurwissenschaftliche Fächerprofil einiger Fachhochschulen und dem geringen Frauenanteil in diesen Fächern.²⁶

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. Entsprechend der Personalstruktur kommt an den Universitäten den 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, an, 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 Vereinbarkeit 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.

Im Folgenden werden die einzelnen Schwerpunkte der Gleichstellungsmaßnahmen analysiert. Datengrundlage 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 bestätigt diese Ergebnisse der Hochschulbefragung.

²⁵ Vgl. Wissenschaftsrat 2014.

²⁶ Schülerinnen als zukünftige Studentinnen können Zielgruppe des Programms sein, um die Unterrepräsentanz in bestimmten Studienfächern zu vermindern.

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-Programmen²⁷. Dieser Fokus setzt sich bei der Umsetzung des Professorinnenprogramms fort. Gleichzeitig wird die Maßnahmenpalette mit Workshops zur Karriereplanung, Maßnahmen zur Entwicklung persönlicher Kompetenzen sowie 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 Professorinnen, 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 Karrieremög-

²⁷ Da die Hochschulen die Maßnahmen, die bereits vor dem Professorinnenprogramm implementiert waren, in den Gleichstellungskonzepten/Dokumentationen 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.

lichkeiten) 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 8, S. 31). 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 Lehre²⁸ sind weder eine explizite Zielsetzung des Professorinnenprogramms noch ein explizites Begutachtungskriterium 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 gleichstellungsfördernden Maßnahmen ein; bei der Weiterentwicklung der Geschlechterforschung (Gender in der Forschung) ist dies ca. die Hälfte der Hochschulen (vgl. Abbildung 8, S. 31). Die Hochschultypen unterscheiden sich bei dieser Einschätzung nicht.²⁹

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 Verfestigung,

²⁸ Der Evaluationsauftrag beinhaltete explizit die Aufgabe, die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung und die Integration von Gender in der Lehre bei der Umsetzung des Professorinnenprogramms zu untersuchen.

²⁹ Quelle: Hochschulbefragung.

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 Gender Studies und Zentren der Geschlechterforschung vor allem in den Universitäten zu finden, deutlich seltener in Fachhochschulen und Kunsthochschulen.

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). 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 Vorgriffs- oder Regelprofessuren eine Denomination im Bereich der Geschlechterforschung.³⁰ 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 Hochschulen, 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.

³⁰ 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.

Als weitere Förderung der Geschlechterforschung werden mit den im Rahmen des Professorinnenprogramms freiwerdenden 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 freiwerdenden 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 Maßnahmen 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 Gleichstellungsbeauftragten.

Die meisten Fortbildungen sind freiwillig. Weil 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 gleich-

ermaßen 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 Steuerinstrumente 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 Programmphasen 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 Steuerinstrumente (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 8, S. 31). 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 Berichtwesen bzw. Monitoring zu Gleichstellung, aber auch im Rahmen spezifischer Evaluationen und im allgemeinen Hochschulcontrolling. Zuständig für die Überprüfung sind dabei in 80 Prozent der Hochschulen die zentralen 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 E-Quality-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 alle 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 freiwerdenden 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 Personals, 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.

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 Programtteilnahme. 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.³¹ 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 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)³², 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.

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, Gölcher, 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 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.

³¹ Drei Länder geben keine Einschätzung ab.

³² Mit 1= sehr positive Wirkung, 2= eher positive Wirkung, 3 =eher negative Wirkung und 4= sehr negative Wirkung.

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 von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren

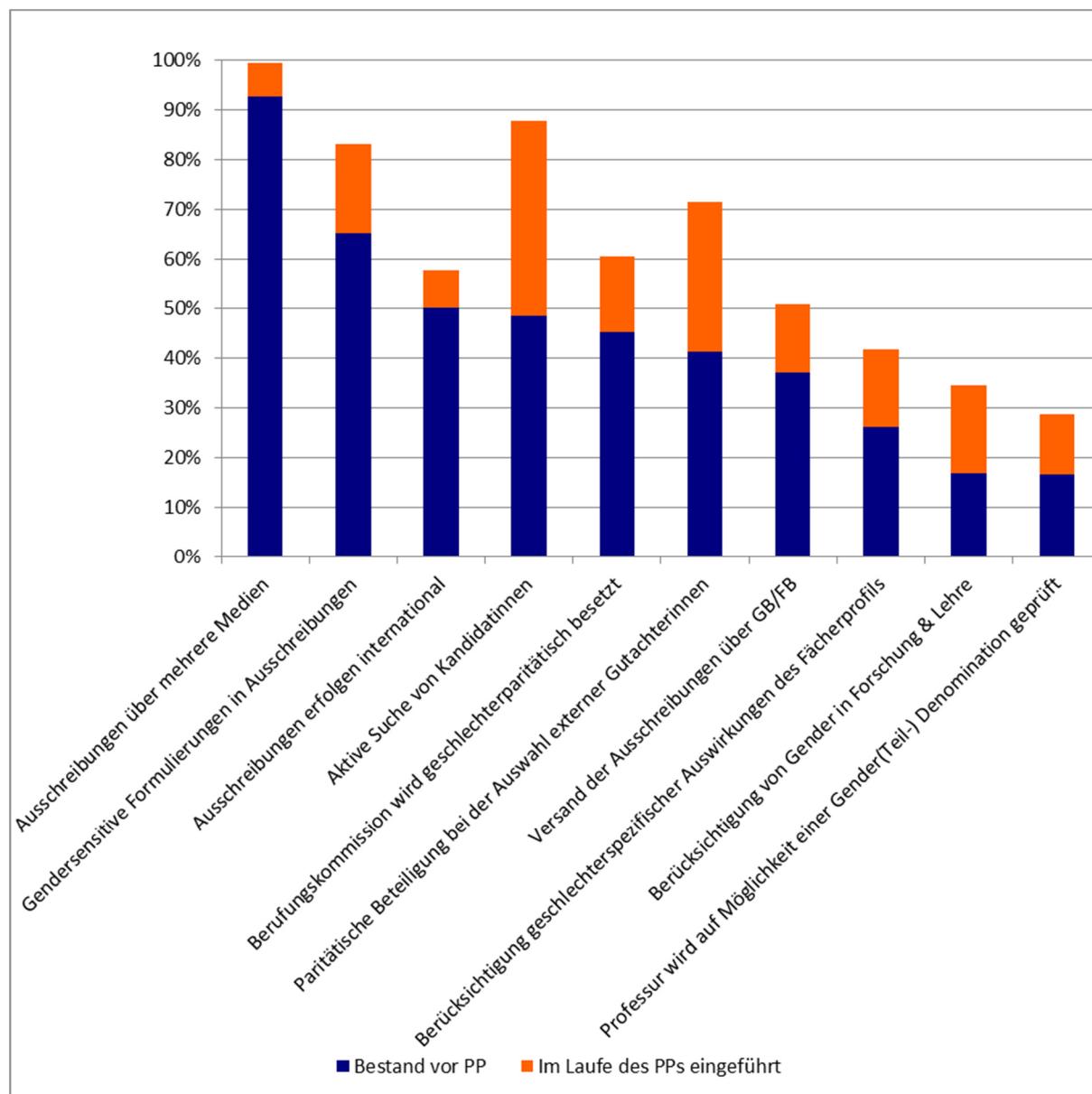
Die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Personalrekrutierung und insbesondere Berufungsverfahren sind seit den 1980er Jahren ein wichtiges Arbeitsgebiet der Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Zahlreiche Studien belegen einen Gender Bias und Diskriminierungsstrukturen in Berufungsverfahren (Junghans 2012; Müller 2011; van den Brink, Benschop, Jansen 2010; van den Brink 2010; Färber, Spangenberg 2008). Rechtliche Vorgaben, wie Ausschreibungspflicht oder die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, sind Grundlagen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren. Ausschreibung in verschiedenen Medien (an 90% der befragten Hochschulen) sowie gendersensitive Formulierungen in den Ausschreibungen, die über Hinweise wie „Frauen werden zur Bewerbung aufgefordert“ hinausgehen (an 65% der Hochschulen), waren bereits vor dem Professorinnenprogramm gängige Standards (vgl. Abbildung 9, S. 42).

Für eine umfassende Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren, über die gesetzlichen (Mindest-) Vorgaben hinausgehend, verabschieden immer mehr Hochschulen Leitfäden für geschlechtergerechte Berufungsverfahren (Kamphans 2014). Entsprechend beziehen sich die meisten das Berufungsverfahren betreffende 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 Gutachter 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 Berufungsverfahren³³, die auf die Ausgestaltung der aktiven Rekrutierung von Professorinnen, das Personalmarketing, Verfahrensregelungen (z.B. erneute Ausschreibung bei fehlenden Bewerbungen von Frauen), die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren, die Berücksichtigung von Gender-Kompetenz in der Berufungskommission oder Anreizsysteme für Fachbereiche zielen.

³³ Nennungen in der Hochschulbefragung, Frage 4.7, offene Antworten in der Kategorie „Sonstiges“ sowie Auswertung der Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen.

Abbildung 9 Gleichstellungs- und Gender-Aspekte in Berufungsverfahren



Quelle: Hochschulbefragung, N=130 – 138.

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 Berufungsverfahren. 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

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.

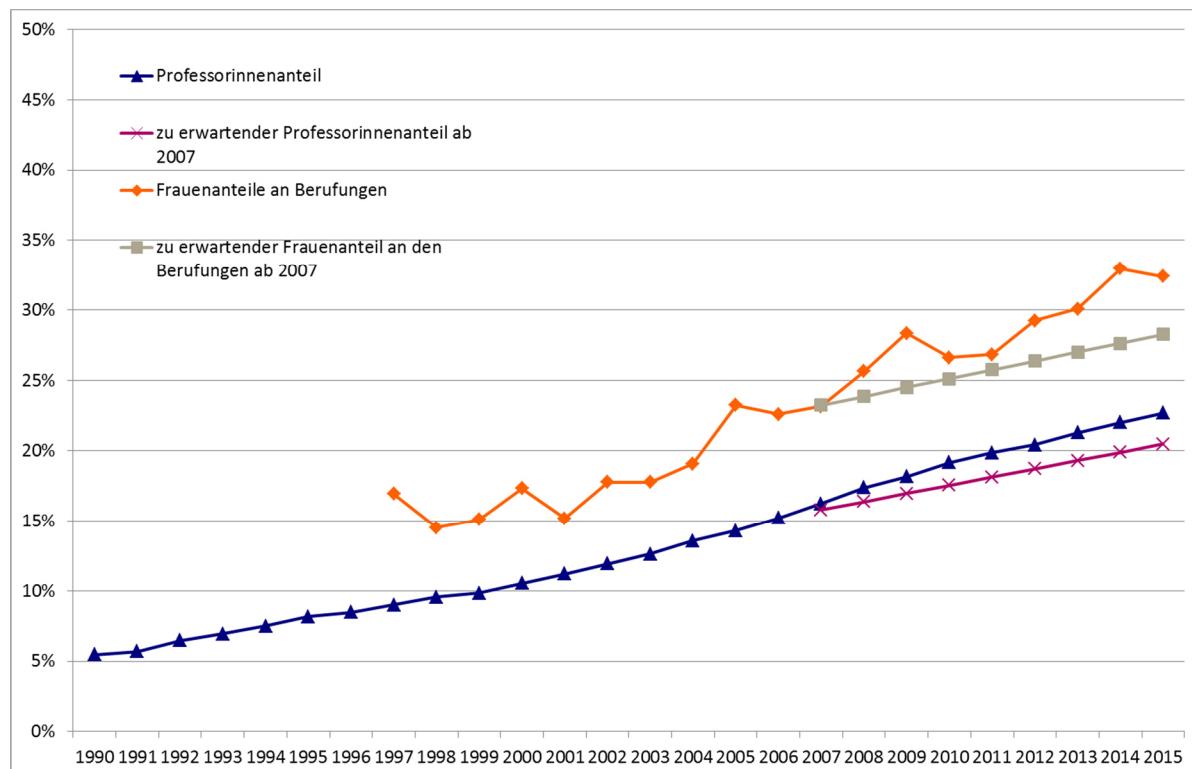
Inwieweit die Steigerung des Professorinnenanteils als eines der Leitziele des Programms erreicht wird, ist ein wichtiger Aspekt in der Analyse der nachhaltigen Wirkungen.

