



Dokumentation

Einzelfragen zum Professorinnenprogramm

Einzelfragen zum Professorinnenprogramm

Aktenzeichen:

WD 8 - 3000 - 082/19

Abschluss der Arbeit:

28.06.2019

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 anzugeben und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Das Professorinnenprogramm	4
3.	Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder	5
3.1.	Beteiligung der Hochschulen und Akzeptanz	6
3.2.	Förderungen von Professuren	7
3.3.	Steigerung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen	7
3.4.	Sensibilisierung sowie Akzeptanz und Reputation des Themas „Gleichstellung“	8
3.5.	Verankerung von Gleichstellungsstrukturen	8
3.6.	Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik	9
3.7.	Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen	9
3.8.	Nachhaltigkeit	9
3.9.	Implementierung und Governance des Programms	10
3.10.	Bewertung des Programms durch die Akteurinnen und Akteure	10
4.	Einzelaspekte der Evaluationsstudie	11
4.1.	Berufungsverfahren	11
4.2.	Beteiligte Akteurinnen und Akteure in den Hochschulen	11
4.3.	Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren	12

1. Einleitung

Obwohl Frauen häufiger als Männer ein Abitur ablegen, ebenso häufig wie Männer studieren und fast die Hälfte aller Promotionen verfassen, verlassen nach der Promotion jedoch überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft.

Dies bedingt, dass weniger als ein Drittel der Habilitationen von Frauen geschrieben werden und derzeit nur etwa jede fünfte Professur in Deutschland mit einer Frau besetzt ist. Bund und Länder haben sich daher zum Ziel gesetzt, struktureller Veränderungen einzuleiten, damit sich mehr Frauen für Berufswege in der Wissenschaft entscheiden.¹

2. Das Professorinnenprogramm

„Als eine der Maßnahmen, um mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Präsenz auf allen Qualifikationsstufen zu steigern, haben Bund und Länder 2008 das Professorinnenprogramm ins Leben gerufen. Für die erste und zweite Programmphase wurden je 150 Millionen Euro bereitgestellt. In der nunmehr dritten Programmphase (2018 - 2022) wurde das Mittelvolumen auf 200 Millionen Euro erhöht, sodass sich das Gesamtvolumen des Professorinnenprogramms auf 500 Millionen Euro beläuft.“

Das Programm wirkt auf zwei Ebenen: Es erhöht die Anzahl der Professorinnen und stärkt zudem durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an deutschen Hochschulen.

Hochschulen qualifizieren sich für eine Teilnahme am Programm durch Gleichstellungskonzepte, die extern begutachtet werden. Diese Konzepte umfassen unter anderem speziell auf die jeweilige Hochschule ausgerichtete gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Hochschulen, die ein überzeugendes Gleichstellungskonzept vorlegen, können eine Anschubfinanzierung von bis zu drei Stellen für weiblich besetzte Professuren für eine Dauer von fünf Jahren beantragen.

Neu ist in der dritten Programmphase die deutliche Schwerpunktsetzung auf den Bereich ‚Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur‘. Bis zu zehn Hochschulen, die in diesem Bereich Bestbewertungen und das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ erhalten, können die Förderung einer vierten Professur beantragen.

Die Evaluationen aus den Jahren 2012 und 2017 bestätigen den Erfolg des Professorinnenprogramms und belegen, dass es seine wesentlichen Ziele – die Erhöhung des Professorinnenanteils und die Verstärkung von Gleichstellungswirkungen – umfassend erreicht: Hochschulen, die am Programm teilnehmen, engagieren sich stärker für Gleichstellungsthemen. Die Akzeptanz, Sichtbarkeit und Reputation für das Thema Geschlechtergerechtigkeit steigen. Die Gleichstellungspolitik wird konzeptionell weiterentwickelt und die Bereitstellung von finanziellen Mitteln ermöglicht den Ausbau von Gleichstellungsmaßnahmen.

¹ Vergleiche: BMF (2018). Das Professorinnenprogramm. <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html> [zuletzt aufgerufen am 21.06.2019]

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder stößt auf eine starke Resonanz bei den Hochschulen. In der ersten Programmphase reichten 152 Hochschulen ein Gleichstellungskonzept ein, in der zweiten Programmphase steigerte sich die Beteiligung auf 184 Hochschulen. In der ersten (von zwei) Einreichungsrunden der aktuellen Programmphase gingen bereits 111 Gleichstellungskonzepte ein.

124 Hochschulen waren in der ersten bzw. 147 in der zweiten Programmphase mit ihren Gleichstellungskonzepten erfolgreich und konnten Förderanträge stellen. In der ersten Einreichungsrounde der dritten Programmphase gelang dies 86 Hochschulen. Folgende Hochschulen reichten im Hinblick auf den Bereich 'Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur' ein besonders überzeugendes Gleichstellungskonzept ein und wurden mit dem Prädikat 'Gleichstellung: ausgezeichnet!` belohnt:

- Freie Universität Berlin
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Friedrich-Schiller-Universität Jena
- Hochschule Fulda
- Humboldt-Universität zu Berlin
- Julius-Maximilians-Universität Würzburg
- Leuphana Universität Lüneburg
- Universität Bielefeld
- Universität Bremen
- Universität Osnabrück

Im März 2016 wurde die 500. Berufung im Professorinnenprogramm von Bund und Ländern gezählt, inzwischen sind es 529 (Stand 26.10.2018). Dabei sehen Bund und Länder über die ansteigende Professorinnenzahl hinaus den besonderen Erfolg des Programms in der dadurch ausgelösten Dynamik zur Implementation und Stärkung gleichstellungsfördernder Strukturen an den Hochschulen. Diese müssen die durch die Förderung der Professuren frei werdenden Mittel sowie weitere Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen. So werden erhebliche Mittel zum Beispiel in Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mentoring oder Fortbildungen für gendergerechte Berufungsverfahren investiert.“²

3. Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder

Im Jahr 2017 veröffentlichte das Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften ihre Studie „Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation.“³

2 Ebenda. Fettungen durch den Autor.

3 GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2017). Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Abschlussbericht. Köln, Januar 2017.
https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms-Bericht_Januar_2017.pdf [zuletzt aufgerufen am 21.06.2019]

In Ihrem Abschlussbericht fassen die Autoren die zentralen Ergebnisse ihrer Evaluation zusammen und zeichnen insgesamt eine positive Bilanz des Professorinnenprogramms auf.

Das Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften bescheinigt dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, dass es geeignet sei

- **den Professorinnenanteil weiter zu erhöhen,**
- **die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken,**
- **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.**

“Die Ergebnisse der Evaluation belegen, dass das Professorinnenprogramm seine wesentlichen Ziele – die Erhöhung des Professorinnenanteils und die Verstärkung von strukturellen Gleichstellungswirkungen – umfassend erreicht.“⁴

3.1. Beteiligung der Hochschulen und Akzeptanz

„In der zweiten Programmphase (PP II) reichten 184 Hochschulen ein Gleichstellungskonzept oder eine Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts ein; das sind zwei Drittel aller Hochschulen, die Mitglied in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sind. Somit ist eine Steigerung um 10 Prozentpunkte gegenüber der bereits hohen Beteiligung in PP I (152 Hochschulen) festzustellen. Die Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen von 147 Hochschulen wurden positiv bewertet. Das entspricht einer Erfolgsquote von 80 Prozent (entspricht 54% aller HRK-Hochschulen). 120 Hochschulen erhielten bisher (Stand 06.01.2017) mindestens eine Förderung. Das Professorinnenprogramm ist eines der wenigen Bund-Länder-Programme, das gleichermaßen Universitäten (einschließlich Pädagogische Hochschulen), Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen offensteht. Gleichwohl zeigen sich Ungleichgewichte bei der Beteiligung vor allem nach Hochschultypen: Im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Hochschulen (Bezugsgröße sind die Hochschulen, die Mitglied der HRK sind) reichten Universitäten deutlich häufiger ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation ein als Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen. Zugleich haben Universitäten eine deutlich höhere Erfolgsquote, so dass Universitäten insgesamt überrepräsentiert sind. Hintergrund dieser Ungleichgewichte sind meist die finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsarbeit und die finanziellen Ressourcen der Hochschulen. Die hohe Akzeptanz, die in der großen Teilnahme sichtbar wird, bestätigt sich durch die Befragung der Hochschulen: In PP II ist bei 60 Prozent Hochschulen eine hohe Akzeptanz zu verzeichnen. Dies sind doppelt so viele (30%) wie in der ersten Programmphase (PP I).“⁵

4 Ebenda: 3. Fettungen durch den Autor.

5 Ebenda.

3.2. Förderungen von Professuren

„In PP I wurden 274 mit Frauen besetzte Professuren (40% Vorgriffs- und 60% Regelprofessuren⁶) gefördert; in PP II sind es bisher (06.01.2017) 250 Professuren (31% Vorgriffs- und 69% Regelprofessuren). Die Förderungen von weiblich besetzten Professuren verteilen sich weitgehend in gleicher Weise wie die Professorinnen insgesamt auf die Besoldungsgruppen W2 und W3 sowie auf die Fächergruppen.“⁷

3.3. Steigerung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen

„Der Professorinnenanteil stieg während der Laufzeit des Professorinnenprogramms stärker, als nach dem Trend der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre: Bundesweit stieg der Professorinnenanteil von 16,2 Prozent im Jahr 2007 um 6,4 Prozentpunkte auf aktuell (2015) 22,7 Prozent.⁸

Dieser Wert liegt um 2,2 Prozentpunkte höher, als wenn sich die jährliche Steigerung wie in den Vorjahren (1990- 2007) fortgesetzt hätte. Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich bei den Berufungen. Diese Steigerung geht wesentlich auf die Hochschulen zurück, die am Professorinnenprogramm teilnahmen. Der Vergleich zwischen Hochschulen, die mit einem erfolgreichen Gleichstellungs-konzept am Professorinnenprogramm teilnehmen, mit solchen, die nicht teilnehmen oder nicht erfolgreich waren, legt dies nahe:

An Hochschulen, die am Professorinnenprogramm teilnahmen (in der ersten und/oder zweiten Programmphase positiv begutachtet), stieg der Professorinnenanteil zwischen 2007 und 2014 im Durchschnitt um 5,7 Prozentpunkte, an Hochschulen, die nicht teilnahmen oder nicht erfolgreich waren, dagegen nur um 3,9 Prozentpunkte.

6 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-gestelltefragen-zur.html>

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).

7 Ebenda.

8 Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Überdurchschnittlich hoch ist die Steigerung an Hochschulen, die an beiden Programmphasen erfolgreich teilnahmen (6,2 Prozentpunkte). Diese Unterschiede bei der Steigerung des Professorinnenanteils zwischen teilnehmenden und nicht teilnehmenden Hochschulen sind starke Indizien, dass das Professorinnenprogramm positive Effekte auf die Steigerung des Professorinnenanteils entfaltet und damit eine zentrale Programmzielsetzung erfüllt!“⁹

3.4. Sensibilisierung sowie Akzeptanz und Reputation des Themas „Gleichstellung“

„Bereits die Erstellung der Gleichstellungskonzepte befördert die hochschulinterne Verständigung über Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik. Die Reflektion über das Thema Gleichstellung wird von den Hochschulen als eine der häufigsten Veränderungen benannt; diese Sensibilisierung wird z.T. explizit dem Professorinnenprogramm zugeschrieben.

Durch seine diskursiven Effekte, den Wettbewerbscharakter und die Einwerbung von Fördermitteln bewirkt das Programm eine höhere Akzeptanz des Themas Gleichstellung und eine höhere Reputation der Personen, die sich in den Hochschulen mit dem Thema Gleichstellung befassen. Darüber hinaus werden allgemein Reputationsgewinne für die Hochschule durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm, jedoch seltener konkrete Wettbewerbsvorteile oder die Verknüpfung von Geschlecht und Exzellenz erkannt.“¹⁰

3.5. Verankerung von Gleichstellungsstrukturen

„Das Professorinnenprogramm setzt einen wichtigen Impuls, gleichstellungspolitische Aspekte in die Hochschulstrukturen zu integrieren. Es stärkt die Verankerung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe und die Zuordnung des Themas ‚Gleichstellung‘ zu einem Mitglied der Hochschulleitung. Den Impuls für eine gestärkte Verantwortung der Hochschulleitung für die Gleichstellungspolitik gab zum einen die Implementation des Programms, insbesondere die Erstellung und Verabschiedung des Gleichstellungskonzeptes. Zum anderen werden in vielen Gleichstellungskonzepten oder Dokumentationen konkrete Maßnahmen für eine stärkere Verankerung in der Hochschulleitung geplant. Darüber hinaus wurden im Laufe des Professorinnenprogramms Einrichtungen im Themenfeld ‚Gleichstellung‘ geschaffen oder verfestigt. Aufgrund rechtlicher Vorgaben waren Regelungen und Strukturen zu den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie zu Frauenförderplänen und ähnlichem zumeist bereits vorhanden. Die Hälfte der Hochschulen bewertet die Verankerung von Gleichstellungsstrukturen auf zentraler Ebene als positive Veränderung. Verbesserungsbedarf besteht dagegen auf Ebene der Fachbereiche, wo nur 20 Prozent der Hochschulen positive Veränderungen sehen.“

Insgesamt konnten - entsprechend der Zielsetzung des Professorinnenprogramms – in PP II die Gleichstellungsstrukturen gestärkt werden, sowohl direkt durch Maßnahmen, die in den Gleichstellungskonzepten geplant werden, als auch durch indirekte Implementationseffekte.“¹¹

9 Ebenda: 3f. Fettungen durch den Autor.

10 Ebenda: 4.

11 Ebenda: 4f.

3.6. Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik

„Das Gleichstellungskonzept beschreibt die strategische und inhaltliche Ausrichtung der Gleichstellungspolitik einer Hochschule. An einigen Hochschulen ist es das zentrale Dokument für die Gleichstellungspolitik der Hochschule, in dem bisher bestehende Einzelmaßnahmen strategisch zusammengeführt werden. Die Erstellung des Konzeptes ist damit ein maßgeblicher Anstoß, Gleichstellung systematisch und konzeptionell zu bearbeiten. An anderen Hochschulen ergänzt das Gleichstellungskonzept andere Konzepte und Dokumente und forciert die konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik.“¹²

3.7. Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen

„Die verstärkte Durchführung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen an den Hochschulen ist eine unmittelbare Wirkung des Professorinnenprogramms. Entsprechend den Zielen des Professorinnenprogramms und den Vorgaben für die Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen sind Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses das wichtigste Handlungsfeld. Gegenüber PP I fokussieren die Hochschulen noch stärker darauf. Hohe Priorität haben auch Personalentwicklung, wie beispielsweise Mentoring oder Angebote zur Karriereentwicklung, sowie Familienfreundlichkeit. Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen unterscheiden sich nur wenig bezüglich der Schwerpunkte. An Fachhochschulen hat der Bereich Studienfachwahl mit einem Fokus auf Studentinnen in MINT-Fächern eine höhere Priorität. Als explizites Ergebnis des Professorinnenprogramms wird am häufigsten die Implementation von Gleichstellungsmaßnahmen genannt. Diese positive Wirkung zeigt sich sowohl für Hochschulen, die erstmals gleichstellungsfördernde Maßnahmen implementieren, als auch für solche, die bereits an einer Weiterentwicklung arbeiten.“¹³

3.8. Nachhaltigkeit

„Da die Förderungen und zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen von PP II noch bis 2020 erfolgen, sind abschließende Aussagen zur Nachhaltigkeit der laufenden Programmphase zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur bedingt möglich. Nach Einschätzung der Hochschulen werden vor allem in den wichtigen Handlungsfeldern Nachwuchsförderung und Vereinbarkeit die geplanten Maßnahmen (überwiegend) vollständig umgesetzt werden. In diesen beiden Bereichen bestehen die meisten Maßnahmen aus PP I weiterhin fort (Vereinbarkeit: 80 Prozent, Nachwuchsförderung: 70 Prozent der Maßnahmen). Der hohe Anteil an Maßnahmen aus PP I, die nach Ende der Förderung fortgeführt werden, verweist auf die Nachhaltigkeit. Hierbei sind die finanzielle Ausstattung der Hochschule und damit hochschulspezifische Faktoren wie Hochschulgröße, Hochschultyp und regionaler Lage beeinflussende Parameter.“¹⁴

12 Ebenda: 5.

13 Ebenda.

14 Ebenda.

3.9. Implementierung und Governance des Programms

„Die Governance des Professorinnenprogramms und die Abstimmung zwischen Land und Hochschulen verweist auch in PP II auf eine „weiche Gleichstellungs-Governance“. Haben die Hochschulen bereits in PP I weitestgehend selbstständig gehandelt, ist die Autonomie in PP II noch gestiegen. Sowohl bei der Einreichung der Gleichstellungskonzepte als auch bei ihrer Umsetzung und bei der Frage, für welche Berufungen Anträge auf Förderungen gestellt werden, ist länderübergreifend eine hohe Autonomie festzustellen. Abstimmungsprozesse mit den Ministerien finden in der Regel bei Fragen der Finanzierung statt. Wichtigste Akteurinnen und Akteure an den Hochschulen für die Impulsgebung und Konzepterstellung für das Professorinnenprogramm sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Zugleich ist die Hochschulleitung maßgeblich an strategischen Entscheidungen beteiligt. Der Diskussionsprozess und die Einbeziehung einer großen Anzahl von Akteurinnen und Akteuren bei der Konzepterstellung und der Implementation ermöglichen eine hochschulinterne Verständigung und Sensibilisierung für das Thema ‚Gleichstellung‘. Nur an einzelnen, vor allem kleineren Hochschulen tragen die Gleichstellungsbeauftragten die alleinige Verantwortung für die Implementation des Programms. Seitens des Bundes wurde der DLR Projektträger mit der administrativen Abwicklung des Programms beauftragt. Trotz der Tatsache, dass es im Professorinnenprogramm vereinfachte Verwaltungsverfahren gibt, äußern die Hochschulen Kritik am administrativen Aufwand und am „Windhundverfahren“, d.h. der üblichen Bearbeitung von Förderanträgen nach Eingang. Die in der Länder- und der Hochschulbefragung sowie in den Expertinneninterviews am Professorinnenprogramm geäußerte Kritik bezieht sich fast ausschließlich auf diese Aspekte.“¹⁵

3.10. Bewertung des Programms durch die Akteurinnen und Akteure

„Im Vergleich von Aufwand und Nutzen erhält das Programm von dem Großteil der Hochschulen eine positive Bewertung: Für über 80 Prozent der Hochschulen hat sich die Programmteilnahme sehr bzw. eher gelohnt (39% bzw. 43%). Hochschulen, die an beiden Phasen des Programms erfolgreich teilnahmen, schätzen den Nutzen dabei deutlich höher ein. Lediglich 19 Prozent der Hochschulen stufen den Aufwand der Programmteilnahme höher ein als den daraus gewonnenen Nutzen. Fast alle Hochschulen befürworten eine Weiterführung des Programms. Hochschulen, die nicht teilnehmen oder nicht erfolgreich waren, wünschen ebenfalls mehrheitlich eine Fortführung. Dabei unterstützt ein Drittel aller Hochschulen eine Weiterführung des Programms in der bisherigen Form, weitere 64 Prozent wünschen eine Weiterführung mit Modifikationen. Diese Modifikationswünsche beziehen sich insbesondere auf das Verwaltungsverfahren und das sog. Windhundverfahren.

Fazit der Evaluation: Aus Sicht der Evaluation sprechen die Erfolge und Wirkungen des Professorinnenprogramms in der ersten und zweiten Programmphase, sowohl bei der Erhöhung des Professorinnenanteils als auch bei der Verbesserung der strukturellen Gleichstellungswirkungen an Hochschulen, für eine Weiterführung des Programms.“¹⁶

15 Ebenda: 5f.

16 Ebenda: 6.

4. Einzelaspekte der Evaluationsstudie

4.1. Berufungsverfahren

„Berufungsverfahren, in deren Folge Professuren entsprechend der Programm vorgaben gefördert wurden, folgten den üblichen Verfahrensregeln der Bestenauslese und Diskriminierungsfreiheit. Die Mitwirkung der Landesministerien bei Ausschreibung und/oder Ruferteilung ergab sich aus den Landeshochschulgesetzen. Nach Angaben der Länderberichte waren die programmbezogenen Berufungsverfahren durchschnittlich etwa einen Monat kürzer (elf Monate) als sonstige Verfahren (etwa zwölf Monate). Verzögerungen konnten sich ergeben, wenn beispielsweise die berufenen Professorinnen in mehreren Verfahren gleichzeitig einen Ruf erhielten oder Fragen der Kofinanzierung geklärt werden mussten. Die Hochschulen geben an, dass Berufungsverfahren, bei denen eine Förderung durch das Professorinnenprogramm geplant war, in den meisten Hochschulen (73%) nicht schneller als herkömmliche Verfahren abgewickelt wurden. Die Hochschulen entschieden nach dem Berufungsverfahren, für welche Professuren, die mit einer erstberufenen Frau besetzt wurden, eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm beantragt werden sollte. Sofern im Gleichstellungskonzept Planungen aufgestellt wurden, welche Professuren besonders geeignet für eine Förderung wären, wurden diese Überlegungen erst nach Ablauf eines regelhaften Berufungsverfahrens konkretisiert.“¹⁷

4.2. Beteiligte Akteurinnen und Akteure in den Hochschulen

„Die zentralen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sowie die Hochschulleitung waren die maßgeblichen Akteurinnen und Akteure für die Impulsgebung zur Teilnahme an PP II. Auch bei **der Erstellung der Gleichstellungskonzepte waren die zentrale Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten die Hauptakteurinnen**. Die Hochschulleitungen waren im starken Maße mit dem strategischen Entscheidungsprozess zur grundsätzlichen Teilnahme an dem Professorinnenprogramm befasst. An der Konzeptentwicklung waren sie in den meisten Hochschulen aber weniger beteiligt. Die Hochschulverwaltungen wiederum waren in größerem Umfang mit der Erstellung des Konzepts und damit der konkreten Planung befasst. Dies gilt ebenfalls für die dezentrale Ebene der Fachbereiche und deren Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In einigen Gleichstellungskonzepten wird erwähnt, dass für die Konzeptentwicklung ein Arbeitskreis eingerichtet wurde oder die Erarbeitung des Konzepts im Rahmen eines Workshops erfolgte. An einigen Hochschulen lagen die Konzepterstellung und das Antragsverfahren ausschließlich in der Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten. Fehlende personelle Kapazitäten bei der Konzepterstellung und Antragsstellung sind vor allem an kleinen Hochschulen zu beobachten, bei denen zudem die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte neben- oder ehrenamtlich tätig ist.

Insgesamt stellt die Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes für das Professorinnenprogramm einen wesentlichen Kristallisierungspunkt für eine Selbstverständigung der Hochschule über ihre Gleichstellungspolitik dar und bringt damit diskursive Wirkungen wie die Sensibilisierung hervor.

Für die Umsetzung der Maßnahmen sind in den meisten Hochschulen (70%) die zentralen Gleichstellungsbeauftragten hauptverantwortlich zuständig. Weitere wichtige Akteurinnen und

Akteure bei der Umsetzung sind die Hochschulleitung sowie Einrichtungen im Themenfeld 'Gleichstellung'. Die Hochschulverwaltung, die für die Drittmittelverwaltung zuständige Verwaltungseinheit, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Gleichstellungskommission und die Leitungsgremien der Fachbereiche sind ebenfalls an der Umsetzung beteiligt, aber kaum hauptverantwortlich.“¹⁸

4.3. Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren

„Die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Personalrekrutierung und insbesondere Berufungsverfahren sind seit den 1980er Jahren ein wichtiges Arbeitsgebiet der Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Zahlreiche Studien belegen einen Gender Bias und Diskriminierungsstrukturen in Berufungsverfahren. Rechtliche Vorgaben, wie Ausschreibungspflicht oder die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, sind Grundlagen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren.

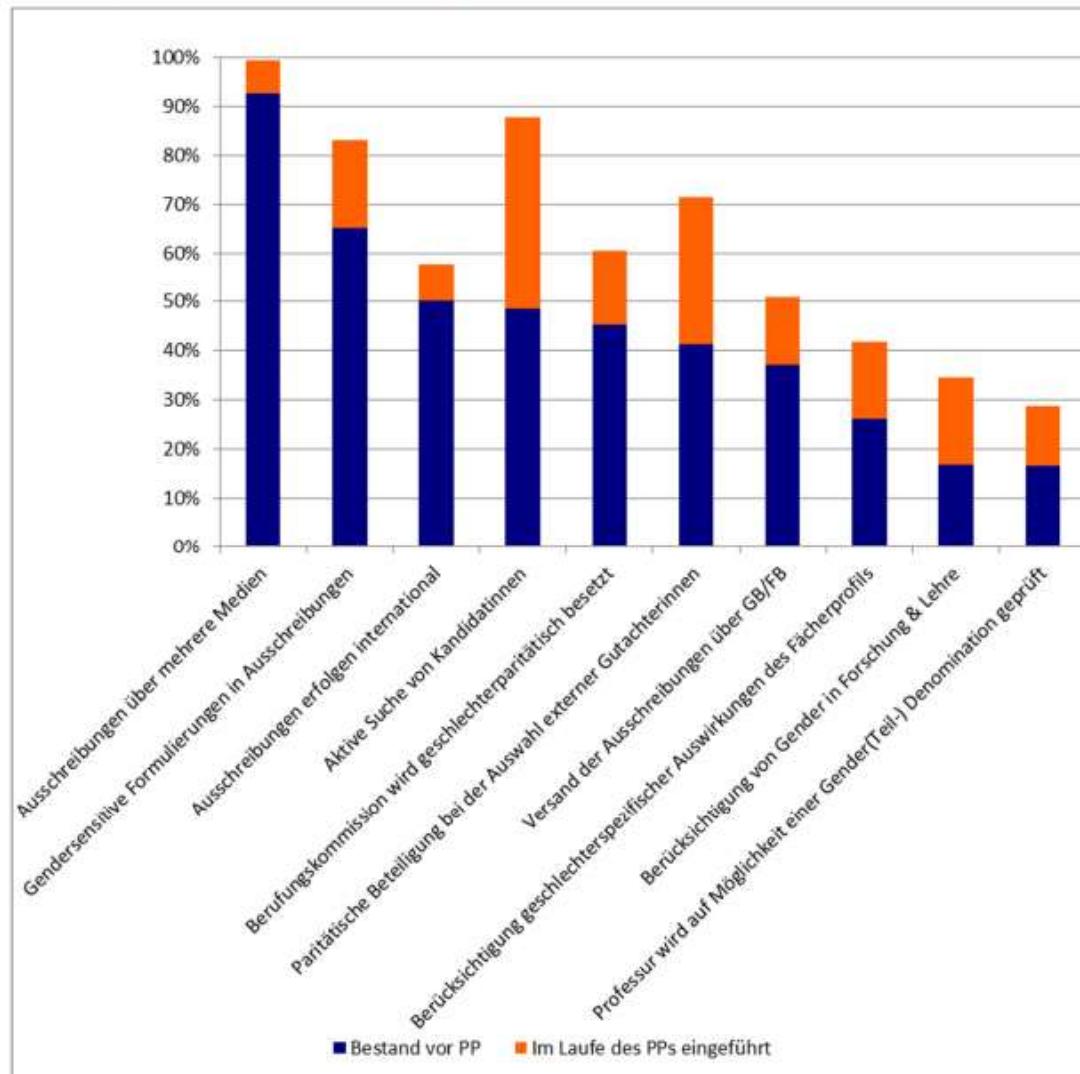
Ausschreibung in verschiedenen Medien (an 90% der befragten Hochschulen) sowie gendersensitive Formulierungen in den Ausschreibungen, die über Hinweise wie 'Frauen werden zur Bewerbung aufgefordert' hinausgehen (an 65% der Hochschulen), waren bereits vor dem Professorinnenprogramm gängige Standards.

Für eine umfassende Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren, über die gesetzlichen (Mindest-) Vorgaben hinausgehend, verabschieden immer mehr Hochschulen Leitfäden für geschlechtergerechte Berufungsverfahren. Entsprechend beziehen sich die meisten das Berufungsverfahren betreffende Maßnahmen in den Gleichstellungskonzepten auf die Erstellung bzw. Überarbeitung und Weiterentwicklung eines solchen Leitfadens. Die häufigste Einzelmaßnahme, die im Rahmen des Professorinnenprogramms eingeführt wurde, ist die aktive Suche und Ansprache von Kandidatinnen (39% der Hochschulen). Die paritätische Beteiligung der Geschlechter bei der Auswahl externer Gutachtender setzten Hochschulen mit 30 Prozent häufig im Laufe des Professorinnenprogramms um. Weitere Gender- und Gleichstellungssaspekte (z.B. die internationale Ausschreibung von Professuren, die geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen, der Versand der Ausschreibung über die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, die Prüfung der Professur auf eine Gender-(Teil-) Denomination sowie die Berücksichtigung von Gender in Forschung und Lehre) waren vor dem Professorinnenprogramm in jeweils weniger als der Hälfte der Hochschulen vorhanden; weniger als 20 Prozent der Hochschulen setzen solche Maßnahmen im Laufe des Professorinnenprogramms um. Daneben entwickelt etwa ein Fünftel der Hochschulen hochschulspezifische Maßnahmen für eine bessere Berücksichtigung von gleichstellungs- und genderspezifischen Aspekten in Berufungsverfahren, die auf die Ausgestaltung der aktiven Rekrutierung von Professorinnen, das Personalmarketing, Verfahrensregelungen (z.B. erneute Ausschreibung bei fehlenden Bewerbungen von Frauen), die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren, die Berücksichtigung von Gender-Kompetenz in der Berufungskommission oder Anreizsysteme für Fachbereiche zielen.“¹⁹

18 Ebenda: 13. Fettungen durch den Autor.

19 Ebenda: 41.

Abbildung 9 Gleichstellungs- und Gender-Aspekte in Berufungsverfahren



Quelle: Hochschulbefragung, N=130 – 138.

Ebenda: 42.

Das Professorinnenprogramm gibt den Anstoß, über die grundlegenden Regelungen hinausgehende Maßnahmen zu implementieren, vor allem die aktive Rekrutierung und die paritätische Auswahl von Gutachterinnen und Gutachtern. Mit den Berufungsleitfäden, die in den Gleichstellungskonzepten vorgesehen sind, erfolgt eine Standardisierung von Prozessabläufen und die regelhafte Verankerung von Gleichstellungsaspekten im Berufungsverfahren. Diese strukturellen Veränderungen können nachhaltig eine Verbesserung der Personalrekrutierung bewirken und zu mehr Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im Wissenschaftssystem beitragen.“²⁰

Anlage 1: Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder²¹

Die „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 – Professorinnenprogramm III.“ regelt das Antragsverfahren sowie die dazu notwendigen Maßnahmen und Voraussetzungen, die von den Hochschulen erfüllt sein müssen, um am Professorinnenprogramm teilnehmen zu können. Im Folgenden wird die Richtlinie in Hinblick auf das Auswahlverfahren wiedergegeben.

„7.2 Antragsverfahren

Das Antragsverfahren ist zweistufig angelegt.

7.2.1 Vorlage und Auswahl von Gleichstellungskonzepten, Dokumentationen der Umsetzung des erfolgreichen Gleichstellungskonzepts, Gleichstellungszukunftskonzepten

In der ersten Verfahrensstufe sind dem Projektträger zum 29. Mai 2018 oder zum 29. Mai 2019 das Gleichstellungskonzept, die Dokumentation oder das Gleichstellungszukunftskonzept mit der Angabe der angestrebten Förderung (Anzahl der Professuren, Förderdauer) in schriftlicher und elektronischer Form vorzulegen. Elektronisch erfolgt die Eingabe unter: <https://secure.pt-dlr.de/ptoutline/app/PPIII>. Anlagen sind der elektronischen Fassung beizufügen. Die schriftliche Fassung ist in fünffacher (davon mindestens einmal in rechtsverbindlich unterschriebener) Ausfertigung beim Projektträger einzureichen. Die Eingangsfrist gilt als Ausschlussfrist; verspätet eingehende oder unvollständige Unterlagen können nicht mehr berücksichtigt werden.

Das zu begutachtende Gleichstellungskonzept (Nummer 4.1), die Dokumentation (Nummer 4.2) und das Gleichstellungszukunftskonzept (Nummer 4.3) sollen zu deren Bewertung enthalten:

- a. **Hochschulspezifische Analyse der Gleichstellungsdefizite** und entsprechende Maßnahmen der Hochschule im Rahmen des Gesamtkonzepts zu den Zielsetzungen der Bund-Länder-Vereinbarung und dieser Richtlinie, d. h. in Bezug auf die
 - **Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen,**
 - Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen und
 - **Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.**
- b. Darstellung der (geplanten) Umsetzung eines oder mehrerer der genannten Ziele unter Berücksichtigung der jeweiligen hochschulspezifischen Situation im Hinblick auf folgende Bereiche:

²¹ 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 – Professorinnenprogramm III. Bundesanzeiger vom 21.02.2018. (Auszug) <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1600.html> [zuletzt aufgerufen am 21.06.2019]

- Situations- und Defizitanalyse, eigene Zielvorgaben, wo geeignet unter Einbeziehung des Kaskadenmodells (z. B. Analyse und Interpretation statistischer Daten; Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen und Einschätzung ihrer Wirksamkeit im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse),
- Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung auf zentraler und dezentraler Ebene (z. B. durch nachprüfbare operationalisierte Zielformulierung; Verankerung der Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen; punktuelle oder regelmäßig sich wiederholende Maßnahmen; Wirkdauer von Maßnahmen),
- **Personalentwicklung und -gewinnung einschließlich personalrechtlicher und personalwirtschaftlicher Maßnahmen mit dem Ziel einer verbesserten Planbarkeit der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Karriere und zur Verringerung des Ausscheidens von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (drop-out), z. B.**
- **Maßnahmen zur gezielten, wissenschaftsadäquaten Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen;**
- Maßnahmen zur Personalgewinnung für Professuren an Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen;
- **geschlechtergerechte Befristungspolitik hinsichtlich der Auswahl und Dauer der gesetzlichen Befristungsvarianten sowie der Teilzeit-/Vollzeitquote von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern;**
- Berücksichtigung der Befristungsproblematik bei auslaufenden Drittmittelprojekten (aufgrund von Mutterschutz/Elternzeit/Pflegezeit);
- Realisierung von Vereinbarkeitskonzepten, die in Qualifizierungsphasen Weiterarbeit mit einer Verlängerung von Bewährung verbinden;
- Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellungsfragen sowie Sensibilisierung für die Nachwuchsförderung als Führungsaufgabe;
- **Anteil von Frauen in Organen und Gremien entsprechend den landesrechtlichen Regelungen mit Zielsetzungen zur Erreichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen,**
- familiengerechte Hochschule, insbesondere Angebote für flexible Arbeitsformen und -zeiten sowie für Kinderbetreuung,
- Qualitätsmanagement, d. h. Evaluierung und Auswertung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten mit dem Ziel einer Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts, der Dokumentation bzw. des Gleichstellungszukunftskonzepts (z. B. Überprüfung der eigenen Ziele; Fortentwicklung des Gleichstellungskonzepts; Integration der Gleichstellung ins Qualitätsmanagement; Fortentwicklung des Qualitätsmanagements),
- Maßnahmenpaket, wo geeignet auch Darlegung im Hinblick auf quantifizierbare Zielsetzungen, bedarfsorientierte Auswahl und inhaltliche Abstimmung der Maßnahmen untereinander,
- personelle und finanzielle Ausstattung der getroffenen Maßnahmen unter Berücksichtigung von Größe und Finanzkraft der Hochschule.

7.2.1.1 Gleichstellungskonzept

Das Gleichstellungskonzept gemäß Nummer 4.1 dieser Richtlinie soll 15 Seiten nicht überschreiten. Die zentralen Aussagen und statistisch relevanten Daten sind in das Gleichstellungskonzept aufzunehmen.

Aussagekräftige Belege zur Unterfütterung der getroffenen Aussagen zu den Gleichstellungsaktivitäten und den →entsprechenden statistisch relevanten Daten können nur in elektronischer Form als Anlage beigefügt werden (z. B. Evaluationsberichte, Projektberichte, Statistiken; hierzu zählen nicht Zeitungs- oder Magazinbeiträge, Flyer, Publikationslisten).

7.2.1.2 Dokumentation der Umsetzung des erfolgreichen Gleichstellungskonzepts

Die Dokumentation der bisherigen Gleichstellungsbemühungen gemäß Nummer 4.2 dieser Richtlinie soll einen nachvollziehbaren Soll-Ist-Vergleich anhand des im Professorinnenprogramm positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts enthalten (Darlegung von Umsetzung und Erfolg der Maßnahmen sowie Nennung von Vertiefungen und neuen Schwerpunkten) und die entsprechenden Nachweise im Einzelnen benennen.

Die Dokumentation der Gleichstellungsbemühungen soll 18 Seiten nicht überschreiten. Die zentralen Aussagen und statistisch relevanten Daten sind in die Dokumentation aufzunehmen.

Aussagekräftige Belege zur Unterfütterung der getroffenen Aussagen zu den Gleichstellungsaktivitäten und den entsprechenden statistisch relevanten Daten können nur in elektronischer Form als Anlage beigefügt werden (z. B. Evaluationsberichte, Projektberichte, Statistiken; hierzu zählen nicht Zeitungs- oder Magazinbeiträge, Flyer, Publikationslisten).

7.2.1.3 GleichstellungszukunftsKonzept

Mit dem GleichstellungszukunftsKonzept gemäß Nummer 4.3 dieser Richtlinie soll eine Zielüberprüfung im Vergleich zum Gleichstellungskonzept aus dem Professorinnenprogramm I erfolgen. Darüber hinaus ist ein Soll/Ist-Vergleich der Verstetigungsplanungen im Hinblick auf das Gleichstellungskonzept aus dem Professorinnenprogramm I und auf die Umsetzungsdokumentation aus dem Professorinnenprogramm II vorzunehmen. Dabei ist auf Erfolge und Misserfolge bei den bisherigen Bemühungen zur Verstetigung einzugehen. Ebenfalls zu erläutern ist, wie bereits gesetzte oder neue Ziele mit denselben oder anderen Maßnahmen zukünftig umgesetzt werden. Darüber hinaus ist zu erklären, wie die Gleichstellungsbemühungen an der Hochschule kontinuierlich auf deren Wirksamkeit überprüft und nachhaltig strukturell verankert werden.

Das GleichstellungszukunftsKonzept soll 18 Seiten nicht überschreiten. Die zentralen Aussagen und statistisch relevanten Daten sind darin aufzunehmen.

Aussagekräftige Belege zur Unterfütterung der getroffenen Aussagen zu den Gleichstellungsaktivitäten und den →entsprechenden statistisch relevanten Daten

können nur in elektronischer Form als Anlage beigefügt werden (z. B. Evaluationsberichte, Projektberichte, Statistiken; hierzu zählen nicht Zeitungs- oder Magazinbeiträge, Flyer, Publikationslisten).

7.2.1.4 Auswahlverfahren

Die eingegangenen Gleichstellungskonzepte gemäß Nummer 4.1 dieser Richtlinie, Dokumentationen gemäß Nummer 4.2 und Gleichstellungszukunfts konzepte gemäß Nummer 4.3 werden durch ein Begutachtungsgremium abschließend bewertet.

Die Bewertung wird sich vor allem daran orientieren, inwieweit die Konzepte und Dokumentationen das Potenzial besitzen, die in der jeweiligen Hochschule verankerten Gleichstellungsbemühungen zur nachhaltigen Verbesserung der Präsenz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu gewährleisten. Das Begutachtungsgremium bestimmt dabei die in Hinblick auf Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur besten Gleichstellungskonzepte, Dokumentationen und Gleichstellungszukunfts konzepte. Pro Einreichungsverfahren erhalten bis zu zehn Hochschulen mit Bestbewertung die Möglichkeit zur Förderung einer vierten Erstberufung. Diese Hochschulen erhalten das Prädikat "Gleichstellung: ausgezeichnet!"

Dem Gremium gehören 15 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Hochschulen an, deren Expertise sich sowohl auf Hochschulplanung und -entwicklung als auch auf Gleichstellung an Hochschulen erstreckt. Das Gremium wird vom BMBF im Benehmen mit den Ländern eingesetzt. Das BMBF legt gemeinsam mit dem Begutachtungsgremium die Ausgestaltung des Begutachtungsverfahrens unter Berücksichtigung der oben genannten maßgeblichen Schwerpunkte fest.

Hochschulen, deren Gleichstellungskonzepte gemäß Nummer 4.1 oder deren Dokumentationen gemäß Nummer 4.2 oder deren Gleichstellungszukunfts konzepte gemäß Nummer 4.3 positiv bewertet worden sind, erhalten eine Fördermitteilung dem Grunde nach. Das Wissenschaftsministerium des Sitzlandes der jeweiligen Hochschule wird darüber zeitgleich unterrichtet.

Die antragstellenden Hochschulen erklären sich mit ihrem Antrag damit einverstanden, dass die Antragsunterlagen elektronisch gespeichert und verarbeitet und im Rahmen des Begutachtungs- und Entscheidungsverfahrens an Gutachterinnen und Gutachter weitergeleitet werden.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Rückgabe eines eingereichten Gleichstellungskonzepts, einer Dokumentation oder eines Gleichstellungszukunfts konzepts sowie evtl. weiterer vorgelegter Unterlagen, die im Rahmen dieser Verfahrensstufe eingereicht wurden.

Sollten sich im Falle einer Förderung nicht korrekte Angaben herausstellen, kann die Zuwendung widerrufen werden.

7.2.2 Vorlage förmlicher Förderanträge und Entscheidungsverfahren

In der zweiten Verfahrensstufe werden die Einreichenden der positiv bewerteten Gleichstellungskonzepte, Dokumentationen und Gleichstellungszukunfts konzepte aufgefordert, zusammen mit dem Berufungsnachweis (Rufannahmeschreiben) einen förmlichen Förderantrag (AZA) inklusive der Anlage "Weitere notwendige Erklärungen" vorzulegen. Der vollständige Antrag ist über die zuständigen Wissenschaftsbehörden der Länder an den Projektträger zu richten.

Die Berufungsnachweise/förmlichen Förderanträge müssen in der ersten Einreichungs runde im Jahr 2018 bis spätestens zum 31. Dezember 2019, und in der zweiten Einreichungs runde im Jahr 2019 bis spätestens zum 31. Dezember 2020, in schriftlicher und elektronischer Form beim Projektträger eingegangen sein. Später eingehende Berufungsnachweise/Anträge werden nicht mehr berücksichtigt (Ausschlussfrist). Die schriftliche Fassung ist in vierfacher Ausfertigung einzureichen.

Die Nutzung des elektronischen Antragssystems "easy-Online" ist für die Einreichung förmlicher Förderanträge verbindlich. Der Berufungsnachweis und die Anlage "Weitere notwendige Erklärungen" sind auch der elektronischen Fassung beizufügen. Elektronisch erfolgt die Eingabe unter: <https://foerderportal.bund.de/easyonline>.

Vordrucke für Förderanträge, Richtlinien, Merkblätter, Hinweise und Nebenbestimmungen können im Internet im BMBF-Formularschrank unter https://foerderportal.bund.de/easy/easy_index.php?auswahl=easy_formulare&formularschrank=bmbf abgerufen werden.

Für die Einhaltung der Frist ist der Posteingangsstempel des Projektträgers maßgeblich. Diese Eingangsfrist gilt als Ausschlussfrist; verspätet eingehende oder unvollständige Unterlagen können nicht mehr berücksichtigt werden.

Über die Förderanträge entscheidet das BMBF im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel nach der Reihenfolge des zeitlichen Eingangs.

Aus der Vorlage eines Gleichstellungskonzepts gemäß Nummer 4.1, einer Dokumentation gemäß Nummer 4.2 oder eines Gleichstellungszukunfts konzepts gemäß Nummer 4.3 dieser Richtlinie kann kein Rechtsanspruch auf Förderung abgeleitet werden.“²²

Anlage 2: Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91 b Absatz 1 des Grundgesetzes über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder

Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91 b Absatz 1 des Grundgesetzes über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Professorinnenprogramm III vom 10. November 2017, BAnz AT 21.Februar 2018 B4. <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Professorinnenprogramm-III-2018.pdf> [zuletzt aufgerufen am 21.06.2019]