

Januar 2022

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

Evaluationsbericht



Januar 2022

**Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der
Länder: Dritte Programmphase und Gesamtevaluation
Evaluationsbericht**

Dr. Jan Biela, Katharina Warta, Nadia Galati, Simon Zingerle, Prof. Silvie Klein-Franke

Inhaltsverzeichnis

Zentrale Ergebnisse – Kurzzusammenfassung	iv
1 Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder: Programmziele, Kontext und Evaluationsdesign	1
1.1 Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder	1
1.2 Evaluationsdesign und methodisches Vorgehen	3
2 Implementierung des Professorinnenprogramms	5
2.1 Umsetzung des Professorinnenprogramms im Verhältnis zwischen Landesministerien und Hochschulen	5
2.1.1 Abstimmung der Gleichstellungskonzepte zwischen Hochschulen und Landesministerien	5
2.1.2 Umsetzung der Gleichstellungskonzepte	5
2.1.3 Verknüpfung mit anderen Programmen	6
2.1.4 Förderung von Regel- oder Vorgriffsprofessuren	6
2.1.5 Berufungsverfahren	8
2.1.6 Gegenfinanzierung	8
2.2 Implementation des Professorinnenprogramms in den Hochschulen	8
2.2.1 Beteiligte Akteurinnen und Akteure in den Hochschulen	8
2.2.2 Diskussionsprozesse innerhalb der Hochschule während der Erarbeitung der Gleichstellungskonzepte, Dokumentationen der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte und Gleichstellungszukunftskonzepte	9
2.3 Begutachtungsprozess	9
2.4 Umsetzung des Programms zwischen Bund und Hochschulen: Administrative Bearbeitung	10
3 Beteiligung der Hochschulen (Outputs)	12
3.1 Einreichungen	12
3.2 Positive Begutachtungen	14
3.3 Geförderte Professuren	16
3.4 Bewilligte finanzielle Mittel	18
3.5 Begünstigende und hinderliche Faktoren für die Beteiligung am Professorinnenprogramm	18
3.6 Akzeptanz des Professorinnenprogramms	22
4 Wirkungen auf die geförderten Hochschulen (Outcomes)	23
4.1 Gleichstellungs-Governance und -strukturen	25
4.1.1 Diskursive Effekte: Sensibilisierung und Reflexion in den Hochschulen	25
4.1.2 Verankerung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsstrukturen	27
4.1.3 Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung	30
4.1.4 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik in den Hochschulen	31
4.1.5 Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren	31
4.2 Maßnahmen und Aktivitäten im Professorinnenprogramm	33

4.2.1	Handlungsfelder und Zielgruppen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen sowie der Gleichstellungsarbeit der Hochschulen insgesamt	34
4.2.2	Qualitätsmanagement und -sicherung	39
4.3	Stand der Umsetzung und Nachhaltigkeit der gleichstellungsfördernden Strukturen und Maßnahmen	39
5	Weitergehende Wirkungen (Impacts)	43
5.1	Zielerreichung	43
5.1.1	Frauenanteil im wissenschaftlichen Nachwuchs	43
5.1.2	Anzahl der Professorinnen im deutschen Hochschulsystem	43
5.1.3	Sichtbarkeit von Frauen in Spitzenpositionen	44
5.2	Wirkungen des Professorinnenprogramms	44
5.2.1	Wirkungen aus der Sicht der Hochschulen	44
5.2.2	Ökonometrische Analyse	46
6	Bewertung des Programms durch die beteiligten Akteurinnen und Akteure	49
7	Gesamtbewertung und Empfehlungen aus evaluatorischer Sicht	52
Anhang A	Fragebögen	55
A.1.	Fragebogen für die Länderbefragung	55
A.2.	Fragebogen für die Hochschulbefragung	67

Tabellen

Tabelle 1	Gesamtüberblick über Einreichungen, positive Begutachtungen und Förderungen (PP I-PP III)	12
Tabelle 2	Gesamtüberblick über die Einreichung und positive Begutachtung der verschiedenen Konzepttypen (PP I – PP III)	15
Tabelle 3	Überblick über die Förderungen (PP I – PP III)	17
Tabelle 4	Kontextbedingungen und die Wechselwirkung mit dem Einreichverhalten im Professorinnenprogramm – stylised facts basierend auf den Interviews	20
Tabelle 5	Interventionsebenen des Professorinnenprogramms und damit verbundene Wirkungen entsprechend der Schilderungen aus Interviews an ausgewählten Hochschulen	23

Abbildungen

Abbildung 1	Wirkmodell des Professorinnenprogramms	3
Abbildung 2	Gründe für die Prioritätensetzung „Vorgriffsprofessur“	7
Abbildung 3	Gründe für die Prioritätensetzung „Regelprofessur“	7
Abbildung 4	Anteil der Hochschulen, die ein Konzept einreichten, an allen berücksichtigten Hochschulen nach Ländern unterteilt nach PP I – PP III	13

Abbildung 5	Anteil der Hochschulen, die ein Konzept einreichten, an allen Hochschulen (HRK-Mitglieder + Ergänzung) nach Hochschultyp, unterteilt nach PP I – PP III	14
Abbildung 6	Erfolgsquote / Anteil der positiv begutachteten Hochschulen an allen Hochschulen, die ein Konzept einreichten, nach Hochschultyp (PP I – PP III)	16
Abbildung 7	Sensibilisierung und Reflexion an den Hochschulen und der Beitrag des Professorinnenprogramms	27
Abbildung 8	Einbindung der Gleichstellungsarbeit in die Organisation der Hochschule	28
Abbildung 9	Bereitstellung von Ressourcen und Verankerung von Gleichstellungsstrukturen	29
Abbildung 10	Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung	30
Abbildung 11	Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren	32
Abbildung 12	Beteiligte Akteur*innen in der Umsetzung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP III	34
Abbildung 13	Schwerpunkte der (geplanten) zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP III	36
Abbildung 14	Beteiligte Akteur*innen in der Umsetzung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP III	38
Abbildung 15	Einschätzung zum Maß der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen bis zum Ende des PP III	40
Abbildung 16	Einschätzung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen aus PP I und II	41
Abbildung 17	Entwicklung des Frauenanteils und Beitrag des Professorinnenprogramms	45
Abbildung 18	Wichtigkeit der zukünftigen Weiterverfolgung der Ziele des PP aus Sicht der Hochschulen	50

Zentrale Ergebnisse – Kurzzusammenfassung

Das Professorinnenprogramm ermöglicht den beteiligten Hochschulen eine vertiefte und strategische Befassung mit dem Thema Gleichstellung, welche sich in nachweisbaren strukturellen Weiterentwicklungen manifestiert. Auch auf der Ebene der Zielgruppen (Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal) sind positive Wirkungen nachweisbar. Ein annähernd vergleichbares Programm ist in der deutschen Hochschulpolitik auf Bundesebene nicht vorhanden. Die Fortführung des Programms bzw. die Entwicklung eines Nachfolgeprogramms wird daher empfohlen. Als Herausforderung wird aus evaluatorischer Sicht die komplexe Konstruktion des Programms mit z.T. indirekten Wirkmechanismen gesehen. Dies erschwert die Erfassung von Wirkungen. Die Konstruktion des Programms ist jedoch aus verfassungsrechtlichen Gründen nur begrenzt veränderbar. Zudem bedeutet die Programmteilnahme gerade für kleine Hochschulen einen beträchtlichen administrativen Aufwand. Was die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen angeht, so wird einerseits eine Erweiterung der anererkennungsfähigen Maßnahmen auf weitere Zielgruppen angeregt, sowie andererseits eine systematischere Überprüfung der Maßnahmenwirksamkeit, auch über Hochschulen hinweg.

Programmstruktur

- Frauen sind im deutschen Wissenschaftssystem unterrepräsentiert. Das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ soll die Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen unterstützen, Frauen zur Aufnahme einer wissenschaftlichen Karriere motivieren, die Gleichstellung an den Hochschulen fördern und letztlich die Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem stärken.
- Die Struktur des Programms ist aus verfassungsrechtlichen Gründen komplex (siehe Kapitel 1.1). Dies mündet in komplexen Wirkmechanismen, einer begrenzten Evaluier- und Steuerbarkeit des Programms (im Hinblick auf die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen) durch den Bund und die Länder als Mittelgeber (welche im Sinne der Hochschulautonomie beabsichtigt ist), und einem verhältnismäßig hohen administrativen Aufwand für die Hochschulen.
- **Empfehlungen:**
 - Das Programm ist durch eine hohe Komplexität, was Wirkungsweise und administrative Verfahren angeht, geprägt. Möglichkeiten zur Flexibilisierung und zur Reduktion des Antrags- und Abwicklungsaufwands wären zu prüfen.

Umsetzung

- Die Umsetzung des Programms ist durch eine hochgradige Autonomie der Hochschulen gekennzeichnet, die über die verschiedenen Programmphasen hinweg zugenommen hat. Eine Abstimmung der Hochschulen mit den Ländern erfolgt zum Teil hinsichtlich der Konzeptinhalte sowie bei Fragen der Gegenfinanzierung. Die Ausgestaltung der Professuren und die Berufungen erfolgen in allen Ländern grundsätzlich ohne Einflussnahme seitens der Länder. Dabei setzen die Hochschulen individuelle Schwerpunkte. Insgesamt werden deutlich häufiger Regel- als Vorgriffsprofessuren präferiert.
- Die Hochschulen operieren je nach Land unter variierenden Rahmenbedingungen, bspw. auch hinsichtlich ergänzender Finanzierung durch das jeweilige Land. Diese variierenden Rahmenbedingungen beschränken die Vergleichbarkeit der Situation der Hochschulen und erschweren so den andernorts nahegelegten stärkeren Erfahrungsaustausch zwischen den Hochschulen.
- Der Begutachtungsprozess wird von den Hochschulen als insgesamt transparent bewertet, die Konzeptbewertung erscheint weit überwiegend nachvollziehbar.

- Die Beantragung und Abwicklung der Förderung wird nach wie vor zum Teil als komplex wahrgenommen, insbesondere für kleine Hochschulen. Darüber hinaus wünschen sich die Hochschulen eine zeitliche Flexibilisierung der Antragszeiträume und eine längere Förderdauer (z.B. sieben Jahre) zur Verbesserung der Planbarkeit.
- **Empfehlungen:**
 - Eine größere Transparenz hinsichtlich rechtlicher Rahmungen und ergänzender Landesförderungen erscheint für eine mögliche Fortführung des Programms sinnvoll.
 - Die Konzeptentwicklung und Aktualisierung stellt aus evaluatorischer Sicht einen wichtigen Wirkungsmechanismus des Programms dar. Es wird empfohlen, am System der Konzepteinreichung und -begutachtung festzuhalten. Hierbei sollte das Monitoring der Umsetzung der Konzepte auch in der Antragstellung mitgedacht werden, indem beispielsweise die Berücksichtigung vorab definierter Indikatoren in die Konzepte gefordert wird. Sollte das Programm weitergeführt werden, so sollte für Hochschulen, die wiederholt teilnehmen, der administrative Aufwand beispielsweise hinsichtlich der Anforderungen an das einzureichende Konzept möglichst gering gehalten werden.
 - Der Begutachtungsprozess hat sich bewährt und sollte in seinen Grundsätzen beibehalten werden.
 - Die Hochschulen genießen in der Ausgestaltung ihrer Teilnahme eine hohe Autonomie, die seitens der Hochschulen als sehr positiv wahrgenommen wird. Trotz einer Präferenz einer Mehrzahl der Hochschulen zur Beantragung von Regelprofessuren besitzt auch die Vorgriffprofessur als Instrument zur Erstberufung eine Berechtigung und weist positive Effekte auf. Beide Optionen sollten bei einer eventuellen Fortführung des Programms beibehalten werden.

Beteiligung der Hochschulen

- Die Beteiligung der Hochschulen bleibt im PP III weiterhin auf einem hohem Niveau, wobei zwischen den Ländern relativ große Unterschiede bestehen. In Bezug auf die Hochschultypen weisen Universitäten weiterhin die höchste Beteiligung auf.
- Innerhalb der Hochschulen geht die Initiative für die Erstellung der Konzepte weit überwiegend von den Gleichstellungsbeauftragten aus, meist in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung. Dies umfasst sowohl die Initiierung der Konzepterstellung als auch die Diskussion über die Ausgestaltung des Konzepts. Oft wird das Konzept im Kontext der Einreichung in einer breiteren Hochschulöffentlichkeit zur Diskussion gestellt, entweder vor oder häufig auch nach der Einreichung.
- Wie schon in den vorangegangenen Förderphasen werden rund 80 % der Anträge positiv begutachtet. Dabei haben Hochschulen, die sich zum wiederholten Mal bewerben, höhere Erfolgsaussichten als Erstantragsteller, und Universitäten eine höhere Erfolgsquote als Fach- und Kunst- und Musikhochschulen. Auch im PP III gab es eine bedeutende Zahl erstmalig teilnehmender Hochschulen.
- **Empfehlungen:**
 - Bei der relativ aufwändigen Konzepterstellung fühlen sich kleinere Hochschulen benachteiligt. Es ist zu prüfen, ob durch größere Transparenz und Austausch zwischen den Hochschulen hier der Wissenserwerb im Sinne eines Peer-Learning vereinfacht werden kann. Voraussetzung dafür ist eine aktive Kommunikation seitens des BMBF und des PT, um einem wahrgenommenen Wettbewerb zwischen den Hochschulen entgegenzuwirken.
 - Eine Förderung der Beteiligung kleinerer Hochschulen, insbesondere FH / HAW sowie auch Kunst- und Musikhochschulen, wäre erstrebenswert. Wir empfehlen, hier nach Wegen zu suchen, auch Hochschulen mit ungünstigeren Startvoraussetzungen (Ressourcen, Bewerberlage etc.) eine Teilnahme am Programm zu erleichtern, beispielsweise über die Verlängerung von Antragsfristen.

Förderung

- Im PP III werden bisher 276 Professuren gefördert, im Programm insgesamt 820. Über die verschiedenen Programmphasen hinweg werden (anteilmäßig) zunehmend mehr Regelprofessuren und mehr W3-Professuren gefördert. In den beiden Förderaufrufen wurden im PP III für 91 % der antragsberechtigten Hochschulen mindestens eine Professur bewilligt, im PP II waren es insgesamt über beide Aufrufe hinweg noch 85 %. Somit wird im PP III ein etwas höherer Anteil der erfolgreich teilnehmenden Hochschulen als in vorherigen Programmphasen auch tatsächlich gefördert. Die Verteilung der geförderten Professuren auf die verschiedenen Fachbereiche bleibt über die Förderphasen hinweg relativ stabil.
- Das Fördervolumen pro Professur nahm im PP III gegenüber den vorherigen Programmphasen zu. Es zeigt sich eine recht konstante Konzentration der Mittel bei den Universitäten, die derzeit rund 64 % der Fördermittel erhalten (PP II: 65 %).
- **Empfehlung:**
 - Über alle Programmphasen hinweg ergab es sich, dass bisher insgesamt 16 Hochschulen (Stand Oktober 2021) trotz positiv bewerteten Konzepts keine Förderung erhielten. Dies ist v.a. darauf zurückzuführen, dass diese Hochschulen keine Anträge stellten. Zu beachten ist, dass gerade FH / HAW eine schlechte Bewerberinnenlage als Begründung für die nicht erfolgte Antragstellung vorbrachten. Aufgrund der beobachteten strukturellen Wirkungen (Teilnahme am Programm begünstigt unter anderem strategischere Personalplanung) sollte darauf hingearbeitet werden, dass gerade die Hochschulen mit eher ungünstigeren Startvoraussetzungen (z. B. durch knappe personelle Ressourcen) Mittel erhalten, welche die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule fördern. Daher wird nahegelegt sicherzustellen, dass möglichst wenige positiv bewertete Hochschulen keine Förderung für eine Professur erhalten. Die Zwischenbilanz von PP III zeigt hier bereits positive Entwicklungen.

Motivation der Hochschulen

- Hauptmotivation zur Teilnahme für die Hochschulen sind die finanziellen Mittel, welche die Umsetzung von strategischen Konzepten zur Gleichstellung erlauben, aber auch die hochschulinterne Sensitivität für Gleichstellungsaspekte erhöhen. Hinzu kommen die positiven Erfahrungen von Hochschulen, die bereits in vorherigen Programmphasen erfolgreich begutachtet wurden und ein weiteres Mal am Professorinnenprogramm teilnahmen: Die Konzepterstellung als solche wurde als gewinnbringend für die strategische Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung wahrgenommen. Reputationsgewinne in der Außenwahrnehmung stehen dagegen eher im Hintergrund. Hemmnisfaktoren in der Programmbeteiligung liegen vor allem in den zeitlichen und administrativen Anforderungen des Programms.
- Insgesamt wird die Akzeptanz des Programms recht einhellig als hoch beschrieben, sofern es die Hochschulleitung betrifft. Die Akzeptanz des Programms ist bei den Hochschulleitungen zwischen PP I und PP III bei etwa der Hälfte der befragten Hochschulen gestiegen. Hinsichtlich der Fachbereiche wird häufiger die Notwendigkeit gesehen, Gleichstellungsaspekte stärker in den Vordergrund zu stellen. Auch die Länderministerien nehmen die Akzeptanz, gemessen am Einreichungsverhalten der Hochschulen, in der dritten Programmphase überwiegend positiv wahr.
- **Empfehlung:**
 - Die bestehende hohe Motivation der Hochschulen sollte weiter gefördert werden, indem der Aufwand für die Teilnahme und die Administration gerade für kleine Hochschulen nach Möglichkeit abgedeckt wird (siehe oben).

Wirkungen auf die Hochschulstrukturen

- Die hochschulinterne Reflexion über das Thema Gleichstellung sowie dessen systematische und strategische Bearbeitung an den geförderten Hochschulen wurde infolge des

Professorinnenprogramms gesteigert, insbesondere auch durch den Prozess der Konzepterstellung. Die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsthemen in den Hochschulleitungen ist an den teilnehmenden Hochschulen vorangeschritten. Deutliche Unterschiede und zum Teil auch Nachholbedarf gibt es jedoch in vielen Fachbereichen. Die zusätzliche finanzielle Ausstattung durch das Programm ermöglicht einerseits gleichstellungsfördernde Maßnahmen, erhöht darüber hinaus aber auch den Stellenwert des Themas Gleichstellung und der damit befassten Akteure innerhalb der Hochschule.

- Zunehmend befassen sich die Hochschulen mit Monitoring und Qualitätssicherung der (zusätzlichen) gleichstellungsfördernden Maßnahmen, wobei zur systematischen Überprüfung der Maßnahmenwirksamkeit ein systematischeres, zwischen Hochschulen vergleichbareres und kritischeres Monitoring wünschenswert wäre.
- Im Kontext der Berufungsverfahren bewirkt das Programm oft eine langfristige Planung und eine intensivere Vorbereitung der Berufungen, durch Planung und aktive Suche nach Kandidatinnen.
- **Empfehlungen:**
 - Eine Sensibilisierung der Hochschulleitungen für Gleichstellungsfragen ist bei den teilnehmenden Hochschulen weitgehend erreicht. Dagegen besteht auf dezentraler Ebene (bedingt durch unterschiedliche Fachkulturen, aber auch durch weniger Ressourcen) noch Nachholbedarf. Eine eventuelle Weiterführung des Programms könnte hier Schwerpunkte setzen.
 - Es wird eine Förderung des Austauschs und der Zusammenarbeit über Hochschulen hinweg empfohlen, welche einen Dialog über Best Practices und Maßnahmeneffektivität ermöglicht. Dafür sollte das hochschulinterne Qualitätsmanagement in vergleichbarer Form und wirkungsorientiert durchgeführt werden. Ein solches übergreifend eingesetztes Tool zur Wirkungsmessung von Maßnahmen, sowie das Einspeisen von Selbstevaluationen in eine hochschulübergreifende Datenbank wäre im Sinne einer Effizienzmaximierung der Gleichstellungsmaßnahmen aus Sicht der Evaluator*innen sehr zu begrüßen. Wie schon oben erwähnt, ist eine Voraussetzung für einen effektiven Austausch zwischen den Hochschulen, dass dem Eindruck eines Wettbewerbs zwischen den Hochschulen entgegengewirkt wird. Es scheint außerdem sinnvoll, diesen Austausch dezentral zu organisieren – dies könnte bewirken, dass die Hochschulen auch negative Erfahrungen bzgl. der Effektivität von Maßnahmen eher miteinander teilen.

An den Hochschulen durchgeführte Maßnahmen

- Meist sind die Gleichstellungsbeauftragten hauptverantwortlich für die Umsetzung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen an den Hochschulen. Die im Rahmen des PP III (geplanten) zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen sind sehr zahlreich und vielfältig. Im Zeitvergleich wichtiger geworden sind die Handlungsfelder Personalentwicklung und die verbesserte Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren. Hier werden vor allem Mentoring- und Coaching-Programme stark vertreten. Als wichtig werden auch Ansätze zur Organisationsentwicklung und zum Kulturwandel eingeschätzt. Angebote zur Vereinbarkeit, bspw. Kinderbetreuungsangebote, sowie Gender in Forschung und Lehre haben sich in ihrer Bedeutung weniger verändert. Insgesamt ist der Bereich Personal/Karriere stärker an Universitäten verankert, während Gender in der Lehre von den FH / HAW als wesentlicher eingeschätzt wird.
- Herauszuheben sind die Aktivitäten zur Qualitätssicherung der durchgeführten Maßnahmen: Hier sind Bemühungen der Hochschulen erkennbar, allerdings mangelt es zum Teil an einer systematischen und vergleichbaren Erfassung der Maßnahmenwirkungen.
- Der Umsetzungsstand sowie die zu erwartende Nachhaltigkeit von Maßnahmen, welche im Kontext des PP III angestoßen wurden, wird von den Hochschulen eher zurückhaltend eingeschätzt. Dies erklärt sich jedoch einerseits daraus, dass die dritte Programmphase

noch nicht abgeschlossen ist und andererseits zum Teil aus dem Interesse der Hochschulen, den weiteren Förderbedarf zu betonen. Im Rückblick auf PP II werden sowohl die Umsetzung wie auch die Fortführung etablierter Maßnahmen nach Förderende als sehr positiv beurteilt. Besonders nachhaltig sind dabei strukturelle Maßnahmen, die nach einer Aufbauphase kaum noch Ressourcen erfordern. Dagegen sind ressourcenintensive Maßnahmen wie Mentoring, Führungskräfte trainings, Qualifikationsstellen und öffentliche Kampagnen schwieriger nachhaltig zu finanzieren und finden häufig nach Ende der Förderung nicht mehr im gleichen Maße statt.

- **Empfehlungen:**

- Was die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen angeht, so wird eine Erweiterung der anererkennungsfähigen Maßnahmen auf weitere Zielgruppen angeregt, d.h. eine Erweiterung der Frauenförderung auch auf nicht-binäre Geschlechter, die ebenfalls im Wissenschaftssystem benachteiligt sind.
- Wenngleich die Effektivität der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen variiert und nicht immer festgestellt werden kann (siehe oben), so sind insbesondere die strukturellen Effekte im günstigen Fall sehr nachhaltig. Eine gute Verankerung in und eine Sensibilisierung der Hochschulleitung führt in den meisten Fällen zu weiteren positiven Entwicklungen und zusätzlicher Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit. Wichtig ist eine langfristige Finanzierungsperspektive für die Gleichstellungsarbeit, auch über die Förderdauer des Programms hinaus. Optionen der Hochschule zur Anschlussfinanzierung, d.h. über die Ko-Finanzierung der Länder im Rahmen des Programms hinausgehende Fördermöglichkeiten, werden antizipiert und bei der Aufsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen berücksichtigt. Es wird daher geraten, die Transparenz bzgl. möglicher (Länder-)Finanzierungen zu maximieren und diese (falls noch nicht geschehen) anschlussfähig an das Professorinnenprogramm zu machen (siehe oben).

Systemische Wirkungen (Impacts)

- Seit Beginn des Programms sind steigende Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems zu beobachten. Dabei ergeben sich bei den Qualifizierungsstufen durchschnittliche jährliche Steigerungsraten von rund 0,1 (Promotionen) bzw. 0,8 (Habilitationen) Prozentpunkten pro Jahr, der Frauenanteil an den Berufungen stieg jährlich um ca. 0,4 Prozentpunkte. Der Anteil weiblicher (Junior-)Professorinnen sowie Hochschulgremienmitglieder wuchs jährlich um rund 0,7-1 Prozentpunkte. Gegenwärtig machen Frauen fast die Hälfte der Promovierenden und der Juniorprofessuren aus, rund ein Drittel der Habilitationen, der Berufungen und der Hochschulgremienmitglieder, ein Viertel der Professuren und Hochschulleitungen sowie rund 19% der Dekaninnen und Fachbereichsleitungen. Gerade in Spitzenpositionen sind Frauen demnach nach wie vor unterrepräsentiert.
- Die Hochschulen bewerten den Beitrag des Professorinnenprogramms an der Erhöhung des Professorinnenanteils und der Zahl des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Hochschulen als stark positiv: Vor allem an der relativ langfristigen finanziellen Ausstattung und der damit verbundenen Möglichkeit zum Aufbau professionalisierter Strukturen wird ein positiver Beitrag des Programms festgemacht. Auch die Länder betonen die Sensibilisierung der Hochschulen für die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit und die Öffentlichkeitswirkung für die Hochschulen durch das Programm.
- Die ökonometrische Analyse bestätigt diesen Eindruck und zeigt einen signifikanten positiven Effekt, sowohl der erfolgreichen Einreichung eines Konzepts, wie auch der Förderung in Form einer Regelprofessur. Beide „Treatments“ erhöhen den Frauenanteil unter Lehrstuhlinhaber*innen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeitenden, jeweils verglichen mit Hochschulen, die nicht mindestens einmalig erfolgreich ein Konzept eingereicht bzw. eine Regelprofessur beantragt haben.

- **Empfehlung:**

- Die Wirkungen des Programms auf die Hochschulstrukturen, aber auch auf die Zielgruppen ist gegeben. Grundsätzlich ist das Professorinnenprogramm durch seinen Förderansatz, aber auch sein Volumen einzigartig. Aus diesen Gründen sollte das Programm fortgeführt oder weiterentwickelt werden.

Bewertung des Programms durch die beteiligten Akteure

- Für eine große Mehrheit der erfolgreich begutachteten Hochschulen hat sich die Teilnahme am Professorinnenprogramm nach Eigeneinschätzung gelohnt. Über die Hälfte der Hochschulen bevorzugt eine Fortführung des Programms mit Modifikationen: Vorschläge umfassen Optimierungspotentiale in der Förderadministration, in der Berücksichtigung verschiedener Hochschultypen und -größen sowie im Rahmen der Zielgruppen und inhaltlichen Schwerpunkte. Die bisherigen Zieldimensionen des Professorinnenprogramms erfahren weiterhin hohe Zustimmung.
- **Empfehlungen:**
 - Optimierungspotenzial besteht vor allem in den administrativen Abläufen, der Attraktivität des Programms für kleinere Hochschulen, der erweiterten Definition der Zielgruppen, der Wirkungsmessung der durchgeführten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, dem Wissensaustausch der Hochschulen und der Transparenz über Anschlussfinanzierungsmöglichkeiten für gleichstellungsfördernde Maßnahmen an den Hochschulen.
 - Das Professorinnenprogramm ist wirkungsvoll und attraktiv für die Hochschulen. Die Evaluation lässt den Schluss zu, dass das Programm über die drei Programmphasen hinweg mehr bewirkt hat als die messbare Steigerung von Frauenanteilen an Professuren und beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Da es für die Hochschulen erforderlich war, Gleichstellungskonzepte zu entwickeln und umzusetzen, entfaltet das Programm auch "weiche", qualitative Wirkungen (bspw. eine gesteigerte Sensibilisierung, Auswirkungen auf die Gleichstellungskultur, Reputationsgewinne). Auch auf dieser Ebene hatte das Programm einen nachhaltig positiven Einfluss auf den Stellenwert und die Umsetzung der Gleichstellung an den Hochschulen. In diesem Sinne ist eine Fortführung zu empfehlen.

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

1.1 Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Frauen sind im deutschen Wissenschaftssystem unterrepräsentiert. Da die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen nicht dem Anteil gut qualifizierter Frauen entspricht, ist es erforderlich, Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren.

Um die Einbindung von Frauen ins Wissenschaftssystem zu verbessern und Wissenschaftlerinnen bei der Verfolgung einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren, wurde im Jahr 2007 durch eine Bund-Länder-Vereinbarung¹ das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ (im Folgenden: Professorinnenprogramm oder PP) verabschiedet. 2012 und 2017 wurde nach erfolgreicher Evaluation durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) eine Fortführung des Programms beschlossen, so dass derzeit die dritte Programmphase (PP III, 2018-2022) läuft.² Als Ziele des PP III legt die Bund-Länder-Vereinbarung vom 02.02.2018³ fest:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zu unterstützen;
- die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems nachhaltig zu verbessern;
- die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern;
- die Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen zu unterstützen;
- jungen Frauen durch die Erhöhung der Anzahl von Professorinnen zur Aufnahme eines Studiums und zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren, sowie
- durch die nachhaltige Einbindung der Talente und Potentiale von Frauen auch in Bezug auf die Gewinnung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften, den Wissenschaftsstandort Deutschland in seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Insgesamt stellt der Bund für die dritte Phase des Programms 100 Mio. EUR bereit (PP I und PP II insgesamt 150 Mio. EUR), ergänzt durch Ländermittel in identischer Höhe. Im Zuge des Programms können durch die Hochschulen jeweils bis zu drei Anschubfinanzierungen von Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2-/W3-Stellen einschließlich der Ausstattung für eine Laufzeit von maximal fünf Jahren beantragt werden. Im Professorinnenprogramm III

¹ Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91 b Absatz 1 Nummer 2 des Grundgesetzes über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm) vom 19. November 2007; <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Professorinnenprogramm-2008.pdf>

² Auf die vorangegangenen Programmphasen wird in diesem Bericht Bezug genommen als PP I (Professorinnenprogramm I, 2008-2012) bzw. PP II (Professorinnenprogramm II, 2013-2017). Die Zeiträume der Phasen beziehen sich dabei auf die jeweilige Mittelbereitstellung, Ausfinanzierungen finden auch noch darüber hinaus statt.

³ Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91 b Absatz 1 des Grundgesetzes über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm III) vom 10. November 2017; <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Professorinnenprogramm-III-2018.pdf>

können je Einreichungsrunde⁴ bis zu zehn Hochschulen mit Bestbewertung im Bereich Personalentwicklung und -gewinnung das Prädikat „*Gleichstellung: ausgezeichnet!*“ erlangen und somit die Möglichkeit zur Förderung einer vierten Erstberufung erhalten. Die Berufung kann im Vorgriff auf eine künftig freiwerdende oder zu schaffende Stelle (Vorgriffsprofessur) oder auf eine vorhandene Stelle (Regelprofessur) erfolgen. Im Falle einer Regelprofessur muss die Hochschule die durch die Förderung freiwerdenden Mittel sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen.

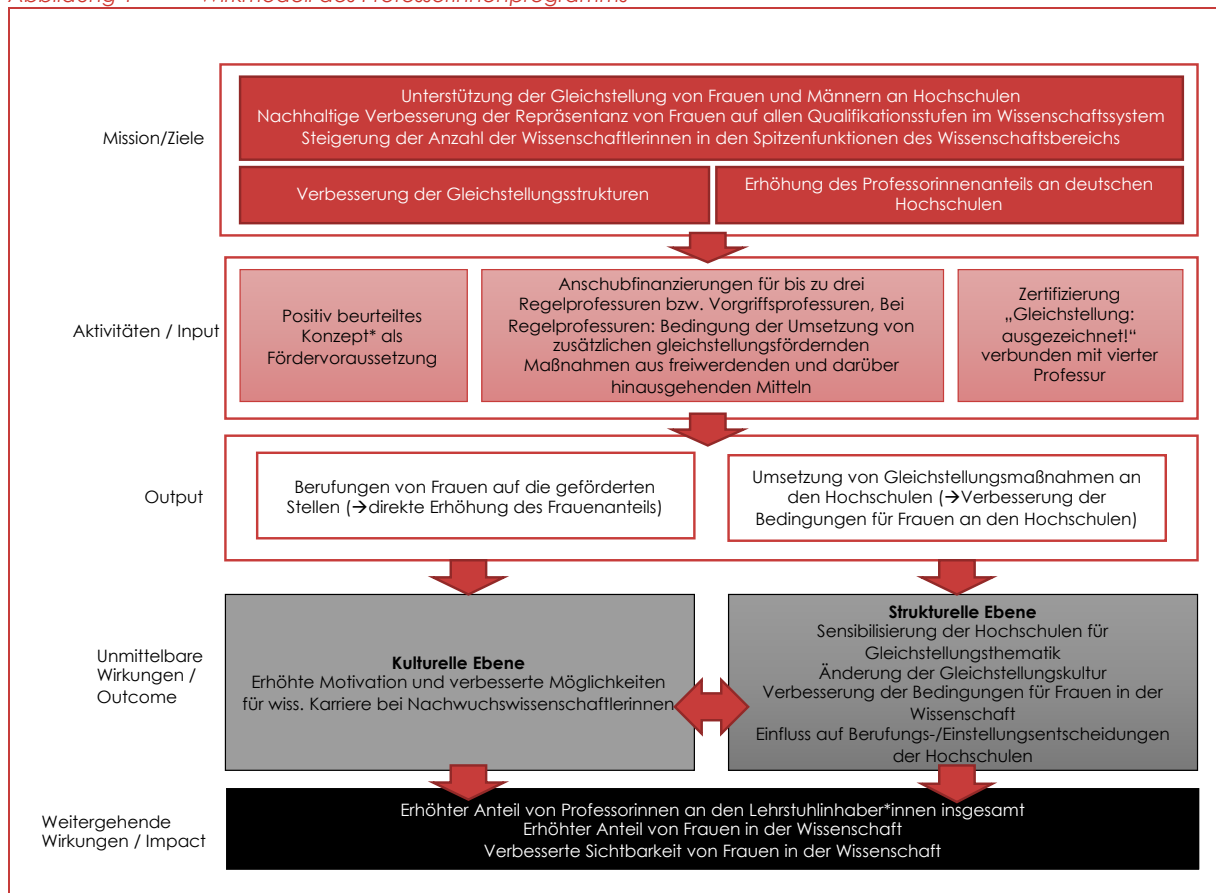
Voraussetzung für die Beantragung einer Förderung durch eine Hochschule ist die Einreichung eines Gleichstellungskonzepts⁵, welches durch ein unabhängiges externes Begutachtungsgremium bewertet wird. Sofern das Gremium das Konzept positiv bewertet, ist die Hochschule antragsberechtigt.

Die beschriebene Programmstruktur sowie die Programmziele finden sich in Abbildung 1 gezeigten Wirkmodell wieder. Dieses dient als analytische Grundlage der vorliegenden Evaluation. Das Programm zielt vor allem auf die Erhöhung des Professorinnenanteils sowie die nachhaltige Verbesserung von kulturellen und strukturellen Faktoren, welche die Gleichstellung von Frauen an deutschen Hochschulen begünstigen sollen. Dabei verknüpft das Programm die Anschubfinanzierung von mit Frauen besetzten Professuren mit potenziell strukturverändernden Maßnahmen im Zuge der Erstellung und Umsetzung der genannten Konzepte. Hochschulen werden durch das Programm „belohnt“, wenn es ihnen gelingt, im Wege der Bestenauslese Wissenschaftlerinnen erstmalig zu berufen, und gleichzeitig finanziell in die Lage versetzt, intensiver und wirkungsvoller an der Verwirklichung von Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu arbeiten. Übergreifendes, systemisches Ziel ist die stärkere numerische Repräsentanz wie auch eine verbesserte Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft.

⁴ Die Frist zur Vorlage der Konzepte endete in der Einreichungsrunde (1. Call) am 29.05.2018, in der zweiten Runde (2. Call) am 29.05.2019.

⁵ Bei Erstteilnahme einer Hochschule. Nach erfolgreicher positiver Begutachtung des ersten Konzepts und bei weiteren Teilnahmen bleibt die Anforderung einer Konzepteinreichung bestehen, unterscheidet sich allerdings in der Bezeichnung und den inhaltlichen Anforderungen: Bei der zweiten Teilnahme einer Hochschule muss diese eine Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts einreichen, bei der dritten Teilnahme ein Gleichstellungszukunftskonzept. Bei nicht erfolgreicher Teilnahme (d.h. keine positive Begutachtung des Konzepts) in der vorangegangenen Phase reicht die Hochschule bei einer erneuten Teilnahme dieselbe Konzeptart noch einmal ein. Im Folgenden bezeichnen wir diese verschiedenen Dokumentformate übergreifend als „Konzepte“.

