



LEUCOREA
Stiftung des öffentlichen Rechts an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Karin Zimmermann

**Bericht zur Evaluation
des „Professorinnen-
programm des Bundes
und der Länder“**

6'12

HoF-ARBEITSBERICHTE

Karin Zimmermann: **Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“** (HoF-Arbeitsbericht 6/2012). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg 2012, 53 S. ISSN 1436-3550.

Mit dem vorliegenden Arbeitsbericht werden die Ergebnisse der Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ dokumentiert. Die Evaluation wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) am HoF durchgeführt. Das Professorinnenprogramm bietet den Hochschulen die Möglichkeit der Anschubfinanzierung für die Erstberufung von Wissenschaftlerinnen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Es wurde erstmals mit der Bund-Länder-Vereinbarung vom November 2007 für einen Zeitraum von fünf Jahren beschlossen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen zu steigern. Das in seiner Art neue Förderprogramm funktioniert nach wettbewerblichen Mechanismen der Vergabe der Fördergelder für die Professuren als Anreiz für die Entwicklung und Umsetzung qualitativ überzeugender Gleichstellungskonzepte der Hochschulen. Die Evaluation bezieht sich auf die Phase der erstmaligen Implementation des Programms und fokussiert die kurzfristigen Effekte. Im Ergebnis werden dem Programm eine hohe Akzeptanz bei den Stakeholdern und weitere Impulse setzende Effekte in seinen beiden kurzfristigen Zielsetzungen (Professuren und Gleichstellungskonzepte) attestiert. In den Hochschulen nachhaltig wirkende, die Gleichstellung fördernde Effekte lassen sich erst langfristig ermitteln.

This report documents the findings of the evaluation of the “Programme for Women in the Professoriate”. The evaluation study was carried out at HoF on behalf of the “German Federal Ministry of Education and Research” (BMBF). The Programme for Women in the Professoriate grants funding to universities for initial appointments of women to tenured professorships at the rank of a full professor (W2- and W3-positions). It was launched in November 2007 for a funding period of five years by a political agreement of the German Federal Ministry of Education and Research (Bund) in accordance with the Education Ministries of the Bundesländer (states). The programme’s defined goals are to support gender equality between women and men, to enhance the presence of women at all levels, and to raise the numbers of women at the top of universities. This gender equality programme is the first that works through the mechanism of competition for the funding of gender-specific professorships providing incentives to universities to develop convincing gender equality plans of high promise, and to implement gender equality measures. The evaluation study focused on the short term impacts of the programme. On the whole, the programme was highly accepted among the various stakeholders involved, and met both its short term goals (professorships and gender equality plans). Long term sustainable effects of the programme on gender equality at the universities will only be observable in the long run.

Dieser Bericht wurde im Auftrag des BMBF erstellt. Die Aufgabenstellung wurde vom BMBF vorgegeben. Das BMBF hat das Ergebnis des Berichts nicht beeinflusst. Für den Inhalt tragen das auftragnehmende Institut und die Autorin die alleinige Verantwortung.

Inhalt

Verzeichnis der Übersichten	3
Zentrale Ergebnisse	5
1. Untersuchungsprogramm	9
1.1 Das Professorinnenprogramm in seinen Zielsetzungen.....	9
1.1.1 Das Programm	9
1.1.2 Auftrag und Ziel der Programmevaluation.....	10
1.2 Das Konzept der Programmevaluation	10
Der hybride Charakter von Gleichstellungs- und Wissenschaftspolitik (11). Governance in spezifischen Akteurskonstellationen (12). (Gleichstellungs-)Governance in Wissenschaft und Hochschulen (12)	
1.3 Datengrundlagen	13
1.3.1 Auswertung berufsstatistischer Daten.....	13
1.3.2 Analyse der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen.....	13
1.3.3 Standardisierte Befragung der Landesministerien.....	14
1.3.4 Online-Befragung der Hochschulen	14
Fragenkatalog der Hochschulbefragung (16). Fragebogenbearbeitung in den Hochschulen (16)	
1.3.5 Qualitative Interviews	17
2. Untersuchungsergebnisse	19
2.1 Statistischer Überblick	19
2.1.1 Eingereichte und positiv bewertete Gleichstellungskonzepte.....	19
2.1.2 Umsetzung des Programms in Vorgriffs- und Regelprofessuren	20
2.2 Mittelbare Effekte.....	22
2.2.1 Gleichstellungskonzepte als Eintrittskarte in den Wettbewerb.....	22
2.2.2 Impulswirkungen in hochschulinternen Akteurskonstellationen	24
2.2.3 Diskussion der Gleichstellungskonzepte und diskursive Effekte.....	26
2.2.4 Akzeptanz und Reputationswirkungen des Programms	28
2.2.5 Erträge der programmteilnehmenden Hochschulen	31
2.3 Unmittelbare Effekte	34
2.3.1 Wirkungsdimension Anreizsetzung durch Professuren	34
Umsetzung in Vorgriffs- und Regelprofessuren auf Länderebene (34). Umsetzung in Vorgriffs- und Regelprofessuren in den Hochschulen (37). Befunde zum „Windhundverfahren“ bei den Stellenbesetzungen in den Hochschulen (39)	
2.3.2 Wirkungsdimension Gleichstellungsfördernde Impulse	41
Zielgruppenbezogene und auf strukturelle Veränderungen zielende Maßnahmen (41). Umsetzungsverantwortung und Controlling der Zielerreichung (43). Strukturen für Gleichstellungs-Governance auf Hochschulebene (44)	
2.3.3 Fortführung des Programms und Modifikationen	48
2.3.4 Umsetzungscontrolling der Bundesmittel.....	49
Das Zuwendungsrecht und die Anforderungen bei Änderungen der Mittelverwendung (49). Die Konstruktion des Professorinnenprogramms als Bund-Länder-Programm (51)	
Anhang.....	53

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Fragebogenrücklauf nach Befragungstypen.....	15
Übersicht 2:	Fragebogenrücklauf nach Hochschulen der Bundesländer.....	16
Übersicht 3:	Hauptbeteiligte und Beteiligte der Fragebogenbearbeitung.....	17
Übersicht 4:	Eingereichte und positiv bewertete Gleichstellungskonzepte.....	20
Übersicht 5:	Vorgriffs- und Regelprofessuren nach Bundesländern.....	21
Übersicht 6:	Vorgriffs- und Regelprofessuren nach Hochschultyp.....	21
Übersicht 7:	Vorgriffs- und Regelprofessuren nach fachlicher Zusammensetzung.....	22
Übersicht 8:	Vorgriffs- und Regelprofessuren nach Besoldung und Hochschultyp.....	22
Übersicht 9:	Impulsgebende Akteurinnen und Akteure – Hochschulbefragung.....	23
Übersicht 10:	Erstellung der Gleichstellungskonzepte – Hochschulbefragung.....	24
Übersicht 11:	Abstimmungen zu Gleichstellungskonzepten – Hochschulbefragung.....	25
Übersicht 12:	Formen der Abstimmung – Hochschulbefragung.....	25
Übersicht 13:	Diskussion der Gleichstellungskonzepte – Hochschulbefragung.....	26
Übersicht 14:	Hochschulöffentliche Diskussion – Hochschulbefragung.....	27
Übersicht 15:	Beschlüsse der Gleichstellungskonzepte – Hochschulbefragung.....	28
Übersicht 16:	Akzeptanz des Programms – Einschätzungen der Ministerien.....	29
Übersicht 17:	Akzeptanz des Programms – Einschätzungen der Hochschulen.....	29
Übersicht 18:	Reputationswirkung – Einschätzung der Ministerien.....	30
Übersicht 19:	Reputationswirkung – Einschätzungen der Hochschulen.....	31
Übersicht 20:	Aufwand und Ertrag – Einschätzungen der Hochschulen.....	32
Übersicht 21:	Erträge der Programmteilnahme – Einschätzungen der Hochschulen.....	32
Übersicht 22:	Wirkungsdimensionen der Programmteilnahme nach Hochschulen.....	33
Übersicht 23:	Finanzierung der Professuren – Ministeriumsbefragung.....	36
Übersicht 24:	Hochschulinterne Prioritäten für Vorgriffs- oder Regelprofessuren.....	38
Übersicht 25:	Argumente für die zügige Abwicklung von Berufungsverfahren.....	39
Übersicht 26:	Realisierung von Stellenbesetzungen nach Hochschultypen.....	40
Übersicht 27:	Gründe für die Nichtrealisierung von Stellenbesetzungen.....	40
Übersicht 28:	Gleichstellungsmaßnahmen nach Hochschultyp.....	41
Übersicht 29:	Zielgruppen der personenbezogenen Maßnahmen.....	41
Übersicht 30:	Ziele der strukturbezogenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen.....	42
Übersicht 31:	Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen.....	43
Übersicht 32:	Akteurinnen und Akteure der Überprüfung der Maßnahmenziele.....	44
Übersicht 33:	Leitbilder der Gleichstellungsaufgabe.....	46
Übersicht 34:	Verstetigung der Gleichstellungsarbeit.....	47
Übersicht 35:	Fortführung des Programms – Einschätzungen der Hochschulen.....	48

Zentrale Ergebnisse

Mit dem Professorinnenprogramm verfolgen der Bund und die Länder das Ziel, im Rahmen ihrer gemeinsamen Anstrengungen zur Förderung von Wissenschaft und Forschung die **Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen** zu fördern und die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems zu erhöhen. Die Lücke zwischen der hohen Zahl von sehr gut qualifizierten Frauen und ihrer geringen Anzahl in Führungspositionen soll verringert werden. Die Erhöhung der Anzahl an Professorinnen soll junge Frauen ermutigen, eine Wissenschaftskarriere anzustreben, insbesondere in Fächern, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Die Hochschulen sollen dazu motiviert werden, Gleichstellungskonzepte zu erarbeiten, die auf nachhaltige strukturelle Verbesserungen zielen.

Alle bundesdeutschen Hochschulen waren aufgefordert, **Gleichstellungskonzepte** vorzulegen. Diese wurden in zwei Ausschreibungsrunden von einem unabhängigen Begutachtungsgremium bewertet. Hochschulen mit positiv bewertetem Gleichstellungskonzept konnten die Förderung von jeweils **bis zu drei Anschubfinanzierungen** zu Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren für eine Laufzeit von maximal fünf Jahren beantragen. Das BMBF stellt insgesamt 75 Millionen Euro zur Verfügung, die Länder beteiligen sich in gleicher Höhe. Die Berufung kann im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung bzw. Vorgriffsprofessur) oder auf eine vorhandene Stelle (Regelprofessur) erfolgen. Im Falle einer Regelprofessur muss die Hochschule die durch die Förderung frei werdenden Mittel sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen.

Die **Teilnahme der Hochschulen** ergibt in Zahlen das folgende Bild:

- Gleichstellungskonzepte wurden von 152 Hochschulen eingereicht. Bezogen auf die 240 staatlichen Hochschulen entspricht dies einer Teilnahmequote von 63,3 Prozent.
- Von den 152 eingereichten Gleichstellungskonzepten wurden in dem Begutachtungsverfahren 124 Konzepte positiv bewertet. Die Erfolgsquote der Programmteilnahme der Hochschulen liegt damit bei 81,6 Prozent.
- Es wurden 260 Professorinnen-Vorhaben an 109 Hochschulen bewilligt (Stand Dezember 2010). Unter diesen geförderten Hochschulen sind 56 Universitäten, 48 Fachhochschulen und fünf künstlerische Hochschulen.

Das **Ziel der Evaluation** bestand darin, „Gleichstellungsfortschritte“ zu ermitteln, die durch das Professorinnenprogramm erreicht wurden. Auf dieser Grundlage sollte die Evaluation Einschätzungen des noch laufenden Programms im Hinblick auf Entscheidungen von Bund und Ländern über eine Fortführung des Programms ermöglichen.

Die **Hauptdatenquellen** der Evaluation sind erstens eine schriftliche Befragung der 16 Länderministerien („Länderberichte“) sowie zweitens eine Online-Befragung aller 369 deutschen Hochschulen in staatlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft. Von den angeschriebenen 369 Hochschulen haben sich 145 an der Online-Befragung beteiligt. Der Fragebogenrücklauf liegt damit bei 39,3 Prozent. Unter diesen 145 Online befragten Hochschulen befinden sich 82 Hochschulen (75,3 Prozent) der (mit Stand Dezember 2010) insgesamt 109 mit Professorinnen-Vorhaben aus dem Programm geförderten Hochschulen. Die **Befragungen der Länderministerien und der Hochschulen** wurden durch 15 Interviews ergänzt, die an ausgewählten Hochschulen sowie mit weiteren Expertinnen und Experten geführt wurden. Parallel wurde eine repräsentative Auswahl der von den Hochschulen zur Begutachtung eingereichten Gleichstellungskonzepte analysiert und der Datensatz der 260 geförderten Professorinnen-Vorhaben ausgewertet.

Entlang der beiden zentralen Zielsetzungen des Programms (Gleichstellungskonzepte und Professuren) unterscheidet das **Konzept der Evaluation** zwischen *unmittelbaren* und *mittelbaren Effekten* des Programms:

- Die unmittelbaren Effekte auf der personellen Ebene der Besetzung von Professuren mit Frauen werden erstens in der Wirkungsdimension *Anreizsetzung durch Professuren* untersucht sowie zweitens in der Wirkungsdimension *Gleichstellungsfördernde Impulse* auf der strukturellen Ebene der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte in gleichstellungsfördernde Maßnahmen in den Hochschulen.
- Die Analyse der mittelbaren Effekte bezieht sich auf die Wahrnehmung des Programms durch die an der Umsetzung beteiligten Akteurinnen und Akteure, d.h. die *Impulswirkungen* und *diskursiven Effekte* sowie *Akzeptanz* und *Reputationswirkung* des Programms.

Akzeptanz und Reputationswirkung des Programms: Im Ergebnis der Länderbefragung geht die Mehrheit der Fachministerien von *Akzeptanz* bis hoher *Akzeptanz* des Programms bei den Hochschulen aus. Diese Wahrnehmung wird durch Ergebnisse der Online-Befragung der Hochschulen bestätigt. Sie zeigt, dass in den Bundesländern eine durchschnittliche bis hohe Akzeptanz an über 60 Prozent der 145 befragten Hochschulen vorliegt:

- Alle Länderministerien gehen davon aus, dass das Professorinnenprogramm eine positive bis sehr positive Auswirkung auf die *Reputation* der Hochschulen hat. Die Teilnahme am Programm gilt ihnen als „Gütesiegel“, „Qualitätssiegel“ und „bundesweite Auszeichnung“ innovativer Gleichstellungskonzepte an den Hochschulen.
- Die Hochschulen erwarten ihrerseits, dass eine positive Bewertung ihrer Gleichstellungskonzepte bei der landesseitigen Mittelvergabe, aber auch bei der nationalen Forschungsförderung von Bedeutung sein wird.

Damit wird der Zusammenhang zwischen Gleichstellung und Exzellenz innerhalb des Programms seitens der Länderministerien wie der Hochschulen durchaus wahrgenommen und gewürdigt.

Impulswirkungen auf der Akteurinnen- und Akteursebene: Ein wichtiges Ziel des Programms war es, bei den Akteurinnen und Akteuren in den Hochschulen ein möglichst breites Engagement für die Gleichstellung zu erzeugen:

- Von einer über den Kreis der formal zuständigen Akteurinnen und Akteure hinausgehenden breiten hochschulöffentlichen Diskussion des Gleichstellungskonzepts berichten 65 Prozent der befragten Hochschulen. Von offiziellen Beschlüssen der Hochschulleitungen zum Gleichstellungskonzept wird von 82 Prozent der befragten Hochschulen berichtet. Dies geht mit einer hohen bis sehr hohen Zustimmung zur Beteiligung am Professorinnenprogramm und entsprechend positiven *diskursiven Effekten* einher.
- Über die Bundesländer hinweg wird die Impulswirkung des Programms hervorgehoben. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen werden dabei, in der Ministeriums- wie in der Hochschulbefragung, als die Akteurinnen mit der höchsten *Impulswirkung* für den Eintritt in das Programm bezeichnet. Fast ebenso oft werden die Hochschulleitungen genannt.

Anreizsetzung durch die Förderung von Professuren: Die Umsetzung des Programms in Vorgriffs- oder in Regelprofessuren verlief in den Ländern unterschiedlich:

- Der Vorgriffsprofessur haben drei Länderden Vorrang eingeräumt; in einem Bundesland wurden fast drei Viertel der Professuren als Vorgriffsprofessuren besetzt. Die Stellenbesetzungen in Form von Vorgriffsprofessuren und Regelprofessuren stehen in einem prozentualen Verhältnis von 40 zu 60. Mit 33 Prozent konnte ein hoher Anteil an Professuren in den MINT-Fächern, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, erreicht werden.
- Von der Anschubfinanzierung für die Besetzung der Professuren haben die geförderten Hochschulen und die neuen Stelleninhaberinnen profitiert. Der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft konnte durch die Erstberufungen gesteigert werden. Insbesondere bei der Ein-

richtung von Vorgriffsprofessuren hat die Anreizsetzung durch die Förderung von Professuren bewirkt, dass ‚neue‘ Frauen für eine Professur gewonnen wurden.

Gleichstellungsfördernde Impulse: In der Wirkungsdimension gleichstellungsfördernde Impulse, das heißt im Hinblick auf die Durchführung gleichstellungsfördernder Maßnahmen an den mit Professorinnen-Vorhaben geförderten Hochschulen, hat das Programm deutlich positive Akzente gesetzt:

- Über 70 Prozent dieser Hochschulen kommen in Abwägung von Aufwand und Ertrag zu dem Schluss, dass sich ihre Teilnahme am Professorinnenprogramm gelohnt hat. Der Auffassung, dass vor allem ihre Gleichstellungsarbeit gewonnen hat, sind über 75 Prozent der geförderten Hochschulen. Insbesondere konnte die Gleichstellungsarbeit durch eine verbesserte Ressourcenausstattung ausgebaut oder verstetigt werden. Dies spricht dafür, dass die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen im Sinne des Professorinnenprogramms von den Hochschulen in hohem Maße akzeptiert wird.
- Weiterhin war im Hinblick auf strukturelle Ziele festzustellen, dass sich die am Programm teilnehmenden von den (bisher) nicht teilnehmenden Hochschulen in ihren Organisationsleitbildern bzw. -strategien signifikant unterscheiden. So weisen die teilnehmenden Hochschulen Gender Mainstreaming als Organisationsstrategie, bei der die entscheidenden Akteurinnen und -akteure die Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen aktiv tragen, zu ca. 80 Prozent als leitbildrelevant aus, die bisher nicht teilnehmenden Hochschulen dagegen lediglich zu ca. 50 Prozent. Die Signifikanz deutet darauf hin, dass hier Potenziale für die programmatische Einbindung weiterer Hochschulen und ihrer Gleichstellungskonzepte liegen. Dies könnte zu einer Verstetigung der mit dem Programm initiierten gleichstellungsfördernden Impulse beitragen.

Mehrheit für die Fortsetzung des Programms: Für eine Fortsetzung des Programms sprechen sich 72 Prozent aller befragten 145 Hochschulen aus. Dabei wünscht sich die Mehrheit eine Fortführung mit Modifikationen:

- Die modifizierte Fortführung bezieht sich primär auf den „administrativen Aufwand“ bei der Umsetzung des Programms, der von vielen Hochschulen als zu hoch empfunden wird. Er ist allerdings nicht nur der anteiligen Förderung durch Bund und Länder geschuldet, sondern auch eine Folge davon, dass das Programm die Autonomie der Hochschulen anerkennt und über die förderrechtlichen Rahmenbedingungen hinaus keine Vorgaben zur Steuerung und der inhaltlichen Umsetzung an den Hochschulen macht. Hochschulintern sind unterschiedliche Akteurskonstellationen beteiligt. Die hochschulinterne Logik und die Systematik der Programmumsetzung folgen zumeist anderen Kriterien als den förderrechtlichen Rahmenbedingungen des Bundes und der Länder.
- Das Windhundverfahren bei der Antragstellung wird insbesondere von kleineren Hochschulen, in denen die Aktivität von Berufungsverfahren niedriger ist als in großen Hochschulen, als problematisch bezeichnet. Abgeschlossene Berufungsverfahren und Berufungszusagen, die die Grundlage für einen Förderantrag bilden, liegen oft nicht in der gebotenen Geschwindigkeit vor. Vereinzelt benannt wird auch die Notwendigkeit des Beginns der Maßnahme (Berufungszusage) vor der Förderzusage, die aufgrund des Windhundverfahrens nicht gewährleistet ist.
- Fachhochschulen und Künstlerische Hochschulen, die nicht in derselben Intensität forschungsorientiert ausgerichtet sind wie Universitäten, wünschen sich eine deutlichere Berücksichtigung der Spezifika dieser Hochschularten.

Auf der Grundlage der im Evaluationsprozess ermittelten „Gleichstellungsfortschritte“ ist zusammenfassend festzuhalten, dass das Professorinnenprogramm **in seinen beiden zentralen Zielsetzungen – Gleichstellungskonzepte und Professuren – an den Hochschulen erfolgreich umgesetzt** wird. Über das quantitativ Messbare von 260 Professorinnen-Vorhaben an 109 geförderten Hochschulen hinausgehend, zeigen vor allem die Befunde zu den gleichstellungsfördernden Impulsen, d.h. zu den Aktivitäten der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte in konkrete gleichstellungsfördernde Maßnahmen, wie entscheidend die organisationale Verankerung der Gleichstellungsarbeit und das Engagement der Hochschulleitungen ist. Dies gilt für eine erfolgreiche (künftige) Programmteilnahme

ebenso wie für die nachhaltige Verankerung der (bisher) im Professorinnenprogramm geförderten Maßnahmen und Konzepte.

1. Untersuchungsprogramm

1.1 Das Professorinnenprogramm in seinen Zielsetzungen

1.1.1 Das Programm

Gegenstand der Evaluation ist das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“.

Das Professorinnenprogramm wurde mit der Bund-Länder-Vereinbarung vom 19.11.2007 von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) beschlossen.¹ Es war mit 150 Millionen Euro ausgestattet.

Die Zielsetzungen des Programms bestehen laut Präambel der Vereinbarung darin,

- die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen,
- die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern sowie
- die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern.

Die Beteiligung der Hochschulen an dem Programm erfolgte in zwei Stufen: Nach Einreichung und positiver Bewertung der *Gleichstellungskonzepte* bestand für die Hochschulen die Möglichkeit, eine Anschubfinanzierung für maximal drei *Professuren* zu beantragen.²

In den Gleichstellungskonzepten sollten die Hochschulen darlegen, welche Beiträge sie zu den Zielsetzungen des Programms leisten wollen:

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

Die Gleichstellungskonzepte sollten ferner ausführen, wie die genannten Ziele umgesetzt werden sollten, und zwar auf den Grundlagen:

¹ Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder vom 19.11.2007; <http://www.bmbf.de/foerderungen/12321.php>.

² Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder vom 10. März 2008 auf der Grundlage der; <http://www.bmbf.de/foerderungen/12320.php>; www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Grundlagen-03-2011.pdf, S. 87-91. Für die Finanzierung des Programms stehen laut Bekanntmachung in den Jahren 2008 bis 2012 insgesamt 150 Mio. Euro zur Verfügung. Unabhängig von einer etwaigen Fortschreibung des Programms ab 2013 finanzieren Bund und Länder ihre Anteile für die Jahre 2008 bis 2012 nach dem Jahr 2012 aus, d.h. Fördermittel werden längstens bis 31. Dezember 2015 bereit gestellt. Die höchstmögliche Fördersumme je Berufung beträgt 150 000 Euro jährlich, die je zur Hälfte von Bund und Land getragen wird. Die maximal erreichbare Fördersumme einer Hochschule beträgt insgesamt 2 250 000 Euro für die Programmlaufzeit. Seitens des Bundes können bis zu 50 Prozent im Rahmen einer Anteilsfinanzierung bestimmter Ausgaben von Gesamtausgaben, höchstens 75 000 Euro jährlich gewährt werden.

- einer (statistischen) Situations- bzw. Defizit-Analyse,
- einer Definition der Gleichstellungsziele und ihres Beitrags zur Profilbildung der Hochschulen,
- eines Maßnahmenpakets (aktuelle bzw. geplante individuelle und strukturelle Maßnahmen, personelle und finanzielle Ausgestaltung),
- der strukturellen Verankerung in der Hochschule/Nachhaltigkeit (z.B. Verankerung der Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen), sowie
- eines Qualitätsmanagements (z.B. Überprüfung der Ziele; Fortentwicklung des Gleichstellungskonzeptes).

Mit dem Ziel von Bund und Ländern, die „Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen zu unterstützen“ sollten laut Präambel der Bund-Länder-Vereinbarung auf der Grundlage zukunftsorientierter Gleichstellungskonzepte zusätzliche Mittel als Anschubfinanzierung vorrangig für die *vorgezogene Berufung* von Professorinnen zur Verfügung gestellt werden. Dafür sollten Bund und Länder ihren Finanzierungsbeitrag durch eine je hälftige Gegenfinanzierung der geförderten Professuren leisten, die für die *Erstberufung von Frauen* auf eine unbefristete W2- oder W3-Professureingesetzt werden sollte.

Alternativ zur Besetzung von Professuren im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung bzw. „Vorgriffsprofessur“) war die *Regelberufung* (bzw. „Regelprofessur“) auf eine vorhandene freie Stelle vorgesehen. Im Falle der Förderung von Regelberufungen sollte die Gegenfinanzierung aus den an „den Hochschulen verbleibenden frei werdenden Finanzmitteln sowie weiteren Mitteln in angemessener Höhe“ erfolgen, die von den Hochschulen für die „Durchführung ihrer zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden“ (Bekanntmachung der Richtlinien des Programms; vgl. Fn 2).

Zum Verfahren der Vergabe der Professuren war ein *wettbewerbliches Prinzip* („Windhundprinzip“) vorgesehen, bei dem die Reihenfolge des zeitlichen Eingangs der Berufungsnachweise durch die Hochschulen entscheidend war für die Reihenfolge der Förderzusagen.

1.1.2 Auftrag und Ziel der Programmevaluation

Das Ziel der Evaluation bestand darin, aufgrund von Analysen Grundlagen für die Entscheidung von Bund und Ländern über eine eventuelle Fortführung des Programms zu erhalten (sowie ggf. Hinweise für ähnlich strukturierte Programme).

Über eine mögliche Fortführung des Professorinnenprogramms wird die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz entsprechend der Bund-Länder-Vereinbarung auf der Grundlage von „Länderberichten“ (§§ 6, 7) entscheiden (vgl. Fn 1).

Der Auftrag zur Programmevaluation an das Institut für Hochschulforschung (HoF) bestand daher erstens in einer Befragung der Wissenschaftsministerien der Länder („Länderberichte“). Um zweitens die Erfahrungen der Hochschulen einzubeziehen und „Gleichstellungsfortschritte“ im Rahmen der Umsetzung des Programms an den Hochschulen zu ermitteln, wurden auch die Hochschulen befragt, Interviews durchgeführt und weitere Daten ausgewertet (vgl. hierzu 1.3).

1.2 Das Konzept der Programmevaluation

Die Evaluation bezieht sich auf die Implementation eines spezifischen Programms zur Förderung von Erstberufungen von Wissenschaftlerinnen auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur. Die Förderung von Bund und Ländern kann den Hochschulen als Anschubfinanzierung von Vorgriffs- oder von Regelberufungen gewährt werden.

Hinsichtlich der Programmkomponente „Stellenbesetzungen“ in Form von „Vorgriffs- oder Regelprofessuren“ ist das Programm abgeschlossen. Die Programmkomponente Umsetzung der Gleichstellungskonzepte in „gleichstellungsfördernde Maßnahmen“ ist ein an den Hochschulen aktuell noch laufender Prozess.

Während die mittel- und langfristigen, insbesondere die strukturellen Wirkungen beider Programmkomponenten sich erst später untersuchen lassen, wurde hier evaluiert, wie die Erstimplementation des Programms aufgenommen wurde und welche *Impulswirkungen* in den Ländern und Hochschulen durch das Programm gegebenenfalls gesetzt wurden. Daher galt es, im Evaluationsprozess *Anreizwirkungen* im Sinne von gleichstellungsfördernden Effekten („Gleichstellungsfortschritte“) der Umsetzung des Programms zu identifizieren.

Damit wird die zentrale wissenschafts- und gleichstellungspolitische Zielsetzung des Programms, Anreize zugunsten gleichstellungsfördernder Maßnahmen der Hochschulen zu setzen, konzeptionell aufgenommen und mit den Mitteln der sozialwissenschaftlichen Analyse beobachtet. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass das Programm im Feld der Wissenschafts- und Gleichstellungspolitik angesiedelt ist, das spezifische „Governance-Strukturen“ aufweist, wodurch Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Programms generiert werden. Hierzu gehören:

Der hybride Charakter von Gleichstellungs- und Wissenschaftspolitik

Der hybride Charakter von Wissenschaftspolitik ergibt sich daraus, dass auf der Makro- und Mesoebene Kompetenzen auseinander fallen (Bund, Länder), während auf der Mikroebene (Hochschulen) die Hochschulautonomie und die individuelle Wissenschaftsfreiheit als sehr unterschiedliche Ausprägungen von Art. 5 Abs. 3 GG zu beachten sind. Damit können relevante Akteurinnen und Akteure durchaus heterogene Ziele verfolgen und sich auch zu Gleichstellungsmaßnahmen sehr unterschiedlich positionieren.

Auch die Umsetzung des Professorinnenprogramms fällt unter die Maßgabe autonomer Handlungsspielräume zwischen Bund, Ländern und Hochschulen. Dadurch erhält der Regulierungskontext für die Zielerreichung Relevanz, der hier konkret durch die föderale Struktur nach der Föderalismusreform 2006 vorgegeben ist. Demnach bedarf die Förderung von Wissenschaft und Forschung durch den Bund der Zustimmung aller Bundesländer. Nur unter dieser Voraussetzung können entsprechend auch die Erstberufungen in Form von Regel- oder Vorgriffsprofessuren nach Maßgabe der Bundesländer-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Abs.1 Nr. 2 des Grundgesetzes über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (vom 19. November 2007) gefördert werden.

