



Dokumentation

**Genderprofessuren an Universitäten und Fachhochschulen in
Deutschland**

Rechtsgrundlagen und Programme

**Genderprofessuren an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland
Rechtsgrundlagen und Programme**

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 007/18
Abschluss der Arbeit: 17.01.2018
Fachbereich: WD 8: Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit,
Bildung und Forschung

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Das Professorinnenprogramm	5
3.	Das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder	6
3.1.	Gegenstand der Förderung	7
3.2.	Art und Umfang, Höhe der Zuwendung	7
3.3.	Bewilligte finanzielle Mittel	8
3.4.	Geförderte Professuren	8
4.	Evaluation der Geschlechterforschung und Gender im Rahmen der Professorinnenprogramme I und II	10
5.	Genderforschung in der Förderung des BMBF	12
5.1.	Gleichstellung und Genderforschung in der Medizin	13
5.2.	Förderung von Netzwerken und Transfer	13
6.	Genderprofessuren in Deutschland	13
6.1.	Genderprofessuren in den Bundesländern	14
6.2.	Genderprofessuren nach Fächergruppen	15
6.3.	Universitäre Schwerpunkte der Genderprofessuren	15
7.	Besoldung in den Bundesländern	17
7.1.	Kosten der Genderprofessuren	17
7.2.	Unterschiedliche W-Besoldung in den Bundesländern	17
8.	Anlage	20
8.1.	Geförderte Genderprofessuren im Professorinnenprogramm I und II	20

1. Einleitung¹

„Den Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) für die Bundesrepublik Deutschland hat jede amtierende Bundesregierung stets neu zu erfüllen und dabei die Herausforderungen der jeweiligen Zeit zu berücksichtigen.

Für die politischen Aufgaben und Zielstellungen der jeweiligen Bundesregierung sind geschlechterspezifische und geschlechterrelevante Forschungsergebnisse unerlässlich. Um die konkrete Umsetzung in allen politischen Bereichen zu erreichen, hat die Bundesregierung in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) in § 2 „Gleichstellung von Frauen und Männern“ verankert, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert wird.

Um die Ressorts bei der Erfüllung dieses Leitprinzips zu unterstützen, sind vor einigen Jahren unter der Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) verschiedene Arbeitshilfen zur Umsetzung des § 2 der GGO erarbeitet und veröffentlicht worden, so z. B. auch zu „Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben“. In Anwendung dieser Grundsätze gilt für die Bundesressorts, dass bei allen (Forschungs-) Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, also Forschungsfragen und -aufgaben systematisch geschlechterspezifisch differenziert zu betrachten sind. Durch die konsequente Anwendung des Gender Mainstreaming-Ansatzes und die Gewinnung geschlechterspezifischer Erkenntnisse ist es möglich, in Abhängigkeit vom Untersuchungsgegenstand entsprechend den wissenschaftlichen Standards geschlechterspezifische Erkenntnisse zu erhalten und so aufzubereiten, dass die darauf aufbauenden politischen Maßnahmen erforderlichenfalls geschlechtersensibel ausgestaltet werden können“ (Ebenda: 2).

„Genderspezifische oder gendersensible Ressortforschung kann im Einzelfall auch aus reinen Frauen- oder reinen Männerforschungsprojekten bestehen, wenn diese Differenzierung erforderlich ist, um einer existierenden oder angenommenen einseitig geschlechtsspezifischen Ausgangslage gegenzusteuern, oder wenn es um die Aufarbeitung von Problemlagen geht, die hauptsächlich ein Geschlecht betreffen.

Herausragende Genderforschungsvorhaben der Bundesregierung stellen z. B. die regelmäßig erscheinenden Gleichstellungsberichte der Bundesregierung dar. Mit klarer Gendersensibilität werden andere Bundesberichte erstattet, so z. B. der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, der Berufsbildungsbericht oder der Bundesbericht Forschung und Innovation unter der Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Diese ausgewählten Beispiele belegen exemplarisch, dass die Bundesregierung größten Wert auf die Einhaltung von Genderstandards in der von ihr geförderten oder beauftragten Forschung legt,

1 Deutscher Bundestag (2017). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 18/13365): Wissenschaftsfreiheit und Angriffe gegen die Gleichstellungs- und Geschlechterforschung (Gender Studies). Drucksache 18/13254. Berlin, 21.08.2017. <http://dip21.bundestag.btg/dip21/btd/18/133/1813365.pdf>.

die Ergebnisse auch entsprechend der breiten Öffentlichkeit vorstellt und zum offenen Diskurs einlädt. Ein für die Chancengerechtigkeit von Frauen im Wissenschaftssystem besonders bedeutendes Förderprogramm stellt das Professorinnenprogramm dar, das vom Bund gemeinsam mit den Ländern seit 2008 mit insgesamt 300 Mio. Euro gefördert wird. Bund und Länder wollen mit ihrem Programmengagement Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einbinden und insbesondere junge Frauen zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere motivieren. Des Weiteren soll die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen strukturell unterstützt, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig verbessert und damit die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs gesteigert werden. Das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern erfreut sich partei- und bundesländerübergreifend einer hohen Akzeptanz und hat erhebliche Impulse für die Chancengerechtigkeit von Frauen im Wissenschaftssystem und für die gendersensible Fachforschung in unterschiedlichsten Disziplinen gegeben, was entsprechende Evaluationen nachgewiesen haben.

Dem Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode entsprechend, unterstützt die Bundesregierung den Aufbau des ersten Digitalen Deutschen Frauenarchivs (DDF), das als Gedächtnis und lebendiges Zentrum der Frauen- und Geschlechterforschung dienen soll. Nicht zuletzt hat die Bundesregierung mit der Verabschiedung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst am 24. April 2015 zeitgemäße strukturelle Rahmenbedingungen gestaltet, die nach Auffassung der Bundesregierung mit positiven Impulsen für die Geschlechter- und Gleichstellungsforschung in Deutschland verbunden sein dürften“ (Ebenda: 2f.).

2. Das Professorinnenprogramm²

„Derzeit ist nur etwas mehr als jede fünfte Professur in Deutschland mit einer Frau besetzt. Nach der Promotion verlassen überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft. Deutlich weniger als ein Drittel der Habilitationen werden von Frauen geschrieben. Die Habilitation ist auch heute noch häufig eine wesentliche Grundvoraussetzung für eine Professur.

Als eine der Maßnahmen, mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten, haben Bund und Länder 2008 die Professorinnenprogramme (I und II) ins Leben gerufen und hierfür insgesamt 300 Millionen Euro (150 Millionen Euro je Phase) zur Verfügung gestellt. Das Programm wirkt auf zwei Ebenen. Es erhöht die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen und stärkt durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen.

Hochschulen qualifizierten sich für eine Teilnahme am Programm durch Gleichstellungskonzepte, die extern begutachtet wurden. Diese Konzepte umfassten unter anderem speziell auf die jeweilige Hochschule ausgerichtete gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Hochschulen, die ein überzeugendes Gleichstellungskonzept vorlegen konnten, bekamen bis zu drei Stellen für weiblich besetzte Professuren als Anschubfinanzierung für fünf Jahre gefördert.

2 BMBF (2017). Das Professorinnenprogramm. <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html>

Das Professorinnenprogramm wurde 2012 und 2017 evaluiert. Es ist so erfolgreich, dass Bund und Länder das Professorinnenprogramm auch nach 2017 fortsetzen wollen.

Die erneute starke Resonanz des Programms auch in der zweiten Phase bestätigt die Ergebnisse der Evaluation der ersten Programmphase: Hochschulen, die am Programm teilnehmen, engagieren sich stärker für Gleichstellungsthemen. In der zweiten Programmphase konnten sich diejenigen Hochschulen, die bereits in der ersten Phase erfolgreich waren, mit der Umsetzung ihrer Gleichstellungskonzepte qualifizieren. Aber es kamen auch neue Hochschulen mit ihren Gleichstellungskonzepten hinzu. (...)

Im März 2016 wurde bereits die 500. Berufung im Professorinnenprogramm von Bund und Ländern gezählt. Dabei sehen Bund und Länder über die ansteigende Professorinnenanzahl hinaus den besonderen Erfolg des Programms in der dadurch ausgelösten Dynamik zur Begründung und Stärkung gleichstellungsfördernder Strukturen an den Hochschulen. Diese müssen die durch die Förderung der Professuren frei werdenden Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen. So werden erhebliche Mittel zum Beispiel in Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mentoring oder Fortbildungen für gendergerechte Berufungsverfahren investiert.

Insgesamt reichten 152 Hochschulen in der ersten und 184 Hochschulen (82 Universitäten, 87 Fachhochschulen, 15 Kunst- und Musikhochschulen) in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation ein. Das Gleichstellungskonzept bzw. die Dokumentation von 124 bzw. 147 Hochschulen wurde positiv begutachtet. In der ersten Programmphase erhielten 111 Hochschulen mindestens eine geförderte Professur; in der zweiten Programmphase waren dies 120 Hochschulen (Stand 15.03.2017)“ (BMBF 2017).

3. Das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder³

Ausgehend von der Tatsache, dass die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen nicht dem Anteil gut qualifizierter Frauen entspricht; hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder am 29. Juni 2012 (GWK) die Fortsetzung des Professorinnenprogramms (Professorinnenprogramm II) beschlossen.

„Damit verfolgen Bund und Länder das gemeinsame Ziel weiter, 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 des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Es geht darum, die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte“ (BMBF 2012).

3 BMBF (2012). Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen - Professorinnenprogramm II -. 6. Dezember 2012. <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-797.html>

3.1. Gegenstand der Förderung

„Auf der Grundlage zukunftsorientierter Gleichstellungskonzepte der Hochschulen sollen zusätzliche Mittel vorrangig für die vorgezogene Berufung von Professorinnen zur Verfügung gestellt werden.

Gefördert wird die Anschubfinanzierung zu Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W 2- und W 3-Professuren. Die Berufung kann im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung)⁴ oder auf eine vorhandene freie Stelle (Regelberufung)⁵ erfolgen. Je Hochschule können bis zu drei Erstberufungen von Frauen über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren gefördert werden“ (Ebenda).

3.2. Art und Umfang, Höhe der Zuwendung

„Für die Finanzierung des Programms stehen in den Jahren 2013 bis 2017 insgesamt 150 Mio. Euro zur Verfügung. Unabhängig von einer etwaigen Fortschreibung des Programms finanzieren Bund und Länder ihre Anteile für die Jahre 2013 bis 2017 nach dem Jahr 2017 aus, d.h. Fördermittel werden längstens bis 31. Dezember 2020 bereitgestellt.

Im Rahmen des ersten Einreichungsverfahrens im Jahr 2013 stehen vom Gesamtbudget bis zu 60 v.H. der Mittel und im zweiten Einreichungsverfahren im Jahr 2014 mindestens 40 v.H. der Mittel zur Verfügung. Die höchstmögliche Fördersumme je Berufung beträgt 150.000 Euro jährlich, die je zur Hälfte von Bund und Land getragen wird. Die maximal erreichbare Fördersumme einer Hochschule beträgt insgesamt 2.250.000 Euro für die Programmlaufzeit.

Die Sitzländer der Hochschulen leisten im Falle vorgezogener Berufungen ihren Finanzierungsbeitrag durch eine hälftige Gegenfinanzierung der geförderten Professuren von Frauen. Im Falle der Förderung von Regelberufungen besteht die Gegenfinanzierung aus den an den Hochschulen verbleibenden frei werdenden Finanzmitteln sowie weiteren Mitteln in angemessener Höhe, die

4 Bei einer Vorgriffsprofessur handelt es sich um eine künftig (spätestens in 5 Jahren) frei werdende oder zu schaffende Stelle. Für die Professorin muss nach Ablauf der Förderung (spätestens nach 5 Jahren) eine unbefristete Stelle innerhalb der Hochschule zur Verfügung stehen.
Vergl.: Docplayer (2014). Frequently Asked Questions (FAQ). Häufig gestellte Fragen zur Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 10. März 2008.
<http://docplayer.org/32217809-Professorinnenprogramm-ii-frequently-asked-questions-faq-haeufig-gestellte-fragen-zur.html>

5 Bei Regelprofessuren handelt es sich um Stellen, die im regulären Haushalt der Hochschule eingeplant sind. Durch die Kofinanzierung des Bundes werden die entsprechenden Mittel im Haushalt der Hochschule frei, die für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt werden müssen. Dabei haben die Hochschulen bei der Förderung von Regelprofessuren weitere eigene Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen in angemessener Höhe einzusetzen.
Der Bund geht davon aus, dass die Hochschulen bzw. das jeweilige Land Mittel „idealiter“ in gleicher Höhe wie die durch die Kofinanzierung des Bundes freiwerdenden Mittel zusätzlich zur Verfügung stellen; die „weiteren Mittel in angemessener Höhe“ lägen dann bei 50 %. Dabei wird im Einzelfall die konkrete Situation der Hochschule berücksichtigt. Die bewusst weiche Formulierung respektiert die Autonomie der Hochschulen und Länder und lässt insofern diesen Punkt hinreichend in deren Eigenverantwortung. (Vergl.: Ebenda).

jeweils von der Hochschule für die Durchführung ihrer (zusätzlichen) Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden.

Die Zuwendung des Bundes kann im Wege der Projektförderung als nicht rückzahlbarer Zuschuss in Form einer Anteilsfinanzierung oder einer Anteilsfinanzierung bestimmter Ausgaben (abgegrenzte Teilausgaben) bis zu 50 v.H. der Gesamtausgaben, höchstens 75.000 Euro jährlich gewährt werden. Zuwendungsfähig sind Personalausgaben für die Berufene und wissenschaftliches Personal, die Veranschlagung von Sachausgaben für Verbrauchsmaterial, Geschäftsbedarf, Literatur bis zu 10 Prozent der Gesamtsumme der Personalausgaben (soweit diese Ausgaben nicht im Einzelnen aufgeschlüsselt werden können), Ausgaben für Dienstreisen zur Teilnahme an Konferenzen/Tagungen und Gegenstände sowie andere Investitionen (soweit diese Ausgaben nicht zur Grundausstattung gehören).

An Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen sind auch Personalausgaben für Lehrkräfte für besondere Aufgaben zur Unterstützung der Arbeitsschwerpunkte der Professur zuwendungsfähig; im Falle der künstlerischen Hochschulen ist dies auch in Form von Honorarverträgen für Lehrbeauftragte möglich.

Im Fall der Förderung von Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren sind im Rahmen des Verwendungsnachweises auch die Durchführung der zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen und die Höhe der dafür eingesetzten Mittel nachzuweisen.

Die Regelungen des BMBF zur Förderung von Forschungsvorhaben durch eine Projektpauschale für Hochschulen finden für das Professorinnenprogramm II keine Anwendung“ (Ebenda).

3.3. Bewilligte finanzielle Mittel

„In PP I wurden im Zeitraum vom 01.10.2008 bis 31.12.2015 insgesamt Bundesmittel in Höhe von 75 Mio. € gebunden. Pro geförderte Professur lagen die Bundesaufwendungen damit im Durchschnitt bei 273.720 €. In PP II wurden bis zum 06.01.2017 Bundesmittel in Höhe von 75 Mio. € ausgeschöpft. Pro geförderte Professur lagen die Bundesaufwendungen damit im Durchschnitt bei rund 300.000 €. Die höhere Fördersumme pro Professur ist ein wesentlicher Grund, weshalb das „Windhundverfahren“ zur Anwendung kam.

In beiden Programmphasen gingen jeweils gut 60 Prozent der Mittel an Universitäten, ein Drittel der Mittel an Fachhochschulen und weniger als 5 Prozent an Künstlerische Hochschulen (vgl. zum PP I BMBF 2013: 52). Diese Aufteilung hängt mit der unterschiedlichen Beteiligung am Programm, Verteilung der W2- und W3-Professuren und der Anzahl der beantragten und geförderten Professuren zusammen“ (Ebenda: 22).

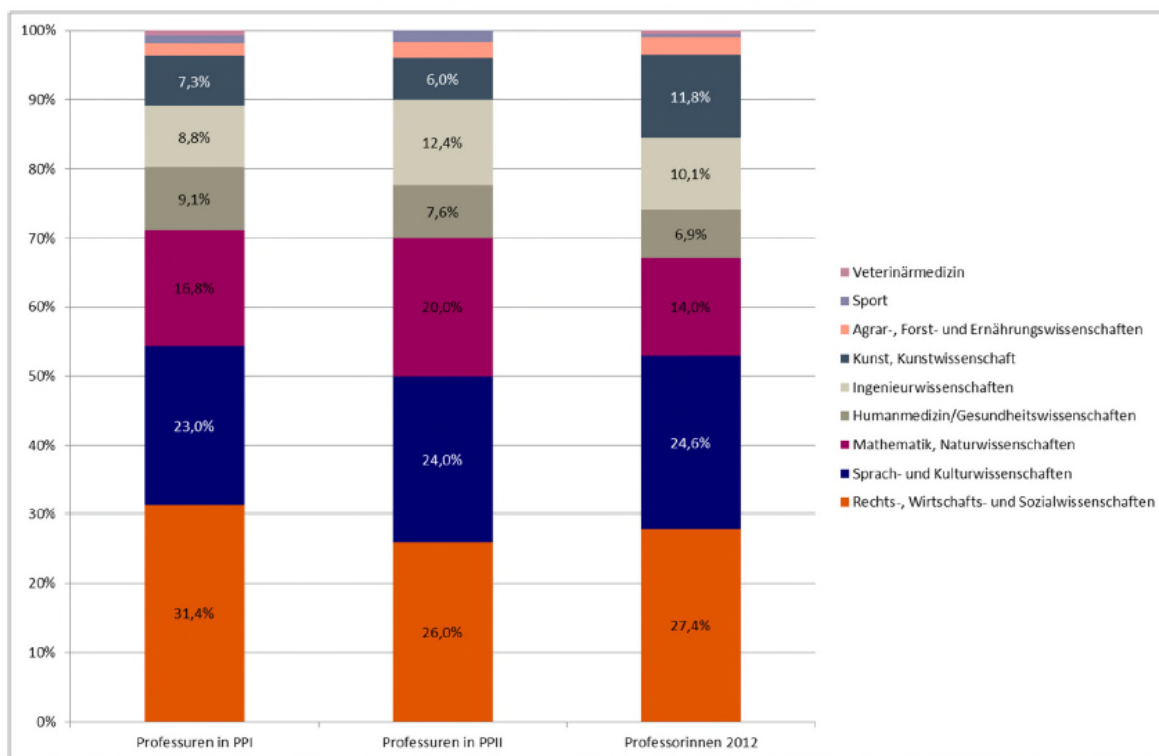
3.4. Geförderte Professuren

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

Insgesamt wurden in PP I des Professorinnenprogramms 274 Professuren gefördert, davon 40 Prozent auf Vorgriffsprofessuren und 60 Prozent auf Regelprofessuren. In PP II werden 250 Professuren (Stand 06.01.2017) gefördert, davon 31 Prozent auf Vorgriffs- und 69 Prozent auf Regelprofessuren (vgl. Tabelle 5 und Tabelle 6 im Anhang). Der Grund für die veränderte Verteilung zwischen Vorgriffs- und Regelprofessuren liegt darin, dass in PP II kein Land Vorgriffsprofessuren priorisierte und es nur in Hamburg und Schleswig-Holstein in der Art, wie die Kofinanzierung gewährt wurde, eine mittelbare Priorisierung der Vorgriffsprofessur gab.

Rund zwei Drittel der Professuren in der ersten und zweiten Programmphase sind in der Besoldungsgruppe W2, ein Drittel in der Besoldungsgruppe W3 eingestuft. Damit sind die im Professorinnenprogramm geförderten Professuren etwas häufiger als alle Professorinnen an deutschen Hochschulen in der niedrigeren Besoldungsgruppe W2 angesiedelt. Der Grund hierfür könnte in der Programmvorgabe zu suchen sein, dass mit dem Programm die Erstberufung von Wissenschaftlerinnen auf eine Professur gefördert wird. Die Verteilung der geförderten Professuren auf die Besoldungsgruppen in den einzelnen Hochschultypen entspricht weitgehend der üblichen Verteilung. Die Vorgriffsprofessuren sind häufiger als Regelprofessuren in W2 eingestuft (71% vs. 66%). Zwischen den Ländern gibt es keine auffälligen Unterschiede“ (Ebenda: 26).

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



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT, Statistisches Bundesamt. N1=274, N2=242, NGesamt=4766.

(Ebenda).

2Die durch das Professorinnenprogramm geförderten Professuren verteilen sich weitgehend so auf die Fächergruppen wie alle Professorinnen. Die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist in PP I etwas überrepräsentiert. In PP II wurden dagegen mehr Professuren

in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften gefördert, als von der Fächerverteilung der Professorinnen insgesamt zu erwarten gewesen wäre.

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

Bisher wurden im Laufe des Professorinnenprogramms 23 Förderungen aufgrund des Weggangs der Stelleninhaberin frühzeitig beendet, d.h. die Förderlaufzeit und -summe wurden gekürzt (PP I: 21 Fälle, PP II: 2 Fälle). Dies sind weniger als 5 Prozent aller Förderungen. In neun der 23 Fälle liegt der Grund des Weggangs darin, dass die Stelleninhaberin einen Ruf an einer anderen Hochschule erhielt (PP I: 8 Fälle, PP II: 1 Fall). In den übrigen 14 Fällen ist der Grund des Weggangs der Stelleninhaberin unbekannt (PP I: 13 Fälle, PP II: 1 Fall)“ (Ebenda: 27).

4. Evaluation der Geschlechterforschung und Gender im Rahmen der Professorinnenprogramme I und II⁶

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

Gleichwohl stufen ca. 60 Prozent der Hochschulen das Thema Gender in der Lehre als sehr oder eher wichtiges Handlungsfeld der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen ein; bei der Weiterentwicklung der Geschlechterforschung (Gender in der Forschung) ist dies ca. die Hälfte der Hochschulen. Die Hochschultypen unterscheiden sich bei dieser Einschätzung nicht. Trotz dieser vergleichsweise geringeren Bedeutung erwähnt ein Großteil der Hochschulen in den untersuchten Gleichstellungskonzepten (45 von 50) Geschlechterforschung oder Gender in der Lehre. Allerdings variiert die Intensität, mit der sich die Hochschulen dem Thema widmen, erheblich. Einige Hochschulen streben an, Geschlecht als integrative Kategorie hochschulweit in die Lehre aufzunehmen, während andere geschlechterspezifische Aspekte lediglich in einzelnen Lehrveranstaltungen oder Forschungsprojekten behandeln. Daneben unterscheiden sich die Hochschulen beim Grad der Institutionalisierung der Geschlechterforschung/Gender Studies“ (GESIS 2017: 34).

6 GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2017). Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Abschlussbericht. Köln, Januar 2017. http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms-Bericht_Januar_2017.pdf

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

Im Rahmen des Professorinnenprogramms planen einige Hochschulen die Einrichtung einer Professur mit Gender-(Teil-)Denomination zu Professuren mit einer Gender-Denomination. Solche Planungen sind in PP II häufiger als in PP I. Zudem planen in PP II Hochschulen in südlichen Ländern solche Professuren, während es in PP I vor allem Hochschulen in nördlichen Ländern waren. Der Schwerpunkt der mit dem Gleichstellungskonzept geplanten Professuren liegt im MINT-Bereich. Die in den Konzepten dargestellten Planungen beziehen sich zum Teil auf Professuren, die aus anderen Initiativen, wie dem Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW und dem Maria-Goeppert- Mayer-Programm, gefördert werden. Außer W2- und W3-Professuren sind Juniorprofessuren mit Gender- Denomination in Planung oder bereits umgesetzt“ (Ebenda: 34)

Mindestens 14 der im Professorinnenprogramm geförderten Vorgriffs- oder Regelprofessuren weisen eine Denomination im Bereich der Geschlechterforschung auf. Dies ergab eine Auszählung der administrativen Daten des DLR Projektträgers. Eine weitere, punktuelle Webrecherche ergab, dass weitere geförderte Professuren eine (Teil-) Denomination oder einen Arbeitsschwerpunkt in der Geschlechterforschung haben, ohne dass dieses systematisch ausgewertet werden konnte. Siehe dazu auch Anlage 1 (Vergl.: Ebenda).

„Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Fächergruppe ‚Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften‘. Insgesamt sind 2016 an deutschen Hochschulen 199 Professuren (davon 182 besetzt) mit einer entsprechenden Voll- oder Teil-Denomination vorhanden; dies entspricht in etwa dem gleichen Anteil an allen Professuren wie im Jahr 2008. In PP I führten einige Hochschulen Maßnahmen zur Integration von Gender in die Lehre mit unterschiedlichen Strategien und in unterschiedlicher Tiefe durch. In PP II werden diese Maßnahmen intensiviert. Hochschulen, die in PP II erneut teilnehmen und eine Dokumentation einreichen, planen häufiger Maßnahmen in diesem Bereich. Dies deutet auf eine Intensivierung der Beschäftigung mit dem Thema „Gender in der Lehre“ im Verlauf des Professorinnenprogramms hin.

Insgesamt plant knapp die Hälfte der untersuchten Hochschulen entsprechende Maßnahmen, hauptsächlich Universitäten. Einzelne Forschungsschwerpunkte oder -projekte zur Geschlechterforschung planen vor allem Hochschulen, die keine institutionalisierte Form der Gender- oder Geschlechterforschung haben. Diese Planungen finden sich gleichermaßen an Universitäten und Fachhochschulen und in beiden Programmphasen.

Die in den Gleichstellungskonzepten genannten Forschungsprojekte werden dabei zum Teil im Rahmen anderer Initiativen, wie Sonderforschungsbereichen, Zukunftskonzepten der Exzellenzinitiative oder EU-Projekten, durchgeführt. Lehrveranstaltungen mit Themenbezug ‚Gender‘ sind eine niedrigschwellige und wenig institutionalisierte Form, Geschlechterforschung und Gender

Studies in der Hochschule zu implementieren. Eine häufige Form sind Ringvorlesungen, die als öffentliche und fakultätsübergreifende/interdisziplinäre Veranstaltungen angeboten werden. Weitere Veranstaltungen sind einzelne Vorträge oder Vortrags- und Veranstaltungsreihen (mit Seminaren, Workshops) oder Tagungen zu genderrelevanten Themen. Ein Großteil der untersuchten Hochschulen, mit Ausnahme von Hochschulen in den nordöstlichen Ländern, bietet solche hochschulweiten Lehrveranstaltungen zu Gender-Themen an“ (Ebenda: 35).

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

Maßnahmen im Bereich Wissenstransfer sollen dazu beitragen, das Thema Gender öffentlich oder in Fachkreisen zu diskutieren. Im Laufe von PP I haben etwa ein Viertel der untersuchten Hochschulen Maßnahmen zum Wissenstransfer umgesetzt, in PP II sind etwas weniger Maßnahmen geplant. Solche Aktivitäten sind bspw. regelmäßige Newsletter, (Internet-)Portale mit Informationsmaterial, Symposien, Tagungen und Vortragsreihen. Außerdem wurden (Forschungs-)Foren im Bereich Gender sowie eine Arbeitsgemeinschaft Gender im globalen Dialog aufgebaut. Der Aufbau eines hochschulinternen Kompetenznetzwerks im Bereich Gender in Forschung und Lehre sowie an einer anderen Hochschule eine campusübergreifende Vernetzung der Gender- und Diversity-Forschung sind in PP II geplant“ (Ebenda: 35).

5. Genderforschung in der Förderung des BMBF⁷

Die Förderlinie „Frauen an die Spitze“ hat sich seit 2007 in 116 Projekte mit der zentralen Frage beschäftigt, wie es gelingt, den Weg für mehr Frauen in die Spitzenpositionen von Wissenschaft und Wirtschaft zu ebnen. Dazu arbeiten Expertinnen und Experten verschiedener Fachrichtungen aus Wissenschaft, Forschung und Unternehmen in diesen Projekten zusammen, um die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem und in der Wirtschaft zu steigern.

Das BMBF benennt dazu die drei folgenden Themenschwerpunkte:

„Berufsorientierung

Karriereoptionen hängen in der Wirtschaft, in Wissenschaft und Forschung auch von der Wahl des Ausbildungsberufs oder Studienfachs ab. Dies gilt gerade für zukunftssträchtige Berufe für Frauen, etwa in Naturwissenschaft und Technik. Das Verbreiten von Erkenntnissen über Studien- und Berufswahlprozesse soll dazu dienen, neue Wege der Berufsfindung zu eröffnen und Ausbildungsentscheidungen für zukunftssträchtige Bereiche zu unterstützen.

7 BMBF (2017b). Genderforschung. <https://www.bmbf.de/de/genderforschung-222.html>

Organisationsstrukturen und Karriereverläufe in Wissenschaft und Wirtschaft

Die Forschungsprojekte analysieren etwa die Bedingungen von Karriereverläufen in verschiedenen Fachkulturen oder in unterschiedlichen Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn sowie die Berufungsverfahren und Rekrutierungsstrategien an Hochschulen. Im Fokus stehen auch Unternehmensstrukturen und -kulturen sowie Genderaspekte bei Führungspositionen und in Innovations- und Teamprozessen. Weitere Projekte widmen sich der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft sowie den besonderen Erfordernissen von Doppelkarrierepaaren.

Geschlechtsspezifische Fragestellungen in aktuellen Forschungsfeldern

Exzellente Forschung muss auch geschlechtsbezogene Fragestellungen berücksichtigen, gerade im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, der Medizin oder auch den Wirtschaftswissenschaften. Die Integration von Genderaspekten stärkt die Innovationskraft von Forschung und ermöglicht eine bedarfsgerechtere Umsetzung der Forschungsergebnisse.

5.1. Gleichstellung und Genderforschung in der Medizin

Besonders deutlich wird die Relevanz von biologischem und sozialem Geschlecht in der Medizin. Das betrifft einerseits die Menschen, die in der Medizin lernen, lehren, forschen und heilen: (...) Weit mehr als die Hälfte der Studierenden sind heute Frauen, die häufig mit Bestnoten ihr Studium abschließen. Dennoch schaffen es nur wenige in Spitzenpositionen. Geschlechterstereotype und gesellschaftliche Rahmenbedingungen führen immer noch häufig zum Stillstand oder Abbruch weiblicher Karrieren in der Medizin. Aber auch für die Forschungsgegenstände ist das Thema Gender relevant. (...) Deswegen müssen das biologische und das soziale Geschlecht (Verhaltensweisen) bei der Erforschung von Krankheiten und Therapien berücksichtigt werden. (...)

5.2. Förderung von Netzwerken und Transfer

Maßnahmen für mehr Transfer und Vernetzung bei "Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung" werden gefördert, um innovative Forschungs Kooperationen auf- und auszubauen, den nationalen und internationalen Erfahrungsaustausch zur Sicherung fachlicher Exzellenz zu fördern sowie Netzwerktätigkeit zum Transfer der Ergebnisse zu stärken. Ziel ist, das Innovationspotential der Genderforschung für wissenschaftliche Impulse und gesellschaftliche Veränderungen zu nutzen und Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung, Beruf und Gesellschaft zu verwirklichen. Die Vorhaben befassen sich mit der Integration von Genderaspekten in der Medizin, in der wirtschaftswissenschaftlichen, der naturwissenschaftlich-technischen Forschung oder mit bislang vernachlässigten Themen der Genderforschung. Sie unterstützen die Entwicklung von gleichstellungspolitischen Empfehlungen und Strategien in Bildung, Forschung und Wissenschaft und tragen bei zum Wissenschafts-Praxis-Dialog. Innovative Ansätze und neue Ergebnisse präsentieren die Vorhaben öffentlichkeitswirksam und überregional" (BMBF 2017b).

6. Genderprofessuren in Deutschland

Laut Aussage des Statistischen Bundesamtes existiert keine offizielle Statistik über die Genderprofessuren in Deutschland, da aufgrund der Singularität der Daten eine persönliche Zuordnung möglich und damit eine Verletzung des Datenschutzes entstehen könnte. Aus diesem Grund

greift die nachfolgende Darstellung auf die von der Freien Universität Berlin veröffentlichten Angaben der „Datensammlung Geschlechterforschung“ zurück und wertet die dort gemachten Angaben statistisch aus.⁸

Insgesamt weist die Datensammlung Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin 185 Professuren⁹ im Bereich Gender nach. 27 der 185 Professuren verfügten über eine Voll-Denomination¹⁰ (VD) und 158 über eine Teil-Denomination (TD). Von den 185 Professuren sind 36 Stellen (7 VD und 29 TD) befristet: 149 (20 VT und 129 TD) unbefristet.

Von den 185 Professuren waren 44 (davon vier befristet) an Fachhochschulen und 141 (davon 32 befristet) an Universitäten angesiedelt.

6.1. Genderprofessuren in den Bundesländern

Die meisten Genderprofessuren existieren in Nordrhein-Westfalen (63), gefolgt vom Land Berlin (36), Niedersachsen (18), Baden-Württemberg (13), Hessen (15) und Hamburg (11).

Keine Gender-Professuren werden in den Bundesländern Saarland und Sachsen nachgewiesen.

Bundesland	Gesamt	Universität	Fachhochschule
Baden-Württemberg	13	9	4
Bayern	7	4	3
Berlin	36	31	5
Brandenburg	3	2	1
Bremen	4	4	0
Hamburg	11	6	5
Hessen	15	12	3
Mecklenburg-Vorpommern	1	1	0
Niedersachsen	18	13	5
Nordrhein-Westfalen	63	49	14
Rheinland-Pfalz	7	6	1
Saarland	0	0	0
Sachsen	0	0	0

8 Datensammlung Geschlechterforschung (2017). Margherita-von-Brentano-Zentrum der Freien Universität Berlin. <http://www.database.mvbz.org/database.php#> (Stand: 27.11.2017)

9 Einschließlich Gastprofessuren und Vakanzen.

10 Im akademischen Bereich beschreibt der Begriff Denomination die explizite Bestimmung einer Professur. Die Denomination wird von der Hochschulleitung zusammen mit dem Fachbereich passend zur Entwicklungsplanung für die Stellenbesetzung entwickelt und bestimmt, zu welchem Arbeitsbereich die/der Inhaber/in der Professur forscht und lehrt.

Sachsen-Anhalt	1	1	0
Schleswig-Holstein	4	2	2
Thüringen	2	1	1
Gesamt	185	141	44

(Ebenda: Eigene Zusammenfassung).

6.2. Genderprofessuren nach Fächergruppen

Die meisten Genderprofessuren existieren in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 102, in den Geisteswissenschaften mit 35, in den MINT-Fächern mit 15, der Kunst, Kunstwissenschaften mit 13 und der Frauen-, Geschlechter- und Genderforschung mit 8 Professuren.

Fächergruppe	Universität	Fachhochschule	Gesamt
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	75	27	102
Geisteswissenschaften	32	3	35
MINT	10	5	15
Frauen-, Geschlechter- und Genderforschung	8	0	8
Kunst, Kunstwissenschaften	7	6	13
Gesundheitswissenschaften	6	2	8
Ingenieurwissenschaften	2	1	3
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1	0	1
Summe	141	44	185

(Eigene Zusammenstellung: Ebenda).

6.3. Universitäre Schwerpunkte der Genderprofessuren

Die nachfolgende Tabelle listet alle Universitätsstandorte auf, an denen drei oder mehr Genderprofessuren zu verzeichnen sind. An insgesamt 17 Universitäten werden 93 der 185 Genderprofessuren in der Datenbank nachgewiesen. Dies entspricht einem Anteil von rund 50,3 Prozent. Die Schwerpunkte liegen dabei in Nordrhein-Westfalen mit 42 und Berlin mit 30 Genderprofessuren.

Universität	Anzahl	Bundesland
1.) Freie Universität Berlin	12	BL
2.) Humboldt-Universität zu Berlin	11	BL
3.) Universität Bielefeld	8	NW

4.) Ruhr-Universität Bochum	7	NW
5.) Universität Duisburg-Essen	6	NW
6.) Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a. M.	5	HE
7.) Universität Hamburg	5	HH
8.) Universität Paderborn	5	NW
9.) Universität zu Köln	5	NW
10.) Westfälische Wilhelms-Universität Münster	5	NW
11.) Technische Universität Berlin	4	BL
12.) Universität Bremen	4	BR
13.) Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	4	BW
14.) Universität der Künste Berlin	3	BL
15.) Universität Kassel	3	HE
16.) Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	3	NI
17.) Universität Siegen	3	NW
Summe	93	

(Eigene Zusammenstellung: Ebenda).

7. Besoldung in den Bundesländern

7.1. Kosten der Genderprofessuren

Eine Berechnung der Ausgaben der Bundesländer für Genderprofessuren ist nicht möglich, da eine entsprechende Datenbasis nicht vorliegt.

Dies liegt zum einen an den unterschiedlichen Gehaltsstrukturen in den einzelnen Bundesländern, sowie zum anderen an der Unkenntnis, in welchem Umfang die Bezahlung der Genderprofessuren nach der C- oder W-Besoldung in den verschiedenen Bundesländern gewährt wird.

Die Autorin Ulla Bock beziffert den Anteil der C4/ W3-Professuren aufgrund der „Datensammlung Geschlechterforschung“ für das Jahr 2014 auf 17,6 Prozent.¹¹ Diese Angabe ist jedoch im öffentlich zugänglichen Datenbestand der Datensammlung aktuell nicht nachvollziehbar. Dies gilt auch für die übrigen Besoldungsstufen W1/ W2 bzw. C2/ C3. Wie unterschiedlich allein die W-Besoldung in den einzelnen Bundesländern praktiziert wird, verdeutlicht das folgende Kapitel.

7.2. Unterschiedliche W-Besoldung in den Bundesländern¹²

„Seit kurzem liegen dem Deutschen Hochschulverband (DHV) neue Durchschnittswerte des Statistischen Bundesamts für die W-Besoldung im Bereich der einzelnen Dienstherren vor. Diese Werte beziehen sich auf den Erhebungsmonat Juni 2016. Die abgebildeten Tabellen stellen insoweit ein „Ranking“ der tatsächlich im Durchschnitt gezahlten (und verhandelten) Besoldung dar. Hessen muss freilich im Vergleich zu den anderen Bundesländern nach unten relativiert werden, da in der hessischen „Juni-Besoldung“ fünf Prozent eines Monatsbezugs als anteilige Auszahlung der Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) enthalten ist. Hinzuweisen ist des Weiteren darauf, dass sich die Durchschnittswerte auf die Professorenbesoldung an öffentlichen Hochschulen und Berufsakademien (ohne Hochschulkliniken) beziehen und neben den jeweiligen Grundgehältern die gewährten Leistungsbezüge, Forschungs- und Lehrzulagen, den Familienzuschlag (...) (und andere Zuwendungen; d.V.) enthalten. (...) Ferner ist festzuhalten, dass inzwischen in fünf Bundesländern (Bayern, Berlin, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz) die Durchschnittswerte in W3 die C4-Durchschnittswerte zum Teil deutlich übersteigen, während die Durchschnittswerte in W2 in allen Bundesländern hinter den Durchschnittswerten in C3 zurückbleiben. Auch geht die Schere im Vergleich der Bundesländer zueinander weiter auseinander. Während in Bezug auf Juni 2015 Unterschiede von bis zu 1.260 Euro brutto monatlich in W3 zu verzeichnen waren, lag diese Differenz im Juni 2016 bereits bei 1.480 Euro.

Erstmals veröffentlicht der DHV auch die Durchschnittsbesoldungen für Juniorprofessorinnen und -professoren. Wenngleich in W1 zum einen nur in einigen Ländern und zum anderen lediglich begrenzt über die Besoldung verhandelt werden kann, sind auch in W1 inzwischen Unterschiede von bis zu 680 Euro brutto monatlich zu verzeichnen“ (Forschung & Lehre 2017).

11 Vergl.: Bock, Ulla (2015). Pionierarbeit. Die ersten Professorinnen für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschsprachigen Hochschulen 1984-2014. Frankfurt, New York 2015, S: 64.

12 Forschung & Lehre (2017). Detmer, Hubert: Besoldung. Die Schere öffnet sich weiter. Heft 11. November 2017. <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=24893>

REAL GEWÄHRTE DURCHSCHNITTSBESOLDUNG W1 6/2016 *

	Besoldung	W1 in Euro
1.	Baden-Württemberg	4.880
2.	Thüringen	4.560
3.	Rheinland-Pfalz	4.540
4.	Sachsen	4.530
5.	Sachsen-Anhalt	4.520
6.	Schleswig-Holstein	4.490
7.	Bremen	4.480
7.	Niedersachsen	4.480
9.	Bayern	4.450
10.	Saarland	4.440
11.	Hessen**	4.430
12.	Hamburg	4.410
13.	Mecklenburg-Vorpommern	4.360
14.	Berlin	4.330
15.	Nordrhein-Westfalen	4.290
16.	Brandenburg	4.200
	gewichteter Durchschnitt	4.470

Quelle: Statistisches Bundesamt

* Insbesondere inklusive Erfahrungsstufen, Grundleistungsbezug, der diversen Leistungsbezüge, Forschungs- und Lehrzulagen, Familienzuschlag und zum Teil auch "anteiliger" Sonderzuwendungen.

** Inkl. fünf Prozent eines Monatsbezugs als monatliche Auszahlung der Sonderzuwendungen.

(Ebenda).

REAL GEWÄHRTE DURCHSCHNITTSBESOLDUNG W2*

Besoldung	W2 in Euro (6/2016)	W2 in Euro (6/2015)	Unterschied
1. Baden-Württemberg	6.530	6.360	170
2. Bayern	6.450	6.280	170
3. Hessen **	6.440	6.420	20
4. Sachsen-Anhalt	6.400	6.150	250
5. Rheinland-Pfalz	6.380	6.220	160
6. Schleswig-Holstein	6.330	6.160	170
7. Sachsen	6.240	6.080	160
8. Niedersachsen	6.220	6.070	150
9. Bremen	6.210	6.030	180
9. Hamburg	6.210	5.960	350
11. Saarland	6.180	5.830	350
12. Nordrhein-Westfalen	6.120	6.090	30
13. Brandenburg	6.090	5.960	130
14. Thüringen	6.080	5.990	90
15. Mecklenburg-Vorpommern	6.050	5.990	60
16. Berlin	5.930	5.570	360
gewichteter Durchschnitt	6.310	6.160	175

Quelle: Statistisches Bundesamt

* Insbesondere inklusive Erfahrungsstufen, Grundleistungsbezug, der diversen Leistungsbezüge, Forschungs- und Lehrzulagen, Familienzuschlag und zum Teil auch „anteiliger“ Sonderzuwendungen.

** Inkl. fünf Prozent eines Monatsbezugs als monatliche Auszahlung der Sonderzuwendungen.

(Ebenda).

REAL GEWÄHRTE DURCHSCHNITTSBESOLDUNG W3*

Besoldung	W3 in Euro (6/2016)	W3 in Euro (6/2015)	Unterschied
1. Bayern	8.750	8.510	240
2. Hessen **	8.310	8.330	-20
3. Berlin	8.210	7.770	440
4. Hamburg	8.190	7.980	210
5. Nordrhein-Westfalen	8.140	8.100	40
5. Bremen	8.140	7.990	150
7. Rheinland-Pfalz	8.110	7.880	230
8. Niedersachsen	8.060	7.840	220
9. Schleswig-Holstein	8.030	7.910	120
10. Baden-Württemberg	8.020	7.870	150
11. Sachsen-Anhalt	7.910	7.770	140
12. Sachsen	7.770	7.670	100
13. Saarland	7.740	7.570	170
14. Thüringen	7.710	7.570	140
15. Brandenburg	7.440	7.310	130
16. Mecklenburg-Vorpommern	7.270	7.250	20
gewichteter Durchschnitt	8.140	7.980	155

Quelle: Statistisches Bundesamt

* Insbesondere inklusive Erfahrungsstufen, Grundleistungsbezug, der diversen Leistungsbezüge, Forschungs- und Lehrzulagen, Familienzuschlag und zum Teil auch „anteiliger“ Sonderzuwendungen.

** Inkl. fünf Prozent eines Monatsbezugs als monatliche Auszahlung der Sonderzuwendungen.

(Ebenda). ***

8. Anlage

8.1. Geförderte Genderprofessuren im Professorinnenprogramm I und II¹³

Geförderte Genderprofessuren im Professorinnenprogramm I

Zuwendungsempfänger: Fachhochschule Kiel

Förderung der Regelprofessur im Fach "Gender und Theorien der sozialen Arbeit" im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Fachhochschule Kiel 01.04.2010 bis 30.09.2014, Förderkennzeichen: 01FP09174D

Zuwendungsempfänger: Philipps-Universität Marburg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Politik und Geschlechterverhältnisse im Fachbereich Politikwissenschaft im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Philipps-Universität Marburg, Laufzeit: 01.10.2009 bis 30.09.2014, Förderkennzeichen: 01FP09118C

Zuwendungsempfänger: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Sozialwissenschaften / Gender im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Hamburg, Laufzeit: 01.10.2009 bis 31.08.2012, Förderkennzeichen: 01FP09124B

Zuwendungsempfänger: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Kognitionswissenschaft und Gender Studies im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Laufzeit: 01.01.2011 bis 30.09.2013, Förderkennzeichen: 01FP09129C

Zuwendungsempfänger: Hochschule Osnabrück

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Gender und Diversity im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Hochschule Osnabrück, Laufzeit: 01.09.2009 bis 31.08.2014, Förderkennzeichen: 01FP09141B

13 Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) (2015). Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 19. November 2007
Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 10. März 2008. (Auszug).
http://www.dlr.de/pt/Portaldata/45/Resources/dokumente/foerderangebote/Internet_ProfessorinnenprogrammI_II_Maerz2017.pdf

Zuwendungsempfänger: Universität Stuttgart

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Universität Stuttgart, Laufzeit: 01.01.2010 bis 31.12.2014, Förderkennzeichen: 01FP09153A

Zuwendungsempfänger: Georg-Simon-Ohm-Hochschule für angewandte Wissenschaften - Fachhochschule Nürnberg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Gesellschaftswissenschaften, Gender und Diversity im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Georg-Simon-Ohm-Hochschule für angewandte Wissenschaften - Fachhochschule Nürnberg, Laufzeit: 01.03.2010 bis 28.02.2015, Förderkennzeichen: 01FP09162C

Geförderte Genderprofessuren im Professorinnenprogramm II¹⁴

Zuwendungsempfänger: Ruhr-Universität Bochum

Förderung der Regelprofessur im Fach Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Ruhr-Universität Bochum, Laufzeit: 01.08.2014 bis 31.07.2019, Förderkennzeichen: 01FP13026G

Förderung der Regelprofessur im Fach 'Geschichte der Frühen Neuzeit und Geschlechtergeschichte' im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Ruhr-Universität Bochum, Laufzeit: 01.12.2014 bis 30.11.2019, Förderkennzeichen: 01FP13026H

Zuwendungsempfänger: Hochschule für Musik und Theater Hamburg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Musikwissenschaft und Gender Studies im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg, Laufzeit: 01.10.2014 bis 31.03.2016, Förderkennzeichen: 01FP13048E

Zuwendungsempfänger: Humboldt-Universität zu Berlin

Förderung der Regelprofessur im Fach Historische Anthropologie und Geschlechterforschung im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Humboldt-Universität zu Berlin, Laufzeit: 01.04.2014 bis 31.03.2019, Förderkennzeichen: 01FP13065F

14 Ebenda: Verlängerung der Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 06. Dezember 2012
Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm - vom 06. Dezember 2012. (Auszug).

Zuwendungsempfänger: Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach 'Interkulturalität in der Sozialen Arbeit unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten' im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel, Laufzeit: 01.02.2015 bis 31.01.2020, Förderkennzeichen: 01FP13068E

Zuwendungsempfänger: Duale Hochschule Baden-Württemberg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach 'Soziale Arbeit - Diversity, insbesondere Gender' im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Dualen Hochschule Baden Württemberg , Laufzeit: 01.03.2016 bis 31.12.2020, Förderkennzeichen: 01FP14028C

Zuwendungsempfänger: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach "Pflegerwissenschaft mit den Schwerpunkten Gender und Migration" im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Laufzeit: 01.03.2016 bis 31.12.2020, Förderkennzeichen: 01FP14042F