Abbildung 1 Wirkmodell des Professorinnenprogramms



Quelle: Eigene Darstellung; Erläuterung: * Gleichstellungskonzept, Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts bzw. Gleichstellungszukunftskonzept

1.2 Evaluationsdesign und methodisches Vorgehen

Der Zweck der Evaluation ist eine Erfolgskontrolle nach § 7 Abs. 2 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) in Verbindung mit VV-BHO Nr. 2.2 zu § 7 BHO, d. h. eine Untersuchung der Zielerreichung, Wirkung und Wirtschaftlichkeit des Professorinnenprogramms. Die Evaluationsfragestellungen beziehen sich dabei

- auf die Entwicklungen auf der Systemebene (Erhöhung der Zahl der Professorinnen, Steigerung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen),
- auf die Entwicklung der Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen (diskursive Effekte, Verankerung von Gleichstellungszielen und -aktivitäten in den Hochschulstrukturen), sowie
- auf die durchgeführten (zusätzlichen) gleichstellungsfördernden Maßnahmen an den Hochschulen und deren Nachhaltigkeit.

Schwerpunkt ist dabei einerseits die dritte Phase, andererseits auch das Gesamtprogramm. In letzterer Hinsicht baut das Programm auf den vorliegenden Evaluationen des PP I⁶ sowie des PP II⁷ auf.

Im Zuge der Evaluation wurden folgende Primärdaten erhoben:

- Online-Befragung der Länder:⁸ Die Befragung wurde zwischen dem 23.11.2020 und 15.01.2021 durchgeführt. Die zuständigen Ministerien aller 16 Länder beteiligten sich an der Befragung.
- Online-Befragung der Hochschulen:⁹ Die Befragung wurde zwischen dem 03.03.2021 und 16.04.2021 durchgeführt. Es beteiligten sich 213 von insgesamt 279 Hochschulen an der Befragung, was einer Rücklaufquote von 76 %¹⁰ entspricht.
- Dokumentenanalyse: 41 Dokumente, die nach Konzepttyp und Hochschultyp unter Berücksichtigung der regionalen Verteilung mittels Zufallsvariable gezogen wurden.
- Interviews mit Vertreter*innen ausgewählter Hochschulen:¹¹ 6 Hochschulen, 9 Interviews (Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten)

Interviews mit Programmverantwortlichen (DLR Projektträger, Begutachtungsgremium, Vertreterinnen der Länderministerien sowie externen Expert*innen (Expert*innen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für „Chancengleichheit in der Wissenschaft“).

Ergänzend wurde auf die folgenden Sekundärdatenquellen zurückgegriffen:

- Förderdaten des DLR Projektträgers sowie
- berufs- und hochschulstatistische Daten des statistischen Bundesamtes.

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

⁷ Löther, Andrea und Sabrina Glanz, 2017: „Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation“ GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), 2017. Online: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms-Bericht_Januar_2017.pdf

⁸ Der aus den vorangegangenen Evaluationen vorliegende Fragebogen diente als Grundlage und wurde für die Evaluation des PP III angepasst (vgl. Anhang A).

⁹ Der aus den vorangegangenen Evaluationen vorliegende Fragebogen wurde auf PP III angepasst (vgl. Anhang B).

¹⁰ Die Rücklaufquote in der Evaluation des PP II liegt bei 77 %, in der Evaluation des PP I bei 39 %.

¹¹ Diese Interviews dienten in Ergänzung zur Befragung und Dokumentenanalyse dem besseren Verständnis möglicher Nutzung und Wirkungsdimensionen des Programms. Die Auswahl erfolgte nach Hochschultypen, Vorerfahrung im Programm und regionaler Streuung.

2 Implementierung des Professorinnenprogramms

Die Umsetzung des Professorinnenprogramms erfolgt zwischen Bund, Ländern und Hochschulen. Das folgende Kapitel betrachtet Entwicklungen in der Implementierung des Professorinnenprogramms (Einreichungen, positive Begutachtungen, Förderungen) sowie die Frage, welche Bedeutung neben dem Wettbewerb weitere Governance-Mechanismen, insbesondere hierarchische Selbststeuerung und staatliche Regulierung bei der Umsetzung des Programms haben.

2.1 Umsetzung des Professorinnenprogramms im Verhältnis zwischen Landesministerien und Hochschulen

Die Umsetzung des Programms ist durch eine hochgradige Autonomie der Hochschulen gekennzeichnet, die über die verschiedenen Programmphasen hinweg zugenommen hat. Eine Abstimmung der Hochschulen mit den Ländern erfolgt zum Teil hinsichtlich der Konzeptinhalte sowie bei Fragen der Gegenfinanzierung. Die Ausgestaltung der Professuren und die Berufungen erfolgen in allen Ländern grundsätzlich ohne Abstimmung seitens der Länder. Dabei setzen die Hochschulen individuelle Schwerpunkte. Insgesamt werden deutlich häufiger Regel- als Vorgriffsprofessuren von den Hochschulen präferiert und beantragt.

2.1.1 Abstimmung der Gleichstellungskonzepte zwischen Hochschulen und Landesministerien

Ähnlich wie in vorherigen Programmphasen liegt den Abstimmungsprozessen zwischen Ländern und Hochschulen im PP III eine „weiche Gleichstellungs-Governance“ zugrunde. Im Vergleich zu PP I und PP II haben die Hochschulen gegenüber dem jeweiligen Landesministerium weiterhin an Autonomie gewonnen, die Hochschulen handeln weitgehend selbstständig; lediglich in vier Ländern reichten die Hochschulen ihre Konzepte nach Abstimmung mit dem Wissenschaftsministerium ein; im PP II fand eine solche Abstimmung noch in sechs Ländern statt. In sieben Ministerien wurde allerdings zumindest die Frage, wie die Mittel zur Gegenfinanzierung aufgebracht werden sollen, eng mit den Hochschulen abgestimmt. Einige wenige Ministerien prüften die Qualität der Konzepte, die Planungen der vorgesehenen Professuren oder die Planung der Verwendung der Mittel aus dem Programm. Die Länder begründen das Vorgehen mit der im jeweiligen Landeshochschulgesetz verankerten Hochschulautonomie.

2.1.2 Umsetzung der Gleichstellungskonzepte

Aufgrund der Autonomie der Hochschulen sind die Landesministerien an der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen / Gleichstellungszukunftskonzepte der Hochschulen meist nicht beteiligt. So geben nur drei Ministerien an, bei der Umsetzung hinsichtlich der (personellen und strukturellen) Ziele des PP III beteiligt zu sein. Das ist im Vergleich zu PP I und PP II als weitere Autonomiesteigerung auf Seiten der Hochschulen zu werten, waren in den früheren Programmphasen doch noch eine höhere Anzahl an Ministerien an der Umsetzung beteiligt. In den betreffenden Ländern (Berlin, Schleswig-Holstein, Hessen) erfolgt die Beteiligung in Form eines Berichtswesens, in einem Land explizit im Zusammenhang mit bewilligten Vorgriffsprofessuren. Grund in diesem Fall ist eine gesonderte Länder-Ko-Finanzierung, die entsprechende Berichte erfordert. Von den übrigen Ländern werden die bestehenden Berichtsstrukturen (Zwischen- und Verwendungsnachweise der Hochschulen im Rahmen des Professorinnenprogramms an den Bund, die dem Land ebenfalls zur Verfügung gestellt werden, sowie Berichte im Rahmen von Hochschulverträgen, Struktur- und Entwicklungsplänen, Ziel- und Rahmenvereinbarungen oder der Umsetzung des Frauenförderprogramms) als ausreichend angesehen.

2.1.3 Verknüpfung mit anderen Programmen

Die meisten Länder verknüpfen das Professorinnenprogramm nicht mit anderen (gleichstellungspolitischen) Landesprogrammen; nur in drei Ländern ist dies der Fall. Hierzu zählen u. a. EFRE¹²- und ESF¹³-Programme, Landesforschungsförderung, Chancengleichheitsprogramme oder dezidierte Programme zur Gewinnung von Professorinnen („Professorinnen für Niedersachsen“). Im Rahmen des PP II waren es noch fünf Länder, in denen das Professorinnenprogramm mit anderen Programmen zu Gleichstellung/Frauenförderung in der Wissenschaft oder mit allgemeinen gleichstellungspolitischen Maßnahmen verbunden wurde.

2.1.4 Förderung von Regel- oder Vorgriffsprofessuren

Hinsichtlich der Ausgestaltung der vorgesehenen Professuren geben die Landesministerien für PP III mehrheitlich (13 von 16) an – meist unter Verweis auf die Hochschulautonomie –, sich mit den Hochschulen bezüglich der Einrichtung von Regel- oder Vorgriffsprofessuren nicht abzustimmen. Die Hochschulen handeln weitgehend autonom und setzen individuelle Schwerpunkte. Dementsprechend wurden im PP III auch die fachlichen bzw. profilbildenden Prioritäten bezüglich der vorgesehenen Professuren zwischen dem Ministerium und den Hochschulen in den allermeisten Fällen nicht abgestimmt (in einem Land wurden Prioritäten in den Bereichen „Digitalisierung“ und „Genderforschung“ abgestimmt), ebenso wenig die Besoldungsstufen der vorgesehenen Professuren und auch weitgehend nicht deren Ausstattung. Ähnlich verhielt es sich im PP II (in 11 von 15 antwortenden Ländern keine Abstimmung), in der ersten Programmphase erfolgte allerdings noch in der Mehrheit der Länder (10 von 16) eine Abstimmung. In Interviews wurde dies damit begründet, dass die Chancen, Frauen für die zu besetzenden Professuren in den zur Verfügung stehenden Zeitfenstern insbesondere an kleinen Hochschulen zu gewinnen, nicht durch Vorgaben des Landes geschmälert werden sollten.

In der Hochschulbefragung zeigt sich, dass ein Großteil der Hochschulen (ca. 62%) die Professuren, die für die Besetzung im Rahmen des PP III infrage kamen, hochschulintern zwischen zentraler und dezentraler Ebene diskutiert wurden. Gegenstand der Diskussionen waren mehrheitlich die Einrichtung von Vorgriffs- und Regelprofessuren, aber auch fachliche bzw. profilbildende Prioritäten sowie die Ausstattung der Professuren. Selten wurden die Besoldungsstufen der Professuren diskutiert.

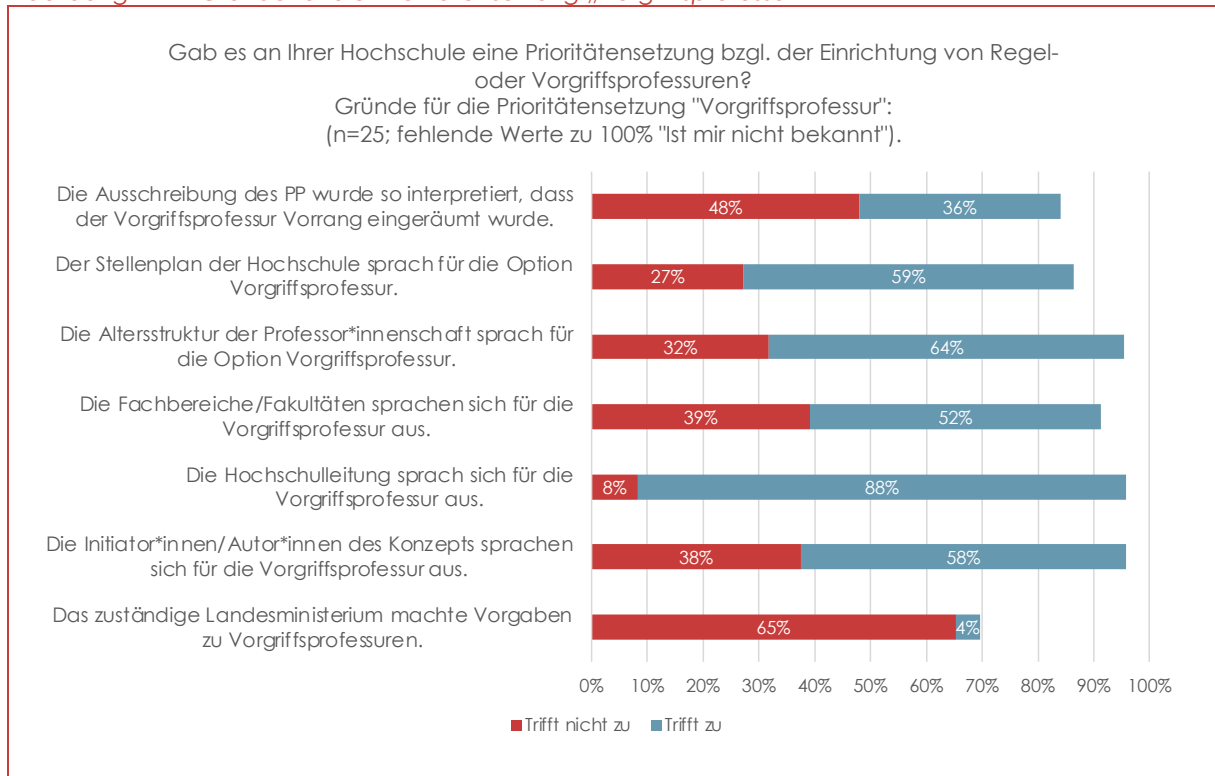
Insgesamt werden von den Hochschulen deutlich häufiger Regelprofessuren als Vorgriffsprofessuren beantragt, vor allem aus hochschulinternen Präferenzen und Erwägungen heraus. Hierbei spielen auch die verfügbaren Ressourcen eine Rolle. Die meisten Hochschulen (etwa 53 %) räumten der Einrichtung von Regelprofessuren Priorität ein, nur ein Fünftel der befragten Hochschulen priorisierten Vorgriffsprofessuren. Etwa ein Viertel hingegen setzte keine Prioritäten oder priorisierten sowohl Regel- als auch Vorgriffsprofessur. Sowohl bei den Hochschulen, die Regelprofessuren präferierten, als auch jenen, die Vorgriffsprofessuren priorisierten, sprach sich jeweils bei einem Großteil der Hochschulen die Hochschulleitung für das jeweilige Modell aus, gefolgt von der Befürwortung durch die jeweiligen Initiator*innen bzw. Autor*innen des PP-Konzepts. Oftmals lieferte der Stellenplan der Hochschulen Argumente für die jeweilige Option. Bei den Hochschulen, die einer Vorgriffsprofessur Priorität einräumten, wurde vergleichsweise häufig angegeben, dass die Altersstruktur der Professor*innenschaft für die Option Vorgriffsprofessur sprach und sich die Fachbereiche dafür aussprachen. Im Falle von präferierten Regelprofessuren wird weniger häufig berichtet, dass dies der Position der Fachbereiche entsprochen habe – dieser Unterschied dürfte sich aus dem direkteren Nutzen der Regelprofessur für die Fachbereiche (eine zusätzliche Professur für die kommenden Jahre)

¹² Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

¹³ Europäischer Sozialfonds

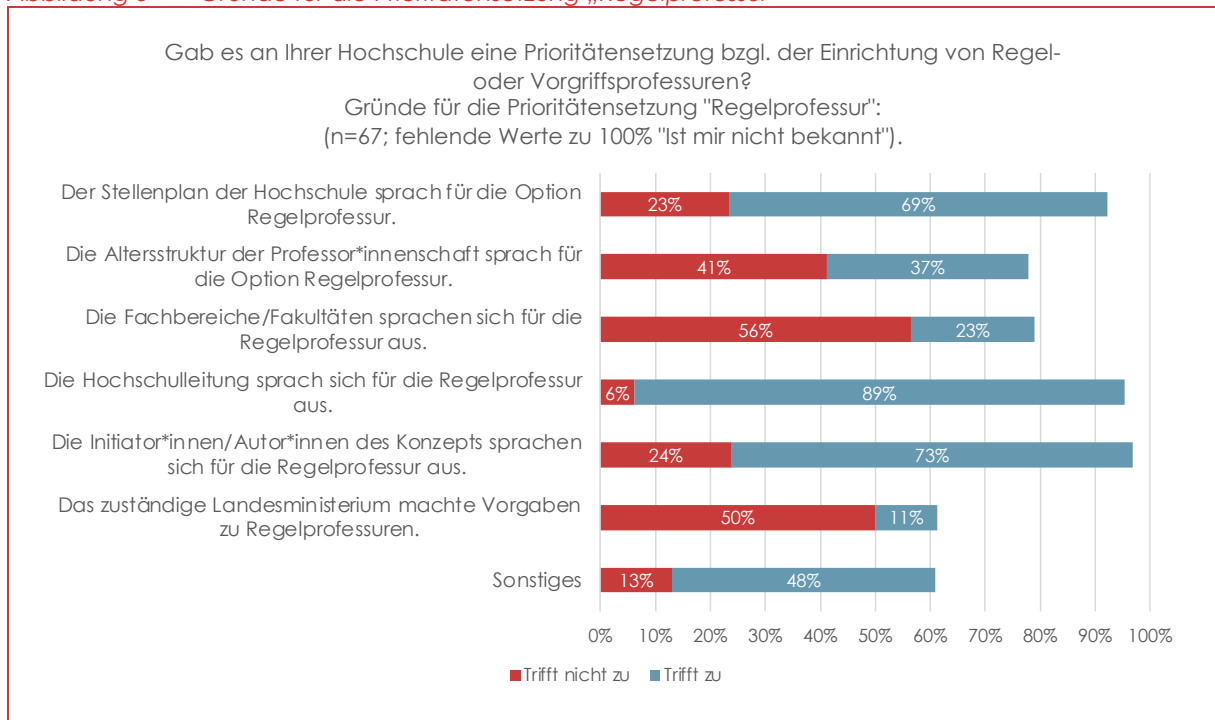
erklären. Vorgaben des jeweiligen Landesministeriums bestehen in den allermeisten Fällen nicht.

Abbildung 2 Gründe für die Prioritätensetzung „Vorgrißprofessur“



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulbefragung

Abbildung 3 Gründe für die Prioritätensetzung „Regelprofessur“



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulbefragung

Aus der ergänzenden qualitativen Erhebung lässt sich schließen, dass es manchen Hochschulen an den notwendigen ergänzenden Finanzmitteln fehlt, die im Fall der Förderung einer Vorgriffsprofessur notwendig sind. Hochschulen, die diese Mittel aufbringen können, nutzen hierzu entweder (teilweise) den eigenen Etat der Hochschule, profitieren aber häufig auch von regionalen Förderprogrammen, die wiederum nicht in allen Ländern zur Verfügung stehen. Einmal wurde auch von einer deutlich aufwendigeren Berichtlegung und Abrechnung im Fall der Regelprofessur berichtet, weshalb sich die Hochschule für die Einreichung von Vorgriffsprofessuren entschied.

2.1.5 Berufungsverfahren

Die Berufungsverfahren für die durch die Hochschulen im Rahmen des PP III für die Förderung ins Auge gefassten Professuren erfolgen aufgrund der Hochschulautonomie im Regelfall ohne Beteiligung des jeweiligen Landesministeriums. Lediglich in vier Fällen waren Ministerien an der Ausschreibung bzw. der Ruferteilung beteiligt, jeweils ein Ministerium war an der Gestaltung der Verfahren bzw. beim Auswahlverfahren beteiligt. Bei Verhandlungen zu Besoldung, Ausstattung etc. war keines der Ministerien beteiligt. Dabei stellen diese Mitwirkungsformen nach Ansicht der Hälfte der Landesministerien die übliche Verfahrensweise bei Berufungen dar. Nur ein Ministerium (Bremen) stellt eine Abweichung für Berufungen im Kontext des PP III gegenüber dem gewöhnlichen Berufungsverfahren fest. Hier erfolgt speziell im PP „ausschließlich die Freigabe der Professur (vor Beginn des Verfahrens) durch das Ministerium“. Davon abgesehen handelt es sich auch bei Berufungen, für welche eine Förderung im Rahmen des PP III beantragt werden soll, um formalisierte Verwaltungsverfahren bei den für Hochschulen zuständigen Landesbehörden. Ähnlich wie im PP II gibt nur eine Minderheit der Hochschulen an, dass die Geschwindigkeit des Verfahrens höher sei als die eines „gewöhnlichen“ Berufungsverfahrens – was aber nach Aussage der Länder wie der Hochschulen teilweise mit durch die COVID-19-Pandemie bedingten Verzögerungen zusammenhängt. Neben verzögerten Verfahrensabläufen wurde hier auch eine schlechtere Bewerberinnenlage genannt (vgl. Abschnitt 3.3).

2.1.6 Gegenfinanzierung

Die in der Förderrichtlinie vorgesehene Gegenfinanzierung der Bundesmittel für bewilligte Professuren durch die Länder ist in Abhängigkeit von deren Modus der Hochschulfinanzierung unterschiedlich ausgestaltet (vgl. auch Löther/Glanz 2017, Evaluationsbericht der PP II). Insgesamt zehn Länder sehen für das PP III zusätzliche, im Landeshaushalt reservierte Mittel vor (im PP II waren dies elf, im PP I acht Länder). Deutlich seltener wird die Finanzierung durch Umschichtungen in den Hochschulhaushalten (fünf Länder), aus besonderen Fonds (vier Länder) und als Teil der Budgetzuweisung im Rahmen von Zielvereinbarungen (drei Länder) genannt.

2.2 Implementation des Professorinnenprogramms in den Hochschulen

Innerhalb der Hochschulen geht die Initiative für die Erstellung der Konzepte weit überwiegend von den Gleichstellungsbeauftragten aus, meist in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung. Dies umfasst sowohl die Initiierung der Konzepterstellung wie auch die Diskussion über die Ausgestaltung des Konzepts. Oft wird das Konzept nach der Einreichung in einer breiteren Hochschulöffentlichkeit zur Diskussion gestellt.

2.2.1 Beteiligte Akteurinnen und Akteure in den Hochschulen

Die Initiative zur Teilnahme am PP III geht sehr häufig von den zentralen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen aus (bei 96 % der befragten Hochschulen), gefolgt von den Hochschulleitungen (72 %) – ähnlich den Ergebnissen aus den vorherigen Evaluationen des Programms. Bei vielen Hochschulen sind zudem Einrichtungen im Themenfeld Gleichstellung aktiv, die der Hochschulleitung oder -verwaltung unterstellt sind, bei einigen

Hochschulen auch die Hochschulverwaltung selbst, dezentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte oder auch die Gleichstellungskommission des Senats.

An der folgenden Konzeptentwicklung beteiligt sind sowohl die zentralen Gleichstellungsbeauftragten (an 94 % der befragten Hochschulen) als auch die genannten Einrichtungen im Themenfeld Gleichstellung (50 %). Die Hochschulleitungen zeigen sich hier etwas weniger aktiv (39 %). Professor*innen für Geschlechterforschung oder dezidierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sind hingegen vergleichsweise selten in die Teilnahmeinitiative oder Konzeptentwicklung involviert.

2.2.2 Diskussionsprozesse innerhalb der Hochschule während der Erarbeitung der Gleichstellungskonzepte, Dokumentationen der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte und Gleichstellungszukunftskonzepte

Im Zuge der Konzeptentwicklung standen die Gleichstellungskonzepte, Dokumentationen der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte und die Gleichstellungszukunftskonzepte (im Folgenden: Konzepte) oftmals hochschulintern zur Diskussion. Besonders häufig wurde das Konzept zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Hochschulleitungen (99 %) diskutiert, bei über der Hälfte mit der Gleichstellungskommission und im Senat. Auch hier zeigen sich Einzelpersonen (etwa einzelne Leiter*innen von Fachbereichen bzw. Instituten oder Wissenschaftler*innen der Geschlechterforschung) selten involviert. Die Diskussionen führten auch tatsächlich in etwas mehr als der Hälfte der Hochschulen (55 %) zu Veränderungen am jeweiligen Konzept. Am häufigsten wurden Änderungen bei den geplanten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen vorgenommen, weniger häufig bei der Ausgestaltung und der Finanzierung der Professuren. Die befragten Hochschulen schätzen die Resonanz der hochschulinternen Diskussion weit überwiegend positiv (46 %) oder sehr positiv (29 %) ein. Nur an einem kleinen Teil der beteiligten Hochschulen (knapp 7 %) wurde zusätzlich eine hochschulöffentliche Diskussion durchgeführt. Diese Hochschulen schätzen die Resonanz der Diskussion ebenso mehrheitlich positiv ein. Einige Hochschulen merkten allerdings in der Befragung an, dass eine Diskussion aufgrund des kurzen Bewerbungszeitraums nur begrenzt durchgeführt werden konnte, eine breitere hochschulinterne Diskussion wurde vereinzelt im Nachhinein angeschlossen.

Fast 90 % der befragten Hochschulen verabschiedeten das Konzept mit einem hochschulinternen Beschluss, weit überwiegend mit einem Beschluss der Hochschulleitung, teilweise auch mit einem Beschluss des Senats.

2.3 Begutachtungsprozess

Der Begutachtungsprozess wird von den Hochschulen als insgesamt transparent bewertet, die Konzeptbewertung erscheint weit überwiegend nachvollziehbar.

Für das Professorinnenprogramm richtete das BMBF in Abstimmung mit den Ländern ein unabhängiges Begutachtungsgremium aus zwölf Mitgliedern ein, welches die Konzepte der Hochschulen bewertet. Die Mitglieder des Gremiums setzen sich aus „in Gleichstellungsfragen ausgewiesene Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Forschung, dem Hochschulmanagement und anderen Bereichen“ (BMBF 2012a) zusammen. Das BMBF legt gemeinsam mit dem Begutachtungsgremium die Ausgestaltung des Begutachtungsverfahrens fest.

Die der Begutachtung zugrundeliegenden Kriterien wurden in der Bund-Länder-Vereinbarung festgelegt und sind für die antragstellenden Hochschulen transparent. Zwischen den Programmphasen wurden keine grundlegenden Veränderungen im Begutachtungsprozess vorgenommen. Für die Begutachtungen wurden pro Antrag jeweils zwei bis drei Berichterstatter*innen ernannt. In Vorbereitung erhalten die Gutachter*innen eine an der

Vollständigkeit der berücksichtigten Kriterien orientierte Rückmeldung zu den Konzepten durch den Projektträger.

Da eine positive Begutachtung des Konzepts zwar eine Voraussetzung für die Einreichung der Formanträge ist, aber für eine Förderung aufgrund des Windhundprinzips noch keine Zusage bedeutet, ist der Zahl positiver Begutachtungen keine Grenze durch das für die Förderrichtlinie vorgesehene Finanzvolumen gesetzt. Im PP III wurden knapp 80 % der Konzepte positiv bewertet. Besonders gute Konzepte können durch das Begutachtungsgremium das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ erhalten, die der Hochschule einräumt, eine vierte Professur zur Förderung zu beantragen. Einzelnen Konzepten widmet das Gremium viel Aufmerksamkeit, da beispielsweise unterschiedliche Rahmenbedingungen (insbesondere Hochschultyp und -größe) zu berücksichtigen sind, sowie die Kohärenz bzw. Plausibilität in der Gesamtheit oder auch die Einschätzung über die Zusammenarbeit zwischen Universitätsleitungen und Fachbereichen.

Die weitaus meisten Hochschulen (90 %) konnten die Bewertung ihrer Gleichstellungskonzepte nachvollziehen. Für manche der Hochschulen, insbesondere solche, deren Gleichstellungskonzept nicht positiv bewertet wurde, war die Begutachtung nicht nachvollziehbar: Kritikpunkte waren hier etwa eine zu knappe Begründung der Ablehnung oder die unzureichende Berücksichtigung von Hochschulspezifika. Im Rahmen der Interviews zeigte sich jedoch auch bei abgelehnten Hochschulen eine hohe Akzeptanz für das Verfahren, was sich zu einer insgesamt positiven Einschätzung dieses Aspektes fügt.

2.4 Umsetzung des Programms zwischen Bund und Hochschulen: Administrative Bearbeitung

Die Beantragung und Abwicklung der Förderung werden nach wie vor zum Teil als komplex wahrgenommen, insbesondere für kleine Hochschulen. Darüber hinaus wünschen sich die Hochschulen eine zeitliche Flexibilisierung der Antragszeiträume und eine längere Förderdauer zur Verbesserung der Planbarkeit.

Mit der Abwicklung des Professorinnenprogramms wurde der DLR-Projektträger durch das BMBF beauftragt. 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. Hierbei organisierte er die Durchführung des Einreichungs- und Begutachtungsprozesses und nahm die fachliche und administrative Prüfung der Förderanträge vor. Die Bearbeitung und Bewilligung der Förderanträge erfolgte auch im PP III, entsprechend den üblichen Verfahrensregeln, nach Antragseingang (sogenanntes „Windhundverfahren“). Während der Laufzeit und nach Abschluss der Förderung der Professuren erfolgt eine Prüfung der Mittelverwendung durch den Projektträger.

Die Modifikationswünsche und Anregungen der Hochschulen hinsichtlich der administrativen Bearbeitung wurden in der Hochschulbefragung offen abgefragt und sind dementsprechend vielfältig. Sie umfassen folgende Aspekte:

- **Vereinfachung der Antragstellung bürokratischen Abwicklung des Programms:** Am häufigsten nennen die Hochschulen den komplexen Verwaltungsaufwand als Optimierungspotential für das Professorinnenprogramm (18 Nennungen bei 134 Antworten, entspricht 13 %). Konkret wird eine vereinfachte Berichterstattung und finanzielle Abwicklung vorgeschlagen (z.B. im Hinblick auf eine vereinfachte Abwicklung von Änderungsanträgen oder auch hinsichtlich der Zurückzahlung von Fördergeldern im Falle eines Wechsels einer Professorin an eine andere Hochschule). Die bestehenden Prozesse seien auch ein Hindernis insbesondere für kleinere Hochschulen. Auch ein vereinfachtes Antragsverfahren wird mehrfach als wünschenswert genannt (14 Nennungen, entspricht 10 %), da dieses ebenso ein Beteiligungshemmnis für kleinere Hochschulen darstelle. Von

einigen Hochschulen wird darüber hinaus im Hinblick auf eine eventuelle Programmfortführung der Wunsch geäußert, den Ausschreibungszeitraum zu verlängern, um so wichtige hochschulinterne Abstimmungen und Diskussionen zu ermöglichen (vier Nennungen, entspricht 3 %).

- **Windhundverfahren und Abwicklung der geförderten Professuren:** Je nach Ausrichtung (z.B. primär technisch) und Größe der Hochschule (vergleichsweise wenige Neuberufungen bei kleineren Hochschulen) erweist sich die Suche nach geeigneten Kandidatinnen für die Professuren als langwierig, ebenso unterliegen Berufungsverfahren oftmals eigenen Dynamiken (z. B. mehrere Ausschreibungen bei unzureichender Bewerber*innenlage). Deshalb regen einige Hochschulen eine Abkehr vom Windhundverfahren zugunsten flexiblerer Zeitfenster für die Berufung von Frauen an (14 Nennungen, entspricht 10 %). Auch die Länder halten etwa eine längere Förderdauer (7 Jahre)) oder eine Ausweitung des Zeitraums für förderfähige Berufungen bzw. die Möglichkeit der Nachreichung der Rufannahme für wünschenswert.¹⁴
- **Finanzierung:** Mehrfach wird zudem darauf hingewiesen, dass die anteilige Finanzierung des jeweiligen Landes gewährleistet sein solle (sieben Nennungen, entspricht 5 %) und ggf. auch der Eigenanteil der Hochschulen verringert werden solle (drei Nennungen, entspricht 2 %), da dies ein Hemmnis wieder insbesondere für kleinere Hochschulen darstelle. Auch wird wiederholt darauf hingewiesen (fünf Nennungen, entspricht knapp 4 %), dass die Sicherung der Nachhaltigkeit der Maßnahmen zentral sei und daher längerfristige Finanzierungsmöglichkeiten von hoher Wichtigkeit für die Hochschulen sind.

¹⁴ Dies erforderte eine Anpassung der Programmanlage. Gegenwärtig ist die Rufannahme für die Fristwahrung bei Einreichung der Förderanträge das entscheidende Dokument.

3 Beteiligung der Hochschulen (Outputs)

3.1 Einreichungen

Die Beteiligung der Hochschulen bleibt im PP III weiterhin auf einem hohem Niveau, wobei zwischen den Ländern relativ große Unterschiede bestehen. In Bezug auf die Hochschultypen weisen Universitäten weiterhin die höchste Beteiligung auf.

In der dritten Programmphase reichten 171 Hochschulen ein Gleichstellungskonzept bzw. die Dokumentation bzw. ein Gleichstellungszukunftskonzept (im Folgenden: Konzept) ein. Im PP I waren dies noch 152 Hochschulen, im PP II 184 Hochschulen. Anteilig reichten im PP III rund 61 % aller berücksichtigten Hochschulen¹⁵ ein Konzept ein. Dies entspricht einem Rückgang von ca. sechs Prozentpunkten gegenüber PP II, und einem Zuwachs von ca. vier Prozentpunkten gegenüber PP I (siehe Tab. 1). **Insgesamt bleibt die Beteiligung über alle Programmphasen hinweg auf einem stabil hohen Niveau** (siehe folgende Tabelle).

Hinsichtlich der positiven Begutachtungen zeigt sich, dass die Anzahl der Hochschulen, die ein positiv bewertetes Konzept eingereicht haben, in der dritten Programmphase bei 136 liegt, auch hier ist ein leichter Rückgang im Vergleich zum PP II zu verzeichnen (bei gleichbleibender Erfolgsquote, siehe unten). Im PP III erhielten 124 Hochschulen mindestens eine geförderte Professur, im PP I noch 111 Hochschulen, im PP II 125 Hochschulen.

Tabelle 1 Gesamtüberblick über Einreichungen, positive Begutachtungen und Förderungen (PP I-PP III)

	1. Programmphase		2. Programmphase		3. Programmphase	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
HRK-Hochschulen sowie weitere Hochschulen, die sich am PP beteiligten, insgesamt	268		273		279	
Einreichungen	152	56,7 %	184	67,4 %	171	61,3 %
Positiv begutachtet	124	46,3 %	147	53,8 %	136	48,7 %
Mindestens eine geförderte Professur	111	41,4 %	125	45,8 %	124	44,4 %

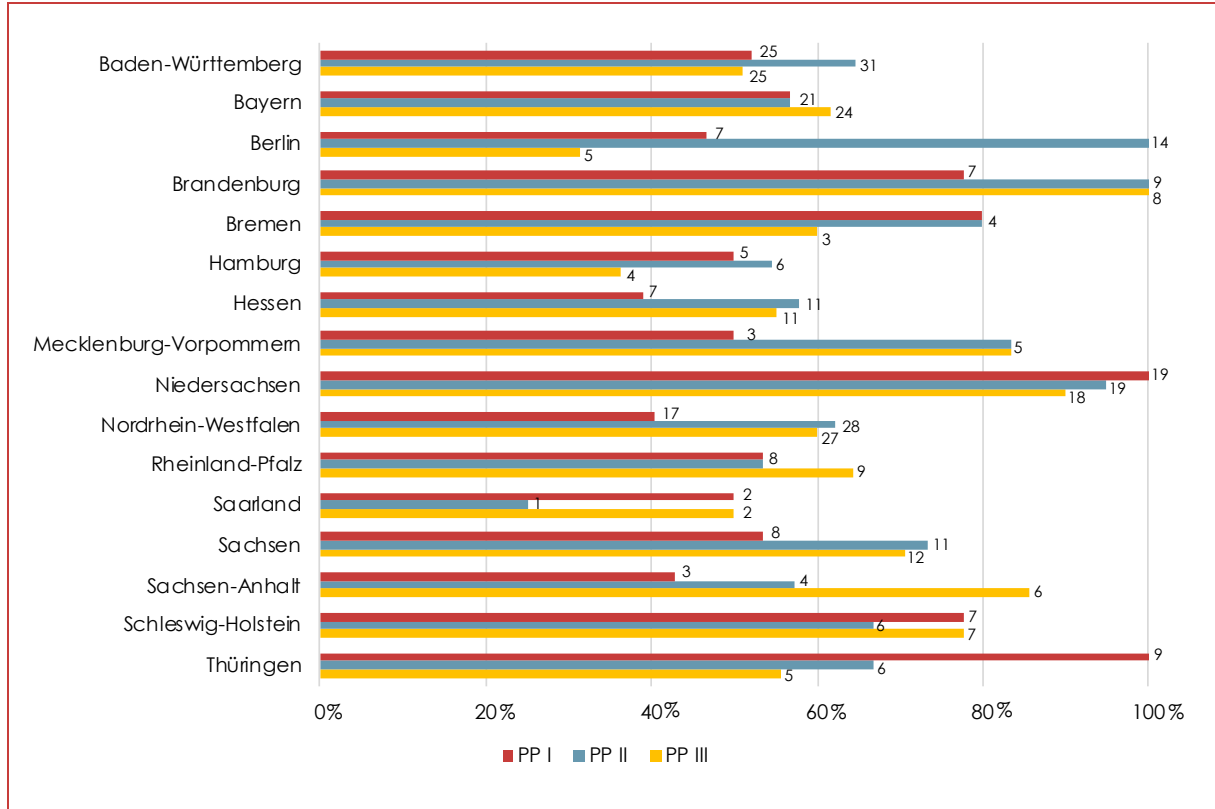
Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Daten des DLR-Projektträgers

Den höchsten Anteil an programmteilnehmenden Hochschulen haben im PP III Brandenburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern. In Baden-Württemberg und Berlin ging die Teilnahme von PP II nach PP III zurück. Abbildung 4 zeigt die Anzahl der Einreichungen und den Anteil an allen Hochschulen nach Ländern und Programmphase. Naturgemäß weisen die großen Flächenländer (u.a. Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen) in absoluten Zahlen eine besonders hohe Anzahl geförderter Hochschulen in allen Programmphasen auf. Verschiebungen zwischen den Programmphasen sind relativ gering, und umfassen in den meisten Fällen ein oder zwei Hochschulen. Eine absolute Veränderung von 3 oder mehr Hochschulen weisen im Vergleich zum PP II Bayern (+3 Hochschulen), Baden-Württemberg (-6 Hochschulen) und Berlin (-9 Hochschulen) auf. Über alle

¹⁵ Die Berechnung der Anteile erfolgte durchgängig auf der Basis der **berücksichtigten Hochschulen**, verstanden als die Gesamtheit aller Mitglieder der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), ergänzt um die Hochschulen, die zwar nicht Mitglied der HRK sind, sich aber in mindestens einer Programmphase des PP beteiligt haben.

