

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



Anhang zu

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

Dokumentationen zum Evaluationsbericht

Inhalt

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen (Hochschulbefragung).....	1
D.2 Fragebogen für die „Länderberichte“ der Ministerien (Ministeriumsbefragung). 34	34
D.3 Dokumentationen aus der Online-Befragung der Hochschulen.....	56
- Resümees zur Teilnahme am Professorinnenprogramm (Hochschulbefragung, Frage 4.7)	
- Ertrag und Aufwand der Teilnahme am Professorinnenprogramm (Hochschulbefragung, Frage 6.3)	
- Gründe für eine Fortführung des Programms und Modifikationen (Hochschulbefragung, Frage 6.5)	
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 (Ministeriumsbefragung, Fragen 2.4 und 2.5)	
- Einschätzungen zu positiven oder negativen Programmwirkungen (Ministeriumsbefragung, Fragen 4.2 und 4.3)	
D.6 Zwischenbericht der Evaluation zu den „Länderberichten“ der Ministerien	76

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ – Online Befragung der Hochschulen

Willkommen bei der Online-Befragung im Rahmen der Evaluation des "Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder"

Das Professorinnenprogramm war mit der Bund-Länder-Vereinbarung vom 19.11.2007 für einen Zeitraum von fünf Jahren beschlossen worden, um "die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern."
(www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Grundlagen-03-2011.pdf, S. 87-91)

Den Hochschulen bietet das Programm die Möglichkeit der Anschubfinanzierung für die Erstberufung von Wissenschaftlerinnen auf unbefristete W2- bzw. W3-Professuren; entweder im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle ("vorgezogene Berufung") oder auf eine vorhandene freie Stelle ("Regelberufung").

Die Grundlage für die Beantragung der Professuren bildete das von einem Begutachtungsgremium positiv bewertete Gleichstellungskonzept der Hochschulen mit einer Stärken-Schwächen-Analyse bisheriger und Entwicklung neuer gleichstellungsfördernder Maßnahmen sowie die Verankerung von Gleichstellung in den Hochschulstrukturen
(<http://www.bmbf.de/foerderungen/12321.php>).

Im Folgenden stellen wir Ihnen Fragen zur Umsetzung des Programms an Ihrer Hochschule und bitten Sie um Ihre Einschätzung zu Akzeptanz, Programmwirkungen und ggf. zum Modifizierungsbedarf mit Blick auf eine mögliche Fortführung des Programms.

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

Wir wenden uns mit dieser Befragung der Hochschulleitungen

- an Hochschulen, die Professuren aus dem Professorinnenprogramm bei sich eingerichtet haben,
- an Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept eingereicht haben, aber derzeit keine Förderung erhalten, sowie
- an Hochschulen, die sich bisher nicht an dem Programm beteiligen und entsprechend auch keine Gleichstellungskonzepte zur Begutachtung eingereicht haben.

Der Fragenkatalog für die Hochschulen, die Professuren aus dem Programm eingerichtet haben, umfasst die folgenden 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 der gleichstellungsfördernden Maßnahmen
5. Gleichstellungspolitische Rahmungen und Organisation der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule
6. Einschätzungen zu Akzeptanz und Wirkungen des Professorinnenprogramms sowie zum Modifizierungsbedarf bei einer möglichen Fortführung des Programms.

Auch die derzeit nicht geförderten sowie die bislang nicht programmteiligen Hochschulen bitten wir ganz besonders um ihre Beteiligung an der Fragebogenerhebung. Für sie steht online eine wesentlich kürzere Version des Fragenkataloges (3. und 4. entfallen vollständig) zur Beantwortung bereit.

Das Ausfüllen der kurzen Version wird ca. 30 Minuten Ihrer Zeit

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

in Anspruch nehmen, während der Fragenkatalog an die Hochschulen, die Professuren eingerichtet haben und gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Programms umsetzen, entsprechend länger dauern wird (ca. 45 Minuten).

Zum Weiterschalten im Fragebogen benutzen Sie bitte die entsprechenden Schaltflächen und nicht die Pfeiltasten in Ihrem Browser.

Die Bearbeitung des Fragebogens sollten Sie nicht länger als 120 Minuten unterbrechen, da sonst Ihre bereits eingegebenen Daten verloren gehen können und ein Neustart des Fragebogens erforderlich ist.

Mit herzlichem Dank für Ihre Mitwirkung!

Die Einreichung eines Gleichstellungskonzepts zur Begutachtung war die Grundlage für die Teilnahme am Professorinnenprogramm.

Hat Ihre Hochschule am Professorinnenprogramm teilgenommen?

- Nein**, die Hochschule hat **nicht** teilgenommen (TYP 3)
- Ja**, die Hochschule hat teilgenommen, ihr Gleichstellungskonzept
 - im ersten Anlauf positiv** bewertet (TYP 1a)
 - nach wiederholter Einreichung **im zweiten Anlauf positiv** bewertet (TYP 1b)
 - im ersten Anlauf negativ** bewertet und nicht noch einmal eingereicht (TYP 2)

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

1. Allgemeine Informationen zur Hochschule

1.1 Name der Hochschule

1.2 Hochschultyp

- Universität
- Fachhochschule
- Pädagogische Hochschule
- Künstlerische Hochschule/Universität
- Medizinische Hochschule/Fakultät

Es handelt sich dabei um eine

- öffentliche Hochschule (kirchliche Hochschulen eingeschlossen)
- private Hochschule

1.3 Bundesland bzw. Stadtstaat

- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Schleswig-Holstein
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Thüringen

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

1.4 Größe der Hochschule

Als Orientierungsmaß für die Größe der Hochschule bitten wir Sie darum, die **Anzahl der** an Ihrer Hochschule **besetzten Professuren** anzugeben, und wie viele davon **im Jahr 2010 mit Männern oder Frauen besetzt** waren.

Zahl (absolut) der Professuren an der Hochschule im Jahr 2010 nach Frauen und Männern

<i>Professur</i>	<i>Anzahl (abs.) Männer 2010</i>	<i>Anzahl (abs.) Frauen 2010</i>
<i>W3 bzw. C4</i>		
<i>W2 bzw. C3</i>		
<i>W1</i>		
<i>C2</i>		

1.5 Das Gleichstellungskonzept Ihrer Hochschule wurde – **erstmalig** – wann eingereicht?

- In der **1. Runde** der Ausschreibung des Professorinnenprogramms **2008**
- In der **2. Runde** der Ausschreibung des Professorinnenprogramms **2009**
- Ist mir nicht bekannt

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

2. Erstellung des Gleichstellungskonzepts der Hochschule und Einreichung in das Begutachtungsverfahren

Im folgenden Abschnitt steht die Phase der Vorbereitung und Einreichung des Gleichstellungskonzepts im Mittelpunkt; insbesondere geht es um:

- die Initiativen, die zur Teilnahme am Professorinnenprogramm führten,
- die inhaltliche Erarbeitung und Abstimmung des Gleichstellungskonzepts.

2.1 Von wem ging die **Initiative zur Teilnahme** Ihrer Hochschule am Professorinnenprogramm aus?

<i>Die Initiative zur Teilnahme ging aus von den folgenden <u>hochschulexternen</u> Akteuren:</i> [Mehrfachnennungen sind möglich]	<i>Ja</i>	<i>Nein</i>	<i>Ist mir nicht bekannt</i>
Politische Akteure der Landesebene (z. B. Ministerpräsident/-in, Wissenschaftsminister/-in, zuständige Parlamentsausschüsse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Wissenschaft zuständiges Fachministerium des Landes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Gleichstellung/Chancengleichheit zuständiges Fachministerium des Landes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulrat/-kuratorium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

Die Initiative zur Teilnahme ging aus von den folgenden <u>hochschulinternen</u> Akteuren: [Mehrfachnennungen sind möglich]	Ja	Nein	Ist mir nicht bekannt
Hochschulleitung, und zwar Rektorat/Präsidialabteilung für: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabstelle Gleichstellung, Diversity o. Ä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungskommission des Akademischen Senats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertretung der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen im Akademischen Senat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertretung der Studierenden im Akademischen Senat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fakultäten/Fachbereiche, die Bedarf für die Einrichtung von Professuren aus dem Professorinnenprogramm sahen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche/Fakultäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einzelne thematisch interessierte Professor/-innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professorin für Geschlechterforschung, Diversity o. ä. der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulverwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____ -	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

2.2 Wer war an der Erstellung des Gleichstellungskonzepts Ihrer Hochschule beteiligt?

Das Gleichstellungskonzept wurde erstellt durch: [Mehrfachnennungen sind möglich]	Ja	Nein	Ist mir nicht bekannt
Hochschulleitung, und zwar Rektorat/Präsidialabteilung für: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabstelle Gleichstellung, Diversity o. Ä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten/Fachbereiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fakultäten/Fachbereiche, die Bedarf für die Einrichtung von Professuren aus dem Professorinnenprogramm sahen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einzelne thematisch interessierte Professor/-innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professorin für Geschlechterforschung, Diversity o. ä. der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hinzuziehung hochschulexterner Expert/-innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung einer Stelle (z. B. wissenschaftliche Mitarbeit) eigens für die Erstellung des Gleichstellungskonzepts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige/Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

2.3 Woran haben sich die Autor/-innen bei der Erstellung des Gleichstellungskonzepts konzeptionell orientiert?

<i>Konzeptionelle Orientierung bei Erstellung des Gleichstellungskonzepts</i> [Mehrfachnennungen sind möglich]	<i>Ja</i>	<i>Nein</i>	<i>Teilweise</i>	<i>Ist mir nicht bekannt</i>
Empfehlungen des Wissenschaftsrats (WR) im Allgemeinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das in den WR-Empfehlungen favorisierte Kaskadenmodell	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientierung an ähnlichen bzw. einschlägigen Initiativen der Europäischen Union (Women in Science im Kontext der Forschungsrahmenprogramme, Gender Action Plans etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzepte, Initiativen, Audits etc. familiengerechte/-freundliche Hochschule bzw. Work-Life-Balance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Literatur aus dem Bereich der Geschlechter- und Organisationsforschung o.ä. wissenschaftlicher Fachgebiete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professor/-in für Gender, Diversity bzw. Frauen-/Geschlechterforschung der eigenen Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungskonzepte anderer Hochschulen, die im Professorinnenprogramm bereits erfolgreich waren bzw. von denen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

angenommen wurde, dass sie große Chancen hätten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bisherige Erfolge/Stärken/Schwächen der eigenen Hochschule in Sachen Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Austausch mit einzelnen Akteur/-innen der Gender-Expert-Community an anderen Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Austausch zwischen den Landeskonferenzen der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) bzw. der Bundeskonferenz (BuKoF)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Austausch mit hochschulexternen Gender Experts, und zwar: (z. B. hochschulübergreifende Koordinierungsstellen, private Gender(-mainstreaming)-Institute)_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.4 Wurde das Gleichstellungskonzept vor seiner Einreichung zur Begutachtung **hochschulintern diskutiert**?

- Nein**, das Gleichstellungskonzept wurde vor seiner Einreichung zur Begutachtung hochschulintern **nicht diskutiert**
- Ja**, das Gleichstellungskonzept wurde vor seiner Einreichung **diskutiert**, und zwar [Mehrfachnennungen sind möglich]:
 - mit der Hochschulleitung
 - mit den für Gleichstellung/Frauenförderung zuständigen Stellen der Hochschule

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

- im Akademischen Senat
- mit Gremien der Fachbereiche/Fakultäten bzw. Institute
- mit einzelnen Leiterinnen/Leitern von Fachbereichen bzw. Instituten
- mit einzelnen Professor/-innen der Geschlechterforschung /Gender Studies an der Hochschule
- Sonstige an der Diskussion Beteiligte, und zwar: _____

2.5 Erfolgten aufgrund der hochschulinternen Diskussion noch **Veränderungen am Gleichstellungskonzept?**

- Nein**, es kam zu **keinen** Veränderungen
- Ja**, es kam zu **Veränderungen**, und zwar [Mehrfachnennungen sind möglich]:
 - bei den vorgesehenen **Professuren**
 - bei den geplanten **gleichstellungsfördernden Maßnahmen**
 - bei der **Finanzierung** der Professuren bzw. gleichstellungsfördernden Maßnahmen
 - Sonstiges, und zwar: _____

2.6 Wurde das Gleichstellungskonzept vor seiner Einreichung zur Begutachtung **offiziell beschlossen?**

- Nein**, es gab **keinen** Beschluss
- Ja**, es gab einen **Beschluss**, und zwar: [Mehrfachnennungen sind möglich]
 - der Hochschulleitung
 - der Fachbereichs-/Fakultätsgremien
 - des Akademischen Senats

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

2.7 Wurde das Gleichstellungskonzept mit dem **zuständigen Landesministerium abgestimmt?**

- Nein**, es gab **keine** Abstimmungen mit dem Landesministerium
- Ja**, es gab **Abstimmungen**, und zwar in der folgenden Form:
 - Kenntnisnahme durch das Ministerium
 - Beratung
 - förmliche Zustimmung
 - Sonstiges, und zwar: _____

2.8 Kam es infolge der Abstimmungen zwischen Hochschule und Landesministerium noch zu **Veränderungen des Gleichstellungskonzepts?**

- Nein**, es kam zu **keinen** Veränderungen
- Ja**, es kam zu **Veränderungen**, und zwar bei: [Mehrfachnennungen sind möglich]:
 - den vorgesehenen **Professuren**
 - den geplanten **gleichstellungsfördernden Maßnahmen**
 - der **Finanzierung** der Professuren bzw. gleichstellungsfördernden Maßnahmen
 - Sonstiges, und zwar: _____

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

2.9 Wie war ggf. die **Resonanz der hochschulöffentlichen Diskussion** über das Gleichstellungskonzept und damit verbunden über die Teilnahme Ihrer Hochschule am Professorinnenprogramm?

- Es gab **keine** hochschulöffentliche Diskussion
- Es gab eine hochschulöffentliche Diskussion, die **Resonanz ist wie folgt einzuschätzen:**

<i>Sehr positiv</i>	<i>Positiv</i>	<i>Negativ</i>	<i>Sehr negativ</i>	<i>Keine Einschätzung möglich</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.10 Was war Ihrer Einschätzung nach ausschlaggebend für die **Bewertung des Gleichstellungskonzepts Ihrer Hochschule durch das Begutachtungsgremium?**

- Ausschlaggebend für die **positive Bewertung** durch das Begutachtungsgremium war:

- Ausschlaggebend für die (ggf. im ersten Anlauf) **negative Bewertung** durch das Begutachtungsgremium war:

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

3. Professuren und Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms

In diesem Abschnitt bitten wir Sie um Informationen zu den an Ihrer Hochschule im Professorinnenprogramm eingerichteten Professuren. Laut Richtlinien konnte jede Hochschule, auf der Grundlage eines positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts, bis zu drei Professuren beantragen. Im Einzelnen geht es um:

- die Initiativen der Hochschule, Professuren aus dem Programm zu beantragen,
- die Anzahl und Art der Professuren (Regel- oder Vorgriffsprofessur etc.),
- die Planung, Ausstattung und Finanzierung der Professuren sowie um
- die Stellenausschreibungen und Berufungen.

3.1 **Welche Professuren** wurden an Ihrer Hochschule aus dem Professorinnenprogramm **bewilligt und sind derzeit besetzt?** [Zutreffendes bitte ankreuzen]

	<i><u>Vorgriffs-</u> professur</i>	<i><u>Regel-</u> professur</i>	<i><u>Besoldungs-</u> stufe <u>W2</u></i>	<i><u>Besoldungs-</u> stufe <u>W3</u></i>	<i><u>Fakultät /</u> <u>Fachbereich</u></i>
<i>Professur1</i>					
<i>Professur2</i>					
<i>Professur3</i>					

3.2 Wie werden die bewilligten Professuren **finanziert?**

Angaben in € pro Jahr	<i>Bundesmittel</i>	<i>Landesmittel</i>	<i>Über die Grundausrüstung hinausgehende Mittel der Hochschule</i>
<i>Professur 1</i>			
<i>Professur 2</i>			
<i>Professur 3</i>			

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

3.3 Wurde über die Planung der Professuren aus dem Professorinnenprogramm **hochschulintern zwischen zentraler und dezentralen Ebenen verhandelt**?

- Nein**, über die Planung der Professuren wurde **nicht verhandelt**
- Ja**, über die Planung der Professuren wurde **verhandelt**
- Ist mir nicht bekannt

3.4 Falls Sie mit Ja geantwortet haben, wählen Sie bitte aus den Mehrfachantworten aus:

- Fachliche bzw. profildbildende Prioritäten und damit über die Ansiedelung in bestimmten Fachbereichen/Fakultäten
- Regel- oder Vorgriffsprofessur
- Besoldungsstufen der Professuren
- Ausstattung der Professur/en
- Sonstiges, und zwar: _____

3.5 Was war entscheidend dafür, dass an Ihrer Hochschule entweder der **Regelprofessur** oder der **Vorgriffsprofessur** Priorität eingeräumt wurde? [Mehrfachnennungen sind möglich]

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten aus

- Nein, es gab keine Prioritätensetzung hinsichtlich Vorgriffs- oder Regelprofessur
- Ja, es wurde entweder der Vorgriffsprofessur oder der Regelprofessur Priorität eingeräumt
- Ist mir nicht bekannt

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

Falls Sie mit Ja geantwortet haben, nennen Sie bitte Gründe für die Prioritätensetzung, indem Sie aus den folgenden Mehrfachantworten auswählen

Vorgriffs- oder Regelprofessur	Trifft zu	Trifft nicht zu	Ist mir nicht bekannt
Die Ausschreibung des Professorinnenprogramms wurde so interpretiert, dass der Vorgriffsprofessur Vorrang eingeräumt wurde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Stellenplan der Hochschule sprach für die Option Regelprofessur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Altersstruktur der Professorenschaft sprach für die Option Regelprofessur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Votum des Fachbereichs/der Fakultäten, in dem/denen die Professur/en eingereicht werden sollte/n war entscheidend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Votum der Hochschulleitung war entscheidend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Votum der Initiator/-innen bzw. Autor/-innen der Gleichstellungskonzepts war entscheidend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Votum des zuständigen Landesministeriums war entscheidend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____ _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

3.6 Wie wurden **Ausschreibungstexte** für Professuren formuliert? [Mehrfachnennungen sind möglich]

- Ausschreibungen richteten sich nur an Frauen
- Ausschreibungen richteten sich an beide Geschlechter mit dem Zusatz, dass Bewerbungen von Frauen besonders willkommen sind o. Ä.
- Ausschreibungen richteten sich an beide Geschlechter mit dem Hinweis, dass die ausgeschriebene Professur (eventuell) aus dem Professorinnenprogramm finanziert wird
- Ausschreibungen richteten sich an beide Geschlechter, weil es Beschwerden von männlichen Bewerbern gab, sich nicht auf die Stelle/n bewerben zu können
- Sonstiges, und zwar: _____

3.7 Aus welcher **vorherigen beruflichen Position** erfolgte/n die Berufung/en der jetzigen Stelleninhaberinnen? [Zutreffendes bitte ankreuzen]

<i>Vorherige berufliche Position der Professorinnen</i>	<i>Professur 1</i>	<i>Professur 2</i>	<i>Professur 3</i>
erste Berufung auf eine Professur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Juniorprofessur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W2-Professur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W3-Professur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an der eigenen Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an einer anderen Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in einem Unternehmen,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

Verwaltung etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

- Nein**, Berufungsverfahren wurden nicht schneller abgewickelt als üblich
- Ja**, und zwar weil:
 - aufgrund der Größe der Hochschule bzw. des Stellenplans bzw. der Altersstruktur der Professorenschaft ständig Berufungsverfahren laufen
 - ein Berufungsverfahren schon lief, bei dem bereits eine Frau auf dem ersten Platz der Berufsungsliste stand
 - für eine bereits ausgeschriebene Professur Bewerberinnen gezielt gesucht und gefunden wurden
 - eine ausgeschriebene Professur umgewidmet, neu ausgeschrieben und zeitnah mit einer geeigneten Bewerberin besetzt werden konnte
 - zusätzliche Maßnahmen zur Beschleunigung von Berufungsverfahren angewendet wurden, und zwar: _____

3.9 Konnten geplante **Stellenbesetzungen ggf. nicht realisiert** werden?

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

- Nein**, alle geplanten Stellenbesetzungen konnten realisiert werden
- Ja**, Stellenbesetzungen konnten in einzelnen Fällen nicht realisiert werden, und zwar, weil:
 - aufgrund der Größe der Hochschule bzw. des Stellenplans bzw. der Altersstruktur der Professorenschaft selten Professuren ausgeschrieben werden
 - in dem Zeitraum keine geeignete Bewerberin gefunden werden konnte, so dass die Stelle mit einem männlichen Bewerber besetzt wurde
 - der Pool an berufungsfähigen Bewerberinnen in dem geplanten Fachgebiet allgemein zu klein ist
 - mit dem Professorinnenprogramm der „Wettbewerb um die Besten“ Kandidatinnen einsetzte und es zu Abwerbungen zwischen Hochschulen kam
 - eine aus dem Professorinnenprogramm berufene Professorin die Hochschule kurz nach Beginn der Fördermaßnahme verließ
 - Sonstiges, und zwar: _____

3.10 Wenn Sie resümieren – wie viele Professuren an Ihrer Hochschule im Gleichstellungskonzept (eventuell) **vorgesehen** waren, wie viele davon **ausgeschrieben, im Professorinnenprogramm beantragt und bewilligt** wurden, und wie viele davon derzeit tatsächlich besetzt sind – wie fällt Ihre Bilanz aus?