Der Professorinnenanteil stieg bundesweit von 16,2 Prozent im Jahr 2007 um 6,4 Prozentpunkte³⁴ 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 welcher 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 (= Netto-wirkungen) (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.

Abbildung 10 Reale Entwicklung des Professorinnenanteils von 1990–2015 und des Frauenanteils an den Berufungen 1997–2015 und extrapolierte Entwicklungen seit 2007



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

³⁴ Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen.

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 10). 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. Diese Veränderungen mögen gering erscheinen, können jedoch vor dem Hintergrund der insgesamt langsamen Steigerung des Professorinnenanteils als bedeutsam angesehen werden. 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.

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.

Tabelle 3 Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2014 nach Teilnahme am Professorinnenprogramm

	<i>N</i>	<i>Mittelwert³⁵</i>	<i>Median</i>	³⁶ <i>Standardabweichung³⁷</i>
Keine Teilnahme oder nicht positiv festgestellt	99	3,945	3,036	6,727
Positiv festgestellt (PP I und/oder PP II)	161	5,726	5,503	4,708
Gesamt	260	5,048	4,829	5,618

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

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 2014 im Durchschnitt um 5,7 Prozentpunkte stieg, an Hochschulen, die nicht teilnahmen, dagegen nur um 3,9 Prozentpunkte. Der Unterschied liegt bei 1,8 Prozentpunkten.³⁸ 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. Aber auch an den Hochschulen,

³⁵ Der arithmetische Mittelwert berechnet sich aus der Summe aller Werte geteilt durch die Anzahl der Fälle.

³⁶ Der Median (oder Zentralwert) ist der Wert, der bei einer Auflistung aller Werte nach Größe in der Mitte ist und damit den Datensatz (bzw. 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.

³⁷ Die Standardabweichung gibt die durchschnittliche Abweichung der Werte vom arithmetischen Mittelwert an und ist damit ein Maß für die Streuung eines Merkmals.

³⁸ 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.

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.³⁹ An Universitäten und Fachhochschulen stieg der Professorinnenanteil an den teilnehmenden Hochschulen 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.

Tabelle 4 Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2014 nach Teilnahme am Professorinnenprogramm und Hochschultypen

	Universitäten		Fachhochschulen		Kunst- und Musikhochschulen	
	<i>N</i>	<i>Mittelwert</i>	<i>N</i>	<i>Mittelwert</i>	<i>N</i>	<i>Mittelwert</i>
keine Teilnahme oder nicht positiv festgestellt	19	3,707	49	4,233	31	3,636
Positiv festgestellt (PP I und/oder PP II)	81	6,606	67	5,129	13	3,327
Gesamt	100	6,055	116	4,751	44	3,545

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 teilnahmen. 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 regionaler Lage beeinflussende Parameter.

5.3.1 Veränderungen durch das Professorinnenprogramm

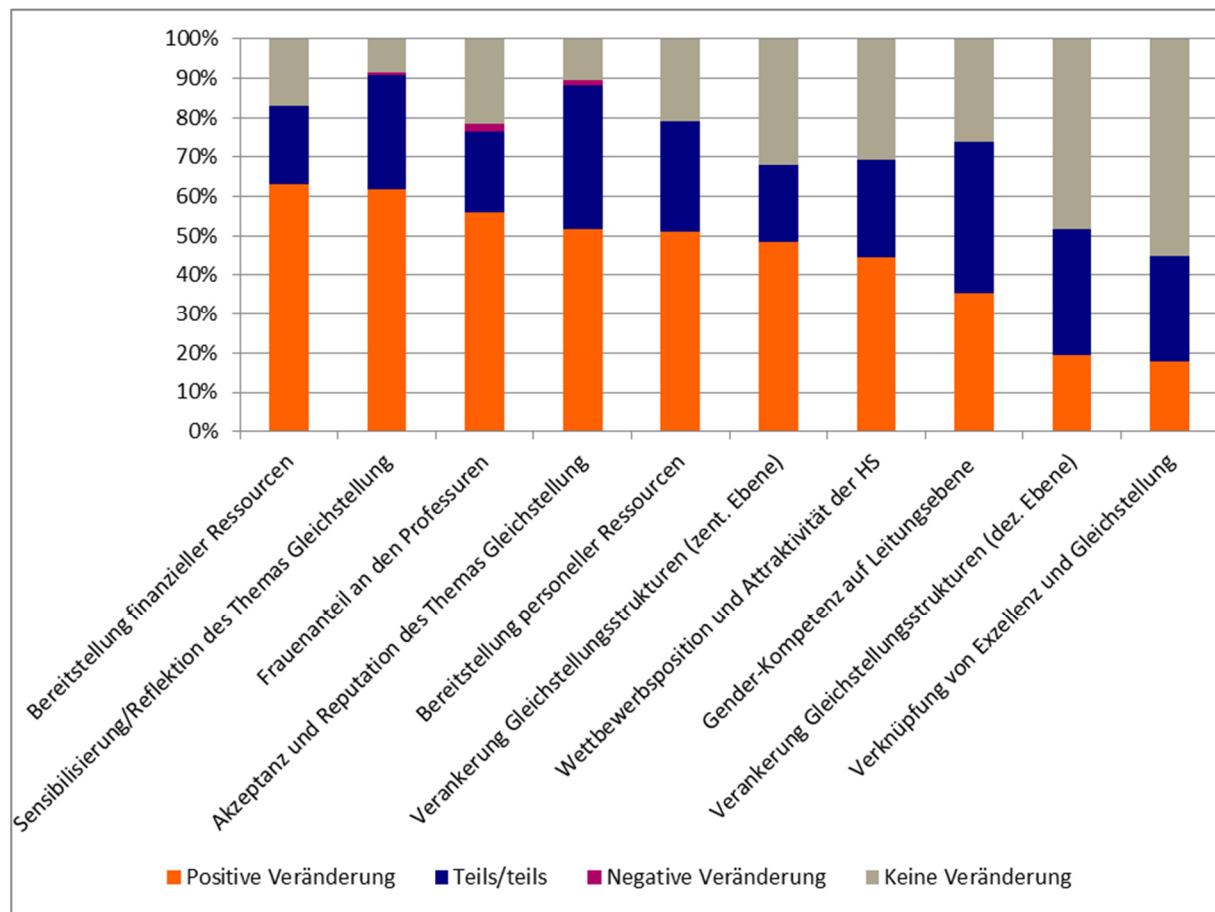
Die Analyse der direkten und längerfristigen Wirkungen zeigt positive Veränderungen für eine bessere Gleichstellung der Geschlechter im Verlauf des Professorinnenprogramms. Um zu beurteilen, inwieweit