Programmphasen hinweg ist kein klares, länderübergreifendes Teilnahmemuster zu identifizieren.

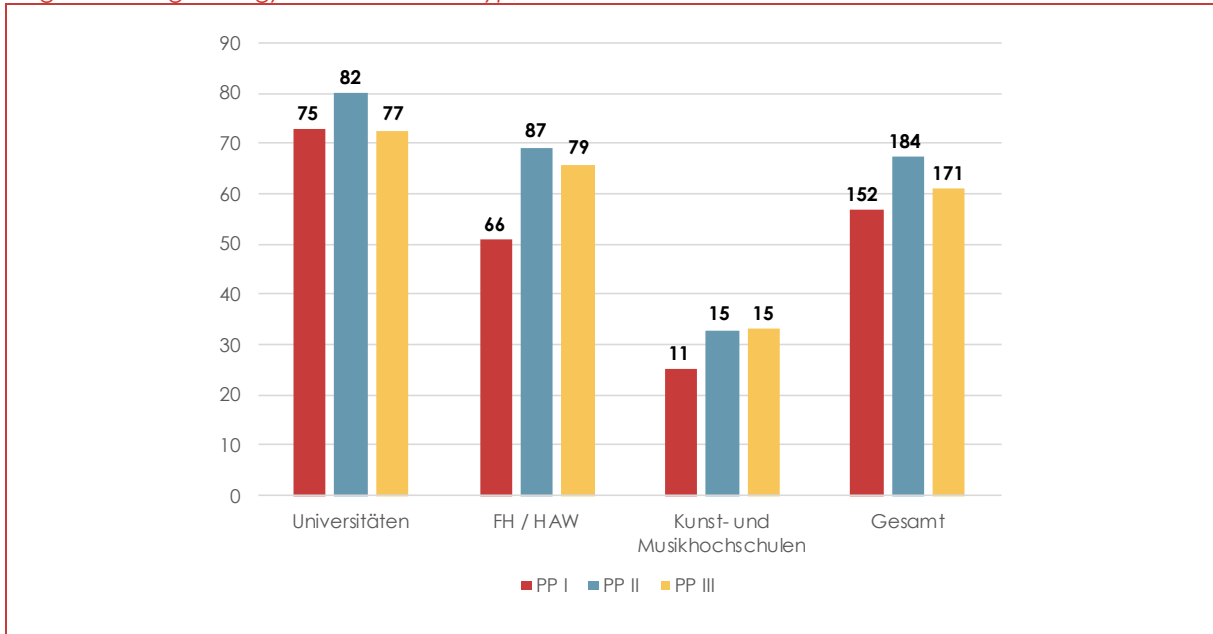
Abbildung 4 Anteil der Hochschulen, die ein Konzept einreichten, an allen berücksichtigten Hochschulen nach Ländern unterteilt nach PP I – PP III



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Daten des DLR-Projektträgers

Weiterhin findet das Programm besonders unter den Universitäten Anklang. Das Professorinnenprogramm ist grundsätzlich offen für alle Hochschultypen. Mit Blick auf die Einreichungsquote nach Hochschultyp zeigt sich, dass diese zwar im PP II anstieg, im PP III hingegen leicht abnahm (bei den Universitäten und Fachhochschulen (FH) / Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW)) oder auf gleichem Niveau blieb (Kunst- und Musikhochschulen). Ähnlich wie in der vorigen Evaluation ist zu erkennen, dass insbesondere Universitäten zahlreich vertreten sind (ca. 73 % aller betrachteten Universitäten), etwas weniger häufig die FH / HAW (knapp 66 %), wenngleich sich die absolute Anzahl auf ähnlichem Niveau bewegt. Kunst- und Musikhochschulen beteiligen sich in geringerem Maße (ca. 33 %), wie Abbildung 5 zeigt.

Abbildung 5 Anteil der Hochschulen, die ein Konzept einreichten, an allen Hochschulen (HRK-Mitglieder + Ergänzung) nach Hochschultyp, unterteilt nach PP I – PP III



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Daten des DLR-Projektträgers

3.2 Positive Begutachtungen

Wie schon in den vorangegangenen Förderphasen werden rund 80 % der Anträge positiv begutachtet. Dabei haben Hochschulen, die sich zum wiederholten Mal bewerben, höhere Erfolgsaussichten als Erstantragsteller, und Universitäten eine höhere Erfolgsquote als Fach- und Kunst- und Musikhochschulen. Auch im PP III gab es eine bedeutende Zahl erstmalig teilnehmender Hochschulen.

Im PP III wurden insgesamt 136 Hochschulen positiv begutachtet. Hierzu zählen insgesamt 69 Universitäten, 57 FH / HAW sowie 10 Kunst- und Musikhochschulen. Über alle Programmphasen hinweg beteiligten sich insgesamt 193 Hochschulen erfolgreich, darunter 85 Universitäten (inkl. Pädagogische Hochschulen), 89 FH / HAW sowie 19 Kunst- und Musikhochschulen. Hierbei handelt es sich um die Gesamtanzahl aller Hochschulen, die sich mind. einmal und bis zu dreimal erfolgreich am Professorinnenprogramm beteiligt haben. Bei einer grundsätzlichen Offenheit des Professorinnenprogramms für Universitäten, FH / HAW und Kunst- und Musikhochschulen gibt es nach wie vor Ungleichgewichte bei der Beteiligung und positiven Begutachtung nach Hochschultypen; Universitäten sind hier auch im PP III anteilig stärker vertreten.

Die Quote der positiven Begutachtungen liegt im PP III bei knapp 80 % (siehe folgende Tabelle). Sie befindet sich damit auf gleichem Niveau wie im PP II und liegt sehr geringfügig unter der Erfolgsquote im PP I (81,6 %). Ähnlich wie im PP II zeigt sich die Erfolgsquote von bereits in vorigen Programmphasen positiv begutachteten Hochschulen, d.h. Hochschulen mit eingereichten Gleichstellungszukunftskonzepten, besonders hoch. Positiv in diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass sich viele Hochschulen mehrmals beteiligten. So beteiligen sich im PP III insgesamt 93 von 171 einreichenden Hochschulen mit einem Gleichstellungszukunftskonzept, wovon 79 Hochschulen ein drittes Mal positiv bewertet wurden. Auch im PP III bleibt das Interesse am Programm hoch: 31 Hochschulen, die sich in vorangegangenen Phasen nicht beteiligt oder nicht erfolgreich beteiligt haben, reichten im PP III ein Gleichstellungskonzept ein. Von ihnen wurden 22 positiv begutachtet.

Tabelle 2 Gesamtüberblick über die Einreichung und positive Begutachtung der verschiedenen Konzepttypen (PP I – PP III)

	1. Programmphase			2. Programmphase			3. Programmphase		
	Einreichung	Positiv begutachtet	Erfolgsquote	Einreichung	Positiv begutachtet	Erfolgsquote	Einreichung	Positiv begutachtet	Erfolgsquote
Gleichstellungskonzept	152	124	81,6 %	66	46	69,7 %	31	22	71,0 %
Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts				118	101	85,6 %	47	35	74,5 %
Gleichstellungszukunftskonzept							93	79	84,9 %
Gesamt	152	124	81,6 %	184	147	80 %	171	136	79,5 %

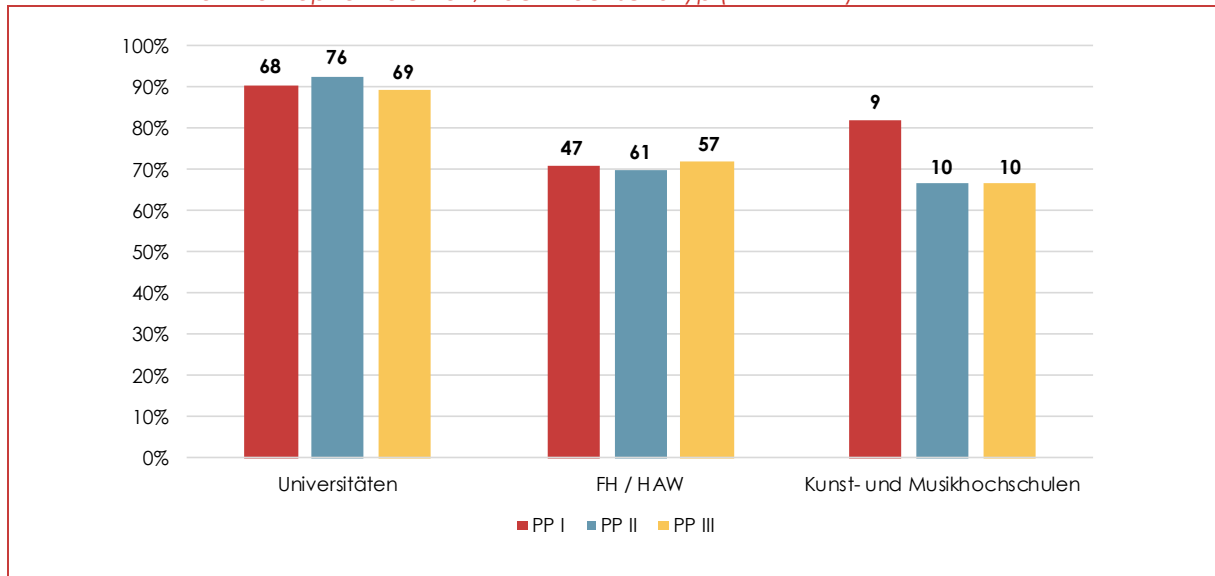
Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Daten des DLR-Projektträgers

Nach Hochschultyp differenziert weisen die Universitäten eine besonders hohe Erfolgsquote in der Begutachtung auf. Die Konzepte der Universitäten im PP III wurden zu knapp 90 % positiv begutachtet, wie in Abbildung 6 erkennbar wird. Das entspricht dem Niveau der vorherigen Programmphasen. Die Erfolgsquote der FH / HAW liegt mit rund 72 % um fast 20 Prozentpunkte niedriger, auch dies verhält sich in den Programmphasen konstant. Bei den Kunst- und Musikhochschulen beträgt die Erfolgsquote im PP III ca. 67 %, ähnlich wie im PP II; noch im PP I waren über 80 % dieser Hochschulen erfolgreich. Es kann u.a. auch auf Basis von Interviews mit Ländervertreterinnen angenommen werden, dass die vergleichsweise geringeren Erfolgsquoten von FH / HAW und Kunst- und Musikhochschulen in geringeren personellen Ressourcen für das Thema Gleichstellung begründet sind. Auch andere Erklärungsansätze sind denkbar, konnten jedoch in diesem Rahmen nicht empirisch belegt werden.¹⁶ Betrachtet man neben dem Hochschultyp auch die Hochschulgröße (gemessen an der Anzahl der Studierenden), zeigt sich, dass sowohl kleine (43) als auch große (37) Universitäten in ähnlichem Maße über alle drei Programmphasen hinweg erfolgreich teilnehmen; bei den FH / HAW wurden 32 kleine und 56 große Hochschulen erfolgreich begutachtet¹⁷.

¹⁶ So wird bei der DFG Gleichstellung als formales Antragskriterium behandelt, antragstellende Hochschulen müssen hier also zwingend Konzepte entwickeln. Aufgrund der stärkeren Orientierung der DFG auf Universitäten fällt bei den FH/HAW und Kunst- und Musikhochschulen dieser Faktor weniger stark ins Gewicht.

¹⁷ In diesem Bericht werden Universitäten bis 20.000 Studierende als klein, darüber hinaus als groß definiert. FH / HAW mit bis zu 5.000 Studierenden gelten als klein, Hochschulen mit über 5.000 Studierenden als groß. Kunst- und Musikhochschulen wurden aufgrund ihrer geringen Größe nicht weiter nach Hochschulgröße differenziert. Nicht gezählt werden Hochschulen, die zwar an dem Programm in der Vergangenheit erfolgreich teilgenommen haben, zum Stand der Evaluation bzw. zum Stand verfügbarer aktueller Statistiken (2018/2019) nicht mehr in dieser Form existieren.

Abbildung 6 Erfolgsquote / Anteil der positiv begutachteten Hochschulen an allen Hochschulen, die ein Konzept einreichen, nach Hochschultyp (PP I – PP III)



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Daten des DLR-Projektträgers

3.3 Geförderte Professuren

Im PP III werden 276 Professuren gefördert, im Programm insgesamt 820. Über die verschiedenen Programmphasen hinweg werden (anteilmäßig) zunehmend mehr Regelprofessuren und mehr W3-Professuren gefördert. Mit dem ersten Förderaufruf wurden im PP III bereits für 91 % der antragsberechtigten Hochschulen mindestens eine Professur bewilligt, im PP II waren es insgesamt über beide Aufrufe hinweg noch 85 %. Somit wird im PP III ein etwas höherer Anteil der erfolgreich teilnehmenden Hochschulen als in vorherigen Programmphasen auch tatsächlich gefördert. Die Verteilung der geförderten Professuren auf die verschiedenen Fachbereiche bleibt über die Förderphasen hinweg relativ stabil.

Im PP III werden bisher 276 Professuren gefördert, davon 211 Regel- (76 %) und 65 Vorgriffsprofessuren (24 %) (Stand Oktober 2021). Damit sind die Anteile der Regelprofessuren im PP III (weiter) gestiegen, im PP II lag der Anteil der Regelprofessuren noch bei 70 %, im PP I bei 60 %. Durch den gestiegenen Anteil werden auch häufiger zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen umgesetzt. Es entfallen 176 Professuren auf W2- (64 %) und 100 auf W3-Professuren (36 %). Im Vergleich zu den vorherigen Programmphasen hat sich somit der Anteil der Frauen in W3-Professuren leicht erhöht.

Insgesamt wurden über alle Programmphasen hinweg bislang 820 Professuren gefördert. Im PP I wurden insgesamt 274 Professuren gefördert; hierbei erhielten 111 Hochschulen mindestens eine Förderung, was ca. 90 % der positiv begutachteten Hochschulen entspricht. Im PP II wurden 270 Professuren an insgesamt 125 Hochschulen gefördert, d.h. 85 % aller positiv begutachteten Hochschulen. Die Förderungen haben sich im PP III somit im Vergleich zu den vorigen Programmphasen gesteigert. Über die Zeit hinweg wurden (anteilmäßig) mehr Regelprofessuren beantragt: Waren es im PP I noch 165 von 274, ist diese Zahl auf 188 (von 270, im PP II) bzw. 211 (von bisher 276, im PP III) gestiegen. In einigen Bundesländern (Brandenburg, Bremen) machen Regelprofessuren alle der beantragten Stellen aus, nur im Saarland überwiegen die Vorgriffsprofessuren leicht.

Ähnlich wie in den vorherigen beiden Programmphasen konzentriert sich die Mehrheit der Professuren im PP III auf Universitäten (im PP III 58 %, im PP I und PP II jeweils 57 %). 124

Hochschulen erhielten mindestens eine Förderung (90 % der Hochschulen, deren Konzept positiv begutachtet wurde). Im PP III werden **pro grundsätzlich antragsberechtigter Hochschule im Durchschnitt 2,0 mit Frauen besetzte Professuren gefördert**. Im PP I waren es noch knapp 2,2 mit Frauen besetzten Professuren, im PP II ca. 1,8.

Ähnlich wie auch im PP I und PP II werden im PP III die meisten Professuren (je 30 %) in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im MINT-Bereich¹⁸ gefördert. Im PP II lagen die MINT-Fächer noch bei 36 %, die Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften dagegen bei nur 24 %. Hier fand also eine Annäherung statt. Verringert hat sich der Anteil der geförderten Professuren in den Sprach- und Kulturwissenschaften (18,5 % im PP III ggü. je 26 % im PP I und PP II).

Im PP III wurden Hochschulen mit Bestbewertung erstmals das **Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“** verliehen, welches zur Beantragung einer vierten Professur berechtigt. Von den im Rahmen des PP III positiv beurteilten Hochschulen erhielten 20 dieses Prädikat. Bislang wurden an fünf Universitäten und einer FH / HAW vier Professuren gefördert.

Unter den mindestens einmal positiv begutachteten Hochschulen im Professorinnenprogramm finden sich 16 Hochschulen (8 %), an denen über alle Programmphasen hinweg keine Professur gefördert wurde, darunter mehrheitlich Hochschulen, die nur einmal positiv begutachtet wurden. Diese haben mehrheitlich keinen Antrag zur Förderung einer Professur eingereicht.

Tabelle 3 Überblick über die Förderungen (PP I – PP III)

	PP I	PP II	PP III
Geförderte Professuren insgesamt	274	270	276
davon Regelprofessuren	165 (60 %)	188 (70 %)	211 (76 %)
davon Vorgriffsprofessuren	109 (40 %)	82 (30 %)	65 (24 %)
davon W2-Professuren	190 (69 %)	180 (67 %)	176 (64 %)
davon W3-Professuren	84 (31 %)	90 (33 %)	100 (36 %)
davon an Universitäten (inkl. Pädagogische Hochschulen)	155 (57 %)	155 (57 %)	159 (58 %)
davon an FH / HAW	118 (43 %)	105 (39 %)	102 (37 %)
davon an Kunst-/Musikhochschulen	1 (< 1 %)	10 (4 %)	15 (5 %)
Bundesmittel insgesamt	74.721.137,94 €	76.955.348,74 €	93.098.301,69 €
durchschnittliche Bundesmittel pro geförderter Professur	272.704,88 €	285.019,81 €	337.312,69 €

Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Daten des DLR-Projektträgers

Nach Einschätzung der meisten Bundesländer erfolgen die Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms etwas schneller als im Regelfall, die Hochschulen hingegen sehen mehrheitlich keine schnelleren Berufungen im PP III. So erfolgt eine Berufung im Regelfall, nach Ansicht der Länder, im Durchschnitt innerhalb von 14 Monaten, im Professorinnenprogramm hingegen erfolgt dies in durchschnittlich 12,8 Monaten. Fünf Länder nehmen allerdings im Rahmen des PP III Verzögerungen bei den Berufungen wahr. Darunter nennen drei Länder die

¹⁸ d.h. Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften

COVID-19-Pandemie als Grund hierfür (z.B. aufgrund von Verzögerung von Vorgängen, weniger Bewerbungen), in einem weiteren Land konnten keine Bewerberinnen gefunden werden, ein weiteres Land berichtet von einer kurzfristigen Absage und der Notwendigkeit der Nachbesetzung.

Die meisten Hochschulen (ca. 74 %) konnten indes laut Hochschulbefragung Berufungsverfahren im Rahmen des PP III nicht schneller als üblich abwickeln, zumindest teilweise sehen die Hochschulen (8 %) dies in der COVID-19-Pandemie begründet.

Die Interviewpartner*innen berichten, dass der Zeitdruck in der Berufung im Rahmen dieser Förderung zwar eines der größeren Probleme ist, umgekehrt hat dies den positiven Effekt, dass manche Hochschulen strategischer und frühzeitiger planen, was sich positiv auf die Berufungsmöglichkeiten von Frauen auswirken kann.

Für PP III geben über 60 % der Hochschulen mit einem positiv begutachteten Konzept an, dass sie Stellenbesetzungen, für die eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm geplant war, realisieren konnten. Damit konnten fast 40 % der Hochschulen einzelne Stellenbesetzungen nicht realisieren; dies liegt etwas unter dem Anteil der Hochschulen im PP II (46 %), die eine Förderung nicht realisieren konnten. Die häufigsten Gründe im PP III hierfür, dass einzelne Stellen nicht besetzt werden konnten, waren der Mangel an geeigneten Bewerberinnen (12 %) sowie die Entscheidung der Kandidatinnen für eine andere Hochschule (11 %). Diese Gründe spiegeln sich auch in den Ergebnissen der Evaluationen des PP I und PP II wider.

3.4 Bewilligte finanzielle Mittel

Das Fördervolumen pro Professur nahm im PP III gegenüber den vorherigen Programmphasen zu. Es zeigt sich eine recht konstante Konzentration der Mittel bei den Universitäten, die derzeit rund 64 % der Fördermittel erhalten (PP II: 65 %).

Im PP III wurden bislang insgesamt Bundesmittel in Höhe von rund 93 Mio. € gebunden (siehe Tabelle 3). Pro geförderte Professur lagen die Bundesaufwendungen damit im Durchschnitt bei ca. 337.000 €. Im PP I und PP II wurden etwa 75 Mio. € (PP I) bzw. knapp 77 Mio. € (PP II) bewilligt, bei einer durchschnittlichen Förderung pro Professur in Höhe von 273.000 € (PP I) bzw. 285.000 € (PP II). Im PP III gingen rund 64 % der Mittel an Universitäten, 31 % an FH / HAW und etwa 5 % an Kunst-/Musikhochschulen. Die Verteilung der Mittel ergibt sich durch die unterschiedliche Beteiligung der verschiedenen Hochschultypen, die Verteilung der W2-/W3-Professuren und durch die Anzahl der beantragten und geförderten Professuren. Im PP I gingen gut 65 % der Mittel an Universitäten, im PP II ebenso rund 65 % und jeweils etwa ein Drittel der Mittel an FH / HAW, d.h. die Konzentration der Mittel auf Universitäten blieb zwischen dem PP II und III recht konstant.

3.5 Begünstigende und hinderliche Faktoren für die Beteiligung am Professorinnenprogramm

Hauptmotivation zur Teilnahme für die Hochschulen sind die finanziellen Mittel, welche die Umsetzung von strategischen Konzepten zur Gleichstellungsförderung erlauben, aber auch die hochschulinterne Sensitivität für Gleichstellungsaspekte erhöhen. Hinzu kommen die positiven Erfahrungen von Hochschulen, die bereits in vorherigen Programmphasen erfolgreich begutachtet wurden und ein weiteres Mal am Professorinnenprogramm teilnahmen: Die Konzepterstellung als solche wurde als gewinnbringend wahrgenommen. Reputationsgewinne in der Außenwahrnehmung stehen dagegen eher im Hintergrund. Hemmnisfaktoren liegen vor allem in den zeitlichen und administrativen Anforderungen des Programms.

In der Hochschulbefragung nannten die Hochschulen vielfältige **Motive zur Beteiligung am PP III**. Diese lassen sich folgendermaßen in drei Dimensionen zusammenfassen:

- **Strategische Motive nach innen:** Mit der Programtteilnahme streben die Hochschulen an, einen Beitrag zur Erreichung ihrer hochschulpolitischen Ziele zu leisten; oftmals wurde hier die Steigerung der Frauenquote (insbesondere in speziellen Fachbereichen wie etwa MINT), aber auch weitergehende Ziele wie die Verbesserung der Gleichstellung und Familienorientierung und die Weiterentwicklung der Hochschulkultur als Querschnittsaufgabe genannt. Die Konzeptentwicklung im Rahmen der Antragstellung ist somit für die Hochschulen ein essenzieller Baustein für eine gleichstellungspolitische Strategieentwicklung. Diese Motive nach innen werden am häufigsten, d.h. insgesamt von über 60 Hochschulen explizit genannt. In diesem Zusammenhang heben einige Hochschulen (20) auch das Ziel hervor, das Thema Gleichstellung weiterhin und verstärkt sichtbar an der jeweiligen Hochschule zu machen und so eine gesteigerte Sensibilisierung an der Hochschule allgemein zu realisieren. Positive Erfahrungen aus vergangenen Programmphasen werden von fast 20 Hochschulen als Motivator genannt. Zudem wird auch die Konzepterstellung selbst als gewinnbringend wahrgenommen, die externe Evaluation der Gleichstellungssituation durch ein unabhängiges Expert*innengremium dient den Hochschulen zufolge einerseits der Qualitätssicherung, andererseits der Erhöhung der Verbindlichkeit und Durchsetzungsfähigkeit innerhalb der eigenen Institution.
- **Finanzieller Anreiz:** Über 50 Hochschulen betonen den finanziellen Anreiz des Programms, mit dem, über die freiwerdenden Mittel im Rahmen einer geförderten Regelprofessur, zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen realisiert werden sollen. Eine oftmals mit geringen Ressourcen ausgestattete Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen soll so finanziell unterstützt werden¹⁹. Damit soll die Gleichstellungsarbeit einigen Hochschulen zufolge professionalisiert, weiterentwickelt und z.B. um innovative Gleichstellungsmaßnahmen ergänzt werden. Beispielhaft wurden etwa eine Standardisierung von geschlechtergerechten, transparenten Berufungs- und Einstellungsverfahren oder auch die Erhöhung der Planungssicherheit wissenschaftlicher Karrieren genannt.
- **Strategisch-wettbewerbliche Motive nach außen:** Weniger häufig, aber zumindest von 14 Hochschulen wird der Reputationsgewinn für die Hochschulen als Motiv aufgeführt; ihrer Ansicht nach geht ein Gewinn an Reputation mit der Programmbeteiligung einher²⁰.

Hemmnisfaktoren für die Beteiligung sind vor allem begrenzte Ressourcen der Hochschulen angesichts relativ hoher zeitlicher und administrativer Anforderungen, was die Antragstellung und Abwicklung angeht: Insbesondere, wenn verschiedene Hochschulebenen und eine Vielzahl an Personen in den Diskussionsprozess involviert werden sollen, schätzen einige Hochschulen den Zeitraum zwischen Bekanntgabe der Voraussetzungen im Rahmen der Förderrichtlinie für das Professorinnenprogramm und der Einreichungsfrist für die Konzepte als zu eng ein. Ein hoher Aufwand liegt auch für Hochschulen vor, die noch kein umfangreiches Monitoring aufweisen und dementsprechend Datenmaterial zusammentragen sollen. Gerade kleinere Hochschulen mit geringen Kapazitäten nehmen den Antragsprozess daher als äußerst mühsam wahr.

Insgesamt agieren die Hochschulen in ihren Kontexten aus Rahmenbedingungen in den Ländern, Fachkulturen, dem Hochschultyp inklusive Hochschulgröße und der Erfahrung mit Chancengleichheits-Politik an der Hochschule (Dauer des Engagements, Fokus der Hochschulleitung, Expertise der Frauenbeauftragten, interne Finanzmittel). Die folgende Übersicht stellt Ergebnisse der Interviews zusammen, zu Kontext-Bedingungen, dem Einfluss, den

¹⁹ Beispielsweise bezeichnet eine Hochschule das Professorinnenprogramms als ein „in dieser Art einmaliges Programm, um Gleichstellung mit signifikanten zusätzlichen Mitteln passgenau zu fördern“ (Quelle: Hochschulbefragung).

²⁰ Eine Hochschule kommentiert etwa: „Das PP ist ein prestigeträchtiges Programm und die Teilnahme ein "Must-have" für gleichstellungsorientierte Hochschulen“ (Quelle: Hochschulbefragung).

diese auf das Einreichungsverhalten der Hochschulen haben können, Rückkopplungen des Programms auf die Akzeptanz und Schwierigkeiten bzw. Herausforderungen, die sich in diesem Zusammenhang ergeben.

Tabelle 4 Kontextbedingungen und die Wechselwirkung mit dem Einreichverhalten im Professorinnenprogramm – stylised facts basierend auf den Interviews

Kontext	Einfluss auf Einreichverhalten	Rückkopplungen	Herausforderungen
Regelungen und Förderungen Länder	Unterschiede in der ergänzenden Finanzierung der Regelprofessuren: Variiert von gar nicht bis Ausfinanzierung der zweiten Hälfte → Bei mangelnder Gegenfinanzierung wählen Hochschulen eher Vorgriffsprofessuren	- Landesförderungen und Initiativen für Frauenförderung stärken Gleichstellungsmaßnahmen und befördern z.T. deren Verstetigung - Vernetzungsaktivitäten zwischen den Hochschulen stärken Erfahrung der Hochschulen und Qualität der Maßnahmen	Hochschulen haben unvollständigen Überblick über die Unterschiede zwischen den Ländern (Landeshoheit), unterschiedliche Rahmenbedingungen für den Ausbau der Chancengleichheit.
Hochschultyp und -größe	- Beeinflusst die Möglichkeit, die gewünschten Professuren auch im Zeitrahmen abzuwickeln, z.B: - Große Hochschule: lange Verfahrensdauer - Kleine Hochschule: wenig geeignete Stellen	- Positiver Einfluss des Programms auf die strategische Stellenplanung - Stärkere Positionierung von Frauenförderung in der Entwicklungsplanung	- Potenzial zur Enttäuschung engagierter Hochschulen aufgrund von Problemen bei der Berufung/ Stellenbesetzung, die nicht von ihnen zu steuern sind. - Keine Förderung trotz gutem Konzept und der Berufung von Frauen in "kritischen" Fächern, falls der Berufungsprozess zu lange dauert.
Fachkulturen	Während viele Gleichstellungsmaßnahmen sich stark auf Fächer mit hohem Handlungsbedarf beziehen, gelingen Berufungen in Fächern mit besserer Frauenrepräsentation leichter.	Der Fokus vieler Maßnahmen liegt auf Fachkulturen in denen Frauen eine Minderheit darstellen. Die Wirkungen sind hier u.U. nur langsam beobachtbar, die Initiativen jedoch punktuell sehr erfolgreich.	- Rahmenbedingungen wie Berufsbilder spielen hier hinein und können von der Hochschule nur bedingt gesteuert werden. - Sprache spielt eine Rolle. - In großen Hochschulen ist die Vielfältigkeit der Fachkulturen eine Herausforderung für eine einheitliche Gleichstellungspolitik.
Fokus Hochschulleitung	Strategische Planung, Zusage von Eigenmitteln, Stärkung des Konzepts durch die Varianten mit und ohne PP-Förderung	- Wertschätzung der Frauenförderung auf der Führungsebene durch die Möglichkeit, Drittmittel zu erhalten - PP hilft, Skeptiker*innen entgegenzutreten, wenn man aktiv – und vor dem Hintergrund der Bestenauslese – nach Bewerberinnen sucht	Dezentrale Leitung und Strukturen sind häufig noch nicht so weit wie die zentralen Leitungen in der Akzeptanz der Bedeutung von Gleichstellungsmaßnahmen.

		Schrittweise Einbindung in Strukturen und besseres Verständnis	
Erfahrung mit Chancengleichheitspolitik an der HS	- Bessere Konzepte, Bekanntheit des Programms - Strategische Entscheidungen bei der Planung der Professuren - Besseres Monitoring, und Qualitätssicherung	PP ist einzigartig in der Höhe der (potenziellen) Förderung, der Langfristigkeit, und war häufig eine, wenn nicht die zentrale Ressource, um strukturell Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsmaterie zu etablieren	- Nach anfänglicher Erhöhung der Frauenanteile an Professuren verlangsamt sich in jüngeren Jahren die Entwicklung (Plateaueffekt). Der Bedarf an nachhaltigen, umfassenden Gleichstellungspolitik besteht weiterhin. - Neben Frauenförderung etabliert sich Diversitätsförderung sowie die Anerkennung nicht-binärer Geschlechtsidentitäten.

Eigene Darstellung basierend auf den Ergebnissen der Interviews mit Hochschulvertreter*innen

3.6 Akzeptanz des Professorinnenprogramms

Insgesamt wird die Akzeptanz des Programms recht einhellig als hoch beschrieben, sofern es die Hochschulleitung betrifft. Die Akzeptanz des Programms ist bei den Hochschulleitungen zwischen PP I und PP III bei etwa der Hälfte der befragten Hochschulen gestiegen. Hinsichtlich der Fachbereiche wird häufiger die Notwendigkeit gesehen, Gleichstellungsaspekte stärker in den Vordergrund zu stellen. Auch die Länderministerien nehmen die Akzeptanz, gemessen am Einreichungsverhalten der Hochschulen, in der dritten Programmphase überwiegend positiv wahr.

Das Professorinnenprogramm erfährt auch in der dritten Programmphase eine hohe Akzeptanz durch die Hochschulen. Etwa 50 % der Hochschulen nehmen eine hohe Akzeptanz seitens der Hochschulleitung wahr, weitere knapp 30 % eine Akzeptanz (vgl. folgende Abbildung). Gegenüber PP II (94 % Akzeptanz/hohe Akzeptanz gegenüber 80 % im PP III) ist die Akzeptanz der Hochschulleitung leicht gesunken. Auf dezentraler Ebene ist die Akzeptanz in der Wahrnehmung der Befragten dagegen etwas gestiegen (84 % Akzeptanz/hohe Akzeptanz im PP III gegenüber 73 % Akzeptanz/hohe Akzeptanz im PP II).

Diese leicht schwächere Bewertung der Akzeptanz des PP III im Vergleich mit PP II ist nicht ganz kongruent mit der Wahrnehmung der Veränderung zwischen den Phasen: Nach der Einschätzung von etwa 50 % der befragten Hochschulen ist die Akzeptanz des Programms zwischen der ersten/zweiten und dritten Programmphase bei den Hochschulleitungen (deutlich) gestiegen, weitere 43 % gehen von einer gleichbleibenden Akzeptanz aus. Im PP II waren es noch rund 30 %, die von einer gestiegenen Akzeptanz ausgingen. Auf dezentraler Ebene nehmen im PP III immerhin etwa 44 % der Hochschulen eine gesteigerte Akzeptanz wahr, bei 38 % sei die Akzeptanz gleich geblieben.

Die Interviews bestätigen den Eindruck einer gestiegenen Akzeptanz der Hochschulleitung, bei geringerer Akzeptanz in den Fachbereichen. Die Tatsache, dass im Zusammenhang mit diesem Querschnittsthema nicht nur Aufgaben, sondern auch finanzielle Mittel an die Hochschule herangetragen werden, macht es den Gleichstellungsbeauftragten deutlich einfacher, die Aufmerksamkeit der Leitung für das Thema Gleichstellung zu gewinnen. Verstärkt wird dies auch durch Kennzahlen in den Leistungsvereinbarungen. Umgekehrt wird die dezentrale Ebene – in all ihrer Heterogenität – als wesentliche Herausforderung genannt, da die Rahmenbedingungen, Zahlen und Fachkulturen sehr unterschiedlich sind und Gleichstellung darin einen unterschiedlichen Stellenwert hat. So wird beispielsweise davon berichtet, dass in Fächern mit wenig Frauen die Förderung von Frauen teilweise noch als Bevorzugung wahrgenommen wird.

Wie auch in den vorigen Evaluationen ist die Akzeptanz des Programms vom Erfolg der Hochschulen bei der Begutachtung ihrer Konzepte abhängig. Hochschulen, die sich einmal erfolgreich beteiligt haben, weisen durchschnittlich eine etwas niedrigere Akzeptanz (77 % (hohe) Akzeptanz) in der Hochschulleitung auf als Hochschulen, die zweimal (91 %) oder dreimal (96 %) erfolgreich begutachtet wurden.

Ähnlich positiv schätzen die **Länderministerien** die Akzeptanz des Professorinnenprogramms ein. Diese nehmen die Akzeptanz, gemessen am Einreichungsverhalten der Hochschulen, in der dritten Programmphase überwiegend positiv wahr. Von 11 Ländern wird die Akzeptanz als hoch wahrgenommen, fünf Länder nehmen eine (mittlere) Akzeptanz und ein Land eine niedrige Akzeptanz wahr. Im Vergleich zwischen PP I und PP III ist die Akzeptanz des Programms bei den Hochschulen bei über der Hälfte der Länder aus Sicht der Länderministerien gestiegen, während nur in zwei Ländern die Akzeptanz als gesunken bewertet wird.