[Mehrfachnennungen sind möglich]

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

<i>Vorgesehene, ausgeschriebene, besetzte, beantragte und schließlich bewilligte Professuren</i>	<i>Anzahl der Professuren</i>			
	<i>Keine Professur</i>	<i>Eine Professur</i>	<i>Zwei Professuren</i>	<i>Drei Professuren</i>
Im Gleichstellungskonzept vorgesehene Professur/en	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausgeschriebene Professur/en	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Professorinnenprogramm beantragte Professur/en	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Professorinnenprogramm bewilligte Professur/en	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzte Professur/en (insgesamt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts

Mit der Einreichung des Formantrags für die Beantragung der Professuren erklärten die Hochschulen, welche im Gleichstellungskonzept dargestellten gleichstellungsfördernden Maßnahmen sie umsetzen werden. In diesem Abschnitt geht es um:

- die Schwerpunkte und den derzeitigen Stand der Durchführung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen,
- die Verantwortlichkeiten und Ressourcenausstattung für die Durchführung sowie um
- die Instrumente der Erfolgskontrolle.

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

- 4.1 Wo liegen die **Schwerpunkte** der ggf. derzeit in Umsetzung befindlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen?
- Die Schwerpunkte der Umsetzung liegen **primär** bei **personenbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen**
 - Die Schwerpunkte der Umsetzung liegen **primär** bei **strukturellen Veränderungen** der (Organisation) Hochschule
 - Die Hochschule setzt **keine** gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms um
 - Ist mir nicht bekannt

- 4.2 Welches sind die **vorrangigen Zielgruppen** bei den personenbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen Ihrer Hochschule?

[Mehrfachnennungen sind möglich]

- Schülerinnen (Anwerbung von Studentinnen)
- Studentinnen
- Promovendinnen
- Post-docs (Habilitationen, Juniorprofessorinnen etc.)
- Professorinnen
- Sonstige, und zwar: _____

- 4.3 Welche **Ziele haben die strukturellen Maßnahmen**?
[Mehrfachnennungen sind möglich]

- Integration von Gender bzw. Diversity in die Lehre
- Auf-/Ausbau der Gender bzw. Diversity Studies bzw. Frauen- und Geschlechterforschung
- Professionalisierung der Berufungsverfahren

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

- Maßnahmen für eine „familiengerechte Hochschule“
- Personalentwicklung im Rahmen eines Personalentwicklungskonzepts (über Einzelmaßnahmen der personenbezogenen Förderung hinausgehend)
- Organisationsentwicklung für die Integration von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement/die Qualitätssicherungssysteme der Hochschule
- Sonstiges, und zwar: _____

- 4.4 **Wer ist** für die Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen **verantwortlich, und wer teilt diese Verantwortung / ist beteiligt**? [Mehrfachnennungen sind möglich]

<i>Verantwortlichkeit für die Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen</i>	<i>Hauptverantwortlich</i>	<i>Beteiligt</i>	<i>Nicht beteiligt</i>	<i>Nicht vorhanden</i>
Hochschulleitung, und zwar Rektorat/Präsidialabteilung für: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
–				
Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte bzw. Frauen-/Gleichstellungsbüro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabstelle Gender Mainstreaming, Diversity o. Ä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lenkungsgruppe für die Bündelung der verschiedenen einzelnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

gleichstellungsfördernden Maßnahmen				
Verschiedene Projektgruppen für die Umsetzung der einzelnen gleichstellungsfördernden Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommission für: _____ (z. B. Gleichstellung beim Akademischen Senat)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulverwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drittmittelstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 4.5 Wie wird die **Erreichung der Ziele** der gleichstellungsfördernden Maßnahmen **überprüft**?
[Mehrfachnennungen sind möglich]
- Die Zielerreichung wird nicht überprüft**
 - Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt im Rahmen des Berichtswesens, und zwar berichten:
 - die zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte
 - die Fachbereiche
 - eine andere für die Umsetzung hauptverantwortliche Stelle, und zwar: _____
 - Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt durch ein anderes Instrument, und zwar: _____
 - Sonstiges, und zwar: _____

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

4.6 Wie hoch sind **Bundes-** und **Landeszuschuss** und wie hoch die **Mittel der Hochschule** für die gleichstellungsfördernden Maßnahmen?

	<i>Bundesmittel</i> Angaben in € pro Jahr	<i>Landesmittel</i> Angaben in € pro Jahr	<i>Mittel der Hochschule</i> Angaben in € pro Jahr
Gleichstellungs-fördernde Maßnahmen			

- 4.7 Wenn Sie den Prozess von der Erstellung des Gleichstellungskonzepts über die Stellenbesetzungen bis zur derzeitigen Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen resümieren, was stellt sich als **besondere Herausforderung** dar? [Bitte nur eine der vorgegebenen Antwortmöglichkeit auswählen]
- die Erstellung des Gleichstellungskonzepts
 - die Besetzung der Professuren
 - die Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die im Gleichstellungskonzept vorgesehen sind
 - Sonstiges, und zwar: _____

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

5. Gleichstellungspolitische Rahmungen und Organisation der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule

Für eine Einschätzung zur Integration von Gleichstellungsarbeit an Ihrer Hochschule bitten wir Sie im vorletzten Abschnitt der Befragung um Informationen

- zum Leitbild,
- zur organisatorischen Einbindung der Gleichstellungsarbeit und
- zu Gleichstellung im Instrument der hochschulinternen Mittelverteilung.

5.1 Wie ist die Gleichstellungsarbeit in die Organisation Ihrer Hochschule eingebunden und seit wann?

<i>Organisatorische Verankerung der Gleichstellungsarbeit</i> [Mehrfachnennungen sind möglich]	<i>Nein</i>	<i>Ja</i>	<i>Seit</i>
Über die Art der organisatorischen Verankerung wurde noch nicht entschieden (z. B. weil die Hochschule erstmals gleichstellungsfördernde Maßnahmen durchführt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Es gibt die Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	— (Jahr)
Es gibt eine Stabstelle für Gleichstellung, Diversity o. ä. bei der Hochschulleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	— (Jahr)
Es gibt dezentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche/Fakultäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	— (Jahr)
Es gibt eine Frauenförder-/Gleichstellungskommission des Akademischen Senats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	— (Jahr)

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

Die Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Die Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte ist nebenamtlich (bei teilweiser Freistellung von dienstlichen Aufgaben) tätig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Die Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte hat Mitwirkungsrechte in der Hochschulleitung (z. B. Beratung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Die Zentrale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte hat Mitwirkungsrechte bei Berufungsverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

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

<i>Leitbild für „Gleichstellung“</i> [Mehrfachnennungen sind möglich]	<i>Nein</i>	<i>Ja, primär</i>	<i>Ja, sekundär</i>
Frauenförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellung von Frauen und Männern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie („familiengerechte Hochschule“)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung von Vielfalt, Diversity	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhinderung von Diskriminierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gender Mainstreaming (als Organisationsform)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

5.3 Wie gestaltet sich (ggf.) die Integration von Gleichstellung in die **hochschulinterne Mittelvergabe** zwischen Fachbereichen/Fakultäten und der Hochschulleitung?

<i>Hochschulinterne Mittelverteilung</i> [Mehrfachnennungen sind möglich]	<i>Ja</i>	<i>Nein</i>
Zielvereinbarung mit Indikatoren zur Gleichstellung Seit (Jahr): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittelverteilungsmodell mit budgetwirksamen Indikatoren zur Gleichstellung Seit (Jahr): _____ In Höhe von (€im Jahr 2010): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittelverteilungsmodell mit budgetwirksamen Indikatoren zur Gleichstellung im Wettbewerb zwischen Fachbereichen/Fakultäten Seit (Jahr): _____ In Höhe von (€im Jahr 2010): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskretionäre Mittelvergabe für Gleichstellung In Höhe von (€im Jahr 2010): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Verteilungsmechanismen, und zwar: _____ In Höhe von (€im Jahr 2010): _____		

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

6. Akzeptanz und Wirkungen des Professorinnenprogramms

Im abschließenden Abschnitt bitten wir Sie um

- Ihre Einschätzung zu Akzeptanz und Wirkungen des Professorinnenprogramms sowie um
- Hinweise für Veränderungen bzw. Verbesserungsmöglichkeiten bei einer eventuellen Fortführung des Programms.

6.1 Wie schätzen Sie die **Akzeptanz des Professorinnenprogramms** an Ihrer Hochschule insgesamt ein?

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

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

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

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

6.3 Wenn Sie zum Schluss **Aufwand und Ertrag der Beteiligung** am Professorinnenprogramm gegenüberstellen: Hat es sich für Ihre Hochschule gelohnt, sich zu beteiligen?

- Ja, die Beteiligung hat sich gelohnt, weil:
[Mehrfachnennungen sind möglich]
 - ohne das Professorinnenprogramm die nun mit (einer) Frau/en besetzte/n Professur/en nicht hätte/n realisiert werden können
 - der Erfolg im Professorinnenprogramm hochschulintern zu einer breiteren Diskussion über Gleichstellung führt
 - der Erfolg im Professorinnenprogramm die Außenwirkung der Hochschule (Reputation, Ansehen) positiv beeinflusst
 - durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm die Gleichstellungsarbeit ausgebaut bzw. verstetigt werden konnte
 - die Ressourcenausstattung für die Gleichstellungsarbeit (Arbeitskapazitäten, Projekte) nennenswert verbessert wurde
 - noch bestehende Vorbehalte bzw. Unverständnis für die Notwendigkeit gleichstellungsfördernder Maßnahmen minimiert werden konnte
 - sich der Erfolg im Professorinnenprogramm positiv auf die allgemeine Drittmittelakquise der Hochschule auswirken wird
 - Sonstiges, und zwar: _____
- Die Beteiligung hat sich nur zum Teil gelohnt, weil:

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

- Nein, die Beteiligung hat sich nicht gelohnt, weil:

- Keine Einschätzung möglich

6.4 Sollte das **Professorinnenprogramm fortgeführt** werden?

- Ja**, es sollte **in der bisherigen Form fortgeführt** werden
- Ja**, es sollte fortgeführt werden, aber **mit Modifikationen**
- Nein**, das Programm sollte **nicht fortgeführt** werden
- Keine Einschätzung möglich

6.5 Bitte nennen Sie maximal zwei für Sie ausschlaggebende **Gründe für Ihre Einschätzung** hinsichtlich einer Fortführung des Programms.

- Gründe für die Einschätzung „**keine Fortführung**“:
 - 1. _____
 - 2. _____
- Gründe für die Einschätzung „**Fortführung mit Modifikationen**“:
 - 1. _____
 - 2. _____
- Gründe für die Einschätzung „**Fortführung in der bisherigen Form**“:
 - 1. _____
 - 2. _____

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

Wer füllte diesen Fragebogen aus?

Die Adressat/-innen des Fragebogens sind die Hochschulleitungen. Doch kann es möglich sein, dass an der Beantwortung der Fragen verschiedene Stellen beteiligt waren. Bitte nennen Sie die Funktionen/Personen, die den Fragenkatalog hauptsächlich beantworteten oder daran beteiligt waren.

<i>Dieser Fragebogen wurde beantwortet von:</i> [Mehrfachnennungen sind möglich]	<i>Haupt-sächlich</i>	<i>Betei-ligt</i>	<i>Nicht be-teiligt</i>	<i>Nicht vor-handen</i>
Hochschulleitung (Präsident/-in bzw. Rektor/-in)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rektorat/Präsidialabteilung für: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabstelle für Gender, Diversity o. Ä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezernat, zuständig für: _____ (z. B. Personalangelegenheiten, Hochschulplanung, Controlling etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drittmittelstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachbereiche/Fakultäten, in denen die Professuren angesiedelt sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Initiator/-innen bzw. Autor/-innen des Gleichstellungskonzepts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

Kurzbeschreibung der Befragungstypen 2 und 3

Befragungstyp 2

- Die Hochschulen haben am Professorinnenprogramm teilgenommen, das Gleichstellungskonzept wurde in einem ersten Anlauf negativ bewertet und nicht erneut eingereicht.
- Die betreffenden Hochschulen des Befragungstyps 2 wurden entsprechend nicht zu den Bereichen Professuren und Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms sowie Umsetzung der Gleichstellungsfördernden Maßnahmen befragt.
- Es wurden lediglich allgemeine Informationen zu den jeweiligen Hochschulen, deren gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen, Organisation der Gleichstellungsarbeit und Einschätzungen zur Akzeptanz des Programms erfragt sowie die Fragen zur Erstellung und Einreichung des Gleichstellungskonzepts gestellt.
- Die **typenspezifische Fragestellung** lautete: „Was war Ihrer Einschätzung nach ausschlaggebend für die negative Bewertung des Gleichstellungskonzepts Ihrer Hochschule“

Befragungstyp 3 mit drei Untertypen

- Alle Hochschulen des Befragungstyps haben nicht am Professorinnenprogramm teilgenommen.
- Die betreffenden Hochschulen des Befragungstyps 3 wurden entsprechend nicht zu den Bereichen Professuren und Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms sowie Umsetzung der Gleichstellungsfördernden Maßnahmen befragt.
- Es wurden lediglich allgemeine Informationen zu den jeweiligen Hochschulen, deren gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen, Organisation der

D.1 Fragebogen der Online-Befragung der Hochschulen

Gleichstellungsarbeit und Einschätzung zur Akzeptanz des Programms erfragt.

Drei Untertypen des Befragungstyps 3:

Befragungstyp 3a

- Es bestand keine Intention zur Teilnahme am Professorinnenprogramm.
- Die **typenspezifische Fragestellung** lautete: „Welche entscheidende Voraussetzung müsste gegeben sein, damit Ihre Hochschule sich künftig am Programm beteiligen könnte?“

Befragungstyp 3b

- Die Intention zur Programmteilnahme bestand, wurde aber nicht weiterverfolgt.
- Die **typenspezifische Fragestellung** lautete: „Warum wurde die Intention zur Teilnahme am Professorinnenprogramm nicht weiterverfolgt?“

Befragungstyp 3c

- Die Intention bestand, es wurde ein Gleichstellungskonzept erarbeitet, dann aber doch nicht zur Begutachtung im Rahmen des Professorinnenprogramms eingereicht.
- Die **typenspezifische Fragestellung** lautete: „Was war aus Ihrer Sicht der ausschlaggebende Grund, warum das Gleichstellungskonzept schließlich nicht zur Begutachtung im Professorinnenprogramm eingereicht wurde?“

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“

Fragen- und Kriterienkatalog für die Länderberichte

In der **Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm** vom 19.11.2007 ist unter § 6 „Berichte der Länder“ (im Folgenden: Länderberichte) festgelegt:

„Die Länder berichten der GWK bis zum 30. April 2011 über die Durchführung des Programms.“

Weiter heißt es in der Leistungsbeschreibung des BMBF/DLR zur Evaluation des Professorinnenprogramms:

„Im ersten Arbeitsschritt sollen geeignete Kriterien, Parameter und ein Abfrageraster für die in der Bund-Länder-Vereinbarung festgelegte Länderberichtserstattung erstellt werden. Diese Zusammenstellung zur Erhebung und Bewertung der quantitativen Daten des Professorinnenprogramms soll um ein Konzept zur Erhebung von qualitativen Daten und strukturellen Aspekten erweitert werden.“

Die Länderberichte müssen qualifizierte Daten zur sachgerechten Evaluation des Programms liefern. Für das Gesamtkonzept der Evaluation werden dann insgesamt **vier Meilensteine als Evaluationsbausteine** wichtig (Angebot S. 10-13), die in insgesamt sechs Arbeitspaketen (Angebot S. 13-15) nach Zustimmung durch die GWK im Laufe des Jahres 2011 realisiert werden können. Das erste Arbeitspaket (Dezember 2009 bis März 2010) diente u.a. der Entwicklung des Fragen- und Kriterienkatalogs für die **Länderberichte**.

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

Die Evaluationsbausteine sind:

- Meilenstein A:** Analyse des Einreichungsverhaltens der Hochschulen
- Meilenstein B:** Analyse der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen und ihre Umsetzung – direkte und mittelbare Wirkungen vor Ort
- Meilenstein C:** Rahmenanalyse von Wirkungsbedingungen: Gleichstellungspolitische Rahmungen auf der Hochschul- und Landesebene
- Meilenstein D:** Reputationseffekte und Fernwirkungen des Programms

Das Schwergewicht der Länderberichte liegt auf Meilenstein C:

- Es geht um die **Wirkungsbedingungen des Programms in den Ländern**, also um die Governance einschließlich der hochschulrechtlichen Vorgaben und politischen Steuerungsmechanismen, die länderspezifische Rahmung gleichstellungspolitischen Handelns der Hochschulen, um den Umgang mit dem Programm insgesamt aus Sicht der Landesministerien und Landespolitik.

Weitere Evaluationskriterien beziehen sich auf:

- das **Verhalten der Hochschulen** im Umgang mit dem Programm (A). Hier lassen sich Informationen aus den Angaben des BMBF zur Aktivität der Hochschulen bei der Einreichung von Gleichstellungskonzepten, den Daten beim Projektträger DLR zu den Berufungen sowie den von uns zusätzlich zu berücksichtigenden Strukturdaten (z.B. des HoF, destatis, HIS, Gleichstellungsranking des cews) ermitteln;
- die **Gleichstellungskonzepte** der Hochschulen (B). Hier können die Länderberichte über Aktivitäten und

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

Einschätzungen des zuständigen Landesministeriums Auskunft geben; wir bieten eine systematische Auswertung der Konzepte selbst an;

- die **Effekte und Fernwirkungen des Programms (D)**. Hierauf zielen einige Fragen in den Länderberichten, soweit es um Einschätzungen des zuständigen Landesministeriums zu den Programmwirkungen geht; im Übrigen lassen sich diese in erster Linie durch qualitative Forschung – hier: Interviews mit ausgewählten Akteuren – erfassen.

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

1. Aktivität der Hochschulen und Abstimmungen zwischen Ministerien und Hochschulen

1.1 Wie ist aus Ihrer Sicht / der Sicht des Ministeriums das Einreichungsverhalten, also die Aktivität der Hochschulen hinsichtlich der Einreichung von Gleichstellungskonzepten, und damit die **Akzeptanz des Programms bei den Hochschulen** zu beurteilen? Bitte treffen Sie Ihre Einschätzung entlang der folgenden Skala zwischen hoher Akzeptanz bis Ablehnung.

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

1.2 Von wem ging aus Ihrer Sicht / der Sicht des Ministeriums die **hauptsächliche Initiative für die Beteiligung** am Professorinnenprogramm aus? Bitte treffen Sie Ihre Einschätzung bei jedem der genannten Akteure entlang der Kategorien hohe, geringe oder keine Aktivität.

<i>Impulswirkungen:</i> <i>Die Initiative zur Beteiligung ging aus von:</i>	Hohe Aktivität	Geringe Aktivität	Keine Aktivität
für Wissenschaft zuständiges Landesministerium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
für Gleichstellung zuständiges Landesministerium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

für Wissenschaft zuständiger Parlamentssausschuss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulleitungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fakultäten/Fachbereichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einzelne Professoren (♂)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einzelne Professorinnen (♀)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senate der Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschräte, -kuratorien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(falls vorhanden) Gleichstellungskommission der Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.3 Wie wurde die **Einreichung der Gleichstellungskonzepte** der Hochschulen zwischen **Wissenschaftsministerium und Hochschulen** organisiert?

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

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

1.4 Falls die Teilnahme der Hochschulen am Professorinnenprogramm in **Abstimmung mit dem Ministerium** erfolgte, **in welcher Form** geschah dies?

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

1.5 Falls das Wissenschaftsministerium bei der **Einreichung der Gleichstellungskonzepte** der Hochschulen tätig wurde, wer war aus Ihrer Sicht / Sicht des Ministeriums **auf Ministeriumsseite**, und wer war **auf Hochschuleseite wie intensiv beteiligt**?

<i>Beteiligung der Ministeriumsseite</i>	Im- mer	Meis- tens	Sel- ten	Nie
die für Wissenschaft zuständige Fachebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte des Wissenschaftsministeriums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

die für Gleichstellung/Frauenpolitik zuständige Fachebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe Expert/inn/en, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Ressorts, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beteiligung der Hochschuleseite (nach Ihrer Einschätzung z.B. aufgrund von Rückmeldungen der Hochschulen)	Im-mer	Meis-tens	Selten	Nie
Hochschulleitungen, und zwar (welche Funktion?):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fakultäten/Fachbereiche, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe Expert/inn/en, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

Sonstige, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

1.6 War – hinsichtlich der vorgesehenen Professuren – die Frage **Regel- oder Vorgriffsprofessur(en)** einzurichten, ein Gegenstand von Abstimmungen zwischen dem Ministerium und den Hochschulen?

Die Frage der Einrichtung von **Regel- bzw. Vorgriffsprofessuren** war Gegenstand von Abstimmungen zwischen Ministerium und Hochschulen:

- Nein**
- Ja, und zwar sollten...**
 - a) ... **Regelprofessuren** Priorität haben, weil.....
 -
 -
 - b) ... **Vorgriffsprofessuren** Priorität haben, weil.....
 -
 -
 - c) Es gab **keine** Prioritätensetzungen, weil.....
 -
 -

1.7 Waren – bei den Professuren – **fachliche bzw. profilbildende Prioritäten** Gegenstand von Abstimmungen zwischen dem Ministerium und den Hochschulen? Falls ja, welche Fächer,

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

Fakultäten/Fachbereiche bzw. Denominationen sollten aus welchen Gründen Vorrang haben?

Die **Profilbildung** war Gegenstand von Abstimmungen:

- Nein**
- Ja, und zwar...**

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

.....
.....
.....
weil.....
.....
.....
.....

1.8 Waren die **Besoldungsstufen** und die **Ausstattung** der **Professuren** Gegenstand von Abstimmungen zwischen dem Ministerium und den Hochschulen? Falls ja, wo wurden hier Prioritäten gesetzt?