³⁹ Geprüft wird damit ob das Ergebnis dadurch verzerrt sein, 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.

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 Reflektion des Themas Gleichstellung (62% der Hochschulen) werden am häufigsten von den Hochschulen als positive Veränderungen während des Programmverlaufs genannt (vgl. Abbildung 11). Die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren benennt über der 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 Reflektion, Frauenanteile an den Professuren sowie Akzeptanz und Reputation.

Abbildung 11 Veränderung der Gleichstellung seit Teilnahme am Professorinnenprogramm⁴⁰



⁴⁰ Die Abbildung stellt die Antworten auf folgende Frage dar: „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?“ Vorgegebene Antwortmöglichkeiten waren: „positive Veränderung“, „teils/teils“, „negative Veränderung“ und „keine Veränderung“.

Quelle: Hochschulbefragung, N=147 – 154.

Um einen möglichst nicht verzerrten Einblick zu erlangen, 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 teilnahm, 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 Gleichstellungs-thematik, explizit dem Professorinnenprogramm zu.

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.⁴¹ 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 Universitäten, für die Bewertungen bei der DFG vorliegen, nicht am Professorinnenprogramm teilnahmen.

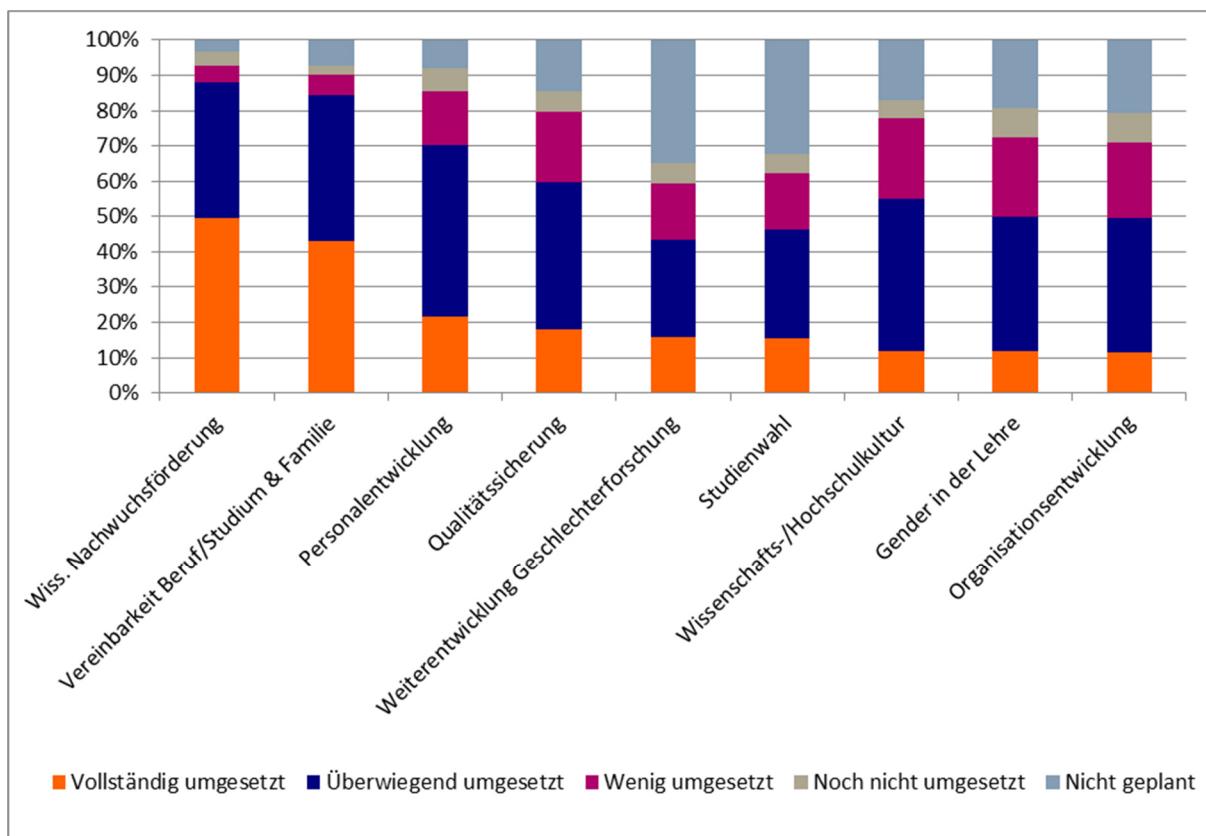
5.3.2 Implementation und Fortsetzung von Maßnahmen