4 Wirkungen auf die geförderten Hochschulen (Outcomes)

Der folgende Abschnitt befasst sich mit den unmittelbaren Wirkungen (Outcomes) des Professorinnenprogramms auf die Hochschulen. Eingangs fassen wir Wirkungsdimensionen zusammen, die im Rahmen der Interviews mit Personen, die an sechs unterschiedlichen Hochschulen mit der Einreichung und Umsetzung des Programms betraut sind oder in sie involviert sind. Diese qualitativen Erhebungen haben keinen Anspruch an Vollständigkeit, sie erlauben es aber, den Wechselwirkungen zwischen Umwelt (z.B. Hochschulorganisation, Fachbereiche, Vorerfahrung, Landesförderung, etc.) und dem Professorinnenprogramm nachzugehen.

Das Design des Professorinnenprogramms ist im Vergleich mit anderen Förderprogrammen komplex. Es interveniert auf unterschiedlichen Ebenen, insbesondere mit der Aufforderung zur Konzepterstellung, den zwei Varianten der Förderung (Vorgrißprofessur oder Regelprofessur) und den von der Hochschule umgesetzten gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die mit durch die Förderung, insbesondere der Regelprofessur, freigewordenen Mitteln sowie Eigenmitteln der Hochschule finanziert werden. Die konkrete Ausgestaltung der Maßnahmen liegt – entsprechend der Hochschulautonomie – in der Hand der Hochschulen.

Tabelle 5 greift diese Interventionsebenen des Programms auf, die auch in den Interviews hervorgehoben wurden, und nennt die wichtigsten Wirkungen, die unsere Interviewpartner*innen genannt haben. Zusätzlich fasst die Tabelle die Bewertungen der jeweiligen Interventionsebene zusammen: zum einen die Stärken, die dem jeweiligen Aspekt des Professorinnenprogramms von den Interviewten zugeschrieben wurden, zum anderen Schwächen bzw. Herausforderungen.

Tabelle 5 Interventionsebenen des Professorinnenprogramms und damit verbundene Wirkungen entsprechend der Schilderungen aus Interviews an ausgewählten Hochschulen

Interventions- ebene	Wirkung	Stärken	Schwächen / Herausforderungen
Konzepterstellung	- Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten und weiterer involvierter Akteur*innen - Strategische Orientierung - Lerneffekte	- Deutliche Fortschritte in der strategischen Planung und Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen - Gegenseitiges Lernen - Nutzen der Evaluierung – Qualitätsaspekt - Offen für alle Hochschultypen – im PP III verstärkt	- Auch mit einem guten Konzept kann es aufgrund des Windhundprinzips vorkommen, dass die Hochschule keine Förderung erhält. - Manche Hochschulen nehmen eine Konkurrenz zwischen Konzepten wahr, was einen offenen Austausch über Stärken und Schwächen, (Stichwort: Fehlerkultur) einschränkt.
Vorgrißprofessur	- Professorinnen früher im System - Bessere Unterstützung, Ausstattung der geförderten Professorinnen - Planungseffekte - Sichtbarkeit des Programms auf Leitungsebene	- Bessere Planbarkeit der Stellenausschreibung und Besetzung der Professur - Finanzieller Nutzen für Hochschulleitung fraglos - Möglichkeiten, die Frauen direkt und explizit zu unterstützen - Kulturwandel durch diese Frauen verstetigen	Weitere Umsetzung der in den Konzepten genannten, geplanten Gleichstellungsmaßnahmen nur bei ausreichender Ausstattung oder alternativen Förderungen finanzierbar

Interventions- ebene	Wirkung	Stärken	Schwächen / Herausforderungen
Regelprofessur	- Planungseffekte, um Frauen für Professuren zu gewinnen - Zusätzliche Förderung von Gleichstellungsarbeit über zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen - Sichtbarkeit des Programms auf Leitungsebene dank substantieller Förderung Bessere Unterstützung, Ausstattung der geförderten Professorinnen	- Möglichkeit der Entwicklung nachhaltiger Strukturen, über die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die auch nach dem Ende der Förderung funktionieren - Hoher Freiraum für die Hochschulen - Verankerung von strategischen Maßnahmen und „ownership“ gleichstellungsfördernder Maßnahmen auf der Leitungsebene	- Chancenungleichheit zwischen Hochschulen aufgrund der Finanzierungsmöglichkeiten, hochschulintern und durch die Länder - Umfangreiche Berichterstattung über Mittelverwendung für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Monitoring und Nutzung dieser Informationen ist für Hochschulen zum Teil nicht nachvollziehbar / nicht bekannt. - Komplexes und aufwändiges Abrechnungsverfahren, auch hochschulintern, wirkt teilweise trotz schrittweiser Erleichterungen abschreckend
Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung, die in den Interviews besonders häufig betont wurden	- Struktur: Personal, institutionelle Verankerung - Betreuung: Workshops, Mentoring, Coaching insbesondere junger Wissenschaftlerinnen - Qualitätssicherung: Daten, Monitoring, Austausch - Familienfreundlichkeit, Kinderbetreuung - Infrastruktur, z.B. Spielecke Kinder - Nachwuchsförderung - Z.B Zusammenhalt von Promovendinnen	- Durch den Mittelumfang relevant, klare Effekte in der Effektivität - Sehr vielfältig, fallweise bereits unmittelbar sehr nützlich, notwendige Bedingung für den Erfolg - Maßnahmen werden gut angenommen - Nachwuchsförderung wird sehr positiv aufgenommen, wirkt in die Hochschule als auch hochschulübergreifend	- In der Effizienz schwer zu bewerten - In manchen Ländern werden gleichstellungsfördernde Maßnahmen auch HS-übergreifend durchgeführt, insbesondere in enger Verbindung mit Nachwuchsförderung. Wenn die Förderung wegfällt, kann die Erfahrung nicht weitergeführt werden und geht verloren. - Schnittstelle zu weiteren gesellschaftlichen Herausforderungen, Rollenbild, Berufsbilder

Quelle: Technopolis, Querschnittsanalyse der Interviews

Über die Förderung von Regelprofessuren fließen erhebliche zusätzliche Mittel (durch die freiwerdenden sowie darüber hinausgehende Mittel) in Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen. Diese umfassen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellungs-Governance, die Entwicklung von Gleichstellungsstrukturen und Maßnahmen, die gleichstellungskulturelle Aspekte (Sensibilisierung auf verschiedenen Hochschulebenen etc.) stärken. Die Umsetzung dieser Maßnahmen sind als unmittelbare Wirkungen des Professorinnenprogramms (Outcomes) erfasst, die letztendlich die oben genannten umfassenderen Programmziele unterstützen. Die folgenden Abschnitte befassen sich mit diesen Outcomes.

4.1 Gleichstellungs-Governance und -strukturen

Die hochschulinterne Reflexion über das Thema Gleichstellung sowie dessen systematische und strategische Bearbeitung an den geförderten Hochschulen wurde infolge des Professorinnenprogramms gesteigert, insbesondere auch durch den Prozess der Konzepterstellung. Die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsthemen in den Hochschulleitungen ist in den teilnehmenden Hochschulen vorangeschritten. Deutliche Unterschiede und zum Teil auch Nachholbedarf gibt es jedoch in vielen Fachbereichen. Die direkte und indirekte finanzielle Mehrausstattung der Hochschulen durch das Programm ermöglicht einerseits die Umsetzung zusätzlicher gleichstellungspolitischer Maßnahmen, erhöht darüber hinaus aber andererseits auch den Stellenwert des Themas Gleichstellung und der damit befassten Akteur*innen innerhalb der Hochschule.

Zunehmend befassen sich die Hochschulen mit Monitoring und Qualitätssicherung der Gleichstellungsmaßnahmen, wobei zur systematischen Überprüfung der Maßnahmenwirksamkeit ein systematischeres, zwischen Hochschulen vergleichbares und kritischeres Monitoring wünschenswert wäre.

Im Kontext der Berufungsverfahren bewirkt das Programm oft eine langfristigere Konzeption und eine intensivere Vorbereitung der Berufungen, durch Planung und aktive Suche nach Kandidatinnen.

4.1.1 Diskursive Effekte: Sensibilisierung und Reflexion in den Hochschulen

Die hochschulinterne Diskussion und Reflexion über das Thema Gleichstellung sowie dessen systematische und strategische Bearbeitung an den geförderten Hochschulen wurde infolge des Professorinnenprogramms intensiviert und die Sensibilisierung des Personals für das Thema erhöht. Mit Gleichstellung befasste Akteur*innen erleben einen Reputationsgewinn. Die diskursiven Effekte im Rahmen der Konzepterstellung und der damit verbundenen hochschulinternen Diskussions- und Reflexionsprozesse und die Einwerbung von Fördermitteln bewirken eine höhere Akzeptanz des Gleichstellungsthemas und eine höhere Reputation von Gleichstellungsakteur*innen an den Hochschulen. Immerhin nehmen 77 % der befragten Hochschulen seit Beginn des Professorinnenprogramms (2007) eine gesteigerte Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung allgemein sowie 67 % eine gesteigerte Sensibilisierung bei Leitungspersonen wahr (siehe Abbildung 7). Jeweils knapp 90 % schreiben dem Professorinnenprogramm hierbei einen hohen oder mäßigen Beitrag zu.

Die meisten Hochschulen nehmen die Konzepterstellung als aufwändige – insbesondere für kleinere Hochschulen mit geringen personellen Ressourcen –, aber lohnende Aufgabe wahr. Eine erfolgreiche Konzepterstellung erfordert einen klaren Rückhalt in der Hochschulleitung.

Die Konzepterstellung erfordert eine systematische Stärken- und Schwächen-Analyse, mit der der Stand der Gleichstellung an der Hochschule (durch umfangreiche Datenanalysen) zunächst transparenter gemacht und im nächsten Schritt strategisch weiterentwickelt werden kann.²¹ Von einer Hochschule wird dies etwa als „Impuls für einen andauernden Transformationsprozess innerhalb der Hochschule“ bezeichnet. Zielführend ist hierbei den Hochschulen zufolge der damit einhergehende Reflexions- und Diskussionsprozess, mit dem die hochschulinterne Zusammenarbeit häufig „in einem kreativen Beteiligungsprozess“ (Zitat Hochschule) intensiviert wurde. Als Folge beobachten einige Hochschulen eine stärkere Sensibilisierung und gleichzeitig erhöhte Akzeptanz für Gleichstellungsthemen in ihren Institutionen. Eine Hochschule bewertet die Erfahrungen aus der Antragstellung insgesamt als

²¹ Eine Hochschule zieht beispielsweise den Schluss: „Insgesamt wurde diesen Veränderungsprozessen durch die BMBF-Förderung mehr Wertigkeit verliehen, als wenn sie nur von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gekommen wären.“ (Quelle: Hochschulbefragung)

„positive[n] Impuls für die allgemeine Organisationsentwicklung und -vernetzung“. Als wichtige Bedingung hierfür sehen viele Hochschulen einen ausreichenden Rückhalt der Hochschulleitung und -verwaltung sowie einen stetigen Austausch mit zentralen Gremien, weiterhin förderlich gilt auch die Existenz eines Monitoring-Systems, auf dessen Basis das Konzept entwickelt werden kann.

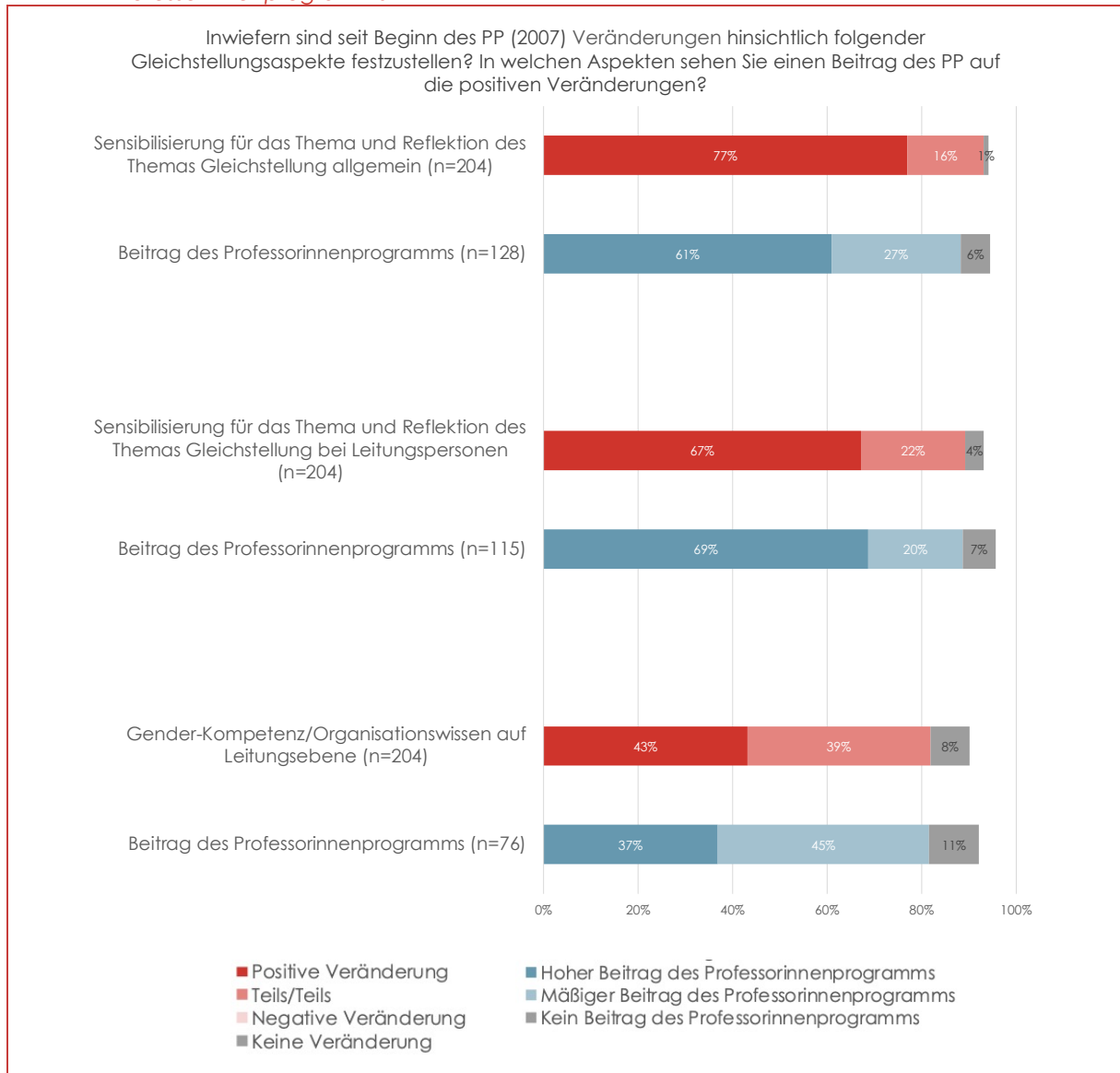
Die Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung zählt der Hochschulbefragung zufolge zu den stärksten Effekten des Professorinnenprogramms unter allen abgefragten Gleichstellungsaspekten (siehe auch folgende Unterkapitel); viele Hochschulen heben diese positive Entwicklung auch noch einmal explizit in den Freifeldern der Befragung hervor. In diesem Zusammenhang bestätigen über 40 % der befragten Hochschulen auch eine positive Veränderung in der Gender-Kompetenz auf Leitungsebene, darunter schreiben etwa 80 % hierbei dem Professorinnenprogramm einen Beitrag zu. In Interviews wird diese Zuschreibung dadurch begründet, dass dieses Programm zusätzliche Mittel für die Hochschule bringt – die Anliegen der Gleichstellungsakteur*innen drehen sich also von einer Forderung zu einem Angebot. Durch das Professorinnenprogramm erhält die Gleichstellung folglich ein anderes Standing.

Auch einige Länderministerien vermerken eine insgesamt wachsende Sensibilisierung und gesteigerte Wahrnehmung für die Gender- und Gleichstellungsthematik, die sich zum Beispiel durch eine gestiegene Beteiligungsquote am Professorinnenprogramm, die Aufnahme der Thematik in die Hochschulentwicklungspläne oder eine Erhöhung der Professorinnenquote im jeweiligen Bundesland ausdrücken. Dies ist aus Sicht der Hochschulen und Länder konkret auf die Anforderungen des Professorinnenprogramms zurückzuführen: Durch die Konzepterstellung entsteht den Ländern zufolge auf verschiedenen Hochschulebenen (Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Fakultäten, weitere Hochschulgremien etc.) ein Dialog, der eine systematische Reflexion und die strategische Herangehensweise an das Thema Gleichstellung positiv beeinflusst. Es werden hochschulinterne Bestandsaufnahmen durchgeführt sowie gemeinsam Visionen und Ziele für die Gleichstellungsarbeit erarbeitet. Dementsprechend gilt bereits die Erstellung der Konzepte als ein wichtiges Instrument zur Beförderung der (breiteren) Auseinandersetzung mit Gleichstellungsthemen an den Hochschulen.

Im Falle einer Förderung (einer Regelprofessur) wird **insbesondere den zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen eine hohe Bedeutung für den Kulturwandel an Hochschulen zugesprochen, da diese auf vielfältige Weise verschiedene Aspekte der Gleichstellung adressierten und auf die jeweiligen Hochschulbedarfe zugeschnitten seien**; diese Maßnahmen hätte es ohne die Förderung im Professorinnenprogramm an den Hochschulen i.d.R. nicht gegeben. Die wiederholte Teilnahme von Hochschulen verstärkt diesen Effekt, da diese für die zweite und dritte Förderung jeweils ein weiterentwickeltes Konzept erarbeiten und sich dementsprechend kontinuierlich mit ihren Stärken und Schwächen auseinandersetzen müssten.

Auf dezentraler Ebene wurde die Sensibilisierung für Gleichstellungsthematiken noch nicht in gleichem Maße erzielt und wird von Interviewpartner*innen als „unausgewogen und teilweise gering“ bezeichnet. Dieses Handlungsfeld wird von den Hochschulen zum Teil auch bereits bearbeitet, jedoch nicht von allen.

Abbildung 7 Sensibilisierung und Reflexion an den Hochschulen und der Beitrag des Professorinnenprogramms

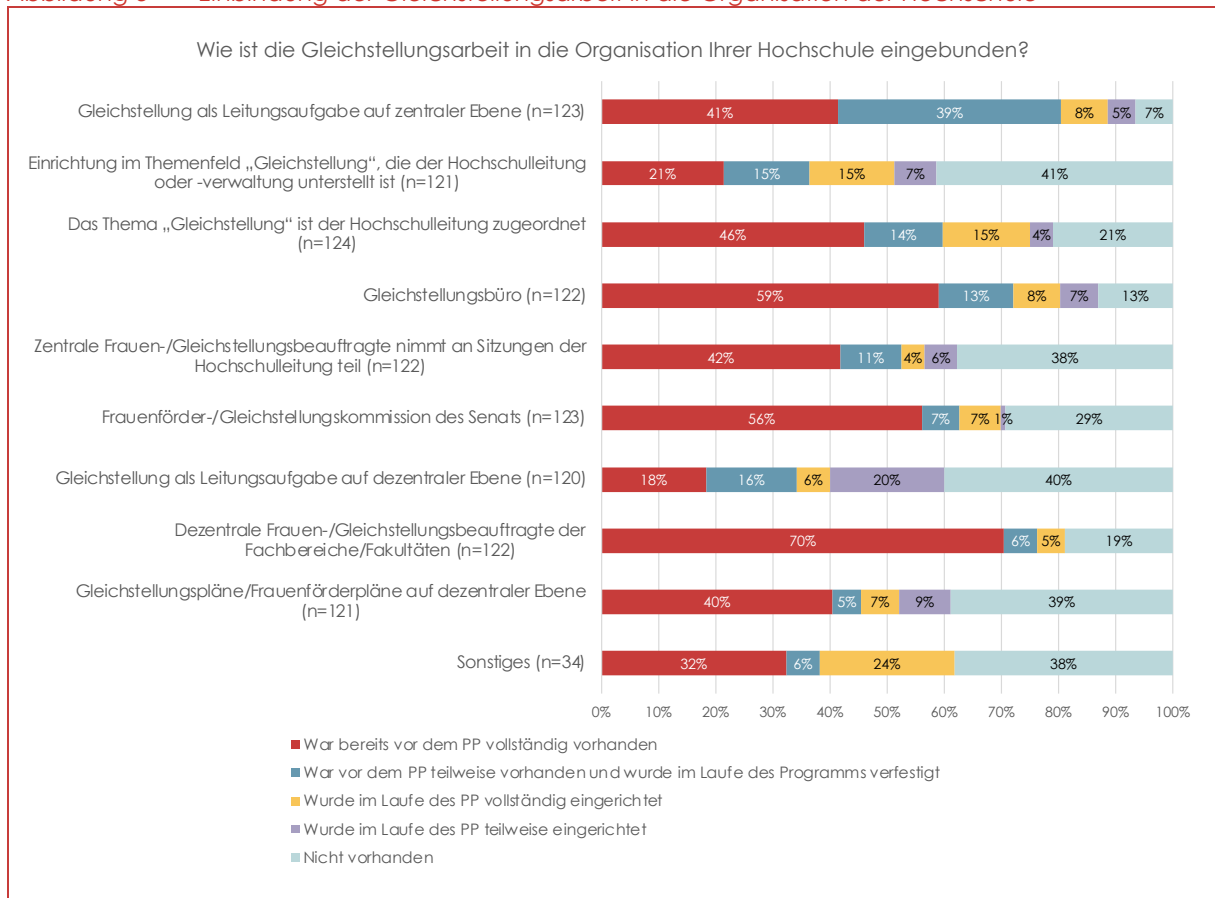


Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulforschung

4.1.2 Verankerung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsstrukturen

Dem Professorinnenprogramm wird ein hoher Beitrag zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung insbesondere im Rahmen der Bereitstellung finanzieller Ressourcen zugeschrieben (von über 70 % der antwortenden Hochschulen, siehe Abbildung 8); auch die Bereitstellung personeller Ressourcen (z.B. im Familienservice) wird durch das PP laut 65 % der befragten Hochschulen im hohen Maße verbessert.

Abbildung 8 Einbindung der Gleichstellungsarbeit in die Organisation der Hochschule

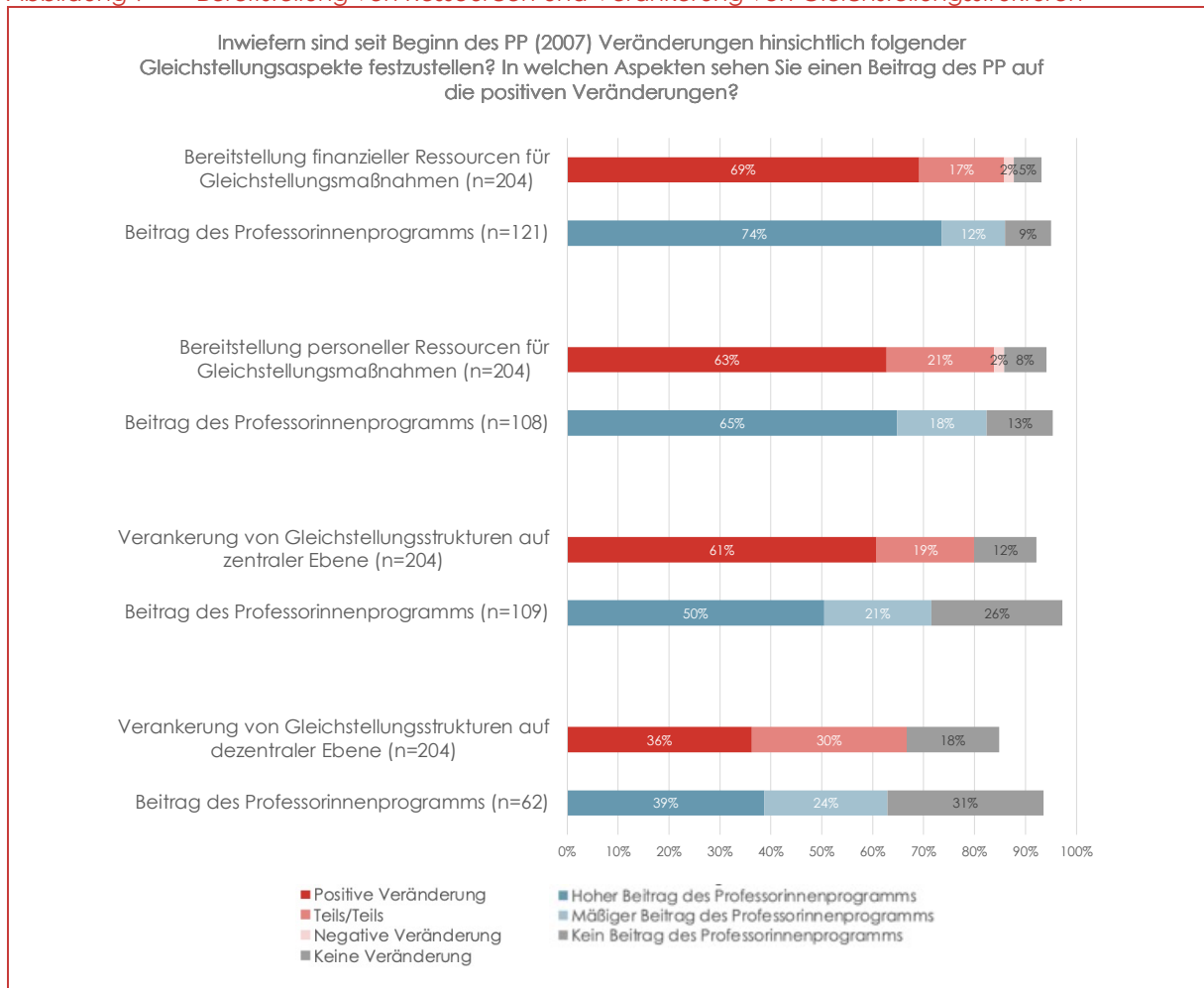


Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulbefragung

Dies deckt sich gut mit den Motiven der Hochschulen, die vielfach die finanzielle Unterstützung für die Gleichstellungsarbeit als zentrales Ziel angaben. Auch wird die Sichtbarkeit des Themas in der Breite der Hochschule unterstützt (so folgen z.B. verstärkte Bemühungen seitens der Fakultäten um die weibliche Besetzung von Professuren). Neben dem Umfang der Finanzierung wurde auch die fünfjährige Förderlaufzeit, die deutlich länger ist als bei sonstigen Drittmittelprojekten, von den Interviewpartner*innen als förderlich für die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsstrukturen gesehen.

Auch konnten teils verschiedene strategisch-strukturelle Entwicklungen angestoßen werden, wie die folgende Abbildung 9 zeigt. So war zwar Gleichstellung als Leitungsaufgabe auf zentraler Ebene bei einer Mehrheit der Hochschulen vor der Programmbeteiligung etabliert, wurde aber bei über einem Drittel im Laufe des Programms verfestigt. Auch etablierte sich Gleichstellung als Leitungsaufgabe auf dezentraler Ebene bei einem Viertel der Hochschulen teilweise oder vollständig im Laufe des Professorinnenprogramms. Über ein Fünftel der befragten Hochschulen richtete zudem eine Einrichtung mit dem Schwerpunkt Gleichstellung, die der Hochschulleitung oder -verwaltung zugeordnet ist, teilweise oder vollständig seit Programmteilnahme ein.

Abbildung 9 Bereitstellung von Ressourcen und Verankerung von Gleichstellungsstrukturen



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulbefragung

Fast zwei Drittel der befragten Hochschulen in der Hochschulbefragung nehmen positive Veränderungen seit Beginn des Professorinnenprogramms hinsichtlich der Verankerung von zentralen Gleichstellungsstrukturen wahr, auf dezentraler Ebene sind es jedoch nur ein Drittel.

Auf zentraler Ebene sehen hierbei etwa 70 % der befragten Hochschulen einen positiven Effekt des Professorinnenprogramms (darunter 50 % einen hohen Beitrag), auf dezentraler Ebene knapp 65 % (darunter knapp 39 % einen hohen Beitrag, vgl. Abbildung 9).

Grundsätzlich begründen die Hochschulen dies so, dass der Bereich Gleichstellung infolge des Professorinnenprogramms häufig personell und strukturell ausgebaut wurde (z.B. Einrichtung einer Koordinierungsstelle, Ausbau zu einem Referat, Einrichtung Genderbüro etc.); die erfolgreiche Mitteleinwerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms hatte demnach zur Folge, dass bei einigen Hochschulen etwa die Bereitschaft der Hochschulleitung und Fakultätsleitungen zur Steigerung und dem Einsatz eigener monetärer Ressourcen erhöht wurde.

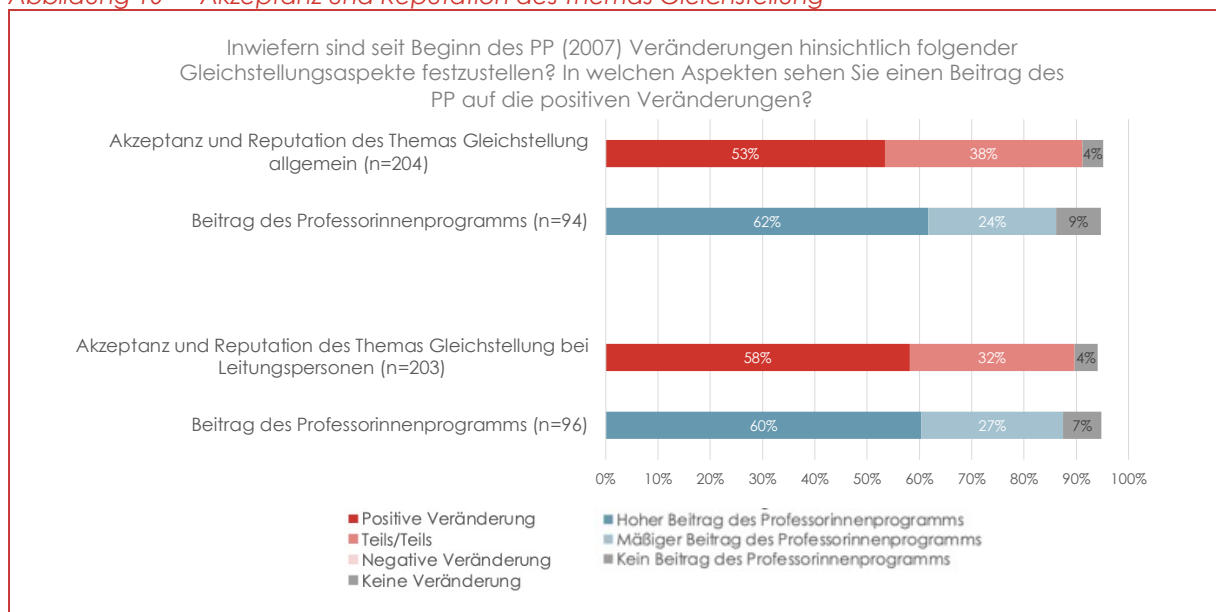
Hinsichtlich der Verankerung von Gleichstellungsstrukturen gehen die Hochschulen entsprechend ihrer Autonomie, aber auch entsprechend ihrer Größe unterschiedliche Wege. Dank der langfristigen und umfangreichen Förderung im Rahmen des PP konnten etwa Stellen für die Gleichstellungsstrukturen finanziert (u.a. über Einrichtung von Büros für Gleichstellung, Einbindung studentischer Hilfskräfte), weiteres Geld für Infrastruktur eingesetzt (z.B. Kinderecke, Sachmittel), und Beratungs- und Vernetzungsdienstleistungen angeboten werden. So haben sich zur Unterstützung chancengerechter Berufungen gute Praktiken herausgebildet, wie

Leitfäden, Seminare, Beachtung von Repräsentanzen und Gender-Kompetenz in den entscheidenden Gremien, aber auch die Berücksichtigung von Kompensation für Frauen in den Gremien.

4.1.3 Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung

Jeweils über 50 % der befragten Hochschulen nehmen eine gesteigerte Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung allgemein (53 %) sowie speziell bei Leitungspersonen (58 %) seit Beginn des Professorinnenprogramms 2007 an ihren Hochschulen wahr (siehe folgende Abbildung 10). Der Großteil der anderen Hochschulen sieht zumindest teilweise eine Veränderung, nur eine kleine Minderheit sieht keine Veränderungen. Hierbei schreiben jeweils fast 90 % der Hochschulen, die eine positive Veränderung sehen, dem Professorinnenprogramm einen Beitrag zu, darunter etwa 60 % sogar einen hohen Beitrag.

Abbildung 10 Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulbefragung

Positiv sind auch die **Entwicklungen hinsichtlich eines wahrgenommenen Reputationsgewinns** zu bewerten. Die befragten Hochschulen gehen hierbei weit überwiegend (knapp 80 %) davon aus, dass die Teilnahme am Professorinnenprogramm sich positiv auf ihre Reputation ausgewirkt hat – in den vorigen Programmphasen waren dies noch gut 70 % der Hochschulen, d.h. hier kam es zu einer Steigerung. Negative Wirkungen auf die Reputation werden im PP III nur minimal von Hochschulen (ca. 1 %) wahrgenommen. Auch aus Sicht der Länder entfaltet das Programm eine (sehr) positive Wirkung auf die Reputation der Hochschulen. Länder sowie Hochschulen heben beispielsweise das wettbewerbliche Verfahren hervor, mit dem die Hochschulen – insbesondere die wiederholt geförderten oder sogar ausgezeichneten Institutionen – an Reputation gewinnen. Diese verfolgen so öffentlich nachvollziehbar und kontinuierlich die Steigerung der Qualität ihrer Gleichstellungsarbeit. Aus Sicht etwa der Hälfte der Länder ist zudem zwischen PP I und PP III eine gesteigerte Reputationswirkung zu beobachten, weitere Länder gehen zumindest von einer gleichbleibenden Reputationswirkung aus. Eine gestiegene Reputationswirkung ist den Ministerien zufolge vor allem zurückzuführen auf die gestiegene Bekanntheit des Programms und der Maßnahmen. Die langjährige Laufzeit des Programms habe außerdem zu einer wachsenden Anerkennung innerhalb des Wissenschaftssystems geführt, indem sich Gleichstellung als Leistungsdimension etablieren konnte.

4.1.4 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik in den Hochschulen

Mit zunehmender Fördererfahrung wird im Rahmen der drei Konzeptformate (Gleichstellungskonzept, Dokumentation, Gleichstellungszukunftskonzept) neben dem vorausblickenden Aspekt auch ein Rückblick bzw. eine Analyse von Erfolgen und Misserfolgen gefordert. Der hohe Anteil an positiven Begutachtungen bestätigt die Qualität dieser Konzepte und die zunehmende Professionalisierung der Hochschulen. Aus dem Begutachtungsgremium wird im Interview betont, dass sich **in den Konzepten das Augenmerk von der Frauenförderung auf beeindruckende Weise auf die Strukturen des Wissenschaftssystems verlagert hat. Die Aufgabe bei der Konzeptentwicklung sei nicht bloß eine Aneinanderreihung von gewünschten Maßnahmen, sondern die Überlegung, wie das Thema Gleichstellung in der Hochschule systematisch eingebettet wird und wie unterschiedliche Zielgruppen erreicht werden, damit sich letztendlich der Anteil der Frauen an den Professor*innen erhöht.** Aus den Interviews mit Vertreter*innen der Hochschulen geht hervor, dass man sich hier ernsthaft um Strategien und Lösungen bemüht.

Zunehmend ist bei den Hochschulen auch ein Fokus auf Qualitätsorientierung und Monitoring der Maßnahmen zu erkennen, hier gibt es aber noch Spielraum nach oben: So werden an den Hochschulen zunehmend Kennzahlen erfasst, um die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu monitoren. Fast alle Hochschulen (knapp 98 %) überprüfen in diesem Zusammenhang die Zielerreichung der Maßnahmen (vgl. Kapitel 4.2.2). Etwa die Hälfte der antwortenden Hochschulen nutzt hierfür ein Berichtswesen bzw. Monitoring zum Thema Gleichstellung, fast ein Drittel der Hochschulen hingegen spezifische Evaluationen. Weniger häufig erfolgt eine Erfolgskontrolle über das allgemeine Hochschulcontrolling.