1.8.1 Die **Besoldungsstufen** waren Gegenstand der Abstimmung:

- Nein**
- Ja, und zwar sollten...**

a) ... es vorwiegend **W2-Professuren** sein, weil

.....
.....
.....
.....

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

b) ... es vorwiegend **W3-Professuren** sein, weil.....

.....
.....
.....
.....

1.8.2 Die **Ausstattung der Professuren** war Gegenstand von Abstimmungen:

- Nein**
- Ja, und zwar:**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

**2. (Gleichstellungs-)Governance:
wissenschafts- und
gleichstellungspolitische
Rahmungen auf Länderebene**

2.1 Wie gestaltet sich die **Steuerung der Hochschulen** im Land grundsätzlich?

<i>Steuerungstypus Land</i>	Ja	Nein
Zielvereinbarung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zielvereinbarung mit budgetwirksamen Indikatoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittelverteilungsmodell mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung Seit (Jahr): In Höhe von:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittelverteilungsmodell mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung in Konkurrenz untereinander Seit (Jahr): Nach folgenden Verteilungsmechanismen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zielvereinbarung mit budgetwirksamen Indikatoren auch zu Gleichstellung mit Mitteln aus separaten Fonds Seit (Jahr):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

..... Aus folgenden Fonds:		
Leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM), formelgebunden mit Gleichstellungsindikatoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskretionäre Mittel für Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere ‚Verteilungsmechanismen‘, und zwar:		

2.2 Existieren **landesrechtliche Regeln / Vorgaben**, die gleichstellungspolitische Aufgaben der Hochschulen definieren?

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

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

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

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

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

Nein Ja

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

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

Programm	Ziele
1.	1.
2.	2.
3.	3.

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

Nein Ja

2.5.1 Falls ja, **welche** Programme mit welchen Zielen betrifft dies?

Programm	Ziele
1.	1.
2.	2.
3.	3.

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

Falls Ihnen die Liste unvollständig erscheint, ergänzen Sie sie bitte.

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

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

2.7 Bitte schätzen Sie ein, ob die **landespolitischen Schwerpunkte der Frauen-/Gleichstellungspolitik** in den von den Hochschulen im Rahmen des Professorinnenprogramms vorgelegten **Gleichstellungskonzepte** inhaltlich berücksichtigt werden.

<i>Schwerpunkte der Gleichstellungskonzepte zielen auf:</i>	Findet sich wieder	Findet sich <u>nicht</u> wieder	Keine Einschätzung möglich
Familie, Vereinbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chancengleichheit, Fairness	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exzellenz, Innovation, Leistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personelle Ressourcen, demografischen Wandel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderer Schwerpunkt, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

.....			
Anderer Schwerpunkt, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.8 Wie werden die Bundesmittel für bewilligte Professuren auf Landesebene **gegenfinanziert**?

	Ja	Nein
Es gibt zusätzliche im Landeshaushalt reservierte Mittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Finanzierung erfolgt aus besonderen Fonds des Landes (für Innovation o.ä.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es werden Landesmittel eingesetzt, die für Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehen waren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Finanzierung ist Teil der Budgetzuweisung im Rahmen von Zielvereinbarungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Finanzierung erfolgt durch Umschichtungen in den Hochschulhaushalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Art der Finanzierung, und zwar.....		

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

<input type="checkbox"/> Nein , das Ministerium ist nicht beteiligt
--

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

<input type="checkbox"/> Ja , das Ministerium ist beteiligt, und zwar in der folgenden Form:
<input type="checkbox"/> Es gibt ein Berichtswesen zur Umsetzung der Gleichstellungskonzepte
<input type="checkbox"/> Es gibt eine Abstimmung zwischen Hochschulen und Ministerium
<input type="checkbox"/> Es gibt ein Controlling der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte durch das Ministerium
<input type="checkbox"/> Es gibt ein Monitoring der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte durch das Ministerium

2.10 Falls Sie Frage 2.9 mit „Nein“ beantwortet haben, bitte geben Sie Auskunft über – **gegebenenfalls – weitere bzw. andere Formen der ministeriellen Beteiligung** an der Umsetzung.

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

a)
.....
.....

b)
.....
.....

2.11 Falls Sie Frage 2.9 mit „Ja“ beantwortet haben, bitte erläutern Sie kurz die Art, **wie das von Ihnen angekreuzte Verfahren** („Berichtswesen“, „Abstimmung“, „Controlling“, „Monitoring“) **funktioniert**.

.....
.....

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

.....
.....
.....
.....

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

3. Berufungen und Gleichstellungskonzepte der Hochschulen

3.1 Wirkt(e) das **Ministerium** bei der **Durchführung der Berufungsverfahren** im Rahmen des Professorinnenprogramms mit?

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

3.2 Entspricht diese gewählte Form der Mitwirkung des Ministeriums der **üblichen Verfahrensweise** bei Berufungen?

Ja, und zwar weil
.....

Nein, und zwar weil
.....

3.3 Wie wird die **Zügigkeit**, mit der die Hochschulen die beantragten **Professuren abrufen** bzw. Professuren besetzt worden sind, von Seiten des Ministeriums eingeschätzt?

D.2 Fragebogen für die Länderberichte der Ministerien

Wie schnell erfolgen Berufungen im Regelfall?
..... Monate

Wie schnell erfolgten die Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms?..... Monate

Es gab **keine Verzögerungen**

Es gab Verzögerungen, weil:
.....
.....

D.3 Dokumentationen aus der Online-Befragung der Hochschulen

Frage 4.7: Résumés zum Prozess der Teilnahme von der Erstellung des Gleichstellungskonzepts zur Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen, Befragungstyp 1;

Frage 6.3: Résumés zu Aufwand und Ertrag der Teilnahme, Befragungstyp 1;

Frage 6.5: Gründe für Fortsetzung bzw. Modifizierungen des Programms, alle Befragungstypen;

Land	HS-Typ	4.7: Résumés der programmteilnehmenden Hochschulen zum Prozess der Teilnahme - Befragungstyp 1a und 1b (Kategorie Sonstiges): Was stellte sich als „besondere Herausforderung“ dar?
BW	UNI	- Berichterstattung und finanzielle Abwicklung - Erstellung des Gleichstellungskonzeptes, Verwendungsnachweise und Zwischenberichte
BY	UNI	- Nichts war besonders aufwändig, da Vorarbeiten vorhanden waren
	FH	- Berichtswesen Projektträger - Administrative Abwicklung des Professorinnenprogramms
BE	FH	- Zuwendungsrecht bietet wenig Flexibilität hinsichtlich ggf. veränderter Fördererfordernisse von Gleichstellungsprojekten. - Programm bei Freiwerden der Professur zutiefst risikobehaftet, Hochschulen müssen trotzdem Umsetzung der Maßnahmen nachweisen
BB	UNI	- Mittelbewirtschaftung
	FH	- Besetzung der Vorgriffsprofessuren
HB	UNI	- Haushalterische Abwicklung mit der DLR - Aller Aufwand im guten Sinne Projektarbeit, Auseinandersetzung etc.
HE	UNI	- Abwicklung der Mittelverwaltung mit Bund und Land - Auch Umsetzung, aber dafür hat man ja die Mittel; positiv
	FH	- Antragstellung im Programm extrem kompliziert
NI	UNI	- Antragstellung beim DLR/BMBF, Finanz- und Mittelverwaltung der Professur und der Gleichstellungsmaßnahmen - Berichtswesen und Controlling
	FH	- Antragstellung - Mittelabruf, Finanzverwaltung - Notwendigkeit des Maßnahmenbeginns vor Förderzusage
NW	UNI	- Administrative und finanztechnische Umsetzung - Finanzabrechnung mit dem Projektträger
RP	UNI	- Verwendungsnachweis
SH	UNI	- Administration, Verwendungsnachweis zwischen Uni und DLR
SL	UNI	- Verwaltung, insbes. Abrufen der Mittel
ST	UNI	- Abrechnung
TH	UNI	- Antragsverfahren - Bürokratische Abwicklung - Berichtswesen gegenüber Bund und Land
	FH	- Einstellungen wegen des Arbeitszeitbefristungsgesetzes

D.3 Dokumentationen aus der Online-Befragung der Hochschulen

Land	HS-Typ	6.3 Résumés der programmteilnehmenden Hochschulen zu Aufwand und Ertrag ihrer Beteiligung – Befragungstyp 1a,b & 2 (Kategorie Sonstiges) sowie Gründe, warum sich die Programmteilnahme „nur zum Teil gelohnt“ bzw. „nicht gelohnt“ hat
BW	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - Es gab keine hochschulpolitische Diskussion und die Gleichstellungsmaßnahmen wurden nicht eingreifend verbessert. - Die Kofinanzierung des Landes für die Vorgriffsprofessuren war mit einer Erhöhung der Aufnahmekapazität verbunden. - Der Aufwand für Antragstellung, Abwicklung und Verwaltung des Programms ist enorm. - Die Ablehnung des Antrags erfolgte ohne einleuchtende Gründe, warum wir nicht über Stufe I der Antragstellung hinaus kamen.
	FH	- Komplizierte Antragstellung und aufwändige Durchführung
BY	UNI	- Der erhoffte Erfolg ließ sich nicht realisieren
	FH	<ul style="list-style-type: none"> - Gründung einer zukünftig neuen Forschungseinrichtung - Der Verwaltungsaufwand ist unverhältnismäßig - Keine positive Begutachtung, aber positive interne Effekte - Messbarer Erfolg blieb bis heute aus - Zwei Bewerbungen ohne Erfolg - Die Ablehnung des von der gesamten Hochschule erarbeiteten Gleichstellungskonzeptes hat sehr demotivierend gewirkt; gute Ansätze sind nun nicht mehr weiter geführt worden - Keine Professur wurde gefördert wegen Windhundverfahren
BE	FH	<ul style="list-style-type: none"> - Das Gleichstellungskonzept wurde fortgeschrieben und implementiert, die Akzeptanz verbreitert - Die Ressourcensituation hat sich dennoch nicht verbessert, relevante Professuren konnten nicht besetzt werden.
HE	UNI	- Es gab riesige Sprünge in der Gleichstellungsarbeit durch die Möglichkeit der Umsetzung einer Gesamtstrategie (anstelle von Drittmittelakquise entlang von Programminhalten, sondern es gab die Möglichkeit der Orientierung an den Bedürfnissen der Universität
NI	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - Eigenständige Gleichstellungsarbeit der Fakultäten - Sensibilisierung und Transparenz im Berufungsverhandlungen insbesondere mit Frauen - Keine Frau wurde auf eine Stelle berufen
	FH	<ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung einer befristeten Professur Gender-/ Diversitymanagement als gleichstellungspolitische Maßnahme - Ein Gleichstellungskonzept wurde positiv bewertet , aber keine Professur gefördert
NW	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - Die Initiative ging von den Fakultäten aus - In dem Zeitrahmen konnte keine Frau berufen werden
SH	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - Positiv für die allgemeine Drittmittelakquise, durch den Ausbau der Gleichstellungsarbeit - Negativ der hohe administrative Aufwand, hohe finanzielle Aufwand (1:1 Gegenfinanzierung der Universität, keine finanzielle Förderung durch das Land)
ST	FH	- Ein Gleichstellungskonzept wurde erarbeitet

Land	HS-Typ	6.5 Gründe für „Fortsetzung in bisheriger Form“ – alle Befragungstypen Das Programm fortsetzen, weil ...
BW	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - der Frauenanteil bei Professuren nachhaltig erhöht wurde. - Gleichstellungsaktivitäten stärker als sinnvoll angesehen werden.
	FH	<ul style="list-style-type: none"> - Vorgriffsprofessuren für uns ideal sind (Personalentwicklung), da wir als "kleine" Hochschule nur eine sehr überschaubare Anzahl von Professuren haben. - Auch in den nächsten Jahren an den Hochschulen vermehrt hauptamtliches Lehrpersonal in den Ruhestand gehen wird, eine Fortführung insbesondere für "kleine" Hochschulen sehr wünschenswert wäre.

D.3 Dokumentationen aus der Online-Befragung der Hochschulen

Land	HS-Typ	6.5 Gründe für „Fortsetzung in bisheriger Form“ – alle Befragungstypen Das Programm fortsetzen, weil ...
BY	UNI	- ein Anreiz entsteht, trotz Sparpolitik Gleichstellungsmaßnahmen angemessen beizubehalten. - die Verstetigung von Gleichstellungsmaßnahmen erfolgt.
	FH	- es zusätzliche Mittel gibt.
HE	UNI	- der begonnene Aufbau einer strategischen Gleichstellungsarbeit fortgeführt und fest implementiert werden kann. - die Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren erreicht wird (2009 ein Anteil von neu berufenen Frauen von 40%, da Windhundverfahren an Fachbereiche weitergegeben wurde).
NI	UNI	- ein Ansporn für Hochschule entsteht, mehr Frauen zu berufen. - die weitere Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren erreicht wird. - ein Ansporn für Frauen entsteht, sich zu bewerben. - die Verstetigung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten erreicht wird.
NW	UNI	- es die Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung fördert. - wichtige Impulse für die Gleichstellung gesetzt werden. - es oberstes Ziel bleibt, den Professorinnenanteil zu erhöhen, da - der Professorinnenanteil weiter zu niedrig ist.
	FH	- der Anteil an weiblichen Professuren erhöht werden muss. - Politik hier handeln muss.
ST	UNI	- eine Vorgriffsprofessur Vorteile schafft. - die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professoren erreicht wird.
	FH	- der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich wissenschaftliche Weiterqualifizierung erreicht wird.
TH	FH	- dies eine Verbesserung der Mittelausstattung für Hochschulen ist. - dies eine Verbesserung der Mittelausstattung für Gleichstellungsmaßnahmen ist .

Land	HS-Typ	6.5 Gründe für „Fortsetzung mit Modifikationen“ – alle Befragungstypen Das Programm sollte modifiziert fortgesetzt werden. Es sollte(n) ...
BW	UNI	- Abrechnungsmodalitäten vereinfacht werden. - nicht nur Festlegung auf Frauenförderung erfolgen, sondern insgesamt auf Heterogenität geachtet werden. - weniger bürokratische Abwicklung erforderlich sein. - die Beendigung der Gleichstellungsfördernden Maßnahmen nicht unmittelbar mit dem Weggang der Professorin verknüpft sein, sondern Planungssicherheit bestehen, Arbeitsverträge und Kündigungsfristen beachtet und ein hohes Risiko für die Hochschule vermieden werden.
	FH	- mögliche Schwangerschaften berücksichtigt werden. - das Land sich bei den staatlich anerkannten, kirchlichen Hochschulen beteiligen, was im laufenden Programm nicht der Fall ist. - die Mittelabrechnung weniger aufwändig gestaltet werden; das Programm für Fachhochschulen adäquat gestaltet werden, denn Vorgriffsprofessur und Ausstattung passt nicht.
BY	UNI	- Abwicklungsmodalitäten verbessert werden - das Windhundverfahren überdenken, das Hochschulen mit weniger Berufungsverfahren benachteiligt - für weniger finanzstarke Hochschulen nicht nur Regelprofessuren ermöglichen, sondern zusätzliche Landes- oder Bundesmittel bereit stellen

D.3 Dokumentationen aus der Online-Befragung der Hochschulen

Land	HS-Typ	6.5 Gründe für „Fortsetzung mit Modifikationen“ – alle Befragungstypen Das Programm sollte modifiziert fortgesetzt werden. Es sollte(n) ...
	FH	<ul style="list-style-type: none"> - die Hochschulen besser motivieren, die sich noch ganz am Anfang des Prozesses befinden! Eine Ablehnung des Gleichstellungskonzeptes ohne zeitnahe Begründung wirkt sehr demotivierend und kontraproduktiv. - Das PP hat einen Aufmerksamkeitsschub für das Thema ausgelöst und dadurch die Gleichstellungsbemühungen beschleunigt. Gleichstellungsarbeit wird breiter diskutiert und verstetigt. Aber es sollte ... - der Verwaltungsaufwand minimiert werden, - Gründe für Nicht-Vergabe transparent werden, - Personenbezug der Bewilligungen bei Nachbesetzungen überdacht werden, - die unterschiedliche Definition des Gleichstellungskonzeptes in den Bundesländern überdacht werden, - das Windhundverfahren weniger streng angewandt werden - die Bewertungen klar werden, - die Bürokratie, die derzeit nahezu prohibitiv ist, muss verändert werden: Bei einer möglichen Fortführung des Programms MUSS hier eine Verbesserung eintreten. - die freiwerdenden Mittel anteilig den berufenden Fakultäten zugute kommen. - die Kopplung der Mittelzusagen an weitere Gleichstellungsprojekte überdacht werden, denn das wirkt nicht motivierend für die Fakultäten, die überzeugt werden müssen, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Berufung von Frauen sollte bedingungslos finanziell gefördert werden; Frauen kann bei gleicher Eignung der Vorzug gegeben werden. - der Verteilungsmodus überdacht werden, denn er wird als "ungerecht" empfunden.
BE	FH	<ul style="list-style-type: none"> - das Programm fortgesetzt werden, denn es ist auch in den nächsten Jahren noch Anreiz für Etablierung von Wissenschaftlerinnen. - die Abwicklung modifiziert werden: der Aufwand ist erheblich, das Zuwendungsrecht nicht geeignet, der Hochschule müsste Flexibilität für Finanzierung der Gleichstellung aus freiwerdenden Mitteln ermöglicht werden - Das Programm bietet Möglichkeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter-Stellen, die bei einer Professur angedockt sind, was für Professorinnen Projektbearbeitung erleichtert und ein Anreiz und weitere Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist.
BB	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - das Programm fortgesetzt werden, denn es führt zur Erhöhung des Frauenanteils. - das Verfahren der Antragstellung und Abrechnung vereinfacht werden.
	FH	<ul style="list-style-type: none"> - die Vorgriffsprofessur, die rechtlich bedenklich ist, überdacht werden denn auch Männer bewerben sich, können aber nicht finanziert werden. - die Kofinanzierung bei kleinen Hochschulen mit engem Finanzrahmen verbessert werden.
HB	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - die Förderung, Systematisierung und Verstetigung der Geschlechterpolitik fortgesetzt werden. - Drittmittel für Geschlechterpolitik als existentiell für qualitativ hochwertige Arbeit weiter bereitgestellt werden.
	FH	<ul style="list-style-type: none"> - das jeweilige Gleichstellungsprogramm differenzierter bewertet werden.
	KH	<ul style="list-style-type: none"> - mehr Flexibilität in dem Mitteleinsatz für die Maßnahmen ermöglicht werden. - die formelle Abwicklung (AZA) für kleine Hochschulen als ein kaum zu bewältigender Akt verändert werden.
HH	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - die Abrechnungsmodalitäten verschlankt werden. - eine Fokussierung auf Disziplinen mit geringem Frauenanteil erfolgen.
HE	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - die "Windhundrennen" überdacht werden, denn sie führen nicht zwingend zu guten Ergebnissen. - das Verfahren weniger kompliziert gestaltet werden. - Anforderungen für arme Hochschulen verändert werden, die sie so kaum erfüllen können.

D.3 Dokumentationen aus der Online-Befragung der Hochschulen

Land	HS-Typ	6.5 Gründe für „Fortsetzung mit Modifikationen“ – alle Befragungstypen Das Programm sollte modifiziert fortgesetzt werden. Es sollte(n) ...
MV	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - der Anreiz für Berufungen von Frauen weiter gesteigert werden, aber mit weniger Verwaltungsaufwand. - die Änderungsmöglichkeiten der Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der Förderdauer flexibler werden.
	FH	<ul style="list-style-type: none"> - die Diskrepanz zwischen Förderung von weiblichen Hochschulangehörigen mit den Gesetzen des Landes abgebaut werden. - der Eigenanteil überdacht werden, da es [das Professorinnenprogramm] dann für bestimmte Hochschulen nicht geeignet ist. - die Administration seitens des Landes klarer sein. - sich die Länder klarer positionieren.
NI	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - das Berichtswesen und finanzielle Abbildung weniger aufwendig werden. - das "Windhund"-Prinzip abgeschafft werden, denn es benachteiligt Hochschulen, die ein gutes Konzept haben, aber nicht sofort Professuren besetzen können. - nicht ausschließlich Professuren gefördert werden, sondern auch möglich sein, Mittel für auf den jeweiligen Standort zugeschnittene innovative Gleichstellungsmaßnahmen zu beantragen. - weiter die Transparenz erhöht und verstärkt nach Frauen gesucht werden. - Mitnahme- und Verzerrungseffekte vermieden werden. - geringe Wirkungen gesehen werden, wo zu wenige Frauen in den Bereichen vorhanden sind. - das Antragsverfahren vereinfacht werden. - die Benachteiligung kleinerer Hochschulen gesehen werden, die wenige Möglichkeiten für vorgezogene Berufungen haben. - eine Gesamtsumme bewilligt werden, über die eigenverantwortlich die Hochschule über antragskonforme, zweck- und zielgerichtete Verausgabung entscheidet. - der Einstieg in eine Professur im Mittelbau vorbereitet werden. - die Bewilligung von Professuren nicht nur bei Regelprofessuren, sondern generell mit der Vergabe von Mitteln für Gleichstellungsmaßnahmen verbunden sein. - die Finanzabwicklung geändert werden.
	FH	<ul style="list-style-type: none"> - das Programm fortgesetzt werden, da es zur Erhöhung des Professorinnenanteils führt. - geschlechtsspezifisch ausgeschrieben werden. - die Besonderheiten von Fachhochschulen (Karrierewege, tec.) stärker berücksichtigt werden. - das Windhundprinzip überdacht werden, da es nicht produktiv ist. - die Antragsunterlagen weit weniger aufwendig werden. - von den "geschlechtsneutralen" Kriterien abgesehen werden können, wenn es um den Vergleich junger und weniger erfahrener, aber mit großem Potential begabter Frauen und älteren, berufserfahrenen Männern geht (Problem für technische Hochschulen). - die Gegenfinanzierung durch die Länder verbindlich geregelt werden. - zusätzliche Gelder für Gleichstellung bei allen Förderungen bereitgestellt werden.