Governance in spezifischen Akteurskonstellationen

Die Idee der ‚Steuerung‘ passt gerade nicht auf die Komplexität der sozialen Prozesse in der Wissenschaft.³ An die Stelle der Steuerung tritt eine Orientierung an dem heute anerkannten Governance-Paradigma. Damit geht es bei politischen Programmen, mit denen im Feld der Wissenschaft bestimmte Wirkungen erzielt werden sollen, um Regulierung in spezifischen Akteurskonstellationen, die in Mehrebenenverflechtungen angesiedelt sind. Das gilt auch für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Programme und Ziele allgemein und bedeutet für die Evaluation des Professorinnenprogramms

³ Die Idee ist theoretisch der Kybernetik entlehnt. Letztlich geht es in dem Wissenschaftsdiskurs um Zurechnungsprobleme; v.a. stellen sich Fragen, die jenseits einfacher Kausalzusammenhänge zwischen Programmen und Programmwirkungen liegen; vgl. z.B. Stock/Reisz 2011: Politische Steuerung und Hochschulentwicklung unter föderalen Bedingungen. Forschungsansätze und empirische Befunde vorliegender Untersuchungen, in: Pasternack (Hg.): Hochschulen nach der Föderalismusreform, S. 61-105.

konzeptionell von „regulierter Selbstregulierung“ (Schuppert 2001) auszugehen.⁴ Regulierte Selbstregulierung in diesem Sinne erfolgt z.B. in unterschiedlichen Handlungsformen (formelle und informelle Regeln, Geld, Zeit etc.) und Akteurskonstellationen (Parlament, Ministerien, Wissenschaftsverbände, Forschungsförderorganisationen, Expertengremien etc.). Bei der Evaluation des Professorinnenprogramms geht es demnach um die Ermittlung von „Gleichstellungsfortschritten“ als Effekte der Regulierung im Modus ‚Wettbewerb um Geld (Professuren)‘ in der gemischten Akteurskonstellation der Mehrebenenverflechtung (Bund, Länder, Hochschulen).

(Gleichstellungs-)Governance in Wissenschaft und Hochschulen

Um auf der Grundlage der Governance-Forschung sowie der Forschung zur Gleichstellungs-Governance „Effekte“ des Programms ohne Kausalitätsunterstellungen zu identifizieren, werden keine abstrakten Indikatoren oder Label (wie neues Steuerungsmodell, Zielvereinbarung, Controlling usw.) an das Datenmaterial herangetragen.⁵ Stattdessen werden die Kriterien der Programmevaluation aus dem erhobenen Datenmaterial heraus entwickelt.

Aufgrund der Förderstruktur des Programms sind dabei die beiden zentralen Programmkomponenten „Professuren“ und „Gleichstellungskonzepte“, einschließlich der daran geknüpften Durchführung gleichstellungsfördernder Maßnahmen, zu fokussieren. Um gleichstellungsfördernde Effekte der beiden zentralen Programmkomponenten zu identifizieren, wird konzeptionell und analytisch zwischen *unmittelbaren* und *mittelbaren Effekten* unterschieden.

Die unmittelbaren Effekte werden erstens auf die personelle Ebene der Besetzung von Professuren bezogen, und in der *Wirkungsdimension Anreizsetzung durch Professuren* analysiert, sowie zweitens bezogen auf die (strukturelle) *Wirkungsdimension Gleichstellungsfördernde Impulse*. Die mittelbaren Effekte beziehen sich auf die Frage, wie das Programm durch die an der Umsetzung beteiligten Akteurinnen und Akteure in den Hochschulen und auf der Ebene der Länderministerien, d.h. in den Gleichstellungs-Governance-Strukturen, wahrgenommen und aufgenommen wurde. Erkennbar wird dies beispielsweise in den Einschätzungen zur *Akzeptanz* des Programms sowie in den *Impulswirkungen*, die es hervorbringt; aber auch darin, wie die Hochschulen die Erträge aus ihrer Programmteilnahme bewerten etc. (vgl. 2.).

In der Geschlechterforschung und in der Forschung zu Gleichstellungspolitik sind zahlreiche Aspekte identifiziert worden, von denen einige als weitere analytische Orientierungsgrößen dienen.⁶ Dazu gehört insbesondere die Governance-Struktur institutioneller Gleichstellungsarbeit (equality machinery). Strukturelevant sind diesbezüglich z.B.: Status, Aufgaben, Ausstattung usw. von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, die Rolle von Leitungen (authentische top-down-Strategie), die institutionelle Vorgeschichte, Einbettung oder bestimmte inhaltliche Rahmungen (frames) von Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Hochschulen (Orientierung auf Familie und Vereinbarkeit bzw. Exzellenz, Innovation, Leistung etc.).

⁴ Schuppert, Gunnar Folke 2001: Das Konzept der regulierten Selbstregulierung als Bestandteil einer als Regierungswissenschaft verstandenen Rechtswissenschaft, in: *Regulierte Selbstregulierung als Steuerungskonzept des Gewährleistungsstaates*, Die Verwaltung, Beiheft 4, S. 201-252.

⁵ Durchgängig haben alle Bundesländer neue Steuerungsmodelle eingeführt (vgl. <http://www.hof.uni-halle.de/steuerung>), während Details der Umsetzung in der Regel nicht öffentlich sind. Das Professorinnenprogramm könnte insofern eine Ausnahme darstellen, da Hochschulen aufgefordert sind, eine gewisse Öffentlichkeit für ihre Gleichstellungskonzepte und -maßnahmen herzustellen. Auch die forschungsorientierten Standards der DFG zwingen zu einer Publizität.

⁶ Siehe z.B. Verloo, Mieke 2005: *Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis*, in: *The Greek Review of Social Research* 117(B): 11-32.

1.3 Datengrundlagen

Das Evaluationsprojekt gestaltete sich als ein Prozess in Phasen, der äußerlich strukturiert war durch Entscheidungsprozesse im Rahmen der politischen Implementation des Programms selbst. In der ersten Phase – Dezember 2009 bis März 2010 – waren Kriterien und ein Abfrageraster als Grundlage für die Berichterstattung der Bundesländer über die Durchführung des Programms zu entwickeln. Diese ist in der Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm vom 19.11.2007 (unter § 6 Berichte der Länder) festgelegt und sollte bis zum 30. April 2011 erfolgen. In Vorbereitung dieses politischen Entscheidungsprozesses durch die Auftraggeberinnen der Evaluation, konnte die zweite Phase im Dezember 2010 beginnen.

In der ersten Phase wurde das Evaluationsprojekt in Kooperation mit Frau Prof. Baer, HU Berlin, Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung, GenderKompetenzZentrum, durchgeführt. An sie war der Evaluationsauftrag ergangen, woraufhin sie das Evaluationskonzept inhaltlich entsprechend vorbereitete. Das Evaluationskonzept wurde nach dem Ausscheiden von Prof. Baer aus dem Evaluationsprojekt aufgrund anderer beruflicher Entwicklungen von der Autorin dieses Endberichts am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) in einer zweiten Phase realisiert.

Die Umsetzung des Evaluationsprojekts umfasst alle im Folgenden genannten empirischen Erhebungen und Auswertungen sowie die durchführungspraktischen und konzeptionellen Nachjustierungen der Evaluationskonzeption.

Auch diese Hauptphase der Evaluation war von Abstimmungen der jeweils nächsten Arbeitsschritte mit den Auftraggeberinnen sowie mit dem das Vorhaben betreuenden Projektträger DLR geprägt. Dies schloss Rückmeldungen von Zwischenergebnissen in mündlicher sowie in schriftlicher Form bei verschiedenen Sitzungen der GWK ein. Insbesondere ist hier der Zwischenbericht der Evaluation zum 31.03.2011 mit den Ergebnissen der schriftlichen Befragung der Länderministerien („Länderberichte“) zu nennen (vgl. D.6 im Anhang).

Die Ministeriumsbefragung (standardisierter Fragebogen, vgl. 1.3.3 und Anhang D.2) sowie die Hochschulbefragung (Online-Befragung der Hochschulen, vgl. 1.3.4 und Anhang D.1) sind innerhalb des Evaluationsprojekts die beiden hauptsächlichen Datenquellen; unterstützt durch 15 Interviews, die an drei ausgewählten Hochschulen und mit weiteren Experten und Expertinnen geführt wurden. Hinzu kommt die Auswertung der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen und berufungsstatistischer Daten.

1.3.1 Auswertung berufungsstatistischer Daten

Eine Datengrundlage bildet die Auswertung des vom Projektträger DLR für die Evaluation zur Verfügung gestellten Datensatzes zu den geförderten Professuren, u.a. differenziert nach Vorgriffs- und Regelprofessuren, Besoldungsgruppen und Fachgebieten. Mit Beginn der zweiten Evaluationsphase, Ende Dezember 2010, wies der beim DLR geführte Datensatz 260 Professuren aus. Dieser Stand vom Dezember 2010 ist die Grundlage für die eigenen berufungsstatistischen Auswertungen (vgl. 2.1).

1.3.2 Analyse der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen

Parallel zu allen Arbeitsschritten wurde ein Großteil der 152 von den Hochschulen eingereichten Gleichstellungskonzepte analysiert. Die repräsentative Auswahl war orientiert an den in der ersten oder in der zweiten Runde der Ausschreibung des Programms erfolgreichen bzw. nicht erfolgreichen Gleichstellungskonzepten nach Hochschultypen (mit besonderem Augenmerk auf technisch-naturwissenschaftliche Fachhochschulen und Universitäten), Ost-West-Verteilung und Größe der Einrichtungen.

Die Entwicklung des Auswertungsrasters für die Gleichstellungskonzepte orientierte sich an den Programmkriterien in der Bekanntmachung des Professorinnenprogramms (vgl. 1.1.1). Das Auswertungsraster fokussierte die in den Konzepten aufgeführten Gleichstellungsmaßnahmen, differenziert nach Zielgruppen (Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind) sowie im Hinblick auf Kohärenz und Zeithorizont der Maßnahmen. Abgestimmt auf die im Online-Fragebogen für die Hochschulbefragung gewählten Klassifikationen erfolgte die themenzentrierte Auswertung zusätzlich hinsichtlich der Aspekte Organisationsentwicklung der Gleichstellungsarbeit, Gender bzw. Diversity in Lehre und Forschung, familiengerechte Hochschule und andere Services sowie Verantwortlichkeit für die Umsetzung der Gleichstellungsziele und (Instrumente der) Umsetzungskontrolle.

1.3.3 Standardisierte Befragung der Landesministerien

Für die in der Bund-Länder-Vereinbarung vorgesehenen „Länderberichte“ wurden Kriterien in Form eines standardisierten Fragebogens entwickelt (vgl. D.2 im Anhang).

Die „Länderberichte“ werden im Folgenden zitiert als *Ministeriumsbefragung*. Neben der Hochschulbefragung (s.u.) bildet sie eine hauptsächliche Datengrundlage für die Evaluation des Professorinnenprogramms.

Das Schwergewicht der Ministeriumsbefragung lag bei Fragen des Umgangs mit dem Programm aus Sicht der Landesministerien. Die Analyse von Wirkungsbedingungen des Programms erfolgte primär unter Gesichtspunkten von Governance und entlang der Frage, welche Merkmale einer „Gleichstellungs-Governance“ (vgl. 1.2) in dem Regulierungskontext – zwischen Landesministerien und Hochschulen – erkennbar sind (vgl. den Zwischenbericht der Evaluation im Anhang D.6).

1.3.4 Online-Befragung der Hochschulen

Die zweite hauptsächliche Datengrundlage für die Programmevaluation ist die Online-Befragung der Hochschulen. Sie wird im Folgenden zitiert als *Hochschulbefragung*. (vgl. D.1 im Anhang).

In die Auswertung der Hochschulbefragung gehen 145 Online-Fragebögen ein.⁷ Dies entspricht einer Rücklaufquote von 39,3 Prozent aller angeschriebenen 369 Hochschulen in staatlicher, kirchlicher und private Trägerschaft.⁸

Unterschieden wurden drei Befragungstypen: *Befragungstyp 1* umfasst die programmteilnehmenden Hochschulen.⁹ Sie haben ein Gleichstellungskonzept zur Begutachtung eingereicht, welches im Be-

⁷ Die zur adäquaten Auswertung notwendige Datenbereinigung des Online-Fragebogens wurde mit dem Ziel durchgeführt, ungültige Fälle zu identifizieren und zu entfernen, etwa in Bezug auf Dopplungen. Zusätzlich erfolgte für die größte Befragungsgruppe mit Professuren aus dem Programm (Befragungstyp eins) der Abgleich zwischen den von den Hochschulen angegebenen Professuren im DLR-Datensatz. Noch verbliebene Zweifelsfälle wurden im November 2011 mit dem Projektträger DLR geklärt, was teilweise mit einer erneuten Datenreduktion einherging.

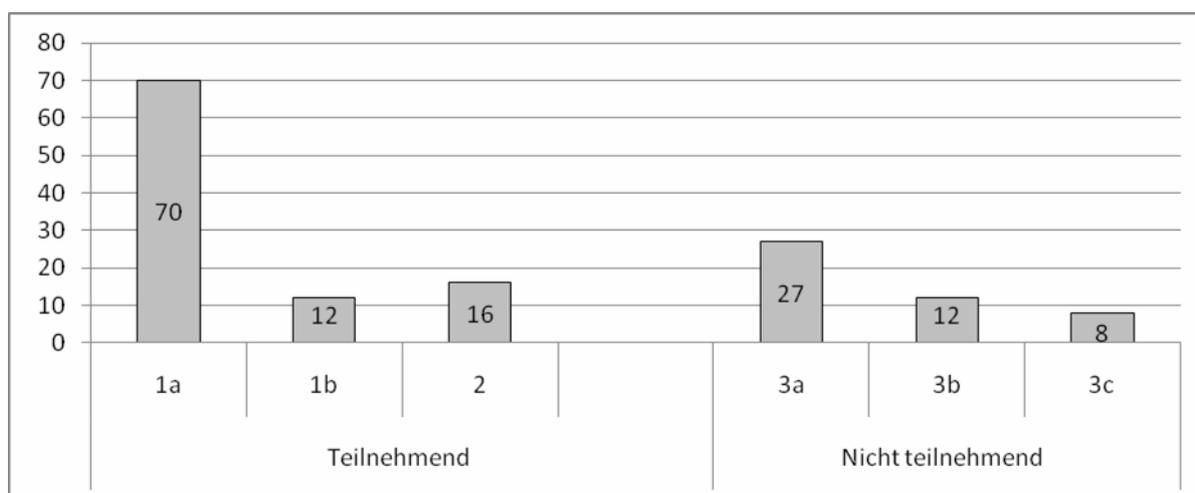
⁸ Alle Hochschulleitungen der am 31.05.2011 im Hochschulkompass der HRK (www.hochschulkompass.de) verzeichneten 369 staatlichen, kirchlichen und privaten Hochschulen wurden per E-Mail angeschrieben. Die Online-Befragung wurde zwischen dem 21. Juni 2011 und dem 12. August 2011 durchgeführt. Überwiegend haben sich die staatlichen Hochschulen an der Online-Befragung beteiligt sowie eine kirchliche und sieben private Hochschulen. Eine gesonderte Auswertung der beiden zuletzt genannten Hochschultypen schied aufgrund der geringen Anzahl aus.

⁹ Befragungstyp 1 ist weiter untergliedert in den Befragungstyp 1a, wo ein Gleichstellungskonzept in der ersten Ausschreibungsrunde eingereicht, positiv bewertet wurde und zur Einrichtung von Professuren führte sowie Befragungstyp 1b, wo ein Gleichstellungskonzept erst nach wiederholter Einreichung in einem zweiten Anlauf positiv bewertet wurde.

gutachtungsverfahren positiv bewertet wurde. *Befragungstyp 2* umfasst Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept einreichten, im Begutachtungsverfahren aber keine positive Bewertung erhielten und auf den ablehnenden Bescheid hin auch kein überarbeitetes Gleichstellungskonzept vorgelegt haben. Im Unterschied zu den Befragungstypen 1 und 2 waren im Rahmen der Hochschulbefragung die Hochschulen des *Befragungstyps 3* als nicht am Professorinnenprogramm teilnehmende Hochschulen klassifiziert.¹⁰

Unter den insgesamt 145 an der Hochschulbefragung teilnehmenden Hochschulen sind 82 Hochschulen des Befragungstyps 1, 16 Hochschulen des Befragungstyps 2 und 47 Hochschulen des Befragungstyps 3.

Übersicht 1: Fragebogenrücklauf (N=145) nach Befragungstypen



N = 145

Mit den 82 Hochschulen des Befragungstyp 1 sind in der Grundgesamtheit der Hochschulbefragung (N=145) 75,3 Prozent von den 109 Hochschulen repräsentiert, die mit Professorinnen-Vorhaben aus dem Programm gefördert werden. Der Fragebogenrücklauf (N=145) ist Übersicht 2, differenziert nach Hochschulen der Bundesländer, zu entnehmen.

¹⁰ Der Befragungstyp 3 war weiter unterteilt in den Befragungstyp 3a, wo keine Intention zur Teilnahme am Professorinnenprogramm vorhanden war; den Befragungstyp 3b, wo eine Intention zur Teilnahme bestand, aber nicht weiterverfolgt wurde; den Befragungstyp 3c, wo eine Intention zur Teilnahme bestand und ein Gleichstellungskonzept erarbeitet, aber dann doch nicht zur Begutachtung eingereicht wurde.

Übersicht 2: Fragebogenrücklauf (N=145) nach Hochschulen der Bundesländer

Bundesland	Fragebogenrücklauf absolut nach Bundesländern	Fragebogenrücklauf in Prozent nach Bundesländern
Baden-Württemberg	23	15,9
Bayern	19	13,1
Berlin	7	4,8
Brandenburg	6	4,1
Bremen	3	2,1
Hamburg	4	2,8
Hessen	9	6,2
Mecklenburg-Vorpommern	3	2,1
Niedersachsen	14	9,7
Nordrhein-Westfalen	28	19,3
Rheinland-Pfalz	5	3,4
Saarland	3	2,1
Schleswig-Holstein	1	0,7
Sachsen	9	6,2
Sachsen-Anhalt	5	3,4
Thüringen	6	4,1
Gesamt:	145	100,0

Fragenkatalog der Hochschulbefragung

In der ausführlichen Version umfasst der Fragenkatalog für die programmteilnehmenden Hochschulen des Befragungstyps 1 sechs Themenbereiche:

1. Allgemeine Informationen zur Hochschule
2. Erstellung des Gleichstellungskonzepts der Hochschule und ggf. Einreichung in das Begutachtungsverfahren
3. Professuren und Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms
4. Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen
5. Gleichstellungspolitische Rahmungen und Organisation der Gleichstellungsarbeit
6. Einschätzungen zu Akzeptanz und Wirkungen sowie zum Modifizierungsbedarf bei einer eventuellen Fortführung des Programms.

Die Fragen unter Punkteins, fünf und sechs richteten sich an alle drei Befragungstypen. Die Befragungstypen 2 und 3 beantworteten eine kürzere Version (vgl. D.1 im Anhang).¹¹

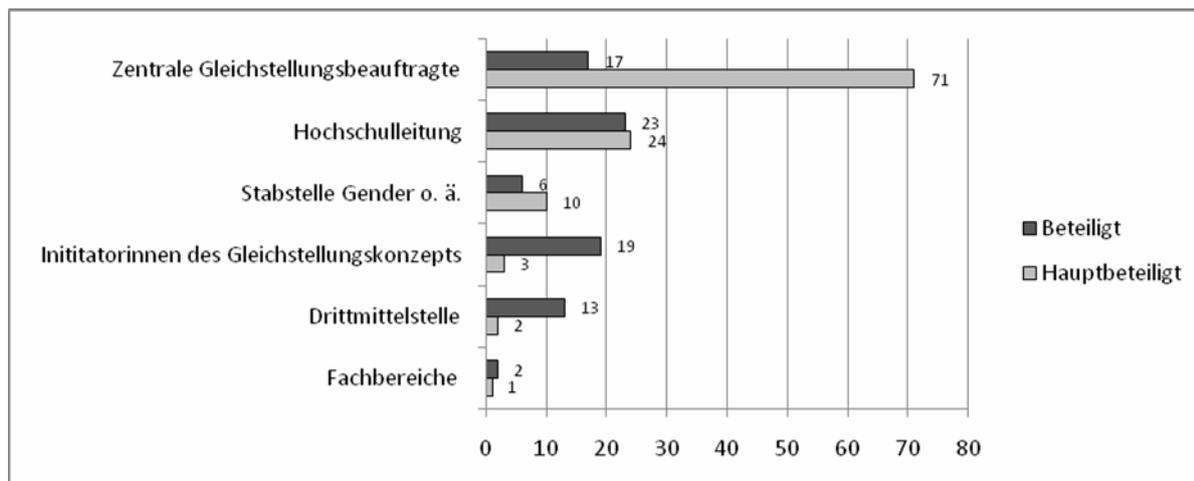
Fragebogenbearbeitung in den Hochschulen

Die Hauptbeteiligten bei der Fragebogenbearbeitung waren in den weit überwiegenden Fällen (absolut 71) die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen.

¹¹ Auf den Seiten 1 und 4 des Fragebogens konnten sich die Hochschulen den jeweiligen Befragungstypen zuordnen. Die Filterführung leitete sie zur langen Version des Fragebogens für die am Programm teilnehmenden Befragungstypen. Die nicht teilnehmenden Hochschulen beantworteten die kürzere Version des Online-Fragebogens.

Dies ist nicht zuletzt für die Einschätzung der Ergebnisse der Hochschulbefragung relevant, da das Professorinnenprogramm auch auf ein Commitment zielte, d.h. auf das aktive Engagement der entscheidungsrelevanten Hochschulakteurinnen und -akteure zugunsten der Gleichstellungsarbeit. Daher richteten sich die Anschreiben mit der Bitte um Beteiligung an der Online-Befragung an die Hochschulleitungen. Um zusätzliche Anhaltspunkte für *Impulswirkungen* bezüglich dessen zu erhalten, wer aktiv wird, enthielt der Fragebogen die Nachfrage, wer den Fragebogen hauptsächlich ausfüllte und wer außerdem beteiligt war.

Übersicht 3: Hauptbeteiligte und Beteiligte der Fragebogenbearbeitung



N=145, bei Mehrfachantworten

1.3.5 Qualitative Interviews

Zusätzlich wurden 15 qualitative Interviews mit ausgewählten Programmbeteiligten durchgeführt: an drei Hochschulen, mit Mitgliedern des Begutachtungsgremiums und mit der das Programm umsetzenden Stelle DLR.

Die Auswahl der drei Hochschulen, in denen Interviews geführt wurden, erfolgte entlang der Befragungstypen im Rahmen der Hochschulbefragung (vgl. 1.3.4). Darüber hinaus wurden folgende Aspekte berücksichtigt: Erkenntnisse der Auswertung der Gleichstellungskonzepte, der Hochschultypus,¹² die Lage in drei verschiedenen Bundesländern sowie die Frage, ob es sich um eine große Einrichtung mit etablierter Gleichstellungsarbeit oder um eine kleine Einrichtung am Beginn einer solchen handelt. Zu den Gesprächspartnerinnen und -partnern an den Hochschulen gehörten die zentralen Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten, eine Leiterin eines Familienservicebüros sowie einer hochschulübergreifenden Koordinierungsstelle, jeweils eine im Programm geförderte Professorin, Mitglieder der Hochschulverwaltung sowie der Hochschul- und von Fachbereichsleitungen. Hinzu kommen Interviews mit Mitgliedern des Begutachtungsgremiums (Gleichstellungskonzepte) und ein Interview beim Projektträger DLR.¹³

¹² Die Spezifika in Künstlerischen oder Medizinischen Hochschulen konnten bei der Auswahl der Hochschulen für die Interviews aufgrund des Zeitfensters keine Berücksichtigung finden. Auch im Online-Datensatz sind beide Hochschultypen unterrepräsentiert. Hier besteht weiterhin Informationsbedarf.

¹³ Alle (mit Ausnahme des DLR) Interviews wurden unter Zusicherung der Anonymität der Befragten erhoben. Daran sollte auch bei der Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse verbindlich festgehalten werden, damit die Bereitschaft der Hochschulen erhalten bleibt, sich weiterhin an Befragungen zu beteiligen.

2. Untersuchungsergebnisse

Um Anreizwirkungen im Sinne von gleichstellungsfördernden Effekten des Programms zu identifizieren, wird konzeptionell zwischen *mittelbaren Effekten* und *unmittelbaren Effekten* unterschieden.

Die Analyse mittelbarer Effekte: Die Analyse von mittelbaren Effekten bezieht sich auf die Frage, wie das Programm durch die an der Umsetzung beteiligten Akteurinnen und Akteure in den Hochschulen und auf der Ebene der Länderministerien, in dem gleichstellungspolitischen Regulierungskontext der Governance-Struktur (vgl. 1.2), wahrgenommen und aufgenommen wurde.

In der Kategorie mittelbare Effekte werden im Einzelnen die Wirkungsdimensionen *Akzeptanz* und *Reputationswirkung* des Programms sowie *diskursive Effekte* und *Impulswirkungen* zur bzw. aufgrund der Teilnahme am Programm erfasst. Die mittelbaren Effekte fokussieren die Phase der Erstellung und Einreichung der Gleichstellungskonzepte als Voraussetzung für die Programmteilnahme, einschließlich hochschulöffentlicher Diskussionen und Beschlüsse von Gleichstellungskonzepten, womit für die Hochschulen die Entscheidung zur Teilnahme am Programm verbunden war.

Die Analyse unmittelbarer Effekte: Unmittelbare Effekte werden auf die personelle Ebene der Stellenbesetzungen bezogen und im Rahmen der Evaluation in der *Wirkungsdimension Anreizsetzung durch die Förderung von Professuren* analysiert. Auch hier wird die Governance-Struktur berücksichtigt und zwischen der Ebene der Länderministerien und den hochschulinternen Aktivitäten zur Einrichtung von Professuren aus dem Programm unterschieden.

Die unmittelbaren Effekte werden dann in der zweiten zentralen *Wirkungsdimension Gleichstellungsfördernde Impulse* auf die Hochschulebene fokussiert. Hier werden die Ziele, Umsetzungsverantwortung und strukturelle Determinanten für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit sowie für die Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen in den Hochschulen untersucht. Weiterhin wird die Frage aufgegriffen, ob die Hochschulen eine Fortführung des Programms wünschten, und welche Modifikationen sie gegebenenfalls für erforderlich hielten. Fragen der administrativen Umsetzung des Programms werden am Schluss behandelt. Auf die Administration des Programms bezog sich ein größerer Teil des Modifizierungsbedarfs aus Hochschulsicht.

Die Ergebnisdarstellung beginnt mit einem statistischen Überblick zu den unmittelbaren Programmeffekten in Form der (erfolgreich) eingereichten Gleichstellungskonzepte der Hochschulen (vgl. 2.1.1) und einer nach Vorgriffs- und Regelprofessuren systematisierten Berufungsstatistik (vgl. 2.1.2).

2.1 Statistischer Überblick

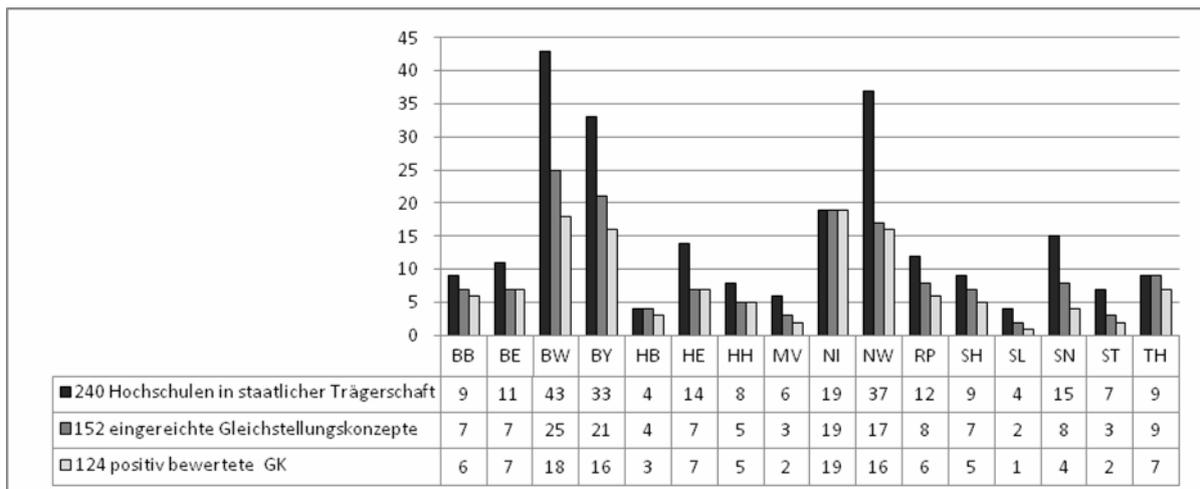
2.1.1 Eingereichte und positiv bewertete Gleichstellungskonzepte

Das Professorinnenprogramm zielte mit der Verknüpfung von Gleichstellungsengagement und der Förderung von Professuren auf die Aktivierung relevanter Akteurinnen und Akteure. Die Einreichung eines Gleichstellungskonzeptes sowie dessen positive Bewertung durch ein Begutachtungsgremium aus Wissenschaft und Geschlechterforschung sowie Wissenschafts- und Hochschulpolitik war dabei die Voraussetzung für die Förderung der Hochschulen durch das Professorinnenprogramm.