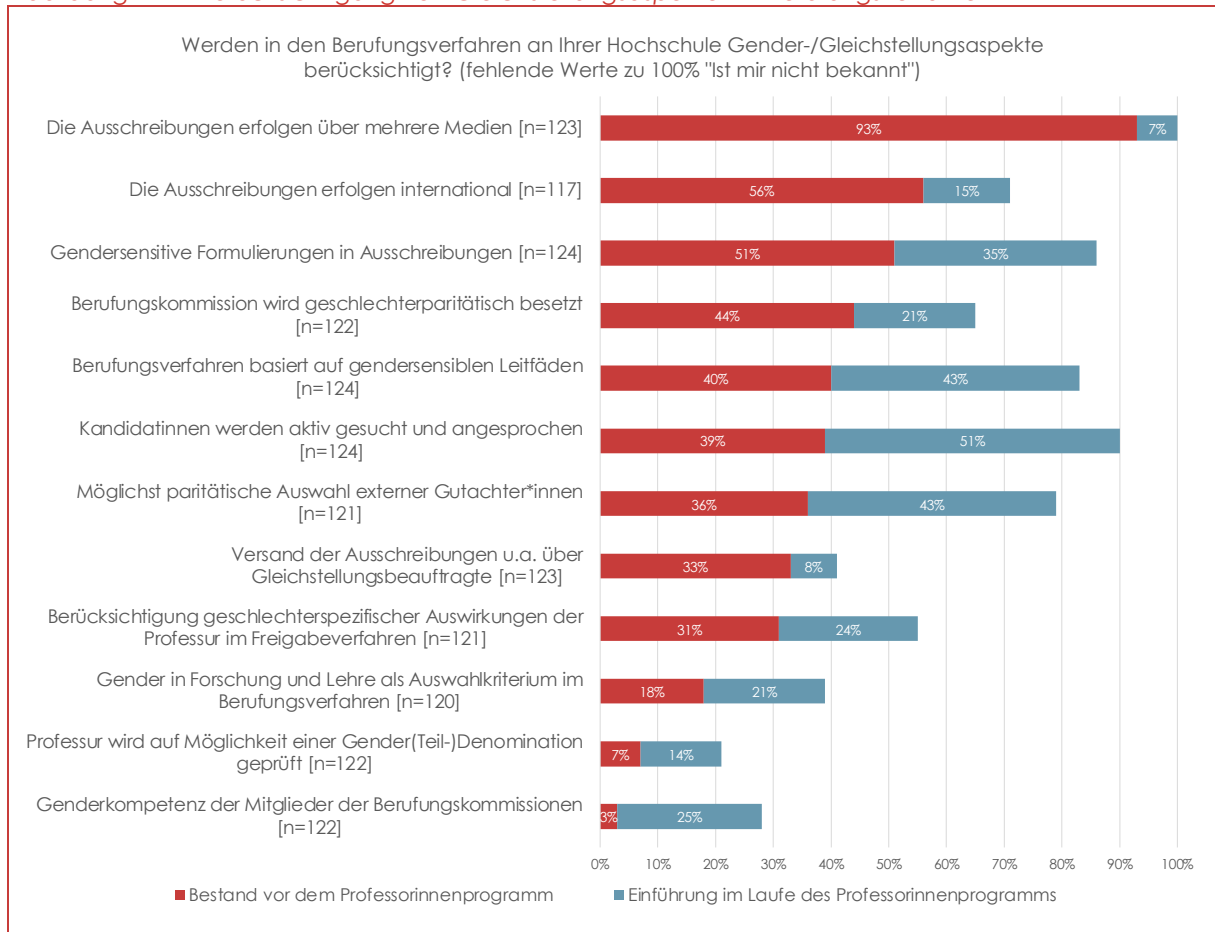
Dieses Monitoring stellt aus Hochschulsicht ein wichtiges Element in der konzeptuellen Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen dar. Gleichzeitig ist auffällig, dass die Resultate dieser Monitorings nicht in einer Weise Eingang in die Konzepte finden, die es erlauben würde, die Wirkungen einzelner Gleichstellungsmaßnahmen konkret und vergleichend nachzuvollziehen. Die u. a. dafür vorgesehenen Gleichstellungszukunftskonzepte umfassen meist quantitative Kennzahlen bspw. von Frauenanteilen und eine Eigenbewertung der Zielerreichung durch die Hochschule, **eine systematische Auswertung und Reflexion der Maßnahmenwirksamkeit gibt es in den untersuchten Dokumenten jedoch kaum.** Misserfolge werden nur selten thematisiert, und auch dann nur sehr eingeschränkt hinsichtlich ihrer Ursachen reflektiert. Die Konzepte werden als Antragsdokumente und weniger als Dokumente, Bilanz zu ziehen, verstanden. Innerhalb der Hochschulen und auch zwischen Gleichstellungsbeauftragten unterschiedlicher Hochschulen gibt es jedoch durchaus einen teilweise intensiven Austausch zu diesen Fragen, wie mehrere Interviewte berichteten. Dieser Austausch fördert einerseits die konzeptuelle Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Hochschulen, allerdings besteht zum Teil die Wahrnehmung eines Wettbewerbs zwischen den Hochschulen, welche eine offene Fehlerkultur und damit die Vergleichs- und Lernmöglichkeiten beschränkt.

4.1.5 Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren

Das Professorinnenprogramm beruht auf dem Prinzip der Bestenauslese in den Berufungsverfahren. Positiv beeinflusst die Teilnahme am Programm die Aufmerksamkeit hinsichtlich der Chancengleichheit – insbesondere Gegensteuerung zu einem bewussten oder unbewussten Genderbias in Berufungsverfahren – und die Intensität der Vorbereitung der Berufungen, durch Planung und aktive Suche nach Kandidatinnen. So gibt die Hälfte der befragten Hochschulen an (siehe Abbildung 11), dass diese seit Beginn des Professorinnenprogramms potenzielle Kandidatinnen aktiv suchen und ansprechen; nur 39 % der Hochschulen taten dies bereits vor Einführung des Professorinnenprogramms. Interviewpartner*innen an Hochschulen erwähnten, dass Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten durch die finanzielle Bedeutung des Programms mehr Gehör erhalten, auch von Personen, die sich bis dato nicht speziell für Frauenförderung eingesetzt hatten. Eine vertiefte Auswertung im Rahmen der Dokumentenanalyse zeigt, dass es

mittlerweile umfassende Erfahrung gibt, die von Leitfäden über Coaching über Repräsentanzen in Berufungskommissionen, Berichtlegungen, verpflichtende Seminarteilnahme bis zur Anpassung von Berufungsroutinen mit neuen Kriterien wie Sozialkompetenz oder der Bereitschaft zur Unterstützung der Gleichstellungsförderung reichen. Auf Basis der Hochschulbefragung zeigt sich etwa, dass jeweils 43 % der befragten Hochschulen Berufungsverfahren seit Einführung des Professorinnenprogramms mittels gendersensibler Berufungsleitfäden durchführen sowie auf eine möglichst paritätische Beteiligung externer Gutachter*innen achten (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11 Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulbefragung

Wie schon oben erwähnt, scheint einer der wichtigsten Effekte des PP zu sein, dass Berufungen frühzeitig in die Hochschulentwicklungsplanung eingebunden werden. Das geht an manchen Hochschulen einher mit einer umfassenderen Personalstrukturplanung, auch mit Blick auf Tenure Track-Professuren. In diesem Zusammenhang lassen sich Unterschiede in Abhängigkeit von der jeweiligen Landesgesetzgebung beobachten.

Die Analyse von Dokumentationen und Gleichstellungszukunftskonzepten zeigt, dass es erste evidenzbasierte Befunde zu positiven Effekten der Maßnahmen auf die Berufungen von Frauen gibt. Auch die Verankerung im Qualitätssicherungssystem der Hochschule wird als Erfolg berichtet. Gewachsene Sensibilität geht auch einher mit besserem Monitoring, das beispielsweise an einer Technischen Hochschule („eine systematische Auswertung der Geschlechteranteile in den einzelnen Phasen des Berufungsgeschehens (Bewerbung, aktive Rekrutierung, Einladung, Listenplatz, Ruferteilung“) implementiert ist.

In den ausgewerteten Dokumenten finden sich bei insgesamt drei Hochschulen auch Kommentare zu Schwierigkeiten in der Konzeptumsetzung – wie dies ja für die im Rahmen vom PP III einzureichenden Zukunftskonzepte eingefordert wird. So kam es an einer Hochschule zu Verzögerungen bei der Umsetzung der im Konzept vorgesehenen Maßnahmen, eine andere Hochschule erwähnte, dass bislang außer der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsverfahren keine gleichstellungsrelevanten Aspekte berücksichtigt werden. Eine dritte Hochschule berichtet ausführlich und differenziert über die Schwierigkeiten. Hierzu gehören große Fachunterschiede bei den Frauenanteilen. In manchen Fächern gibt es auch kaum Berufungsmöglichkeiten aufgrund des bereits vollzogenen Generationenwechsels. Auch die Genderkompetenz der involvierten Akteur*innen, geringe Berufsquoten bei regulären W1- oder W2-Professuren, und eine fehlende systematische Evaluierung der gleichstellungsorientierten Verfahrensbegleitung werden genannt. Die Unterlagen verdeutlichen, dass es große Unterschiede zwischen Hochschulen gibt.

4.2 Maßnahmen und Aktivitäten im Professorinnenprogramm

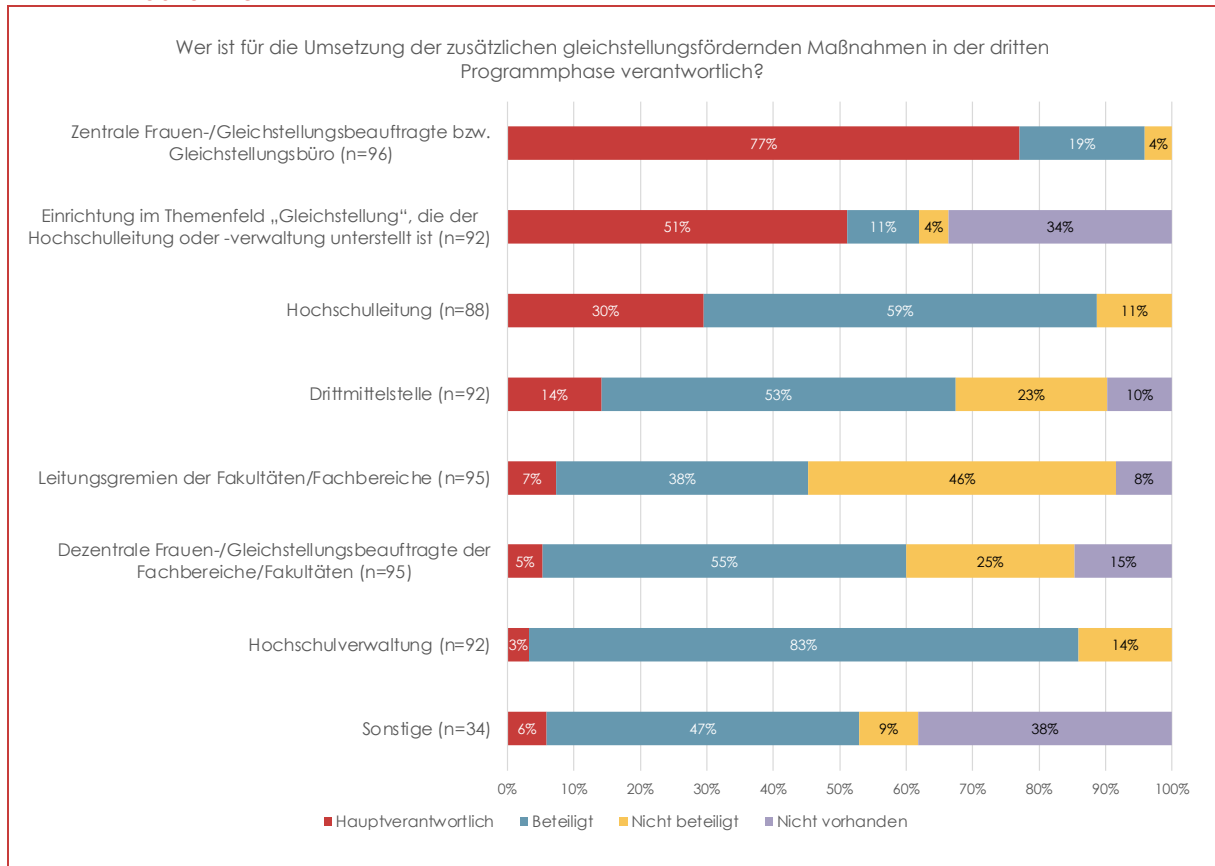
Meist sind die Gleichstellungsbeauftragten hauptverantwortlich für die Umsetzung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen an den Hochschulen. Die im Rahmen des PP III (geplanten) zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen sind sehr zahlreich und vielfältig. Im Zeitvergleich wichtiger geworden sind die Handlungsfelder Personalentwicklung und die verbesserte Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren. Hier werden vor allem Mentoring- und Coaching-Programme stark vertreten. Als wichtig werden auch Ansätze zur Organisationsentwicklung und zum Kulturwandel eingeschätzt. Angebote zur Vereinbarkeit, bspw. Kinderbetreuungsangebote, sowie Gender in Forschung und Lehre haben sich in ihrer Bedeutung weniger verändert. Insgesamt ist der Bereich Personal/Karriere stärker an Universitäten verankert, während Gender in der Lehre von den FH / HAW als wesentlicher eingeschätzt wird.

Herauszuheben sind die Aktivitäten zur Qualitätssicherung der durchgeführten Maßnahmen: Hier sind Bemühungen der Hochschulen erkennbar, allerdings mangelt es zum Teil an einer systematischen und vergleichbaren Erfassung der Maßnahmenwirkungen.

Die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen sind ein zentrales Instrument im Rahmen des Professorinnenprogramms. Bei Förderung einer Regelprofessur „muss die Hochschule die durch die Förderung freiwerdenden sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen.“ (BMBF 2012b). Im Folgenden werden diese zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Hinblick auf ihre Ausgestaltung untersucht.

Ähnlich wie in der Initiative zur Teilnahme und in der Konzepterstellung erweisen sich auch in der Umsetzung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP III die Gleichstellungsbeauftragten als besonders häufig hauptverantwortlich, ebenso wie Einrichtungen im Themenfeld Gleichstellung (siehe folgende Abbildung). Bei einigen Hochschulen sind der Hochschulbefragung zufolge auch die Hochschulleitungen und/oder die Drittmittelstellen hauptverantwortlich tätig. Bei mehrmals beteiligten Akteur*innen handelt es sich um die Hochschulverwaltung, die Hochschulleitungen, dezentrale Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte sowie Gleichstellungskommissionen. Nur sehr selten beteiligt sich etwa eine Lenkungsgruppe an der Bündelung der Gleichstellungsmaßnahmen.

Abbildung 12 Beteiligte Akteur*innen in der Umsetzung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP III



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulbefragung

4.2.1 Handlungsfelder und Zielgruppen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen sowie der Gleichstellungsarbeit der Hochschulen insgesamt

Die Hochschulbefragung bestätigt, dass die Schwerpunkte der (geplanten) zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen entsprechend den Bewertungskriterien der Förderrichtlinie bei fast allen befragten Hochschulen auf der Gewinnung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses liegen (siehe Abbildung 13). Etwa die Hälfte der Hochschulen fokussieren ihre Maßnahmen zudem auf die Themen Personalentwicklung, Verbesserung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren, der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft sowie im Bereich Wissenschafts-/Hochschulkultur. Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs sowie Vereinbarkeit und Personalentwicklung standen bereits in vorigen Programmphasen im Fokus der Maßnahmen der Hochschulen.

Ein Vergleich mit den Ergebnissen der letzten Programmevaluierung²² zeigt eine Verschiebung in der Bedeutung mancher Handlungsfelder (vgl. Abbildung 13). So hat insbesondere der große Bereich der Personalentwicklung und der Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen an Bedeutung gewonnen (vgl. Kapitel 4.2.1.1).

²² Löther, Andrea und Sabrina Glanz, 2017: „Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluierung“ GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), 2017, S. 31.

Gleiches gilt für die weiteren Handlungsfelder **Qualitätssicherung** (vgl. Kapitel 4.2.2), sowie **die Wissenschafts- und Hochschulkultur und die Organisationsentwicklung**: Wissenschafts- und Hochschulkultur wird heute von 49 % der befragten Hochschulen für sehr wichtig und von weiteren 33 % für eher wichtig gehalten, vier Jahre zuvor hielten nur unter 30 % die Wissenschafts- und Hochschulkultur für ein sehr wichtiges Handlungsfeld, etwa ein Viertel der Befragten hielt dies für weniger oder gar nicht wichtig – diese Gruppe ist heute deutlich kleiner. Zur Beförderung eines Kulturwandels werden Rollenbilder, Arbeitszeitmodelle und Karrierepfade im Hochschulsektor als mögliche Ansatzpunkte genannt. Allerdings werden diese Faktoren als hochschulseitig nur sehr begrenzt veränderbar angesehen.

Organisationsentwicklung hielten im PP II knapp über 20 % für sehr wichtig, heute gilt das für jede dritte befragte Hochschule. So ist an mehreren Hochschulen die Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulleitung, zentraler Gleichstellungsbeauftragten und einem Netz dezentraler Gleichstellungsbeauftragte ein wichtiges Entwicklungsfeld.

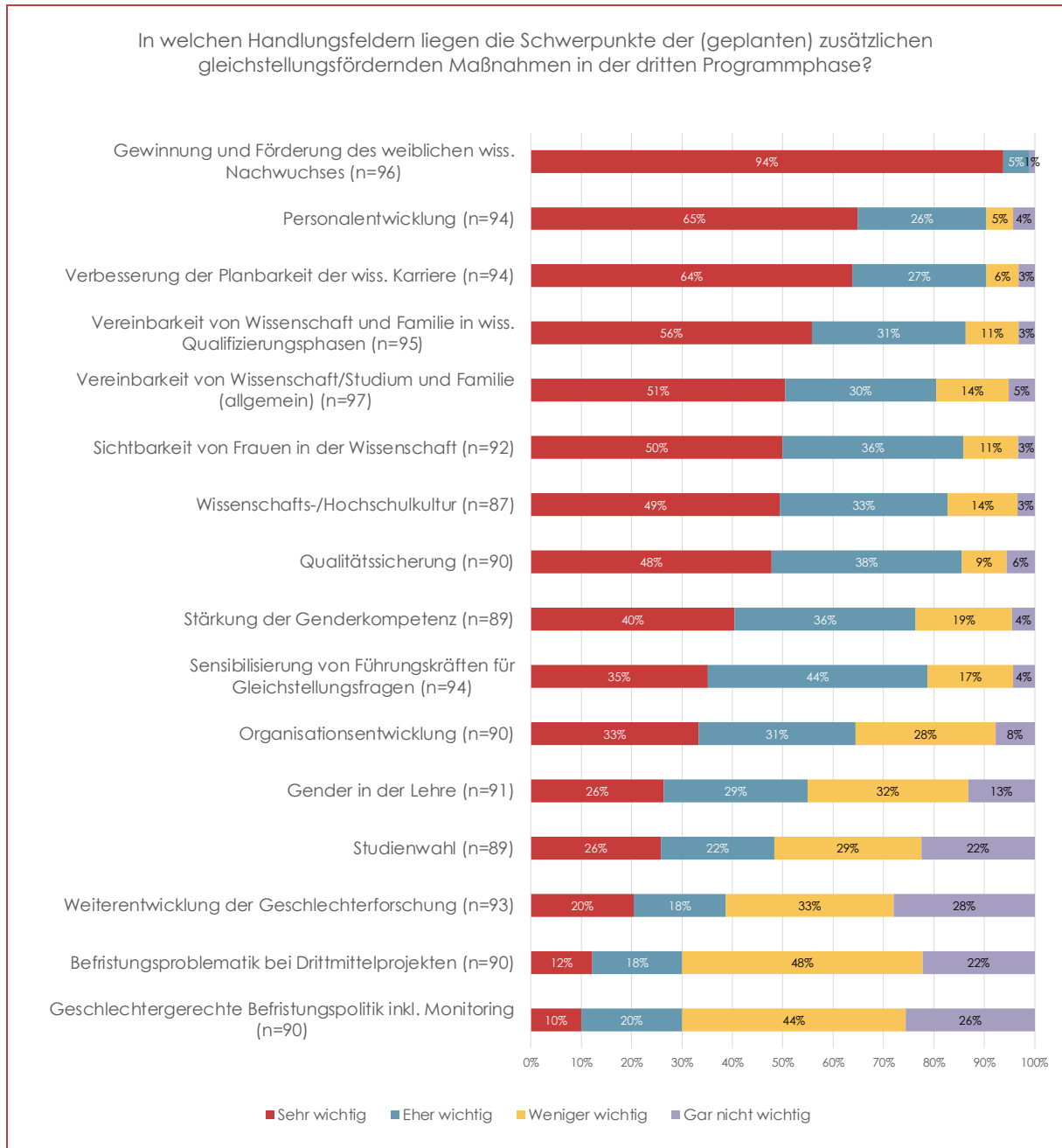
Die weiteren großen Handlungsfelder **Vereinbarkeit** (vgl. Kapitel 4.2.1.2) sowie die **Weiterentwicklung von Geschlechterforschung** und des Themas **Gender in der Lehre** (vgl. Kapitel 4.2.1.3) blieben in ihrer wahrgenommenen Bedeutung konstant, bzw. wird letzterem jetzt weniger Bedeutung zugeschrieben als in der Vorgängerevaluation. In den folgenden Unterkapiteln werden die genannten drei großen Handlungsfelder der (zusätzlichen) gleichstellungsfördernden Maßnahmen nochmal differenzierter auf Basis der durchgeführten Dokumentenanalyse betrachtet.

Begrenzungen des Programms werden im Hinblick auf die durch anererkennungsfähige Maßnahmen anvisierten Zielgruppen gesehen. So wird wiederholt eine Erweiterung des Programmfokus auf Diversity im weiteren Sinne angeregt: Eine Förderung der Gleichstellung sozialer Gruppen auch nach Herkunft, Behinderung oder Alter wurde in den Interviews ebenso stark diskutiert, wie die Öffnung des Programms für eine dritte Geschlechtsidentität, wobei dies den Programmcharakter fraglich stark verändern würde. Als Konsequenz bieten einige Hochschulen hier Maßnahmen außerhalb des Programmkontextes an.

Die verschiedenen Hochschultypen weisen einige wenige Differenzen in dieser Schwerpunktsetzung auf: Für Universitäten ist etwa die Personalentwicklung (91 % (sehr) wichtig) sowie die Verbesserung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren (95 %) von etwas höherer Bedeutung als an FH / HAW (88 % bzw. 83 %), während an FH / HAW Maßnahmen zum Thema Gender in der Lehre (64 %) stärker als an Universitäten (48 %) ausgeprägt sind.

Ein deutlicher Schwerpunkt auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zeigt sich auch in den Zielgruppen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Vor allem weibliche Graduierte/Promovendinnen sind bei fast allen Hochschulen laut Befragung eine Zielgruppe der Maßnahmen, gefolgt von Professorinnen, Studentinnen und weiblichen Post-Docs. Als weitere Zielgruppen nennen die Hochschulen am häufigsten die Hochschulleitungen, gefolgt von Berufungskommissionen und Führungskräfte und Funktionsträger*innen in verschiedenen Hochschulgremien sowie die Fakultäten. Einige Hochschulen adressieren zudem explizit die Hochschulverwaltung, darunter im Speziellen die Personalabteilung, andere Hochschulen wiederum Lehrende, um eine gendersensible Lehre voranzubringen. Insbesondere weibliche Graduierte/Promovendinnen und weibliche Post-Docs wurden auch in den beiden vorherigen Programmphasen fokussiert.

Abbildung 13 Schwerpunkte der (geplanten) zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP III



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulbefragung

4.2.1.1 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Personalentwicklung

Die Dokumentenanalyse der Konzepte erlaubt eine strukturierte Analyse der anvisierten Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschulen mit positiv bewerteten Konzepten²³. Dabei ergab sich, dass Coachingangebote eine der häufigsten Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der Personalentwicklung darstellen. Diese

²³ In den Konzepten der Hochschulen wird die allgemeine Gleichstellungsarbeit der jeweiligen Einrichtungen beschrieben, d.h. die Konzepte referenzieren auch Gleichstellungsmaßnahmen, die über die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms hinausgehen.

werden von allen Hochschultypen angeboten und finden sich gleichermaßen in allen Konzepttypen. Folgende Charakteristika weisen die Coaching- und Mentoringangebote in den untersuchten Konzepten auf:

- Die Inhalte der Mentoring-Programme sind nach Zielgruppe weit gestreut. Inhalte der Mentorings auf Ebene der weiblichen Post-Docs und Juniorprofessorinnen sind meist das Entwickeln von Karriereperspektiven, Einwerben von Drittmitteln sowie Trainingsangebote für Berufungen. Mentorings für (Junior-)Professorinnen, die Führungspositionen anstreben, fokussieren auf Schlüsselqualifikationen für Leitungsfunktionen und behandeln geschlechterspezifische Hindernisse im akademischen Betrieb, um die Personen zu sensibilisieren. Weitere Inhalte sind z.B. Kompetenzentwicklung im Umgang mit geschlechtsspezifischen Ausgrenzungsmechanismen. Allgemein angestrebt wird eine Verbesserung der Vernetzung auf Ebene der Studierenden bis zu den Post-Docs.
- Es gibt aber auch Programme für spezifische Zielgruppen, wie beispielsweise Mentoring für Studierende aus bildungsfernen Milieus oder Student*innen mit Migrationserfahrung, um diesen die Perspektive einer wissenschaftlichen Karriere zu vermitteln.
- Weitere häufig genannte Angebote sind Trainings-, Qualifizierungsangebote, eine geschlechtergerechte Personalentwicklung sowie Finanzierungsangebote wie Stipendien, Vortragsfinanzierung, Publikations- und Forschungsförderfonds.
- Auch die Methoden sind vielfältig, und gehen über Beratung hinaus, z.B. mit Schreibworkshops oder Peer-to-Peer Gruppen, die meist in Kombination mit Mentoring durch externe Expert*innen angeboten werden. Dabei setzen die Hochschulen insbesondere bei Fragen der Karriereplanung und dem Entwickeln von beruflichen Perspektiven zumeist auf Peer-to-Peer Modelle, in denen bereits erfahrene Wissenschaftler*innen ihre jüngeren Kolleg*innen unterstützen.
- Um mehr weibliche Studierende in Fächern zu gewinnen, die traditionell von Männern gewählt werden, wurde – neben Informationsveranstaltungen und einem besseren Monitoring – im Rahmen der Interviews von Initiativen berichtet, technische Studiengänge nur für Frauen zu entwickeln, beispielsweise als Bachelor-Studiengang oder als Sommerschule. Eine weitere Maßnahme in diesem Bereich war die Umbenennung eines Studiengangs, der neue Name legt den Fokus mehr auf das Studienobjekt denn auf den technologischen Umgang damit, und konnte so mehr Studentinnen interessieren.
- Vier Hochschulen aus der Stichprobe erwähnten im Konzept auch die Beteiligung an Projekten, die im Rahmen des CoMenT²⁴-Förderprogramms gefördert wurden.
- Über die Konzepttypen hinweg wird deutlich, dass mit wiederholter Teilnahme am PP die Mentoring- und Coaching-Angebote durch strukturelle Verankerung gefestigt werden. Daran wird sichtbar, dass sich Mentoring-Programme einerseits etablieren, andererseits aber auch durch regelmäßige (zumeist interne) Evaluationen und Monitorings der Angebote weiter verbessern.
- In mehreren Interviews wurden hochschulübergreifende Mentoringprogramme oder -netzwerke erwähnt, meist auf regionaler Ebene. Außerdem wird die Bedeutung des PP in diesem Bereich betont, sowohl hinsichtlich des Mittelumfangs als auch hinsichtlich der Anerkennung der Bedeutung der Mentoringaktivitäten durch die Hochschulleitung.

²⁴ Dies ist ein Programm des Landes Baden-Württemberg, das nur Hochschulen im Land offensteht: https://www.esf-bw.de/esf/fileadmin/user_upload/Foerderperiode_2014-2020/Foerderung_beantragen_u._umsetzen/Zentrale_Foerderung_FB_Arbeit_und_Soziales/Aufruf_N_COMENT_2016-final-1.pdf

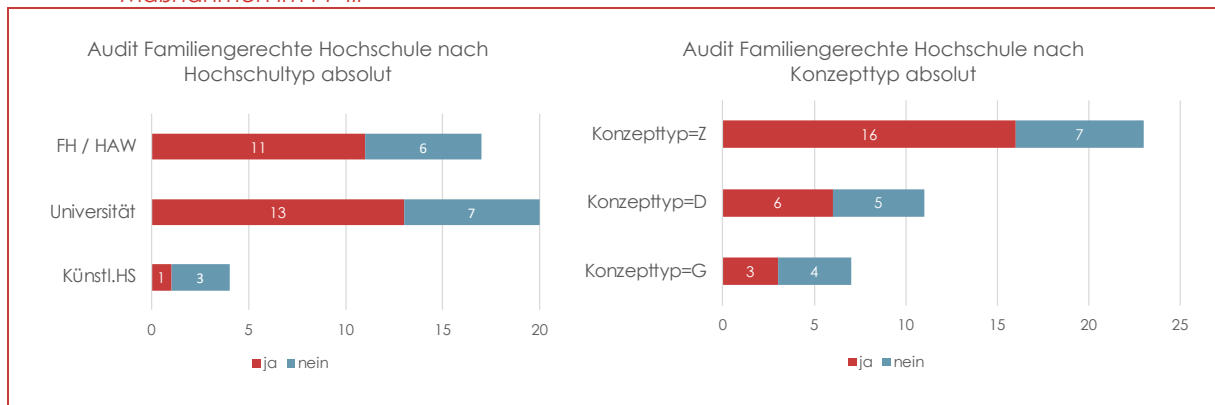
4.2.1.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Zum Schwerpunkt **Familie, Vereinbarkeit** lassen sich vor allem Angebote und Tätigkeiten des Familien- bzw. Eltern-Kind-Service zuordnen, u.a. die Weiterentwicklung des Kinderbetreuungsangebots ebenso wie die Unterstützung von pflegenden Studierenden und Beschäftigten durch Information und Beratung (und vereinzelt auch durch finanzielle Unterstützungsleistungen) sowie Leistungen des Dual Career Service. **Es zeigt sich, dass Maßnahmen in diesem Bereich häufig mit weiteren Aktivitäten, bspw. Auditierungen zusammenfallen, was auf eine strukturelle Wirkung des Programms hindeutet.**

In Interviews wurde häufig betont, dass die Probleme in der Vereinbarkeit als Schlüsselkriterium wahrgenommen werden, warum Frauen das Wissenschaftssystem nach der Promotion oder mit der ersten Schwangerschaft verlassen. Das Professorinnenprogramm wird immer wieder von den Hochschulen genutzt, um ihre Kinderbetreuungsangebote für die Zielgruppen des Programms zu erweitern.

Zur Illustration der Wirkungen und Entwicklungen dieser durch das PP induzierten Maßnahmen wurde ein Vergleich mit der Beteiligung am Audit Familiengerechte Hochschule vorgenommen. Es zeigt sich eine mögliche Verbindung zwischen der Erfahrung im Programm bzw. dem Hochschultyp und dem Audit: Insgesamt waren in der Stichprobe 61 % als familiengerechte Hochschulen auditiert. Die Auswertungen zeigen, dass bei wiederholter Teilnahme am PP die Wahrscheinlichkeit steigt, dass die Hochschule auch am Audit teilnimmt. Insbesondere ist der Anteil auditierter Hochschulen unter den Einreichenden eines Gleichstellungszukunftskonzepts mit 70 % deutlich überdurchschnittlich. Zwischen Universitäten und FH / HAW zeigt sich dagegen kein Unterschied. Eine naheliegende Interpretation dieser Ergebnisse ist, dass der Aufbau gleichstellungsfördernder Strukturen wirksam wird. Darüber hinaus dürfte dies – neben der finanziellen Ausstattung – als Ergebnis des Kulturwandels zu werten sein, denn Vereinbarkeit wird nunmehr nicht als Problem der / des Einzelnen verstanden, sondern als Aufgabe der Hochschule.

Abbildung 14 Beteiligte Akteur*innen in der Umsetzung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP III



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf der Dokumentenanalyse

4.2.1.3 Weiterentwicklung der Geschlechterforschung / Gender in der Forschung und Gender in der Lehre

Maßnahmen in den Bereichen Geschlechterforschung und Gender in der Lehre werden nur von einem kleineren Teil der Hochschulen als wichtig angesehen. Von diesen Hochschulen werden derartige Maßnahmen durchaus konsequent eingesetzt. Dies betrifft beispielsweise die Berücksichtigung von Gender und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre im Rahmen von Berufungen, eine Auszeichnung für Qualifizierungsarbeiten, Anreize für Forschungs- und Publikationsleitungen, regionale Vernetzung geschlechterbezogener Forschung sowie fakultätsübergreifende Netzwerke zu Geschlechter- und Diversitätsforschung oder die

sichtbare und systematische Verankerung von Genderperspektiven in der Modulstruktur der Lehrangebote, teilweise mit einem speziellen Fokus auf Technik und Gender.

4.2.2 Qualitätsmanagement und -sicherung

Gemäß den Richtlinien zum Professorinnenprogramm soll das Qualitätsmanagement im Gleichstellungskonzept (bzw. dessen Fortschreibung) dargestellt werden. **Qualitätssicherung wird im PP III von 48 % der befragten Hochschulen als sehr wichtig und von 38 % als eher wichtig wahrgenommen und hat damit im Vergleich zu PP II deutlich an Bedeutung gewonnen.** Nur 15 % messen ihr wenig oder gar keine Bedeutung zu.

Knapp 98 % der antwortenden Hochschulen (n = 97) überprüfen die Zielerreichung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen. 83 % dieser Hochschulen überprüfen dies im Rahmen des Berichtswesens bzw. Monitoring zu Gleichstellung, knapp die Hälfte (49 %) zieht zudem spezifische Evaluationen hinzu. Im allgemeinen Hochschulcontrolling ist die Zielerreichungskontrolle bei etwa einem Viertel der Hochschulen angesiedelt. Bei etwa 85 %, d.h. weit überwiegend, sind die zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Überprüfung der Zielerreichung zuständig, in knapp einem Drittel wird zudem die Controlling- oder Drittmittelabteilung hinzugezogen.

Das Qualitätsmanagement an den Hochschulen konnte deutlich von der längerfristigen Förderung im Rahmen des PP und der damit einhergehenden strukturellen Anbindung profitieren. Dabei liegen, wie bereits oben dargestellt, die Schwerpunkte in der Erfassung quantitativer Kernindikatoren zu Frauenrepräsentanzen. Dagegen wird die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen bisher kaum systematisch erhoben, noch weniger in einer hochschulübergreifend vergleichbaren Weise. **Aus einer systematischeren Wirkungsanalyse der Maßnahmen ließen sich wahrscheinlich für die Hochschulen wertvolle Erkenntnisse über die Qualität der Maßnahmen und deren Wirksamkeit ableiten.**

4.3 Stand der Umsetzung und Nachhaltigkeit der gleichstellungsfördernden Strukturen und Maßnahmen

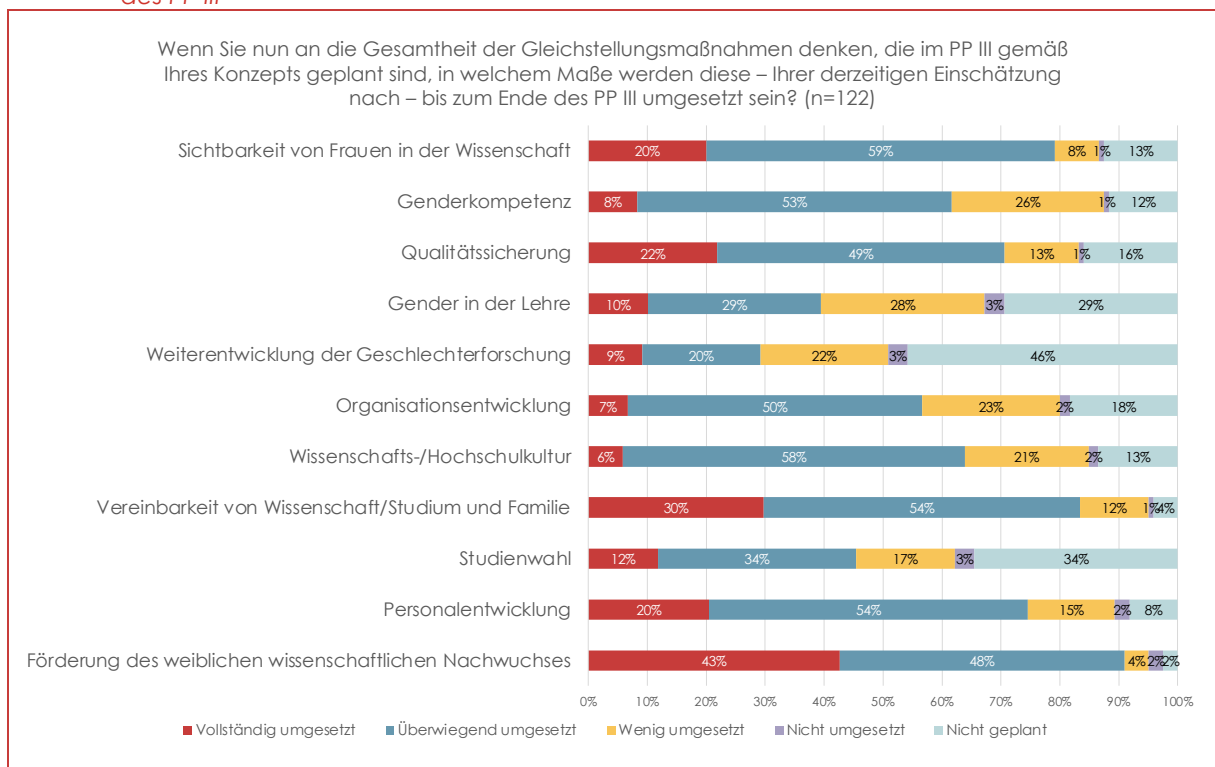
Der Umsetzungsstand sowie die zu erwartende Nachhaltigkeit von Maßnahmen, welche im Kontext des PP III angestoßen wurden, wird von den Hochschulen eher zurückhaltend eingeschätzt. Dies erklärt sich jedoch einerseits daraus, dass die dritte Programmphase noch nicht abgeschlossen ist und andererseits zum Teil aus dem Interesse der Hochschulen, den weiteren Förderbedarf zu betonen. Im Rückblick auf PP II werden sowohl die Umsetzung wie auch die Fortführung etablierter Maßnahmen nach Förderende als sehr positiv beurteilt. Besonders nachhaltig sind dabei strukturelle Maßnahmen, die nach einer Aufbauphase kaum noch Ressourcen erfordern. Dagegen sind ressourcenintensive Maßnahmen wie Mentoring, Führungskräfte Trainings, Qualifikationsstellen und öffentliche Kampagnen schwieriger nachhaltig zu finanzieren, und finden häufig nach Ende der Förderung nicht mehr im gleichen Maße statt.