D.3 Dokumentationen aus der Online-Befragung der Hochschulen

Land	HS-Typ	6.5 Gründe für „Fortsetzung mit Modifikationen“ – alle Befragungstypen Das Programm sollte modifiziert fortgesetzt werden. Es sollte(n) ...
NW	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - der gute Ansatz fortgesetzt werden. - das "Windhundverfahren" überdacht werden, da es keine Planungssicherheit gibt und der Zeitdruck zu hoch ist. - andere relevante Phasen einbezogen werden (Post-Doc-Phase). - die notwendige Beteiligung des Landes NRW durch Landesmittel klar sein. - das Programm administrativ weniger starr und umständlich aufgelegt werden, der hohe Verwaltungsaufwand sinken, bei der Antragstellung und bei der Abrechnungspraxis. - Diversity- Aspekte integriert werden. - Klarheit bezüglich der Landesmittel bestehen, denn NRW hat keine Landesmittel zum Professorinnenprogramm dazugegeben; die teilnehmenden Hochschulen mussten ihre für die Gleichstellung bereitgestellten Mittel aus dem Strukturfonds anteilig verwenden. - bei den Regelprofessuren bei der Verwendung der Komplementärmittel auf Nachhaltigkeit geachtet werden. - das "Handling" in der Durchführung verbessert werden, denn es gab Probleme beim Weggang einer Professorin. - das Zeitfenster für Besetzung der Professuren weiter sein.
	FH	<ul style="list-style-type: none"> - die Abwicklung weniger kompliziert sein. - die Antragstellung einfacher werden. - Klarheit zur Finanzierung durch Landesmittel bestehen. - auch langfristige Mittelbindungen bei der Planung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen erfolgen.
RP	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - der Aufwand geringer werden - nur die Ausschreibung für Vorgriffsprofessuren als "echte" Frauenförderung" gesehen werden
	FH	<ul style="list-style-type: none"> - die Rahmenbedingungen für kleinere Hochschulen verbessert werden. - die Art der Antragstellung und die Abrechnungspraxis verbessert werden. - die "Berufungsvoraussetzungen" an Fachhochschulen verbessert werden. - personenbezogene Maßnahmen als beispielhaft für mögliche strukturelle Maßnahmen hinsichtlich Promotionsvorhaben von FH-Absolventinnen begriffen werden.
SH	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - Administration vereinfachen mit weniger "Auflagen", was man alles NICHT damit finanzieren kann. - Fördersummen nicht so kompliziert berechnen, da die Förderung unsicher und nicht gut planbar wird (bei Abwanderung der Professorinnen und der MA). - das Land (oder zuständiges Landesministerium) mehr in die Pflicht nehmen, die Hochschulen zu unterstützen, die sich am Professorinnen-Programm beteiligt haben.
SL	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - "Brückenprofessuren" fördern, die die Kluft zwischen Berufbarkeit und Berufung im Post-doc-Bereich schließen. - Eigenanteile der Hochschule niedriger ansetzen, da unterm Strich kein nennenswerter finanzieller Gewinn erzeugt wird. - Beratung und Schulungen für die Akteure anbieten, insbesondere zur Entwicklung von Konzepten und zur Verwaltung der Mittel, mit dem Projektträger.
SN	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - die Besonderheiten kleiner Einrichtungen/Organisationsformen beachten. - die Profilspezifika von Einrichtungen beachten.
	FH	<ul style="list-style-type: none"> - mehr Länder-/Hochschulspezifika einbauen.
	KH	<ul style="list-style-type: none"> - den Aufwand für die Stellung eines Antrags durch kleinere Hochschulen verringern.
ST	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - den Abrechnungsmodus dem Anliegen anpassen. - die Gleichstellungsinitiativen direkt unterstützen.

D.3 Dokumentationen aus der Online-Befragung der Hochschulen

Land	HS-Typ	6.5 Gründe für „Fortsetzung mit Modifikationen“ – alle Befragungstypen Das Programm sollte modifiziert fortgesetzt werden. Es sollte(n) ...
TH	UNI	<ul style="list-style-type: none"> - den Aufwand für Informations- und Berichtswesen gegenüber Bund und Land deutlich verringern. - länger Zeit zur Besetzung von Stellen geben. - Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Förderzeitraum geben.
	KH	<ul style="list-style-type: none"> - als Maßnahme zur Erhöhung des Professorinnenanteils fortgesetzt werden, - aber Spezifizierungen für Kunsthochschulen vornehmen.

Land	HS-Typ	6.5 Gründe für „Keine Fortsetzung“ – alle Befragungstypen
BW	FH	Professorinnen sind im MINT Bereich unterrepräsentiert, da es einen Mangel an Bewerberinnen gibt. Das Programm hat keinerlei Auswirkungen auf die Bewerberinnenzahlen.
BE	FH	Die Entwicklungsimpulse des Programms sind nicht strukturbildend.
TH	FH	Eine angemessene Grundausrüstung der Hochschulen wäre zielführender als permanente Bund-Länder-Programme.

D.4 Einschätzungen der Hochschulen und der Landesministerien zu Akzeptanz und Reputationswirkungen des Professorinnenprogramms

Tabelle 1: Akzeptanz des Professorinnenprogramms: Einschätzungen der Ministerien (Ministeriumsbefragung, Frage 1.1) und Einschätzungen der Hochschulen (Hochschulbefragung, Frage 6.1) nach Bundesländern in absoluten Angaben

<i>Land</i>	<i>Hohe Akzeptanz</i>	<i>Akzeptanz</i>	<i>Niedrige Akzeptanz</i>	<i>Keine Einschätzung möglich</i>	<i>Gesamt</i>
Baden Württemberg_Ministerium		1			
Baden Württemberg_Hochschulen	4	6	4	2	16
Bayern_Ministerium			1		
Bayern_Hochschulen	2	7	3	2	14
Berlin_Ministerium	1				
Berlin_Hochschulen	0	1	1	0	2
Brandenburg_Ministerium	1				
Brandenburg_Hochschulen	1	3	0	0	4
Bremen_Ministerium	1				
Bremen_Hochschulen	1	1	1	0	3
Hamburg_Ministerium	1				
Hamburg_Hochschulen	1	0	0	0	1
Hessen_Ministerium		1			
Hessen_Hochschulen	1	2	0	1	4
Mecklenburg-Vorpommern_Ministerium		1			
Mecklenburg-Vorpommern_Hochschulen	2	0	0	0	2
Niedersachsen_Ministerium	1				
Niedersachsen_Hochschulen	5	7	2	0	14
Nordrhein-Westfalen_Ministerium	0	1			
Nordrhein-Westfalen_Hochschulen	6	6	0	1	13
Rheinland-Pfalz_Ministerium	1				
Rheinland-Pfalz_Hochschulen	0	2	0	1	3
Schleswig-Holstein_Ministerium		1			
Schleswig-Holstein_Hochschulen	0	2	0	0	2
Saarland_Ministerium		1			
Saarland_Hochschulen	1	0	0	0	1
Sachsen_Ministerium		1			
Sachsen_Hochschulen	2	1	0	1	4
Sachsen-Anhalt_Ministerium			1		
Sachsen-Anhalt_Hochschulen	0	2	0	1	3
Thüringen_Ministerium	1				
Thüringen_Hochschulen	1	3	0	2	6

D.4 Einschätzungen der Hochschulen und der Landesministerien zu Akzeptanz und Reputationswirkungen des Professorinnenprogramms

Tabelle 2: Reputationswirkungen des Professorinnenprogramms: Einschätzungen der Ministerien (Ministeriumsbefragung, Frage 4.1) und Einschätzungen der Hochschulen (Hochschulbefragung, Frage 6.2) nach Bundesländern in absoluten Angaben

<i>Land</i>	<i>Sehr positive Wirkung</i>	<i>Eher positive Wirkung</i>	<i>Keine Wirkung</i>	<i>Keine Einschätzung möglich</i>	<i>Gesamt</i>
Baden Württemberg_Ministerium		1			
Baden Württemberg_Hochschulen	5	6	2	3	16
Bayern_Ministerium		1			
Bayern_Hochschulen	2	1	8	3	14
Berlin_Ministerium		1			
Berlin_Hochschulen	0	1	1	0	2
Brandenburg_Ministerium		1			
Brandenburg_Hochschulen	2	2	0	0	4
Bremen_Ministerium	1				
Bremen_Hochschulen	1	1	1	0	3
Hamburg_Ministerium		1			
Hamburg_Hochschulen	0	1	0	0	1
Hessen_Ministerium	1				
Hessen_Hochschulen	1	2	1	0	4
Mecklenburg-Vorpommern_Ministerium	1				
Mecklenburg-Vorpommern_Hochschulen	1	1	0	0	2
Niedersachsen_Ministerium	1				
Niedersachsen_Hochschulen	4	9	1	0	14
Nordrhein-Westfalen_Ministerium				1	
Nordrhein-Westfalen_Hochschulen	7	4	1	1	13
Rheinland-Pfalz_Ministerium		1			1 ¹
Rheinland-Pfalz_Hochschulen	1	1	1	0	3
Schleswig-Holstein_Ministerium		1			
Schleswig-Holstein_Hochschulen	0	1	1	0	2
Saarland_Ministerium	1				
Saarland_Hochschulen	1	0	0	0	1
Sachsen_Ministerium		1			
Sachsen_Hochschulen	2	1	0	1	4
Sachsen-Anhalt_Ministerium		1			
Sachsen-Anhalt_Hochschulen	0	2	0	1	3
Thüringen_Ministerium				1	
Thüringen_Hochschulen	1	1	3	1	6

¹ Die Einschätzung wurde in dem Länderfragebogen wahrscheinlich vergessen. Da die Einschätzungen in den offenen Fragebogenteilen (4.2 und 4.3) positiv bis sehr positiv konnotiert sind, wurde bei der Auswertung die Zuordnung zu „eher positiv“ nachträglich vorgenommen.

D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)

Fragen 2.4 & 2.4.1 und 2.5 & 2.5.1: Verbindung des Programms mit anderen Landesprogrammen

Fragen 4.2 und 4.3: Einschätzungen zu positiven oder negativen Programmwirkungen

2.4 und 2.4.1 Länderberichte: Ist das Professorinnenprogramm mit anderen Programmen der Gleichstellung/ Frauenförderung in der Wissenschaft verknüpft worden?				
BL	N	J	Programme	Ziele
BB		J	1. Landeshaushalt (Kap. 6 020 TG 76)	1. Programm zur Stärkung der Forschungs- und Innovationsförderung, Frauen- und Familienförderung sowie Maßnahmen zur Graduiertenförderung
BE		J	1. Masterplan-Ausbildungsoffensive	1. vorgezogene W2/W3-Nachfolgeberufungen in Fächern mit geringem Frauenanteil und in Fächern mit quantitativem Aufwuchs an Studienanfänger/-innen
			2. Berliner Chancengleichheitsprogramm als integraler Bestandteil des Masterplans-Ausbildungsoffensive	2. (wie unter 1., sowie als weitere Ziele): <ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur - Stabilisierung der wiss. Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase - Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften - Weitere Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre
BW	N			
BY	N			
HB	N			
HE	N			
HH		J	1. ProExzellenzia	Hochschulübergreifendes Nachwuchsförderungsprogramm als Qualifizierungsangebot mit Mentoring-, Coaching- und Networkmodulen und stipendienbasiert, zur Vernetzung von hochqualifizierten Akademikerinnen in Wissenschaft und Wirtschaft, mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Hamburger Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Politik und Verwaltung.
			2. Forum für Akademikerinnen in Wissenschaft und Wirtschaft	Programm mit dem Ziel, den vorzeitigen Abbruch wissenschaftlicher Karrieren nach erfolgreich abgeschlossener Promotion sowie Habilitation durch eingehende Beratung, Förderung und Vernetzung zu verhindern.
MV		J ¹	Operationelles Programm „ESF“ M-V	Abbau der geschlechtsspezifischen vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt
NI	N			

¹ Ja, bei vorgezogenen Berufungen.

D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)

2.4 und 2.4.1 Länderberichte: Ist das Professorinnenprogramm mit anderen Programmen der Gleichstellung/ Frauenförderung in der Wissenschaft verknüpft worden?				
BL	N	J	Programme	Ziele
NW		J	1. Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils (Strukturfonds)	1. Steigerung des Professorinnenanteils
			2. Gender-Preis	2. Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen
RP	N			
SH	N			
SL	N			
SN	N			
ST	N			
TH		J	1. Ziel- und Leistungsvereinbarungen	1. mit jeder einzelnen Hochschule festgelegt.

2.5 und 2.5.1 Länderberichte: Ist das Professorinnenprogramm mit anderen (nicht auf Gleichstellung/Frauenförderung zielenden) Programmen der Wissenschafts- und Forschungsförderung auf Landesebene verknüpft worden?				
BL	N	J	Programme	Ziele
BB	N			
BE	N			
BW		J	1. Ausbauprogramm 2012	1. Kapazitätsausbau für Abiturjahrgang 2012
BY	N			
HB		J	1. Schwerpunktprogramm zur Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium	1. Landesprogramms zur Finanzierung von zusätzlichem Personal zur Verbesserung der Betreuungssituationen in Lehre und Studium. Bei der Besetzung der zusätzlichen Stellen war auch darauf zu achten, den Frauenanteil zu erhöhen, insbesondere in den sog. MINT-Fächern.
HE	N			
HH	N			
MV	N			
NI	N			
NW	N			
RP	N			
SH	N			
SL	N			
SN	N			
ST	N			
TH	N			

D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)

Land	Länderberichte, Frage 4.2 des Fragebogens: Programmwirkungen – Einschätzungen der Landesministerien
BW	Ein hohes Niveau der Auswahlverfahren im Rahmen des Professorinnenprogramms führte zur Anerkennung der Gleichstellungskonzepte durch die DFG.
BY	Positive Programmwirkungen sind zurückzuführen auf zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen, die mit Programmmitteln verwirklicht werden konnten, Attraktivität für exzellente Wissenschaftlerinnen durch gleichstellungspolitische und insbesondere familienfreundliche Konzepte.
BE	<i>[Antwort mit Verweis auf Frage 4.3, siehe dort]</i>
BB	<p>Mit der Prüfung einer möglichen Teilnahme am Professorinnenprogramm müssen sich die Hochschulen mit den damit verbundenen Bewerbungsbedingungen befassen. Das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenfunktionen der Wissenschaft wird unter dem Aspekt der konkret erforderlichen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit diskutiert.</p> <p>Der Prozess der Erstellung von Gleichstellungskonzepten an den Hochschulen als Voraussetzung der Antragstellung im Rahmen des Professorinnenprogramms führt zwangsläufig zur Bestandsanalyse an der Hochschule und zu perspektivischen Maßnahmendiskussionen.</p> <p>In einem Fall wurde das eingereichte Gleichstellungsprogramm einer Hochschule in der ersten Ausschreibungsphase abgelehnt. Die erforderlichen Nacharbeiten führten zu vertiefenden Diskussionen von Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule und zur erfolgreichen Bewerbung in der zweiten Runde.</p> <p>In den Ausschreibungen der betreffenden Professuren wird auf die Möglichkeit der Nutzung des Professorinnenprogramms hingewiesen. Dies hat positive Signale auf die Bewerbungsbereitschaft von Frauen mit entsprechenden qualitativen Voraussetzungen ausgeübt. Einige Hochschulen hatten gerade in den MINT-Fächern durch das Professorinnenprogramm zum ersten Mal Frauen auf dem ersten Listenplatz.</p> <p>Im Falle der Regelprofessur bietet das Programm die Möglichkeit der zweckgebundenen Verwendung der als Gegenfinanzierung an der Hochschule verbleibenden Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen. Dazu kommen noch weitere Mittel in angemessener Höhe, die die Hochschule für Gleichstellungsmaßnahmen verwenden kann. Das gibt den Hochschulen einen attraktiven Handlungsspielraum auf diesem Gebiet.</p>
HB	<p>Die positiven Programmwirkungen sind darauf zurückzuführen, dass die Gleichstellungskonzepte der Hochschulen durch ein externes Gutachtergremium bewertet wurden. Erfolgreiche Hochschulen haben damit quasi ein externes Qualitätssiegel und eine Bestätigung für ihre Gleichstellungsaktivitäten erhalten. Die positive Begutachtung der Gleichstellungskonzepte wirkt nach innen als Anerkennung und Wertschätzung der Gleichstellungsaktivitäten und trägt dazu bei, das Konzept strategisch in die Profil- und Hochschulentwicklung einzubinden und die Geschlechtergleichstellung als umfassende Querschnittsaufgabe in hochschulinternen Kommunikations- und Entscheidungsprozessen zu begreifen und zu verankern.</p> <p>Durch die Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms konnte der Frauenanteil in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen leicht erhöht werden. Damit wurde die Repräsentanz von Frauen auf der höchsten Qualifikationsstufe etwas verbessert, junge Nachwuchswissenschaftlerinnen haben ein wenig mehr weibliche Vorbilder erhalten und für qualifizierte Wissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Hochschullehrerin konnten einige attraktive Perspektiven geschaffen werden.</p> <p>Mit den durch die Förderung aus dem Professorinnenprogramm frei werdenden Mitteln und mit den darüber hinaus eingesetzten weiteren Mitteln konnten die Hochschulen eine Reihe von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Instrumenten finanzieren, die sie ohne eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm in diesem Umfang nicht hätten realisieren können.</p>
HH	Positive Programmwirkungen sind darauf zurückzuführen, dass die Bedeutung von Förderung von Akademikerinnen stärker diskutiert und zunehmend für weitsichtig gehalten wird. Angesichts der substanziellen Mittelausstattung kommt es zu deutlich mehr Anerkennung innerhalb der Hochschulen.
HE	Positiv ist die Steigerung des Professorinnenanteils.
MV	<p>Die Erwartung der Hochschulen ist, dass eine positive Bewertung der gleichstellungspolitischen Konzeption von Bedeutung bei der landesseitigen Mittelvergabe, aber auch bei nationalen Forschungsförderungsvorhaben sein wird. Die Finanzierung im Verhältnis 50:50 ist attraktiv.</p> <p>Der „doppelte“ Nutzen des Programms „Gleichstellung“ und „Professur“ ist attraktiv.</p> <p>Der „doppelte“ Nutzen des Programms „Gleichstellung“ und „Professur“ ist attraktiv.</p>

D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)

Land	Länderberichte, Frage 4.2 des Fragebogens: Programmwirkungen – Einschätzungen der Landesministerien
NI	Positiv ist die interne Diskussion über das Gleichstellungskonzept der Hochschule.
NW	[K.A. in 4.1: „Keine Einschätzung möglich“; vgl. aber 4.3. a]
RP	Die bundesweite Auszeichnung von fünf Hochschulen des Landes für sehr gute Gleichstellungskonzepte ist ein Gütesiegel für die ausgewählten Hochschulen.
SH	Die grundsätzliche Verpflichtung, ein Gleichstellungskonzept aufzustellen, ist für die Hochschule positiv, da das Thema so in die gesamte Hochschule getragen wird und die Identifikation erhöht.
SL	Positiv ist der Charakter als bundesweites Programm mit hohem Ansehen. Die erste Hochschule mit einer Mittelzusage wurde in der Presse bundesweit publiziert. Diese Universität konnte sich als Leistungsträgerin im Wettbewerb behaupten und extern wie intern mit einem innovativen Gleichstellungskonzept überzeugen.
SN	Die Verabschiedung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an Hochschulen durch die DFG erfolgte nahezu zeitgleich mit der Durchführung des Professorinnenprogramms. Beide Maßnahmen haben die Gleichstellung weiter befördert. Hochschulen, die am Professorinnenprogramm teilgenommen haben, erfuhren eine bessere Wahrnehmung auf Landesebene und eine überregionale Wahrnehmung auf Tagungen und Konferenzen.
ST	Allgemein gibt es ein gutes Ansehen von Programmen, die die Chancengleichheit fördern. Die Gleichstellungsziele finden sich im Professorinnenprogramm wieder.
TH	[K.A. in 4.1: „Keine Einschätzung möglich“; vgl. aber 4.3. a]

Land	Länderberichte, Frage 4.3 des Fragebogens: Programmwirkungen – Einschätzungen der Landesministerien 4.3.a Einschätzungen auf Grundlage der Aussagen z.B. des Wissenschaftsministeriums, Gleichstellungsressorts, der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten (des Ministeriums):
BW	Da das Professorinnenprogramm die Vorlage eines qualitativen Gleichstellungskonzepts gefordert hat, hat es die Gleichstellungsarbeit an den Universitäten, die bisher nicht bei der Exzellenzinitiative erfolgreich waren, und an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ein großes Stück vorangebracht. Dabei war ein wichtiger Aspekt, dass die Hochschulleitungen die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte übernehmen mussten. Die Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten wurde insbesondere bei den Fachhochschulen wesentlich verbessert. Das Professorinnenprogramm hat vor allem auch in den technischen Fächern gezeigt, dass finanzielle Anreize die Hochschulen motivieren, aktiv nach geeigneten Frauen zu suchen. Die Suche war fast immer – auch in Fächern mit sehr geringen Frauenanteilen – erfolgreich. Das zuständige Ministerium hat alle neu berufenen Professorinnen zu einem Erfahrungsaustausch eingeladen.
BY	<i>zitiert wird:</i> Die Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums; gleichzeitig Referatsleiterin für das Gebiet Frauen in der Wissenschaft: Grundsätzlich ist jedes weitere Programm mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft, insbesondere den Professuren zu begrüßen, weil es die Hochschulverantwortlichen für die Thematik weiter sensibilisiert. Positive Wirkungen sind schon unter diesem Aspekt zu bejahen. Andererseits kann ein kompliziertes Antragsverfahren auch eine gegenteilige Wirkung entfalten, weil die damit verbundenen Unannehmlichkeiten mit der Frauenförderung in Verbindung gebracht werden. Insgesamt ist jedes Programm zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft grundsätzlich zu begrüßen. Die Vorteile müssen aber für die Hochschulen spürbar sein; der Verwaltungsaufwand muss deutlich hinter dem positiven Effekt einer Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zurückbleiben. Aus den bundesweiten Daten aus der GWK-Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen geht hervor, dass sich noch immer zu wenige Frauen auf Professuren bewerben. Deshalb muss aus Sicht

D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)

Land	Länderberichte, Frage 4.3 des Fragebogens: Programmwirkungen – Einschätzungen der Landesministerien 4.3.a Einschätzungen auf Grundlage der Aussagen z.B. des Wissenschaftsministeriums, Gleichstellungsressorts, der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten (des Ministeriums):
	<p>des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst der Schwerpunkt der Förderung von Frauen in der Wissenschaft auf der Qualifizierung von Frauen für eine Professur liegen. Für entsprechende Maßnahmen der Hochschulen (post-doc-Stipendien an Universitäten, Qualifizierungsstipendien an FH und Kunsthochschulen sowie besonderes Lehrauftragsprogramm an FH) standen im Jahr 2010 3 Mio. € zur Verfügung. Die Berufung von mehr Professorinnen dürfte aus hiesiger Sicht die zwangsläufige Folge sein.</p> <p><i>zitiert wird:</i> Abteilungsleiter des Bereichs Hochschulen für angewandte Wissenschaften – Fachhochschulen:</p> <p>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.</p> <p>Kritikpunkte:</p> <p>Die Ausschreibungen für das Professorinnenprogramm ergeben einen Konflikt mit dem AGG (auf fast alle Ausschreibungen haben sich auch Männer beworben).</p> <p>Es ist ein hoher bürokratischer Aufwand.</p> <p>Die Koppelung der Antragstellung mit bereits vorhandenem Rufschreiben ergibt viele Probleme: z.B.: Hochschule will vorgezogene Professur für Professorinnenprogramm nutzen, Ruf an die Erstplatzierte ergeht, mittlerweile hat diese einen Ruf an eine andere Hochschule angenommen, ist aber bereit zum Wechsel, kann aber weil schon berufen nicht mehr aus dem Professorinnenprogramm gefördert werden, Hochschule muss die Stelle zur Gänze selbst finanzieren.</p>
BE	<p>Das Professorinnenprogramm ist im Kontext der laufenden Bund-Länder-Initiativen zu sehen: Bund und Länder vereinbarten im Jahr 2007 gemeinsam mit dem Wissenschaftsrat und den großen Wissenschaftsorganisationen unter dem Dach von „Exzellenzinitiative“, „Pakt für Innovation und Forschung“ und „Hochschulpakt 2020“ eine „Offensive für Chancengleichheit“, in der sich alle großen Wissenschaftsorganisationen mit jeweils spezifischen Maßnahmenkatalogen zu sichtbaren und messbaren Erfolgen verpflichteten.</p> <p>Das Professorinnenprogramm leistet insoweit einen Beitrag zur Erfüllung der Ausbildungsverpflichtungen im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 bei gleichzeitig nachhaltiger struktureller Verankerung von Maßnahmen zur Chancengleichheit im Wissenschaftssystem. Es ist damit auch ein Beitrag zur Profilbildung der Hochschulen. Die Freie Universität Berlin und die Humboldt-Universität zu Berlin gehören zu den zwölf Universitäten, die die Deutsche Forschungsgemeinschaft für ihre Gesamtaktivitäten bei der Gleichstellung von Frauen im Wissenschaftssystem gelobt hat.</p> <p>Die Einzelheiten der Ausgestaltung des Programms (Professuren mit Ausstattung, Förderhöchstdauer fünf Jahre und Ausfinanzierung begonnener Maßnahmen durch den Bund nach Programmende bis längstens 31. Dezember 2015) wirkten in den Hochschulen als Anreize setzendes Planungs- und Steuerungsinstrument.</p>
BB	<p>In dem gesamten Prozess der Bewerbung, Antragstellung und Bewilligung haben die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig über ihre Erfahrungen berichtet, ohne dass das zuständige Ministerium regulierend tätig wurde. Somit ist die folgende Einschätzung ein Ergebnis der Wahrnehmung im Ministerium und resultiert gleichzeitig aus den Gesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p>Das Programm hat seine Zielsetzung erreicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Thema „Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen, bis hin zu Spitzenpositionen, rückte durch das Programm stärker in den Fokus der Wissenschaftspolitik der Hochschulen und der Landespolitik. - Die Hochschulen haben sich mit den Themen Gleichstellung und Chancengleichheit verstärkt beschäftigt und sie in ihre interne Hochschulpolitik aufgenommen bzw. vertieft. - Die 14. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen verdeutlicht die positive postgraduale Entwicklung der Frauen an den brandenburgischen Hochschulen. Das Professorinnenprogramm hat auch den ‚Nebeneffekt‘ der Zunahme der Listenplatzierung und der Besetzung von Professuren mit Frauen, auch wenn diese Stellen nicht Bestandteil des Programms waren.

D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)

Land	Länderberichte, Frage 4.3 des Fragebogens: Programmwirkungen – Einschätzungen der Landesministerien 4.3.a Einschätzungen auf Grundlage der Aussagen z.B. des Wissenschaftsministeriums, Gleichstellungsressorts, der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten (des Ministeriums):
HB	<p>Das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern hat eine sehr positive Wirkung auf die strukturelle und strategische Verankerung der Geschlechtergleichstellung an den Hochschulen. Zunächst kann festgestellt werden, dass das zuständige Landesministerium seit Jahren mit den staatlichen Hochschulen regelmäßig Ziel- und Leistungsvereinbarungen abschließt, in denen u.a. qualitative und quantitative Ziele zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung vereinbart werden. Die Hochschulen des Landes haben bei dem vom CEWS seit dem Jahr 2003 durchgeführten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten in den letzten Jahren jeweils Platzierungen im oberen Mittelfeld, in etlichen Kategorien sogar in der Spitzengruppe erreicht.</p> <p>Trotz dieser im Ländervergleich recht positiven Situation, haben sich alle staatlichen Hochschulen des Landes an dem Professorinnenprogramm beteiligt, auch, weil der Status quo immer noch weit von einer echten Geschlechtergleichstellung entfernt ist.</p> <p>Für die Hochschulen war die Beteiligung am Professorinnenprogramm der Anlass, die vorhandenen Gleichstellungsaktivitäten im Hinblick auf ihre bisherigen Wirkungen auf den Prüfstand zu stellen und ein Konzept zu entwickeln, wie die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit über alle Qualifikationsstufen (Gewinnung von mehr Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Unterstützung während des Studium, Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotions- und Post-Doc-Phase, Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen) künftig noch wirkungsvoller erreicht werden kann, wie Geschlechtergerechtigkeit integrativer Bestandteil der alltäglichen Arbeitsprozesse werden kann und welche zentralen und dezentralen Entscheidungsträger für die Umsetzung der unterschiedlichen Gleichstellungsaktivitäten verantwortlich sind.</p> <p>Zugleich waren die Hochschulen gefordert, den Stellenwert der Geschlechtergleichstellung im eigenen Leitbild zu definieren und festzulegen, wie sie in die strategische Hochschulentwicklung und in die Profilbildung integriert ist.</p> <p>Die Erarbeitung eines so umfassend strukturierten Gleichstellungskonzeptes hat innerhalb der Hochschulen dazu beigetragen, dem Thema Geschlechtergerechtigkeit noch einmal eine größere Aufmerksamkeit zu geben und ihr zu einem höheren Stellenwert und zu einer größeren Wertschätzung zu verhelfen.</p> <p>Dabei haben die zusätzlichen Mittel aus dem Professorinnenprogramm erheblich geholfen und sind nach Einschätzung des Wissenschaftsressorts ein wesentlicher Anreiz und Motivationsschub gewesen, die Thematik erneut aufzugreifen, die bisherigen Gleichstellungsaktivitäten kritisch zu bilanzieren und zu einem umfassenden und zukunftsgerichteten Gesamtkonzept weiter zu entwickeln.</p> <p>Aus der Sicht des Ministeriums ist es sehr erfreulich, dass drei der vier staatlichen Landeshochschulen eine positive Bewertung ihrer Gleichstellungskonzepte erhalten haben.</p> <p>Im Ergebnis konnte so die Besetzung von 9 Hochschullehrerstellen im Rahmen des Professorinnenprogramms gefördert werden.</p> <p>Eine Weiterführung des Programms wäre außerordentlich wünschenswert, um die eingetretenen Effekte und Wirkungen zu verstärken.</p>
HH	<i>[Keine Einschätzung aus Sicht a) Ministerium, aber b) Sicht FGB Hochschulen]</i>
HE	Es handelt sich um ein sehr gutes Instrument zur Steigerung des Frauenanteils an Professuren.
MV	Die Hochschulen erwarten die Bereitstellung zusätzlicher Landesmittel, was in finanzschwächeren Bundesländern nicht ohne weiteres möglich ist. Werden zusätzliche Landesmittel nicht bereit gestellt, schwächt dies die Akzeptanz des Programms bzw. die damit verfolgte Zielstellung.
NI	<p>Wesentlich für die positive Wertung des Professorinnenprogramms war die intensive hochschulinterne Diskussion über die jeweiligen Gleichstellungskonzepte, d.h. die jeweils von den Hochschulen als Priorität gesetzten Ziele.</p> <p>Dies bot den Hochschulen Gelegenheit, den bisher erreichten Stand ihrer Gleichstellungspolitik zu reflektieren und – ausgehend von einem im Bundesdurchschnitt beachtlichem Niveau – weitere (anspruchsvolle) Ziele zu definieren. Das Thema Gleichstellung wurde mit dem Professorinnenprogramm auf einer hohen Bedeutungsebene – Besetzung von Professuren – fokussiert.</p> <p>Die zusätzlichen Mittel (insbesondere bei Regelprofessuren) haben zu einer Vielzahl zusätzlicher</p>

D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)

Land	Länderberichte, Frage 4.3 des Fragebogens: Programmwirkungen – Einschätzungen der Landesministerien 4.3.a Einschätzungen auf Grundlage der Aussagen z.B. des Wissenschaftsministeriums, Gleichstellungsressorts, der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten (des Ministeriums):
	Maßnahmen geführt, die ihrerseits weitere Wirkungen in der Breite und mit längerfristiger Perspektive entfalten werden.
NW	Das erklärte Ziel der Landesregierung, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, wird durch das Professorinnenprogramm unterstützt. Die Vermittlung der Abwicklung des Programms in die Hochschulen gestaltete sich aufgrund fehlender Informationen zum Teil recht schwierig. (Einschätzung des Gleichstellungsreferates).
RP	Positiv war, dass auf vielen verschiedenen Ebenen im Wissenschaftsministerium, in verschiedenen Ausschüssen und in unterschiedlichen Ebenen innerhalb der Hochschulen (Leitung aber auch Gleichstellungsbeauftragte) vermehrt über das Thema „Gleichstellung“ nachgedacht wird. Es wurden neue Wege gesucht, um die Gleichstellung voranzutreiben und so ist das Bewusstsein hierfür geschärft worden. Die Hochschulen haben innovative Gleichstellungskonzepte aufgestellt, die in den kommenden fünf Jahren mit Leben gefüllt werden. Darüber hinaus sind durch das Profpro 15 Stellen an 5 Hochschulen mit Frauen besetzt worden. Negativ waren widersprüchliche Aussagen von BMBF und DLR, die Verständnis und die Durchführung erschweren. Die Abrechnung ist zu detailliert.
SH	<i>Keine Einschätzungen</i>
SL	Das zuständige Ministerium hat das Professorinnenprogramm ausdrücklich befürwortet. Da die Anzahl der geförderten Professuren jedoch auf drei pro Hochschule begrenzt ist, ergibt sich ein stark eingegrenzter Wirkungskreis. Die Maßnahmen entfaltet eine nur auf den Professorenbereich fokussierte Wirkung. Es sollte hinterfragt werden, ob dies ausreicht, um die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Hochschulen wirksam und nachhaltig zu verbessern. Dazu besser geeignet war das Vorgängerprogramm HWP „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. Hier waren die Zuschussmittel flexibel einsetzbar und damit der Adressatenkreis wesentlich größer. Im Land haben die Hochschulen damit z.B. Fördermaßnahmen für angehende Doktorandinnen bzw. Habilitantinnen und auch Werbemaßnahmen für angehende Studentinnen in den MINT-Fächern fördern können. Hier gab es einen wesentlich größeren und wirkungsvolleren Multiplikatoreffekt. Für ein eventuelles Nachfolgeprogramm wäre eine entsprechende Flexibilisierung im Sinne des früheren HWP wünschenswert.
SN	Das Professorinnenprogramm des BMBF stellt einen wichtigen Schritt in Richtung Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft dar. Frauen sind in wissenschaftlichen Führungspositionen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Das Professorinnenprogramm hat den Hochschulen gezielt die Möglichkeit eröffnet, dies zu ändern und bis zu drei Professuren für Frauen auszuschreiben, auf die sich in erster Linie Frauen bewerben sollten. Das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern eröffnet den Hochschulen damit eine echte Chance, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen weiter zu erhöhen. Das Programm sollte fortgesetzt und durchaus auf Juniorprofessorinnen bzw. den wissenschaftlichen Nachwuchs erstreckt werden.
ST	Die Einflussmöglichkeiten für die Gleichstellung durch das Programm sind prinzipiell positiv zu bewerten, insgesamt wurde die Professorebene gestärkt, da zusätzlich neue, innovative Entwicklungen möglich waren. Die Zielrichtung ist grundsätzlich richtig, bei Vorgriffsprofessuren behindert das Kofinanzierungserfordernis die Umsetzung, da grundsätzlich keine Kofinanzierungsmittel zur Verfügung stehen. Insgesamt steht der Aufwand in keinem Verhältnis zum Erfolg. Besser wäre ein Bundesprogramm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mit 100-% Förderung.
TH	Aus Sicht des zuständigen Ministeriums hat sich das Programm an den Hochschulen - trotz aller Unwägbarkeiten in der Umsetzung - positiv ausgewirkt, vor allem weil die Hochschulen sich im Rahmen der Erstellung der Gleichstellungskonzepte intensiv mit dem Stand der Gleichstellung an ihrer Hochschule und der zukünftig zu ergreifenden Maßnahmen zu befassen hatten. Parallel zu den Aktivitäten hinsichtlich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und zu dem Programm „Familie in der Hochschule“ hat das Professorinnenprogramm das Thema Gleichstellung an den Hochschulen verstärkt in die Diskussion gerückt und für die Gleichstellungsarbeit Impulse und Unterstützung eingebracht. Aus hiesiger Sicht stellt sich mit der Durchführung jedoch auch die Frage nach der

D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)

Land	Länderberichte, Frage 4.3 des Fragebogens: Programmwirkungen – Einschätzungen der Landesministerien 4.3.a Einschätzungen auf Grundlage der Aussagen z.B. des Wissenschaftsministeriums, Gleichstellungsressorts, der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten (des Ministeriums):
	Bewerberinnenlage und die Frage, welche Anstrengungen erforderlich sind, Frauen für das Professorinnenamt zu gewinnen. Grund hierfür ist, dass es zwei Hochschulen nicht gelungen ist, Professorinnen zu berufen, und von zwei weiteren Hochschulen jeweils eine Förderoption nicht eingelöst werden konnte.

Land	Länderberichte, Frage 4.3 des Fragebogens: Programmwirkungen – Einschätzungen der Landesministerien 4.3.b Einschätzungen auf Grundlage der Aussagen z.B. der Hochschulleitungen, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, Professoren und Professorinnen:
BW	Das Professorinnenprogramm wurde sowohl von den Hochschulleitungen als auch von den Gleichstellungsbeauftragten sehr positiv bewertet. Eine Universität hat beispielsweise eine Vorgriffsprofessur genutzt, um die Genderforschung im Maschinenbau zu etablieren. Die Gleichstellungsbeauftragten – insbesondere an den Fachhochschulen – haben durch das Professorinnenprogramm bei der Variante Regelberufung nun die Möglichkeit bekommen, ein angemessenes Budget zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen als Kofinanzierung bei ihren Hochschulleitungen einzufordern.
BY	<i>Zitiert wird die FB der Hochschule:</i> Seitens der Frauenbeauftragte der Hochschulen wird das Programm positiv eingeschätzt, als Stärkung der Gleichstellungsaktivitäten der Hochschulen. Dieses hierzu geeignete Programm ist sehr zu begrüßen. Doch bestehen Hemmnisse durch das komplizierte Verfahren.
BE	<i>Keine Einschätzung</i>
BB	<i>Keine Einschätzung</i>
HB	<i>Zitiert werden:</i> Hochschulleitungen & Gleichstellungsbeauftragte der Bremer Hochschulen. Sie schätzen die Wirkungen des Professorinnenprogramms positiv ein. Die Aussicht, bei einer positiven Bewertung des eigenen Gleichstellungskonzeptes zusätzliche Mittel aus dem Professorinnenprogramm erhalten zu können, sei Ansporn und Motivation gewesen, um die Thematik Geschlechtergerechtigkeit aufzugreifen und die bisherigen Aktivitäten in ein Gesamtkonzept einzubringen, das konsequent die einzelnen Qualifikationsstufen und fachspezifische Besonderheiten in den Blick nimmt und alle relevanten Entscheidungsträger und Akteure der Hochschule in die Verantwortung nimmt, um sich nicht mit dem erreichten Stand zufrieden zu geben, sondern um im Bereich der Geschlechtergleichstellung einen neuen eigenen Anspruch zu definieren. Die Beteiligung am Professorinnenprogramm, die positive Bewertung der Gleichstellungskonzepte und die damit verbundene finanzielle Förderung hat innerhalb der Hochschulen zu einem Anerkennungsschub und zu einer erhöhten Wertschätzung für die Geschlechtergleichstellung geführt. Neben der Tatsache, dass die Anzahl der Professorinnen leicht erhöht werden konnte, wird das Professorinnenprogramm eine weitergehende Wirkung erzeugen, weil die Gleichstellungskonzepte strategische Ziele beinhalten und die Chancengerechtigkeit als fester Bestandteil der gesamten Hochschulentwicklung und der hochschulinternen Steuerungs- und Qualitätssicherungsprozesse verankert wurde. Eine weitere Unterstützung dieses Prozesses durch eine Fortführung des Professorinnenprogramms ist auch aus der Sicht der Hochschulleitungen und der Gleichstellungsbeauftragten sehr wünschenswert.
HH	Generelle Auswirkungen stellen sich erst langsam ein, da es doch relativ lange dauert, bis solche Programme selbst an einer kleinen Hochschule wahrgenommen werden. Viele Kollegen gehen erst einmal davon aus, dass alle Maßnahmen aus dem Etat der Hochschule bestritten werden und erkennen nicht, dass es sich um zusätzliche Gelder handelt - anschließend verstehen sie lange nicht, warum nur Frauen gefördert werden - oder warum man Familien an einer Hochschule fördert. Der Diskussions- und Erkenntnisprozess kommt jetzt langsam in Gang – es werden jedoch sehr positive Effekte erwartet. Als stark negative Wirkung erweist sich der mangelnde Overhead für die gesamte Organisation der

D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)