Indikatoren für die Nachhaltigkeit des Professorinnenprogramms sind unter anderem die Weiterentwicklung, Fortführung und Verfestigung 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 Einschätzung der Hochschulen werden knapp 90 Prozent der Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung sowie der Vereinbarkeit bis Ende von PP II vollständig oder überwiegend umgesetzt (vgl. Abbildung 12, S. 48). 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.

⁴¹ Mittelwert von 3,15 vs. 2,64; signifikant auf einem Niveau von 5%.

Abbildung 12 Umsetzungsstand der Maßnahmen aus der zweiten Programmphase



Quelle: Hochschulbefragung, N=117 – 125.

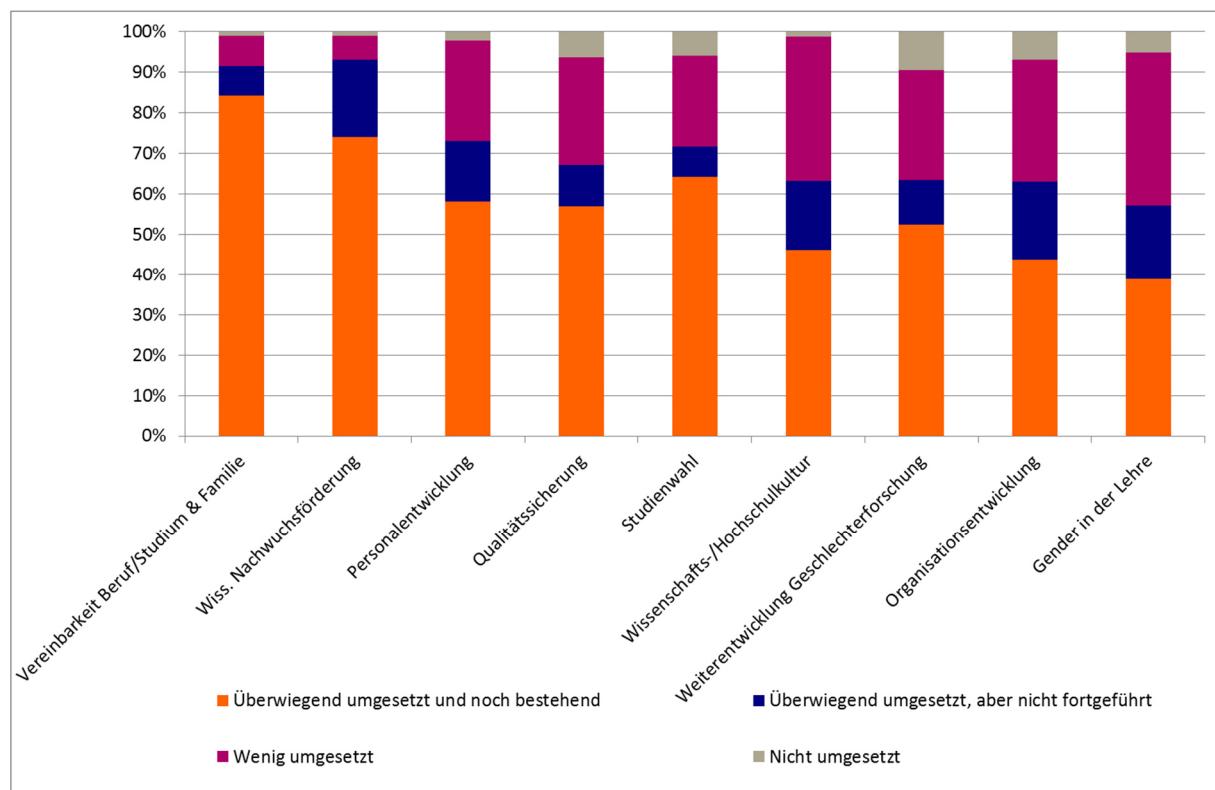
In den Handlungsfeldern Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Weiterentwicklung der Geschlechterforschung fällt der Umsetzungsstand bei den Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept in beiden Programmphasen positiv bewertet wurde, deutlich positiver aus, als an Hochschulen, die in PP I nicht teilnahmen oder nicht positiv bewertet wurden. Hochschultyp und Hochschulgröße⁴² 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 in Universitäten fortgeschritten als an Fachhochschulen und Kunst-/Musikhochschulen.

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 Haushaltssmitteln. 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.

⁴² Gemessen an der Anzahl der Studierenden.

Abbildung 13 Umsetzungsstand der Maßnahmen aus PP I⁴³



Quelle: Hochschulbefragung, N= 99 – 107.

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 13). 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 nach PP I implementiert und bestehen fort. Nach Programmende wurden (je nach Handlungsfeld) lediglich 7-19 Prozent der in PP I umgesetzten Maßnahmen eingestellt. Der hohe Anteil an fortgeföhrten Maßnahmen verweist auf eine hohe Nachhaltigkeit: Die meisten Maßnahmen – wurden sie einmal umgesetzt – werden nach Programmende weitergeführt.