Hinweise für die Nachhaltigkeit des Professorinnenprogramms sind u.a. die Fortführung und Verstetigung bzw. strukturelle Verankerung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen nach Ende der Förderlaufzeit. Im Rahmen der vorliegenden Evaluation können Aussagen zur Fortführung und Verstetigung der Maßnahmen im Rahmen der Programmphasen I und II getroffen werden, die Programmphase III ist zum Zeitpunkt der empirischen Erhebungen jedoch noch nicht abgeschlossen, sodass hierzu nur (vorausschauende) Einschätzungen zur Nachhaltigkeit der Maßnahmen auf Basis der Hochschulbefragung getroffen werden können.

Betrachtet man den Stand der Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des PP III an den Hochschulen, zeigt sich in der Hochschulbefragung, dass die meisten Hochschulen einschätzen, dass die Maßnahmen im Bereich Nachwuchsförderung (91%) sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium (knapp 84%) am häufigsten bis zum Ende der Förderlaufzeit

vollständig oder überwiegend umgesetzt sein sollten (siehe folgende Abbildung 15). Bereiche, von denen die Mehrheit der Befragten erwarten, dass die Maßnahmen (zumindest) überwiegend umgesetzt sein werden, sind Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft, Qualitätssicherung, Personalentwicklung, Wissenschafts-/Hochschulkultur, Genderkompetenz, aber auch Organisationsentwicklung. Diese drei letzten Bereiche zeichnen sich dadurch aus, dass viele Hochschulen meinen, die Maßnahmen werden überwiegend umgesetzt sein, aber nur wenige meinen, sie werden vollständig umgesetzt sein, was auch als Appell an die politischen Stakeholder verstanden werden kann, dass es nach wie vor einen Bedarf nach dem Professorinnenprogramm gibt.

Abbildung 15 Einschätzung zum Maß der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen bis zum Ende des PP III



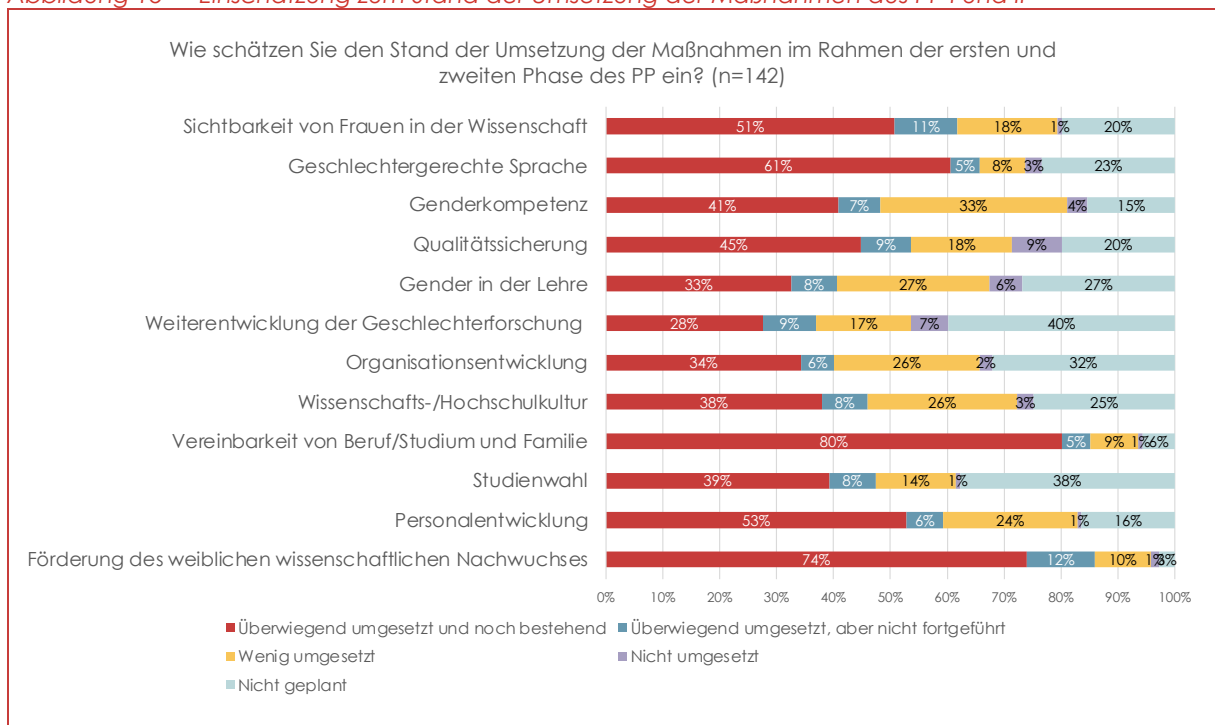
Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulfbefragung

Hochschulen, die bereits an vorherigen Programmphasen teilgenommen haben, wurden rückblickend gefragt, wie sie den Umsetzungsstand der Maßnahmen aus den vorangehenden Programmphasen einschätzen. Der Umsetzungsgrad ist generell ziemlich hoch, allem voran in den Bereichen Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit und geschlechtergerechte Sprache. In diesen Bereichen wurden die Maßnahmen (vollständig) umgesetzt und sie bestehen nach wie vor. Bereiche, in denen von vergleichsweise vielen Hochschulen die Maßnahmen nicht oder nur wenig umgesetzt wurden (mindestens 25 % der Antworten) oder werden konnten, sind Genderkompetenz, Gender in der Lehre, Organisationsentwicklung, Wissenschafts- und Hochschulkultur und Personalentwicklung.

Betrachtet man die Nachhaltigkeit der Maßnahmen, zeigt sich, dass die meisten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die durchgeführt wurden, auch Bestand haben und fortgesetzt werden. Hier sind beispielsweise Mentoringprogramme zu nennen: Solche Programme sind mittlerweile breit etabliert, es wurden auch regionale hochschulübergreifende Mentor*innennetzwerke gegründet. Diese Maßnahmen werden laut Angaben der Interviewpartner*innen in der Regel auch ohne Förderung durch das Professor*innenprogramm fortgesetzt, teilweise kann dies durch Projektförderung oder Förderung mancher Länder

finanziert werden. Ohne weitere Finanzierung muss der Umfang jedoch deutlich reduziert werden. In der Tendenz zeigt sich, dass Hochschulen, die mehrmals erfolgreich teilgenommen haben, auch ihre Maßnahmen nachhaltiger etablieren konnten: So haben etwa Maßnahmen in der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bei Hochschulen mit dreimaliger erfolgreicher Teilnahme besonders häufig noch Bestand (81 % ggü. 69 % bei zweimaliger und 58 % bei einmaliger erfolgreicher Teilnahme). Ein ähnlicher Trend zeigt sich bei Maßnahmen in der Personalentwicklung: Haben diese bei Hochschulen, deren Konzept in einer Programmphase positiv begutachtet wurde, noch bei einem Anteil von 38 % Bestand, sind es bei Hochschulen bei zweifacher erfolgreicher Beteiligung 46 % und bei dreifacher erfolgreicher Beteiligung 60 %.

Abbildung 16 Einschätzung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen aus PP I und II



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulbefragung

Hierbei heben die Hochschulen hervor, dass viele der Maßnahmen an die Förderung des Professorinnenprogramms geknüpft sind und dementsprechend eine Weiterführung dieser maßgeblich von der finanziellen und personellen Ausstattung der Gleichstellungsarbeit nach Förderende abhängig ist. Positiv erweist sich den Hochschulen zufolge, dass das Professorinnenprogramm dazu genutzt wurde, verschiedene Formate zu testen und dementsprechend auch bei nicht erfolgter Zielerreichung einzustellen und ggf. durch verbesserte Maßnahmen zu ersetzen. Viele Hochschulen konnten die Nachhaltigkeit der Maßnahmen allerdings zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht konkret einschätzen (ca. 45 %).

Maßnahmen, die auf Dauer ausgelegt sind und nach Angaben von Hochschulen und Länder dauerhaft Bestand haben, sind oftmals struktureller Natur. Hierbei handelt es sich beispielsweise um folgende Maßnahmen:

- Erarbeitung und Weiterentwicklung eines zentralen Gleichstellungsplans
- Systematisierung von aktiver Rekrutierung als Gleichstellungsinstrument, strukturelle Verankerungen in der Berufsverordnung

- Zentrale Stellen in der Gleichstellungsarbeit (z.B. zur proaktiven Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, im Bereich Prävention von sexualisierter Belästigung, Gewalt und Diskriminierung etc.)
- Familienservice, Familienbüro

Förderlich für die nachhaltige Sicherung der Aktivitäten nach Auslaufen der Förderung erweist sich etwa das Engagement der Hochschulleitungen, die Integration der Maßnahmen in den Hochschulentwicklungsplan oder Synergien mit anderen Projekten und Initiativen oder auch die Sensibilität der Führungsverantwortlichen für Gender- und Diversitätsfragen. Als hinderlich werden hingegen absehbare Budgetrestriktionen in den Haushalten der Hochschulen und eine mangelnde Planungssicherheit herausgestellt.

Insbesondere ressourcenreiche Maßnahmen können – bei erwiesener Effektivität – nur mit anderwertig verfügbaren Mitteln (z.B. Eigenmittel der Hochschulen, über Zielvereinbarungen etc.) und ggf. mit Modifikationen verstetigt werden. Dazu zählen nach Einschätzung von Hochschulen und Ländern insbesondere:

- Mentoringprogramme (für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen etc.)
- Personalentwicklung (weiblichen) berufungsfähigen Personals
- Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Führungskräfte trainings für Neuberufene
- Stipendien
- Kampagnen zur Sensibilisierung
- Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnen-Anteils in MINT-Fächern

Aus den Interviews geht deutlich hervor, dass das Professorinnenprogramm – auch schon in früheren Programmphasen – eine wesentliche, oft die wesentliche ermöglichende Finanzierungsquelle für den Aufbau von Gleichstellungsstrukturen war und ist. An Hochschulen, die dies bereits aufbauen konnten, lässt sich mittlerweile ein sich selbst verstärkender Prozess („virtuous circle“) hinsichtlich der Nachhaltigkeit beobachten. So sind neben Gleichstellungsstrukturen, die vor allem im Aufbau Ressourcen erfordern, auch die Sensibilisierung der Leitungsebene von zentraler Bedeutung für die Nachhaltigkeit.

5 Weitergehende Wirkungen (Impacts)

Das folgende Kapitel betrachtet die Zielerreichung und die weitergehenden Wirkungen des Programms im Sinne der Programmziele. Dies umfasst die Wirkungen auf die Zielgruppen, einerseits bezogen auf das deutsche Hochschulsystem insgesamt (Zielerreichung, „Bruttoeffekt“) als auch andererseits den spezifischen Beitrag des Professorinnenprogramms (Wirkung, „Nettoeffekt“). Die betrachteten Zieldimensionen sind der Frauenanteil auf der Ebene der Professorinnen wie auch auf den anderen Qualifikationsebenen im deutschen Hochschulsystem, sowie die Sichtbarkeit von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft. Für die Betrachtung der Zielerreichung auf der Systemebene wurde vor allem auf bestehende Studien zurückgegriffen; der Beitrag des Professorinnenprogramms wurde durch einen Vergleich geförderter und nicht-geförderter Hochschulen mittels einer ökonometrischen Analyse herausgearbeitet.

5.1 Zielerreichung

Seit Beginn des Programms sind steigende Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems zu beobachten. Dabei ergeben sich bei den Qualifizierungsstufen durchschnittliche jährliche Steigerungsraten von rund 0,1 (Promotionen) bzw. 0,8 (Habilitationen) Prozentpunkten pro Jahr, der Frauenanteil an den Berufungen stieg jährlich um ca. 0,4 Prozentpunkte. Der Anteil weiblicher (Junior-)Professorinnen sowie Hochschulgremienmitglieder wuchs jährlich um rund 0,7-1 Prozentpunkte. Gegenwärtig machen Frauen fast die Hälfte der Promotionen und der Juniorprofessuren aus, rund ein Drittel der Habilitationen, Berufungen und Hochschulgremienmitglieder, ein Viertel der Professuren und Hochschulleitungen sowie rund 19% der Dekan*innen und Fachbereichsleitungen. Gerade in Spitzenpositionen sind Frauen demnach nach wie vor unterrepräsentiert.

5.1.1 Frauenanteil im wissenschaftlichen Nachwuchs

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Nachwuchs hat im Verlauf der vergangenen Jahre zugenommen. So lag der Frauenanteil z.B. bei den Promotionen in 1998 noch bei 33,1 %, in 2008, d.h. zu Beginn des Professorinnenprogramms, sind dies 41,9 % und 2018 45,2 %²⁵. In den letzten zehn Jahren ist somit ein durchschnittlicher Anstieg von 0,11 Prozentpunkten pro Jahr zu verzeichnen. Juniorprofessuren sind 2018 zu 46,6 % mit Frauen besetzt, seit 2008 (35,6 %) ist ihr Anteil pro Jahr um knapp einen Prozentpunkt gestiegen. Auch der Frauenanteil an den Habilitationen ist gestiegen, von 15,3 % (1998) auf 31,6 % (2018).

5.1.2 Anzahl der Professorinnen im deutschen Hochschulsystem

Insgesamt ist in den letzten Jahren ein stetiger, jedoch relativ langsamer Aufwärtstrend feststellbar, was den Frauenanteil an den Professuren an deutschen Hochschulen angeht. **So stieg der Professorinnenanteil in der in der Evaluation betrachteten Grundgesamtheit²⁶ von 19,3 % im Jahr 2008 (Start des Professorinnenprogramms) um ca. sieben Prozentpunkte auf 26,4 % im Jahr 2018.²⁷**

²⁵ Vgl. z.B. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2020): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“. Online: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24_Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf

²⁶ HRK-Mitglieder sowie ergänzende Hochschulen, für Erläuterungen hierzu siehe Kapitel 3.1.

²⁷ Angaben nach Destatis.

Der Anteil der Frauen an den Berufungen ist in den letzten Jahren ebenfalls gestiegen. Entsprach der Frauenanteil 2008 (Start des Professorinnenprogramms) bei Berufungen noch 25,6 %, sind es in 2018 33,8 %²⁸. **Somit ist zwischen 2008 und 2018 eine durchschnittliche jährliche Steigerung des Frauenanteils von etwa 0,75 Prozentpunkten zu verzeichnen.**

5.1.3 Sichtbarkeit von Frauen in Spitzenpositionen

Hinsichtlich des Anteils von Wissenschaftlerinnen in den einflussreichen und sichtbaren Führungspositionen der Hochschulen stellt das CEWS eine kontinuierliche, allerdings langsame Erhöhung fest.²⁹ Demzufolge hat sich der Anteil von Frauen in Hochschulräten oder vergleichbaren Hochschulgremien seit 2008 von etwa 22,5 % auf ca. 34 % in 2018 gesteigert; seit 2015 stagniert der Frauenanteil bei etwas mehr als einem Drittel der Sitze in Hochschulräten³⁰. Ein Viertel der Hochschulleitungen werden durch Frauen besetzt, während 19 % der Dekanate von Frauen geleitet werden; der Anteil von Frauen an der Spitze von Fakultäten- und Fachbereichstagen liegt noch geringer bei 10 % (Stand 2019)³¹. Insgesamt sind Frauen in den Spitzenpositionen demnach nach wie vor unterdurchschnittlich vertreten.

5.2 Wirkungen des Professorinnenprogramms

Die Hochschulen bewerten den Beitrag des Professorinnenprogramms an der Erhöhung des Professorinnenanteils und der Zahl des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Hochschulen als stark positiv: Vor allem an der relativ langfristigen finanziellen Ausstattung und der damit verbundenen Möglichkeit zum Aufbau professionalisierter Strukturen wird ein positiver Beitrag des Programms festgemacht. Auch die Länder betonen die Sensibilisierung der Hochschulen und die Öffentlichkeitswirkung durch das Programm.

Die ökonometrische Analyse bestätigt diesen Eindruck und zeigt einen signifikanten positiven Effekt, sowohl der erfolgreichen Einreichung eines Konzepts, wie auch der Förderung in Form einer Regelprofessur. Beide „Treatments“ erhöhen den Frauenanteil unter Lehrstuhlinhaber*innen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeitenden, jeweils verglichen mit Hochschulen, die nicht mindestens einmalig erfolgreich ein Konzept eingereicht bzw. eine Regelprofessur beantragt haben.

5.2.1 Wirkungen aus der Sicht der Hochschulen

Zwei Drittel der befragten Hochschulen sehen eine positive Veränderung des Frauenanteils an den Professuren, knapp die Hälfte der Hochschulen auch einen verbesserten Frauenanteil am wissenschaftlichen Nachwuchs; darunter beobachten etwa 80 % der befragten Hochschulen dies als Effekt infolge des Professorinnenprogramms. Grundsätzlich zeigt sich in der Hochschulbefragung, dass die meisten Hochschulen bei fast allen hier und oben genannten Gleichstellungsaspekten in deutlicher Mehrheit einen hohen oder zumindest positiven Beitrag des Professorinnenprogramms wahrnehmen. Nur die Aspekte des Frauenanteils an der Studierendenschaft bekommt weniger als 2/3 positive Zustimmung, aber selbst hier schreiben

²⁸ Vgl. CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2020): Frauenanteile an Habilitationen, Berufungen, Professuren und C4/W3-Professuren, 1980-2019. Online: <https://www.gesis.org/cews/portfolio/digitale-angebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-habilitationen-berufungen-professuren-und-c4-w3-professuren>

²⁹ Ebd.

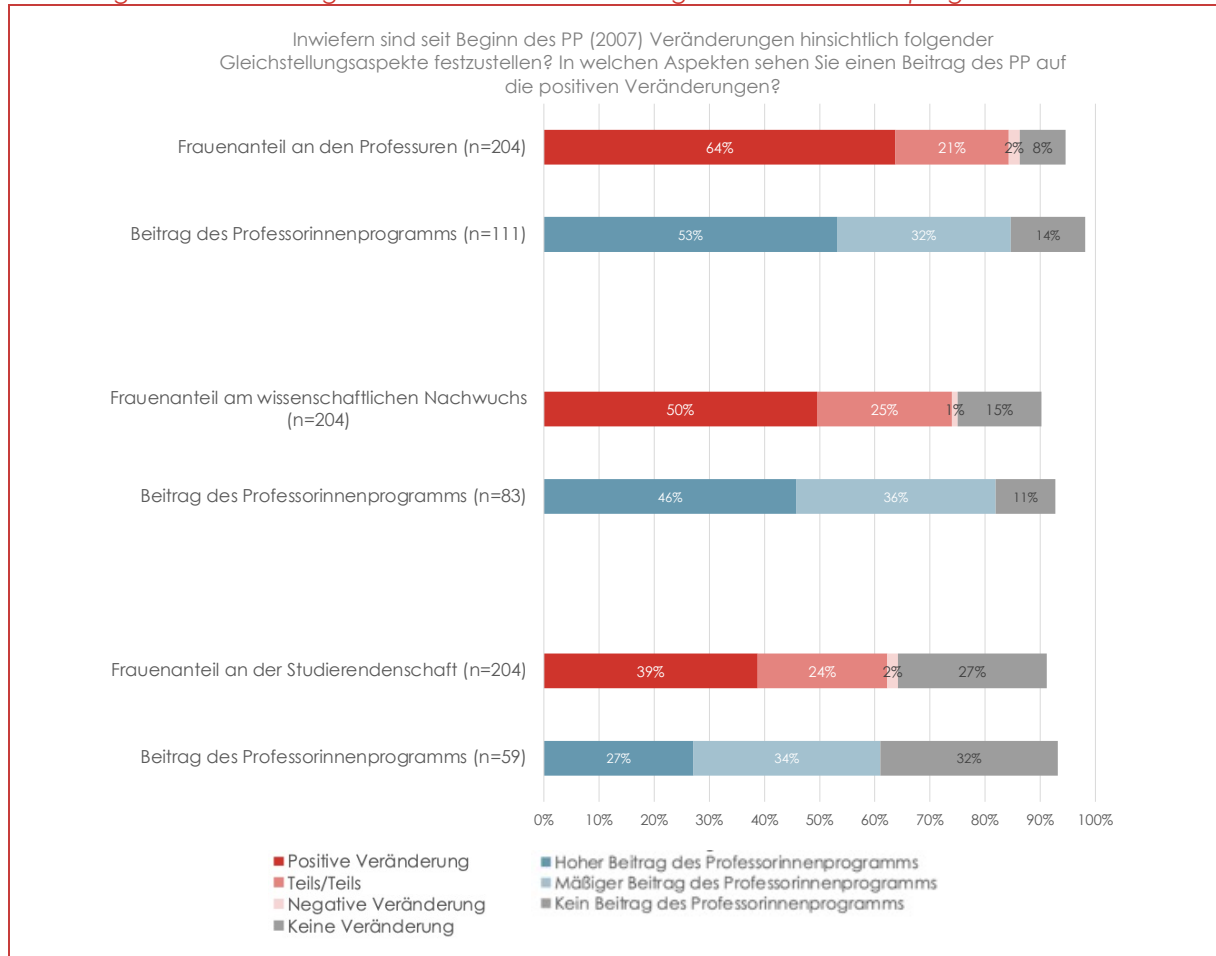
³⁰ Vgl. Löther, A. (2021): Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien 2020. Online: <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/hochschulraete-2020.pdf>

³¹ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz: Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft. Online: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/frauen-in-leitungspositionen-in-der-wissenschaft/>

Über 60 % dem Professorinnenprogramm einen positiven und 39 % respektive 27 % einen hohen Beitrag zu.

Auch wenn mehrere Hochschulen darauf hinweisen, dass andere parallele Entwicklungen (z.B. Exzellenzinitiative, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG) ebenfalls zu den positiven Veränderungen in den o.g. Bereichen beigetragen haben und Wechselwirkungen bestehen, schreiben die meisten Hochschulen dem Professorinnenprogramm einen Beitrag explizit zu.

Abbildung 17 Entwicklung des Frauenanteils und Beitrag des Professorinnenprogramms



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulbefragung

Die Wirksamkeit des Professorinnenprogramms wird insbesondere damit begründet, dass mit dem Hebel der höheren finanziellen und personellen Ausstattung der **Gleichstellungsarbeit das Thema auf vielen Ebenen intensiviert vorangetrieben** werden konnte und die Gleichstellungsarbeit in diesem Zuge zunehmend **professionalisiert** werde (etwa über den „Aufbau beteiligungsorientierter, qualitätsgestützter Gleichstellungsstrukturen“, Zitat einer Hochschule). **Die Möglichkeit, die Anwendbarkeit und Effektivität neuer Maßnahmen im Rahmen des Programms zu testen, schätzen einige Hochschulen explizit als wertvoll ein.** Die **lange Förderlaufzeit** des Programms gilt hierbei aus Sicht der Hochschulen und auch der Länder als zielführend, um interne Umsetzungsprozesse laufend effektiver zu gestalten.

Die Interviews an Hochschulen bestätigen diese Sicht und zeigen auch, dass die Art der Förderung – für eine Vorgriffsprofessur oder eine Regelprofessur und damit freiwerdende Mittel – einen substantiellen Unterschied ausmachen. Die durch die Förderung einer Regelprofessur

freiwerdenden Mittel bieten sonst nicht vorhandene Möglichkeiten, Gleichstellungsstrukturen aufzubauen sowie auch flexible Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen. Vorgriffsprofessuren erleichtern dagegen eine frühzeitige Integration von weiblichen Spitzenkräften ins Wissenschaftssystem. Weitere positive Beiträge des Professorinnenprogramms sehen die Hochschulen vereinzelt in der Etablierung der Dimension Gleichstellung als Qualitätsmerkmal, Einrichtung oder Ausbau familienfreundlicher Strukturen oder auch in der Verstetigung erfolgreicher Gleichstellungsmaßnahmen.

Aus Sicht der Länderministerien und der Hochschulen hat sich das Professorinnenprogramm insgesamt positiv auch auf die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft ausgewirkt. So nehmen knapp 46 % der befragten Hochschulen eine erhöhte Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft seit Beginn des Professorinnenprogramms wahr; etwa zwei Drittel (64 %) sehen hierbei einen hohen, 25 % einen mäßigen Beitrag des Professorinnenprogramms – somit lassen sich positive Veränderungen den Hochschulen zufolge maßgeblich auf das Professorinnenprogramm zurückführen. **Eine erhöhte Sensibilisierung an den Hochschulleitungen und den Fakultäten sei erkennbar.** Das Professorinnenprogramm habe sowohl den Frauenanteil an den Professuren gesteigert als auch eine Erhöhung von Bewerbungen von Frauen durch eine Vorbildfunktion anderer Professorinnen bewirkt. Außerdem sei das Thema der Gleichstellung für die Öffentlichkeit insgesamt präsenter geworden und damit die **Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft im Besonderen gestiegen.** Nach wie vor schätzen die befragten Hochschulen dies jedoch als wichtiges Thema für die Fortführung des Professorinnenprogramms ein: So sehen 88 % der befragten Hochschulen es als sehr wichtiges Thema an, die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen der Wissenschaft zu steigern.

Die in der vorliegenden Evaluation befragten Hochschulen sehen zumindest zu 50 % eine positive Veränderung bzgl. des Frauenanteils an dem wissenschaftlichen Nachwuchs, worunter über 80 % der Hochschulen einen hohen oder mäßigen Beitrag des Professorinnenprogramms in diesem Zusammenhang wahrnehmen. Gleichzeitig betonen knapp 90 % der befragten Hochschulen, dass das Ziel, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems nachhaltig zu verbessern, weiterhin von hoher Wichtigkeit in der Fortführung des Professorinnenprogramms sein solle.

5.2.2 Ökonometrische Analyse

Die ökonometrische Analyse überprüft, ob die beschriebenen Eindrücke statistisch belegbar sind. Hierbei ist zum einen zu überprüfen, ob die beobachtete Steigerung der Frauenanteile auch ohne das Professorinnenprogramm in gleicher Weise erfolgt wäre. An den kontrafaktischen Zustand, also die Situation, wenn es das Professorinnenprogramm nicht gegeben hätte, lässt sich durch bestimmte Untersuchungsdesigns eine Annäherung ermitteln. Gewählt wurde hier ein Differenz-von-Differenzen-Ansatz, welcher auf systematische Unterschiede zwischen programmteilnehmenden und nicht teilnehmenden Hochschulen prüft. Durch das Design werden dabei sowohl hochschulspezifische Effekte, die über Zeit konstant bleiben (etwa Hochschulgröße, Fächerprofil etc.) als auch zeitabhängige Effekte, welche alle Hochschulen betreffen (etwa politische Änderungen oder gesellschaftliche Trends) herausgerechnet, was eine Abschätzung des programmspezifischen Effekts ermöglicht. Die Analyse prüft a) den Effekt der (erstmaligen) Erstellung eines Gleichstellungskonzepts und b) den Effekt der erstmaligen Förderung einer Regelprofessur, jeweils auf den Anteil von Professorinnen und der Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (vgl. für Einzelheiten Box 1).

Insgesamt erweisen sich die Effekte des Programms als signifikant positiv – sowohl die Erstellung eines Konzeptes als auch die Einwerbung von Förderung für eine Regelprofessur wirken sich

positiv auf den Frauenanteil an einer Hochschule aus³²; dies gilt sowohl für die Professorinnenebene als auch für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Am stärksten ist dabei der Effekt der Konzepterstellung auf den Professorinnenanteil: Im Vergleich mit Hochschulen, die kein Gleichstellungskonzept im Sinne des Programms erstellt haben, ist der Frauenanteil an den Lehrstuhlinhaber*innen an diesen Hochschulen rund 1,5 Prozentpunkte höher.

Box 1: Differenz-von-Differenzen-Ansatz

Hintergrund

Der Differenz-von-Differenzen-Ansatz (DvD) erlaubt den systematischen Vergleich geförderter und nicht geförderter Hochschulen. Grundsätzlich werden beim DvD-Ansatz Interventionen (Treatments) definiert, und die Entwicklungen in der Gruppe, die Gegenstand der Intervention war (treatment group) verglichen mit der Gruppe, an der die Intervention nicht stattgefunden hat (control group). In der einfachsten Version von DvD werden zwei Gruppen zu zwei unterschiedlichen Zeitpunkten betrachtet. Zum ersten Beobachtungszeitpunkt („pre treatment“) erfolgte noch bei keiner der beiden Gruppen eine Teilnahme an einem interessierenden Förderprogramm. Zum zweiten Beobachtungszeitpunkt („post treatment“) hat eine der beiden Gruppen (die sog. Treatment-Gruppe) am Programm teilgenommen, während die Kontrollgruppe nicht im Rahmen des Programms gefördert wurde. Mit dem DvD-Ansatz kann der Effekt, der auf eine Förderung zurückzuführen ist, gemessen werden, indem die durchschnittliche Veränderung von zu definierenden Merkmalen zwischen der Treatment- und Kontrollgruppe verglichen wird.

Der DvD-Ansatz lässt grundsätzlich zu, dass sich die Gruppen zum ersten Beobachtungszeitpunkt im Hinblick auf gruppenspezifische Mittelwerte bei Ergebnisgrößen (z. B. Anteil Professorinnen, Hochschulgröße etc.) unterscheiden können. Soweit diese „Differenzen“ zwischen den beiden Gruppen (in Abwesenheit der Intervention) über die Zeit konstant bleiben, können die gruppenspezifischen Mittelwerte der Ergebnisvariable voneinander subtrahiert werden. Der kausale Effekt wird auf der zweiten Stufe durch den verbleibenden Unterschied zwischen den gruppenspezifischen Differenzen der ersten Stufe abgebildet. Grundlegend für den DvD-Ansatz ist demnach die Annahme, dass die gruppenspezifischen Trends der relevanten Ergebnisgröße ohne die Teilnahme an einer Fördermaßnahme identisch gewesen wären. Es wird somit eine Trendkorrektur vorgenommen, welche bei alleiniger Betrachtung der geförderten Hochschulen nicht zum Tragen kommt.

Methodischer Ansatz

Im Falle des Professorinnenprogramms kommt hinzu, dass die Intervention (also die Förderung) komplex ausgestaltet ist: Zum einen gibt es mehrere Dimensionen der Intervention (Erstellung eines Konzepts und Einreichung, positive Bewertung eines Konzepts, Bewilligung einer oder mehrerer Professuren, Durchführung von zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen). Zum Zweiten finden diese Interventionen nicht an allen Hochschulen zeitgleich, sondern zeitlich versetzt statt. Und drittens gibt es durch die mögliche mehrmalige Teilnahme am Programm den Fall eines „wiederholten“ Treatments.

In der Untersuchung wurden zwei der genannten Interventionen als Treatments ausgewählt: Erstens die erstmalige erfolgreiche Einreichung eines Konzepts. Dahinter steckt der Gedanke, dass die erstmalige Erstellung eines Gleichstellungskonzepts, die empirisch häufig durch das PP induziert wurde, für die Gleichstellungsstrukturen an der jeweiligen Hochschule ein bedeutender Schritt ist, der höchstwahrscheinlich Wirkungen nach sich zieht. Als zweites Treatment wurde die erstmalige Bewilligung einer Regelprofessur ausgewählt. Dies wird damit begründet, dass zu diesem Zeitpunkt die durch die Förderung frei werdenden sowie darüber hinausgehende Mittel in zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen fließen. Beide Treatments können somit als relevante Interventionen angesehen werden, durch die plausibel ein statistischer Effekt verursacht werden kann. Andererseits ist der Ansatz insofern konservativ gewählt, als mehrmalige Teilnahmen am Programm bzw. die Bewilligung von mehr als einer Professur – beides Faktoren, welche den Effekt des Programms mutmaßlich verstärken – im Design nicht berücksichtigt wurden. Als abhängige Variable wurden a) der Frauenanteil unter den Professor*innen und b) der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden herangezogen. Insgesamt wurden also vier verschiedene Effekte untersucht:

1. Effekt der erstmaligen Einreichung eines positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts auf den Frauenanteil unter den Professor*innen
2. Effekt der erstmaligen Einreichung eines positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts auf den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden
3. Effekt der erstmaligen Bewilligung mindestens einer Regelprofessur auf den Frauenanteil unter den Professor*innen
4. Effekt der erstmaligen Bewilligung mindestens einer Regelprofessur auf den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden

³² Für eine Erläuterung, warum diese beiden Interventionen für die ökonometrische Analyse gewählt wurden, siehe Box 1.

Resultate

Betrachtet wurde der Zeitraum zwischen 2008 bis zum aktuellsten verfügbaren Jahr (2018). Zum Vergleich der Trends wurden auch die Jahre vor dem Beginn des PP I genutzt. Der gewählte Ansatz schätzt die kausalen Effekte mit fixen Effekten auf Hochschulebene, welche über die Zeit invariante Unterschiede zwischen den Hochschulen hinsichtlich Größe, Struktur etc. aufnehmen, sowie geclusterten Standardfehler auf Bundesländerebene, um die Auswirkungen möglicher weiterer Programme auf Bundeslandebene bei der Schätzung der Standardfehler zu berücksichtigen.

Modell	1	2	3	4
Average Treatment Effect on the treated (ATT) ³³ , in Prozentpunkten	1.18*	1.42*	1.56***	0.86*
Statistische Signifikanz	p=0.013	p=.020	p=0.001	p=0.031

Erläuterung: * p<.05 – signifikant auf dem 5 %-Niveau, ** p<.01 – signifikant auf dem 1 %-Niveau, *** p<.001 – hochsignifikant auf dem 0.1 %-Niveau.

Grundlegend für den Differenz-von-Differenzen-Ansatz ist die Annahme, dass sich die Frauenanteile in Treatment- und Kontrollgruppe (Hochschulen mit und ohne Förderung) vor Förderbeginn gemäß eines gemeinsamen Trends entwickelt haben (identifying assumption). In der Basisversion des Ansatzes kann diese Annahme eines gemeinsamen Trends relativ einfach grafisch überprüft werden. Da im Falle des PP der Förderbeginn bzw. das Treatment zwischen den Hochschulen variiert, wurde die identifying assumption durch ein Event Study Design überprüft, bei dem jährliche kausale Effekte vor und nach Beginn des Treatments geschätzt werden. Auf der Basis dieser Überprüfung erscheint die identifying assumption plausibel. Die errechneten Ergebnisse erscheinen also auf der Basis der bestehenden Datenlage als tragfähig.

Die statistische Analyse zeigt somit robuste und statistisch signifikant positive Effekte der Förderung des Professorinnenprogramms. Dies bezieht sich sowohl auf die erfolgreiche Einreichung eines Konzepts, wie auch auf die Förderung in Form einer Regelprofessur, und auf beide Zielgruppen – Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeitende. Hervorzuheben ist hierbei der Effekt der erfolgreichen Einreichung eines Konzepts auf den Anteil der Frauen unter den Professor*innen – durch die Förderung ergibt sich ein um 1,56 Prozentpunkte höherer Frauenanteil. Auf die Effekte wird im Fließtext weiter eingegangen.

³³ Dt.: „Durchschnittlicher Behandlungseffekt“.

6 Bewertung des Programms durch die beteiligten Akteurinnen und Akteure

Für eine große Mehrheit der erfolgreich begutachteten Hochschulen hat sich die Teilnahme am Professorinnenprogramm nach Eigeneinschätzung gelohnt. Über die Hälfte der Hochschulen bevorzugt eine Fortführung des Programms mit Modifikationen: Vorschläge umfassen Optimierungspotentiale in der Förderadministration, in der Berücksichtigung verschiedener Hochschultypen und -größen sowie im Rahmen der Zielgruppen und inhaltlichen Schwerpunkte. Die bisherigen Zieldimensionen des Professorinnenprogramms erfahren weiterhin hohe Zustimmung.