Land	Länderberichte, Frage 4.3 des Fragebogens: Programmwirkungen – Einschätzungen der Landesministerien 4.3.b Einschätzungen auf Grundlage der Aussagen z.B. der Hochschulleitungen, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, Professoren und Professorinnen:
	<p>Anträge UND die Umsetzung der Maßnahmen. Die Arbeit im Gleichstellungsbüro ist mit den bestehenden Ressourcen - sowohl stellentechnisch als auch studententechnisch - überhaupt nicht mehr zu leisten, bzw. nur durch äußerste Selbstausschöpfung. Die Antragstellung allein war schon sehr aufwändig, auch die Berichterstattung und Abwicklung der Finanzen kann niemand im Haus zusätzlich leisten, bleibt also dem Gleichstellungsbüro überlassen. Hinzu kommt nun die Organisation und Abwicklung der neuen Gleichstellungsmaßnahmen.</p> <p>Die Hochschulen würden in einer neuen Runde aufgrund der Erfahrungen mit dem Programm vermutlich stärker darauf dringen, Vorlaufprofessuren einzuwerben. Manche Bereiche, in denen zurzeit Professuren abgebaut und in Lehraufträge umgewandelt werden, hätten so vielleicht erhalten werden können. Hierfür gab es jedoch "ideologisch" damals keinen Konsens in den Dekanaten (Zitat eines Profs, dessen Stelle mit einer Vorlaufprofessur versehen werden sollte: "Mit so einer Frauenförderstelle möchte ich nicht nachbesetzt werden."). Heute könnte man da vermutlich eher einen Konsens erreichen.</p> <p>Personengebundene Förderung ist äußerst schwierig und aufwändig in der Bearbeitung. Andere Förderwege müssten gefunden werden. Wenn eine der Professorinnen die Hochschule verlässt oder ihre Stunden reduziert, steht die Hochschule womöglich mit abgeschlossenen Verträgen ohne Fördermittel da.</p> <p>Unter denselben Förderbedingungen kommen keine Verbesserungsvorschläge. Solange für diese Art Programme keine zusätzlichen Mittel für die Antragstellung und die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen bereitgestellt werden, werden sie nur durch Mehrarbeit von vielen vorhandenen Mitarbeiterinnen durchgeführt (auch Buchhaltung, Bauabteilung, Personalstelle, etc.). Die Rechnung, dass die Hochschule in solchem Fall extra Mittel aus ihrem Etat bereitstellt, geht - zumindest bei kleineren Hochschulen absolut nicht auf in Spar-Zeiten.</p>
HE	<i>Keine Einschätzung</i>
MV	Die hochschulinterne gleichstellungspolitische Arbeit wird aufgewertet und gestärkt. Das Thema wird in den Hochschulleitungen platziert.
NI	Einige Gleichstellungsbeauftragte beklagten, dass durch die Struktur des Professorinnenprogramms nicht wirklich „neue“ Frauen in die Wissenschaft gekommen wären. Vielmehr hätten sie eine Verschiebung (von W2 nach W3) bzw. einen Konkurrenzdruck zwischen den Hochschulen feststellen können.
NW	Die Durchsetzung der Teilnahme am Programm in den Hochschulen war z. T. sehr schwierig, weil die Finanzierung und Wirtschaftsführung der verselbständigten nordrhein-westfälischen Hochschulen mit dem Programmkonzept nur schwer überein zu bringen war. Außerdem fühlten sich die Hochschulen (insbes. bei Nachfragen) durch den Projektträger nicht ausreichend informiert. (Einschätzung Gleichstellungsbeauftragte und Hochschul-Verwaltung).
RP	<p><i>Zitiert wird:</i> Nach Einschätzung der Hochschulleitung wird die Aufgabe der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen durch das Professorinnenprogramm und seine Gleichstellungsmaßnahmen sowie deren Wirkung hochschulintern und darüber hinaus auf allen Ebenen ins Blickfeld gerückt und erfährt zeitgleich einen sichtbaren Zuwachs an Bedeutung. Durch die umfangreichen Mittel, die in zielführende Gleichstellungsmaßnahmen fließen, könne die im Gleichstellungskonzept verankerten Zielsetzungen erreicht, gleichzeitig können die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG mittels dieser Maßnahmen noch besser erfüllt werden. Auch wurde der Anteil der Professorinnen durch das Programm erhöht.</p> <p><i>Zitiert werden:</i> Nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten gewinnen diese aufgrund der gewachsenen Bedeutung der Aufgabe und der umfangreichen durch das Programm zugewiesenen Mittel des Bundes und des Landes, die hochschulintern in entsprechende Gleichstellungsmaßnahmen fließen, an Einfluss in den verschiedensten Bereichen der Hochschule und auf unterschiedlichsten Ebenen. Das Programm fördert eine intensive Beteiligung und enge Kooperation aller Mitwirkenden. Dies befördert deutlich die Umsetzung dieser umfänglichen Aufgaben, sodass einerseits sowohl Zielsetzungen des prämierten Gleichstellungskonzepts in Studium, Lehre und Forschung als auch in den zentralen Bereichen realisiert werden können. Andererseits kann mittels der Maßnahmen der Anteil von Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen gesteigert werden. Auch die Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Qualifizierung und Beruf wie auch die Genderforschung erhalten durch das Programm nachhaltig wirksame Impulse.</p>

D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)

Land	Länderberichte, Frage 4.3 des Fragebogens: Programmwirkungen – Einschätzungen der Landesministerien 4.3.b Einschätzungen auf Grundlage der Aussagen z.B. der Hochschulleitungen, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, Professoren und Professorinnen:
	<p>Das Professorinnenprogramm sollte jedoch aufgrund seiner positiven Wirkung auf jeden Fall fortgeschrieben werden. Allerdings ist der mit der derzeitigen Struktur des Programms verbundene zeitliche und personelle Aufwand insgesamt zu hoch, sodass eine Modifizierung dringend geboten ist. Der administrative Aufwand, welcher der Komplexität des Programms geschuldet ist, müsste deutlich verringert werden. Entsprechende Vorschläge werden von den Gremien der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen auf Landes- und Bundesebene noch erarbeitet werden.</p> <p><i>Zitiert werden Professor/inn/en:</i> Die Einschätzung der berufenen Professorinnen und der Professorenschaft sei, dass die über das Programm berufenen exzellenten Professorinnen profitieren von der erfolgten Berufung auf eine Dauerstelle sowie von der guten personellen und sächlichen Ausstattung ihrer Professuren und dies zu schätzen wissen.</p> <p>Die Professorenschaft in allen Fachbereichen profitiert von den Gleichstellungsmaßnahmen, die in Form von Lehrauftrags- und Tutorienmitteln zusätzlich in den nächsten Jahren fließen und von den Mitteln, die für die Förderung ihres weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses für die Projektlaufzeit zur Verfügung gestellt werden können.</p>
SH	<i>Keine Einschätzung</i>
SL	<p>Die Universität bewertet das Professorinnen-Programm sehr positiv, vor allem im Bezug auf die Auswirkungen des innovativen Gleichstellungskonzeptes an der Hochschule und den damit verbundenen Prozessen. Die eingeworbenen Professuren haben sich auch strukturell als Zugewinn erwiesen: Die durch die Förderung freigesetzten Mittel konnten und werden für strukturelle wie auch personelle Förderung zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Qualifizierungsebenen sinnvoll eingesetzt und setzen jetzt schon wichtige Signale, die die Hochschulkultur nachhaltig prägen werden, zu den Themenfeldern Frauen, Familie, Diversity und Chancengleichheit. Die formale Abwicklung des Programms könnte noch entlastet werden. Die Abstimmungsprozesse mit dem Wissenschaftsministerium waren kooperativ, zügig und vertrauensvoll. Nachteilig ist, dass die Kofinanzierung nicht über ein spezielles Landesprogramm erfolgen konnte. Bei einer Neuauflage regt die Universität zudem eine Öffnung der Förderung für die Post-Doc-Phase an, da in dieser Phase hohe Verluste an Frauen zu verzeichnen sind. Insgesamt wäre eine Hochschulkarriereplanung unterhalb der Professur an Hochschulen sehr wünschenswert. Die Universität begrüßt den Evaluationsauftrag des BMBF für das Programm.</p>
SN	<p><i>Zitiert werden:</i> Die Frauenbeauftragten der Hochschulen. Sie werten als positiv die SIGNALWIRKUNG: insgesamt eine bessere Wahrnehmung der Gleichstellungsarbeit als hochschulpolitisch relevante Größe, die Erstellung moderner Gleichstellungskonzepte sowie Einbeziehung von Aspekten der Gleichstellung in das Leitbild der Hochschule, in die Grundordnung und Berufsordnungen, die bessere Einbeziehung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten in die Gremienarbeit, die Schaffung von Strukturen für die Gleichstellungsarbeit (Gründung von Senatskommission, Einrichtung eines Arbeitsplatzes, Budgets) und neu berufene Professorinnen sind Vorbilder für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (insb. im MINT-Bereich). Dazu kommt die Umsetzung familiengerechter Maßnahmen und Projekte; Offenheit für Diversity Management an den Hochschulen.</p> <p>Negativ sei angesichts des Mehraufwands an Arbeit bei gleichzeitiger EHRENAMTLICHKEIT der Gleichstellungsbeauftragten die Beteiligung an dem Programm ein enormer Kraftakt - beginnend bei der Antragstellung/ Konzepterstellung, aber auch bzgl. der Initiierung bzw. der Umsetzung und Begleitung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an Hochschulen, die zum Teil deutlichen Widerstände gegen konkrete Vorschläge bei Berufungsverfahren, die fachliche (schlecht begründbare) Demontage von Kandidatinnen in Verfahren, die Widerstände gegen jegliche Art von "Frauenförderung".</p> <p>Anregungen sind die unbedingte Vereinfachung des Verfahrens (von der Antragstellung bis hin zum Abrufen der Gelder), die Transparenz bezüglich der Ausschreibungsmodalitäten und der zentralen Ansprechperson (DLR), die Schulungen für Abrechnungsmodalitäten durch die DLR (würde zugleich den Austausch der Hochschulangehörigen ermöglichen und auch den Beratungsaufwand der DLR reduzieren), und auf Landesebene sollte neben der Gendermainstreaming-Beauftragten zwingend Personal auf der Sachbearbeitungsebene für den administrativen Teil des Programms zur Verfügung stehen.</p>
ST	Zahlenmäßig ist die Auswirkung gering.

D.5 Dokumentationen aus der Ministeriumsbefragung („Länderberichte“)

Land	Länderberichte, Frage 4.3 des Fragebogens: Programmwirkungen – Einschätzungen der Landesministerien 4.3.b Einschätzungen auf Grundlage der Aussagen z.B. der Hochschulleitungen, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, Professoren und Professorinnen:
TH	<i>Keine Einschätzung</i>



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

Dr. Karin Zimmermann

**Länderberichte
zum Professorinnenprogramm des Bundes
und der Länder**

**Rückmeldung von Ergebnissen aus
der schriftlichen Befragung der
Landesministerien**

Einordnung der Länderberichte.....	78
Wichtigste Ergebnisse der Länderberichte.....	81
1. Überwiegend hohe Akzeptanz und positive Programmwirkungen.....	84
2. Reputationseffekte.....	87
3. Impulswirkungen des Programms.....	88
4. Impulswirkungen auf der Akteursebene.....	91
5. Autonomie bei der Einreichung der Gleichstellungskonzepte.....	94
6. Umsetzung des Programms in Vorgriffs- und Regelprofessuren.....	101
7. Modifizierungen bei den Zielgruppen.....	105
8. Verfahrenskritik und Verbesserungsvorschläge.....	108
9. Nicht intendierte Wirkungen.....	111

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Einordnung der Länderberichte

Mit dem vorliegenden Bericht erfolgt zum 31.03.2011 die Rückmeldung der Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung der 16 Ministerien der Bundesländer („Länderberichte“).

Die Länderberichte sind in der Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm vom 19.11.2007 für die Länderberichterstattung (§ 6) festgelegt.

Für die Unterstützung dieser Länderberichterstattung wurde im Rahmen der Programmevaluation zunächst ein Kriterienkatalog entwickelt und in Form eines Fragebogens (siehe Anhang) im November 2010 an die Mitglieder des Arbeitskreises Chancengleichheit der GWK mit der Bitte um Bearbeitung durch die zuständigen Fachministerien versandt. In die vorliegende Auswertung gehen alle 16 im Januar 2011 zurückgesandten Fragebogen ein. Sie werden im Folgenden als Länderberichte zitiert.

In dem Konzept der Programmevaluation stellt die Befragung der Länderministerien eine von mehreren empirischen Bestandsaufnahmen dar. Dies sind:

- die Auswertung der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen und
- die Auswertung des Datensatzes des DLR zu den bis 31.12.2010 besetzten Professuren,
- die standardisierte online-Befragung der Hochschulen ab ca. Juni 2011
- und die mündlichen Befragungen insbesondere zu qualitativen Programmwirkungen in 15 Interviews an noch auszuwählenden Hochschulen und Gesprächspartner/inn/en.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Somit liefert die Fragebogenerhebung bei den Länderministerien einen Teil der empirischen Bestandsaufnahmen für die Gesamtevaluation des Programms. Auf der Basis dieser empirischen Bestandsaufnahmen besteht das Gesamtkonzept aus vier Evaluationsbausteinen:

- A die Analyse des Einreichungsverhaltens der Hochschulen,
- B die Dokumentenanalyse der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen und die Analyse direkter und mittelbarer Wirkungen vor Ort in den Hochschulen,
- C die Rahmenanalyse von Wirkungsbedingungen, d.h. die Analyse der gleichstellungspolitischen Rahmungen auf der Hochschul- und Landesebene, sowie
- D Reputationseffekte und Fernwirkungen des Programms.

Die Evaluationsbausteine A bis D umfassen verschiedene Wirkungsdimensionen, von denen einige auch in dem Fragebogen enthalten sind. Zum Beispiel bei den Fragen zu den Aktivitäten der Ministerien und Hochschulen bei der Einreichung von Gleichstellungskonzepten (Evaluationsbaustein A und B) oder zur Einschätzung von Akzeptanz und Wirkungen des Programms (Evaluationsbaustein D).

Das Schwergewicht der Länderberichte liegt bei Evaluationsbaustein C mit der Frage, wie die zuständigen Fachministerien in den Bundesländern mit dem Programm verfahren, und wie aus Sicht der zuständigen Fachministerien die Hochschulen damit umgehen. Hier geht es um die Analyse von *Wirkungsbedingungen des Programms in den Ländern*, um die Gleichstellungs-Governance, die

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Steuerungsinstrumente und –mechanismen, die länderspezifische Rahmung des gleichstellungspolitischen Handelns in den Hochschulen.

Die Darstellung der Ergebnisse der schriftlichen Befragung der Länderministerien folgt der Analyse von Wirkungsdimensionen wie sie in den vier Evaluationsbausteinen vorgesehen sind. Entsprechend sind Reputationseffekte, Impulswirkungen wie auch Hinweise auf nicht intendierte Fernwirkungen des Programms Themen des vorliegenden Berichts. Außerdem liefern die Länderberichte zusätzliche Informationen, die in die weiteren empirischen Bestandsaufnahmen (online-Befragung und 15 qualitative Interviews) einfließen werden.

Als ein Baustein der Programmevaluation gibt der vorliegende Bericht Hinweise und liefert „Indizien“,¹ inwieweit die Intervention durch das Professorinnenprogramm die erwünschten Ziele erreicht, ohne dabei zu viele quantitativ und qualitativ unerwünschte Effekte zu produzieren, die den Zielsetzungen widersprechen würden.

Endgültige Einordnungen und Bewertungen, auch zu dem hier zentralen Regulierungskontext Länder / Hochschulen und zur länderspezifischen Gleichstellungs-Governance werden erst möglich sein, wenn für die Analyse der verschiedenen Wirkungsdimensionen in den vier

¹ In der Evaluationsforschung wird nicht davon ausgegangen, dass eine Programmevaluation „Beweise“ liefern kann, sondern ausreichend „Indizien“ finden muss, um empirisch gesättigte Aussagen z.B. zu Programmwirkungen machen zu können; vgl. z.B. Stockmann, Reinhard / Meyer, Wolfgang 2010: Evaluation. Eine Einführung, Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 217.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Evaluationsbausteinen alle vorgesehenen empirischen Bestandsaufnahmen abgeschlossen sind.

Wichtigste Ergebnisse der Länderberichte

Die Kernfrage des Programms und seiner Evaluation ist, wie Regulierung im Modus des Wettbewerbs in den Hochschulen eine personell und strukturell nachhaltige Verankerung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen bewirken kann. Dabei stehen dem Akteur Land wie auch dem Akteur Bund keine direkten Steuerungsinstrumente zur Verfügung. Im Rahmen einer „prozeduralen Steuerung“² versuchen sie auf die gleichstellungspolitischen Verfahrensmodi in den Hochschulen indirekt einzuwirken: mittels Finanzierung der Professuren und indem die Vorlage der Gleichstellungskonzepte Voraussetzung für die Beteiligung an dem Professorinnenprogramm ist.

Im Ergebnis der Auswertung der Berichte aus den Landesministerien lässt sich feststellen, dass in dem Regulierungskontext Länder / Hochschulen die Respektierung der Autonomie der Hochschulen ein grundlegender Wirkungsfaktor in dem Prozess der Umsetzung des Programms ist. Die Hochschulen waren in beiden Förderlinien des Programms, bei den Professuren und den Gleichstellungskonzepten weitestgehend frei von Steuerungsambitionen der Landesministerien, abgesehen von Fragen der Finanzierung der Professuren und Gleichstellungsmaßnahmen.

² Zum Begriff der „indirekten Steuerung“ vgl. Sandforth, Christoph, 2002: Prozeduraler Steuerungsmodus und moderne Staatlichkeit, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Aufgrund dieses Befundes kann in dem Regulierungskontext Länder / Hochschulen von einer „weichen“ Gleichstellungs-Governance ausgegangen werden. Sie ist letztlich auf die im Rahmen der prozeduralen Steuerung nur begrenzt zur Verfügung stehenden Instrumente zurückzuführen, und kann die im Programm intendierten Wirkungen auf der autonomen Hochschulebene nur vermittelt erreichen.

Zu den Prioritätensetzungen bei den Professuren ist festzuhalten, dass die Einrichtung von Regel- oder von Vorgriffsprofessuren ein Gegenstand „vermittelter“ Abstimmungen bzw. Entscheidungen war. Das heißt, es waren einerseits einschränkende Bedingungen gegeben, die tendenziell für die Einrichtung von Regelprofessuren sprachen, etwa aufgrund einer restringierten Hochschulentwicklungs- bzw. Stellenplanung und dem Vorhalten von Studienplatz- und Lehrkapazitäten. Andererseits sprachen Möglichkeiten der Kofinanzierung von Professuren, insbesondere auch aus Mitteln des Hochschulpakts oder/und ein bereits bestehendes Landesprogramm zur Förderung vorgezogener Professuren, eher für die Priorität der Vorgriffsprofessur.

Dabei wird die quantitative Erhöhung der Professorinnenanteile in einigen Länderberichten eher verhalten positiv gewertet, unter anderem aufgrund der Beschränkung auf drei Professuren pro Hochschule. Andererseits konnten durch die Besetzung von Professuren programmadaquate strukturelle Zugewinne erzielt werden. Es gelang (erstmalig) Professuren in Fakultäten mit niedrigen Frauenanteilen bei den Professuren insbesondere in den MINT-Bereichen zu besetzen.

Die hauptsächlich Impulse gebenden Akteure für die Beteiligung der Hochschulen am Professorinnenprogramm

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

werden auf Ministeriumsseite primär bei der für Wissenschaft zuständigen Fachebene gesehen. Deren Akzeptanz des Programms ist fast durchgängig hoch. Genauso hoch sind die Erwartungen an die Einlösung der von den Initiatorinnen des Programms in Bund und Ländern beabsichtigten Programmwirkungen in den Hochschulen.

Auf der Hochschulseite, die auch die Gleichstellungskonzepte umzusetzen hat, sind es die Hochschulleitungen und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen, von denen die stärksten Impulse für die Beteiligung an dem Professorinnenprogramm ausgingen.

Zu den Faktoren, die die durch das Programm gesetzten Impulse einschränken könnten, gehört der programmatische Fokus auf die Förderung von Professorinnen und nicht auch von Nachwuchswissenschaftlerinnen als zusätzliche oder als alternative Zielgruppe.

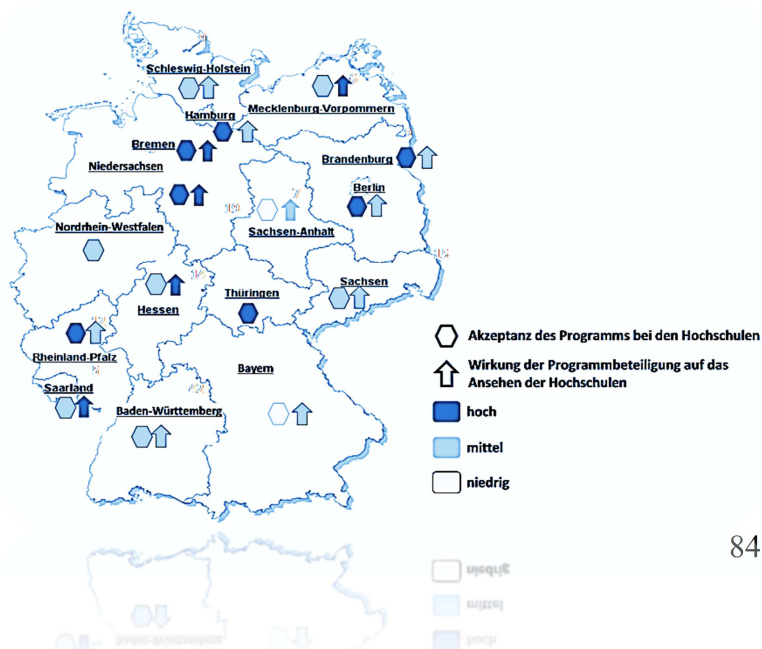
Neben diesen Modifizierungen bei den Zielgruppen wird in den Länderberichten auf ein zu kompliziertes und zu verwaltungsaufwändiges Verfahren der administrativen Umsetzung des Programms aufmerksam gemacht und Verbesserungsvorschläge unterbreitet. Damit diese Verbesserungsvorschläge wie auch die kritischen Gesichtspunkte in die politische Diskussion um Programmwirkungen und ggf. programmatische Modifikationen zurückfließen können, werden sie unter Punkt 7. und 8. ausführlich dokumentiert.

1. Überwiegend hohe Akzeptanz und positive Programmwirkungen

Aus Sicht der befragten 16 Fachministerien der Bundesländer stößt das Professorinnenprogramm bei den Hochschulen in den Bundesländern auf eine hohe Akzeptanz (Länderberichte 1.1). Die Beteiligung der Hochschulen an dem Programm wirkt sich auf deren Ansehen / Reputation überwiegend positiv aus (Länderberichte 4.1).

Negative Programmwirkungen oder Ablehnung des Programms finden sich in keiner der Einschätzungen der befragten Länderministerien. Jedoch gibt es Abstufungen in den beiden Dimensionen Akzeptanz und Wirkung.

Die graduellen Abstufungen in den Einschätzungen von Akzeptanz (Symbol Sechseck) und Wirkung (Symbol Pfeil) können in einer Skala zwischen hohen, mittleren und niedrigen Werten verortet werden. Sie sind in der Landkarte für jedes Bundesland dargestellt, wobei der dunkle Grauton einen hohen, der helle einen niedrigen Wert symbolisiert.



Bei der Kategorie Akzeptanz gehen sieben Ministerien von einer hohen Akzeptanz aus (dunkle Sechsecke): Brandenburg, Berlin, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Thüringen. Ebenfalls sieben Länder berichten von Akzeptanz (mittlerer Wert): Baden-Württemberg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Saarland und Sachsen. Für zwei Länder wird eingeschätzt, dass das Professorinnenprogramm bei den Landeshochschulen auf eine niedrige Akzeptanz (helle Sechsecke) stößt: Bayern und Sachsen-Anhalt.

Zur Kategorie Wirkung (Pfeile) liegen Einschätzungen aus 14 Ländern vor. Während für Nordrhein-Westfalen und Thüringen keine Einschätzung vorgenommen werden konnte (daher die fehlenden Pfeile), berichten fünf Ministerien von sehr positiven Wirkungen (dunkle Pfeile), die die Teilnahme am Professorinnenprogramm auf das Ansehen / die Reputation der Hochschulen hat: Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Saarland. Neun Ministerien gehen von eher positiven Wirkungen (mittlerer Wert) aus: Brandenburg, Berlin, Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Sachsen und Sachsen-Anhalt.

Auf der Grundlage dieser Werte lässt sich die Landkarte in vier Länderkategorien unterteilen und mithilfe dieser Unterteilung ein Akzeptanz-Wirkungs-Spektrum veranschaulichen, wie sich die im Länderdurchschnitt insgesamt hohen Werte quantitativ verteilen:

- Kategorie 4: Akzeptanz und Wirkung sind in zwei Ländern als hoch einzuschätzen,
- Kategorie 1: in zwei Ländern als niedrig. Dazwischen liegt
- Kategorie 2: ein Viertel mit mittleren Werten und

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Kategorie 3: eine Mehrheit von acht Ländern mit *mittleren bis hohen Werten*.

Dabei ist die kategoriale Zuordnung von Bundesländern nicht entscheidend und auch nicht möglich, da es sich hier um Einschätzungswerte hinsichtlich Akzeptanz und Wirkungen des Programms bei den Hochschulen handelt, die aus „vermittelter“ Sicht der Landesministerien getroffen wurden.

Tabellarische Darstellung des Akzeptanz-Wirkungs Spektrums

	<i>Länder Kategorie 1</i>	<i>Länder Kategorie 2</i>	<i>Länder Kategorie 3</i>	<i>Länder Kategorie 4</i>	
<i>n</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>h</i>
<i>i</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>o</i>
<i>e</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<i>c</i>
<i>d</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<i>h</i>
<i>r</i>			<input type="checkbox"/>		
<i>i</i>			<input type="checkbox"/>		
<i>g</i>			<input type="checkbox"/>		

Zusammenfassend: Über die Länder hinweg lassen die Ergebnisse auf eine relativ hohe Akzeptanz des Programms schließen. Ebenso hoch sind die Erwartungen seitens der Fachministerien, dass die Umsetzung in den Hochschulen überwiegend positive Programmwirkungen hat.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

2. Reputationseffekte

Zu den aus Ministeriumssicht erwarteten Programmwirkungen gehören Reputationseffekte: Die Bewertung der Gleichstellungskonzepte durch ein externes Gutachtergremium als Voraussetzung für die Teilnahme am Professorinnenprogramm habe es den erfolgreichen Hochschulen ermöglicht, ein „Qualitäts-“ bzw. „Gütesiegel“ für „innovativ“ eingeschätzte Gleichstellungskonzepte zu erhalten, sich dadurch als „Leistungsträgerinnen im Wettbewerb“ mit anderen Hochschulen zu interpretieren, und eine „bundesweite Auszeichnung“ zu gewinnen. Die „bessere Wahrnehmung auf Landesebene und eine überregionale Wahrnehmung“ werde dazu führen, „dass eine positive Bewertung der gleichstellungspolitischen Konzeption von Bedeutung bei der landesseitigen Mittelvergabe, aber auch bei nationalen Forschungsförderungsvorhaben sein wird.“

Inwieweit Reputationseffekte landesseitige, DFG- und andere Drittmittel tatsächlich nach sich ziehen, ist auf Basis der Länderberichte nicht zu beurteilen. Festzuhalten ist, dass die beschriebenen Reputationswirkungen erwartet werden.

So hätten insbesondere die Fachhochschulen und die Universitäten, die bisher im Rahmen der Exzellenzinitiative nicht erfolgreich waren, durch die positive Begutachtung im Rahmen des Professorinnenprogramms gewonnen.

Weiterhin werden Reputationseffekte im Kontext der „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gesehen. Da die DFG Standards nahezu zeitgleich mit dem Professorinnenprogramm veröffentlicht wurden, hätten beide Maßnahmen „die Gleichstellung weiter befördert“. Die Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms „wurden von der DFG anerkannt“,

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

und könnten daher „noch besser erfüllt werden“, insbesondere aufgrund der „umfangreichen Mittel, die in Zielführende Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschulen“ fließen (zitiertes Statement einer Hochschulleitung, Länderberichte 4.3.b).³

3. Impulswirkungen des Programms

Impulswirkungen des Professorinnenprogramms sind in der ersten Inangsetzung bzw. in der Fortführung und Erneuerung zum Teil langjähriger gleichstellungspolitischer Diskussionen und Maßnahmen in den Hochschulen zu sehen:

„Mit der Prüfung der Teilnahme am Professorinnenprogramm mussten sich die Hochschulen mit den damit verbundenen Bewerbungsbedingungen befassen und das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft unter dem Aspekt der konkret erforderlichen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit diskutieren. Die vorhandenen Gleichstellungsaktivitäten waren im Hinblick auf ihre bisherigen Wirkungen auf den Prüfstand zu stellen und Konzepte zu entwickeln, wie die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit bzw. Geschlechtergleichstellung über alle Qualifikationsstufen hinweg erreicht werden kann, von der Gewinnung von mehr Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, über die Unterstützung während des Studiums und der Entwicklung von

³ Bei Frage 4.3.b des Fragebogens (siehe Anhang) war nach Einschätzungen zu Programmwirkungen gefragt worden, die die Ministerien auf der Grundlage von Informationen aus den Hochschulen berichten. Unter 4.3.a des Fragebogens war nach der ministeriellen Sicht der Dinge gefragt.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Karrierperspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotions- und postdoc-Phase bis hin zur Erhöhung der Anteile von Frauen in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen.“

Dieses Statement steht beispielhaft für die Länderkategorie 4 in dem Akzeptanz-Wirkungs-Spektrum mit hohen Werten bei Akzeptanz und bei Wirkung. Wie hier anklingt, ist es vor allem die Ziellinie *Gleichstellungskonzepte als Voraussetzung für die Teilnahme am Professorinnenprogramm*, die auch bei vielen anderen Statements aus den Landesministerien auf eine überwiegend positive Resonanz trifft.

Diese Statements kommen dem programmatischen Ziel einer „strukturellen Verankerung“ von Geschlechtergleichstellung in den Hochschulen sehr nahe. Mit dem Programm seien Impulse gesetzt worden für eine „Schärfung des Bewusstseins“, einen „höheren Stellenwert“, einer „größeren Wertschätzung“ und „umfassenden Wahrnehmung“ als „Querschnittsaufgabe in den hochschulinternen Kommunikations- und Entscheidungsprozessen“.

Entsprechend wird von der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte und -maßnahmen in den Hochschulen auch die programmatisch geforderte „Nachhaltigkeit“ erwartet: Geschlechtergleichstellung solle „in Leitbild und Profilbildung der Hochschulen integriert“ zu einem „integrativen Bestandteil der alltäglichen Arbeitsprozesse werden“, indem die „zentralen und dezentralen Entscheidungsträger für die Umsetzung der Gleichstellungsaktivitäten verantwortlich sind.“

Andere sehen die besondere Attraktivität des Programms, in einer Stellungnahme auch explizit, in einem „doppelten

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Nutzen aus Gleichstellung und Professur“. Der *doppelte Nutzen* resultiert aus der Programmstruktur, die die Besetzung und Finanzierung von (zusätzlichen) Professuren an die Erarbeitung und Umsetzung von Gleichstellungskonzepten bindet und zwei Zielsetzungen verfolgt. Dieses doppelte Ziel, so der Tenor in einigen Statements, sei – „trotz aller Unwägbarkeiten in der Umsetzung“ – mit dem Professorinnenprogramm en gros erreicht worden.

Impulswirkungen sind dabei insbesondere der *finanziellen Anreizsetzung* zuzuschreiben:

- „Mit den durch die Förderung aus dem Professorinnenprogramm frei werdenden Mitteln und ggf. mit den darüber hinaus eingesetzten weiteren Mitteln konnten die Hochschulen eine Reihe von Gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Instrumenten finanzieren, die sie ohne eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm in diesem Umfang nicht hätten realisieren können.“
- „Die zusätzlichen Mittel aus dem Professorinnenprogramm haben insbesondere bei Regelprofessuren zu einer Vielzahl zusätzlicher Maßnahmen geführt, von denen weitere Wirkungen in der Breite und mit längerfristiger Perspektive erwartet werden“.
- Das Professorinnenprogramm habe gezeigt, „dass finanzielle Anreize die Hochschulen motivieren, aktiv nach geeigneten Frauen zu suchen. Die Suche war fast immer – auch in Fächern mit sehr geringen Frauenanteilen – erfolgreich.“

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Wobei andererseits von nicht einlösbaren Förderoptionen berichtet wird, es Hochschulen nicht gelungen ist Professorinnen zu berufen, was (auch) auf eine „schlechte“ Bewerberinnenlage zurückgeführt wird.

4. Impulswirkungen auf der Akteursebene

Die höchste Aktivität zur Teilnahme am Professorinnenprogramm ging von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen in allen 16 Bundesländern aus (Länderberichte 1.2). An zweiter Stelle werden die für Wissenschaft zuständigen Fachministerien und an dritter Stelle die Hochschulleitungen als Akteure mit „hoher Aktivität“ für die Programmteilnahme genannt.

Dabei wird den *Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten* in den Hochschulen einstimmig in allen 16 Ländern eine hohe Aktivität unabhängig von der Lage in einem bestimmten Bundesland zugeschrieben. Auch den *Hochschulleitungen* wird in 12 Ländern eine hohe Aktivität bescheinigt, in drei Ländern eine geringe Aktivität sowie in einem Land keine Aktivität. Den *Ministerien* wird in 14 Ländern hohe Aktivität attestiert und in zwei Ländern eine geringe Aktivität.

Die etwas geringeren Aktivitätswerte, die Hochschulleitungen und Ministerien im Vergleich zu den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen erhalten, liegen – übertragen in das obige Akzeptanz-Wirkungs-Spektrum – fast ausschließlich in den Länderkategorien 1 und 2. Es bedeutet, dass zwischen den Werten für (niedrigere wie umgekehrt für höhere) Akzeptanz und den (niedrigeren oder höheren) Aktivitätspotenzialen Zusammenhänge bestehen, die die Impulswirkungen beeinflussen.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Verortung niedrigerer Aktivitäten / Impulswirkungen in dem Akzeptanz-Wirkungs-Spektrum

Hochschulleitungen und Ministerien, die als relativ weniger aktiv hinsichtlich Programmbeteiligung eingeschätzt werden.

	Länder Kategorie 1	Länder Kategorie 2	Länder Kategorie 3	Länder Kategorie 4	
<i>n</i>	■	■	■	□	<i>h</i>
<i>i</i>	■	■	□	□	<i>o</i>
<i>e</i>		■	□		<i>c</i>
<i>d</i>		□	□		<i>h</i>
<i>r</i>			□		
<i>i</i>			□		
<i>g</i>			□		

Auf der *Hochschulebene* gingen Impulswirkungen auch von Gleichstellungskommissionen (in vier Ländern mit hoher Aktivität) und anderen, die Gleichstellungsarbeit unterstützenden Einrichtungen aus, z.B. einem „Beirat für Frauenfragen“ oder „Stabstellen für Geschlechtergleichstellung soweit an Hochschulen eingerichtet“.⁴

Den *Fakultäten* als Entscheidungsträger der *dezentralen Hochschulebene* kann mit lediglich vier Nennungen hoher Aktivität eine eher geringe Impulsgebende Wirkung zugeschrieben werden.

⁴ Hochschulräte und Senate der Hochschulen spielten als Impuls gebende Akteure mit hoher Aktivität so gut wie keine Rolle außer in einem Bundesland.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Von *einzelnen Professorinnen* gingen an Hochschulen in fünf Ländern Impulse aus und von *Professoren* an Hochschulen in drei Ländern.

Auf der *Akteursebene zwischen Länderministerien und Hochschulen* hebt sich die Situation in einem Bundesland von den anderen insofern ab, als die für *Gleichstellung zuständige Fachebene* sowie die für Wissenschaft und die für Chancengleichheit zuständigen *Parlamentsausschüsse* als Akteure mit hoher Aktivität angegeben werden.⁵ Hinzu kommt, dass offenbar nur in einem Bundesland ein „hybrider Akteur“ agiert, von dem zum Zeitpunkt der Ausschreibung des Programms Impulse ausgehen konnten: Eine „Gemeinsame Auswahlkommission zur Förderung der Chancengleichheit“, bestehend aus den beiden für Wissenschaft und für Frauen zuständigen Senatsressorts, der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten sowie der Landeskonferenz der Hochschulpräsidenten / -rektorinnen. Dieses Ergebnis zur Akteursebene liefert Anhaltspunkte für die in dem Regulierungskontext Länder / Hochschulen länderspezifische Struktur und Organisation von Gleichstellungs-Governance. Zum Beispiel ist festzustellen, dass die für *Gleichstellung/ Frauenpolitik zuständige Fachebene in den Landesministerien* auf der operativen Ebene tätig war, während sie im Vergleich zu der für Wissenschaft zuständigen Fachebene weniger als eine Impulsgebende Akteurin wahrgenommen wird.⁶ Die

⁵ Die für Wissenschaft zuständigen Parlamentsausschüsse werden noch in zwei Ländern genannt, aber mit geringer Aktivität.

⁶ Die Aktivitäten auf der operativen Ebene gehen aus den Antworten auf die Frage hervor, wer auf Ministeriumsseite bei der Einreichung der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen tätig wurde (Länderberichte 1.5). Unter den 16 Nennungen (Mehrfachantworten waren möglich), die

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

hauptsächlich Impulse gebenden Akteure auf Ministeriumsseite werden demnach primär bei der für Wissenschaft zuständigen und sekundär bei der für Gleichstellung / Frauenpolitik zuständigen Fachebene gesehen.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse zu Impulswirkungen auf der Akteursebene lassen die Informationen aus den Länderberichten insgesamt weniger Rückschlüsse auf Besonderheiten der Umsetzung des Programms in den einzelnen Ländern und auf die dahinter liegende Struktur einer länderspezifischen Gleichstellungs-Governance zu. Vielmehr stellen sich Gemeinsamkeiten dar, die letztlich auf die hohe Autonomie der Hochschulen bzw. Hochschulleitungen im Verhältnis zu den Ministerien zurückzuführen sind.⁷

Das zeigt sich hier auf der Akteursebene und insbesondere bei der Umsetzung der beiden zentralen Programmlinien aus Gleichstellungskonzepten und Professuren.

5. Autonomie bei der Einreichung der Gleichstellungskonzepte

Zu der Frage wie die Einreichung von Gleichstellungskonzepten zwischen Landesministerien und

die Ministeriumsseite hier insgesamt erhält, wird achtmal die für Gleichstellung / Frauenpolitik zuständige Fachebene genannt und in einem Land die Gleichstellungsbeauftragte des Wissenschaftsministeriums.

⁷ Die strukturellen Ähnlichkeiten werden auch deutlich beim Steuerungstyp (Länderberichte 2.1), den landesrechtlich definierten Aufgaben der Hochschulen (Länderberichte 2.2) und landesrechtlichen Regeln für das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (Länderberichte 2.3).

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Hochschulen organisiert wurde (Länderberichte 1.3) berichten neun Länder „mit Abstimmung“: Berlin, Baden-Württemberg, Hessen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Sachsen. Sieben Länder berichten „ohne Abstimmung“: Brandenburg, Bayern, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Aus den begründenden Statements, warum (k)eine Abstimmungen zwischen Landesministerien und Hochschulen erfolgten, lässt sich zunächst entschlüsseln, was „Abstimmung“ in dem Regulierungskontext Landesministerien / Hochschulen bedeutete:

- die „frühzeitige und mehrmalige Information“ seitens der zuständigen Fachebene des Ministeriums über das Programm und die „Empfehlung umgehend Gleichstellungskonzepte zu erarbeiten“ zu erarbeiten,
- die „Aufforderung“ durch das Wissenschaftsressort an die Präsidenten der Hochschulen sich an dem Professorinnenprogramm zu beteiligen,
- die „vorbereitende Beratung durch das Ministerium“ durch „frühzeitige Infoveranstaltungen“,
- die „fakultative Abstimmung und Beratung“,
- „Appelle des Ministeriums, da die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags in der Autonomie der Hochschulen“,
- die „Erstellung der Gleichstellungskonzepte der Autonomie der Hochschulen unterliegen und Bestandteil der Zielvereinbarungen mit dem Land sind“,
- die Teilnahme „in das freie Ermessen der Hochschule gestellt“ war,

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

- die Einreichung „in Kenntnis des Ministeriums“ erfolgte,
- die Konzepte „hochschulspezifisch und von den Hochschulen zu entscheiden waren“.

Information, Aufforderung, Appell, Empfehlung, Beratung, fakultative Abstimmung, freies Ermessen etc. verweisen auf Qualitäten einer in der Akteurskonstellation Länder – Hochschulen als „weich“ zu bezeichnenden Gleichstellungs-Governance. Die Einreichung der Gleichstellungskonzepte geschah autonom durch die Hochschulen, die Ministerien haben die Konzepte möglicherweise zur Kenntnisnahme erhalten oder erbeten. Eine Prüfung der Inhalte oder der Qualität der Gleichstellungskonzepte hat in dem Regulierungskontext in den Länderministerien (unterschiedlich intensiv) stattgefunden, war aber insgesamt nicht primär.

Im Vordergrund standen Fragen der Mittelverwendung und wie die Landesmittel zur Gegenfinanzierung der Professuren aufgebracht werden sollten. Dies geht im Einzelnen aus den Antworten auf die Frage (Länderberichte 1.4) zu den Inhalten möglicher Abstimmungen hervor. Auf der Basis von Informationen aus 12 Ländern erhalten (bei Mehrfachantworten) die beiden Kategorien, die sich auf Finanzierungsfragen beziehen: Prüfung der Mittelverwendung (acht Nennungen) und Gegenfinanzierung der Professuren aus Landesmitteln (11 Nennungen) insgesamt 19 Nennungen. Die Prüfung der Gleichstellungskonzepte bzw. die Prüfung der Qualität der Gleichstellungskonzepte erhält mit acht Nennungen vergleichsweise geringe Werte. So auch die Prüfung der Planung der Professuren mit nur vier Nennungen.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Neben der Umsetzung der Professuren liegt auch die Realisierung der Gleichstellungsmaßnahmen auf der Grundlage der Gleichstellungskonzepte in der Autonomie der Hochschulen. Bei der Frage, ob die Ministerien an der Umsetzung der Konzepte beteiligt sind (Länderberichte 2.9) ist das am häufigsten genannte Instrument für die Beobachtung der Umsetzung des Programms in den Hochschulen durch die Ministerien ein „Berichtswesen“. Dieses scheint (nur) zum Teil auch die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte zu umfassen. Meistens wird genannt, dass die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte durch die Hochschulen Teil des allgemeinen Berichtswesens ist, wobei auch berichtet wird, dass die Zielerreichung im Rahmen des Professorinnenprogramms, wenn nicht separat so doch, ein Gegenstand von Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Ministerien ist. Zitate aus den Erläuterungen in den Länderberichten detaillieren dieses Berichtswesen:

- „allgemeine Erörterungen des Erfolgs der Zielvereinbarungen – auch auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern“,
- „nach Abschluss der Förderung berichten die Hochschulen dem Ministerium über die Umsetzung der Maßnahmen zum Gleichstellungskonzept und der erreichten Ziele“,
- „die Hochschulen werden jährlich zu einem Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen aus den Gleichstellungskonzepten aufgefordert,
- „die Hochschulen sollen gebeten werden, über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes zu berichten“,

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

- „die Gleichstellungsbeauftragte (...) berichtet der zuständigen Ansprechpartnerin im Ministerium über die Umsetzung des Professorinnenprogramms in einem gegenseitigen regelmäßigen Informationsaustausch zum Programm“,
- es „gibt eine jährliche Berichtspflicht über die aus dem Professorinnenprogramm zu verwendenden Mittel“,
- einen „Bericht über den Einsatz der Kofinanzierungsmittel“,
- die „Kenntnisnahme und Nachfrage“,
- im Fall der „Förderung von Regelprofessuren (ist) über die Verwendung der Mittel (...) gegenüber dem Ministerium Nachweis zu führen“.