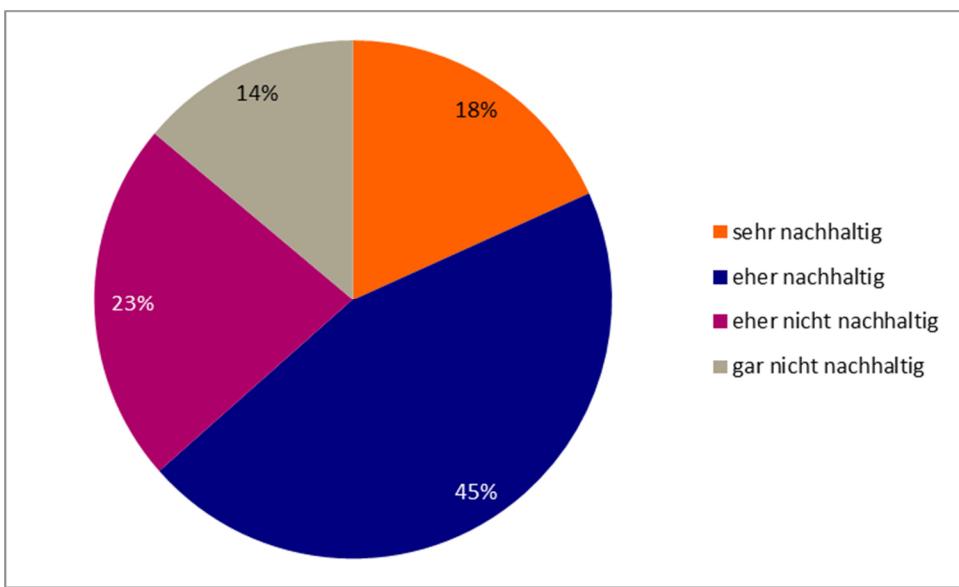
5.3.3 Allgemeine Einschätzung der Nachhaltigkeit

Die Hochschulen wurden um eine Einschätzung gebeten, für wie nachhaltig sie die Veränderungen an ihrer Hochschule beurteilen. Mit einem Durchschnittswert von 2,3⁴⁴ schätzen die Hochschulen die Nachhaltigkeit eher positiv ein. Fast zwei Drittel der Hochschulen erwarten sehr oder eher nachhaltige Veränderungen (vgl. Abbildung 14).

⁴³ 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.

⁴⁴ Mit 1=sehr nachhaltig, 2=eher nachhaltig, 3=eher nicht nachhaltig, 4=gar nicht nachhaltig.

Abbildung 14 Einschätzung der Nachhaltigkeit der Veränderungen durch die Hochschulen.



Quelle: Hochschulbefragung, N= 144.

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 Verfestigung 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 Nachhaltigkeit der Maßnahmen als fragil eingeschätzt.

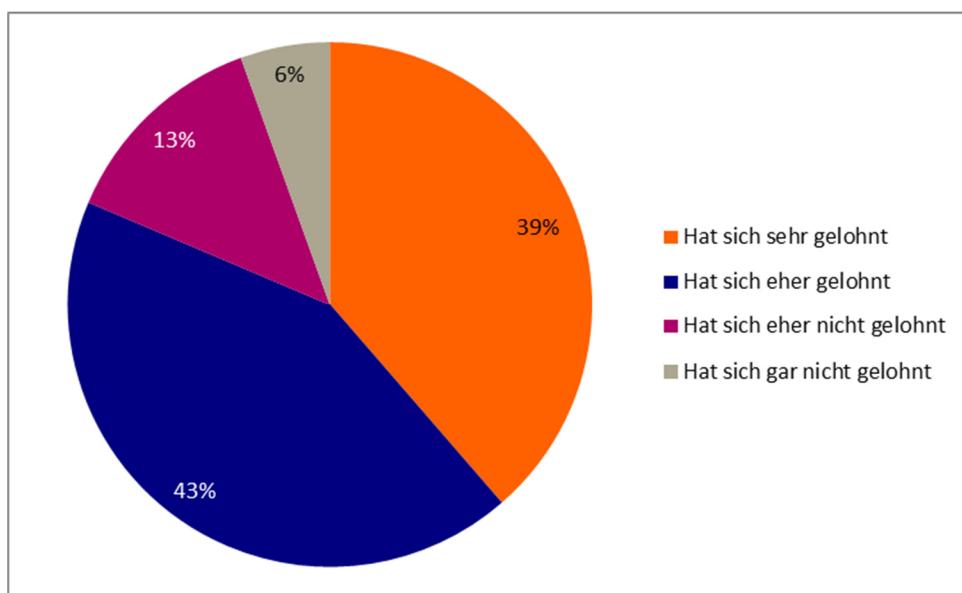
5.4 Gesamtbewertung und Fortführung des Programms

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.

Abbildung 15 Aufwand und Nutzen der Programmteilnahme



Quelle: Hochschulbefragung, N=145.