Laut Hochschulbefragung ist ein weit überwiegender Teil der befragten Hochschulen (fast 85 %) der Meinung, dass **sich die Teilnahme am Professorinnenprogramm (sehr) gelohnt hat**; nur knapp 10 % sehen dies anders. Dementsprechend **befürworten auch ca. 84 % grundsätzlich die Fortführung des Programms**; über die Hälfte der Hochschulen wünschen sich hierbei allerdings Modifikationen, ein Viertel etwa spricht sich für eine Fortführung in der bisherigen Form aus.

Die **Vorschläge der Hochschulen für die Modifikationen** beziehen sich auf die folgenden Themen:

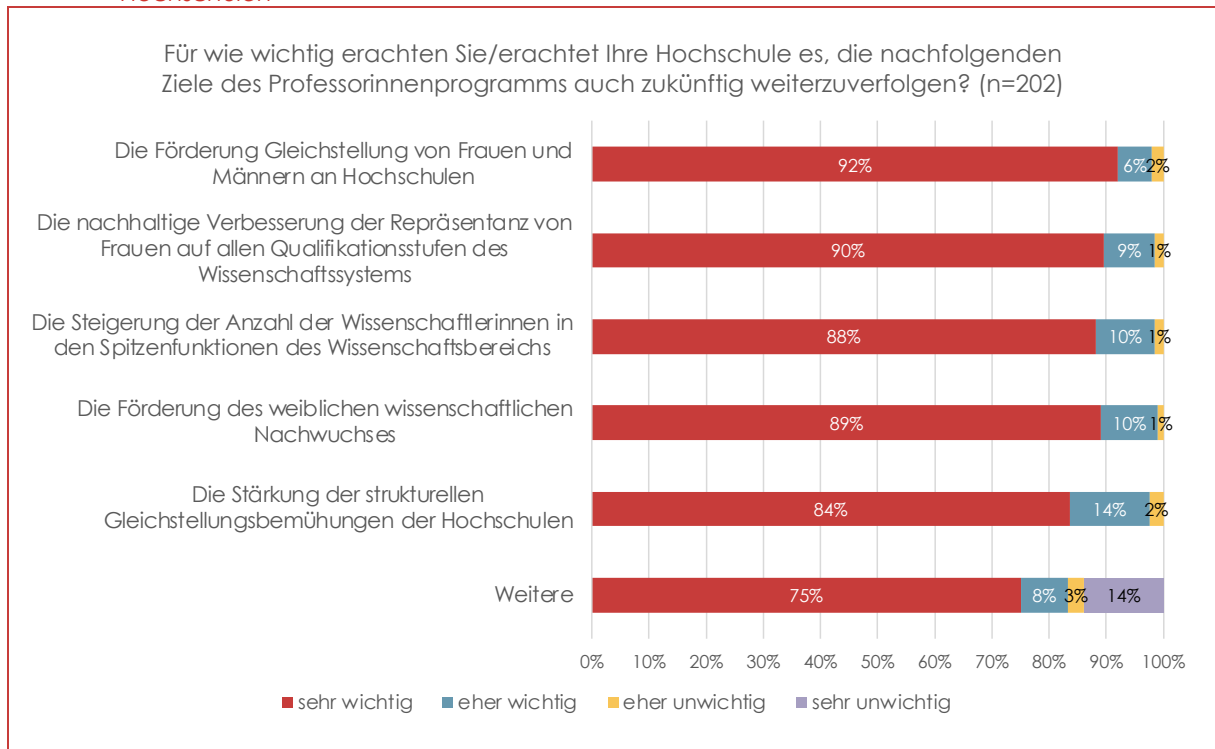
- **Förderadministration** (50 Nennungen bei 134 Hochschulantworten, entspricht 37 %): Hier regen die Hochschulen an, Potentiale zur Vereinfachung des Antragsverfahren und der Mittelabrechnung verstärkt zu eruieren, um so die Effizienz des Programms zu erhöhen.
- **Berücksichtigung unterschiedlicher Hochschulgrößen und -typen** (29 Nennungen, entspricht 22 %): Kleinere Hochschulen bzw. FH / HAW und Kunst- und Musikhochschulen sind mit vergleichsweise größeren Herausforderungen in der Antragstellung (insbesondere mangelnde personelle Kapazitäten) und der Programmumsetzung (u.a. hinsichtlich der Ausstattung der Professuren wie etwa Zuordnung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden) als Universitäten konfrontiert. In diesem Zusammenhang gibt es verschiedene Vorschläge seitens sowohl einiger Hochschulen als auch Länder, u.a. etwa die prozentuale Anpassung der Eigenmittel für die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen an die Hochschulgröße.³⁴
- **Zielgruppen und Schwerpunkte** (29 Nennungen, entspricht 22 %): Mehrfach wird ein erweiterter Fokus auf Diversity und intersektionale Gleichstellungsarbeit vorgeschlagen (z.B. nicht-binäre Personen im Wissenschaftssystem, Männer mit Familienaufgaben, weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs etwa über Tenure Track-Verfahren etc.). Zusätzlich werden vereinzelt fächerspezifische Anreizsysteme (z.B. im MINT-Bereich) sowie die Erweiterung des Programms um eine Familienkomponente genannt.

Trotz der von den befragten Hochschulen gewünschten Modifikationen zeigt sich im Hinblick auf die zukünftig zu verfolgenden Ziele im Professorinnenprogramm ein recht einheitliches Bild unter den befragten Hochschulen (siehe folgende Abbildung). Es zeigt sich die weiterhin hohe Relevanz aller bisherigen Zieldimensionen des Professorinnenprogramms; diese werden als „sehr wichtig“ (überwiegende Mehrheit) oder „eher wichtig“ angesehen. Als wichtigstes Ziel gilt etwa mit über 90 % Zustimmung die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen, gefolgt von dem Ziel der nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems. Die Länder sehen die „Steigerung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des

³⁴ Die Hochschulen haben hier gegenwärtig bereits einen gewissen Spielraum: Die Förderrichtlinie fordert einen Mitteleinsatz der Hochschule „in angemessener Höhe“.

Wissenschaftsbereichs“ als wichtigstes Ziel zur Weiterentwicklung des Professorinnenprogramms, jedoch erfahren auch hier alle Zieldimensionen eine hohe Zustimmung.

Abbildung 18 Wichtigkeit der zukünftigen Weiterverfolgung der Ziele des PP aus Sicht der Hochschulen



Quelle: Darstellung von Technopolis basierend auf den Ergebnissen der Hochschulforschung

Die Länder wurden darüber hinaus auch zu möglichen **Ansätzen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an Hochschulen über das Professorinnenprogramm hinaus** befragt. Diese äußerten eine große Bandbreite an Vorschlägen, die jeweils nur von ein bis zwei Ländern genannt wurden, weshalb eine Gewichtung der Vorschläge im Folgenden nicht erfolgt. Zu den Vorschlägen der Länder zählen etwa hochschultypspezifische Programme, die die jeweiligen Bedarfe der Hochschultypen adressieren; beispielhaft wurden Gastprofessuren an Kunst- und Musikhochschulen oder Kooperationen zwischen Fachhochschulen / Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Wirtschaft genannt. Auch die folgenden Handlungsfelder wurden als bedeutsam für zukünftige Maßnahmen erachtet:

- **Forschung** (z.B. Beteiligung von Frauen oder Berücksichtigung von Genderaspekten als Voraussetzung in Projekten)³⁵
- **Studium und Lehre** (etwa gender- und diversitätssensible Lehr- und Lernformen)
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Dual Career** (z.B. über die Option der Teilzeitprofessur von Beginn an)

³⁵ In diesem Zusammenhang wurde zuletzt u.a. die BMBF-Richtlinie zur Förderung von Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen („Geschlechteraspekte im Blick“) veröffentlicht. Online verfügbar: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/07/Bekanntmachung17_Geschlechteraspekte.html

- **Nachwuchsförderung** (z.B. Anreize für die unbefristete Einstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mentoring)

Ergänzend sollten aus Sicht der Länder auch verschiedene Hochschulebenen verstärkt in den Blick genommen werden, so etwa die Dekanatsämter, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind, oder auch die Kompetenzentwicklung bei Führungskräften der Hochschule (u.a. zum Thema Gendermainstreaming). Zusätzlich wurde darauf hingewiesen, in Zukunft auch die dritte Geschlechtsoption („divers“) mit zu berücksichtigen. Darüber hinaus stellen die Länder deutlich heraus, dass jede Hochschule eine andere Ausgangssituation mitbringt und dementsprechend der Erfahrungsaustausch stärker systematisch unterstützt werden sollte, etwa über Best Practice-Beispiele für spezifische Herausforderungen im Bereich Gleichstellung.

7 Gesamtbewertung und Empfehlungen aus evaluatorischer Sicht

Programmstruktur

- Das Programm ist durch eine hohe Komplexität, was Wirkungsweise und administrative Verfahren angeht, geprägt. Möglichkeiten zur Flexibilisierung und zur Reduktion des Antrags- und Abwicklungsaufwands wären zu prüfen.

Umsetzung

- Eine größere Transparenz hinsichtlich rechtlicher Rahmungen und ergänzender Landesförderungen erscheint sinnvoll.
- Die Konzeptentwicklung und Aktualisierung stellt aus evaluatorischer Sicht einen wichtigen Wirkungsmechanismus des Programms dar. Es wird empfohlen, am System der Konzepteinreichung und -begutachtung festzuhalten. Hierbei sollte das Monitoring der Umsetzung der Konzepte auch in der Antragstellung mitgedacht werden, indem beispielsweise die Berücksichtigung vorab definierter Indikatoren in die Konzepte gefordert wird. Sollte das Programm weitergeführt werden, so sollte für Hochschulen, die wiederholt teilnehmen, der administrative Aufwand beispielsweise hinsichtlich der Anforderungen an das einzureichende Konzept möglichst gering gehalten werden.
- Der Begutachtungsprozess hat sich bewährt und sollte in seinen Grundsätzen beibehalten werden.
- Die Hochschulen genießen in der Ausgestaltung ihrer Teilnahme eine hohe Autonomie, die seitens der Hochschulen als sehr positiv wahrgenommen wird. Trotz einer Präferenz einer Mehrzahl der Hochschulen zur Beantragung von Regelprofessuren besitzt auch die Vorgriffsprofessur als Instrument zur Erstberufung eine Berechtigung und weist positive Effekte auf. Beide Optionen sollten bei einer eventuellen Fortführung des Programms beibehalten werden.

Beteiligung der Hochschulen

- Bei der relativ aufwändigen Konzepterstellung fühlen sich kleinere Hochschulen benachteiligt. Es ist zu prüfen, ob durch größere Transparenz und Austausch zwischen den Hochschulen hier der Wissenserwerb im Sinne eines Peer-Learnings vereinfacht werden kann. Voraussetzung dafür ist eine aktive Kommunikation seitens des BMBF und des PT, um einem wahrgenommenen Wettbewerb zwischen den Hochschulen entgegenzuwirken.
- Eine Förderung der Beteiligung kleinerer Hochschulen, insbesondere FH / HAW sowie auch Kunst- und Musikhochschulen, wäre erstrebenswert. Wir empfehlen, hier nach Wegen zu suchen, auch Hochschulen mit ungünstigeren Startvoraussetzungen (Ressourcen, Bewerberlage etc.) eine Teilnahme am Programm zu erleichtern, beispielsweise über die Verlängerung von Antragsfristen.

Förderung

- In den vergangenen Programmphasen ergab es sich, dass insgesamt 16 Hochschulen trotz positiv bewerteten Konzepts keine Förderung erhielten. Dies ist v.a. darauf zurückzuführen, dass diese Hochschulen keine Anträge stellten. Zu beachten ist, dass gerade FH / HAW eine schlechte Bewerberinnenlage als Begründung für die nicht erfolgte Antragstellung vorbrachten. Aufgrund der beobachteten strukturellen Wirkungen (Teilnahme am Programm begünstigt unter anderem strategischere Personalplanung) sollte darauf hingearbeitet werden, dass gerade die Hochschulen mit durch knappe personelle Ressourcen eher ungünstigeren Startvoraussetzungen Mittel erhalten, welche die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule fördern. Daher wird nahegelegt sicherzustellen, dass möglichst wenige positiv bewertete Hochschulen keine Förderung für eine Professur erhalten. Die Zwischenbilanz von PP III zeigt hier bereits positive Entwicklungen.

Motivation der Hochschulen

- Die bestehende hohe Motivation der Hochschulen sollte weiter gefördert werden, indem der Aufwand für die Teilnahme und die Administration gerade für kleine Hochschulen nach Möglichkeit abgedeckt wird (siehe oben).

Wirkungen auf die Hochschulstrukturen

- Eine Sensibilisierung der Hochschulleitungen für Gleichstellungsfragen ist bei den teilnehmenden Hochschulen weitgehend erreicht. Dagegen bestehen auf dezentraler Ebene (bedingt durch unterschiedliche Fachkulturen, aber auch durch weniger Ressourcen) noch Nachholbedarf. Eine eventuelle Weiterführung des Programms könnte hier Schwerpunkte setzen.
- Es wird eine Förderung des Austauschs und der Zusammenarbeit über Hochschulen hinweg empfohlen, welche einen Dialog über Best Practices und Maßnahmeneffektivität ermöglicht. Dafür sollte das hochschulinterne Qualitätsmanagement in vergleichbarer Form und wirkungsorientiert durchgeführt werden. Ein solches übergreifend eingesetztes Tool zur Wirkungsmessung von Maßnahmen, sowie das Einspeisen von Selbstevaluationen in eine hochschulübergreifende Datenbank wäre im Sinne einer Effizienzmaximierung der Gleichstellungsmaßnahmen aus Sicht der Evaluator*innen sehr zu begrüßen. Wie schon oben erwähnt, ist eine Voraussetzung für einen effektiven Austausch zwischen den Hochschulen, dass dem Eindruck eines Wettbewerbs zwischen den Hochschulen entgegengewirkt wird. Es scheint außerdem sinnvoll, diesen Austausch dezentral zu organisieren – dies könnte bewirken, dass die Hochschulen auch negative Erfahrungen bzgl. der Effektivität von Maßnahmen eher miteinander teilen.

An den Hochschulen durchgeführte Gleichstellungsmaßnahmen

- Was die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen angeht, so wird eine Erweiterung der anererkennungsfähigen Maßnahmen auf weitere Zielgruppen angeregt, d.h. eine Erweiterung der Frauenförderung auch auf nicht-binäre Geschlechter, die ebenfalls im Wissenschaftssystem benachteiligt sind.
- Wenngleich die Effektivität der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen variiert und nicht immer festgestellt werden kann (siehe oben), so sind insbesondere die strukturellen Effekte im günstigen Fall sehr nachhaltig. Eine gute Verankerung in und eine Sensibilisierung der Hochschulleitung führt in den meisten Fällen zu weiteren positiven Entwicklungen und zusätzlicher Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit. Wichtig ist eine langfristige Finanzierungsperspektive für die Gleichstellungsarbeit, auch über die Förderdauer des Programms hinaus. Optionen der Hochschule zur Anschlussfinanzierung, d.h. über die Ko-Finanzierung der Länder im Rahmen des Programms hinausgehende Fördermöglichkeiten, werden antizipiert und bei der Aufsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen berücksichtigt. Es wird daher geraten, die Transparenz bzgl. möglicher (Länder-)Finanzierungen zu maximieren und diese (falls noch nicht geschehen) anschlussfähig an das Professorinnenprogramm zu machen (siehe oben).

Systemische Wirkungen (Impacts)

- Die Wirkungen des Programms auf die Hochschulstrukturen, aber auch die Zielgruppen ist gegeben. Grundsätzlich ist das Professorinnenprogramm durch seinen Förderansatz, aber auch sein Volumen einzigartig. Aus diesen Gründen sollte das Programm fortgeführt oder weiterentwickelt werden.

Bewertung des Programms durch die beteiligten Akteur*innen

- Optimierungspotenzial besteht vor allem in den administrativen Abläufen, der Attraktivität des Programms für kleinere Hochschulen, der erweiterten Definition der Zielgruppen, der Wirkungsmessung der durchgeführten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, dem Wissensaustausch der Hochschulen und der Transparenz über Anschlussfinanzierungsmöglichkeiten für gleichstellungsfördernde Maßnahmen an den Hochschulen.

- Das Professorinnenprogramm ist wirkungsvoll und attraktiv für die Hochschulen. Die Evaluation lässt den Schluss zu, dass das Programm über die drei Programmphasen hinweg mehr bewirkt hat als die messbare Steigerung von Frauenanteilen an Professuren und beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Da es für die Hochschulen erforderlich war, Gleichstellungskonzepte zu entwickeln und umzusetzen, entfaltet das Programm auch "weiche", qualitative Wirkungen (bspw. eine gesteigerte Sensibilisierung, Auswirkungen auf die Gleichstellungskultur, Reputationsgewinne). Auch auf dieser Ebene hatte das Programm einen nachhaltig positiven Einfluss auf den Stellenwert und die Umsetzung der Gleichstellung an den Hochschulen. In diesem Sinne ist eine Fortführung zu empfehlen.

Anhang A Fragebögen

A.1. Fragebogen für die Länderbefragung

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

1. **Wie beurteilen Sie in der dritten Phase das Einreichungsverhalten, also die Aktivität der Hochschulen hinsichtlich der Einreichung von Gleichstellungskonzepten bzw. Dokumentationen bzw. Gleichstellungszukunftskonzepten und damit die Akzeptanz des Programms in der dritten Phase bei den Hochschulen?**

Hohe Akzeptanz	Akzeptanz	Niedrige Akzeptanz	Keine Akzeptanz	Keine Einschätzung möglich
☐	☐	☐	☐	☐

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

Deutlich gestiegene Akzeptanz	Gestiegene Akzeptanz	Gleichbleibende Akzeptanz	Gesunkene Akzeptanz	Deutlich gesunkene Akzeptanz	Keine Einschätzung möglich
☐	☐	☐	☐	☐	☐

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

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

Die Initiative zur Beteiligung ging aus von:

	Hohe Aktivität	Geringe Aktivität	Keine Aktivität
dem für Wissenschaft zuständigen Landesministerium	☐	☐	☐
dem für Gleichstellung zuständigen Landesministerium	☐	☐	☐
dem für Wissenschaft zuständigen Parlamentsausschuss	☐	☐	☐
Hochschulleitungen	☐	☐	☐
Fakultäten/Fachbereichen	☐	☐	☐
einzelnen Professoren (♂)	☐	☐	☐
einzelnen Professorinnen (♀)	☐	☐	☐
Senaten der Hochschulen	☐	☐	☐
Hochschulräten, -kuratorien	☐	☐	☐

der (falls vorhanden) Gleichstellungskommission der Hochschulen	☐	☐	☐
Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule	☐	☐	☐
Sonstige, und zwar:	☐	☐	☐

4. Wie wurde die Einreichung der Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen bzw. Gleichstellungszukunftskonzepte zwischen Wissenschaftsministerium und Hochschulen im Professorinnenprogramm III organisiert?

☐ Einreichung der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen / Gleichstellungszukunftskonzepte **in Abstimmung** mit dem Wissenschaftsministerium

☐ Einreichung der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen / Gleichstellungszukunftskonzepte **ohne Abstimmung** mit dem Wissenschaftsministerium, weil:

☐ Sonstiges, und zwar:

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

Formen der Abstimmung zwischen Ministerium und Hochschulen:	Ja	Nein
Das Ministerium hat die Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen / Gleichstellungszukunftskonzepte der Hochschulen formal geprüft.	☐	☐
Das Ministerium hat die Qualität der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen / Gleichstellungszukunftskonzepte geprüft.	☐	☐
Das Ministerium hat die Planungen der vorgesehenen Professuren geprüft.	☐	☐
Das Ministerium hat die Planung der Verwendung der Mittel aus dem Programm geprüft.	☐	☐
Das Ministerium hat die Frage, wie die Mittel zur Gegenfinanzierung aufgebracht werden sollten, mit den Hochschulen abgestimmt.	☐	☐
Sonstiges, und zwar:	☐	☐

6. a. Falls das Wissenschaftsministerium bei der Einreichung der Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen bzw. Gleichstellungszukunftskonzepte tätig wurde, wer war aus Ihrer Sicht / der Sicht des Ministeriums auf Ministeriumsseite wie intensiv in der dritten Programmphase beteiligt?

	Immer	Meis- tens	Selten	Nie
Beteiligung der Ministeriumsseite:				
Die für Wissenschaft zuständige Fachebene	☐	☐	☐	☐
Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte des Wissenschaftsministeriums	☐	☐	☐	☐
Die für Gleichstellung/Frauenpolitik zuständige Fachebene	☐	☐	☐	☐
Externe Expert*innen, und zwar: _____	☐	☐	☐	☐
Andere Ressorts, und zwar: _____	☐	☐	☐	☐

- b. Wer war Ihrer Einschätzung / der Einschätzung des Ministeriums nach (z. B. aufgrund von Rückmeldungen der Hochschulen) bei der Einreichung der Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen bzw. Gleichstellungszukunftskonzepte auf Hochschuleseite wie intensiv in der dritten Programmphase beteiligt?

	Immer	Meis- tens	Selten	Nie
Beteiligung der Hochschuleseite (nach Ihrer Einschätzung z. B. aufgrund von Rückmeldungen der Hochschulen):				
Hochschulleitungen, und zwar: _____	☐	☐	☐	☐
Büro für Gleichstellung/Chancengleichheit, und zwar: _____	☐	☐	☐	☐
Fakultäten/Fachbereiche, und zwar: _____	☐	☐	☐	☐
Externe Expert*innen, und zwar: _____	☐	☐	☐	☐
Sonstige, und zwar: _____	☐	☐	☐	☐

7. Wurde – hinsichtlich der vorgesehenen Professuren – die Einrichtung von Regel- oder Vorgriffsprofessuren zwischen dem Ministerium und den Hochschulen in der dritten Programmphase abgestimmt?

Falls ja, wo wurden Prioritäten gesetzt?

☐ Nein

☐ Ja, und zwar sollten ...

☐ ...**Regelprofessuren** Priorität haben, weil:

☐ ...**Vorgriffsprofessuren** Priorität haben, weil:

☐ Ja, es gab eine Abstimmung, es wurden aber keine Prioritäten hinsichtlich Vorgriffs- oder Regelprofessuren gesetzt, weil:

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

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

☐ Nein

☐ Ja, und zwar ...

☐ gab es **fachliche Prioritäten** in den Bereichen:

☐ weil:

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

Falls ja, wo wurden Prioritäten gesetzt?

☐ Nein

☐ Ja, und zwar sollten...

☐ ... es vorwiegend **W2-Professuren** sein, weil:

☐ ... es vorwiegend **W3-Professuren** sein, weil:

b. Die Ausstattung der Professuren war Gegenstand von Abstimmungen:

☐ Nein

☐ Ja, und zwar:

10. a. Wie werden die Hochschulen im Land grundsätzlich gesteuert?

Steuerungstypus	Ja	Nein
Zielvereinbarung	☐	☐
Zielvereinbarung mit budgetwirksamen Indikatoren	☐	☐
Zielvereinbarung mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung mit Mitteln aus separaten Fonds	☐	☐
Mittelverteilungsmodell mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung	☐	☐
Mittelverteilungsmodell mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung in Konkurrenz untereinander	☐	☐
Leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM), formelgebunden mit Gleichstellungsindikatoren	☐	☐
Diskretionäre Mittel für Gleichstellung	☐	☐
Andere „Verteilungsmechanismen“ zur Förderung von Gleichstellung, und zwar:	☐	☐

10. b. Wenn Sie in Frage 10.a. angegeben haben, dass in Ihrem Bundesland eine Zielvereinbarung mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung mit Mitteln aus separaten Fonds zur Steuerung der Hochschulen eingesetzt wird, machen Sie hierzu bitte die folgenden ergänzenden Angaben:

Seit (Jahr): _____

Aus folgendem Fonds: _____

10. c. Wenn Sie in Frage 10.a. angegeben haben, dass in Ihrem Bundesland ein Mittelverteilungsmodell mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung zur Steuerung der Hochschulen eingesetzt wird, machen Sie hierzu bitte die folgenden ergänzenden Angaben:

Seit (Jahr): _____

In Höhe von: _____

10. d. Wenn Sie in Frage 10.a. angegeben haben, dass in Ihrem Bundesland ein Mittelverteilungsmodell mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung in Konkurrenz untereinander zur Steuerung der Hochschulen eingesetzt wird, machen Sie hierzu bitte die folgenden ergänzenden Angaben:

Seit (Jahr): _____

Nach folgenden Verteilungsmechanismen: _____

11. Gibt es landesrechtliche Regeln/ Vorgaben, die die gleichstellungspolitischen Aufgaben der Hochschulen definieren? Haben sich diese von der ersten bis zur dritten Programmphase verändert?

<i>Landesrechtlich definierte Aufgaben der Hochschulen:</i>	<i>Ja, neu aufgenommen, ausgeweitet oder differenziert</i>	<i>Ja, unverändert oder weniger</i>	<i>Nein</i>
Frauenförderung	☐	☐	☐
Gleichstellung von Frauen und Männern	☐	☐	☐
Gleichstellung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen	☐	☐	☐
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	☐	☐	☐
Förderung von Vielfalt, Diversity	☐	☐	☐
Verhinderung von Diskriminierung	☐	☐	☐
Gewinnung und Einbindung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	☐	☐	☐
Weitere, und zwar:	☐	☐	☐

12. Bitte geben Sie hier die betreffende(n) gesetzliche(n) Grundlage(n) an:

13. a. Welche landesrechtlichen Regeln gibt es für das Amt der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen?

<i>Folgende Punkte werden landesrechtlich geregelt:</i>	<i>Ja</i>	<i>Nein</i>
---	-----------	-------------

Bestellung von Frauen- / Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler Ebene (Hochschule)	☐	☐
Bestellung von Frauen- / Gleichstellungsbeauftragten auf dezentraler Ebene (Fakultäten/Fachbereiche)	☐	☐
Sonstige landesrechtliche Vorgaben, und zwar (z.B. die Erstellung eines Frauenförderplan):	☐	☐

13. b. Falls Sie in Frage 13.a. angegeben haben, dass die Bestellung von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler Ebene landesrechtlich geregelt ist:

Was sind Kompetenzen/Aufgaben der zentralen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten?

	Ja	Nein
Die zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig .	☐	☐
Der zentralen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten steht ein eigenes Budget zwingend zur Verfügung.	☐	☐
Die zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte agiert nicht weisungsgebunden .	☐	☐
Die zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte hat Mitwirkungsrechte in der Hochschulleitung .	☐	☐
Die zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte hat Mitwirkungsrechte an Berufungsverfahren .	☐	☐

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

☐ Ja

☐ Nein

15. Falls ja, welche Programme und welche Ziele betrifft dies?

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

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

☐ Ja

☐ Nein

17. Falls ja, welche Programme und welche Ziele betrifft dies?

Programm	Ziele
----------	-------

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

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

Falls Ihnen die Liste unvollständig erscheint, ergänzen Sie bitte.

Landespolitische Schwerpunkte für Gleichstellung zielen auf:	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Unbedeutend
Familie, Vereinbarkeit	☐	☐	☐	☐
Chancengleichheit, Fairness	☐	☐	☐	☐
Exzellenz, Innovation, Leistung	☐	☐	☐	☐
Personelle Ressourcen, demografischen Wandel	☐	☐	☐	☐
Förderung der wissenschaftlichen Karriereentwicklung, Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	☐	☐	☐	☐
Andere Schwerpunkte, und zwar:				
_____	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐

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

Schwerpunkte der Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen bzw. Gleichstellungszukunftskonzepte zielen auf:	Findet sich wieder	Findet sich nicht wieder	Keine Einschätzung möglich
Familie, Vereinbarkeit	☐	☐	☐
Chancengleichheit, Fairness	☐	☐	☐
Exzellenz, Innovation, Leistung	☐	☐	☐
Personelle Ressourcen, demografischen Wandel	☐	☐	☐
Förderung der wissenschaftlichen Karriereentwicklung, Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	☐	☐	☐

Anderer Schwerpunkt, und zwar:

_____	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐

20. Welche (zusätzlichen) gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die an den Hochschulen im Rahmen des Professorinnenprogramms III umgesetzt werden, lassen sich Ihrer Einschätzung nach den nachfolgenden Schwerpunkten der Frauen-/Gleichstellungspolitik zuordnen?

(Bitte geben Sie einige Beispiele.)

Familie, Vereinbarkeit: _____

Chancengleichheit, Fairness: _____

Exzellenz, Innovation, Leistung: _____

Personelle Ressourcen, demografischen Wandel: _____

Förderung der wissenschaftlichen Karriereentwicklung, Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses:

21. Ist das Ministerium in der dritten Programmphase an der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen / Gleichstellungszukunftskonzepte der Hochschulen hinsichtlich der (personellen und strukturellen) Ziele des Professorinnenprogramms beteiligt?

☐ Nein, das Ministerium ist nicht beteiligt.

☐ Ja, das Ministerium ist beteiligt.

22. Falls Sie bei Frage 21 "Ja, das Ministerium ist beteiligt" geantwortet haben, bitte geben Sie hier an, in welcher Form:

☐ Es gibt ein **Berichtswesen** zur Umsetzung der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen / Gleichstellungszukunftskonzepte.

☐ Es gibt eine **Abstimmung** zwischen Hochschulen und Ministerium.

☐ Es gibt ein **Controlling** der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen / Gleichstellungszukunftskonzepte durch das Ministerium.

☐ Es gibt ein **Monitoring** der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte / Dokumentationen / Gleichstellungszukunftskonzepte durch das Ministerium.

☐ Sonstiges, und zwar: _____

Bitte erläutern Sie kurz die Art, wie das von Ihnen angekreuzte Verfahren („Berichtswesen“, „Abstimmung“, „Controlling“, „Monitoring“, „Sonstiges“) funktioniert: _____

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

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

24. Haben die (zusätzlichen) gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die im Kontext des Professorinnenprogramms (Programmphasen I-III) eingeführt wurden, aus Ihrer Sicht/der Sicht des Ministeriums auch Bestand, wenn die betreffende Hochschule nicht mehr im Rahmen des Programms gefördert wird?

immer meistens selten nie k.A./Keine
Einschätzung
möglich

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

25. Welche (zusätzlichen) gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden am ehesten nicht mehr weitergeführt, wenn eine Hochschule nicht mehr im Rahmen des Programms gefördert wird?

26. Welche Rahmenbedingungen oder andere Faktoren begünstigen oder beeinträchtigen aus Ihrer Sicht/der Sicht des Ministeriums die dauerhafte Fortführung der (zusätzlichen) gleichstellungsfördernden Maßnahmen an den Hochschulen?

Begünstigende Faktoren sind m.E.:

Beeinträchtigende Faktoren sind m.E.:

27. Wirkt das Ministerium bei der Durchführung der Berufungsverfahren im Rahmen des Professorinnenprogramms III mit?

Beteiligung des Ministeriums an den Berufungen bei:

Gestaltung der Verfahren

**Mitwirkung des
Ministeriums**

☐

**Keine Mitwirkung des
Ministeriums**

☐

Ausschreibungen

☐

☐

Auswahlverfahren

☐

☐

Ruferteilung

☐

☐

Verhandlungen zu Gehalt, Ausstattung usw.

☐

☐

28. Falls Sie bei Frage 27 eine/mehrere Mitwirkungsformen angegeben haben, erläutern Sie bitte, ob diese Form der Mitwirkung des Ministeriums der üblichen Verfahrensweise bei Berufungen entspricht?

☐ Ja, und zwar weil: _____

☐ Nein, und zwar weil: _____

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

Wie schnell erfolgen **Berufungen im Regelfall**? _____ Monate

Wie schnell erfolgten die **Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms III**? _____ Monate

29. b. Kam es bei den Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms III zu Verzögerungen?

- ☐ Es gab **keine Verzögerungen**, weil: _____
- ☐ Es gab **Verzögerungen**, weil: _____

30. Wie werden die Bundesmittel für bewilligte Professuren auf Landesebene gegenfinanziert?

	Ja	Nein
Es gibt zusätzliche, im Landeshaushalt reservierte Mittel.	☐	☐
Die Finanzierung erfolgt aus besonderen Fonds des Landes (für Innovation o.ä.).	☐	☐
Die Finanzierung ist Teil der Budgetzuweisung im Rahmen von Zielvereinbarungen.	☐	☐
Die Finanzierung erfolgt durch Umschichtungen in den Hochschulhaushalten.	☐	☐
Sonstige Art der Finanzierung, und zwar _____	☐	☐

31. Bitte geben Sie an, wie viele Fördermaßnahmen aufgrund des Ausscheidens der geförderten Professorin im Rahmen des Professorinnenprogramms III wegen Wechsels an eine andere Hochschule beendet wurden:

_____ Fälle

32. Wie hat sich aus Ihrer Sicht/der Sicht des Ministeriums die Beteiligung der Hochschulen am Professorinnenprogramm insgesamt auf die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft ausgewirkt?

33. Wie hat sich aus Ihrer Sicht die Beteiligung am Professorinnenprogramm auf das Ansehen / die Reputation der Hochschulen ausgewirkt?

sehr positive Wirkung auf das Ansehen	eher positive Wirkung auf das Ansehen	eher negative Wirkung auf das Ansehen	sehr negative Wirkung auf das Ansehen	Keine Einschätzung möglich
☐	☐	☐	☐	☐
☐				

34. Wenn Sie von Ihrer Einschätzung zu den (eher) positiven bzw. (eher) negativen Wirkungen auf die Reputation der Hochschulen ausgehen, was sind Ihrer Ansicht nach die Gründe für diese Programmwirkungen?

Positive Programmwirkungen auf die Reputation der Hochschulen sind m. E. zurückzuführen auf:

Negative Programmwirkungen auf die Reputation der Hochschulen sind m. E. zurückzuführen auf:

35. Hat sich aus Ihrer Sicht die Reputationswirkung des Professorinnenprogramms zwischen der ersten Programmphase und der dritten Programmphase verändert?

Deutlich
gestiegene
Reputations-
wirkung

☐

Gestiegene
Reputations-
wirkung

☐

Gleichbleibende
Reputations-
wirkung

☐

Gesunkene
Reputations-
wirkung

☐

Deutlich ge-
sunkene
Reputations-
wirkung

☐

Keine
Einschätzung
möglich

☐

36. Wenn Sie von Ihrer Einschätzung der Veränderung der (eher) positiven bzw. (eher) negativen Wirkungen (in Frage 35) ausgehen, was sind Ihrer Ansicht nach Gründe für die Veränderung der Programmwirkungen?

Falls Sie in Frage 35 von einer „gleichbleibende Reputationswirkung“ ausgehen, bitte weiter mit Frage 37.

Die **gestiegene Reputationswirkung** ist m. E. zurückzuführen auf:

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

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

38. Bitte schätzen Sie abschließend die Wirkungen des Professorinnenprogramms insgesamt ein. Gehen Sie hierbei auch auf etwaige Veränderungen der Wirkungen von der ersten bis zur dritten Programmphase ein. Bitte unterscheiden Sie dabei zwischen der ministeriellen Sicht und der Sicht der Hochschulen.

Geben Sie an, auf wessen Aussagen diese Einschätzungen jeweils beruhen.

Ministerielle Sicht:

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

Sicht der Hochschulen:

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

39. Für wie wichtig erachten Sie/erachtet das Ministerium es, die nachfolgenden Ziele des Professorinnenprogramms auch zukünftig weiterzuverfolgen?

	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	sehr unwichtig
Die Förderung Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen	☐	☐	☐	☐
Die nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems	☐	☐	☐	☐
Die Steigerung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs	☐	☐	☐	☐
Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	☐	☐	☐	☐
Die Stärkung der strukturellen Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen	☐	☐	☐	☐

40. Was wären aus Ihrer Sicht/der Sicht des Ministeriums mögliche Perspektiven zur Weiterentwicklung des Professorinnenprogramms? Welche Schwerpunkte sollten zukünftig gesetzt werden?

41. Was wären aus Ihrer Sicht/der Sicht des Ministeriums über das Professorinnenprogramm hinaus mögliche zielführende Ansätze zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen? Wie sollten zukünftige Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung ausgestaltet werden?