Insgesamt wurden von 152 Hochschulen Gleichstellungskonzepte eingereicht. Im Ergebnis der Begutachtung wurden 124 Konzepte positiv bewertet.¹⁴ Dies bedeutet, dass eine *Erfolgsquote von 81,6 Prozent* erzielt wurde.

In der Übersicht 4 dient die Anzahl der insgesamt 240 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft lediglich als Orientierungs- bzw. Vergleichsgröße:¹⁵ So gibt es beispielsweise in Niedersachsen 19 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft, 19 niedersächsische Hochschulen reichten ein Gleichstellungskonzept ein und waren allesamt erfolgreich.

Übersicht 4: Eingereichte und positiv bewertete Gleichstellungskonzepte



N=152 eingereichte Gleichstellungskonzepte

2.1.2 Umsetzung des Programms in Vorgriffs- und Regelprofessuren

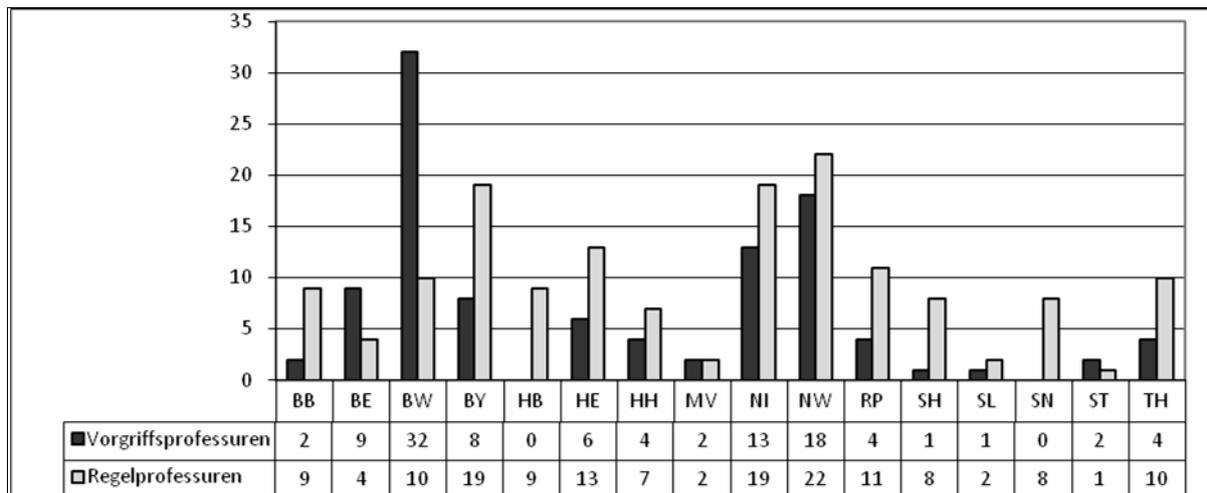
Ende Dezember 2010 war ausweislich des vom Projektträger DLR für die Evaluation zur Verfügung gestellten Datensatzes der Stand von 260 geförderten Professuren erreicht. In dem DLR-Datensatz zeigt sich ein Verhältnis zwischen Vorgriffs- und Regelprofessuren zugunsten der letzteren konkret mit 40,8 Prozent (absolut 106) Vorgriffsprofessuren im Vergleich zu 59,2 Prozent (absolut 154) Regelprofessuren. Die insgesamt 260 Professuren verteilen sich (Stand Ende Dezember 2010) auf 109 im Programm geförderte Hochschulen.

Die quantitativ messbare Anreizsetzung in der Verteilung der geförderten Vorgriffs- und Regelprofessuren auf die Bundesländer, Hochschultypen, Fachgebiete sowie Besoldungsstufen und Hochschultypen ist den folgenden Übersichten (5 bis 8) zu entnehmen.

¹⁴ Die Datenbasis für die in der 1. Runde (2008) und in der 2. Runde (2009) eingereichten 152 und 124 bewilligten Gleichstellungskonzepte ist den „Informationen zum ersten Aufruf des Professorinnenprogramms“ <http://www.bmbf.de/pub/Uebersicht-Hochschulen-Bundeslaender.pdf> entnommen, sowie der Pressemitteilung 126/2009 des BMBF zum zweiten Aufruf. Zusätzlich stellte der Projektträger DLR statistische Informationen zur Verfügung. Darin sind 22 Hochschulen verzeichnet, die von der Möglichkeit Gebrauch machten, ihr Gleichstellungskonzept nach Überarbeitung erneut einzureichen (Befragungstyp 2 im Rahmen der Online-Befragung). In der grafischen Darstellung sind diese Doppelinreichungen nicht verzeichnet.

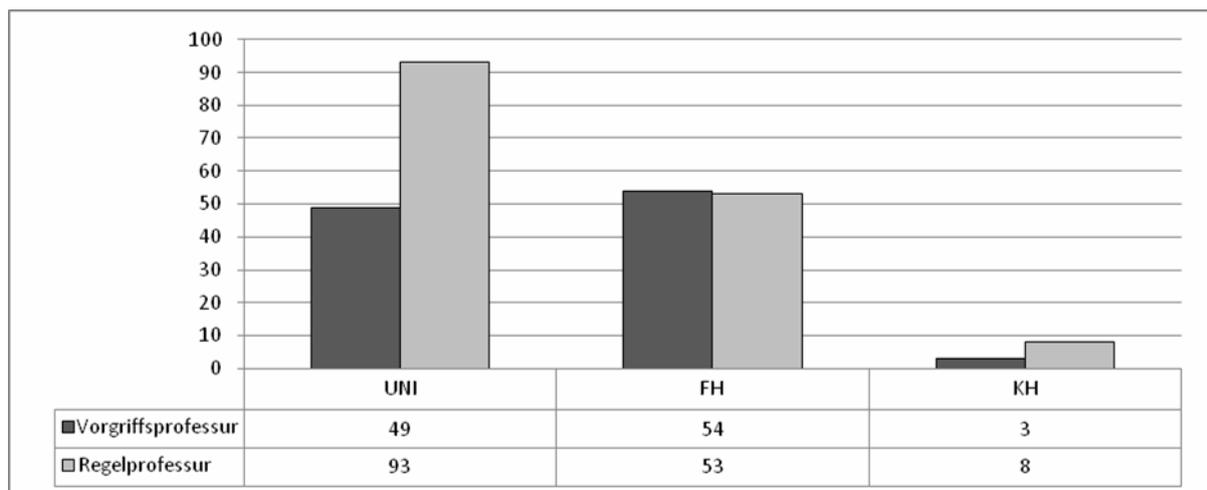
¹⁵ Im Rahmen der Online-Befragung wurden neben den Hochschulen in staatlicher Trägerschaft auch die kirchlichen und privaten Hochschulen angeschrieben. Die Angaben zu den 240 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft sind dem Hochschulkompass der HRK, Stand Juni 2011, entnommen (www.hochschulkompass.de).

Übersicht 5: *Vorgriffs- und Regelprofessuren nach Bundesländern*



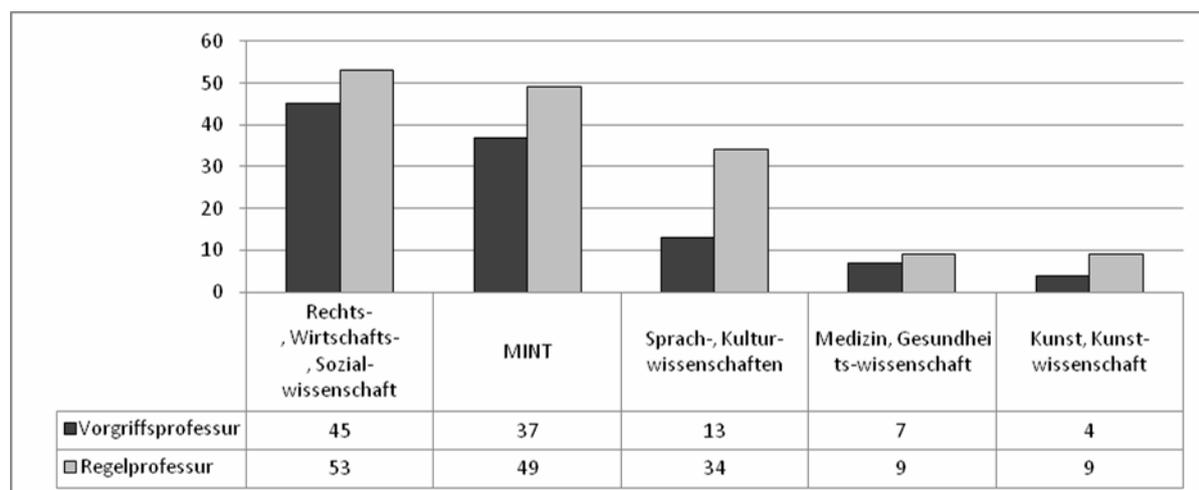
N=260, eigene Auswertung und Darstellung auf der Basis des DLR-Datensatzes

Übersicht 6: *Vorgriffs- und Regelprofessuren nach Hochschultyp*



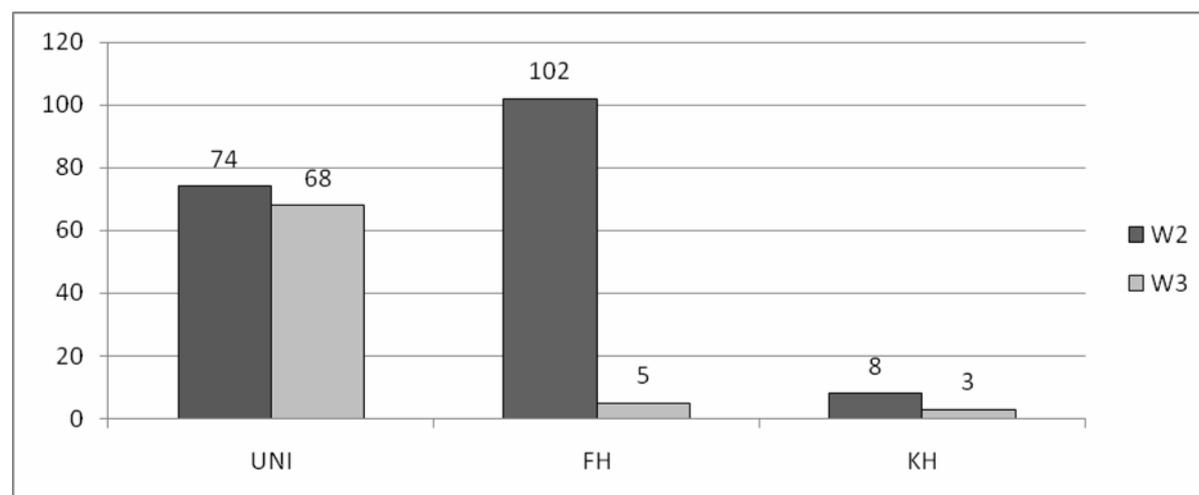
N=260, eigene Auswertung und Darstellung auf der Basis des DLR-Datensatzes

Übersicht 7: Vorgriffs- und Regelprofessuren nach fachlicher Zusammensetzung



N=260, eigene Auswertung und Darstellung auf der Basis des DLR-Datensatzes

Übersicht 8: Vorgriffs- und Regelprofessuren nach Besoldung und Hochschultyp



N=260, eigene Auswertung und Darstellung auf der Basis des DLR-Datensatzes

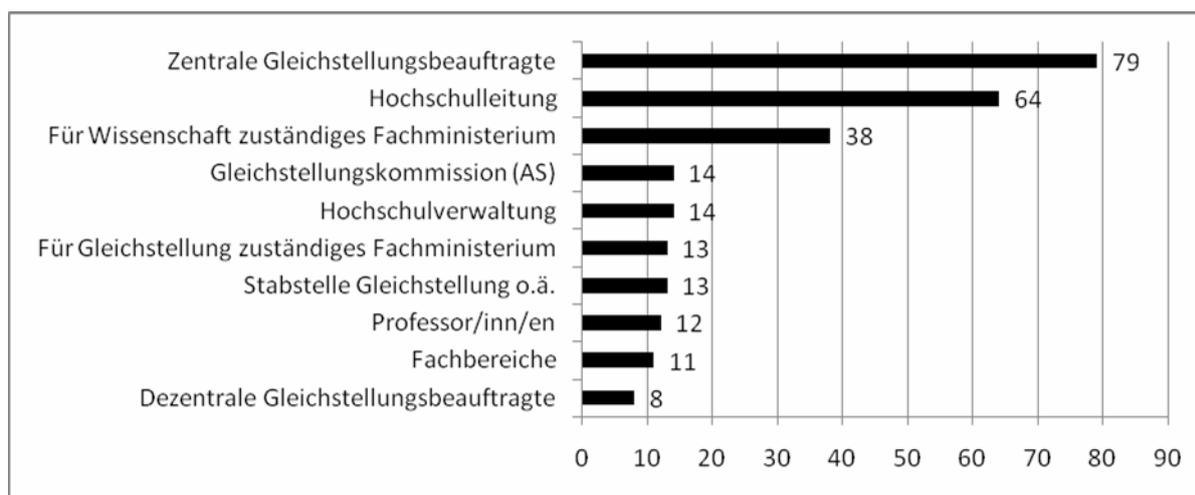
2.2 Mittelbare Effekte

2.2.1 Gleichstellungskonzepte als Eintrittskarte in den Wettbewerb

In dem Zwischenbericht der Evaluation zur Ministeriumsbefragung („Länderberichte“) war im Ergebnis der Analyse festgestellt worden, dass die Umsetzung des Programms, aufgrund der Governance-Strukturen in der Akteurskonstellation zwischen den Länderministerien und den Hochschulen, maßgeblich durch die Hochschulautonomie strukturiert wird (vgl. D.6 im Anhang, S. 76ff.). Die Eintrittskarte in den Wettbewerb um eine Anschubfinanzierung von Professuren aus dem Bund-Länder-Programm basierte von daher nicht auf ministerialen Maßnahmen, sondern auf den hochschulinternen Beschlüssen zur Einreichung eines Gleichstellungskonzepts der Hochschulen in das Begutachtungsverfahren.

Die Ministeriumsbefragung zeigt, dass die *Impulswirkung zur Programmteilnahme* überwiegend von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen ausging (Ministeriumsbefragung, 1.2). Ihnen schreiben alle 16 Länderministerien unabhängig von der jeweiligen Situation in den Bundesländern die höchste Aktivität zu. An zweiter Stelle platzieren sich die befragten Landeswissenschaftsministerien selbst. An dritter Stelle werden die Hochschulleitungen genannt. Diese Reihenfolge der Akteurinnen und Akteure mit Impulswirkung für die Programmteilnahme im Ergebnis der Länderbefragung deckt sich weitgehend mit den in der folgenden Übersicht 9 dargestellten Einschätzungen aus der Hochschulbefragung (Frage 2.1) zu den Impulswirkungen.¹⁶

Übersicht 9: Impulsgebende Akteurinnen und Akteure – Hochschulbefragung (2.1)¹⁷



N=98, bei Mehrfachantworten

Die Häufigkeit der Nennungen lässt auch hier die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen als Akteurinnen mit der höchsten Impulswirkung für den Eintritt in das Programm erkennen. Sie rangieren vor den Hochschulleitungen und Landesministerien sowie weiteren hochschulinternen Akteurinnen und Akteuren oder Organisationseinheiten. Den dezentralen Organisationseinheiten hingegen ist, ausweislich der Einschätzungen in der Ministeriums- wie der Hochschulbefragung, eine geringe Impulswirkung zuzuschreiben.

Somit verdeutlichen die Befragungsergebnisse, dass Impulse zur Teilnahme am Professorinnenprogramm, länderübergreifend betrachtet, hauptsächlich hochschulintern gesetzt wurden. In einigen Ländern scheint die Impulswirkung der Ministerien höher zu sein als in anderen. Gleiches gilt für die Einschätzungen der Ministerien und Hochschulen, ob den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen oder den Hochschulleitungen eine höhere Impulswirkung für den Eintritt in den Wettbewerb um die Förderung von Professuren zukommt.

¹⁶ Die Frage ging an die programmteilnehmenden Hochschulen des Befragungstyps 1 und 2. Bei den Einschätzungen zur Aktivität der Ministerien liegen zur Frage 2.1 zwischen 65 und 73 Nennungen vor, zu den in der Übersicht 9 aufgeführten hochschulinternen Akteurinnen und Akteuren zwischen 66 und 84 Nennungen.

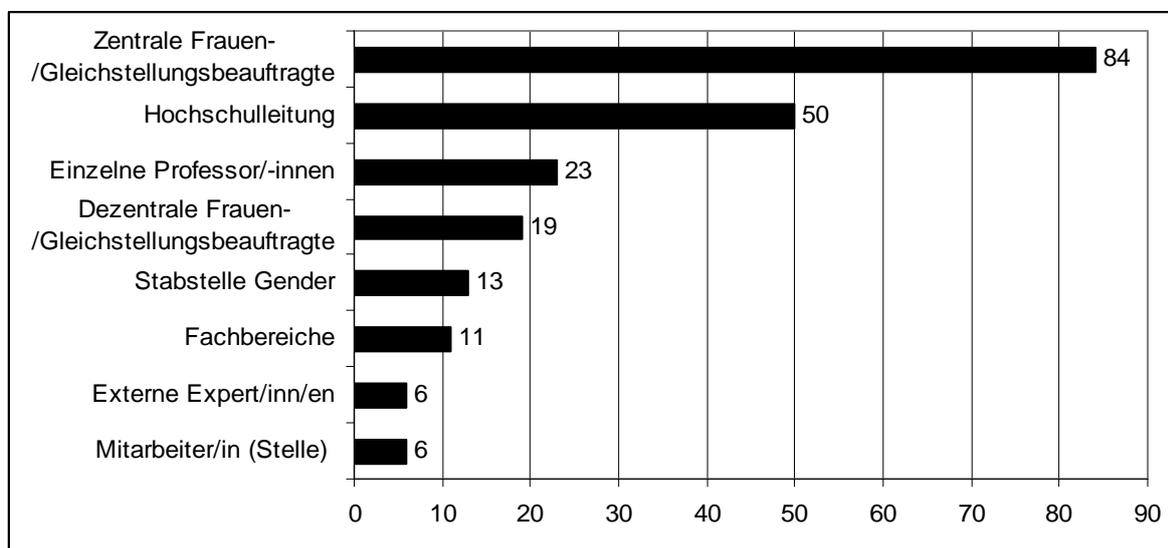
¹⁷ Die in der Überschrift dieser und in den Überschriften aller folgenden Übersichten angegebenen Nummerierungen in Klammern beziehen sich jeweils entweder auf die entsprechende Frage der standardisierten Ministeriumsbefragung (vgl. den dokumentarischen Anhang D.2) oder des Online-Fragebogens der Hochschulbefragung (vgl. den dokumentarischen Anhang D.1).

Dass Impulswirkungen für den Eintritt in das Programm weniger durch Regulierungen in Form einer prozeduralen Steuerung durch die Landesministerien erzeugt, sondern stärker durch die hochschulinternen Akteurskonstellationen beeinflusst wurden, ist ein Befund, der sich bestätigt, wenn die hochschulinternen Akteurskonstellationen in der Phase der Erstellung und Einreichung eines Gleichstellungskonzepts genauer betrachtet werden.

2.2.2 Impulswirkungen in hochschulinternen Akteurskonstellationen

Der Analyse von gleichstellungsfördernden Effekten des Programms stellt sich die Frage, wer hochschulintern auf den Impuls des Professorinnenprogramms reagiert und sich an der Ausarbeitung des Gleichstellungskonzepts beteiligt hat. Die folgende Übersicht beruht auf Angaben der Hochschulen zu der Frage, wer auf Seiten der Hochschulen (besonders) aktiv wurde.

Übersicht 10: Erstellung der Gleichstellungskonzepte – Hochschulbefragung (2.2)

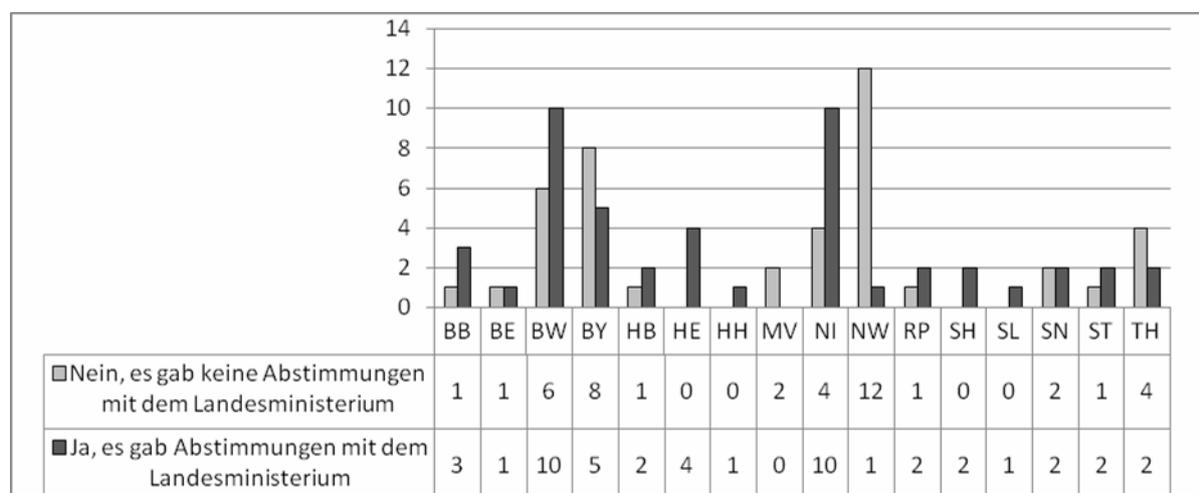


N=98, bei Mehrfachantworten (dargestellt sind nur die Ja-Antworten)

Weiterhin stellt sich die Frage, wie die Einreichung von Gleichstellungskonzepten zwischen Landesministerien und Hochschulen organisiert wurde, d.h., ob es „Abstimmungen“ gab. Aus der Ministeriumsbefragung (Frage 1.3) geht hervor, dass in neun Ländern Abstimmungen des Ministeriums mit den Hochschulen erfolgten, sieben Länderministerien berichten, dass es keine Abstimmungen mit den Hochschulen gab. Dies bestätigt sich im Ergebnis der Hochschulbefragung (Frage 2.7) weitgehend: Gut die Hälfte (53 %) der Hochschulen (absolut 48), berichten von Abstimmungen und 47 % (absolut 43) davon, keine Abstimmungen mit dem jeweiligen Landesministerium vorgenommen zu haben.

Die Antwortbereitschaft der Hochschulen ist bei dieser Frage zu Abstimmungen der Gleichstellungskonzepte mit den Landesministerien mit 93 % (absolut 91) gültigen Antworten sehr hoch. Wie sich die Ja- und Nein-Antworten aus den Hochschulen (Hochschulbefragung, 2.7) nach Bundesländern verteilen ist in der folgenden Übersicht 11 dargestellt.

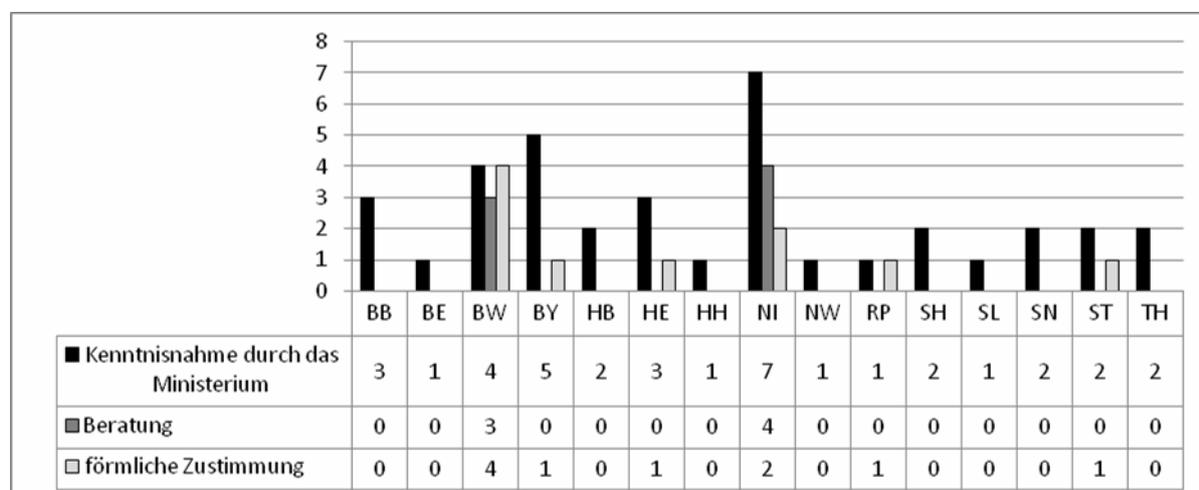
Übersicht 11: Abstimmungen zu Gleichstellungskonzepten – Hochschulbefragung (2.7)



N=98, 7 fehlende

Bei weiterer Aufschlüsselung wird eine heterogene Handhabung von Abstimmungen zwischen Ministerien und Hochschulen deutlich. Dabei bedeutet Abstimmung keinesfalls immer auch Steuerung. Vielmehr wird in der Hochschulbefragung die „Kenntnisnahme“ der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen durch die jeweiligen Landesministerien weitaus am häufigsten genannt.

Übersicht 12: Formen der Abstimmung – Hochschulbefragung (2.7)



N=98 (dargestellt sind nur die Ja-Antworten)

Die „Kenntnisnahme durch das Ministerium“ ist auch im Ergebnis der Ministeriumsbefragung die vorwiegende Abstimmungsform.¹⁸ Information, Aufforderung, Appell, Empfehlung oder auch Beratung sind Formen, die in der Ministeriumsbefragung genannt werden. Sie kommen einer mehr oder

¹⁸ Mecklenburg-Vorpommern fehlt in Übersicht 12, da die beiden Hochschulen, die die Frage nach Abstimmungen ihrer Gleichstellungskonzepte mit dem Landesministerium beantworteten, mit „Nein“ geantwortet haben (vgl. Übersicht 11).

weniger förmlichen gegenseitigen Kenntnisnahme ohne Einmischung gleich. Und auch im Rahmen der Hochschulbefragung (Frage 2.8) wird lediglich je einmal aus einer Hochschule (in Baden-Württemberg, Brandenburg und Niedersachsen) berichtet, dass es nach Kenntnisnahme bzw. Beratung mit dem jeweiligen Landesministerium noch zu Veränderungen des Gleichstellungskonzepts kam.

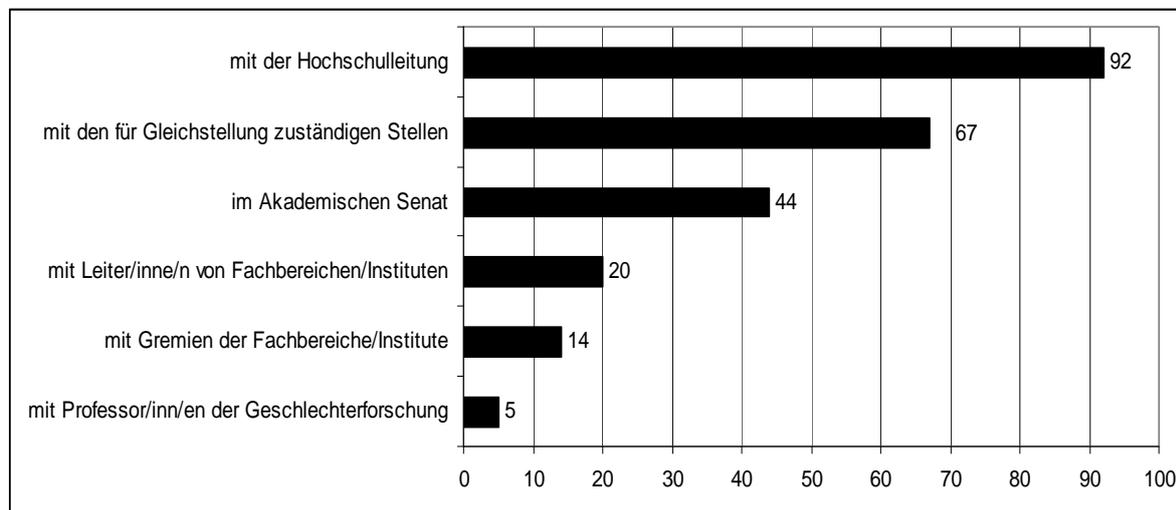
Insgesamt verweisen die Kommunikationsformen damit auf eine im Regulierungskontext Länder und Hochschulen als „weich“ zu bezeichnenden „Gleichstellungs-Governance“.¹⁹ Diese weiche Steuerung prägt die Phase der Erstellung und Einreichung der Gleichstellungskonzepte und damit die Entscheidungen zur Programmteilnahme der Hochschulen am Professorinnenprogramm. Die Entscheidungen lagen, aufgrund des den Regulierungskontext strukturierenden Merkmals Hochschulautonomie, in der Kompetenz der Hochschulen. Eine ministeriumsseitige Zustimmung oder Qualitätsprüfung der Gleichstellungskonzepte war nicht prioritär. Die Bewertung der Gleichstellungskonzepte war vielmehr, wie bei der Ausschreibung vergleichbarer wettbewerblich organisierter Bund-Länder-Programme üblich (z.B. in der Exzellenzinitiative), einem Begutachtungsgremium überantwortet, zusammengesetzt aus Expertinnen und Experten aus Geschlechterforschung, Wissenschaft und Hochschulpolitik.

Für die Einschätzung der *Impulswirkungen* des Programms ist es weiterhin wichtig, ob die Gleichstellungskonzepte hochschulintern diskutiert, und entsprechend der Zielsetzung des Programms, ein möglichst breites Engagement für die Gleichstellung erzeugt wurde.

2.2.3 Diskussion der Gleichstellungskonzepte und diskursive Effekte

Von hochschulinternen Diskussionen der Gleichstellungskonzepte in einem engeren Kreis interessierter Akteurinnen und Akteure berichten 97 % (absolut 93) der Hochschulen (Hochschulbefragung, 2.4).