Die Hypothese einer weichen Gleichstellungs-Governance im Regulierungskontext Länder / Hochschulen scheint sich zudem darin zu bestätigen, dass erstens die Frage, ob das Professorinnenprogramm mit anderen Landesprogrammen zur Realisierung von Chancengleichheit im Wissenschaftssystem verknüpft wurde (Länderberichte 2.4) nur sechs Länder bejahen: Brandenburg, Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen; und zweitens darin, dass von der Verknüpfung mit anderen Programmen der Wissenschafts- und Forschungsförderung jenseits von Gleichstellung / Frauenförderung (Länderberichte 2.5) lediglich zwei Länder berichten: Baden-Württemberg und Bremen. Die von diesen Ländern und von Bayern an anderer Stelle genannten Programme werden im Folgenden für die weitere politische Diskussion unter den Ländern ausführlich dokumentiert.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Die in den Länderberichten genannten gleichstellungspolitischen und die allgemeinen Programme der Wissenschaftsförderung sind im Einzelnen:

- das Ausbauprogramm 2012: Kapazitätsausbau für Abiturjahrgang 2012 (Baden-Württemberg);
- „Aus Sicht des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (muss) der Schwerpunkt der Förderung von Frauen in der Wissenschaft auf der Qualifizierung von Frauen für eine Professur liegen. Für entsprechende Maßnahmen der Hochschulen (post-doc-Stipendien an Universitäten, Qualifizierungsstipendien an FH und Kunsthochschulen sowie besonderes Lehrauftragsprogramm an FH) standen im Jahr 2010 3 Mio. € zur Verfügung. (Bayern)
- Ein Programm zur Stärkung der Forschungs- und Innovationsförderung, Frauen- und Familienförderung sowie Maßnahmen zur Graduiertenförderung, finanziert aus dem Landeshaushalt (Brandenburg);
- Im Rahmen der Masterplan-Ausbildungsoffensive die Förderung vorgezogener W2/W3-Nachfolgeberufungen in Fächern mit geringem Frauenanteil und in Fächern mit quantitativem Aufwuchs an Studienanfänger/-innen sowie das Berliner Chancengleichheitsprogramm innerhalb der Masterplan-Ausbildungsoffensive die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur, die Stabilisierung der wiss. Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase und die Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften und weitere Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre (Berlin);

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

- ein Schwerpunktprogramm zur Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium durch die Finanzierung von zusätzlichem Personal die Betreuungssituationen in Lehre und Studium zu verbessern. Bei der Besetzung der zusätzlichen Stellen war auch darauf zu achten, den Frauenanteil zu erhöhen, insbesondere auch den Frauenanteil in den sog. MINT-Fächern (Bremen);
- ProExzellenzia, ein hochschulübergreifendes Qualifizierungsangebot mit Mentoring-, Coaching- und Networkmodulen und stipendienbasiert für die Vernetzung von hochqualifizierten Akademikerinnen in Wissenschaft und Wirtschaft mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Hamburger Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Politik und Verwaltung. Nachwuchsförderungsprogramm sowie ein Forum für Akademikerinnen in Wissenschaft und Wirtschaft: Programm für Akademikerinnen mit dem Ziel, den vorzeitigen Abbruch wissenschaftlicher Karrieren nach erfolgreich abgeschlossener Promotion / Habilitation durch Beratung, Förderung und Vernetzung zu verhindern (Hamburg);
- Operationelles Programm „ESF“ für den Abbau der geschlechtsspezifischen vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt (Mecklenburg-Vorpommern);
- Mittel aus „Strukturfonds“ zur Förderung von Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils sowie ein Gender-Preis zur Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen (Nordrhein-Westfalen).

Die genannten Landesprogramme sind hier nicht im Einzelnen zu kommentieren, auch ist eine Bewertung wie

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

und wie kohärent sie mit dem Professorinnenprogramm verknüpft sind, auf der Basis vorliegender Informationen aus den Länderberichten nicht möglich. Aus Sicht der Evaluation sind Verknüpfungen mit anderen Landesprogrammen durchaus wichtige Faktoren, insbesondere für die Einschätzung der Nachhaltigkeit von Programmwirkungen. Zudem ist das Professorinnenprogramm wissenschafts- und gleichstellungspolitisch in den größeren Rahmen anderer aktueller Bund-Länder-Initiativen zu stellen. Wie in den zitierten Programmen zum Teil anklingt, trägt das Professorinnenprogramm zur Erfüllung der Ausbildungsverpflichtungen und Aufrechterhaltung von Lehrkapazitäten in den Hochschulen bei, insbesondere auch im Rahmen des Hochschulpaktes 2020.

Der Wirkungsfaktor Hochschulkapazitäten spielt entsprechend auch in „Abstimmungen“ bei der Umsetzung des Programms in Professuren hinein.

6. Umsetzung des Programms in Vorgriffs- und Regelprofessuren

Wie die Einreichung der Gleichstellungskonzepte, so waren auch die von den Hochschulen vorgesehenen Professuren kaum ein Gegenstand von Abstimmungen zwischen Hochschulen und Ministerien. Unter Punkt 1.4 der Länderberichte wird die Kategorie „das Ministerium hat die *Planung der vorgesehenen Professuren* geprüft“ lediglich viermal genannt: Berlin, Baden-Württemberg, Hamburg und Saarland. Die *Besoldungsstufen* der Professuren waren (bei 16 Nein-Antworten in Länderberichte 1.8) durchweg kein Gegenstand zwischen Landesministerien und -hochschulen, während *fachliche bzw. profilbildende Prioritäten* (vgl.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Länderberichte 1.7) in einigen Ländern ein Gegenstand von Abstimmungen waren: Berlin, Bremen, Baden-Württemberg und Saarland.

In diesen vier Fällen wird deutlich, dass *inhaltliche Prioritäten* – programmadäquat – in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen (MINT) sowie in anderen Bereichen der Unterrepräsentanz von Professorinnen (was Wirtschaftswissenschaften ebenso betreffen konnte wie Medizin z.B.) gesetzt werden sollten. Zugleich sollten es Fächer sein, für die aufgrund allgemeiner Prognosen mit einem quantitativen Aufwuchs der Studierendenzahlen für 2012 wegen der doppelten Abiturjahrgänge gerechnet wird. Demnach sind die Bereitstellung oder Aufrechterhaltung von Lehrkapazitäten und die Festlegungen hierzu im Hochschulpakt, in den Zielen womöglich auch konfligierend, ein Faktor für die Prioritätensetzungen bei den Professuren.

Die Frage, ob die Einrichtung von *Regel- oder Vorgriffsprofessuren* ein Gegenstand von Abstimmungen zwischen den Landesministerien und den Hochschulen waren (Länderberichte 1.6), beantworten zehn Länderministerien mit einem Nein; insbesondere weil bei dieser Frage der Professuren die Entscheidungsbefugnis und Autonomie der Hochschulen grundlegend berührt wird.

Während in wenigen Fällen berichtet wird, dass es keine Abstimmungen gab, da jede geförderte Professur unabhängig von Regel- oder Vorgriffsprofessur durch das Ministerium kofinanziert wurde, berichten drei Ministerien von Prioritätensetzungen bei Regelprofessuren (Brandenburg, Bremen, Sachsen) und ebenfalls drei Ministerien (Berlin, Baden-Württemberg, Niedersachsen) von Prioritätensetzungen bei Vorgriffsprofessuren.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Dabei rekurren die Begründungen für die Priorität Regelprofessur mit abzuwehrenden finanziellen Risiken, dass die Hochschulen keine zusätzliche Stelle zur Verfügung stellen mussten, eine mit Vorgriffsprofessuren verbundene Kapazitätsausweitung nicht den Zielen der Hochschulgesamtplanung des Landes entspricht und daher ausschließlich Regelprofessuren ausgeschlossen wurden oder laut Hochschulentwicklungsplanung ein Stellenabbau vorzunehmen ist oder vorgegeben war, dass die Förderung von vorgezogenen Berufungen nur im Rahmen der an den Hochschulen vorhandenen Stellen möglich ist.

Den Begründungen für die Priorität Vorgriffsprofessur lässt sich entnehmen, dass jenseits konkreter Abstimmungen im Einzelfall, das Ministerium allgemein auf die gewünschte Priorität von Vorgriffsprofessuren hinwies oder die Ausschreibung des Programms so interpretiert wurde, dass der Vorgriffsprofessur der Vorzug zu gegeben ist. Bei den restlichen beiden Begründungen für die Priorität Vorgriffsprofessur sind Verknüpfungen zu anderen Landesprogrammen gegeben:

- „weil im Rahmen des Landesprogramms explizit vorgezogene W2/W3-Nachfolgeberufungen von Frauen gefördert und finanziert wurden.“ (Berlin)
- „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)

Zusammenfassend zu den Prioritätensetzungen ist festzuhalten: Die Einrichtung von Regel- oder von

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Vorgriffsprofessuren war ein Gegenstand „vermittelter“ Abstimmungen bzw. Entscheidungen. Das heißt, es waren einerseits einschränkende Bedingungen gegeben, die tendenziell für die Einrichtung von Regelprofessuren sprachen, etwa aufgrund einer restringierten Hochschulentwicklungs- bzw. Stellenplanung und dem Vorhalten von Studienplatz- und Lehrkapazitäten. Andererseits sprachen Möglichkeiten der Kofinanzierung von Professuren, insbesondere auch aus Mitteln des Hochschulpakts oder/und ein bereits bestehendes Landesprogramm zur Förderung vorgezogener Professuren, eher für die Priorität der Vorgriffsprofessur.

Vor diesem Hintergrund „vermittelter Abstimmungen“ zwischen Ministerien und Hochschulen lassen sich zumindest Anhaltspunkte für die Verteilung der im Rahmen des Professorinnenprogramms besetzten 106 (41 %) Vorgriffsprofessuren und 154 (59 %) Regelprofessuren finden.⁸ Warum zum Beispiel Baden-Württemberg und Berlin mehr Vorgriffs- als Regelprofessuren eingerichtet haben, während sich an den Hochschulen in Brandenburg vorwiegend und in Sachsen oder Bremen ausschließlich Regelprofessuren finden, sind Fragen im Rahmen der Programmevaluation, die an die Hochschulen (online-Befragung) zu stellen sind.

Die *quantitative Erhöhung der Professorinnenanteile* wird in einigen Statements eher verhalten positiv gewertet: Die Anzahl der Professorinnen habe „auch“ bzw. „nur leicht“

⁸ Die Datenbasis für die Anzahl und Verteilung der Professuren sind die Auswertungen des Datensatzes des DLR zu den bis zum 31.12.2010 besetzten Professuren. Weitere Informationen hierzu finden sich in dem Protokollanhang zur Sitzung des Arbeitskreises Chancengleichheit vom 22.02.2011.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

erhöht werden können oder: „die Auswirkung ist zahlenmäßig gering“. Andere heben „strukturelle Zugewinne“ hervor, z.B. weil es (erstmalig) gelungen ist Professuren in Fächern mit hoher Unterrepräsentanz im Professurenbereich zu besetzen oder durch eine Vorgriffsprofessur erstmalig Genderforschung z.B. in einem MINT-Bereich zu etablieren.⁹

Ein anderer Faktor, der auf die durch das Programm gesetzten Impulse einschränkend wirken kann ist der programmatische *Fokus auf die Förderung von ausschließlich Professuren*. Ein zweiter in den Länderberichten markierter Punkt mit Modifizierungsbedarf ist die administrative *Abwicklung des Programms*.

Zu beiden Punkten werden die kritischen Anmerkungen sowie die in den Länderberichten dazu vorgeschlagenen Modifizierungen und Verbesserungen in den folgenden beiden Abschnitten ausführlich dokumentiert.

7. Modifizierungen bei den Zielgruppen

Die Option der Fortführung des Programms wird explizit in fünf Stellungnahmen von Landesministerien angesprochen (Länderberichte 4.2 und 4.3), während entsprechend die meisten Statements zu den Programmwirkungen keine expliziten Aussagen über Fortführung in gegebener Form bzw. Modifizierungen enthalten.

⁹ Laut Auswertung des Datensatzes zu den 260 Professuren per 31.12.2010 finden sich ca. 1/3 der Professuren (83 absolut) in den MINT-Fächern, 38 % (absolut 100) in den Sozialwissenschaften, 19 % (50 absolut) in den Geistes- und Kulturwissenschaften 6 % (15 absolut) in der Medizin und 5 % (12 absolut) in Kunst und Musik.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Unter den expliziten Stellungnahmen findet sich ein sehr klares Plädoyer für die Fortführung des Programms in seiner derzeitigen Form: Um die „eingetretenen Effekte zu verstärken, wäre eine Weiterführung des Programms (...) außerordentlich wünschenswert.“

Hier könnten weitere Statements durchaus zugeordnet werden, die hinsichtlich der Frage Fortführung des Programms jedoch implizit bleiben. Die vier Statements zu programmatischen Modifizierungen richten sich einhellig auf *die alternative bzw. zusätzliche Zielgruppe wissenschaftlicher Nachwuchs*, wofür unterschiedliche Begründungen geliefert werden:

- So sei die Richtung des Programms grundsätzlich zwar richtig, weil es den Hochschulen eine „echte Chance gibt, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen weiter zu erhöhen. Das Programm sollte fortgesetzt und durchaus auf Juniorprofessorinnen bzw. den wissenschaftlichen Nachwuchs erstreckt werden.“
- Da „sich noch immer zu wenige Frauen auf Professuren bewerben, muss (...) der Schwerpunkt der Förderung von Frauen in der Wissenschaft auf der Qualifizierung von Frauen für eine Professur liegen“.

In der Konsequenz ist dieses Statement mit einer programmatischen Schwerpunktsetzung auf Qualifizierungsprogramme für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs verbunden. Damit verbindet sich weiterhin die Frage, inwieweit die Bundesländer jeweils finanziell in der Lage und/oder wissenschaftspolitisch bereit sind, ein Bund-Länder-Professorinnenprogramm durch eigene Landesprogramme zur Förderung des weiblichen

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

wissenschaftlichen Nachwuchses zu unterstützen bzw. zu flankieren.

Besonders in finanzschwachen Ländern, mit fehlenden Mitteln selbst zur Kofinanzierung bei Vorgriffsprofessuren im jetzigen Rahmen des Professorinnenprogramms, kann die Erwartung eines stärkeren Bundesengagements z.B. mit einem Programm auch bzw. ausschließlich zur Nachwuchsförderung bestehen:

- Besser als ein zu 50 Prozent aus Landesmitteln zu finanzierendes Professorinnenprogramm “wäre ein Bundesprogramm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mit 100 Prozent Förderung.“¹⁰

In einem weiteren Statement wird an „das Vorgängerprogramm HWP ‚Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre‘“ erinnert und die Vorteile eines flexibleren Mitteleinsatzes hervorgehoben:

- „Hier waren die Zuschussmittel flexibel einsetzbar und damit der Adressatenkreis wesentlich größer, (...) hier gab es einen wesentlich größeren und wirkungsvolleren Multiplikatoreffekt. Für ein eventuelles Nachfolgeprogramm wäre eine entsprechende Flexibilisierung im Sinne des früheren HWP wünschenswert.“

¹⁰ Während andere, ebenfalls zu den finanzschwächeren Ländern zählend, die Finanzierung im Verhältnis Bund und Land 50 zu 50 attraktiv finden.

8. Verfahrenskritik und Verbesserungsvorschläge

Neben den Modifizierungen bei den Zielgruppen wird überwiegend das „komplizierte, verwaltungsaufwändige Verfahren“ kritisiert. Die Statements hierzu enthalten wichtige Hinweise auf nicht intendierte Programmwirkungen sowie zusätzliche Informationen, die im Rahmen der Programmevaluation in die weiteren empirischen Bestandsaufnahmen (online-Befragung der Hochschulen, qualitative Interviews) einfließen werden. Sie werden daher ausführlich dokumentiert.

Bei aller Kritik lässt sich der Tenor mit dem folgenden Statement auf den Punkt bringen: „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.“

Wegen der zu hohen Inanspruchnahme der *knappen personellen Hochschulressourcen und des Verwaltungsaufwands* in den Hochschulen

- „stellen die Rahmenbedingungen des Programms gerade für kleinere Hochschulen abschreckende Hürden dar. Im Ergebnis werden sich deshalb viele der kleineren Hochschulen bei einer unveränderten Fortführung des Programms nicht mehr beteiligen können“.
- „Als stark negative Wirkung erweist sich der mangelnde Overhead für die gesamte Organisation der Anträge UND die Umsetzung der Maßnahmen.“

Berichtet wird außerdem von *Informationsdefiziten, Uneindeutigkeiten und Inkompatibilitäten* auf verschiedenen Ebenen der Verfahrensabwicklung:

- Die Vermittlung der Abwicklung des Programms vom Ministerium in die Hochschulen gestaltete sich „aufgrund fehlender Informationen zum Teil recht schwierig“;
- „die Finanzierung und Wirtschaftsführung der verselbständigten (...) Hochschulen war mit dem Programmkonzept nur schwer überein zu bringen“.
- „Die Hochschulen fühlten sich (insbes. bei Nachfragen) durch den Projektträger nicht ausreichend informiert“, „widersprüchliche Aussagen von BMBF und DLR“, die „das Verständnis und die Durchführung des Verfahrens erschweren“.
- die Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms hätten nicht verdeutlicht, „dass auch schon die Gleichstellungskonzepte über die zuständigen Wissenschaftsbehörden einzureichen waren, explizit wurde dies nur für die förmlichen Förderanträge (AZA-Anträge) festgelegt“.

Ein anderer Punkt betrifft die „Förderwege“ *bei Vorgriffs- und Regelprofessur*:

- Die „personengebundene Förderung ist äußerst schwierig und aufwändig in der Bearbeitung. Andere Förderwege müssten gefunden werden. Wenn eine der Professorinnen die Hochschule verlässt oder ihre Stunden reduziert, steht die Hochschule womöglich mit abgeschlossenen Verträgen ohne Fördermittel da.“
- „Die Koppelung der Antragstellung mit bereits vorhandenem Rufschreiben ergibt viele Probleme: z.B.: Hochschule will vorgezogene Professur für

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Professorinnenprogramm nutzen ‚Ruf an die Erstplatzierte ergeht, mittlerweile hat diese einen Ruf an eine andere Hochschule angenommen, ist aber bereit zum Wechsel, kann aber weil ja schon berufen nicht mehr aus dem Professorinnenprogramm gefördert werden, Hochschule muss die Stelle zur Gänze selbst finanzieren.“

Hier schließen sich einige konkrete *Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der administrativen Verfahrensabwicklung* an:

- „Die unbedingte Vereinfachung des Verfahrens (von der Antragstellung bis hin zum Abrufen der Gelder)“,
- „Transparenz bezüglich der Ausschreibungsmodalitäten und der zentralen Ansprechperson (DLR)“,
- „Schulungen für Abrechnungsmodalitäten durch die DLR (würde zugleich den Austausch der Hochschulangehörigen ermöglichen und auch den Beratungsaufwand der DLR reduzieren)“,
- „auf Landesebene sollte neben der Gendermainstreaming-Beauftragten zwingend Personal auf der Sachbearbeitungsebene für den administrativen Teil des Programms zur Verfügung stehen“.

Zwei weitere Statements lassen sich für ein Fazit festhalten:

- „Die Vorteile für die Hochschulen müssen spürbar sein, der Verwaltungsaufwand muss deutlich hinter dem positiven Effekt einer Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zurückbleiben“.

Denn ein kompliziertes Antragsverfahren

- „kann auch eine gegenteilige Wirkung entfalten, weil die damit verbundenen Unannehmlichkeiten mit der Frauenförderung in Verbindung gebracht werden.“

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Das Fazit leitet über zu einem abschließenden Ausblick auf die Umsetzung des Programms in den Hochschulen. Für die im Evaluationsverfahren folgenden empirischen Bestandsaufnahmen in den Hochschulen liefern diese Statements aus den Länderberichten Hinweise auf mögliche, von den Initiatorinnen nicht intendierte Programmwirkungen.

9. Nicht intendierte Wirkungen

Nicht intendierte Wirkungen können auftreten, weil die Förderung der Zielgruppe „Frauen“ wie dies im Rahmen des Professorinnenprogramms der Fall ist, als eine spezifische „Frauenförderpolitik“ wahrgenommen, einsortiert und etikettiert werden kann.

Der Hinweis aus einem Landesministerium (in Länderberichte 4.3), dass die „Frage, warum im Professorinnenprogramm nur Frauen gefördert werden, immer noch gestellt werde, verdient in diesem Zusammenhang Beachtung. Er lässt darauf schließen, dass eine grundlegende Intention des Programms, die Förderung der Bereitschaft in den Hochschulen wissenschaftliche Spitzenpositionen mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, (noch) nicht auf Akzeptanz stößt. So wird auch berichtet, dass Ausschreibung und Besetzung von Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms zu Konflikten „mit dem AGG (auf fast alle Ausschreibungen haben sich auch Männer beworben)“ führten und es „deutliche Widerstände gegen konkrete Vorschläge bei Berufungsverfahren, fachliche (schlecht begründbare) Demontage von Kandidatinnen in Verfahren“ sowie „Widerstände gegen jegliche Art von ‚Frauenförderung‘“ gab.

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

Die in den Statements beschriebenen Phänomene deuten auf „Lateraleffekte“ von Gleichstellungspolitik, die auch bei der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte in den Hochschulen nicht auszuschließen sind. Insbesondere bei mangelnder Ressourcenausstattung und/oder Alleinverantwortlichkeit der Frauen- / Gleichstellungsbeauftragten für die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte in den Hochschulen:

- „Die Arbeit im Gleichstellungsbüro ist mit den bestehenden Ressourcen (...) überhaupt nicht mehr zu leisten bzw. nur durch äußerste Selbstausschöpfung. Die Antragstellung allein war schon sehr aufwändig, auch die Berichterstattung und Abwicklung der Finanzen kann niemand im Haus zusätzlich leisten, bleibt also dem Gleichstellungsbüro überlassen. Hinzu kommt nun die Organisation und Abwicklung der neuen Gleichstellungsmaßnahmen.“ (zitiertes Statement einer Gleichstellungsbeauftragten einer Hochschule unter 4.3.b).

Andererseits scheint es an einigen Hochschulen durch das Programm möglich geworden zu sein, zusätzliche Mittel für die Gleichstellungsarbeit einzusetzen, z.B. wenn die Frauen- / Gleichstellungsbeauftragten

- „bei der Variante Regelberufung nun die Möglichkeit bekommen, ein angemessenes Budget zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen als Kofinanzierung bei ihren Hochschulleitungen einzufordern“ oder/und
- die „Hochschulleitungen die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte übernehmen“.

Unter anderem die nicht intendierten Wirkungen sind ein Gegenstand bei der weiteren Programmevaluation, bei der

D.6 Zwischenbericht zu den Länderberichten der Ministerien

standardisierten Befragung der Hochschulen und insbesondere im Rahmen der 15 qualitativen Interviews.