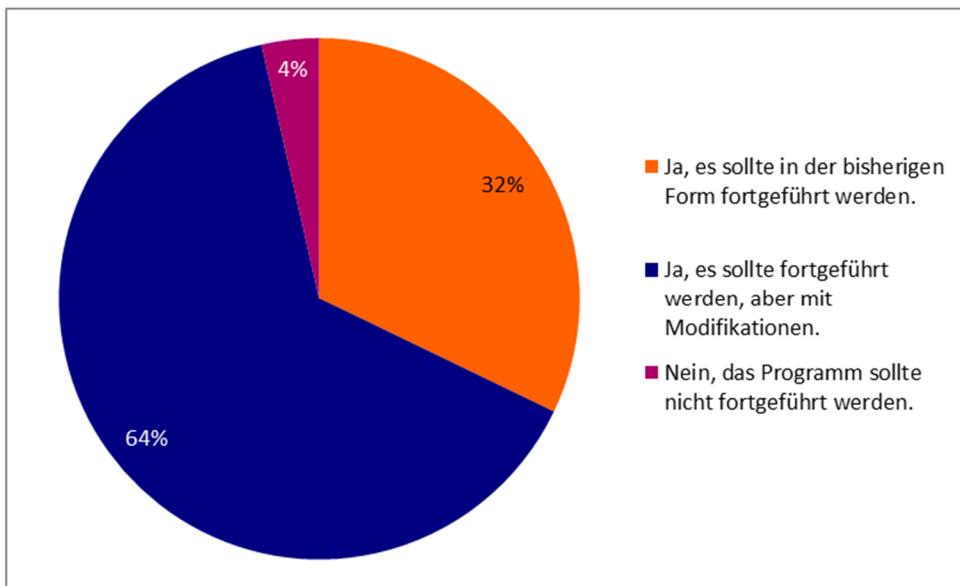
Für über 80 Prozent der Hochschulen hat sich die Teilnahme gelohnt. 39 Prozent der Hochschulen schätzen die Programmteilnahme als sehr lohnend, 43 Prozent als eher lohnend ein (vgl. Abbildung 15). Nach Einschätzung von 19 Prozent der Hochschulen lohnte sich Aufwand der Programmteilnahme im Vergleich 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)⁴⁵.

Fast alle befragten Hochschulen befürworten eine Fortführung des Programms (vgl. Abbildung 16, S. 52). 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

⁴⁵ 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.

bisherigen Form, 64 Prozent für eine Weiterführung mit Modifikationen. Lediglich sechs Hochschulen (3,6 Prozent) sprechen sich gegen eine Fortführung des Programms aus.

Abbildung 16 Weiterführung des Programms



Quelle: Hochschulbefragung, N=168

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. Bezuglich des Antragsverfahrens werden ebenfalls Vereinfachungen und Unterstützung gewünscht. Modifikationen werden außerdem bei den Vorgaben für die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen gewünscht. Bezuglich 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 Professorinnenprogramms als positiven Anreiz für eine verbesserte Gleichstellungspolitik an Hochschulen.

5.4.2 Wirkungsweisen sowie Fortführung des Programms 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 Gleichstellungspolitik 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 und nicht-staatlichen Akteurinnen und Akteuren und von unterschiedlichen Strategien wie Selbstverpflichtung oder finanzielle Anreizen 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 Anforderungen 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

Literaturverzeichnis

- Beaufays, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hg.) (2012): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. 1. Aufl.: Frankfurt / New York: Campus.
- 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 VS, 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 VS. (URL: <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-531-93157-9>, abgerufen am 06.04.2016).
- Bock, Ulla (2015): *Pionierarbeit. Die ersten Professorinnen für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschsprachigen Hochschulen 1984-2014*. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- 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* (2), S. 98–113. (URL: http://www.zefg.fu-berlin.de/media/pdf/Bock_Heitzmann_Lind_2011_Genderprofessuren.pdf, abgerufen am 26.09.2014).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012a): *Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Best Practice*. (URL: http://www.bmbf.de/pubRD/ausstellung_professorinnenprogramm.pdf, abgerufen am 24.07.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012b): *Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen - Professorinnenprogramm II*. (URL: <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung.php?B=797>, abgerufen am 23.11.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012c): *Bekanntmachung über die Verlängerung der Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Absatz 1 Nummer 2 des Grundgesetzes über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm II)*. (URL: http://www.dlr.de/pt/Portadata/45/Resources/a_dokumente/cg/Bund-Laender-Vereinbarung_Professorinnenprogramm_II.pdf, abgerufen am 07.12.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2013): *Exzellenz und Chancengerechtigkeit. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder*. Fachtagung am 18. und 19. Juni 2012 in Berlin, 18.-19.05.2012: Berlin. (URL: http://www.bmbf.de/pub/tagunddokumentation_professorinnenprogramm.pdf, abgerufen am 15.05.2013).
- Caspari, Alexandra (2009): „Rigorose“ Wirkungsevaluation – methodische und konzeptionelle Ansätze der Wirkungsmessung in der Entwicklungszusammenarbeit. In: *Zeitschrift für Evaluation* 8, S. 183–213.

Caspari, Alexandra (2011): *Rigorous Impact Evaluation. Möglichkeiten zur Wirkungsmessung*. Strategische Ansätze und Wirkungen der entwicklungspolitischen Inlandsarbeit. Verband Entwicklungspolitik Deutscher Nichtregierungsorganisationen (VENRO): Berlin, 08.11.2011. (URL: http://www.venro.org/fileadmin/redaktion/Schwerpunkte/Bildungs-_und_Inlandsarbeit/Qualitaet_und_Wirkung/Konferenz/PraesentationCaspari.pdf, abgerufen am 24.02.2016).

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; 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).

Engels, Anita; Beaufays, Sandra; Kegen, Nadine V.; Zuber, Stephanie (2015): *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Excellenceinitiative*: Frankfurt am Main: Campus-Verlag. (URL: <http://d-nb.info/1070854808/04>, abgerufen am 24.11.2016).

Europäische Kommission (2016): *She Figures 2015: Gender in Research and Innovation*. European Commission: Luxembourg. (URL: http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf#view=fit&pageMode=none, abgerufen am 11.03.2016).

Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008): *Wie werden Professuren besetzt. Chancengleichheit in Berufungsverfahren*: Frankfurt/New York: Campus.

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.

Jansen-Schulz, Bettina (2007): Integratives Gendering in Lehre und Forschung am Beispiel der Universität Lüneburg im Projekt Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen, Lehre, Forschung und in der Hochschulorganisation. In: Kamphans, Marion & Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hg.): *Gender Mainstreaming - Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre*. Dortmund: Netzwerk Frauenforschung NRW, S. 31-37.

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.

Kahlert, Heike (2012): Karriereziel Professorin? Wie Gatekeeper die Chancengleichheit in Wissenschaftskarrieren erklären. In: *humboldt chancengleich* (6), S. 6-8. (URL:

- https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/informationen/von-a-bis-z/hc_dez12, abgerufen am 17.12.2014).
- Kamphans, Marion (2014): *Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft*. TU Dortmund. Zugl.: Diss., 2012: Wiesbaden: Springer VS.
- Leemann, Regula Julia; Rin, Sandra da; Boes, Stefan (2011): Katalysatoren und Handicaps wissenschaftlicher Karrieren von Frauen. In: Blättel-Mink, Birgit; Franzke, Astrid & Wolde, Anja (Hg.): *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege von Frauen an Hochschulen*. Sulzbach i. Taunus: Helmer, S. 123–142.
- Lind, Inken (2004): *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick*. Bielefeld: Kleine.
- Lipinsky, Anke; Löther, Andrea (2016): Geschlecht und Gleichstellung in der Wissenschaft im europäischen Vergleich. Policies und statistische Daten. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*, Bonn, S. 1-33.
- 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.
- 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, abgerufen am 24.02.2012).
- Püttmann, Vitus (2013): *Führung in Hochschulen aus der Perspektive von Hochschulleitungen. Eine explorative Untersuchung einer Befragung von Präsident(inn)en und Rektor(inn)en deutscher Hochschulen*. Centrum für Hochschulentwicklung (CHE): Gütersloh (Arbeitspapier / CHE, 174). (URL: http://www.che.de/downloads/CHE_AP173_Fuehrung_in_Hochschulen.pdf, abgerufen am 23.10.2013).
- Roski, Melanie; Schacherl, Ingrid (2014): Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Reformprozess. Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. In: *Gender* 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; Erbe, Birgit (2014): Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung – Die strategische Neuausrichtung und strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. In: Löther, Andrea & Vollmer, Lina (Hg.): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 57–73.
- Schiebinger, Londa; Schraudner, Martina (2011): Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine and Engineering. In: McCarty, Willard (Hg.): *Special Issue: Gender in Science*. Interdisciplinary Science Reviews 36 (2): Maney Publishing, S. 154–167.
- 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.
- 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 (2012): Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia. In: *Gender, Work & Organization* 19 (1), S. 71–92.

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](https://www.researchgate.net/publication/228771200_Transparency_in_Academic_Recruitment_A_Problematic_Tool_for_Gender_Equality), abgerufen am 09.12.2016).

Wissenschaftsrat (2014): *Arbeitsgruppe : Karriereziele und -wege an Fachhochschulen*. (URL: http://www.wissenschaftsrat.de/arbeitbereiche-arbeitsprogramm/tertiaere_bildung.html#c12402, abgerufen am 23.09.2016).

Zimmermann, Karin (2012): *Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“*. Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF) (HoF-Arbeitsberichte, 6'2012). (URL: http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_6_2012.pdf, abgerufen am 25.06.2015).

6.1 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
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
PP	Professorinnenprogramm

6.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Prioritätensetzung der Länder bezüglich Vorgriffs- und Regelprofessur, 1. und 2. Programmphase.....	11
Tabelle 2	Übersicht: Einreichungen, positive Begutachtungen und Förderungen, 1. und 2. Programmphase.....	17

Tabelle 3	Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2014 nach Teilnahme am Professorinnenprogramm	44
Tabelle 4	Steigerung des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2014 nach Teilnahme am Professorinnenprogramm und Hochschultypen	45
Tabelle 5	Vorgriffs- und Regelprofessuren in der 1. Programmphase nach Ländern.....	58
Tabelle 6	Vorgriffs- und Regelprofessuren in der 2. Programmphase nach Ländern.....	59

6.3 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Anteil der Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichten, an allen Hochschulen (HRK_Mitglieder) nach Ländern, 1. und 2. Programmphase.....	18
Abbildung 2	Anteil der Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation einreichten, an allen Hochschulen (HRK_Mitglieder) nach Hochschultyp, 1. und 2. Programmphase.....	19
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 und rechtliche Regelungen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten) und Programmphasen.....	20
Abbildung 4	Teilnahme am Professorinnenprogramm (1. und 2. Programmphase) nach Hochschultyp.....	23
Abbildung 5	Einschätzung der Akzeptanz des Professorinnenprogramms (PP I) und Einschätzung der Akzeptanz des Professorinnenprogramms in der Hochschulleitung und auf dezentraler Ebene (PP II).....	25
Abbildung 6	Geförderte Professuren in der 1. und 2. Programmphase des Professorinnenprogramms und Professorinnen an Hochschulen insgesamt (2012) nach Fächergruppen	26
Abbildung 7:	Einbindung von Gleichstellung in die Organisation.....	29
Abbildung 8	Handlungsfelder der zusätzlichen gleichstellungfördernden Maßnahmen.....	31
Abbildung 9	Gleichstellungs- und Gender-Aspekte in Berufungsverfahren.....	42
Abbildung 10	Reale Entwicklung des Professorinnenanteils von 1990-2015 und des Frauenanteils an den Berufungen 1997-2015 und extrapolierte Entwicklungen seit 2007	43
Abbildung 11	Veränderung der Gleichstellung seit Teilnahme am Professorinnenprogramm	46
Abbildung 12	Umsetzungsstand der Maßnahmen aus der zweiten Programmphase	48
Abbildung 13	Umsetzungsstand der Maßnahmen aus PP I.....	49
Abbildung 14	Einschätzung der Nachhaltigkeit der Veränderungen durch die Hochschulen.....	50
Abbildung 15	Aufwand und Nutzen der Programmteilnahme.....	51
Abbildung 16	Weiterführung des Programms	52

6.4 Tabellenanhang

Tabelle 5 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 6 Vorgriffs- und Regelprofessuren in der 2. Programmphase nach Ländern

Bundesland	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