Übersicht 13: Diskussion der Gleichstellungskonzepte – Hochschulbefragung (2.4)



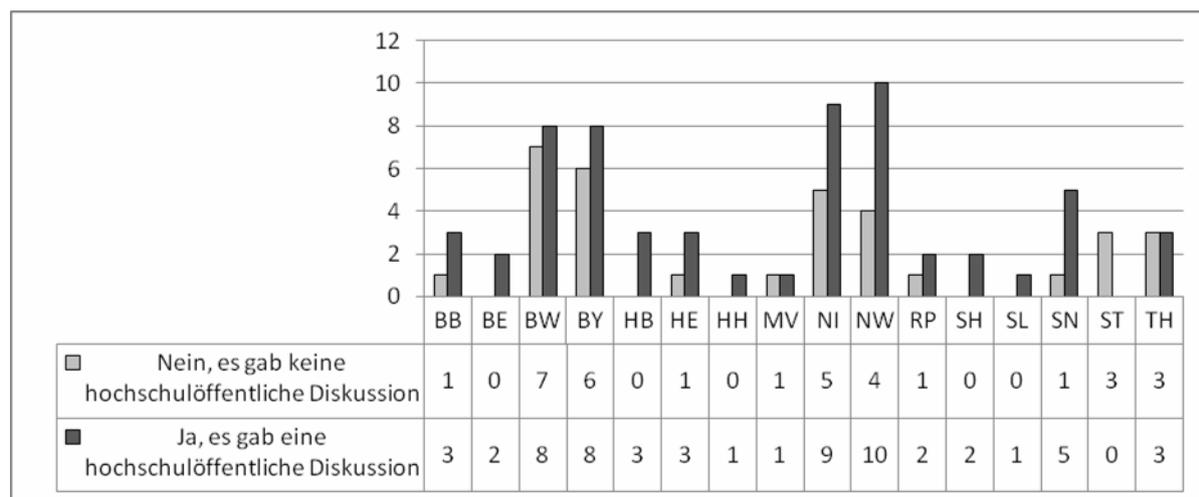
N = 98, bei Mehrfachantworten

¹⁹ Zum Begriff „Gleichstellungs-Governance“ vgl. 1.2; zur „weichen“ Gleichstellungs-Governance vgl. den Zwischenbericht der Evaluation, dokumentiert im Anhang D.6.

Bei Mehrfachantworten wird am häufigsten die Kommunikation der Initiatorinnen der Gleichstellungskonzepte mit der Hochschulleitung sowie mit den in der jeweiligen Hochschule für Gleichstellung zuständigen Stellen genannt.

Von einer über den Kreis formal zuständiger bzw. thematisch interessierter Akteurinnen und Akteure hinausgehenden breiteren hochschulöffentlichen Diskussion der Gleichstellungskonzepte berichten 65 % (absolut 61) der Hochschulen (Hochschulbefragung, 2.9).

Übersicht 14: Hochschulöffentliche Diskussion – Hochschulbefragung (2.9)



N = 106, 12 fehlende (hier gehen Antworten des Befragungstyps 3c mit ein)²⁰

Da sich auch hier zu einem großen Teil die Einschätzungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten finden, die den Fragebogen beantwortet haben (vgl. Übersicht 3, S.17), ist eine Bewertung der *diskursiven Effekte* des Programms vor dem Hintergrund oft langjähriger Erfahrung in diesem Bereich möglich. Als sehr positiv wird die Resonanz in der Diskussion des Gleichstellungskonzepts für zwölf Hochschulen (20 %) eingeschätzt; an weiteren 39 Hochschulen (63 %) fällt sie positiv aus. Einige Hochschulen berichten, dass die hochschulinternen Diskussionen zu Veränderungen in den Gleichstellungskonzepten geführt haben (Hochschulbefragung, 2.5). Die standardisierte Befragung erlaubt allerdings keine Antwort auf die Frage, wie intensiv diese Diskussionen gewesen sind. Es kann lediglich festgestellt werden, dass 64 % (absolut 59) der Hochschulen von Veränderungen im Gleichstellungskonzept infolge hochschulinterner Diskussionen berichten. Die Veränderungen liegen am häufigsten im Themenfeld geplanter gleichstellungsfördernder Maßnahmen (27 Nennungen), Professuren (8 Nennungen) und Finanzierung (7 Nennungen).

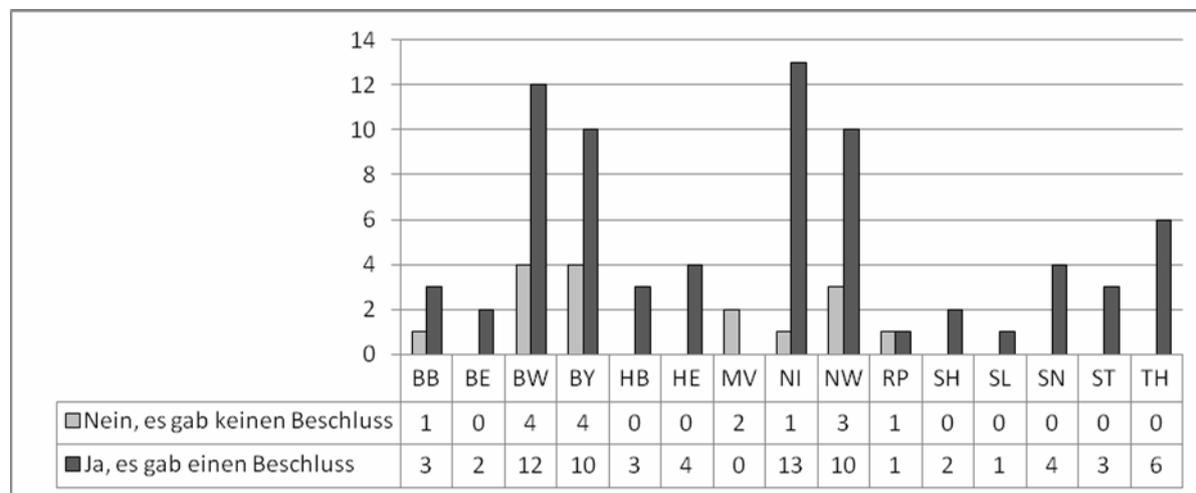
Von offiziellen Beschlussfassungen der Hochschulleitungen zum Gleichstellungskonzept, wodurch diese ein entsprechendes Commitment für Gleichstellung zum Ausdruck bringen konnten, wird für 82 % (absolut 74 von 90) Hochschulen berichtet (Hochschulbefragung, 2.6).²¹ Über die Bundesländer

²⁰ Befragungstyp 3c gehört nicht zu den programmteilnehmenden Hochschulen, da zwar die Intention zur Teilnahme bestand und an einem Gleichstellungskonzept gearbeitet wurde, das dann jedoch nicht in das Begutachtungsverfahren eingereicht wurde. Zur Differenzierung der drei Befragungstypen vgl. 1.3.4 und die Dokumentation des Fragebogens der Hochschulbefragung im Anhang D.1.

²¹ Von Beschlüssen der Fachbereiche berichten drei und von Beschlüssen der Akademischen Senate 33 Hochschulen.

hinweg wird in den weitaus überwiegenden Fällen von offiziellen Beschlussfassungen zu den Gleichstellungskonzepten auf Hochschulleitungsebene berichtet.

Übersicht 15: Beschlüsse der Gleichstellungskonzepte – Hochschulbefragung (2.6)



N=98, 8 fehlende

Da die Einreichung des Gleichstellungskonzepts die notwendige Bedingung für die Programmteilnahme war, implizieren diese Befunde zu den diskursiven Effekten und Impulswirkungen eine hohe bis sehr hohe Zustimmung in der hochschulöffentlichen Diskussion zur Teilnahme der betreffenden Hochschulen am Professorinnenprogramm. Die mit dem Programm anvisierte Impulswirkung zur Einreichung von Gleichstellungskonzepten wurde insbesondere durch die Aktivierung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen erreicht.²²

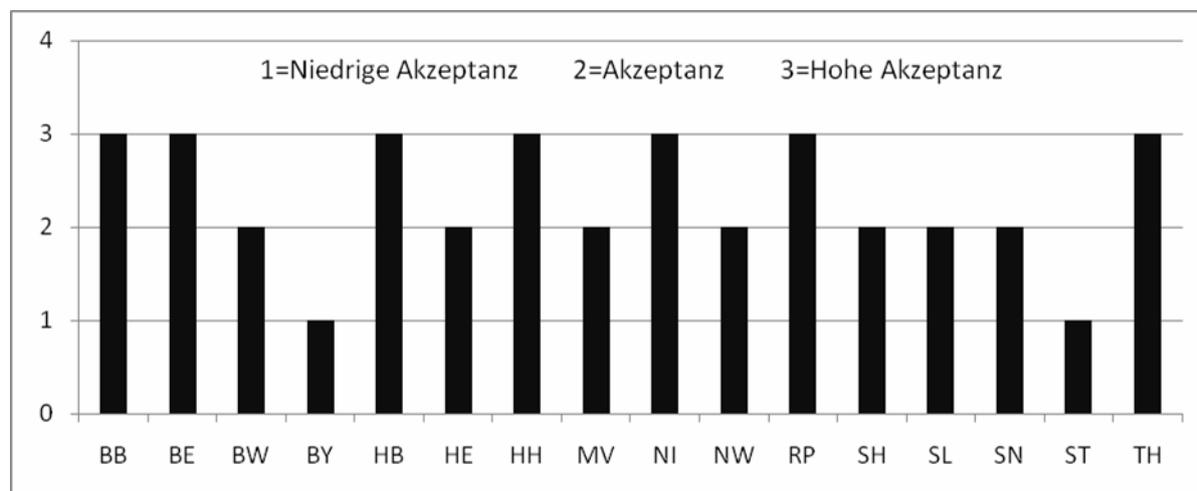
Auch die *Akzeptanz* ist für jeden Versuch der Implementation eines politischen Programms ein relevantes Ziel.

2.2.4 Akzeptanz und Reputationswirkungen des Programms

Sowohl die Ministerien der 16 Bundesländer (Ministeriumsbefragung, 1.1; dokumentiert im Anhang D.2) als auch die Hochschulen (Hochschulbefragung, 6.1; dokumentiert im Anhang D.1) wurden um Einschätzungen gebeten, in welchem Ausmaß aus ihrer Sicht das Professorinnenprogramm akzeptiert wird. Die Variable *Akzeptanz* als eine mittelbare Programmwirkung wurde in beiden standardisierten Befragungen entlang einer Viererskala zwischen hoher Akzeptanz, Akzeptanz, niedriger Akzeptanz und Ablehnung sowie der Unmöglichkeit einer Einschätzung erhoben (vgl. hierzu Anhang D.4).

²² Ein Commitment wird nicht zuletzt auch durch den Befund bekräftigt, dass auf die Frage am Ende des Online-Fragebogens „Wer füllte den Fragebogen aus?“ weit überwiegend die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen die „Hauptbeteiligten“ bei der Bearbeitung des Online-Fragebogens waren (vgl. 1.3.4; vgl. auch 2.3.2 zur Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm in den Hochschulen).

Übersicht 16: Akzeptanz des Programms – Einschätzungen der Ministerien (1.1)



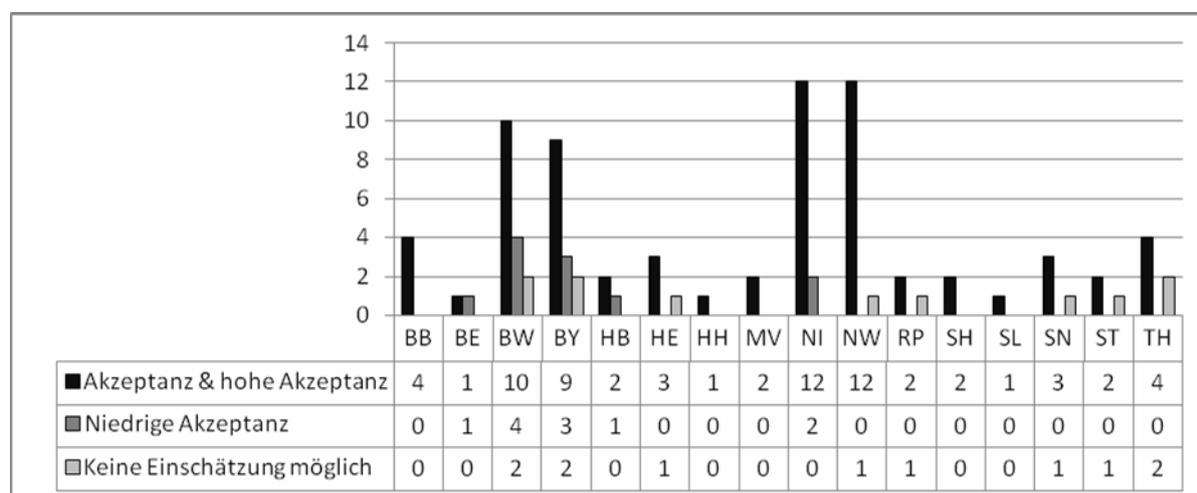
N=16

Im Ergebnis der Länderbefragung geht die Mehrheit von 14 Fachministerien je hälftig von hoher Akzeptanz (Wert 3) oder von Akzeptanz (Wert 2) aus, während zwei Fachministerien die Akzeptanz des Programms als niedrig (Wert 1) einschätzen. Eine ablehnende Einschätzung wurde im Rahmen der Länderbefragung nicht getroffen.

Die in der folgenden Übersicht 17 dargestellten Einschätzungen aus 92 der 98 am Programm teilnehmenden Hochschulen der Befragungstypen 1 und 2 fallen innerhalb eines Bundeslandes vergleichsweise heterogener aus (Hochschulbefragung, 6.1; vgl. Anhang D.4). Doch ist selbst in den fünf Ländern, in denen sich bei den Hochschulen einige Einschätzungen niedriger Akzeptanz finden, zugleich hohe Akzeptanz oder mehrheitlich Akzeptanz zu verzeichnen. Eine ablehnende Einschätzung gibt es auch im Ergebnis der Hochschulbefragung nicht.

Somit überwiegen insgesamt die Einschätzungen Akzeptanz und hohe Akzeptanz des Programms seitens der Hochschulen und der Länderministerien.

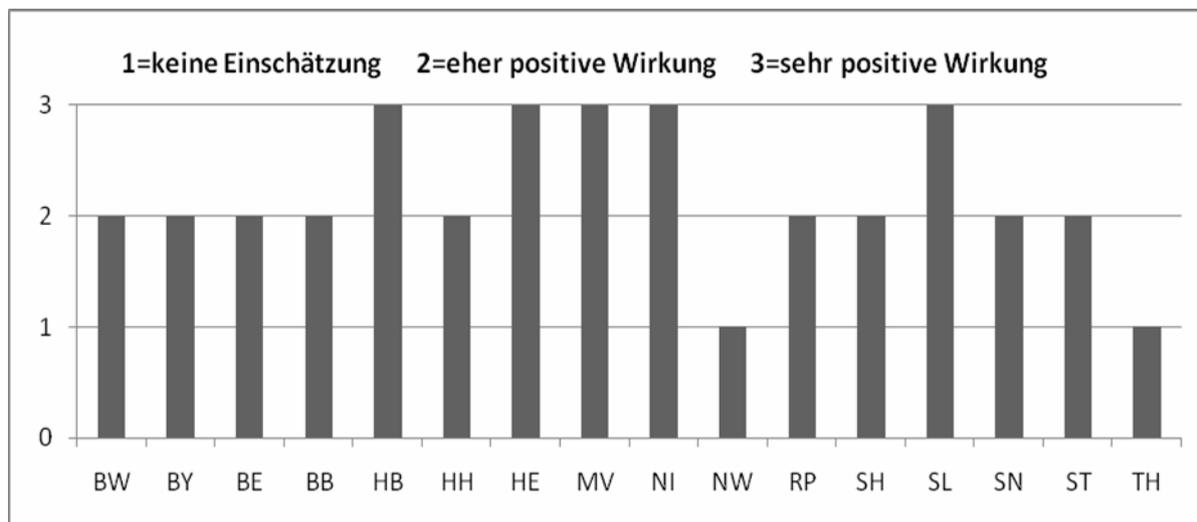
Übersicht 17: Akzeptanz des Programms – Einschätzungen der Hochschulen (6.1)



N=98, 6 fehlende

Ein weiterer Indikator für Akzeptanz oder Ablehnung eines politischen Programms ist die Erwartung einer positiven Auswirkung auf das Ansehen, mithin die Reputation einer Hochschule (Ministeriumsbefragung, 4.1; vgl. Anhang D.4). Die *Reputationswirkung* aufgrund der Teilnahme einer Hochschule am Professorinnenprogramm schätzen neun Ministerien eher positiv (Wert 2) ein, fünf Ministerien sehen sehr positive Reputationswirkungen (Wert 3).²³

Übersicht 18: Reputationswirkung – Einschätzungen der Ministerien (4.1)



N=16

Begründet werden die Einschätzungen hoher Reputationswirkungen beispielsweise damit, dass der Eintritt in die Förderung durch das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern ein „*Gütesiegel für die ausgewählten Hochschulen*“ ist, eine „*bundesweite Auszeichnung*“ bzw. ein „*Qualitätssiegel für innovativ eingeschätzte Gleichstellungskonzepte*“ verliehen wurde, welche die teilnehmenden Hochschulen als „*Leistungsträgerinnen im Wettbewerb*“ mit anderen Hochschulen auszeichnet (Ministeriumsbefragung, 4.2, 4.3; vgl. Anhang D.5).²⁴ Von einer damit verbundenen „*besseren Wahrnehmung auf Landesebene und einer überregionalen Wahrnehmung*“ wird erwartet, „*dass eine positive Bewertung der gleichstellungspolitischen Konzeption von Bedeutung bei der landesseitigen Mittelvergabe, aber auch bei nationalen Forschungsförderungsvorhaben, sein wird.*“ (Zitate vgl. Anhang D.5)

Inwieweit die eingeschätzten Reputationsgewinne tatsächlich zusätzliche Mittel aus den Ländern, von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder Dritten nach sich ziehen, ist auf Basis der Einschätzungsfragen nicht zu beurteilen. Hier zeigt sich jedoch, dass sie erwartet und mit ‚Exzellenz‘ und ‚Wettbewerb‘ verbunden werden. So hätten insbesondere die Universitäten, die bisher im Rah-

²³ In zwei Fällen war eine Einschätzung nicht möglich, in einem Fall fehlten die Angaben zur Frage 4.1 der Ministeriumsbefragung. Logisch handelt es sich um eine positive Einschätzung, die der Antwort auf die Frage 4.3 der Ministeriumsbefragung zu entnehmen war; daher die die Zuordnung dieses Falles zur Kategorie „eher positive Wirkungen“.

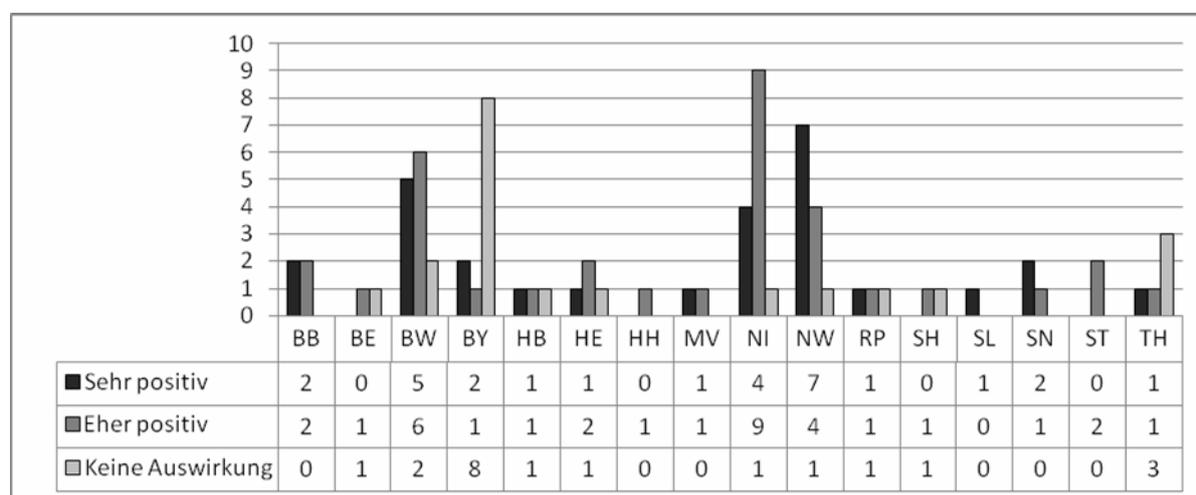
²⁴ Kursivsetzungen im Text beziehen sich auf wörtliche und z.T. sinngemäße Zitate aus der standardisierten Ministeriumsbefragung oder der Hochschulbefragung sowie auf Interviewausschnitte aus der Befragung von Expertinnen und Experten an den drei ausgewählten Hochschulen, aus dem Begutachtungsgremium für die Auswahl der Gleichstellungskonzepte oder aus dem Interview mit dem Projektträger DLR (zu diesen Datengrundlagen vgl. 1.3).

men der Exzellenzinitiative nicht erfolgreich waren, und die Fachhochschulen durch die positive Begutachtung im Rahmen des Professorinnenprogramms entscheidende Zugewinne zu verzeichnen.

Weiterhin werden positive Reputationswirkungen im Kontext der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verortet. Da die DFG-Standards nahezu zeitgleich mit dem Professorinnenprogramm veröffentlicht wurden, hätten beide „die Gleichstellung weiter befördert. Die Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms wurden von der DFG anerkannt; durch die umfangreichen Mittel, die in zielführende Gleichstellungsmaßnahmen fließen, konnten die im Gleichstellungskonzept verankerten Zielsetzungen erreicht und gleichzeitig die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG mittels dieser Maßnahmen noch besser erfüllt werden.“ (Zitat vgl. Anhang D.3)

Auch die Hochschulen der Länder sehen Reputationsgewinne: 28 Hochschulen erwarten sehr positive und 34 Hochschulen eher positive Reputationswirkungen aufgrund ihrer Teilnahme am Professorinnenprogramm.

Übersicht 19: Reputationswirkung – Einschätzungen der Hochschulen (6.2)



N=98, 6 fehlende, 10 keine Einschätzung möglich

Damit ist, im Ergebnis der Ministeriums- wie auch der Hochschulbefragung, eine insgesamt hohe Akzeptanz des Programms zu konstatieren. Die Programmteilnahme wird zudem mit tatsächlichen oder erwarteten Reputationsgewinnen verknüpft. Dieses Ergebnis zu den mittelbaren Effekten Akzeptanz und Ansehen (Reputation) ist insofern nicht unerheblich, als Reputation, respektive ‚Exzellenz‘, im wissenschaftlichen Feld als hoch geschätzte Kriterien gelten, vor allem für eine erfolgreiche Drittmittelwerbung. Sie hat auch Relevanz bei der Finanzierung der (zusätzlichen) gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms.

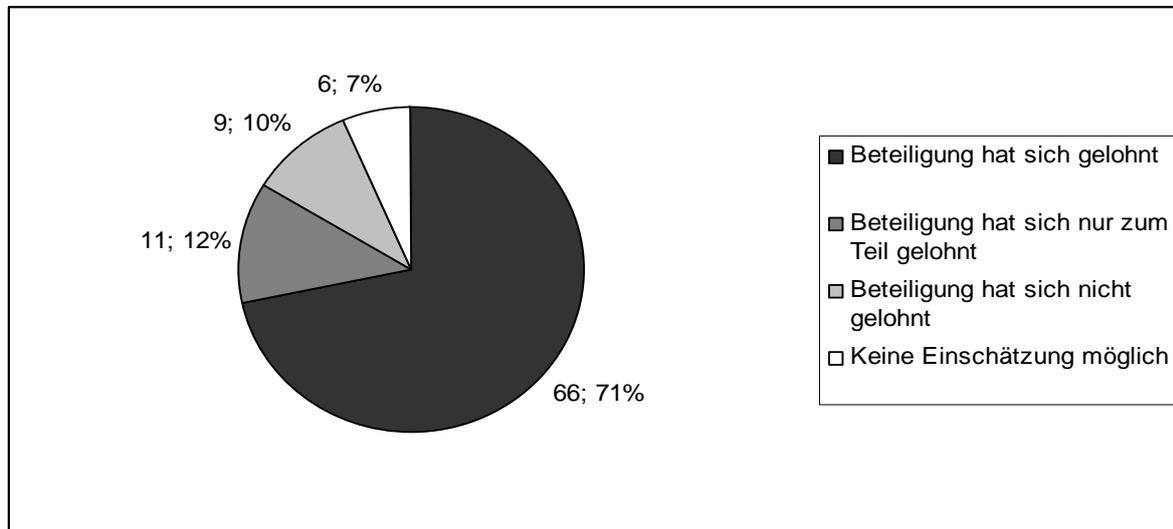
Wie weiterhin festzustellen ist, beeinflusst die Wahrnehmung von (positiven) Reputationseffekten nicht nur die Akzeptanz des Programms, sondern auch die Einschätzungen der Hochschulen bezüglich des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag ihrer Programmteilnahme.

2.2.5 Erträge der programmteilnehmenden Hochschulen

In Abwägung zwischen Aufwand und Ertrag ihrer Teilnahme am Professorinnenprogramm kommen mehr als 70 Prozent der Hochschulen zu dem Schluss, dass sich für sie die Teilnahme gelohnt hat. Das

sind 66 der 98 befragten programmteilnehmenden Hochschulen.²⁵ Damit werden Einschätzungen von etwa 60 Prozent der insgesamt 109 im Professurendatensatz (DLR) verzeichneten Hochschulen erfasst.

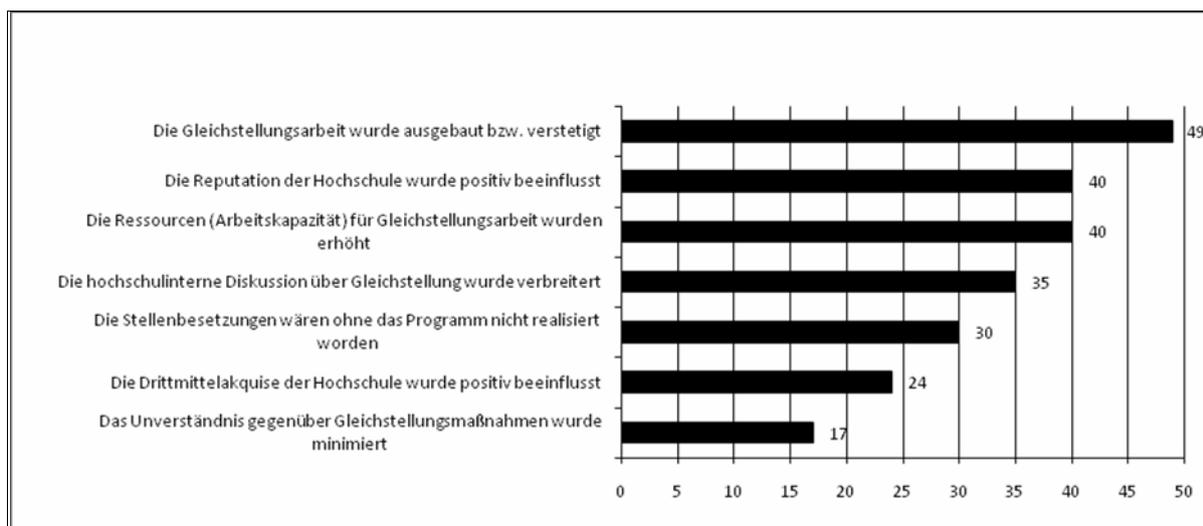
Übersicht 20: Aufwand und Ertrag – Einschätzungen der Hochschulen (6.3)



N=98, 6 fehlende

Zu den Gründen für diese Einschätzungen waren in der Hochschulbefragung sieben Antwortkategorien vorgegeben, darunter: „Die Reputation der Hochschule wurde positiv beeinflusst“.

Übersicht 21: Erträge der Programmteilnahme – Einschätzungen der Hochschulen (6.3)



N= 98, 6 fehlende(davon positive Antworten aus 66 Hochschulen), bei Mehrfachantworten

²⁵ Hierzu waren die mit Erfolg (Befragungstyp 1) und die ohne Erfolg (Befragungstyp 2) an dem Programm teilnehmenden Hochschulen (N=98) befragt worden. Zur Erläuterung der Befragungstypen vgl. 1.3.4.

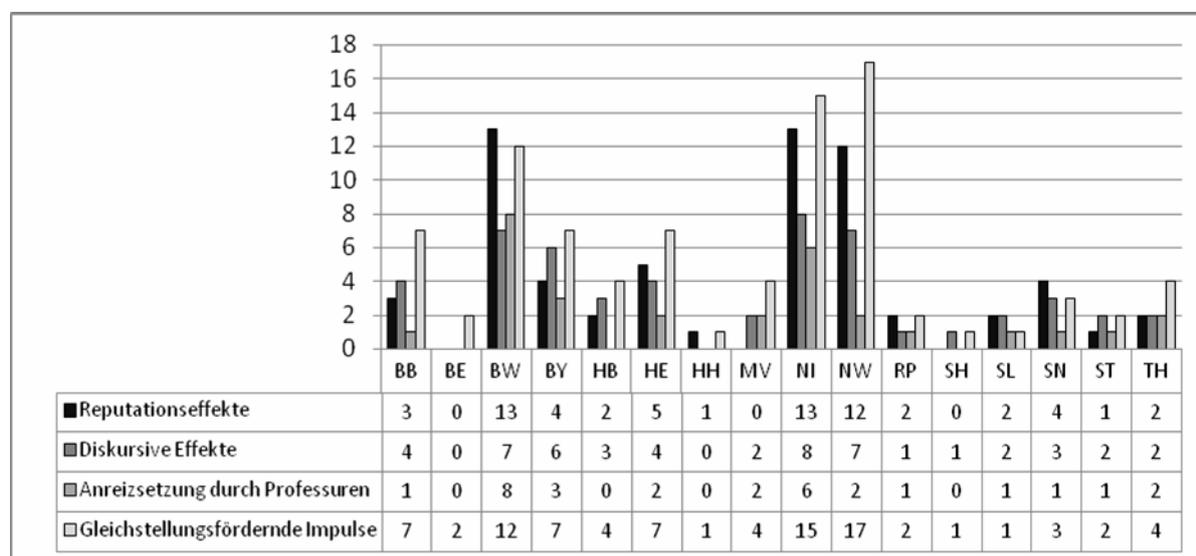
Die hoch eingeschätzte Bedeutung von *Reputation* als Ertrag aus der Programmteilnahme zeigt sich an der zweithäufigsten Nennung dieser Antwortkategorie. Ihr wird damit ein genauso hoher Stellenwert eingeräumt wie der Einschätzung einer erhöhten Ressourcenausstattung (Arbeitskapazität) für die Gleichstellungsarbeit. Neben den hoch eingeschätzten Reputationswirkungen sind *diskursive Effekte* im Sinne eines (vermehrten) Sprechens über Gleichstellung („Genderdiskurs“) festzustellen. Hierfür stehen die Nennungen in den Antwortkategorien „das Unverständnis gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen wurde minimiert und „die hochschulinterne Diskussion über Gleichstellung wurde verbreitert“.

Am weitaus häufigsten werden Erträge für Gleichstellung bzw. Gleichstellungsarbeit (Ressourcenausbau, Verstetigung) genannt, und damit die unmittelbaren Effekte des Programms in der Wirkungsdimension *Gleichstellungsfördernde Impulse* adressiert.

Zur personellen Ebene in der Wirkungsdimension *Anreizsetzung durch Professuren* wird die Antwortkategorie „die Stellenbesetzungen wären ohne das Programm nicht realisiert worden“ weniger häufig genannt (30 Nennungen). Dies bedeutet nicht, dass der Förderung von Professuren ein geringer Stellenwert eingeräumt würde. Vielmehr scheinen die Anreize der durch die Bund-Länder-Förderung (zusätzlich) ermöglichten Stellenbesetzungen sehr positiv angenommen zu werden, während ‚strukturelle Wirkungen‘ der Gleichstellung und Gleichstellungsarbeit relativ höher bewertet werden.

Die *mittelbaren Effekte* (diskursive und Reputationseffekte) und die *unmittelbaren Effekte* in den Wirkungsdimensionen Anreizsetzung durch Professuren und Gleichstellungsfördernde Impulse, sind nachfolgend zusammenfassend grafisch dargestellt. Die Darstellung zeigt im Überblick, wie sich die Wahrnehmung von Zugewinnen aus der Teilnahme am Professorinnenprogramm über die Hochschulen der Länder verteilt.

Übersicht 22: Wirkungsdimensionen der Programmteilnahme nach Hochschulen (6.3)



N= 98, 6 fehlende(davon positive Antworten aus 66 Hochschulen), bei Mehrfachantworten

In den erläuternden Beispielen zur Frage danach, warum sich die Programmteilnahme gelohnt hat, werden aus Universitäten und Fachhochschulen (Hochschulbefragung, 6.3; Zitate vgl. Anhang D.3) meist mehrere Punkte zugleich benannt und positiv besetzt; wenn z.B. durch die eingerichteten Professuren „der Anreiz für eine zukünftig neue Forschungseinrichtung“ oder für eine „eigenständige Gleichstellungsarbeit der Fakultäten gesetzt“ gesetzt wurde, oder „riesige Sprünge in der Gleichstel-

lungsarbeit durch die Möglichkeit der Umsetzung einer Gesamtstrategie (anstelle von Drittmittelakquise entlang von Programminhalten)“ gesehen werden. (Zitate vgl. Anhang D.3)

Insgesamt wird deutlich, dass mit der ersten Implementation des Professorinnenprogramms eine Reihe positiver mittelbarer Effekte erzielt wurden: Impulswirkungen auf der Akteurinnen- und Akteursebene, Akzeptanz und Reputationswirkung sowie diskursive Effekte des Programms. Diese Befunde zu den mittelbaren Effekten sprechen für eine durchschnittlich hohe Akzeptanz in den Ländern und Hochschulen und damit gegebenenfalls für eine Fortführung des Programms.

2.3 Unmittelbare Effekte

Die beiden zentralen Programmkomponenten, erstens die Förderung der Anschubfinanzierung von Professuren und zweitens die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen in gleichstellungsfördernde Maßnahmen werden im Rahmen der Evaluation als *unmittelbare Effekte* klassifiziert. Sie werden im Folgenden in den beiden zentralen *Wirkungsdimensionen Anreizsetzung durch Professuren* (vgl. 2.3.1) sowie *Gleichstellungsfördernde Impulse* (vgl. 2.3.2) betrachtet.

2.3.1 Wirkungsdimension Anreizsetzung durch Professuren

Die Teilnahme am Professorinnenprogramm wurde mit der Einreichung eines Gleichstellungskonzepts weitgehend hochschulintern entschieden. Auch bei der Umsetzung des Programms in Professuren wirkt die Autonomie der Hochschulen strukturierend. So waren in dem Regulierungskontext zwischen den Ministerien und Hochschulen Abstimmungen bzw. Planungen zur Einrichtung von Vorgriffs- oder von Regelprofessuren primär hochschulintern, während die Ministerien die Kontextbedingungen regulierten (vgl. den Zwischenbericht der Evaluation im Anhang D.6).²⁶

Umsetzung in Vorgriffs- und Regelprofessuren auf Länderebene

Zur Kontextregulierung gehören die Prioritätensetzungen der Länder entweder auf Vorgriffs- oder auf Regelprofessuren (Ministeriumsbefragung, 1.6). Dazu berichten zehn Länder, dass es *keine Prioritätensetzungen* gab (Bayern, Hessen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen).²⁷ Drei Länderministerien nennen die Priorität Regelprofessur (Brandenburg, Bremen, Sachsen) und weitere drei Ministe-

²⁶ Die Planung der Professuren (Ministeriumsbefragung 1.4) und fachliche Prioritäten (Ministeriumsbefragung 1.7) als ein Abstimmungsgegenstand zwischen Ministerien und Hochschulen werden in nur vier Fällen genannt (Berlin, Bremen, Baden-Württemberg und Saarland). Die Besoldungsstufen von Professuren (Frage 1.8) waren bei 16 Nein-Antworten durchgängig kein Gegenstand von Abstimmungen zwischen Ministerien und Hochschulen.

²⁷ Zu den Gründen, warum es ministeriumsseitig keine Prioritätensetzungen gab, heißt es bei der entsprechenden Frage 1.6 (nicht im Anhang D. dokumentiert) im Rahmen der Ministeriumsbefragung zum Beispiel: „weil jede durch das Programm geförderte Professur durch die Behörde für Wissenschaft und Forschung kofinanziert wurde“ (Hamburg); „dies in der Entscheidungsbefugnis der Hochschule selbst liegt“ (Rheinland-Pfalz); „die fachlichen Möglichkeiten und die Möglichkeiten der tatsächlichen Besetzung maßgeblich waren“ (Schleswig-Holstein); „die Hochschulen die ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten entsprechenden Fördervarianten nutzen können sollten“ (Thüringen) und zugleich „hinsichtlich der Stellen vorgegeben war, dass die Förderung von vorgezogenen Berufungen nur im Rahmen der an den Hochschulen vorhandenen Stellen möglich ist, die Gegenfinanzierung wurde durch das TMBWK in Aussicht gestellt.“

rien die Priorität Vorgriffsprofessur (Berlin, Baden-Württemberg, Niedersachsen). Die Begründungen für die jeweiligen Entscheidungen der Ministerien verdeutlichen dreierlei:

- Erstens, dass aufgrund der unterschiedlichen Finanzlage in den Bundesländern einschränkende Bedingungen gegeben waren, die tendenziell für die Einrichtung von Regelprofessuren sprachen; etwa aufgrund einer restringierten Hochschulentwicklungs- bzw. Stellenplanung, dem Vorhalten von Studienplatz- und Lehrkapazitäten, sowie allgemein abzuwehrenden finanziellen Risiken.
- Zweitens sprachen größere Entscheidungsspielräume bei den Möglichkeiten der Kofinanzierung des Bundesanteils durch das Land vor allem bei ressourcenstärkeren Bundesländern für die Priorität Vorgriffsprofessur: „weil die Kofinanzierung durch das Wissenschaftsministerium aus dem Ausbauprogramm Hochschule 2012 sichergestellt werden konnte. Damit konnte gleichzeitig eine Ausweitung der Studienanfängerplätze erreicht werden“ (Baden-Württemberg, Zitat vgl. im Anhang D.5).
- Drittens spielten zum Teil auch gleichstellungspolitische Ziele der Landespolitik eine Rolle, um der Vorgriffsprofessur Priorität einzuräumen. So war es in Berlin konkret die Kompatibilität mit einem bereits existierenden Landesprogramm in der programmatischen Struktur des Bund-Länder-Professorinnenprogramms, „weil im Rahmen des Landesprogramms explizit vorgezogene W2/W3-Nachfolgeberufungen von Frauen gefördert und finanziert wurden“; oder in Niedersachsen, „weil bereits die Ausschreibung des Bundes der Vorgriffsprofessur den Vorzug gegeben hatte.“ (Zitate vgl. in Anhang D.5)

Angesichts dessen, dass die Mehrheit von zehn Landesministerien explizit angibt, es habe diesbezüglich keine Abstimmungen gegeben und sechs Ministerien angeben, dass es Abstimmungen gegeben habe, wird deutlich, dass die Übersetzung des von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Professorinnenprogramms länderspezifisch sehr unterschiedlich interpretiert und ausgefüllt wurde. Hinsichtlich der Kontextregulierung können vier, die länderspezifische Umsetzung strukturierende Merkmale festgehalten werden:

- Die wissenschaftspolitische Wertentscheidung für eine autonome „*Entscheidungsbefugnis der Hochschule selbst*“ (Stellungnahme für Rheinland-Pfalz),
- die wissenschaftliche Autonomie der Hochschulen und Fächer gemäß ihrer „*fachlichen Möglichkeiten und Möglichkeiten der tatsächlichen Besetzung*“ (Schleswig-Holstein),
- die frauen- und gleichstellungspolitischen Ziele der Länder, die auf Länder- und Hochschulebene reflektiert wurden, also „*das Thema Gleichstellung (...) mit dem Professorinnenprogramm auf einer hohen Bedeutungsebene, Besetzung von Professuren, fokussiert*“, (Niedersachsen),
- last but not least, die Ressourcenfrage zur Finanzierung und Gegenfinanzierung des vorgesehenen hälftigen Anteils bei der Anschubfinanzierung von Vorgriffsprofessuren, durch die Bundesländer, die zusammen mit den Bundesmitteln „*frisches Geld*“ (Zitat aus einem Expertengespräch) in die Hochschulen bringen sollten.

Zu den Gegenständen der Kontextregulierung gehörten insbesondere die Fragen der Mittelverwendung aus dem Professorinnenprogramm sowie der Gegenfinanzierung des Bundesanteils durch die Bundesländer (Ministeriumsbefragung, 1.4; vgl. Anhang D.6). Dazu wie die Bundesmittel für die Professuren auf Landesebene gegenfinanziert werden, liegen Informationen zu allen Bundesländern vor. Mehrheitlich finden sich (in der folgenden Übersicht) in den Ländern verschiedene Finanzierungsquellen in unterschiedlichen Kombinationen. Sie stellen sich als eine Art ‚Mischfinanzierung‘ dar.

Übersicht 23: Finanzierung der Professuren – Ministeriumsbefragung (2.8)

Bundesland	Zusätzlich im Landeshaushalt reservierte Mittel	Finanzierung aus besonderen Fonds	Aus Landesmitteln für Gleichstellung	Umschichtungen in den Hochschulhaushalten	Budgetzuweisung im Rahmen von Zielvereinbarungen
BB					
BE					
BW					
BY					
HB					
HE					
HH					
MV					
NI					
NW					
RP					
SH					
SL					
SN					
ST					
TH					

N = 16, bei Mehrfachantworten

Bei gegebenen Mischfinanzierungen ist der Übersicht 23 auch zu entnehmen, dass den Angaben aus der Ministeriumsbefragung zufolge einige Länder ausschließlich auf Umschichtungen in den Hochschulhaushalten zurückgriffen. Andere Länder stellten zusätzliche, im Landeshaushalt reservierte Mittel für die Finanzierung der Länderanteile bereit.²⁸

Festzuhalten bleibt, dass die Ministeriumsbefragung sehr unterschiedliche Verfahrensweisen bei der Gegenfinanzierung des Bundesanteils bei der Umsetzung des Programms in Vorgriffs- oder Regelprofessuren erkennen lässt. Die tatsächlichen Modalitäten der Finanzierung waren nicht Teil dieser Evaluation. Den hier erschlossenen Daten lässt sich entsprechend wenig zu den Finanzierungsmodalitäten sowie zur Höhe der pro Bundesland bereitgestellten Mittel zur Gegenfinanzierung der Professuren entnehmen. Desgleichen ergeben sich nur Hinweise darauf, dass sich hier schwierige Fragen der Kontextregulierung seitens der Ministerien stellten.

Dafür ließen sich auch bei den Interviews Hinweise finden. Als problematisch wurden solche Fälle dargestellt, in denen die Erwartung einer Hochschule nicht erfüllt wird, und das Land bei Vorgriffsprofessuren keinen (zusätzlichen) Landesanteil zur Verfügung stelle. In solchen Fällen müssten Hochschulen auf die gegebene Grundausstattung zurückgreifen: „Als es dann tatsächlich an die Auszahlung ging, hat das Land gesagt, ‚Nein, so war das nicht gemeint, wir haben eigentlich jetzt nur bestä-

²⁸ Eine weitere Nennung in der Kategorie „Sonstiges“ enthält Erläuterungen zur Finanzierung von Regelprofessuren für das Land Niedersachsen. Mehr Informationen aus der Ministeriumsbefragung dazu, woraus die Professuren gegenfinanziert wurden, sind im Anhang D.5 dokumentiert: zur Frage, ob das Professorinnenprogramm mit (anderen) Landesprogrammen zur Gleichstellungs- bzw. Frauenförderung verknüpft wurde (Ministeriumsbefragung, 2.4 in Verbindung mit 2.4.1) bzw. ob es mit allgemein wissenschaftspolitischen Programmen verbunden wurde (Ministeriumsbefragung, 2.5 in Verbindung mit 2.5.1).

tigt, dass die Hochschule in der Lage ist, die Mittel selbständig zu zahlen.’ Das heißt, wir bekommen diese 50-Prozent-Förderung nicht, und mussten uns die selber irgendwie beschaffen. (...) Das heißt, wir haben eigentlich nur eine 50-Prozent-Förderung statt eine 100-Prozent-Förderung bekommen“ (Interviewzitat Hochschulverwaltung). Andere Gesprächspartnerinnen verwiesen in diesem Zusammenhang auf die Konsequenz, dass „viele, ich sage einmal, kleinere [Ländername] Fachhochschulen da auch gar keine Anträge mehr gestellt haben, weil die gesagt haben, das übersteigt ganz einfach ihre Finanzen.“ (Expertinneninterview Hochschule).

Weitere Hinweise, die wie hier auch mit Spezifika und geringeren finanziellen Möglichkeiten kleinerer Hochschulen in Verbindung gebracht werden, finden sich ebenfalls in der Hochschulbefragung: *„Benachteiligung kleinerer Hochschulen, die wenige Möglichkeiten für vorgezogene Berufungen haben“; „Verbesserung der Rahmenbedingungen für kleinere Hochschulen“; „arme Hochschulen können die Anforderungen kaum erfüllen“; „Spezifizierungen für Kunsthochschulen nötig“; „stärkere Berücksichtigung der Besonderheiten von Fachhochschulen“, „mehr Länder-/Hochschulspezifika wünschenswert“ (Zitate aus der Hochschulbefragung, 6.5; vgl. Anhang D.3). In die gleiche Richtung geht eine Stellungnahme aus der Ministeriumsbefragung (Frage 4.3): „Gerade für kleinere Hochschulen stellen die Rahmenbedingungen des Programms abschreckende Hürden dar. Im Ergebnis werden sich deshalb viele der kleineren Hochschulen bei einer unveränderten Fortführung des Programms nicht mehr beteiligen können“ (Zitat aus der Ministeriumsbefragung, vgl. Anhang D.5).*

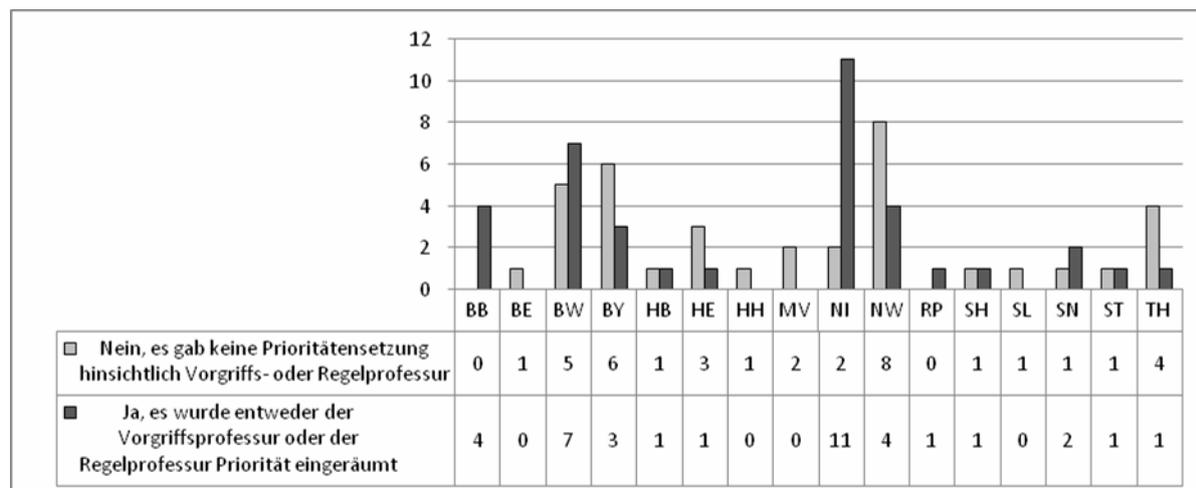
Zur Kontextregulierung der Ministerien bei der Umsetzung des Professorinnenprogramms in Vorgriffs- und Regelprofessuren gibt es, zusammenfassend ausweislich eines Expertengespräches, drei Varianten, die der Idee des Programms förderlich oder hinderlich sind:

- *„Der Idee entsprechend hätte jedes Bundesland, genauso wie der Bund frisches Geld in die Hochschulen gepumpt, wenn sie ein gutes Gleichstellungskonzept vorlegen und Frauen berufen;*
- *dass kein frisches Landesgeld floss, sondern das Bundesgeld abgerufen wurde und die Hochschulen selbst verantwortlich waren, um aus eigenen Töpfen umzuschichten;*
- *dass nicht die Hochschulen umschichten mussten, sondern die Länderprogramme, die sie vorher für Gleichstellungsprogramme hatten in das Professorinnenprogramm umgetütet haben“ (Auszug Experteninterview Begutachtungsgremium).*

Umsetzung in Vorgriffs- und Regelprofessuren in den Hochschulen

Während die Ministerien die Kontextbedingungen regulierten, wurde über die Inanspruchnahme von Vorgriffs- oder von Regelprofessuren primär hochschulintern entschieden. Die Fragen zur hochschulinternen Prioritätensetzung bei der Vorgriffs- oder der Regelprofessur (Hochschulbefragung, 3.5) beantworteten 91,5 % (absolut 75) Hochschulen des Befragungstyps 1 mit Professuren aus dem Programm je zur Hälfte mit einem Ja und mit einem Nein: 37 Hochschulen geben an, dass speziell die Prioritätensetzung auf Vorgriffs- oder Regelprofessuren entscheidungsrelevant war und ebenfalls 37 verneinen dies (einmal war keine Einschätzung möglich).

Übersicht 24: Hochschulinterne Prioritäten für Vorgriffs- oder Regelprofessuren (3.5)



N=82, 7 fehlende (Darstellung ohne die Antwortmöglichkeit „Ist mir nicht bekannt“)

Daran schließt sich die Frage an, wie für oder gegen Prioritätensetzungen argumentiert und in welchen hochschulinternen Akteurskonstellationen darüber entschieden wurde.

Im Fragebogen waren drei Argumente vorgesehen (Hochschulbefragung, 3.5):

- Die Altersstruktur im Hinblick auf demnächst frei werdende Professuren, die eher für die Option Regelprofessur hätte sprechen können;²⁹
- der aktuelle Stellenplan und damit verbundene Restriktionen, die ebenfalls die Option Regelprofessur wahrscheinlicher erscheinen ließen;
- die Interpretation des Professorinnenprogramms im Sinne seiner ‚Idee‘, dass der Option Vorgriffsprofessur Vorrang einzuräumen ist, um neue, zusätzliche Professuren zu schaffen.

Zu diesen drei Aspekten liegen Antworten derjenigen (37) Hochschulen vor, die von Prioritätensetzungen berichten. Es zeigt sich, dass die Altersstruktur als ein mögliches Argument für eventuelle Prioritäten bei der Regelprofessur weniger relevant zu sein scheint (7 Nennungen) als die aktuelle Stellensituation mit den meisten (17 Nennungen). An zweiter Stelle steht die Interpretation des Programms: Priorität Vorgriffsprofessur (12 Nennungen).

Insgesamt ist die Anzahl der Antworten gering, so dass Informationen bezüglich der Hochschulen nur für gut die Hälfte der Bundesländer vorliegen. Doch liegt in dieser Zuspitzung auch ein Vorteil: Er besteht darin, dass hier eine Tendenz sichtbar wird, die dem Verhältnis zwischen ca. 40 Prozent Vorgriffs- und 60 Prozent Regelprofessuren entspricht, in der das Programm insgesamt umgesetzt wurde.

Zu der Frage, wie dieses Ergebnis bei den Stellenbesetzungen in den Hochschulen erreicht wurde, gibt die Hochschulbefragung einige Aufschlüsse. Bei den Stellenbesetzungen war ein „Windhundverfahren“ anzuwenden.

²⁹ Das Argument, dass künftig aufgrund der Altersstruktur der Professorenschaft hauptamtliches Lehrpersonal in den Ruhestand geht und dadurch Stellen frei werden, die wieder Chancen bieten könnten, Wissenschaftlerinnen zu berufen, ist auf der Datenbasis der Online-Befragung nicht zu belegen.

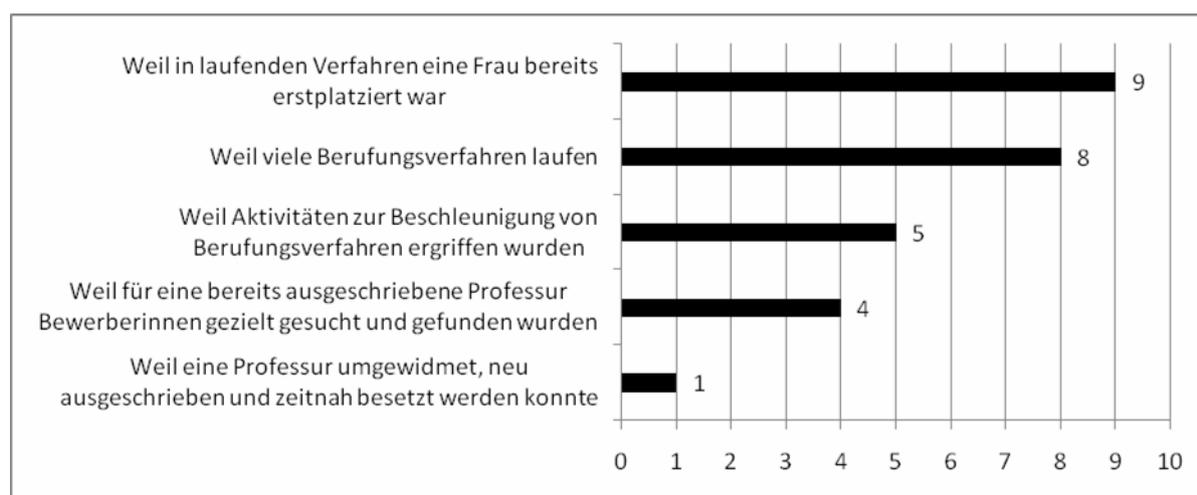
Befunde zum „Windhundverfahren“ bei den Stellenbesetzungen in den Hochschulen

Als „Windhundverfahren“ wird ein wettbewerbliches Förderverfahren bezeichnet, bei dem ein Stichtag in Kraft tritt. Dabei gilt im Falle des Professorinnenprogramms das Datum der Rufannahme durch die zu fördernde Professorin als das entscheidende Antragskriterium. Für die Entscheidung, ob eine beantragte Professur gefördert werden kann, ist somit die Dauer des Berufungsverfahrens ein wichtiger Verfahrensaspekt und daher evaluationsrelevant.

Im Rahmen der Hochschulbefragung berichten (von den 82 Hochschulen mit geförderten Professuren aus dem Programm) fast 65 Prozent (absolut 53 Hochschulen), dass Berufungsverfahren nicht schneller abgewickelt wurden als üblich. Nur ein Viertel der Hochschulen (25,6 %, absolut 21) konnte Berufungsverfahren schneller abwickeln als üblich (Hochschulbefragung, 3.8).

Diese relativ geringere Wahrscheinlichkeit, Berufungen in kürzerer Zeit abwickeln zu können, gilt auf den ersten Blick für alle Hochschultypen gleichermaßen. Dennoch könnte der Wettbewerb um die schnellsten Berufungen insbesondere den großen Universitäten (und Fachhochschulen) Vorteile bringen. Denn wenn viele Berufungsverfahren laufen, kann sich z.B. die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Frauen bereits auf dem ersten oder einem aussichtsreichen Platz einer Berufungsliste stehen.

Übersicht 25: Argumente für die zügige Abwicklung von Berufungsverfahren (3.8)

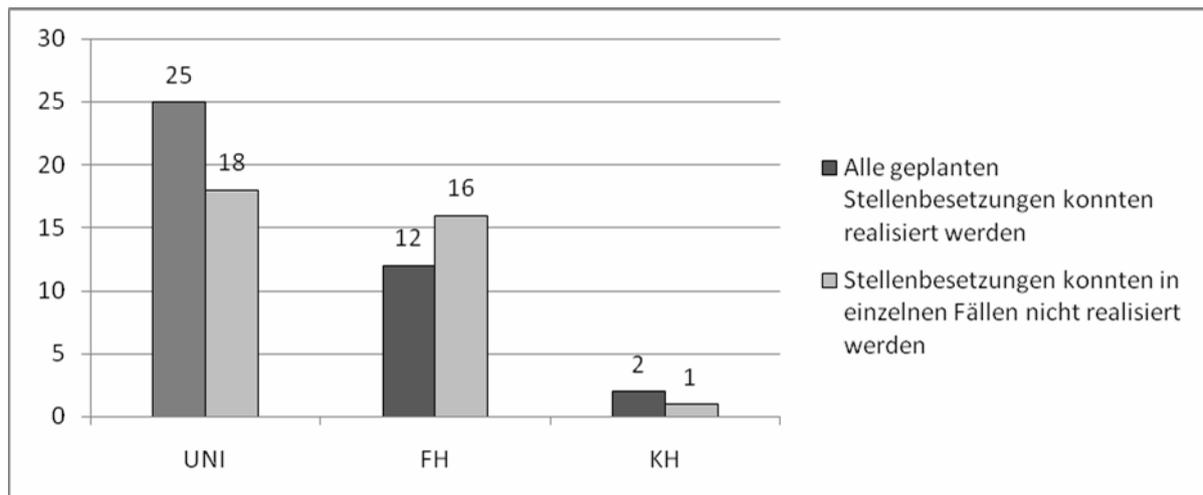


N=21 (Darstellung nur der Fälle „schnellere Abwicklung“ der Verfahren), bei Mehrfachantworten

Der Hochschultyp als Einflussfaktor auf die Zügigkeit der Stellenbesetzung scheint dabei weniger relevant zu sein als die Quantität der ablaufenden Berufungsverfahren, die mit der Größe der Einrichtungen zusammenhängt. Das bestätigen auch die Interviews an einer ‚kleinen Fachhochschule‘ und im Vergleich dazu an einer ‚großen Universität‘.

In den Interviews wie in der Hochschulbefragung wurde weiterhin danach gefragt, aus welchen Gründen sich Pläne für die Besetzung von Professuren gegebenenfalls auch nicht realisieren ließen. Im Rahmen der Hochschulbefragung wird von Fachhochschulen im Vergleich zu Universitäten relativ häufiger genannt, dass Stellenbesetzungen intendiert waren, aber aufgrund des Stellenplans der Hochschule nicht umgesetzt werden konnten. Unabhängig vom Hochschultyp geben 47,6 Prozent (absolut 39) an, dass alle geplanten Stellenbesetzungen auch realisiert wurden, während 42,7 Prozent (absolut 35) meinten, dass Stellenbesetzungen nicht hätten realisiert werden können.

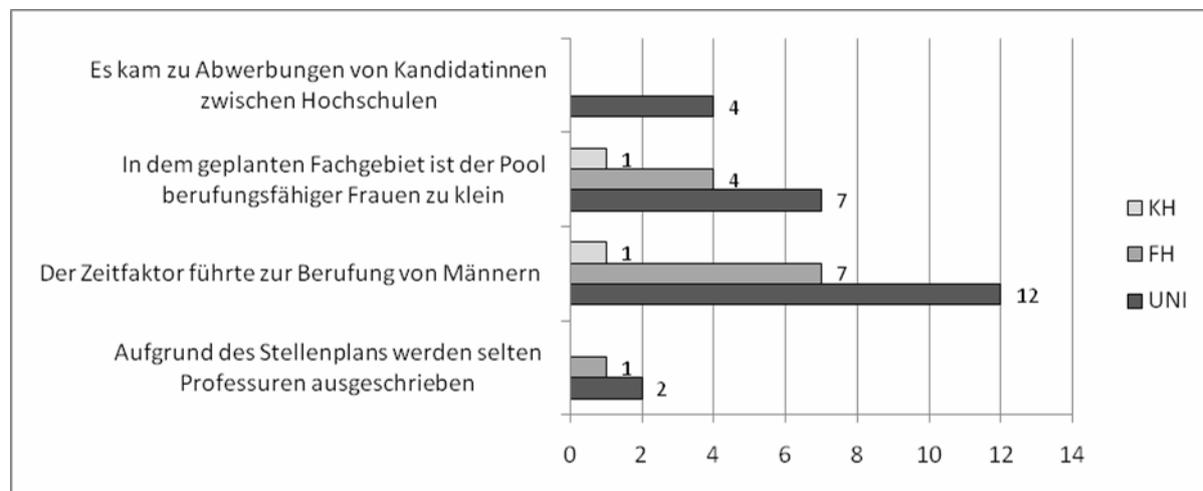
Übersicht 26: Realisierung von Stellenbesetzungen nach Hochschultypen (3.9)



N=82, 8 fehlende

Dabei ist neben der Bewerberinnenlage in den Fachgebieten der Zeitfaktor bei der Stellenbesetzung der meist genannte Grund dafür, dass Stellenbesetzungen nicht wie intendiert umgesetzt werden konnten.

Übersicht 27: Gründe für die Nichtrealisierung von Stellenbesetzungen (3.9)



N=35 (nur die Fälle „Stellenbesetzungen konnten ... nicht realisiert werden“), bei Mehrfachantworten

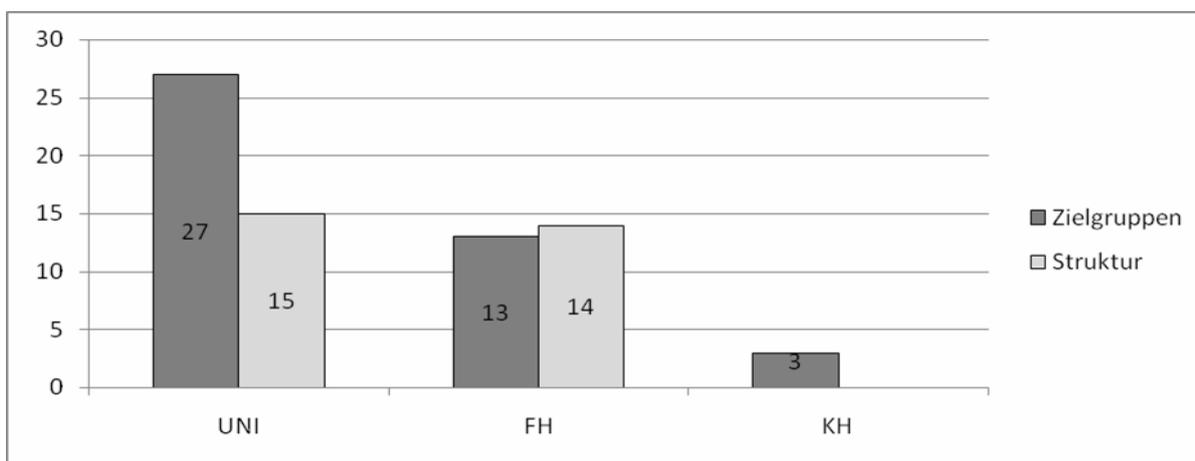
Der Zeitfaktor wird in der Hochschulbefragung auch bei der Frage nach etwaigem Modifizierungsbedarf bei Fortführung des Programms angeführt (Hochschulbefragung, 6.5; vgl. Anhang D.3) und dort direkt mit dem „Windhundverfahren“ in Verbindung gebracht. Die hierzu kritischen Stellungnahmen aus der Hochschulbefragung lauten z.B., dass es „nicht produktiv“ oder „zu streng“ sei; „führt nicht zwingend zu guten Ergebnissen“; „keine Planungssicherheit“; „Zeitdruck zu hoch“ oder zu „enges Zeitfenster für die Besetzung der Professuren“; „das Windhundprinzip sollte überdacht werden“ (Zitate vgl. Anhang D.3). Dass das „enge Zeitfenster“ besonders bei kleineren Hochschulen mit weniger laufenden Berufungsverfahren auch als problematisch empfunden werden kann, dokumentieren zudem die Interviews, die an den Hochschulen im Rahmen der Evaluation geführt wurden.

2.3.2 Wirkungsdimension Gleichstellungsfördernde Impulse

Zielgruppenbezogene und auf strukturelle Veränderungen zielende Maßnahmen

Im Online-Fragebogen geben 72 (93,5 %) von den 82 Hochschulen des Befragungstyps 1 an, dass sie gleichstellungsfördernde Maßnahmen durchführen. Davon setzen 43 Hochschulen Schwerpunkte bei zielgruppenbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen (Zielgruppen) und 29 Hochschulen fokussieren strukturelle Veränderungen (Struktur).³⁰

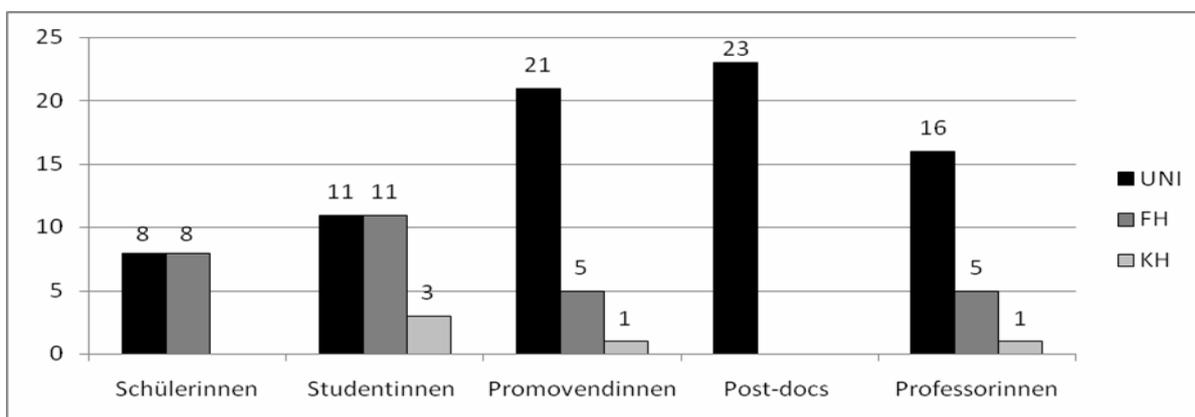
Übersicht 28: Gleichstellungsmaßnahmen nach Hochschultyp (4.1)



N=82, 10 fehlende

Wenn Hochschulen auf die Förderung von *Zielgruppen* setzen, stellt sich die Frage, welche der fünf Zielgruppen der personenbezogenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen von welchen Hochschultypen gewählt werden.

Übersicht 29: Zielgruppen der personenbezogenen Maßnahmen (4.2)



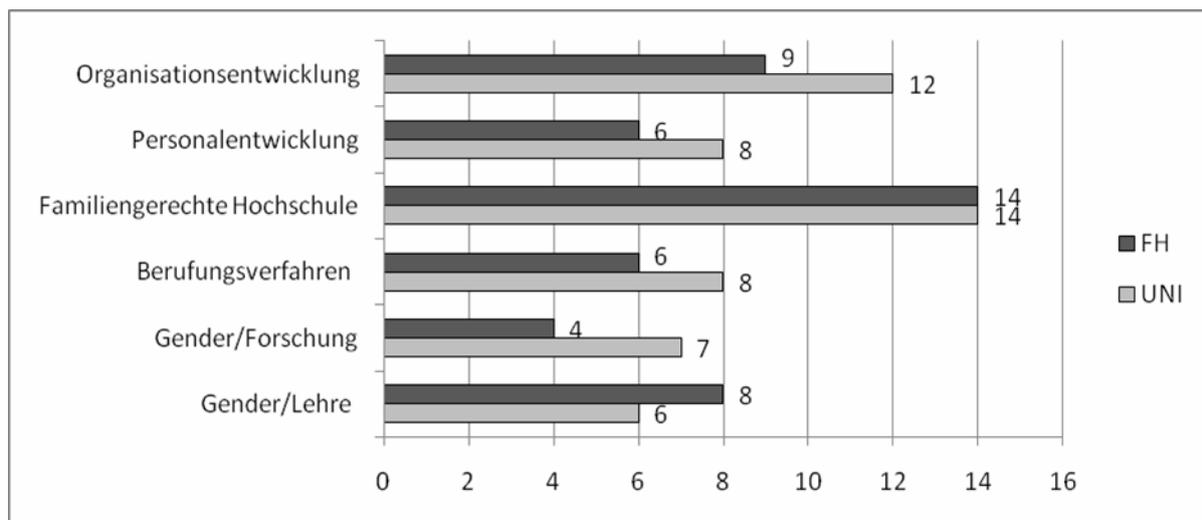
N=82 (nur zutreffende Antworten einbezogen), bei Mehrfachantworten

³⁰Die zielgruppenbezogenen und die strukturelle Maßnahmen fokussierenden Programmziele sind der Bekanntmachung des Professorinnenprogramms zu entnehmen (vgl. hierzu 1.1.1).

Hier wird auch ein Resultat aus der Auswertung der Gleichstellungskonzepte nachvollziehbar: Universitäten setzen Schwerpunkte bei der Förderung an der Spitze (Professuren) und beim wissenschaftlichen Nachwuchs im Promotions- und Post-doc-Bereich, während insbesondere die technik- und ingenieurwissenschaftlich ausgerichteten Fachhochschulen versuchen, Studierende zu gewinnen (Zielgruppe Schülerinnen) und ihre Studentinnen 'fit zu machen' für Bereiche, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind.

In Übersicht 30 sind die *strukturellen Ziele* dargestellt, die die Fachhochschulen und die Universitäten mit ihren gleichstellungsfördernden Maßnahmen verfolgen.

Übersicht 30: Ziele der strukturbezogenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen (4.3)



N=82 (nur zutreffende Antworten einbezogen; keine KH), bei Mehrfachantworten³¹

Die Darstellung zeigt eine nahezu hälftige Verteilung der strukturellen Ziele auf die Fachhochschulen und Universitäten. In absoluten Angaben finden sich unter den insgesamt 102 in der Übersicht abgebildeten Nennungen, in der Reihenfolge der Häufigkeit dieser Nennungen, folgende Reformbereiche:

1. Die Maßnahmen für eine „familiengerechte Hochschule“ bilden mit 28 Nennungen die Spitze bei den Zielen der gleichstellungsfördernden Maßnahmen.
2. Mit 21 Nennungen erhält die Organisationsentwicklung mit dem Ziel, Gleichstellung in das Qualitätsmanagement bzw. die Qualitätssicherungssysteme der Hochschule zu integrieren, den zweithöchsten Stellenwert.
3. Die Personalentwicklung und die Professionalisierung der Berufungsverfahren werden jeweils 14-mal genannt.
4. Auf die Integration von Gender bzw. Diversity in die Lehre beziehen sich ebenfalls 14 Projekte,
5. während Schwerpunkte in der Forschung mit elf Nennungen am Schluss stehen. An diesen Hochschulen wird der Auf- bzw. Ausbau der Gender und Diversity Studies bzw. der Frauen- und Geschlechterforschung fokussiert.

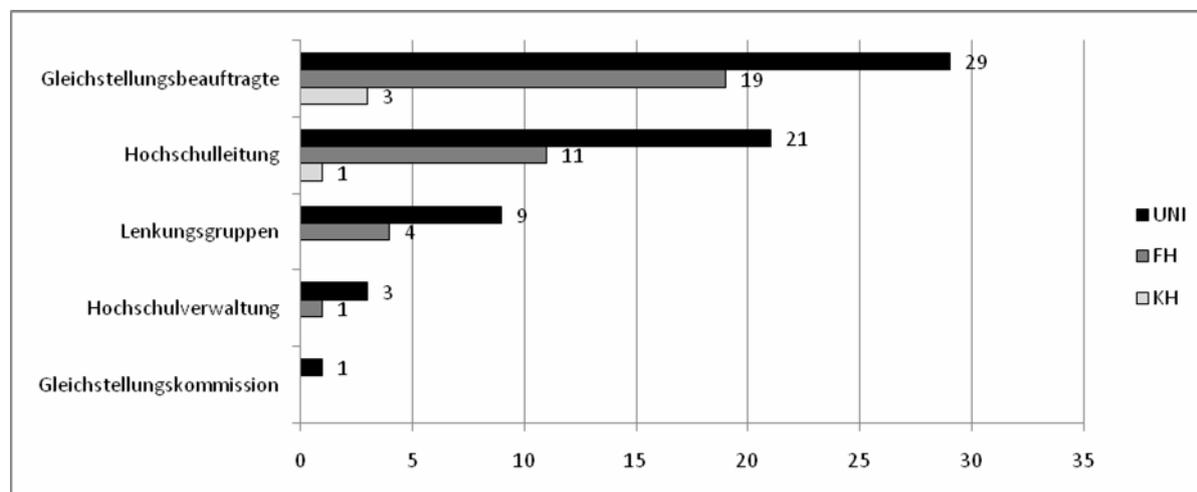
³¹ Die Künstlerischen Hochschulen fehlen in der Übersicht 30, da sie auf zielgruppenbezogene Fördermaßnahmen setzen (vgl. Übersicht 29). Nach Ländern entfallen, in absoluten Angaben, auf die großen Bundesländer Nordrhein-Westfalen 25, Baden-Württemberg 32 und auf Bayern 16 Nennungen, für Niedersachsen werden 17-mal strukturelle Ziele/Maßnahmen genannt, für Hessen sechsmal, für Brandenburg viermal, zweimal für Berlin und einmal für Schleswig-Holstein.

Im Sinne einer „nachhaltigen Verankerung“ dieser mit dem Programm angeschobenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen stellt sich die Frage nach der Verantwortung für die Umsetzung sowie nach den Instrumenten und den Akteurinnen und Akteuren der Überprüfung der Zielerreichung der Maßnahmen.

Umsetzungsverantwortung und Controlling der Zielerreichung

Die *Umsetzungsverantwortung* für die gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm liegt im Ergebnis der Hochschulbefragung primär bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten; zum Teil in kooperativer Verantwortung mit den Hochschulleitungen. Daneben gibt es an einigen Hochschulen „Lenkungsgruppen“, welche für die Umsetzung einzelner oder die Bündelung verschiedener Maßnahmen verantwortlich sind.

Übersicht 31: Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen (4.4)



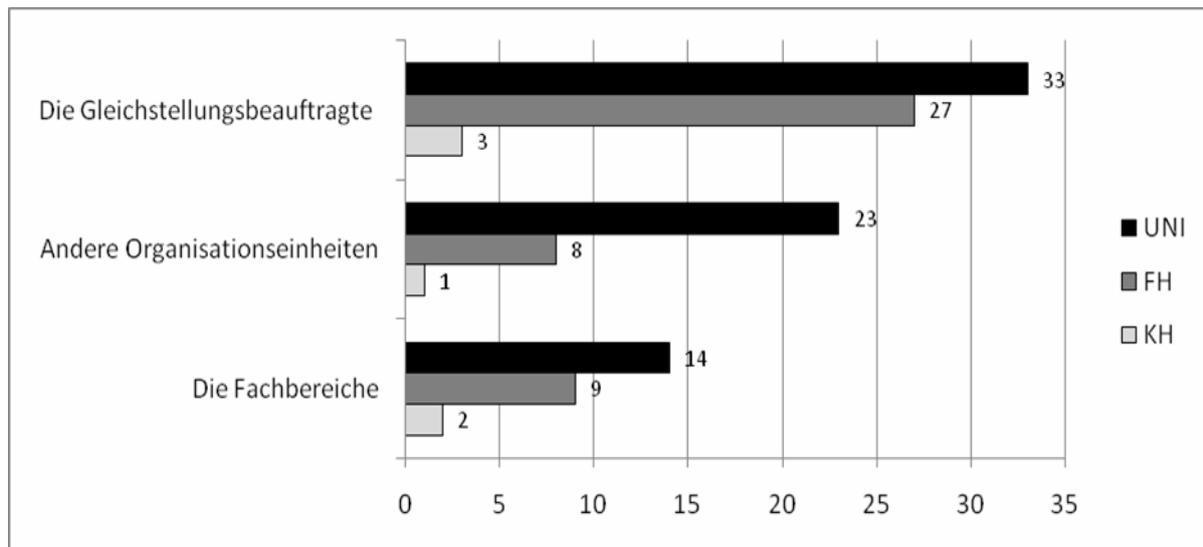
N=82 (nur zutreffende Antworten für Verantwortlichkeit und Beteiligung), bei Mehrfachantworten

Bei der Frage nach den *Instrumenten der Überprüfung der Zielerreichung* (Hochschulbefragung, 4.5) nennen mehr als drei Viertel der 82 Hochschulen (77,8 %, absolut 56), die gleichstellungsfördernde Maßnahmen umsetzen (Befragungstyp 1) das „Berichtswesen“.³²

Weiterhin interessiert in dem Zusammenhang wieder die „Gleichstellungs-Governance“ (zum Begriff vgl. 1.2), weshalb in den beiden Kategorien Umsetzungsverantwortung und Zielkontrolle auch nach den Akteurinnen und Akteuren gefragt wurde. Die Hauptakteurinnen der Überprüfung der Maßnahmenziele sind erneut in den überwiegenden Fällen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen.

³² Die neben dem Berichtswesen genannten „anderen Instrumente“ (14 Nennungen) finden sich an Universitäten etwas häufiger als an Fachhochschulen; darunter sind: „Evaluation von Gleichstellungsplänen, Rahmenplan der Universität bzw. der Fakultäten, (strategisches) Gleichstellungscontrolling, Planungsgespräche, Struktur- und Entwicklungsplan zwischen Landesministerium und Hochschule, Zwischenberichte an das BMBF und das Landesministerium, Verknüpfung mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“.

Übersicht 32: Akteurinnen und Akteure der Überprüfung der Maßnahmenziele (4.5)



N=82 (nur zutreffende Antworten in der Kategorie „Berichtswesen“), bei Mehrfachantworten

Während die Fachbereiche seltener involviert sind, werden viele einzelne „andere Organisationseinheiten“ benannt; z.B. eine „Abteilung für Dritt- und Sondermittel, Drittmittelabteilung, Dezernat für Finanzen, Hochschulentwicklung und Gender, Organisations- und Personalentwicklung, Akademisches Auslandsamt, Studienberatung, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Akademisches Beratungszentrum, Senatskommission für Chancengleichheit, Stabstelle Gleichstellung, Beauftragte für Gleichstellungsmanagement, dezentrale Frauenbeauftragte, Koordinierungsbüro für Familie und Gleichstellung, das Familienbüro, der Familienbeauftragte, Fachbereiche, die die Professur besetzt haben, Fakultäten und Einrichtungen, in denen die Maßnahmen angesiedelt sind, das Kompetenzzentrum Frauen in MINT-Fächern, die Professorin für Gender und Diversity, eine Mitarbeiterin“ etc.

Insgesamt wird aus den empirischen Befunden deutlich, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, die die Projekte inhaltlich konzipieren, zugleich die größte Umsetzungsverantwortung tragen. Zudem sind sie die wichtigste Instanz der Überprüfung der Zielerreichung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

Dieser Befund wirft in der hier analysierten *Wirkungsdimension gleichstellungsfördernde Impulse* weiterhin die Frage nach den Strukturen für eine Erfolg versprechende Gleichstellungs-Governance auf Hochschulebene auf.

Strukturen für Gleichstellungs-Governance auf Hochschulebene

Zu den Rahmenbedingungen einer Gleichstellungs-Governance in den Hochschulen gehören Organisationsstrategien, Leitbilder („frames“) oder Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit etc. (vgl. hierzu 1.2). Zu einigen dieser Rahmenbedingungen wurden alle 145 Hochschulen aller drei Befragungstypen befragt (vgl. Fragenkomplex 5. der Hochschulbefragung im Anhang D.1). Die Rahmenbedingungen für Gleichstellungs-Governance werden im Folgenden in drei Aspekten betrachtet: Institutionalisierung einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Zeit und Dauer der Institutionalisierung sowie Leitbildorientierung („frame“) als strukturierende Merkmale.

Zur *Institutionalisierung des Amtes* der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen ist festzustellen, dass das Amt an 130 der 145 befragten Hochschulen vorhanden ist. Die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden 74-mal genannt, und die Gleichstellungskommission des Akademischen Senats erhält 61 Nennungen. Demgegenüber geben 16 Hoch-

schulen an, die Form der Organisation der Gleichstellungsarbeit sei an ihrer Hochschule derzeit offen. Diese Frage war in den Fragebogen aufgenommen worden, um Hinweise zu erhalten, inwieweit hier Impulswirkungen durch das Professorinnenprogramm zu verzeichnen sind. Solche Impulse können sich in einer (noch) offenen Organisationsform niederschlagen, beispielsweise weil die Hochschule entweder erstmals speziell im Professorinnenprogramm Gleichstellungsmaßnahmen umsetzt oder dies für sie allgemein ein noch relativ neues Terrain ist. Dies trifft auf 16 Hochschulen zu.

Für die *materiellen und zeitlichen Ressourcen* als weiteres Merkmal der Gleichstellungs-Governance ist entscheidend, ob die zentralen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten haupt- oder nebenamtlich tätig sind. Hier zeigt sich, dass in den in die Befragung einbezogenen Hochschulen gegenüber der Hauptamtlichkeit (37 Nennungen) die Nebenamtlichkeit (85 Nennungen) deutlich überwiegt.

Hochschulrechtlich sind in einigen Ländern die hauptamtliche Tätigkeit sowie die Verfügbarkeit eigener Budgets verankert. Aus der Ministeriumsbefragung (Ja-Antworten, Frage 2.3) ergab sich eine *hauptamtliche Tätigkeit in der Verknüpfung mit einem vorgeschriebenen eigenen Budget* der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Ländern Brandenburg, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Saarland. Die Hochschulen in diesen Ländern müssten über bessere materielle Ressourcen für die Wahrnehmung der Gleichstellungsaufgabe verfügen. Vier Länderkategorien lassen sich unterscheiden:

- Hauptamtlichkeit mit Budget (Brandenburg, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland);
- Hauptamtlichkeit ohne Budget: Hamburg, Schleswig-Holstein;
- Nebenamtlichkeit mit Budget: Bayern, Bremen, Rheinland-Pfalz;
- Nebenamtlichkeit ohne Budget: Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen.³³

Die Kombinationen von Länder-Kategorien münden in einen West-Ost-Unterschied: Vier der fünf neuen Bundesländer finden sich in der Kategorie Nebenberuflichkeit ohne Budget.

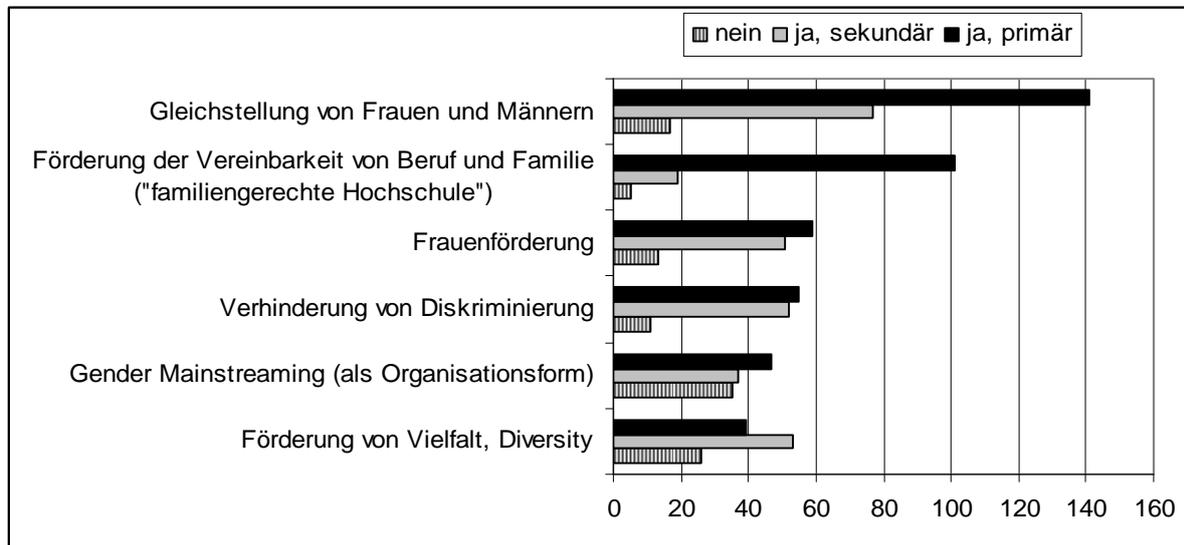
Der West-Ost-Unterschied zeigt sich zudem bei den Indikatoren *Zeit und Dauer der Institutionalisierung* des Amtes als weitere Rahmenbedingung für eine Erfolg versprechende Gleichstellungs-Governance auf Hochschulebene. Hierbei ist relevant, dass aufgrund der Reformen im Reorganisationsprozess des ostdeutschen Wissenschafts- und Forschungssystems Gleichstellungsarbeit nach westlichem Vorbild nach 1989 beginnt. Auch für die westdeutschen Hochschulen ist eine zeitliche Linie erkennbar, die hier verläuft, und sich entlang der Hochschultypen zeigt. So wächst das Amt zuerst an den Universitäten, die Fachhochschulen folgen zeitlich und quantitativ ansteigend in den 1990er Jahren, und erst ca. zehn Jahre später die Künstlerischen Hochschulen.³⁴

³³ Grundlage sind hier die Informationen aus der Ministeriumsbefragung (Frage 2.3), wonach die Hauptamtlichkeit in Brandenburg, Berlin, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Saarland und Schleswig-Holstein und nicht für Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen gilt. Eigene Budgets werden für Brandenburg, Berlin, Niedersachsen, Saarland, Bayern, Bremen, und Rheinland-Pfalz genannt; die fehlende Angabe für Hessen ergab die Antwort, dass das Budget allein von den Hochschulen festgelegt wird. Hessen wurde daher keiner der vier Länderkategorien (S. 45) zugeordnet. Grundlage für die Analyse ist weiterhin die Auswertung auf Basis der Dokumentation beim CEWS <http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/gleichstellungsrecht>.

³⁴Die Zäsur Anfang der 1990er Jahre, verbunden mit dem Anstieg der Institutionalisierung des Amtes auch an den westdeutschen Hochschulen, ist nicht zufällig auch der Zeitpunkt, zu dem der Zusammenschluss der Frauenbeauftragten der Hochschulen zur Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgte.

Bei der Definition von *Leitbildern* der Gleichstellungsaufgabe als einem weiteren strukturellen Governance-Merkmal präferieren die 145 an der Online-Befragung teilnehmenden Hochschulen ganz deutlich in erster Linie die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Übersicht 33: Leitbilder der Gleichstellungsaufgabe (5.2)



N = 145, bei Mehrfachantworten

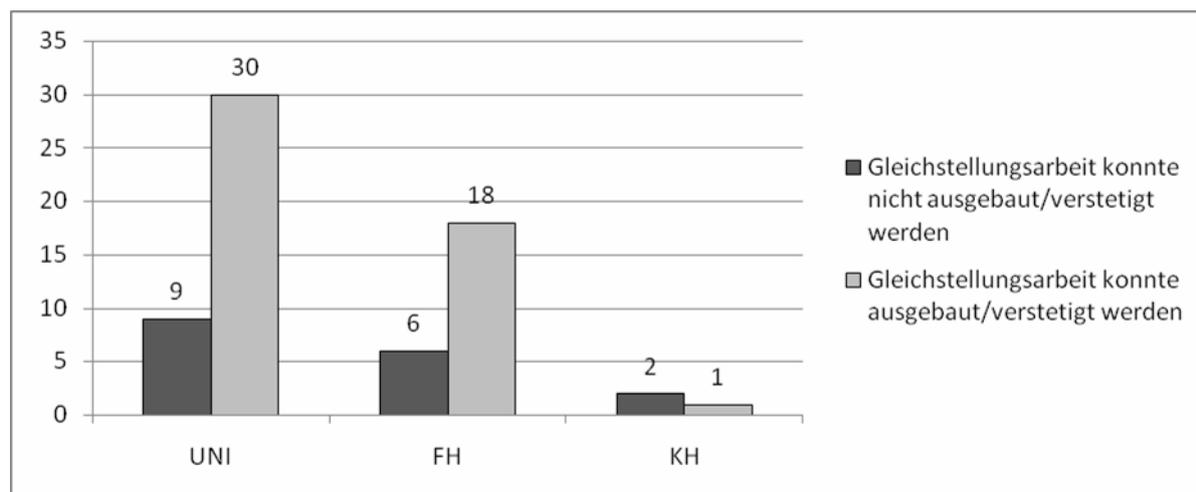
Das an zweiter Stelle relevante Leitbildkriterium ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Frauenförderung und die Verhinderung von Diskriminierung, die als Leitbilder der 1980er Jahre für westdeutsche Hochschulen diskutiert wurden, treten demgegenüber in den Hintergrund. Dagegen werden die neueren Leitbilder einer Förderung von Vielfalt sozialer u.a. Lebenslagen (Diversity) sowie Gender Mainstreaming quantitativ vergleichsweise noch seltener oder als sekundär relevant genannt. Diese Orientierung an den ‚Klassikern‘ Gleichberechtigung und Vereinbarkeit, erlaubt es Hochschulen, nicht konkreter werden zu müssen. So ergibt sich die Möglichkeit, bei Fördermaßnahmen, die bei Frauen ansetzen, zu verharren und diese damit zugleich für Gleichstellungsdefizite verantwortlich zu machen, anstatt auf die Veränderung von Rahmenbedingungen und Strukturen wie auch auf Veränderungen auf Seiten der Männer zu setzen (in deutschen Hochschulen bekannt, aber offensichtlich nicht Leitbild, ist das Sprichwort *don't change the women, change the institution*). Die minimale Orientierung an Diversity indiziert einen sektoralen Ansatz, der die Hochschulen insgesamt nicht erreicht. Insoweit das Professorinnenprogramm aber auf zukunftsweisende, nachhaltige und eben strukturell wirksame Änderungen zielt, ergibt sich hier weiterer Reflexionsbedarf.

Bei einer eventuellen Fortführung des Programms besonders zu beachten ist zudem der Befund zu Gender Mainstreaming: Hochschulen, die Gender-Mainstreaming befürworten, waren im Programm weitgehend erfolgreich oder haben durch das Programm eine Gender-Mainstreaming-Strategie, die die entscheidungsrelevanten Akteurinnen und Akteure strukturell in die organisationalen Gleichstellungsziele einbindet, adaptiert. So wird im Ergebnis der Hochschulbefragung deutlich, dass sich die programmteilnehmenden Hochschulen (des Befragungstyps 1) in der Bezugnahme auf ihr geschlechterpolitisches Leitbild signifikant von den Hochschulen (des Befragungstyps 3) unterscheiden, die nicht am Professorinnenprogramm teilgenommen haben. Die am Professorinnenprogramm teilnehmenden Hochschulen weisen Gender Mainstreaming als Organisationsstrategie zu ca. 80 % als primär oder sekundär leitbildrelevant aus, während die bisher nicht teilnehmenden Hochschulen Gender Mainstreaming lediglich zu ca. 50 % als primäres oder sekundäres Leitbildcharakteristikum kennzeich-

nen.³⁵ Die Signifikanz deutet darauf hin, dass hier Potenziale für die programmatische Einbindung weiterer Hochschulen und ihrer Gleichstellungskonzepte liegen.

Die empirischen Befunde in der hier analysierten zentralen *Wirkungsdimension Gleichstellungsfördernde Impulse* zeigen insgesamt, dass die impulsgebenden Akteurinnen für die Teilnahme einer Hochschule am Programm zumeist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind, sie konzipieren die Konzepte, kommunizieren sie mit den Hochschulleitungen und -gremien (vgl. die Befunde zu den unmittelbaren Effekten, insbes. 2.3.2). Zugleich sind sie die primären Trägerinnen der Umsetzung und der Zielkontrolle der gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Dieses umfangreiche Aufgabenspektrum im Rahmen der Umsetzung des Professorinnenprogramms an den Hochschulen verdeutlicht, wie entscheidend die strukturelle Verankerung und Ressourcenausstattung der Gleichstellungsarbeit ist. Die politische Implementation und praktische Umsetzung des Professorinnenprogramms hat in den Hochschulen bezüglich Gleichstellungs-Governance deutliche Impulse gesetzt. Neben dem Befund zur Leitbildrelevanz des Gender Mainstreaming ist in dem Zusammenhang ebenso zu beachten, dass 75 Prozent der befragten Fachhochschulen und mehr als drei Viertel der Universitäten einschätzen, dass die Gleichstellungsarbeit an ihren Hochschulen durch die Partizipation am Professorinnenprogramm gewonnen hat (vgl. Übersicht 34); vor allem weil die Gleichstellungsarbeit ausgebaut bzw. verstetigt werden konnte.

Übersicht 34: Verstetigung der Gleichstellungsarbeit (6.3)



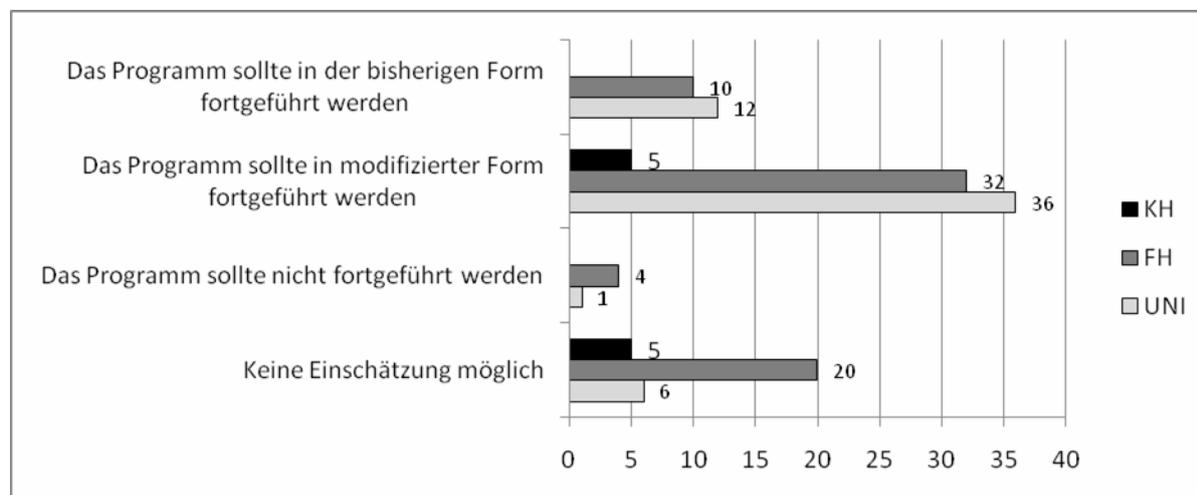
N = 66 (Darstellung nur der Fälle „Ja, die Beteiligung hat sich gelohnt“)

³⁵ Bei allen anderen in der Übersicht 33 aufgeführten Variablen, außer Gender Mainstreaming, bestehen keine signifikanten Zusammenhänge mit dem Befragungstyp im Rahmen der Hochschulbefragung. Bei der Ministeriumsbefragung (Frage 2.2) war die Variable Gender Mainstreaming als Antwortvorgabe nicht vorgesehen. Zwei Länder (Schleswig-Holstein und Bremen) weisen unter Sonstiges darauf hin: "Auswirkungen sind bei allen Vorschlägen und Entscheidungen zu berücksichtigen". Die Nennungen der 16 Bundesländer im Rahmen der Ministeriumsbefragung im Einzelnen: Gleichstellung von Frauen & Männern (6 Nennungen), Gleichstellung in unterschiedlichen Lebenslagen (9), Vereinbarkeit Beruf & Familie (11), Verhinderung von Diskriminierung (12), Frauenförderung (14), Vielfalt, Diversity (8 Nennungen).

2.3.3 Fortführung des Programms und Modifikationen

Bei der offenen Frage, ob das Programm fortgeführt werden sollte, hatten die Hochschulen für Begründungen gezielt Raum, um Antworten möglichst nicht zu präjudizieren. Gefragt wurde nach den Optionen Fortführung des Programms ja oder nein, und falls ja, welche Programmbereiche gegebenenfalls zu modifizieren wären. Eine Einschätzung hierzu nahmen gut 90 Prozent (absolut 131) der 145 Hochschulen aller drei Befragungstypen vor. Die überwiegende Mehrheit von 72 Prozent (absolut 95) Hochschulen plädiert für eine Fortführung des Programms. Für 31 Hochschulen war keine Einschätzung möglich. Dazu kommen lediglich 5 Stimmen gegen eine Fortführung des Programms. Unter den 95 (72 %) Ja-Antworten finden sich 22 Hochschulen, die sich für eine Fortführung „in der bisherigen Form“ aussprechen. Eine deutliche Mehrzahl von 73 Hochschulen (55 %) votiert bei einer eventuellen Fortführung des Programms für „mit Modifikationen“.

Übersicht 35: Fortführung des Programms – Einschätzungen der Hochschulen (6.4)



N=145, 14 fehlende

Hochschulen, die für „Fortführung in bisheriger Form“ sind, argumentieren meist mit Gleichstellungsfortschritten in der Wirkungsdimension „Gleichstellungsfördernde Impulse“; zum Beispiel, dass „die Ausstattung für Gleichstellungsmaßnahmen durch die zusätzlichen Mittel trotz Sparpolitik beibehalten werden konnte“, oder „der Aufbau einer strategischen Gleichstellungsarbeit sich fortführen und fest implementieren ließ“ (Zitate vgl. Anhang D.3).

Hochschulen, die sich für „Fortführung in modifizierter Form“ aussprechen, sehen Modifizierungsbedarf am häufigsten bei einer Reduktion des „administrativen Aufwands“ und der „hohen Komplexität des Programms“: „Das Professorinnenprogramm sollte aufgrund seiner positiven Wirkung auf jeden Fall fortgeschrieben werden. Allerdings ist der mit der derzeitigen Struktur des Programms verbundene zeitliche und personelle Aufwand zu hoch, sodass eine Modifizierung dringend geboten ist. Der administrative Aufwand, der der Komplexität des Programms geschuldet ist, müsste deutlich verringert werden“ (Zitat einer Hochschulleitung, die in der Ministeriumsbefragung zitiert wird, vgl. Anhang D.5).

Entsprechend wünschen sich die Hochschulen im Falle einer Fortführung vor allem administrative Erleichterungen bei der Umsetzung ihrer Gleichstellungskonzepte, also Modifizierungen in der Wirkungsdimension „Gleichstellungsfördernde Impulse“. Hierauf beziehen sich ca. zwei Drittel der Argu-

mente, während die Wirkungsdimension „Anreizsetzung durch Professuren“ im Rahmen der Hochschulbefragung vergleichsweise seltener adressiert wird (vgl. hierzu Anhang D.3).³⁶

In der Wirkungsdimension „Anreizsetzung durch Professuren“ sind es vor allem Aspekte, die die Gegenfinanzierung des Bundesanteils durch die Bundesländer und die Finanzierung von Eigenanteilen der Hochschulen betreffen, das Windhundverfahren sowie Spezifika von Hochschultypen, die die Hochschulen teilweise nicht ausreichend berücksichtigt sehen. Der am häufigsten genannte Aspekt „administrative Umsetzung“ bzw. „Abwicklung des Programms“ ist im Folgenden abschließend genauer zu betrachten.

2.3.4 Umsetzungscontrolling der Bundesmittel

Sowohl in der Hochschul- und Ministeriumsbefragung als auch bei einigen Interviews in den Hochschulen wurde angeführt, das Programm sei „*administrativ sehr starr und umständlich aufgelegt, erfordert einen hohen bzw. sehr hohen bzw. unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand; der Arbeitsaufwand bei der Beantragung und Abrechnungspraxis muss minimiert werden*“; etc. (Zitate vgl. Anhang D.3; vgl. hierzu auch Anhang D.4).

Um die möglicherweise hinter diesen standardisiert erhobenen Aussagen liegenden Gründe aus der Hochschul- wie aus der Länderbefragung erkennen und einschätzen zu können, stützt sich die Evaluation zusätzlich auf ein Expertinnengespräch beim Projektträger DLR, dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der administrativen Umsetzung des Programms im Austausch mit den Hochschulen stehen.

Eine häufige Anmerkung auch in der Online-Befragung der Hochschulen bezieht sich auf einen als zu hoch empfundenen Aufwand bei der Beantragung und späteren Abwicklung der Vorhaben. Für die administrativen Hürden, welche die Hochschulen hinsichtlich der Antragstellung und Abwicklung konstatieren, lassen sich zwei verschiedene Problembereiche ausmachen. Auf der einen Seite empfinden die Hochschulen das Zuwendungsrecht und die damit einhergehenden administrativen Anforderungen für Änderungen bei der Mittelverwendung der Bundesmittel als starr und aufwändig, zum anderen stellt sie die förderrechtliche Konstruktion des Professorinnenprogramms als Bund-Länder Programm vor vielfältige Herausforderungen.

Das Zuwendungsrecht und die Anforderungen bei Änderungen der Mittelverwendung

Die Erfahrungen des Projektträgers machen deutlich, dass sich Schwierigkeiten mit der Fördersystematik der Bundesmittel insbesondere in der Anfangsphase zeigten und mit zunehmender Förderdauer nachlassen. Diesen Eindruck, dass der praktische Umgang mit dem Programm und seinen Fördermodalitäten einen Lernprozess darstellt, bestätigen auch die Interviews an ausgewählten Hochschulen. So enden Interviewsequenzen, in denen ‚Abwicklungsfragen‘ regelmäßig aufgeworfen wurden, in einer sequenziell abschließenden Feststellung, dass es anfänglich zwar schwierig gewesen sei, „*aber gut, es geht schon. Inzwischen, glaube ich, klappt es ganz gut. (...) Ja, das wäre also jetzt so die Abwicklung.*“ (Interview an einer der programmteilnehmenden Hochschulen u.a. mit Regelprofessoren).

Dennoch würden sich viele Hochschulen eine weniger aufwändige Form für Änderungen wünschen als zuwendungsrechtlich möglich. So sind z.B. bei Krankheit oder Schwangerschaft und Elternzeit der

³⁶ Die Argumente der Hochschulen zur Frage 6.5 sind nach Hochschultyp und Bundesländern dem Anhang D.3 zu entnehmen. Auf Modifizierungsbedarf verweisen auch andere Stellungnahmen zu anderen Fragen des Online-Fragebogens, die ebenfalls unter D.3 im Anhang dokumentiert sind.

Professorin förderrechtlich durchaus Anpassungsmöglichkeiten gegeben. Sie können allerdings nicht einfach auf dem Wege einer Änderungsmitteilung seitens der Hochschule umgesetzt werden, sondern bedürfen eines Verwaltungsaktes in Form eines Änderungsbescheids. Die interviewten PT-DLR Mitarbeiterinnen vermuten, dass sich die Aussage der Hochschulen, das Programm sei in der Handhabung nicht flexibel genug, nicht darauf bezieht, dass ihnen keine Änderungen ermöglicht werden, sondern darauf, dass diese Änderungen bestimmten zuwendungsrechtlich bedingten administrativen Vorgaben folgen müssen. Das BMBF hat den Formantrag und die finanzielle Abwicklung der Vorhaben im Professorinnenprogramm, soweit wie förderrechtlich zulässig, verschlankt. Gleichwohl agieren die Hochschulen nicht nur mit dem BMBF, sondern auch mit ihren Sitzländern und deren unterschiedlichen Antrags- und Finanzierungsmodi des Professorinnenprogramms. Dies verkompliziert die administrativen Anforderungen bei der Umsetzung des Programms vor Ort.

Ein anderer Aspekt, der sich für manche Hochschulen als unverständlich darstellt, ist die Tatsache, dass bei einem Ausscheiden der geförderten Professorin das Vorhaben widerrufen wird, weil, zuwendungsrechtlich gesprochen, der Förderzweck entfällt. Die Bekanntmachung zum Professorinnenprogramm sieht allerdings vor, dass die Hochschule in einem solchen Fall über die zur Verfügung stehenden Restmittel einen neuen Antrag stellen kann. Die Bewilligung des neuen Antrags unterliegt jedoch der im Programm gegebenen Voraussetzung, dass über die Anträge in der Reihenfolge des Eingangs der Berufungszusagen entschieden wird, d.h. die Hochschulen müssen sich ‚hinten anstellen‘. Sollten die Programmmittel bevor sie an die Reihe kommen ausgeschöpft sein, ist eine Förderung nicht mehr möglich. An einer der ausgewählten Hochschulen wurde ein solcher Fall berichtet. Zur Frage nach einem möglichen neuen Antrag hatte die Hochschule *„schon die Auskunft vom DLR bekommen, dass das vermutlich abgelehnt werden muss. (...) Wenn wir jetzt eine Ablehnung bekommen, ist es an sich nicht ganz verständlich, denn es ist ja keine Personenförderung in dem Sinne, es wird ja die Regelprofessur im Fach und nicht die eine Person gefördert. (...) So etwas ist natürlich ganz hart dann, wenn man das Fördergeld nicht mehr bekommt, aber die Maßnahmen dann trotzdem durchführen muss“*(Expertengespräch an einer programmteilnehmenden Hochschule).

Die „Maßnahmen“, auf die sich in dem Zitat bezogen wird, können sich zum einen beziehen auf die weitere Personalverantwortung, die die Hochschule beispielsweise für die Unterstützung der Professorin in Form von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeiterstelle übernommen hat. Die Hochschule steht hier gegenüber ihrem Personal auch ohne die Förderung durch das Professorinnenprogramm weiterhin in der Pflicht. Zum anderen kann damit aber auch gemeint sein, dass die „zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen“ fortgeführt werden müssen, ohne dass die frei werdenden Mittel aus dem Programm zur Verfügung stehen. Förderrechtlich werden Hochschulen im Falle eines Widerrufs nur verpflichtet, die Ausgaben für gleichstellungsfördernde Maßnahmen bis zum Widerruf zu erbringen. Gleichwohl besteht auch hier die Möglichkeit, dass die Hochschulen vertragliche Verpflichtungen eingegangen sind, denen sie auch nach Ende der Förderung aus dem Professorinnenprogramm nachkommen müssen. Auch für den Fall, dass die Hochschulen die gleichstellungsfördernden Maßnahmen einstellen, ist dies für die Gleichstellungspolitik problematisch, da sinnvolle Maßnahmen weg brechen. Es sollte allerdings berücksichtigt werden, dass die Zahl der Widerrufe mit (bisher) ca. zehn Fällen von 260 geführten Vorhaben als sehr gering eingeschätzt werden kann.

Bei der administrativen Gestaltung des Programms handelt es sich um ein relatives Novum, das den nach der Föderalismusreform veränderten Fördermodi in der Aufgabenteilung zwischen Bund und Ländern (mit einer klareren Trennung als zuvor) Rechnung trägt. Ermöglicht wird die Förderung im Rahmen der Projektförderung über den Modus der anteiligen Anschubfinanzierung durch Bund und Bundesländer. In der Hochschulbefragung finden sich Aussagen, die beispielsweise fordern, Gleichstellungsinitiativen direkt zu unterstützen und nicht auf die Förderung von Professuren zu beschränken oder Bundesmittel für auf den jeweiligen Hochschulstandort zugeschnittene Gleichstellungsmaßnahmen beantragen zu können oder die Verwendung einer zugewiesenen Gesamtsumme den

eigenverantwortlichen Entscheidungen der Hochschulen zu überlassen. Solche direkten Interventionen des Bundes in die Wissenschaftspolitik der Länder sind allerdings rechtlich nicht zulässig.

Die Konstruktion des Professorinnenprogramms als Bund-Länder-Programm

In dieser Konstruktion des Professorinnenprogramms als Bund-Länder-Programm liegt wahrscheinlich der zweite Problemkreis auf den die Hochschulen in der Kritik an einem „hohen administrativen Aufwand“ des Programms verweisen.

Die Hochschulen werden durch den anteiligen Finanzierungsmodus für ihre Gleichstellungsprojekte in ein Finanzierungsgeflecht aus Bundes-, Landes-, Eigen- und weiteren Drittmitteln eingebunden.³⁷ Der komplexe Förderkontext muss von den Hochschulen in die zum Teil anderen Rationalitäten folgende hochschulinterne Haushaltsführung übersetzt werden. Exemplarisch lässt sich anhand der Auswertung eines der Expertinnen- und Experteninterviews an einer der programmteilnehmenden Hochschulen veranschaulichen, dass die Antwort auf die Frage, wie hoch der Verwaltungsaufwand für das Professorinnenprogramm empfunden wird, vor allem davon abhängt, wie gut es den Hochschulen gelingt, die Komplexität der Fördersystematik in der Umsetzung zu reduzieren.

Der betreffenden Hochschule ist dies dadurch gelungen, dass für die finanzielle und praktische Planung und Umsetzung der geförderten Professuren und zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen ausschließlich das Gleichstellungsbüro der Hochschule zuständig ist. Es wird berichtet, dass sowohl die Mittelverwaltung und der Zahlungsverkehr für die geförderten Professuren wie auch die Umsetzung aller gleichstellungsfördernden Maßnahmen vom Gleichstellungsbüro unterstützt durch die Haushaltsabteilung der Zentralverwaltung durchgeführt werden. Es gelinge dem Gleichstellungsbüro einerseits für die Bundesförderung drei Vorhaben und die dazugehörigen gleichstellungsfördernden Maßnahmen wie auch die entsprechenden Landesmittel zu verwalten. Andererseits sei man aber auch in der Lage, das Gesamttabelleau der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Blick zu haben und gegebenenfalls Änderungen in die jeweiligen Vorhaben zu übersetzen. Berichtswesen und Zahlungsverkehr mit Bund und Land erfolgen dabei ebenfalls zentral koordiniert im Gleichstellungsbüro, unabhängig davon, an welchen Stellen innerhalb der Hochschule die geförderten Professuren oder die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen umgesetzt werden:

„Und das ist natürlich viel leichter, wenn die Mittelverwaltung bei einem selbst liegt, weil man immer schnell sehen kann auch, wie die Flüsse, wie die Abrufe von bestimmten Mitteln sind, und dann auch die Chance hat, was wir öfter gemacht hatten, dann auch eben beim DLR nachzufragen und zu sagen, wir merken gerade, wir konnten die Stelle erst später besetzen und jetzt ist das Geld frei, und: ‚können wir daraus nicht noch Maßnahme X oder Y finanzieren?‘ Also wir haben schon öfter was verschoben und nachgebessert sozusagen, das ist nicht das, was im Gleichstellungskonzept steht, das ist zwar immer noch im Großen und Ganzen die Linie, aber es gibt überall so kleinere Verschiebungen oder auch neue Entwicklungen, wo wir gesagt haben, ja, dann macht es auch Sinn.“(Expertinnengespräch an einer programmteilnehmenden Hochschule).

³⁷ Weitere Drittmittel kommen in den Fällen hinzu, in denen die Hochschulen die geforderten über die durch die Förderung freiwerdenden Mittel hinausgehenden Summen für die Gegenfinanzierung der Regelprofessuren in Form von zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen nur erbringen können, indem sie teilweise zusätzliche Drittmittel hierfür einwerben.

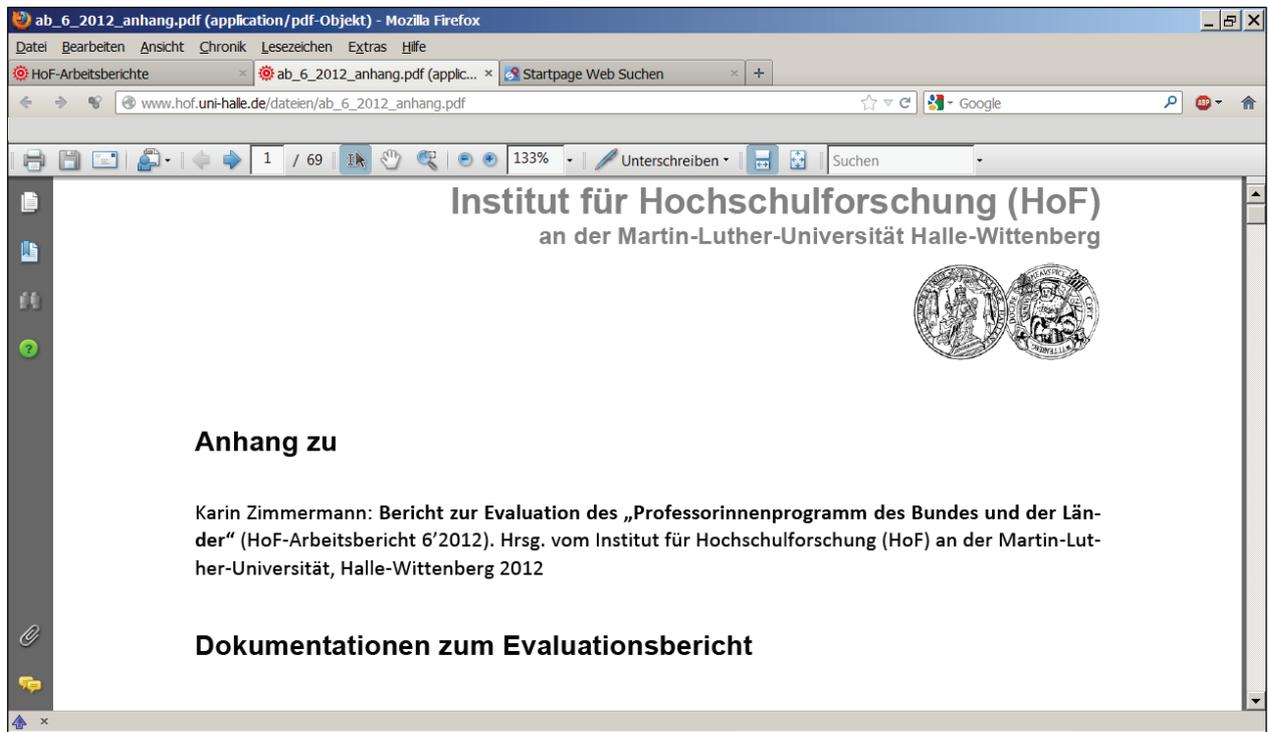
Für die Komplexitätsreduktion bei der Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen sowie für die Programmteilnahme der Hochschulen generell werden in den Interviews an den programmteilnehmenden Hochschulen die vom Projektträger durchgeführten Informationsveranstaltungen und die persönliche Beratung hervorgehoben. Bei einer eventuellen Fortführung des Programms wünschen sich die Hochschulen auch die Beibehaltung der Einführungsveranstaltungen am Beginn einer weiteren Implementationsphase.

Anhang

Dokumentationen zum Evaluationsbericht

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen	1
D.2 Fragebogen für die „Länderberichte“ der Ministerien	34
D.3 Dokumentationen aus der Online-Befragung der Hochschulen	56
Resümees zur Teilnahme am Professorinnenprogramm	
Ertrag und Aufwand der Teilnahme am Professorinnenprogramm	
Gründe für eine Fortführung des Programms und Modifikationen	
D.4 Einschätzungen der Hochschulen und der Landesministerien zu Akzeptanz und Reputationswirkungen des Professorinnenprogramms	63
D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)	65
Verbindung des Programms mit anderen Landesprogrammen	
Einschätzungen zu positiven oder negativen Programmwirkungen	
D.6 Zwischenbericht der Evaluation zu den „Länderberichten“ der Ministerien	76

Der Anhang steht online zur Verfügung unter
http://www.hof.uni-halle.de/dateien/Anhang_AB_6_2012.pdf



Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)

Institut

Das Institut für Hochschulforschung (HoF) wurde 1996 gegründet. Es knüpfte an die Vorgängereinrichtung „Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst“ an, die seit 1991 die ostdeutsche Hochschultransformation begleitet hatte.

Als An-Institut ist HoF der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg assoziiert und dort am Master-Studiengang Soziologie beteiligt. Am HoF arbeiten derzeit 40 Wissenschaftler/innen, unterstützt vom Fachinformationsservice, drei Verwaltungsangestellten und zahlreichen studentischen MitarbeiterInnen.

Programm

Das HoF-Tätigkeitsprofil wird durch sechs Aspekte bestimmt:

- Hochschulforschung ist keine Disziplin, sondern ein Forschungsfeld. Dieses wird mit öffentlichen Mitteln unterhalten, weil ein Handlungsfeld – das Hochschulwesen – aktiv zu gestalten ist: Um die Rationalität der entsprechenden Entscheidungsprozesse zu steigern, wird handlungsrelevantes Wissen benötigt. In diesem Sinne ist HoF bewusst im Feld zwischen Forschung und Beratung tätig. Dabei setzt die Beratung Forschung voraus – nicht umgekehrt.
- Das Hochschulsystem bildet einerseits den Adapter zwischen Bildungs- und Wissenschaftssystem. Andererseits trägt es zur Kopplung von kultureller und ökonomischer Reproduktion der Gesellschaft bei. Mithin ist die Integration von vier Systemlogiken zu bewerkstelligen: gesellschaftlich unterstützte individuelle Selbstermächtigung (Bildung), wissensgeleitete Erzeugung von Deutungen, Erklärungen und daraus konstruierten Handlungsoptionen (Wissenschaft), sinngebundene Orientierung (Kultur) sowie ressourcengebundene Bedürfnisbefriedigung (Ökonomie). Die Hochschulforschung muss dies systematisch abbilden.
- Daher ist Hochschulforschung ein fortwährendes interdisziplinäres Kopplungsmanöver. Sie empfängt ihre wesentlichen methodischen und theoretischen Anregungen aus der Soziologie, Politikwissenschaft und Pädagogik/Erziehungswissenschaft. Systematisch ist sie zwischen den z.T. inhaltlich überlappenden Forschungsfeldern Bildungs- und Wissenschaftsforschung angesiedelt. Schnittstellen weist sie insbesondere zur Verwaltungs-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaft auf, daneben aber auch zu vergleichbar interdisziplinär angelegten Bereichen wie der Schul- sowie der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Die Interdisziplinarität der Hochschulforschung macht eigene Nachwuchsentwicklung nötig. HoF stellt sich dieser Aufgabe, indem es Promotionsprojekte unterstützt. Alle Promovierenden am Institut sind zugleich in die Bearbeitung von Forschungsprojekten einbezogen, um auf diese Weise einen sukzessiven Einstieg in Methoden, theoretische Ansätze und Themen des Forschungsfeldes zu erlangen.
- HoF ist das einzige Institut, welches in den ostdeutschen Bundesländern systematisch Forschung über Hochschulen betreibt. Daraus ergeben sich besondere Projekt- und Anwendungsbezüge. Seit 2006 sind diese in das Zentralthema „Raumbezüge von Hochschulentwicklung im demografischen Wandel“ eingeordnet.
- HoF kooperiert eng mit dem WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg. Beide Einrichtungen sind durch

Kooperationsvertrag, gemeinsame Leitung und Projekte miteinander verbunden.

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen handlungsfeldnahe Analysen der aktuellen Hochschulentwicklung. Das Institut bearbeitet alle wesentlichen Themen der aktuellen Hochschulentwicklung:

- Im Zentrum stehen seit 2006 Untersuchungen zu Raumbezügen der Hochschulentwicklung im demografischen Wandel.
- Ebenso bearbeitet HoF Fragen der Hochschulorganisation und -governance, Qualitätsentwicklung an Hochschulen, des akademischen Personals, der Gleichstellung, der Hochschulbildung, Studienreform und Nachwuchsförderung sowie zu Forschung an Hochschulen. Damit wird nahezu komplett das Spektrum der Hochschulentwicklung und -forschung abgedeckt.
- Daneben ist HoF die einzige unter den deutschen Hochschulforschungseinrichtungen, die kontinuierlich auch zeithistorische Themen bearbeitet.

Publikationen

HoF publiziert die Zeitschrift *die hochschule. journal für wissenschaft und bildung*, gibt bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig die Reihe *Hochschulforschung Halle-Wittenberg* heraus. Forschungsreports werden in den *HoF-Arbeitsberichten* veröffentlicht. Ferner informiert der Print-Newsletter *HoF-Berichtstatter* zweimal im Jahr über die Arbeit am HoF. Quartalsweise wird der elektronische *Newsletter des Instituts für Hochschulforschung (HoF)* verschickt. Ein Großteil der Publikationen steht auf der Website des Instituts zum Download zur Verfügung (<http://www.hof.uni-halle.de>).

Wissenschaftsinformation

HoF verfügt über einen Fachinformationsservice mit Spezialbibliothek und Informations- und Dokumentations-System zu Hochschule und Hochschulforschung ([ids hochschule](http://ids.hochschule.de)):

- Die Bibliothek verfügt über ca. 50.000 Bände und etwa 180 Zeitschriften. Als Besonderheit existiert eine umfangreiche Sammlung zum DDR-Hochschulwesen und zu den Hochschulsystemen der osteuropäischen Staaten. Alle Titel der Spezialbibliothek sind über Literaturdatenbanken recherchierbar.
- „ids hochschule“ macht – unter Beteiligung zahlreicher Partner aus Hochschulen, hochschulforschenden Einrichtungen und Fachinformationseinrichtungen – Forschungsergebnisse zur Hochschulentwicklung zugänglich (<http://ids.hof.uni-halle.de>).

Standort

Lutherstadt Wittenberg liegt im Osten Sachsen-Anhalts, zwischen Leipzig, Halle und Berlin. Die Ansiedlung des Instituts in Wittenberg stand im Zusammenhang mit der Neubelebung des historischen Universitätsstandorts. 1502 war die Wittenberger Universität „Leucorea“, gegründet worden. Nach mehr als 300 Jahren wurde 1817 der Standort durch die Vereinigung mit der Universität in Halle aufgegeben. In Anknüpfung an die historische „Leucorea“ ist 1994 eine gleichnamige Stiftung errichtet worden. Deren Räumlichkeiten beherbergen neben HoF weitere fünf wissenschaftliche Einrichtungen.

Bislang erschienene HoF-Arbeitsberichte

- 5'12 Romy Höhne / Peer Pasternack / Steffen Zierold: *Ein Jahrzehnt Hochschule-und-Region-Gutachten für den Aufbau Ost (2000-2010). Erträge einer Meta-Analyse*, 91 S.
- 4'12 Peer Pasternack (Hg.): *Hochschul- und Wissensgeschichte in zeithistorischer Perspektive. 15 Jahre zeitgeschichtliche Forschung am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)*, 135 S.
- 3'12 Karsten König / Gesa Koglin / Jens Preische / Gunter Quaißer: *Transfer steuern – Eine Analyse wissenschaftspolitischer Instrumente in sechzehn Bundesländern*, 107 S.
- 2'12 Johannes Keil / Peer Pasternack / Nurdin Thielemann: *Männer und Frauen in der Frühpädagogik. Genderbezogene Bestandsaufnahme*, 50 S.
- 1'12 Steffen Zierold: *Stadtentwicklung durch geplante Kreativität? Kreativwirtschaftliche Entwicklung in ostdeutschen Stadtquartieren*, 63 S.
- 7'11 Peer Pasternack / Henning Schulze: *Wissenschaftliche Wissenschaftspolitikberatung. Fallstudie Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (SWTR)*, 64 S.
- 6'11 Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Wandel der Hochschulbildung in Deutschland und Professionalisierung*, 64 S.
- 5'11 Peer Pasternack: *HoF-Report 2006 – 2010. Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg*, 90 S.
- 4'11 Anja Franz / Monique Lathan / Robert Schuster: *Skalenhandbuch für Untersuchungen der Lehrpraxis und der Lehrbedingungen an deutschen Hochschulen. Dokumentation des Erhebungsinstrumentes*, 79 S.
- 3'11 Anja Franz / Claudia Kieslich / Robert Schuster / Doreen Trümpler: *Entwicklung der universitären Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform*, 81 S.
- 2'11 Johannes Keil / Peer Pasternack: *Frühpädagogisch kompetent. Kompetenzorientierung in Qualifikationsrahmen und Ausbildungsprogrammen der Frühpädagogik*, 139 S.
- 1'11 Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Deutungskompetenz in der Selbstanwendung. Der Umgang der ostdeutschen Hochschulen mit ihrer Zeitgeschichte*, 225 S. ISBN 978-3-937573-24-3.
- 4'10 Peer Pasternack: *Wissenschaft und Politik in der DDR. Rekonstruktion und Literaturbericht*, 79 S. ISBN 978-3-937573-23-6.
- 3'10 Irene Lischka / Annika Rathmann / Robert D. Reisz: *Studierendenmobilität – ost- und westdeutsche Bundesländer. Studie im Rahmen des Projekts „Föderalismus und Hochschulen*, 69 S.
- 2'10 Peer Pasternack / Henning Schulze: *Die frühpädagogische Ausbildungslandschaft. Strukturen, Qualifikationsrahmen und Curricula. Gutachten für die Robert Bosch Stiftung*, 76 S.
- 1'10 Martin Winter / Yvonne Anger: *Studiengänge vor und nach der Bologna-Reform. Vergleich von Studienangebot und Studiencurricula in den Fächern Chemie, Maschinenbau und Soziologie*, 310 S.
- 5'09 Robert Schuster: *Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens*, 70 S.
- 4'09 Manfred Stock unter Mitarbeit von Robert D. Reisz und Karsten König: *Politische Steuerung und Hochschulentwicklung unter föderalen Bedingungen. Stand der Forschung und theoretisch-methodologische Vorüberlegungen für eine empirische Untersuchung*, 41 S.
- 3'09 Enrique Fernández Darraz / Gero Lenhardt / Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Private Hochschulen in Chile, Deutschland, Rumänien und den USA – Struktur und Entwicklung*, 116 S.
- 2'09 Viola Herrmann / Martin Winter: *Studienwahl Ost. Befragung von westdeutschen Studierenden an ostdeutschen Hochschulen*, 44 S.
- 1'09 Martin Winter: *Das neue Studieren. Chancen, Risiken, Nebenwirkungen der Studienstrukturenreform: Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess in Deutschland*, 91 S.
- 5'08 Karsten König / Peer Pasternack: *elementar + professionell. Die Akademisierung der elementarpädagogischen Ausbildung in Deutschland. Mit einer Fallstudie: Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin*, 159 S.
- 4'08 Peer Pasternack / Roland Bloch / Daniel Hechler / Henning Schulze: *Fachkräfte bilden und binden. Lehre und Studium im Kontakt zur beruflichen Praxis in den ostdeutschen Ländern*, 137 S.
- 3'08 Teresa Falkenhagen: *Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung. Meinungsbild von Promovierenden und Promovierten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 123 S.
- 2'08 Heike Kahlert / Anke Burkhardt / Ramona Myrre: *Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven*, 120 S.
- 1'08 Peer Pasternack / Ursula Rabe-Kleberg: *Bildungsforschung in Sachsen-Anhalt. Eine Bestandsaufnahme*, 81 S.
- 4'07 Uta Schlegel / Anke Burkhardt: *Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn. Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt*, 46 S.
- 3'07 Michael Hölscher / Peer Pasternack: *Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor*, 188 S.
- 2'07 Martin Winter: *PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerausbildung? Die Debatte um die Struktur des Lehramtsstudiums und das Studienmodell Sachsen-Anhalts*, 58 S.
- 1'07 Karsten König: *Kooperation wagen. 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen*, 116 S.

- 6'06 Roland Bloch: *Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem – Chancen und Anforderungen. Eine explorative Studie und Bestandsaufnahme*, 64 S.
- 5'06 Rene Krempkow / Karsten König / Lea Ellwardt: *Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006*, 79 S.
- 4'06 Andrea Scheuring / Anke Burkhardt: *Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht*, 93 S.
- 3'06 Irene Lischka: *Entwicklung der Studierwilligkeit*, 116 S.
- 2'06 Irene Lischka unter Mitarbeit von Reinhard Kreckel: *Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptionen. Expertise im Auftrag der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt*, 52 S.
- 1'06 Anke Burkhardt / Reinhard Kreckel / Peer Pasternack: *HoF Wittenberg 2001 – 2005. Ergebnisreport des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 107 S.
- 7'05 Peer Pasternack / Axel Müller: *Wittenberg als Bildungsstandort. Eine exemplarische Untersuchung zur Wissensgesellschaft in geografischen Randlagen. Gutachten zum IBA-„Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“-Prozess*, 156 S.
- 6'05 Uta Schlegel / Anke Burkhardt: *Frauenkarrieren und –barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext*, 156 S., ISBN 3-937573-06-2, € 10,00.
- 5'05 Jens Hüttmann / Peer Pasternack: *Studiengebühren nach dem Urteil*, 67 S.
- 4'05 Klaudia Erhardt (Hrsg.): *ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis*, 71 S.
- 3'05 Juliana Körnert / Arne Schildberg / Manfred Stock: *Hochschulentwicklung in Europa 1950-2000. Ein Datenkompendium*, 166 S., ISBN 3-937573-05-4, € 15,-.
- 2'05 Peer Pasternack: *Wissenschaft und Hochschule in Osteuropa: Geschichte und Transformation. Bibliografische Dokumentation 1990-2005*, 132 S., ISBN 3-937573-04-6, € 15,-.
- 1b'05 Uta Schlegel / Anke Burkhardt / Peggy Trautwein: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg*, 51 S.
- 1a'05 Uta Schlegel / Anke Burkhardt / Peggy Trautwein: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz*, 51 S.
- 6'04 Dirk Lewin / Irene Lischka: *Passfähigkeit beim Hochschulzugang als Voraussetzung für Qualität und Effizienz von Hochschulbildung*, 106 S.
- 5'04 Peer Pasternack: *Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente*, 138 S., ISBN 3-937573-01-1, € 10,00.
- 4'04 Jens Hüttmann: *Die „Gelehrte DDR“ und ihre Akteure. Inhalte, Motivationen, Strategien: Die DDR als Gegenstand von Lehre und Forschung an deutschen Universitäten*. Unt. Mitarb. v. Peer Pasternack, 100 S.
- 3'04 Martin Winter: *Ausbildung zum Lehrberuf. Zur Diskussion über bestehende und neue Konzepte der Lehrerbildung für Gymnasium bzw. Sekundarstufe II*, 60 S.
- 2'04 Roland Bloch / Peer Pasternack: *Die Ost-Berliner Wissenschaft im vereinigten Berlin. Eine Transformationsfolgenanalyse*, 124 S.
- 1'04 Christine Teichmann: *Nachfrageorientierte Hochschulfinanzierung in Russland. Ein innovatives Modell zur Modernisierung der Hochschulbildung*, 40 S.
- 5'03 Hansgünter Meyer (Hg.): *Hochschulen in Deutschland: Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit? Kolloquium-Reden am 2. Juli 2003*, 79 S.
- 4'03 Roland Bloch / Jens Hüttmann: *Evaluation des Kompetenzzentrums „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns*, 48 S.
- 3'03 Irene Lischka: *Studierwilligkeit und die Hintergründe – neue und einzelne alte Bundesländer – Juni 2003*, 148 S., ISBN 3-9806701-8-X, € 10,-.
- 2'03 Robert D. Reisz: *Public Policy for Private Higher Education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions*, 34 S.
- 1'03 Robert D. Reisz: *Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung in Rumänien zwischen 1990 und 2000*, 42 S.
- 5'02 Christine Teichmann: *Forschung zur Transformation der Hochschulen in Mittel- und Osteuropa: Innen- und Außenansichten*, 42 S.
- 4'02 Hans Rainer Friedrich: *Neuere Entwicklungen und Perspektiven des Bologna-Prozesses*, 22 S. ISBN 3-9806701-6-3.
- 3'02 Irene Lischka: *Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studierende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern*, 93 S.
- 2'02 Reinhard Kreckel / Dirk Lewin: *Künftige Entwicklungsmöglichkeiten des Europäischen Fernstudienzentrums Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zu Fernstudienangeboten in Sachsen-Anhalt*, 42 S.
- 1'02 Reinhard Kreckel / Peer Pasternack: *Fünf Jahre HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ergebnisreport 1996-2001*, 79 S.
- 5'01 Peer Pasternack: *Gelehrte DDR. Die DDR als Gegenstand der Lehre an deutschen Universitäten 1990–2000*. Unt. Mitarb. v. Anne Glück, Jens Hüttmann, Dirk Lewin, Simone Schmid und

- Katja Schulze, 131 S., ISBN 3-9806 701-5-5, € 5,-.
- 4'01 Christine Teichmann: *Die Entwicklung der russischen Hochschulen zwischen Krisenmanagement und Reformen. Aktuelle Trends einer Hochschulreform unter den Bedingungen der Transformation*, 51 S.
- 3'01 Heidrun Jahn: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 58 S.
- 2'01 Jan-Hendrik Olbertz / Hans-Uwe Otto (Hg.): *Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*, 127 S., ISBN 3-9806701-4-7, € 5,-.
- 1'01 Peer Pasternack: *Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1945 – 1994*, 45 S.
- 5'00 Irene Lischka: *Lebenslanges Lernen und Hochschulbildung. Zur Situation an ausgewählten Universitäten*, 75 S.
- 4'00 Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt / HoF Wittenberg (Hg.): *Ingenieurausbildung der Zukunft unter Berücksichtigung der Länderbeziehungen zu den Staaten Mittel- und Osteuropas. Dokumentation eines Workshops am 09./10. Mai 2000 in Lutherstadt Wittenberg*, 83 S., ISBN 3-9806701-3-9, € 7,50.
- 3'00 Dirk Lewin: *Studieren in Stendal. Untersuchung eines innovativen Konzepts. Zweiter Zwischenbericht*, 127 S.
- 2'00 Anke Burkhardt: *Militär- und Polizeihochschulen in der DDR. Wissenschaftliche Dokumentation*, 182 S., ISBN 3-9806701-2-0, € 12,50.
- 1'00 Heidrun Jahn: *Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen*, 65 S.
- 7'99 Bettina Alesi: *Lebenslanges Lernen und Hochschulen in Deutschland. Literaturbericht und annotierte Bibliographie (1990 – 1999) zur Entwicklung und aktuellen Situation*. In Kooperation mit Barbara M. Kehm und Irene Lischka, 67 S., ISBN 3-9806701-1-2, € 7,50.
- 6'99 Heidrun Jahn / Reinhard Kreckel: *Bachelor- und Masterstudiengänge in Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie. International vergleichende Studie*, 72 S.
- 5'99 Irene Lischka: *Studierwilligkeit und Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Befragung von Gymnasiasten in Sachsen-Anhalt*, 104 S.
- 4'99 Heidrun Jahn: *Berufsrelevanter Qualifikationserwerb in Hochschule und Betrieb. Zweiter Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung dualer Studiengangsentwicklung*, 35 S.
- 3'99 Dirk Lewin: *Auswahlgespräche an der Fachhochschule Altmark. Empirische Untersuchung eines innovativen Gestaltungselements*, 61 S.
- 2'99 Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in Osteuropa. Annotierte Bibliographie der deutsch- und englischsprachigen selbständigen Veröffentlichungen 1990-1998*, 81 S., ISBN 3-9806701-0-4, € 12,50.
- 1'99 Gertraude Buck-Bechler: *Hochschule und Region. Königskinder oder Partner?*, 65 S.
- 5'98 Irene Lischka: *Entscheidung für höhere Bildung in Sachsen-Anhalt. Gutachten*, 43 S.
- 4'98 Peer Pasternack: *Effizienz, Effektivität & Legitimität. Die deutsche Hochschulreformdebatte am Ende der 90er Jahre*, 30 S.
- 3'98 Heidrun Jahn: *Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland. Sachstands- und Problemanalyse*, 38 S.
- 2'98 Dirk Lewin: *Die Fachhochschule der anderen Art. Konzeptrealisierung am Standort Stendal. Zustandsanalyse*, 44 S.
- 1'98 Heidrun Jahn: *Dualität curricular umsetzen. Erster Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuches an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 40 S.
- 5'97 Anke Burkhardt: *Stellen und Personalbestand an ostdeutschen Hochschulen 1995. Datenreport*, 49 S.
- 4'97 Irene Lischka: *Verbesserung der Voraussetzungen für die Studienwahl. Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, 15 S.
- 3'97 Gertraude Buck-Bechler: *Zur Arbeit mit Lehrberichten*, 17 S.
- 2'97 Irene Lischka: *Gymnasiasten der neuen Bundesländer. Bildungsabsichten*, 33 S.
- 1'97 Heidrun Jahn: *Duale Fachhochschulstudiengänge. Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuches*, 22 S.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben für das Institut für Hochschulforschung (HoF) von Peer Pasternack
Redaktion: Daniel Hechler

Themenhefte:

Martin Winter / Carsten Würmann (Hg.): *Wettbewerb und Hochschulen. 6. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung in Wittenberg 2011* (2012, 329 S., € 17,50)

Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Hochschulorganisationsanalyse zwischen Forschung und Beratung* (2012, 99 S.; € 17,50)

Karsten König / Rico Rokitte (Hg.): *Weltoffen von innen? Wissenschaft mit Migrationshintergrund* (2012, 209 S.; € 17,50)

Edith Braun / Katharina Kloke / Christian Schneijderberg (Hg.): *Disziplinäre Zugänge zur Hochschulforschung* (2011, 211 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulföderalismus* (2011, 217 S.; € 17,50)

Carsten Würmann / Karin Zimmermann (Hg.): *Hochschulkapazitäten – historisch, juristisch, praktisch* (2010, 216 S.; € 17,50)

Georg Krücken / Gerd Grözinger (Hg.): *Innovation und Kreativität an Hochschulen* (2010, 211 S.; € 17,50)

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Zwischen Intervention und Eigensinn. Sonderaspekte der Bologna-Reform* (2009, 215 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulen in kritischen Kontexten. Forschung und Lehre in den ostdeutschen Regionen* (2009, 203 S.; € 17,50)

Robert D. Reisz / Manfred Stock (Hg.): *Private Hochschulen – Private Higher Education* (2008, 166 S.; € 17,50)

Martin Winter: *Reform des Studiensystems. Analysen zum Bologna-Prozess* (2007, 218 S.; € 17,50)

Peer Pasternack: *Forschungslandkarte Ostdeutschland*, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler (Sonderband 2007, 299 S., € 17,50)

Reinhard Kreckel / Peer Pasternack (Hg.): *10 Jahre HoF* (2007, 197 S., € 17,50)

Karsten König (Hg.): *Verwandlung durch Verhandlung? Kontraktsteuerung im Hochschulsektor* (2006, 201 S.; € 17,50)

Georg Krücken (Hg.): *Universitäre Forschung im Wandel* (2006, 224 S.; € 17,50)

Konjunkturen und Krisen. Das Studium der Natur- und Technikwissenschaften in Europa (2005, 246 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Konditionen des Studierens* (2004, 244 S.; € 17,50)

Martin Winter (Hg.): *Gestaltung von Hochschulorganisation. Über Möglichkeiten und Unmöglichkeiten, Hochschulen zu steuern* (2004, 254 S.; € 17,50)

Anke Burkhardt / Uta Schlegel (Hg.): *Warten auf Gender Mainstreaming. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich* (2003, 282 S.; € 17,50)

Barbara M. Kehm (Hg.): *Grenzüberschreitungen. Internationalisierung im Hochschulbereich* (2003, 268 S.; € 17,50)

Peer Pasternack / Martin Winter (Hg.): *Szenarien der Hochschulentwicklung* (2002, 236 S.; € 17,50)

Bestellungen unter: institut@hof.uni-halle.de – <http://www.die-hochschule.de>

Schriftenreihen „Wittenberger Hochschulforschung“ / „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulen nach der Föderalismusreform*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2011, 368 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Relativ prosperierend. Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen: Die mitteldeutsche Region und ihre Hochschulen*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2010, 547 S.

Eva Bosbach: *Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2009, 182 S.

Roland Bloch: *Flexible Studierende? Studienreform und studentische Praxis*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2009, 336 S.

Reinhard Kreckel (Hg.): *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008, 400 S.

Anke Burkhardt (Hg.): *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008, 691 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Stabilisierungsfaktoren und Innovationsagenturen. Die ostdeutschen Hochschulen und die zweite Phase des Aufbau Ost*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2007, 471 S.

Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Inklusion in Hochschulen. Beteiligung an der Hochschulbildung und gesellschaftlichen Entwicklung in Europa und in den USA (1950-2000)*, Lemmens Verlag, Bonn 2007, 148 S.

Peer Pasternack: *Qualität als Hochschulpolitik? Leistungsfähigkeit und Grenzen eines Policy-Ansatzes*, Lemmens Verlag, Bonn 2006, 558 S.

Anke Burkhardt / Karsten König (Hg.): *Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform*, Lemmens Verlag, Bonn 2005, 264 S.

Reinhard Kreckel: *Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung*, Lemmens Verlag, Bonn 2004, 203 S.

Irene Lischka / Andrä Wolter (Hg.): *Hochschulzugang im Wandel? Entwicklungen, Reformperspektiven und Alternativen*, Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 302 S.

Jan-Hendrik Olbertz / Peer Pasternack / Reinhard Kreckel (Hg.): *Qualität – Schlüsselfrage der Hochschulreform*, Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 341 S.

Barbara M. Kehm / Peer Pasternack: *Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 254 S.

Peer Pasternack (Hg.): *DDR-bezogene Hochschulforschung. Eine thematische Eröffnungsbilanz aus dem HoF Wittenberg*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 315 S.

Peter Altmiks (Hg.): *Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2000, 107 S.

Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in SBZ/DDR/Ostdeutschland 1945-1995. Annotierte Bibliographie für den Erscheinungszeitraum 1990-1998*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 567 S.

Jan-Hendrik Olbertz / Peer Pasternack (Hg.): *Profilbildung – Standards – Selbststeuerung. Ein Dialog zwischen Hochschulforschung und Reformpraxis*, hrsg. unt. Mitarb. v. Gertraude Buck-Bechler und Heidrun Jahn, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 291 S.

Peer Pasternack: *Demokratische Erneuerung. Eine universitätsgeschichtliche Untersuchung des ostdeutschen Hochschulumbaus 1989-1995. Mit zwei Fallstudien: Universität Leipzig und Humboldt-Universität zu Berlin*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 427 S.

Heidrun Jahn / Jan-Hendrik Olbertz (Hg.): *Neue Stufen – alte Hürden? Flexible Hochschulabschlüsse in der Studienreformdebatte*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1998, 120 S.

Weitere Veröffentlichungen aus dem Institut für Hochschulforschung (HoF)

Klaus Friedrich / Peer Pasternack (Hg.): *Demographischer Wandel als Querschnittsaufgabe. Fallstudien der Expertenplattform „Demographischer Wandel“ beim Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt*, Universitätsverlag Halle, Halle (Saale) 2012, 312 S.

Peer Pasternack: *Zwischen Halle-Novgorod und Halle-New Town. Der Ideenhaushalt Halle-Neustadts* (Der Hallesche Graureiher 2/12), Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Halle (Saale) 2012, 112 S.

Peer Pasternack / Thomas Erdmenger: *Hochschulen, demografischer Wandel und Regionalentwicklung. Der Fall Sachsen-Anhalt* (WZW-Arbeitsberichte 2/2011), WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, Wittenberg 2011, 134 S.

Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Scharniere & Netze. Kooperationen und Kooperationspotenziale zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt* (WZW-Arbeitsberichte 1/2011), unt. Mitarb. v. Reinhard Kreckel und Martin

Winter, WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, Wittenberg 2011, 107 S.

Johannes Keil / Peer Pasternack: *Qualifikationsprofile in Arbeitsfeldern der Pädagogik der Kindheit. Ausbildungswege im Überblick*, unt. Mitarb. v. Yvonne Anders, Andrea Binder, Hans Gängler, Klaus Fröhlich-Gildhoff, Anne Levin, Manfred Müller-Neuendorf, Iris Nentwig-Gesemann, Monika Pfaller-Rott, Volker Pud-zich, Simone Stelzmüller u. Mathias Tuffentsammer, Robert Bosch Stiftung, Stuttgart 2011, 114 S.

Uwe Grelak / Peer Pasternack (Red.): *Zukunftsgestal-tung im demographischen Umbruch. Impulse und Hand-lungsoptionen aus Sicht der WZW-Expertenplattform „Demographischer Wandel in Sachsen-Anhalt“*, WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, Wittenberg 2011, 68 S.

Enrique Fernández Darraz / Gero Lenhardt / Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Hochschulprivatisierung und akademische Freiheit. Jenseits von Markt und Staat: Hochschulen in der Weltgesellschaft*, Transcript Verlag, Bielefeld 2010, 200 S.

Yvonne Anger / Oliver Gebhardt / Karsten König / Peer Pasternack: *Das Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt (WZW) im Schnittpunkt von Anspruchsgruppen aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit*, WZW/HoF, Wittenberg 2010, 111 S.

Peer Pasternack / Carsten von Wissel: *Programmatische Konzepte der Hochschulentwicklung in Deutschland seit 1945*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2009, 83 S. URL http://www.boeckler.de/pdf/p_arb_p_204.pdf.

Daniel Hechler / Jens Hüttmann / Ulrich Mählert / Peer Pasternack (Hg.): *Promovieren zur deutsch-deutschen Zeitgeschichte. Handbuch*, Metropolis Verlag, Berlin 2009, 292 S.

Nicolai Genov / Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziologische Zeitgeschichte. Helmut Steiner zum 70. Geburtstag*, Edition Sigma, Berlin 2007, 334 S.

Peer Pasternack: *Wissenschafts- und Hochschulge-schichte der SBZ, DDR und Ostdeutschlands 1945–2000. Annotierte Bibliografie der Buchveröffentlichun-gen 1990–2005*, CD-ROM-Edition, unt. Mitarb. v. Dani-el Hechler, Stiftung zur Aufarbeitung der SED-Dik-tatur/Institut für Hochschulforschung, Berlin/Wittenberg 2006.

Manfred Stock: *Arbeiter, Unternehmer, Professioneller. Eine theorievergleichende Analyse zur sozialen Kon-struktion von Beschäftigung in der Moderne*, VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005, 398 S.

Peer Pasternack / Roland Bloch / Claudius Gellert / Mi-chael Hölscher / Reinhard Kreckel / Dirk Lewin / Irene Lischka / Arne Schildberg: *Die Trends der Hochschul-bildung und ihre Konsequenzen. Wissenschaftlicher Bericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissen-schaft und Kultur der Republik Österreich*, bm:bwk, Wien 2005, 227 S.

Peer Pasternack / Arne Schildberg / Ursula Rabe-Kleberg / Kathrin Bock-Famulla / Franziska Larrá: *Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im Elementarbereich*, Verlag Deutsches Jugendinstitut, München 2005,

Peer Pasternack / Falk Bretschneider: *Handwörter-buch der Hochschulreform*, UniversitätsVerlag Webler, Bielefeld 2005, 221 S.

Barbara M. Kehm (Hg.): *Mit SOKRATES II zum Europa des Wissens. Ergebnisse der Evaluation des Programms in Deutschland*, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel & HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung, Kas-sel/Wittenberg 2005, 404 S.

Peer Pasternack: *Politik als Besuch. Ein wissenschafts-politischer Feldreport aus Berlin*, UniversitätsVerlag Webler, Bielefeld 2005, 253 S.

Manfred Stock / Helmut Köhler: *Bildung nach Plan? Bildungs- und Beschäftigungssystem in der DDR 1949 bis 1989*, Leske + Budrich, Opladen 2004, 153 S.

Jens Hüttmann / Peer Pasternack / Ulrich Mählert (Hg.): *DDR-Geschichte vermitteln. Ansätze und Erfahrungen in Unterricht, Hochschullehre und politischer Bildung*, Metropolis-Verlag, Berlin 2004, 310 S.

Jens Hüttmann / Peer Pasternack (Hg.): *Wissensspuren. Bildung und Wissenschaft in Wittenberg nach 1945*, Drei-Kastanien-Verlag, Wittenberg 2004, 414 S.

Peer Pasternack: *177 Jahre. Zwischen Universitäts-schließung und Gründung der Stiftung Leucorea: Wis-senschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1817–1994*, Stiftung Leucorea an der Martin-Luther-Univer-sität Halle-Wittenberg, Wittenberg 2002, 122 S.

Martin Winter / Thomas Reil (Hg.): *Qualitätssicherung an Hochschulen. Theorie und Praxis*, W. Bertelsmann-Verlag, Bielefeld 2002, 192 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Flexibilisierung der Hochschul-haushalte. Handbuch*, Schüren Verlag, Marburg 2001, 336 S.

Peer Pasternack / Thomas Neie (Hg.): *stud. ost 1989–1999. Wandel von Lebenswelt und Engagement der Stu-dierenden in Ostdeutschland*, Akademische Verlagsan-stalt, Leipzig 2000, 464 S.

Peer Pasternack / Monika Gibas (Hg.): *Sozialistisch be-haust & bekunet. Hochschulen und ihre Bauten in der DDR*, Leipziger Universitätsverlag, Leipzig 1999, 246 S.

Barbara M. Kehm: *Higher Education in Germany. De-velopments Problems, Future Perspectives*. CEPES, Bu-carest 1999, 145 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Eine nachholende Debatte. Der innerdeutsche Philosophenstreit 1996/97*, Leipzig 1998, 234 S.