42. Weitere Anmerkungen und Erläuterungen

A.2. Fragebogen für die Hochschulbefragung

1. Allgemeine Informationen

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

1.1 Name der Hochschule

☐ keine Angabe/möchte ich nicht angeben

1.2 Hochschultyp

- ☐ Universität
- ☐ Fachhochschule
- ☐ Pädagogische Hochschule
- ☐ Kunst- und Musikhochschule bzw. Universität
- ☐ Medizinische Hochschule/Universitätsklinikum

1.3 Trägerschaft

- ☐ Staatliche Hochschule
- ☐ Kirchliche Hochschule
- ☐ Private Hochschule

1.4 Bundesland

1.5 Größe der Hochschule

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

Anzahl an **Studierenden** im Jahr 2019: _____

Darunter **weibliche Studierende** im Jahr 2019: _____

Anzahl der **Professuren** im Jahr 2019 (ohne W1- Professuren): _____

Darunter **Professorinnen** im Jahr 2019 (ohne W1- Professuren): _____

2. Beteiligung am Professorinnenprogramm

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

2.1 Hat Ihre Hochschule in der ersten Phase (2008 bis 2012) und/oder zweiten Phase (2013 bis 2017) und/oder dritten Phase (2018 bis 2022) des Professorinnenprogramms ein Gleichstellungskonzept (GK) bzw. eine Dokumentation (D) bzw. ein Gleichstellungszukunftskonzept (GZK) eingereicht? Falls ein Konzept eingereicht wurde: Wie wurde es jeweils vom Begutachtungsgremium bewertet?

Zutreffendes bitte ankreuzen und anschließend bitte die Eingabe auf Richtigkeit kontrollieren, da sie zentral für die Abfolge aller nachfolgenden Fragen ist:

	Keine Einreichung	<u>GK</u> positiv bewertet	<u>GK</u> nicht positiv bewertet	<u>D</u> positiv bewertet	<u>D</u> nicht positiv bewertet	<u>GZK</u> positiv bewertet	<u>GZK</u> nicht positiv bewertet
Erste Programmphase (2008 bis 2012)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zweite Programmphase (2013 bis 2017)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dritte Programmphase (2018 bis 2022)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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

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

2.4 Falls Ihre Hochschule bisher überhaupt kein Konzept im Rahmen des Professorinnenprogramms eingereicht hat, aus welchen Gründen haben Sie sich dagegen entschieden?

2.5 Gibt es ein Gleichstellungskonzept an Ihrer Hochschule?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

3. Erstellung/Einreichung des Gleichstellungskonzepts/Dokumentation/Gleichstellungszukunftskonzepts

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

- Beteiligte Akteur*innen im Professorinnenprogramm
- Hochschulinterne/-öffentliche Diskussion oder/und gemeinsame Erstellung des Gleichstellungskonzepts bzw. der Dokumentation bzw. des Gleichstellungszukunftskonzepts
- Gründe für die Teilnahme am Professorinnenprogramm.

3.1 Von welchen Akteur*innen innerhalb Ihrer Hochschule ging die Initiative zur Teilnahme am Professorinnenprogramm III aus?

	Hohe Aktivität	Geringe Aktivität	Keine Aktivität	Nicht bekannt	Nicht vorhanden
Hochschulleitung (z.B. Rektor*in/Präsident*in, Vizerektor*in/Vizepräsident*in für Forschung)	☐	☐	☐	☐	☐
Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule	☐	☐	☐	☐	☐
Einrichtung im Themenfeld „Gleichstellung“ , die der Hochschulleitung oder -verwaltung unterstellt ist: Stabstelle Gleichstellung und/oder Diversity, Abteilung Gleichstellung oder ähnliches	☐	☐	☐	☐	☐
Gleichstellungskommission des Senats	☐	☐	☐	☐	☐
Vertretung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Senat	☐	☐	☐	☐	☐
Vertretung der Studierenden im Senat	☐	☐	☐	☐	☐
Fakultäten/Fachbereiche	☐	☐	☐	☐	☐
Dezentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche/Fakultäten	☐	☐	☐	☐	☐
Einzelne thematisch interessierte Professor*innen	☐	☐	☐	☐	☐
Professor*innen für Geschlechterforschung, Diversity o.ä. der Hochschule	☐	☐	☐	☐	☐
Hochschulverwaltung	☐	☐	☐	☐	☐

Sonstige, und zwar: _____ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

3.2 Wer war an der Erstellung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation/des Gleichstellungszukunftskonzepts Ihrer Hochschule beteiligt? (Bitte jeweils für das im Rahmen der dritten Programmphase eingereichte Konzept beantworten)

Das Gleichstellungskonzept/die Dokumentation/das Gleichstellungszukunftskonzept wurde erstellt durch:

	Stark beteiligt	Teilweise beteiligt	Gar nicht beteiligt	Nicht bekannt	Nicht vorhanden
Hochschulleitung (z.B. Rektor*in/Präsident*in, Vizerektor*in/Vizepräsident*in für Forschung)	☐	☐	☐	☐	☐
Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule	☐	☐	☐	☐	☐
Einrichtung im Themenfeld „Gleichstellung“ , die der Hochschulleitung oder -verwaltung unterstellt ist: Stabstelle Gleichstellung und/oder Diversity, Abteilung Gleichstellung oder ähnliches	☐	☐	☐	☐	☐
Gleichstellungskommission des Senats	☐	☐	☐	☐	☐
Vertretung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Senat	☐	☐	☐	☐	☐
Vertretung der Studierenden im Senat	☐	☐	☐	☐	☐
Fakultäten/Fachbereiche	☐	☐	☐	☐	☐
Dezentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche/Fakultäten	☐	☐	☐	☐	☐
Einzelne thematisch interessierte Professor*innen	☐	☐	☐	☐	☐
Professor*innen für Geschlechterforschung, Diversity o.ä. der Hochschule	☐	☐	☐	☐	☐
Hochschulverwaltung	☐	☐	☐	☐	☐
Hochschulexterne Expert*innen	☐	☐	☐	☐	☐
Wissenschaftliche Mitarbeiter*in , eigens für die Erstellung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation/des Gleichstellungszukunftskonzepts	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstige, und zwar: _____	☐	☐	☐	☐	☐

3.3 Woran haben sich die Autor*innen bei der Erstellung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation/des Gleichstellungszukunftskonzepts konzeptionell orientiert?

	Ja	Teilweise	Nein	Nicht bekannt
Fachexpertise der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten und/oder weiterer Mitarbeiter*innen in der Gleichstellungsarbeit an der eigenen Hochschule	☐	☐	☐	☐
Konzepte und Berichte der eigenen Hochschule zu Gleichstellung (Berichte für die Deutsche Forschungsgemeinschaft, Total E-Quality-Antrag, Antrag für die Exzellenzinitiative etc.)	☐	☐	☐	☐
Ideen und Vorschläge von Wissenschaftler*innen der eigenen Hochschule aus der Frauen- und Geschlechterforschung	☐	☐	☐	☐
Hochschulinterne Strategien und Konzepte , die nicht spezifisch Gleichstellung adressieren (Entwicklungs- und Strategieplan etc.)	☐	☐	☐	☐
Empfehlungen von Wissenschaftsrat oder HRK zu Gleichstellung in der Wissenschaft	☐	☐	☐	☐
Das in den Empfehlungen des Wissenschaftsrats favorisierte Kaskadenmodell	☐	☐	☐	☐
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG	☐	☐	☐	☐
Konzepte, Initiativen, Audits etc. zu familiengerechter/-freundlicher Hochschule bzw. Work-Life-Balance	☐	☐	☐	☐
Internationale Initiativen (EU-Initiativen im Forschungsrahmenprogramm, Gender Action Plans, National Science Foundation-Advance etc.)	☐	☐	☐	☐
Wissenschaftliche Literatur aus dem Bereich der Geschlechter- und Organisationsforschung oder ähnlichen wiss. Fachgebieten	☐	☐	☐	☐
Gleichstellungskonzepte/ Dokumentationen/ Gleichstellungszukunftskonzepte anderer Hochschulen in Deutschland	☐	☐	☐	☐

Gleichstellungskonzepte anderer Hochschulen im Ausland	☐	☐	☐	☐
Austausch mit einzelnen Gleichstellungsakteur*innen an anderen Hochschulen	☐	☐	☐	☐
Austausch innerhalb von Landeskonferenzen der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) bzw. der Bundeskonferenz (BuKoF) sowie mit Landeskoordinierungsstellen	☐	☐	☐	☐
Sonstige, und zwar: _____	☐	☐	☐	☐

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

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

3.5 Mit welchen hochschulinternen Akteur*innen wurde das Gleichstellungskonzept/die Dokumentation/das Gleichstellungszukunftskonzept vor der Einreichung zur Begutachtung diskutiert?

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

3.6 Erfolgte aufgrund der hochschulinternen Diskussion noch Veränderungen an dem Gleichstellungskonzept/der Dokumentation/dem Gleichstellungszukunftskonzept?

- ☐ Nein, es kam zu keinen Veränderungen.
- ☐ Ja, es kam zu Veränderungen.

3.6a Es gab Veränderungen ...

- ☐ bei den vorgesehenen Professuren (z.B. hinsichtlich der Anzahl, der Art (Vorgriff oder Regel) oder auch der Denomination).
- ☐ bei den geplanten Gleichstellungsmaßnahmen (z.B. hinsichtlich der Art oder der Anzahl).
- ☐ bei der Finanzierung der Professuren bzw. Gleichstellungsmaßnahmen (z.B. hinsichtlich des Umfangs).
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

3.6b Wenn Sie an die hochschulinternen Diskussionen zum Professorinnenprogramm III denken, wie schätzen Sie die Resonanz der Diskussion insgesamt ein?

- ☐ sehr positiv
- ☐ positiv
- ☐ teils, teils
- ☐ negativ
- ☐ sehr negativ
- ☐ keine Einschätzung möglich

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

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

3.7a Wenn Sie an die hochschulöffentlichen Diskussionen zum Professorinnenprogramm III denken, wie schätzen Sie die Resonanz der Diskussion insgesamt ein?

- ☐ sehr positiv
- ☐ positiv
- ☐ teils, teils
- ☐ negativ
- ☐ sehr negativ
- ☐ keine Einschätzung möglich

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

- ☐ Ja, es gab einen Beschluss der Hochschulleitung.
- ☐ Ja, es gab einen Beschluss der Fachbereichs-/Fakultätsghremien.

- ☐ Ja, es gab einen Beschluss des Senats.
- ☐ Nein, es gab keinen Beschluss.

3.9 Nennen Sie bitte die wichtigsten Erfahrungen aus dem Prozess der Entwicklung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation/des Gleichstellungszukunftskonzepts.

3.10 War das Begutachtungsergebnis des Gleichstellungskonzeptes/der Dokumentation/des Gleichstellungszukunftskonzepts im Professorinnenprogramm III für Ihre Hochschule nachvollziehbar?

- ☐ Ja, das Begutachtungsergebnis war nachvollziehbar.
- ☐ Nein, das Begutachtungsergebnis war nicht nachvollziehbar, und zwar weil:

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

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

3.12 Bitte nennen Sie in wenigen Worten, welche konkreten Auswirkungen die nicht positive Bewertung des Konzepts für die Gleichstellungsaktivitäten Ihrer Hochschule hatte (im Vergleich zu den Umsetzungsplänen im Fall einer positiven Bewertung des Konzepts und Förderung durch das Professorinnenprogramm).

4. Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms

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

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

4.1 Wurden Professuren, die für die Besetzung im Rahmen des Professorinnenprogramms III in Frage kamen, hochschulintern zwischen zentraler und dezentraler Ebene diskutiert?

- ☐ Ja, die Planung der Professuren wurde diskutiert.

- ☐ Nein, die Planung der Professuren wurde nicht diskutiert.
- ☐ Ist mir nicht bekannt.

4.2 Was war Gegenstand der Diskussion zwischen zentraler und dezentraler Ebene?

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

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

- ☐ Ja, es wurde der Vorgriffsprofessur Priorität eingeräumt.
- ☐ Ja, es wurde der Regelprofessur Priorität eingeräumt.
- ☐ Nein, es gab keine Prioritätensetzung hinsichtlich der Einrichtung von Vorgriffs- bzw. Regelprofessuren.
- ☐ Nein, aber es sollten sowohl Regel- als auch Vorgriffsprofessuren eingerichtet werden.
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

4.3a Nennen Sie bitte Gründe für die Prioritätensetzung.

	Trifft zu	Trifft nicht zu	Ist mir nicht bekannt
Die Ausschreibung des Professorinnenprogramms wurde so interpretiert, dass der Vorgriffsprofessur Vorrang eingeräumt wurde.	☐	☐	☐
Der Stellenplan der Hochschule sprach für die Option Vorgriffsprofessur.	☐	☐	☐
Die Altersstruktur der Professor*innenschaft sprach für die Option Vorgriffsprofessur.	☐	☐	☐
Die Fachbereiche/Fakultäten , in denen die Professuren eingereicht werden sollten, sprachen sich für die Vorgriffsprofessur aus.	☐	☐	☐
Die Hochschulleitung sprach sich für die Vorgriffsprofessur aus.	☐	☐	☐
Die Initiator*innen bzw. Autor*innen des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation/des Gleichstellungszukunftskonzepts sprachen sich für die Vorgriffsprofessur aus.	☐	☐	☐
Das zuständige Landesministerium machte Vorgaben zu Vorgriffsprofessuren.	☐	☐	☐

Sonstiges, und zwar: _____

☐
☐
☐

4.3b Nennen Sie bitte Gründe für die Prioritätensetzung.

	Trifft zu	Trifft nicht zu	Ist mir nicht bekannt
Der Stellenplan der Hochschule sprach für die Option Regelprofessur.	☐	☐	☐
Die Altersstruktur der Professor*innenschaft sprach für die Option Regelprofessur.	☐	☐	☐
Die Fachbereiche/Fakultäten , in denen die Professuren eingereicht werden sollten, sprachen sich für die Regelprofessur aus.	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
Die Hochschulleitung sprach sich für die Regelprofessur aus.	☐	☐	☐
Die Initiator*innen bzw. Autor*innen des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation/des Gleichstellungszukunftskonzepts sprachen sich für die Regelprofessur aus.	☐	☐	☐
Das zuständige Landesministerium machte Vorgaben zu Regelprofessuren.	☐	☐	☐
Sonstiges, und zwar: _____	☐	☐	☐

4.4 Veränderte sich die Prioritätensetzung hinsichtlich der Einrichtung von Regel- oder Vorgriffsprofessuren zwischen der ersten und/oder zweiten und der dritten Programmphase?

- ☐ Nein, es gab keine Veränderung.
- ☐ Ja, es gab eine Veränderung.
- ☐ Ist mir nicht bekannt.

Bitte begründen Sie Ihre Antwort: _____

4.5 Bei positiver Begutachtung der Gleichstellungskonzepte/Dokumentationen/Gleichstellungszukunftskonzepte erfolgte die Förderung von Professuren aus dem Professorinnenprogramm nach der Reihenfolge des zeitlichen Eingangs der Berufungsnachweise. Dadurch konnten Wettbewerbsvorteile für Hochschulen entstehen, die den zeitlich gesteckten Rahmen einhalten konnten.

Ist es Ihrer Hochschule gelungen, Berufungsverfahren schneller als üblich abzuwickeln?

- ☐ Nein, Berufungsverfahren wurden nicht schneller abgewickelt als üblich.
- ☐ Nein, Berufungsverfahren wurden aufgrund der Coronavirus-Pandemie nicht schneller abgewickelt als üblich.
- ☐ Teilweise.
- ☐ Ja.

Bitte begründen Sie Ihre Antwort: _____

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

	Bestand vor dem Professorinnenprogramm	Einführung im Laufe des Professorinnenprogramms	Nicht vorhanden
Im Freigabeverfahren wird berücksichtigt, ob das Fächerprofil der Professur geschlechterspezifische Auswirkungen hat (z.B. besonders hohe oder niedrige Zahl von potenziellen Bewerberinnen).	☐	☐	☐
Die Professur wird auf die Möglichkeit einer Gender(Teil-) Denomination geprüft.	☐	☐	☐
Die Berufungsverfahren erfolgen auf Basis gendersensibler Berufungsleitfäden .	☐	☐	☐
Die Berufungskommission wird geschlechterparitätisch besetzt.	☐	☐	☐
Bei der personellen Besetzung der Berufungskommission wird auf Genderkompetenz der Mitglieder geachtet (u. a. durch entsprechende Trainings im Vorfeld).	☐	☐	☐
In Ausschreibungen wird auf die Verwendung von gendersensitiven Formulierungen geachtet (über Formulierungen wie „Frauen werden zur „Bewerbung aufgefordert“ hinausgehend).	☐	☐	☐
Die Ausschreibungen erfolgen über mehrere Medien (z.B. überregionale Zeitungen, Wissenschaftszeitschriften, Fachgesellschaften).	☐	☐	☐
Der Versand der Ausschreibungen erfolgt u.a. über die Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte der Hochschule.	☐	☐	☐
Die Ausschreibungen erfolgen international .	☐	☐	☐
Potenzielle Kandidatinnen werden aktiv gesucht und angesprochen .	☐	☐	☐
Berücksichtigung von Gender in Forschung und Lehre dient als Auswahlkriterium im Berufungsverfahren.	☐	☐	☐
Bei der Auswahl externer Gutachter*innen wird darauf geachtet, dass Wissenschaftlerinnen angefragt werden und möglichst paritätisch beteiligt sind.	☐	☐	☐
Sonstiges, und zwar:	☐	☐	☐

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

- ☐ Nein, alle geplanten Stellenbesetzungen konnten realisiert werden.
- ☐ Ja, Stellenbesetzungen konnten in einzelnen Fällen nicht realisiert werden.

4.7a Stellenbesetzungen konnten in einzelnen Fällen nicht realisiert werden, und zwar weil ...

- ☐ aufgrund der Hochschule/des Stellenplans/der Altersstruktur der Professor*innenschaft selten Professuren ausgeschrieben werden.
- ☐ in dem Zeitraum keine geeignete Bewerberin gefunden werden konnte, so dass die Stelle mit einem männlichen Bewerber besetzt wurde.
- ☐ der Pool an berufungsfähigen Bewerberinnen in dem geplanten Fachgebiet allgemein zu klein ist.
- ☐ Kandidatinnen sich für eine andere Hochschule entschieden.
- ☐ es aufgrund der Corona-Pandemie zu Problemen kam.
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

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

Anzahl im Gleichstellungskonzept/in der Dokumentation/im Gleichstellungszukunftskonzept **vorgesehener**

Professuren: _____

Anzahl der davon bislang **ausgeschriebenen Professuren:** _____

Anzahl im Professorinnenprogramm III **bereits beantragter Professuren - Vorgriffsprofessuren:** _____

Anzahl im Professorinnenprogramm III **bereits beantragter Professuren - Regelprofessuren:** _____

Anzahl im Professorinnenprogramm III **bereits bewilligter Professuren - Vorgriffsprofessuren:** _____

Anzahl im Professorinnenprogramm III **bereits bewilligter Professuren - Regelprofessuren:** _____

4.9 Wurden Fördermaßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms III aufgrund des Ausscheidens der geförderten Professorin beendet?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

4.9a Bitte geben Sie an, wie viele Fördermaßnahmen im Professorinnenprogramm III aufgrund des Ausscheidens der geförderten Professorin wegen Wechsels an eine andere Hochschule beendet wurden.

Anzahl der Fälle: _____

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

	0	1	2	3	4
Anzahl der Fälle	☐	☐	☐	☐	☐

Gründe für das Ausscheiden:

Anzahl der Fälle	☐	☐	☐	☐	☐
------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Gründe für das Ausscheiden:

Anzahl der Fälle	☐	☐	☐	☐	☐
------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Gründe für das Ausscheiden:

4.11 Bitte geben Sie an, in wie vielen Fällen für die verbleibende Förderdauer die Mittel für eine weitere Erstberufung gewährt wurden.

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

Anzahl der Fälle: _____

5. Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms

In den Gleichstellungskonzepten/Dokumentationen/Gleichstellungszukunftskonzepten erklären die Hochschulen, welche Gleichstellungsmaßnahmen sie im Falle einer Förderung umsetzen werden. Dieser Abschnitt behandelt zum einen die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die Ihre Hochschule im Fall der Förderung von Regelprofessuren in der dritten Phase des Professorinnenprogramms geplant bzw. umgesetzt hat. Zum anderen wird nach der Gesamtheit der Gleichstellungsmaßnahmen gefragt, die Ihre Hochschule gemäß Ihrem Gleichstellungskonzept/Ihrer Dokumentation/Ihrem Gleichstellungszukunftskonzept geplant bzw. umgesetzt hat.

5.1 Bitte geben Sie an, ob an Ihrer Hochschule aktuell im Professorinnenprogramm III Regelprofessuren vorgesehen sind. Gemeint sind sowohl konkret geplante Professuren (auch im Hinblick auf die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen) als auch bereits beantragte sowie bewilligte Professuren.

- ☐ Ja, es ist im Rahmen des Professorinnenprogramm III mindestens eine Regelprofessur konkret geplant, beantragt oder bewilligt.
- ☐ Nein, im Rahmen des Professorinnenprogramm III ist keine Regelprofessur konkret geplant, beantragt oder bewilligt.

5.1a Wurden für Ihre Hochschule in den vorangegangenen Programmphasen (Professorinnenprogramm I und II) Regelprofessuren bewilligt?

- ☐ Ja, im Rahmen des **Professorinnenprogramms I** wurde **mindestens eine Regelprofessur bewilligt**.
- ☐ Ja, im Rahmen des **Professorinnenprogramms II** wurde **mindestens eine Regelprofessur bewilligt**.
- ☐ Nein, es wurde in **keiner der vorangegangenen Programmphasen** eine Regelprofessur bewilligt.

5.1.b In welchen Handlungsfeldern liegen die Schwerpunkte der (geplanten) zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen in der dritten Programmphase?

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
Studienwahl	☐	☐	☐	☐
Personalentwicklung	☐	☐	☐	☐
Gewinnung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	☐	☐	☐	☐
Verbesserung der Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere und Verringerung des Ausscheidens von Nachwuchswissenschaftlerinnen	☐	☐	☐	☐
Befristungsproblematik bei auslaufenden Drittmittelprojekten (aufgrund von Mutterschutz/Elternzeit/Pflegezeit)	☐	☐	☐	☐
Geschlechtergerechte Befristungspolitik und ein entsprechendes Monitoring (z.B. Auswahl und Dauer von Befristungen, Teilzeit-/Vollzeit)	☐	☐	☐	☐

Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellungsfragen und / oder zu Nachwuchsförderung als Führungsaufgabe	☐	☐	☐	☐
Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen	☐	☐	☐	☐
Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium und Familie (allgemein)	☐	☐	☐	☐
Wissenschafts-/Hochschulkultur	☐	☐	☐	☐
Organisationsentwicklung	☐	☐	☐	☐
Weiterentwicklung der Geschlechterforschung (auch Gender in der Forschung)	☐	☐	☐	☐
Gender in der Lehre	☐	☐	☐	☐
Stärkung der Genderkompetenz	☐	☐	☐	☐
Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft	☐	☐	☐	☐
Qualitätssicherung	☐	☐	☐	☐

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

- ☐ Nein.
- ☐ Ja, und zwar: _____

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

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
Schülerinnen	☐	☐	☐	☐
Studentinnen	☐	☐	☐	☐
Weibliche Graduierte/Promovendinnen	☐	☐	☐	☐
Weibliche Post-Docs (Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen)	☐	☐	☐	☐
Professorinnen	☐	☐	☐	☐

5.3a Werden mit zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen über die Zielgruppen hinaus weitere Personengruppen adressiert (z.B. Hochschulleitung), mit dem Ziel, indirekt zur Förderung der Gleichstellung der Zielgruppen des Professorinnenprogramms beizutragen?

- ☐ Nein.
- ☐ Ja, und zwar: _____

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

- ☐ Nein.
- ☐ Ja, und zwar: _____

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

	Hauptverantwortlich	Beteiligt	Nicht beteiligt	Nicht vorhanden
Hochschulleitung	☐	☐	☐	☐
Zentrale Frauen- /Gleichstellungsbeauftragte bzw. Gleichstellungsbüro der Hochschule	☐	☐	☐	☐
Einrichtung im Themenfeld „Gleichstellung“ , die der Hochschulleitung oder - verwaltung unterstellt ist: Stabstelle Gleichstellung und/oder Diversity, Abteilung Gleichstellung oder ähnliches	☐	☐	☐	☐
Lenkungsgruppe für die Bündelung der verschiedenen einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen	☐	☐	☐	☐
Leitungsgremien der Fakultäten/Fachbereiche (Dekanat/Fachbereichsrat o.ä.)	☐	☐	☐	☐
Dezentrale Frauen- /Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche/Fakultäten	☐	☐	☐	☐
Verschiedene Projektgruppen für die Umsetzung der einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen	☐	☐	☐	☐
Drittmittelstelle	☐	☐	☐	☐
Hochschulverwaltung	☐	☐	☐	☐
Gleichstellungskommission (z.B. Senatskommission, Senatsausschuss oder Beirat für Geichstellung)	☐	☐	☐	☐
Sonstige , und zwar:	☐	☐	☐	☐

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

Bitte ordnen Sie Ihre Hochschule entlang der Skala ein.

Überwiegend zentrale Ebene

Überwiegend dezentrale Ebene



5.7 Wird die Zielerreichung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen überprüft?

- ☐ Nein.
- ☐ Ja.

5.7a Die Zielerreichung wird überprüft im Rahmen ...

- ☐ des Berichtswesens bzw. Monitoring zu Gleichstellung.

- ☐ des, allgemeinen Hochschulcontrollings.
- ☐ spezifischer Evaluationen.
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

5.7b Über welche Stelle erfolgt die Überprüfung der Zielerreichung?

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

5.8 Welche Konsequenzen hat die Verfehlung bzw. Erreichung der gesetzten Ziele?

5.9 Wenn Sie nun an die Gesamtheit der Gleichstellungsmaßnahmen denken, die in der dritten Phase des Professorinnenprogramms gemäß Ihres Gleichstellungskonzepts/Ihrer Dokumentation/Ihres Gleichstellungszukunftskonzeptes geplant sind, in welchem Maße werden diese – Ihrer derzeitigen Einschätzung nach – bis zum Ende des Professorinnenprogramms III umgesetzt sein?

	Vollständig umgesetzt	Überwiegend umgesetzt	Wenig umgesetzt	Nicht umgesetzt	Nicht geplant
Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	☐	☐	☐	☐	☐
Personalentwicklung Studienwahl	☐	☐	☐	☐	☐
Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium und Familie	☐	☐	☐	☐	☐
Wissenschafts- /Hochschulkultur	☐	☐	☐	☐	☐
Organisationsentwicklung	☐	☐	☐	☐	☐
Weiterentwicklung der Geschlechterforschung (auch Gender in der For- schung)	☐	☐	☐	☐	☐
Gender in der Lehre Qualitätssicherung Genderkompetenz	☐	☐	☐	☐	☐
Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft	☐	☐	☐	☐	☐

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

	Überwiegend umgesetzt und noch bestehend	Überwiegend umgesetzt, aber nicht fortgeführt	Wenig umgesetzt	Nicht umgesetzt	Nicht geplant
Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	☐	☐	☐	☐	☐
Personalentwicklung Studienwahl	☐	☐	☐	☐	☐
Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie	☐	☐	☐	☐	☐
Wissenschafts-/Hochschulkultur	☐	☐	☐	☐	☐
Organisationsentwicklung	☐	☐	☐	☐	☐
Weiterentwicklung der Geschlechterforschung (auch Gender in der Forschung)	☐	☐	☐	☐	☐
Gender in der Lehre	☐	☐	☐	☐	☐
Qualitätssicherung	☐	☐	☐	☐	☐
Genderkompetenz	☐	☐	☐	☐	☐
Geschlechtergerechte Sprache	☐	☐	☐	☐	☐
Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft	☐	☐	☐	☐	☐

5.11 Denken Sie an die Gleichstellungsmaßnahmen, die im Rahmen des Professorinnenprogramms III gemäß Ihres Gleichstellungskonzepts/Ihrer Dokumentation/Ihres Gleichstellungszukunftskonzepts durchgeführt werden. Wie viele davon schätzen Sie, werden nach Ende des Programms voraussichtlich weitergeführt?

- ☐ Keine Angabe möglich
- ☐ Nach Ende des Programms werden ca. ____ Prozent der Maßnahmen fortgeführt.

Bitte erläutern Sie Ihre Einschätzung: _____

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

- ☐ Die Erstellung des Gleichstellungskonzepts/der Dokumentation /des Gleichstellungszukunftskonzepts.
- ☐ Die Besetzung der Professuren.
- ☐ Die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen.
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort: _____

6. Gleichstellungspolitische Rahmungen

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

6.1 Wie ist die Gleichstellungsarbeit in die Organisation Ihrer Hochschule eingebunden? (PP = Professorinnenprogramm)

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

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

Leitbild – Zieldimensionen:

	Nein, nicht vorhanden	Ja, vorhanden	Ja, vorhanden und angewendet
Frauenförderung Gleichstellung von Frauen und Männern	☐	☐	☐
Gleichstellung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen	☐	☐	☐
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie („familiengerechte Hochschule“)	☐	☐	☐
Förderung der Vielfalt/Diversity	☐	☐	☐

Verhinderung von Diskriminierung	☐	☐	☐
Gender Mainstreaming (als Organisationsform)	☐	☐	☐
Förderung der Arbeitgeberattraktivität	☐	☐	☐
Studierendengewinnung	☐	☐	☐
Förderung der wissenschaftlichen Exzellenz	☐	☐	☐
Sonstiges, und zwar: _____	☐	☐	☐

7. Akzeptanz und Wirkung des Professorinnenprogramms

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

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

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

- ☐ Hohe Akzeptanz
- ☐ Akzeptanz
- ☐ Niedrige Akzeptanz
- ☐ Keine Akzeptanz
- ☐ Keine Einschätzung möglich

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

- ☐ Akzeptanz ist deutlich gestiegen
- ☐ Akzeptanz ist gestiegen
- ☐ Gleichbleibende Akzeptanz
- ☐ Akzeptanz ist gesunken
- ☐ Akzeptanz ist deutlich gesunken
- ☐ Keine Einschätzung möglich

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

- ☐ Hohe Akzeptanz
- ☐ Akzeptanz
- ☐ Niedrige Akzeptanz
- ☐ Keine Akzeptanz
- ☐ Keine Einschätzung möglich

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

- ☐ Akzeptanz ist deutlich gestiegen
- ☐ Akzeptanz ist gestiegen
- ☐ Gleichbleibende Akzeptanz
- ☐ Akzeptanz ist gesunken
- ☐ Akzeptanz ist deutlich gesunken
- ☐ Keine Einschätzung möglich

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

- ☐ Sehr positiv
- ☐ Eher positiv
- ☐ Eher negativ
- ☐ Sehr negativ
- ☐ Keine Auswirkung
- ☐ Keine Einschätzung möglich

7.6 Wir bitten Sie nun, sich an den Stand der Gleichstellung an Ihrer Hochschule von vor etwa 13 Jahren (Start des Professorinnenprogramms I) zu erinnern. Inwiefern sind Ihrer Einschätzung nach seitdem Veränderungen hinsichtlich folgender Gleichstellungsaspekte festzustellen?

Gleichstellungsaspekte:

Positive Veränderung	Teils/teils	Negative Veränderung	Keine Veränderung	Keine Einschätzung möglich
-------------------------	-------------	-------------------------	----------------------	----------------------------------

Bereitstellung finanzieller Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen	☐	☐	☐	☐	☐
Bereitstellung personeller Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen	☐	☐	☐	☐	☐
Sensibilisierung für das Thema und Reflektion des Themas Gleichstellung allgemein	☐	☐	☐	☐	☐
Sensibilisierung für das Thema und Reflektion des Themas Gleichstellung bei Leitungspersonen	☐	☐	☐	☐	☐
Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung allgemein	☐	☐	☐	☐	☐
Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung bei Leitungspersonen	☐	☐	☐	☐	☐
Verankerung von Gleichstellungsstrukturen auf zentraler Ebene	☐	☐	☐	☐	☐
Verankerung von Gleichstellungsstrukturen auf dezentraler Ebene	☐	☐	☐	☐	☐
Wettbewerbsposition und Attraktivität der Hochschule	☐	☐	☐	☐	☐
Frauenanteil an den Professuren	☐	☐	☐	☐	☐
Frauenanteil am wissenschaftlichen Nachwuchs	☐	☐	☐	☐	☐
Frauenanteil an der Studierendenschaft	☐	☐	☐	☐	☐
Gender-Kompetenz/Organisationswissen auf Leitungsebene	☐	☐	☐	☐	☐
Verknüpfung von Gleichstellung und Nachhaltigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Verknüpfung von Exzellenz und Gleichstellung	☐	☐	☐	☐	☐
Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstiges, und zwar: _____	☐	☐	☐	☐	☐

7.7 In welchen Aspekten sehen Sie einen Beitrag des Professorinnenprogramms auf die positiven Veränderungen?

	Hoher Beitrag des Professorinnenprogramms	Mäßiger Beitrag des Professorinnenprogramms	Kein Beitrag des Professorinnenprogramms	Keine Einschätzung möglich
Bereitstellung finanzieller Ressourcen für	☐	☐	☐	☐

Gleichstellungsmaßnahmen

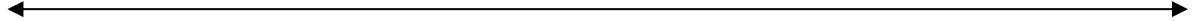
Bereitstellung personeller Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen	☐	☐	☐	☐
Sensibilisierung für das Thema und Reflektion des Themas Gleichstellung allgemein	☐	☐	☐	☐
Sensibilisierung für das Thema und Reflektion des Themas Gleichstellung bei Leitungspersonen	☐	☐	☐	☐
Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung allgemein	☐	☐	☐	☐
Akzeptanz und Reputation des Themas Gleichstellung bei Leitungspersonen	☐	☐	☐	☐
Verankerung von Gleichstellungsstrukturen auf zentraler Ebene	☐	☐	☐	☐
Verankerung von Gleichstellungsstrukturen auf dezentraler Ebene	☐	☐	☐	☐
Wettbewerbsposition und Attraktivität der Hochschule	☐	☐	☐	☐
Frauenanteil an den Professuren	☐	☐	☐	☐
Frauenanteil am wissenschaftlichen Nachwuchs	☐	☐	☐	☐
Frauenanteil an der Studierendenschaft	☐	☐	☐	☐
Gender-Kompetenz/Organisationswissen auf Leitungsebene	☐	☐	☐	☐
Verknüpfung von Gleichstellung und Nachhaltigkeit	☐	☐	☐	☐
Verknüpfung von Exzellenz und Gleichstellung	☐	☐	☐	☐
Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft	☐	☐	☐	☐
Sonstiges	☐	☐	☐	☐

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

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

Sehr nachhaltig

Gar nicht nachhaltig



Bitte erläutern Sie Ihre Antwort in wenigen Worten:

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

Die Teilnahme hat sich...

- ☐ sehr gelohnt
- ☐ eher gelohnt
- ☐ eher nicht gelohnt
- ☐ gar nicht gelohnt
- ☐ Keine Einschätzung möglich

7.11 Sollte das Professorinnenprogramm fortgeführt werden?

- ☐ Ja, es sollte in der bisherigen Form fortgeführt werden.
- ☐ Ja, es sollte fortgeführt werden, aber mit Modifikationen, und zwar... (bitte unten erläutern).
- ☐ Nein, das Programm sollte nicht fortgeführt werden, und zwar weil... (bitte unten erläutern).
- ☐ Keine Einschätzung möglich.

Bitte erläutern Sie ihre Antwort:

7.12 Für wie wichtig erachten Sie/erachtet Ihre Hochschule es, die nachfolgenden Ziele des Professorinnenprogramms auch zukünftig weiterzuverfolgen?

	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	sehr unwichtig
Die Förderung Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen	☐	☐	☐	☐
Die nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen	☐	☐	☐	☐

Qualifikationsstufen des
Wissenschaftssystems

Die **Steigerung der Anzahl der
Wissenschaftlerinnen in den
Spitzenfunktionen** des
Wissenschaftsbereichs

☐
☐
☐
☐

Die Förderung des **weiblichen
wissenschaftlichen Nachwuchses**

☐
☐
☐
☐

Die Stärkung der **strukturellen
Gleichstellungsbemühungen** der
Hochschulen

☐
☐
☐
☐

Weitere, und zwar:

☐
☐
☐
☐

7.13 Was wären aus Ihrer Sicht/der Sicht Ihrer Hochschule mögliche Perspektiven zur Weiterentwicklung des Professorinnenprogramms? Welche Schwerpunkte sollten zukünftig gesetzt werden?

8. Abschluss

8.1 Wer füllte den Fragebogen aus?

- ☐ Hochschulleitung (Präsident*in bzw. Rektor*in)
- ☐ Rektorat/Präsidialabteilung
- ☐ Zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule
- ☐ Einrichtung im Themenfeld „Gleichstellung“, die der Hochschulleitung oder -verwaltung unterstellt ist: Stabstelle Gleichstellung und/oder Diversity, Abteilung Gleichstellung oder ähnliches
- ☐ Dezernat (z.B. Personalangelegenheiten, Hochschulplanung, Controlling etc.)
- ☐ Drittmittelstelle
- ☐ Initiator*innen bzw. Autor*innen des Gleichstellungskonzepts
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

8.2 Weitere Anmerkungen:
