



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# DUZ SPECIAL



## DAS PROFESSORINNENPROGRAMM DES BUNDES UND DER LÄNDER

---

WISSENSCHAFT WIRD WEIBLICHER!

## INHALT

### EDITORIAL //

3 ANJA KARLICZEK

4 PROF. DR. KONRAD WOLF

## 5 DAS PROFESSORINNENPROGRAMM DES BUNDES UND DER LÄNDER // FRAUEN NACHHALTIG IN DAS WISSENSCHAFTSSYSTEM EINBINDEN

5 DIE IDEE

6 DIE UMSETZUNG: EIN BUND-LÄNDER-PROGRAMM

6 WIE FUNKTIONIERT ES GENAU?

7 WER KONNTE SICH BEWERBEN?

7 WAS WIRD GEFÖRDERT?

7 WIE FUNKTIONIERT DIE FINANZIERUNG?

7 WIE WIRD DIE GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT AN HOCHSCHULEN GESTÄRKT?

8 DAS PROFESSORINNENPROGRAMM WIRKT

## 9 DAS PROFESSORINNENPROGRAMM III // EINE ERFOLGSGESCHICHTE GEHT WEITER

9 WAS IST NEU?

10 GUTE RAHMENBEDINGUNGEN SCHAFFEN

10 KREATIVE LÖSUNGEN SIND GEFRAGT

## 11 BEST-PRACTICE-BEISPIELE

## 13 ZUSAMMENFASSUNG IN ENGLISCHER SPRACHE // SUMMARY

## 15 IMPRESSUM

## 16 WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Foto: BMBF/ Laurence Chaperon



ANJA KARLICZEK

## SEHR GEEHRTE LESERINNEN UND LESER,

der Professorinnenanteil an Hochschulen in Deutschland ist von 16,2% im Jahr 2007 auf 24,7% im Jahr 2018 gestiegen. Das ist ein erfreulicher Zuwachs! Mit dem Professorinnenprogramm tragen Bund und Länder wesentlich dazu bei, dass sich dieser Frauenanteil an den Professuren weiter positiv entwickelt und wir ein ausgewogenes Verhältnis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Spitzenpositionen an Hochschulen erreichen.

Ich freue mich, dass es gemeinsam mit den Ländern gelungen ist, ein finanzstarkes Programm aufzulegen, das in zwei Richtungen wirkt. Zum einen wird die Anzahl der Professorinnen an Hochschulen in Deutschland nachhaltig erhöht. Zum anderen werden die Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen durch innovative Konzepte gestärkt. Das seit 2008 ins Leben gerufene Professorinnenprogramm hat sich weiterentwickelt: In der jetzigen dritten Programmphase wird ein besonderes Augenmerk auf Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Verbesserung ihrer Qualifikationsbedingungen gelegt. Dies dient der Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems. Zudem wird dafür auch ein nachhaltiger Kulturwandel für mehr Chancengerechtigkeit an den Hochschulen angestoßen.

Der Erfolg des Programms – das zeigen die Evaluationen der ersten beiden Programmphasen und die ungebrochene Teilnahme nachfrage von Hochschulen – freut mich sehr! Es konnten bislang mehr als 700 Spitzenwissenschaftlerinnen aufgrund von regulären Verfahren zur Bestenauslese auf Professuren berufen werden! Dieser Erfolg der teilnehmenden Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen wirkt nachhaltig im Wissenschaftssystem und erhöht auch allgemein den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen unserer Gesellschaft! Allen daran Beteiligten meinen herzlichen Dank für Ihr Engagement!

Lesen Sie nachfolgend mehr zur Erfolgsgeschichte des Professorinnenprogramms. Allen Leserinnen und Lesern wünsche ich viele Anregungen zur Umsetzung in ihren eigenen Arbeitsfeldern beim Studieren des vorliegenden DUZ Special.

Anja Karliczek  
GWK-Vorsitzende  
Bundesministerin für Bildung und Forschung



Foto: Doreen Tomkowitz

**PROF. DR. KONRAD WOLF**

## SEHR GEEHRTE LESERINNEN UND LESER, MEINE SEHR GEEHRTEN DAMEN UND HERREN,

---

das Professorinnenprogramm ist ein zentrales Instrument von Bund und Ländern, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu fördern. Es steigert die Anzahl von Frauen in Spitzenfunktionen der Wissenschaft und hilft gleichzeitig die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem in Deutschland nachhaltig zu verbessern. In 2018 waren 24,7 % der Professuren bundesweit mit Frauen besetzt. Zum Vergleich: Zehn Jahre zuvor 2008 waren es bundesweit 17,4 %. Das zeigt: wir sind leider noch weit von der gleichberechtigten Teilhabe entfernt. Dabei ist es von großer Bedeutung, dass Frauen und Männer ihr Potenzial gleichberechtigt in unser Wissenschaftssystem einbringen. Für innovative und zukunftsorientierte Hochschulen brauchen wir die Kompetenzen aller Geschlechter.

Seit 2008 werden Hochschulen in Deutschland über das Professorinnenprogramm gefördert. Dabei verfolgt das Programm eine Doppelstrategie: Zum einen werden über eine Anschubfinanzierung Erstberufungen von Frauen auf eine Professur gefördert – das Programm erhöht so direkt den Frauenanteil an den Professuren. Zum anderen qualifizieren sich die Hochschulen für eine Teilnahme am Programm durch Gleichstellungskonzepte. Durch diese Konzepte werden Frauen in verschiedenen Phasen der wissenschaftlichen Karriere

unterstützt. So stärkt das Programm insgesamt die gleichstellungspolitischen Strukturen an den Hochschulen.

In der derzeit laufenden dritten Phase des Programms mussten sich die Hochschulen, die bereits zweimal erfolgreich teilgenommen haben, durch ein Gleichstellungszukunftskonzept qualifizieren. Hier werden Erfolge und Misserfolge der im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II vorgelegten Gleichstellungskonzepte dargestellt. Auf dieser Basis wird im Zukunftskonzept festgelegt, welche Gleichstellungsmaßnahmen in den nächsten fünf Jahren erfolgen sollen. Die Hochschulen stellen außerdem dar, wie sie die Wirksamkeit ihrer Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich überprüfen und erfolgreiche Maßnahmen nachhaltig strukturell verankern werden. Diese Nachhaltigkeit ist ein großer Schritt für die Gleichstellung an den Hochschulen!

A handwritten signature in black ink that reads "Konrad Wolf". The signature is written in a cursive, slightly stylized script.

Prof. Dr. Konrad Wolf  
Stellvertretender Vorsitzender der GWK  
Minister für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur  
des Landes Rheinland-Pfalz

---



# FRAUEN NACHHALTIG IN DAS WISSENSCHAFTSSYSTEM EINBINDEN

DAS PROFESSORINNENPROGRAMM DES BUNDES UND DER LÄNDER

WURDE 2008 ERSTMALS AUFGELEGT

## *Die Idee*

Frauen sind in Deutschland hervorragend ausgebildet. Sie sind bei den Bildungsabschlüssen bis einschließlich zur Promotion mindestens so erfolgreich wie Männer. Frauen machen häufiger Abitur als Männer, sie studieren häufiger und sie verfassen fast die Hälfte aller Promotionen. Danach jedoch gehen sie dem Wissenschaftssystem verloren, d. h. der Anteil von Frauen insbesondere in Führungspositionen entspricht nicht dem Anteil gut qualifizierter Frauen (vgl. dazu Grafik S. 9). Die Talente und Potenziale von Frauen müssen also nachhaltig in das Wissenschaftssystem eingebunden werden und es gilt, junge Frauen zur Verfolgung einer Karriere in der Wissenschaft zu motivieren. Wie Untersuchungen zeigen, sind die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem vor allem in strukturellen Rahmenbedingungen zu finden.<sup>1</sup>

An dieser Stelle setzt das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder an, indem es die Anschubfinanzierung einer mit einer Frau besetzten Professur mit strukturellen Veränderungen an den Hochschulen verknüpft.<sup>2</sup> Das erstmals 2008 aufgelegte Programm verfolgt somit eine Doppelstrategie: Die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen soll befördert, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems verbessert sowie die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich gesteigert werden.

## CHANCENGERECHTIGKEIT HERSTELLEN – EINE ZENTRALE AUFGABE DER POLITIK:

*„Wir wollen dazu beitragen, dass Frauen vermehrt Führungspositionen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen übernehmen. Orientiert am Kaskadenmodell müssen Wissenschaftseinrichtungen auf eine Steigerung des Frauenanteils verpflichtet werden. Wir werden als Kriterium für die Förderung von Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen die Vorlage von Gleichstellungs- und Personalentwicklungskonzepten mit verbindlichen Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils sowie die Einhaltung von Gleichstellungsstandards einführen. Einen wichtigen Beitrag wird das erneuerte Professorinnenprogramm leisten.“*

— Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode, S. 34

## DAS PROFESSORINNENPROGRAMM AUF EINEN BLICK:

### DIE ERFOLGE

- Insgesamt waren 407 Hochschulen mit ihren Gleichstellungskonzepten erfolgreich und konnten dadurch Förderanträge stellen. In Phase I waren es 124 Hochschulen, 147 in Phase II und 136 in Phase III.
- In allen Programmphasen wurden bisher mehr als 738 Professuren gefördert.

### DIE PROGRAMMPHASEN

- Phase I (PP I): 2008-2012,  
Fördervolumen: 150 Mio. Euro  
Geförderte Professuren: 274
- Phase II (PP II): 2013-2017  
Fördervolumen: 150 Mio. Euro  
Geförderte Professuren: 266
- Phase III (PP III): 2018-2022  
Fördervolumen: 200 Mio. Euro  
Geförderte Professuren bisher: 198



Hochschulen“ verabschiedet. Die entsprechende (erste) Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms erfolgte am 10. März 2008. Nach positiver Evaluation startete 2013 die zweite Programmphase (PP II). Bis 2017 wurden in dieser Programmphase 266 Professuren an deutschen Hochschulen gefördert. Ein Erfolg für Bund und Länder, der durch eine positive Evaluation bestätigt wurde, so dass 2018 die dritte Programmphase (PP III) beginnen konnte.

### Wie funktioniert es genau?

Die Hochschulen, die am Programm teilnehmen wollten, haben Gleichstellungskonzepte eingereicht, die von einem unabhängigen, hochkarätigen Expert\*innengremium begutachtet wurden. Hochschulen mit positiv bewerteten Konzepten konnten im zweiten Schritt die Förderung von jeweils bis zu drei – in der dritten Phase bis zu vier – Anschubfinanzierungen für Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren beantragen. Die Laufzeit dieser Förderung beläuft sich in jeder Programmphase auf maximal fünf Jahre. Die Professorinnen haben sich zuvor in einem Berufungsverfahren mit den üblichen Verfahrensregeln im Rahmen einer Bestenauslese in Konkurrenz zu exzellenten Frauen und Männern durchgesetzt.

### Die Umsetzung: Ein Bund-Länder-Programm

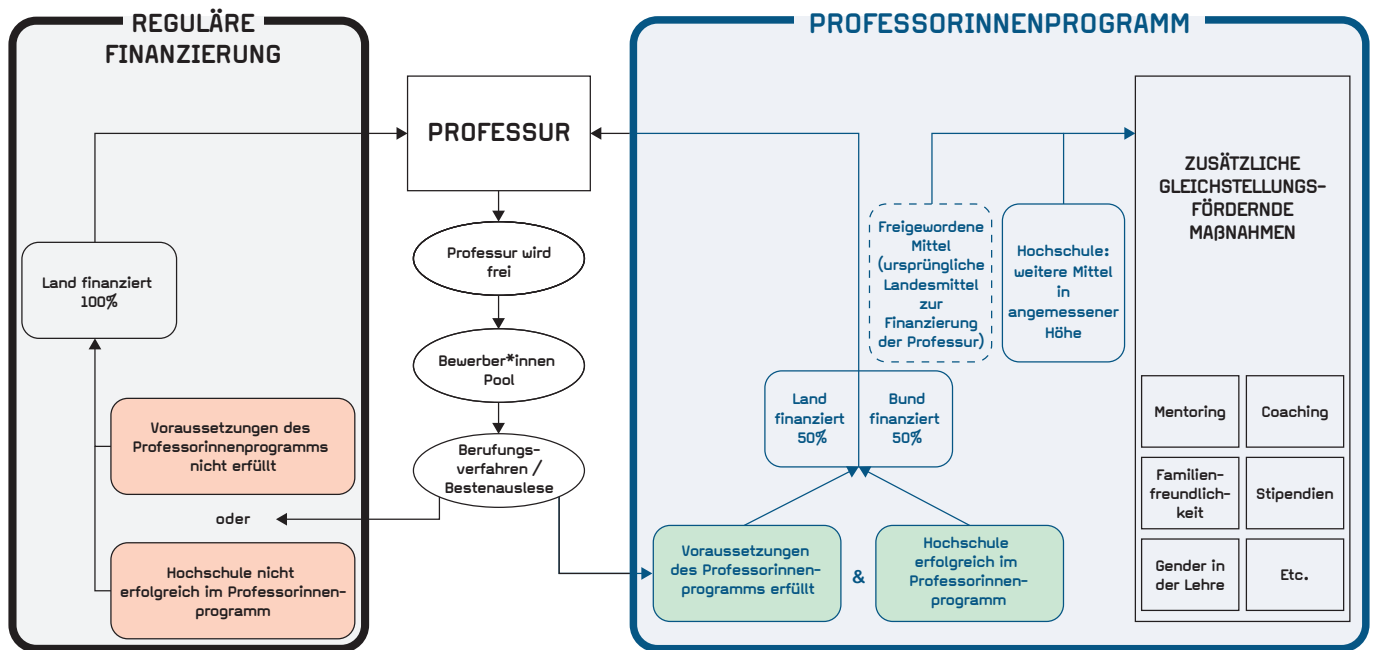
Bund und Länder sind auf der Grundlage von Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes übereingekommen, ihre gemeinsamen Anstrengungen in der Förderung von Wissenschaft und Forschung zu bündeln. Um es (jungen) Frauen besser zu ermöglichen, eine Karriere in Wissenschaft und Forschung zu verfolgen, haben sie am 19. November 2007 die Bund-Länder-Vereinbarung „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen



### DAS PROGRAMM WIRKT AUF ZWEI EBENEN:

- Es wird die Lücke zwischen der hohen Zahl von sehr gut qualifizierten Frauen und ihrer geringen Anzahl in Führungspositionen durch Förderung weiblich besetzter Professuren geschlossen.
- Die Hochschulen entwickeln Gleichstellungskonzepte bzw. deren Fortschreibung. Diese Konzepte haben eine nachhaltige strukturelle Verbesserung und mehr Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem zum Ziel!

## REGELPROFESSUR



Copyright: DLR-PT

### Wer konnte sich bewerben?<sup>4</sup>

Alle bundesdeutschen staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen konnten sich am Programm beteiligen. Damit ist „das Professorinnenprogramm [...] eines der wenigen Bundesländer-Programme, das gleichermaßen Universitäten (einschließlich Pädagogische Hochschulen), Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen offensteht.“<sup>5</sup>

In einem zweistufigen Verfahren haben sich die am Programm interessierten Hochschulen zunächst mit Gleichstellungskonzepten beworben. Ein externes Begutachtungsgremium, dem 15 internationale Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Forschung angehörten, begutachtete die Einreichungen. Das Gremium wurde für jede Programmphase vom BMBF in Abstimmung mit den Ländern eingesetzt. Die Bewertung orientierte sich vor allem daran, inwieweit die Gleichstellungskonzepte das Potenzial besitzen, die in der jeweiligen Hochschule verankerten Gleichstellungsbemühungen zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu gewährleisten. In der zweiten Verfahrensstufe konnten die Hochschulen Förderanträge zur Anschubfinanzierung von erstberufenen Professorinnen stellen.

### Was wird gefördert?

Die Berufung auf eine im Professorinnenprogramm geförderte Professur kann im Vorgriff auf eine künftig frei werdende bzw. zu schaffende Stelle (Vorgriffsprofessur) oder auf eine vorhandene Stelle (Regelprofessur) erfolgen. Im Falle der Förderung einer Regelprofessur verpflichteten sich die Hochschulen, die durch die Förderung frei werdenden sowie weitere finanzielle Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen einzusetzen.

### Wie funktioniert die Finanzierung?

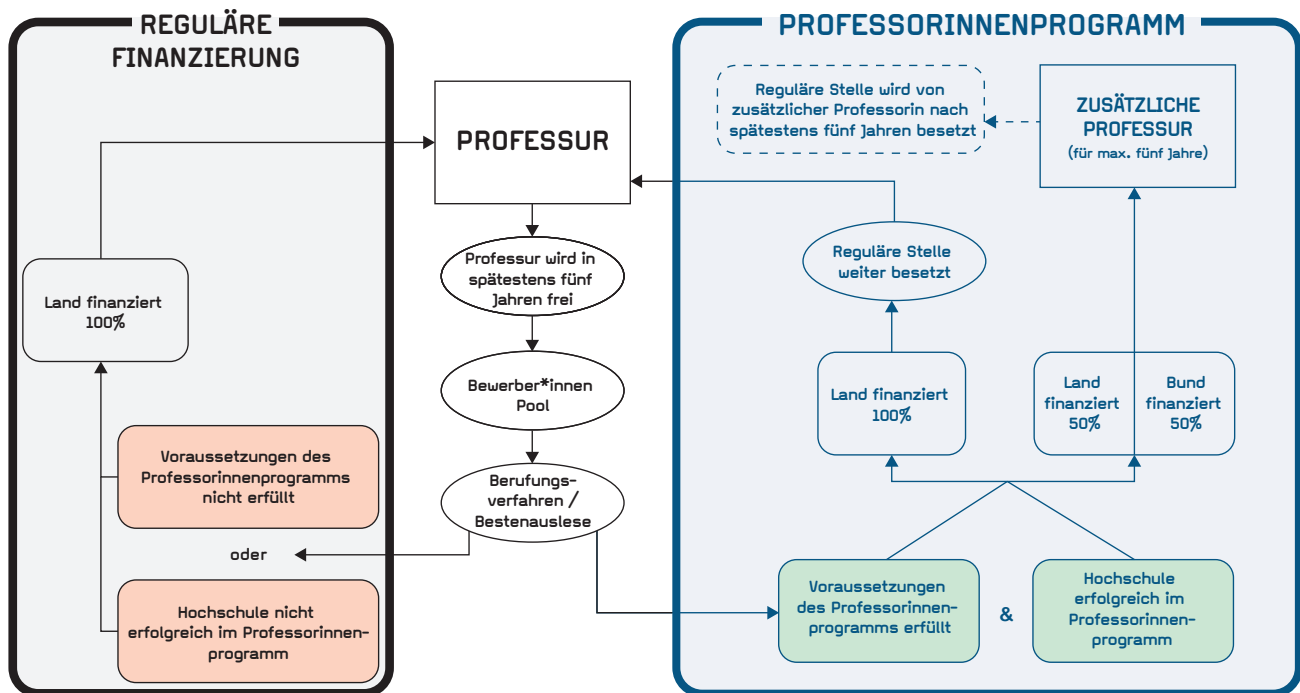
Das Programm startete 2008 mit einer Laufzeit von fünf Jahren und einem Mittelvolumen von jeweils 150 Mio. Euro für die ersten beiden Programmphasen, die je zur Hälfte vom Bund und den Ländern getragen wurden. Nach zweifacher positiver Evaluation in den Jahren 2012 und 2017 begann 2018 die dritte Programmphase mit einem Mittelvolumen von 200 Mio. Euro.

Die Bundesförderung in der dritten Programmphase kann in Höhe von bis zu 50% der Gesamtausgaben bis zu einem Maximalbetrag von 412.500,00 € für fünf Jahre beantragt werden. Die Länder leisten im Falle vorgezogener Berufungen ihren Finanzierungsbeitrag durch eine hälftige Gegenfinanzierung der geförderten Professuren von Frauen. Bei der Förderung von Regelprofessuren besteht die Gegenfinanzierung aus den an den Hochschulen verbleibenden frei werdenden Finanzmitteln sowie weiteren Mitteln in angemessener Höhe, die jeweils von der Hochschule für die Durchführung ihrer (zusätzlichen) Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden.

### Wie wird die Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen gestärkt?

Mit ihrem beträchtlichen finanziellen Engagement tragen die Hochschulen dazu bei, ihre Profile hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem zu schärfen: „Bereits die Erstellung der Gleichstellungskonzepte befördert die hochschulinterne Verständigung über Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik. Die Reflexion über das Thema Gleichstellung wird von den Hochschulen als eine der häufigsten Veränderungen benannt; [...]“<sup>6</sup> So wird eine Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung erreicht, indem

## VORGRIFFSPROFESSUR

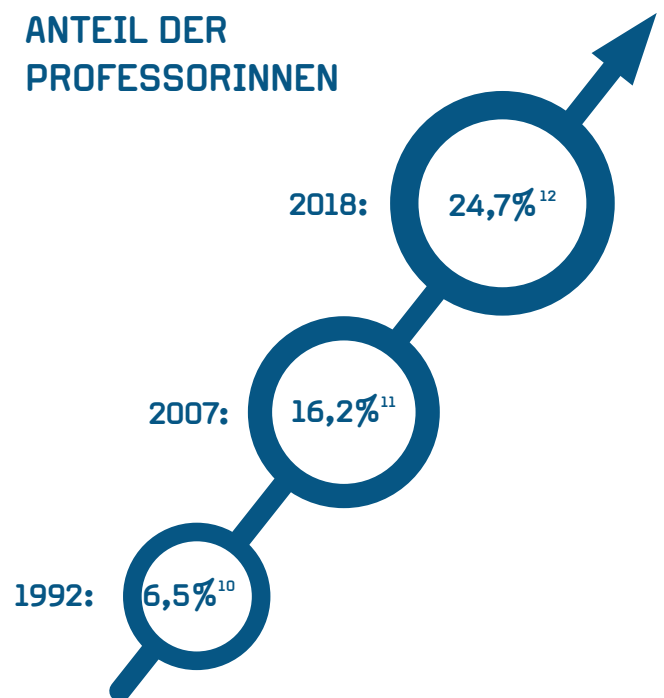


es als hochschulinternes Thema diskutiert und als strategische Leitungsaufgabe an den Hochschulen wahrgenommen wird. Die Evaluationen der ersten beiden Programmphasen<sup>7</sup> haben gezeigt, dass durch das Professorinnenprogramm die Geschlechter-/Genderforschung an den Hochschulen strukturell gestärkt wird. „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.“<sup>8</sup> Es lassen sich z. B. durch die Einrichtung von themenspezifischen Beratungszentren, Vortragsreihen und Workshops produktive Ansatzpunkte für eine nachhaltige Verankerung der Erkenntnisse aus der Geschlechter-/Genderforschung im Wissenschaftssystem finden.

### Das Professorinnenprogramm wirkt

Ende des Jahres 2017 wurde von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) beschlossen, das Professorinnenprogramm fortzuführen. Die entsprechende Bund-Länder-Vereinbarung wurde von der GWK erneuert und gemeinsam mit der Förderbekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Februar 2018 veröffentlicht. „Der Professorinnenanteil stieg während der Laufzeit des Professorinnenprogramms stärker, als nach dem Trend der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre.“<sup>9</sup> Die Evaluationen der ersten beiden Programmphasen belegen, dass das Programm einerseits dafür sorgt, die Anzahl von Professorinnen an den Hochschulen zu erhöhen und andererseits die strukturellen Gleichstellungswirkungen an den Hochschulen zu stärken.

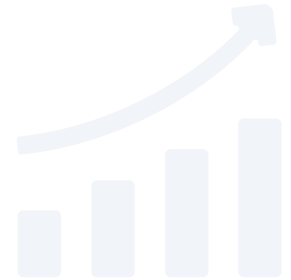
### ANTEIL DER PROFESSORINNE



Das Programm ist somit auch ein Beispiel guter Praxis dafür, wie Organisationen mit positiven Anreizen motiviert werden können, wirkungsvoll und nachhaltig an der Verwirklichung von Chancengerechtigkeit zu arbeiten.



# EINE ERFOLGSGESCHICHTE GEHT WEITER



## DAS PROFESSORINNENPROGRAMM

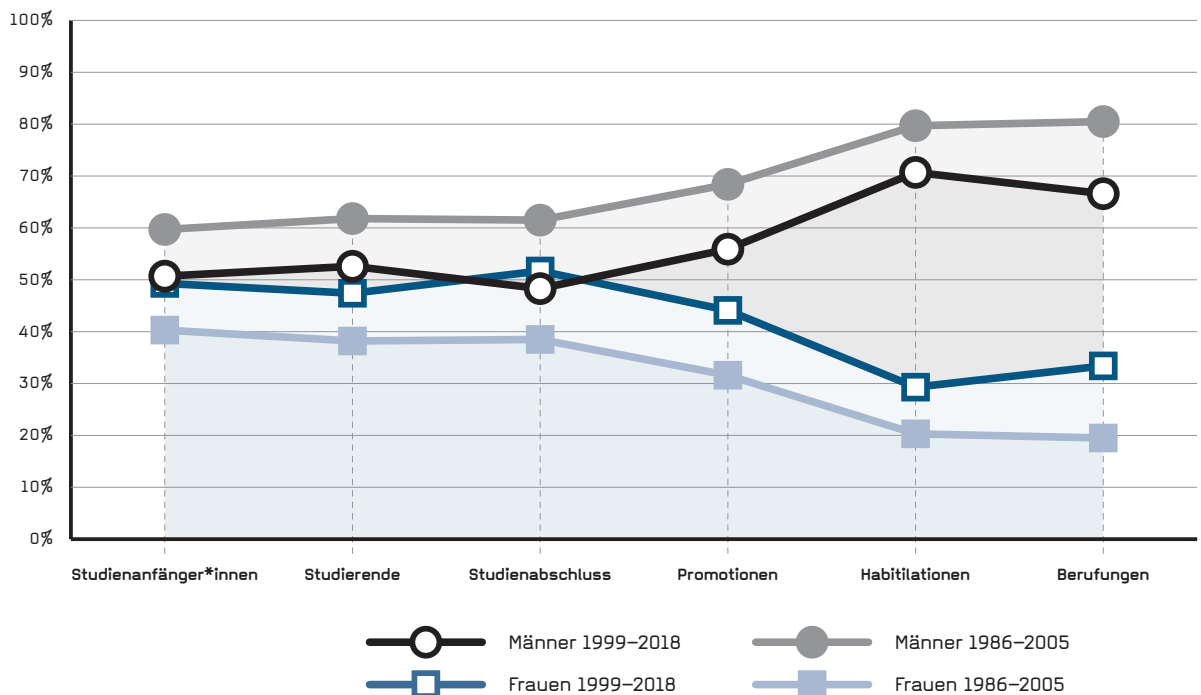
### STÄRKT DIE GLEICHSTELLUNG

Bei der Weiterentwicklung des Professorinnenprogramms für die dritte Programmphase wurde ein Schwerpunkt auf den Bereich „Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur“ gelegt, d.h. die Stärkung der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung stand im Mittelpunkt. Damit entstanden neue Anreize für Hochschulen, gezielt Frauen insbesondere in der Postdoc-Phase zu fördern. Es gilt, den Ausstieg der Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem zu verhindern. Dies gelingt, wenn die Planbarkeit für wissenschaftliche und künstlerische Karrierewege für beide Geschlechter erhöht wird. Denn immer noch gehen vor allem zu viele Frauen dem Wissenschaftssystem nach der Promotion verloren.

#### *Was ist neu?*

Die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur ist ein wichtiger Förderschwerpunkt. In der dritten Programmphase wurde nun erstmals ein Prädikat eingeführt. Hochschulen, die zu dem Punkt der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses überzeugende Personalentwicklungskonzepte haben und Bestbewertungen von dem Begutachtungsgremium erhielten, wurden nun mit dem Prädikat „Gleichstellung ausgezeichnet!“ gewürdigt. Je zehn Hochschulen in jedem der beiden Calls, deren Konzept für die Personalentwicklung und -gewinnung hervorragend abgeschnitten hat, wurden mit dem Prädikat ausgezeichnet. Sie können bis zu vier Förderungen erhalten.

#### Retrospektive Qualifikationsverläufe 1986-2005 und 1999-2018 im Vergleich



(Grafik aus GWK Heft 65, S. 9, Quelle: CEWS)



## DIE GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDEN MASSNAHMEN

### *Gute Rahmenbedingungen schaffen*

Bei knapp zwei Dritteln der geförderten Professuren handelt es sich um Regelprofessuren. Dies bedeutet, dass ein Großteil der im Professorinnenprogramm geförderten Professuren an die Durchführung gleichstellungsfördernder Maßnahmen gekoppelt ist und so Impulse für strukturelle Veränderungen an den Hochschulen gesetzt werden. Zu nennen ist hier beispielsweise die Verankerung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe. Auch die Einführung verbindlicher Leit- und Richtlinien (z.B. für Berufungsverfahren) oder die geschlechtersensible Ausgestaltung von Steuerungsinstrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) sind Beispiele für positive strukturelle Entwicklungen, die dazu beitragen, die Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und insbesondere junge Frauen für eine Wissenschaftskarriere zu motivieren.

Besonders stark engagieren sich die Hochschulen auch im Handlungsfeld Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere in den Bereichen Mentoring und Coaching. Von besonderer Bedeutung sind für die Hochschulen die sog. MINT-Fächer, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, Fächer, in denen Frauen immer noch unterrepräsentiert sind. Hier werden Maßnahmen ergriffen, um Schülerinnen für MINT zu interessieren, Studentinnen in den MINT-Fächern zu halten und Absolventinnen eine Karriere in MINT zu ermöglichen. Daneben engagieren sich die Hochschulen in dem Themenfeld Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Familie mit dem zentralen Aspekt der Kinderbetreuung bzw. der

Verbesserung der Rahmenbedingungen, um einen Kulturwandel hin zu mehr Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem voranzutreiben.

### *Kreative Lösungen sind gefragt*

Viele der teilnehmenden Kunst- und Musikhochschulen haben für Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur spezielle Programme entwickelt, um sie parallel künstlerisch und wissenschaftlich zu qualifizieren. Oder sie unterstützen Nachwuchskünstlerinnen bei der Sichtbarmachung ihrer Werke in Form von Ausstellungen. Hier sind häufig auch innovative Maßnahmen wie Veranstaltungsreihen zu finden, die die wissenschaftliche Diskussion von Geschlechterfragen mit einer künstlerischen Auseinandersetzung verknüpfen.

Insbesondere bei kleinen Hochschulen werden häufig neue und innovative Wege eingeschlagen. So werden beispielsweise regionale Kooperationen aufgebaut, um eine Kinderbetreuung zu organisieren, die die Hochschule allein nicht anbieten könnte.




# BEST-PRACTICE-BEISPIELE


*Die hier ausgewählten Maßnahmen stehen exemplarisch und prototypisch für eine Vielfalt von gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus allen Bundesländern und von verschiedenen Hochschultypen, wie sie in vergleichbarer Form auch von anderen am Programm beteiligten Hochschulen durchgeführt werden.*

Die im Rahmen des Programms durchgeführten gleichstellungsfördernden Maßnahmen sind sowohl personen- als auch strukturbezogen und richten sich an die verschiedenen Zielgruppen des Professorinnenprogramms. Dazu gehören Schülerinnen und Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind; in der Regel handelt es sich hierbei um die MINT-Fächer. Weitere Zielgruppen des Programms sind Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen. Die Gleichstellungsmaßnahmen wirken strukturell vor allem in den Feldern Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Familiengerechte Hochschule, Berufungsverfahren, Genderforschung und Gender in der Lehre.


 **UKE UNIVERSITÄTSKLINIKUM  
HAMBURG – EPPENDORF**  
(FKZ 01FP13043A)

 **MASSNAHME ZUR  
STEIGERUNG DER ANZAHL DER  
HABILITATIONEN VON FRAUEN**


Schaffung von Ausgleichstellen, die die Einrichtung nach erfolgreicher Habilitation einer Frau für eine weitere Nachwuchswissenschaftlerin erhält. Im Zeitraum 2014-2019 habilitierten sich 78 Frauen (n=247). Das entspricht einem prozentualen Anteil von 31,6 %. Dies ist eine prozentuale Steigerung von 6% gegenüber dem Zeitraum 2008-2013.

 **SUMME DER ZUSÄTZLICHEN  
GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDEN  
MASSNAHME IM FÖRDERZEIT-  
RAUM: 3.159.734,00 EURO**

 **UNIVERSITÄT LEIPZIG**  
(FKZ 01FP13067B)

 **ENTLASTUNGSFONDS  
PROFESSORINNEN**

Durch den relativ gesehen niedrigeren Anteil von Professorinnen an der Universität Leipzig sind diese unverhältnismäßig häufig durch Gremien- und Kommissionsarbeit in Anspruch genommen. Um sie in ihren Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung zu entlasten, können Professorinnen Mittel für Hilfskräfte beantragen.

 **SUMME DER ZUSÄTZLICHEN  
GLEICHSTELLUNGS-  
FÖRDERNDEN MASSNAHME:  
143.690,79 EURO**

**HOCHSCHULE EMDEN/LEER**  
(FKZ 01FP14026A)

**MASSNAHME FEM:TALENT**  
STIPENDIEN UND POOL

Für das fem:talent-Stipendium können sich Bachelor- und Masterstudentinnen sowie Promovendinnen bewerben. Ziel der Maßnahme ist es, wissenschaftlichem Nachwuchs auf mehreren Qualifikationsstufen, insbesondere in den technischen Studiengängen der HS Emden/Leer, zu fördern. Darüber hinaus fördert die Hochschule den Kontakt der Stipendiatinnen untereinander im fem:talent-Pool, einem aktiven, lebendigen Netzwerk. Dieses zeichnet sich durch gemeinsame Veranstaltungen, z.B. im Bereich interdisziplinärer Austausch und Berufsvorbereitung sowie durch selbstorganisierte Treffen aus.

€ **SUMME DER ZUSÄTZLICHEN GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDEN MASSNAHME IM FÖRDERZEITRAUM: 296.985,70 EURO**

**UNIVERSITÄT DER KÜNSTE**  
BERLIN  
(FKZ 01FP13075A)

**MASSNAHME DOKUMENTATION**  
VON KÜNSTLERISCHEN  
PROJEKTEN ZUR  
AUSEINANDERSETZUNG MIT  
GESCHLECHTERTHEMEN

Künstlerische Projekte zur Auseinandersetzung mit Geschlechterthemen wurden dokumentiert und sichtbar gemacht, z.B. im Rahmen von Festveranstaltungen und Jazz-Konzerten. Das Projekt wurde mit einem Dokumentarfilm der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

€ **SUMME DER ZUSÄTZLICHEN GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDEN MASSNAHME: 74.960,36 EURO**



## DER ERFOLG DES PROFESSORINNENPROGRAMMS: WISSENSCHAFT WIRD WEIBLICHER

2017 ist mit einem Anteil von 24,1% nahezu jede vierte Professur mit einer Frau besetzt (11.442 Frauen bei 47.568 Professuren). Das bedeutet eine Steigerung um 12,2 Prozentpunkte. Denn in den letzten zehn Jahren stieg der Anteil um durchschnittlich 0,67 Prozentpunkte pro Jahr. Das Professorinnenprogramm zielt aber nicht nur darauf ab, die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen, sondern leitet durch strukturelle Maßnahmen einen nachhaltig wirksamen Kulturwandel im Wissenschaftssystem ein. Im Jahr 2002 waren an den deutschen Hochschulen nur 11,9% der insgesamt 37.861 Professuren (alle Besoldungsgruppen, ohne Gastprofessuren) mit Frauen besetzt.<sup>13</sup>

# PROGRAMME FOR WOMEN PROFESSORS OF THE FEDERAL GOVERNMENT AND THE LÄNDER

## MORE WOMEN IN RESEARCH

*Women in Germany are highly educated. When it comes to qualifications, including PhDs, they are at least as successful as men. More women than men gain the 'Abitur' certificate qualifying them to enter higher education, more attend university and they write almost half of all doctoral theses. But having done all of that, they do not tend to stay in the academic system – the number and share of women in management positions outweighs that of highly-qualified women in academia.*

This is where the Programme for Women Professors of the Federal Government and the Länder comes in by directly linking the promotion of women's professorships with structural changes in institutes of higher education. Launched in 2008, the programme aims to promote gender equality in universities, sustainably improve women's representation at all qualification levels in the academic system and increase the number and share of women researchers in top positions in the science sector.

On the basis of Article 91b (1) of the German Basic Law, the Federal Government and the governments of the 16 Länder agreed to combine their efforts in promoting science and research. To improve (young) women's ability to pursue a research career, they therefore adopted a Federal-Länder agreement on 19 November 2007 on a Women Professors Programme to promote gender equality in science and research at German institutes of higher education. The associated funding guideline for implementation of the Women Professors Programme was announced on 10 March 2008.

The universities wanting to participate in the programme developed gender equality strategies which were evaluated by an independent, high-profile expert panel. In a second step,





universities whose strategy received a positive evaluation were able to apply for up to three (in a third phase for four) lots of kick-off funding to finance first-time appointments of women to W2 and W3 professorships with a maximum five-year tenure. Appointments to a professorship can be made in anticipation of a future vacancy or a position yet to be created (anticipatory professorship) or to an existing position (regular professorship). When requesting funding for a regular professorship, the universities agree to use funds freed up by the programme together with other financial resources to introduce additional gender equality measures.

In a two-phase process, interested universities applied to participate in the programme by submitting gender equality strategies. Their submissions were evaluated by an external evaluation panel comprising 15 international experts from science and research. The evaluation panel was appointed for each programme phase by the Federal Ministry for Education and Research (BMBF) in consultation with the Länder. The evaluations focused primarily on the extent to which the gender equality strategies implemented in the respective university have the potential to sustainably improve women's representation at all levels of academic qualification. In the second phase, the universities were able to apply for kick-off funding for the appointment of first-time women professors.

The programme was launched in 2008 with a project life-cycle of five years and a budget of €150 million for each of the first two programme phases, half funded by the Federal Government and half by the Länder. After two successful evaluation phases in 2012 and 2017, phase three began in 2018 with a funding volume/budget of €200 million.

Promoting early-career women scientists on their path to a professorship is a funding programme priority and a rating system was introduced in the third programme phase. Universities with promising HR development strategies for the promotion of young women scientists have since been awarded a gender equality excellence rating. In each of the two calls for proposals, the rating was awarded to ten universities whose HR development and recruitment strategies received an outstanding evaluation, allowing them to receive up to four lots of funding in total.

- 
- 1 Andrea Löther, Sabrina Glanz, Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht, Köln 2017, S. 9.
  - 2 Ebd., S. 10.
  - 3 Stand: 02.11.2020.
  - 4 Im Professorinnenprogramm III war der letzte Einreichungstermin für Gleichstellungskonzepte der 29.05.2019.
  - 5 Löther/Glanz, Evaluation, S. 5.
  - 6 Ebd., S. 6.
  - 7 1. Evaluation: Karin Zimmermann, Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ (HoF Arbeitsbericht 62012). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin Luther Universität, Halle Wittenberg 2012, ISSN 1436 3550.
  - 8 Löther/Glanz, Evaluation S. 6.
  - 9 Ebd., S. 6.
  - 10 Materialien der GWK, Heft 3: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 12. Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2008, S. 7.
  - 11 Materialien der GWK, Heft 7: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2009, S. 8.
  - 12 Materialien der GWK, Heft 69: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2020, S. 8.
  - 13 Vgl. dazu: Materialien der GWK, Heft 65: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2019, S. 15.
-

# IMPRESSUM

BEILAGE ZUR DUZ // MAGAZIN FÜR WISSENSCHAFT & GESELLSCHAFT, 20. NOVEMBER 2020.

DAS DUZ SPECIAL ERSCHEINT IN DER DUZ  
VERLAGS- UND MEDIENHAUS GMBH.

HERAUSGEBER DIESER AUSGABE:  
BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF)  
REFERAT CHANCENGERECHTIGKEIT UND VIELFALT IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG // 53170 BONN

VERANTWORTLICHE DUZ SPECIAL-REDAKTION:  
DUZ VERLAGS- UND MEDIENHAUS GMBH, BERLIN

KOORDINATION UND MARKETING:  
STEFANIE KOLLENBERG, S.KOLLENBERG@DUZ-MEDIENHAUS.DE

REDAKTION:  
VERONIKA RENKES, V.RENKES@DUZ-MEDIENHAUS.DE  
DLR PROJEKTRÄGER, GENDER@DLR.DE

GESTALTUNG UND SATZ:  
AXEPTDESIGN, BERLIN, WWW.AXEPTDESIGN.DE

LAYOUTKONZEPTION: IRIS BECKER, BERLIN

FOTOS:  
TITEL: CRAIG ROBINSON/123RF; S.6 KAY FOCHTMANN/ADOBE STOCK;  
S.10: CATHY YEULET/123RF; S.12: ALEKSANDR DAVYDOV/123RF; S.13: IAKOVENKO/123RF; S.14: STYLEPHOTOGRAPHS/123RF

KORREKTORAT: ALEXANDRA WIERSCH, BERLIN

DRUCK: SDL DIGITALER BUCHDRUCK, BERLIN

VERLAG:  
DUZ VERLAGS- UND MEDIENHAUS GMBH  
KAISER-FRIEDRICH-STRASSE 90 // 10585 BERLIN  
TEL.: 030 2129 87-0  
INFO@DUZ-MEDIENHAUS.DE // WWW.DUZ-MEDIENHAUS.DE

DR. WOLFGANG HEUSER (GESCHÄFTSFÜHRER):  
W.HEUSER@DUZ-MEDIENHAUS.DE

REDAKTIONSSCHLUSS:  
OKTOBER 2020 //  
© DUZ VERLAGS- UND MEDIENHAUS GMBH

ISBN: 978-3-96037-338-4



## WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

WEBSITE BMBF:

[HTTPS://WWW.BMBF.DE/DE/DAS-PROFESSORINNENPROGRAMM-236.HTML](https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html)

