

Protokoll der Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW am 13. April 2018 an der TU Dortmund

„Professorinnenprogramm III“

- öffentlicher Teil -

Beginn: 10:00 Uhr

Ende: 12:00 Uhr

Moderation: Michaela Friedrich

Protokoll: Sabine Bausch

Eine Liste der Teilnehmerinnen ist in Anlage A beigefügt.

- - -

Michaela Friedrich begrüßt die Teilnehmerinnen zur Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW und gibt einen kurzen Überblick über das Programm.

- - -

TOP 1 Begrüßung

Nach der Begrüßung der Mitglieder und Tagungsteilnehmerinnen durch die Moderatorin, begrüßen auch die Prorektorin für Lehre und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund.

Prof.in Dr. Insa Melle (Prorektorin Studium TU Dortmund)

Frau Prof.in Dr. Insa Pellert begrüßt die Teilnehmerinnen der Tagung im Namen der Hochschulleitung an der TU Dortmund. Sie referiert die gleichstellungsrelevanten Bedingungen an der TU Dortmund, die 2018 50 Jahre alt wird und in vier Profildbereiche unterteilt ist. Die Prorektorin betont den Aufwärtstrend bei den Studierendenzahlen – innerhalb von 10 Jahren von 22.000 auf 34.600 – und benennt die aktuellen Zahlen im Bereich der Gleichstellung, z.B. aktuell 25,2% Professorinnen, was NRW-weit leicht überdurchschnittlich ist. Gute Erfolge konnte die TU Dortmund mit verschiedenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen erreichen. Das Thema der Mitgliederversammlung, das Professorinnenprogramm III, würdigte sie als wichtig.

Martina Stackelbeck (zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund)

Auch Frau Stackelbeck begrüßt als zentrale Gleichstellungsbeauftragte die Tagungsteilnehmerinnen und Mitglieder der LaKof NRW an der TU Dortmund.

In ihrem Begrüßungsvortrag blickt sie anlässlich des 50jährigen Bestehens der TU Dortmund in die Vergangenheit: Vor 30 Jahren begann die erste zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der TU Dortmund mit ihrer Arbeit. 1977 wurde an der TU von Prof'in Sigrid Metz-Göckel das erste Frauenarchiv der BRD gegründet, das seit 2004 in die Unibibliothek integriert ist.

Erste Frau auf einem Lehrstuhl an der TU war Erika Spiegel, die 1968 den Lehrstuhl für Soziologische Grundlagen der Raumplanung übernahm. Mit Professorin Gather ist an der TU seit 2008 auch die erste Rektorin im Amt. Insgesamt positiv für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen wertet Frau Stackelbeck die Gleichstellungsstandards der DFG sowie die Mittel für geschlechtergerechte Hochschulen des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur NRW.

TOP 2 Berichte aus den Ministerien

Frau Friedrich leitet den Tagesordnungspunkt ein und begrüßt die Vertreterinnen aus den Ministerien. Aus dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen sind Frau Dr. Friederike von Hugo und Frau Neslihan Kaymak-Drechsler anwesend.

1) MKW NRW

Frau Dr. von Hugo übernimmt den Bericht aus dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW NRW). Sie begrüßt die Teilnehmerinnen, richtet Grüße von Frau Rosenbaum vom MHKBG NRW aus und gibt die Information weiter, dass es keine Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes geben wird und die Umsetzungsbestimmungen noch in der Abstimmung sind.

a) Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen

Die Zuweisungen für die Sockelbeträge sind erfolgt, die Mittel sind kurzfristig abrufbar. Der frühzeitige Mittelabruf durch die Hochschulen ist ein wichtiges Signal, dass die Mittel gebraucht würden. Ebenfalls stehen die Mittel für Professuren mit Gender-Denominationen bereit. Die Mitglieder der LaKof NRW werden gebeten, an die Sachberichte zur Mittelverwendung zu denken. An einer Weiterentwicklung des Förderkonzepts wird gearbeitet.

b) Landesprogramm Karrierewege FH-Professur

Das Landesprogramm „Karrierewege FH-Professur“ funktioniert auch dank des Einsatzes der Gleichstellungsbeauftragten der antragstellenden Hochschulen hervorragend: Es gibt einen besonders hohen Anteil von Wissenschaftlerinnen – von 46 Anträgen wurden 32 von Frauen gestellt. Die Antragsfrist läuft noch bis zum 30.6.2018.

c) Professorinnenprogramm III

Beim Professorinnenprogramm III handelt es sich um ein bundesweites Programm, das die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz im November 2017 beschlossen hat und das Ende Februar bekannt gemacht wurde. Der Rückblick auf die ersten beiden Programmrunden stimmt positiv für nordrhein-westfälische Hochschulen. In der ersten Runde wurden NRW-weit 39 Professuren und in der zweiten Runde 37 Professuren gefördert. Bundesweit nahmen von 274 Hochschulen 184 teil.

In der dritten Runde des Professorinnenprogramms gibt es ein erhöhtes Finanzvolumen. Für die Jahre 2018-2022 sind insgesamt 200 Mio. Euro angesetzt, unter Vorbehalt der Zustimmung der gesetzgebenden Körperschaften. Pro Professur können bis zu 165.000 Euro pro Jahr gefördert werden, und zwar jeweils zur Hälfte aus Bundes- und Landesmitteln. In einer ersten Bewerbungsrunde werden 65% der Mittel eingesetzt, in der zweiten Runde 35%. Eine Neuerung ist das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“, das diejenigen Hochschulen erhalten werden, die aufgrund ihrer Personalentwicklungskonzepte zu den zehn Hochschulen mit Bestbewertung zählen und eine vierte Professur mit einer Frau besetzen konnten. Diejenigen Hochschulen, die schon in den ersten beiden Programmrunden (PP I + II) erfolgreich waren, müssen nun im PP III ein Gleichstellungszukunftskonzept als „Eintrittskarte“ einreichen. Frau Dr. von Hugo schätzt die Chancen nordrhein-westfälischer Hochschulen als gut ein, hat man doch konsequent Gleichstellung strukturell verankert, z.B. bei der geschlechtergerechten Gremienbesetzung oder der guten Einbindung von zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Dies könne ein Wettbewerbsvorteil sein. Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur unterstützt das Programm auch finanziell. Für den Haushalt 2019 sind die Gelder eingeplant mit einer Fortführung wie gehabt. Das Professorinnenprogramm steht überdies auch im Koalitionsvertrag.

d) Hochschulgesetz

Der ReferentInnenentwurf zum Hochschulgesetz ist in der Hausabstimmung. Im Anschluss daran wird er in die Ressortabstimmung gehen und danach in die Anhörung. Die achtwöchige Anhörungsfrist soll noch im Sommersemester 2018 liegen. Während dieser Zeit gibt es die Gelegenheit zur Stellungnahme. Nach jetzigem Stand steht die Gleichstellung nicht im Fokus,

und es soll auch keine grundlegenden Änderungen geben. Die LaKof NRW wird als Expertin um Stellungnahme gebeten.

Die Zusammenarbeit mit der LaKof NRW wird von Seiten des Ministeriums sehr geschätzt und die gebündelte Expertise als unverzichtbar wahrgenommen, auch für Herrn Goebel. Am 2. Mai 2018 ist ein Gespräch mit Ministerin Pfeiffer-Poensgen angesetzt.

Der Bericht des MHKGB NRW entfällt. Fragen der Teilnehmerinnen gibt es keine.

TOP 3 Professorinnenprogramm III

Frau Friedrich ruft die Eckdaten des PP III in Erinnerung und leitet über zum Impulsreferat von Dr. Uschi Baaken, Gleichstellungsbeauftragte der Uni Bielefeld und Mitglied im bukof-Vorstand.

Sie berichtet in einem Impulsreferat über ihre Erfahrungen mit den vorangegangenen Professorinnenprogrammen, den Diskussionen im bukof-Vorstand und den Neuerungen im PP III. Neu im Programm ist die 4. Professur, die gefördert werden kann, wenn die Hochschule zu den 10 besten gehört. Dabei stünden alle Anträge in Konkurrenz. In der bukof habe man über das Thema Personalentwicklung gesprochen, die Kritik am Windhundverfahren und die Schwierigkeiten für kleinere (Fach-)Hochschulen. Uschi Baaken schildert, dass es Kritik an der Bundesregierung gab, weil das Professorinnenprogramm nur auf Professorinnen fokussierte. Daher werde nun der Weg zur Professur stärker berücksichtigt.

Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez stellt die Frage in den Raum, ob eine Vorgriffsprofessur möglicherweise speziell für Frauen ausgeschrieben werden könnte, da es keine Finanzierung über das PP III gäbe, wenn eine offen ausgeschriebene Stelle an einen Mann ginge. In den Niederlanden habe es ein Gerichtsurteil gegeben, demzufolge für spezielle Programme nur Frauen berücksichtigt werden können. Es entsteht eine Diskussion über die Vorgriffsprofessur mit dem Ergebnis, dass eine Bevorzugung nach Geschlecht nicht möglich ist und die Auswahl gleichermaßen über eine Bestenauswahl geschehen muss.

Zur Formulierung des Gleichstellungs-(zukunfts)konzepts/der Dokumentation betont Uschi Baaken, dass die Ziele des PP III seien, Professorinnen zu gewinnen, auf die Entwicklung von Frauen zu fokussieren und Nachwuchs zu akquirieren. Explizite Maßnahmen für den MTV-Bereich und Themenfelder des Diversity Managements sind nicht im Fokus. Dabei sollte eine Stärken-Schwächen-Analyse erfolgen und ein Konzept entwickelt werden, das auf Nachhaltigkeit abzielt. Das Konzept der Uni Bielefeld wurde nicht von Uschi Baaken allein geschrieben, sondern ist das Ergebnis eines Teams mit vielen Beteiligten: z.B. dem Personaldezernat, der Personalentwicklung, des SchülerInnenbüros. Der Prorektor war immer eingebunden. Dabei war es wichtig, eine kritische Analyse vorzunehmen. Die Nachprüfbarkeit ist wichtig im Konzept: Maßnahmentabellen, Wiedererkennungseffekte o.ä. können dabei helfen. Zentrale und dezentrale Bereiche sollten miteinander verzahnt sein

Im Gleichstellungszukunftskonzept reicht die Weiterführung der bestehenden Maßnahmen nicht aus. Es soll ein innovativer Charakter erkennbar sein.

Sobald das Konzept/die Dokumentation fertig gestellt und unterschrieben sind, muss es auf ppt-outline hochgeladen werden. 5 Kopien müssen an den DLR geschickt werden. Dem MWK sollten die Dokumente zeitgleich zur Verfügung gestellt werden. Sie können per E-Mail an Frau Dr. von Hugo oder an Frau Kaymak-Drechsler gesendet werden. Von Seiten der Sprecherinnen wird ergänzt, dass die Kerninhalte in den Haupttext müssten da die Anlagen wahrscheinlich nicht gelesen werden.

- - -

Die Teilnehmerinnen verteilen sich auf drei Arbeitsgruppen (1. Gleichstellungskonzept, 2. Dokumentation, 3. Gleichstellungszukunftskonzept) zum Erfahrungsaustausch und kollegialer Beratung.

Frau Friedrich dankt den Referentinnen.

- - -

TOP 4 - 7 „nicht-öffentlicher Teil“ siehe gesondertes Protokoll

- - -

Anlage

- A) Liste der Teilnehmer_innen
- B) DLR-Informationsmaterial zum PP III

Teilnahmeliste der Mitgliederversammlung, 13. April 2018 an der TU Dortmund

1	Dr. Uschi Baaken	Uni Bielefeld
2	Maria-Luisa Barbarino	FernUniversität in Hagen
3	Kerstin Bargel	Bergische Universität Wuppertal
4	Sabine Bausch	Koordinierungsstelle LaKof NRW
5	Friederike Bergstedt	Ruhr-Universität Bochum
6	Beatrice Birkhahn	Hochschule Hamm-Lippstadt
7	Dr. Ulrike Brands Proharam-Gonzalez	RWTH Aachen
8	Elisabeth Brenker	TU Dortmund
9	Prof. Dr. Klara Brixius	Sporthochschule Köln
10	Nicole Dahms	ImmunoSensation: Bonn Cluster of Excellence
11	Dagmar Driesen	Fachhochschule Südwestfalen
12	Sophie Charlotte Ebert	Bergische Universität Wuppertal
13	Michaela Friedrich	Ihre Exzellenz - Strategieentwicklung und Qualifizierung
14	Annelene Gäckle	Universität zu Köln
15	PD Dr. Patricia Göbel	WWU Münster
16	Helena Hartlieb	TU Dortmund
17	Prof. Dr. Christine Heil	Universität Duisburg-Essen
18	Prof. Dr. Anke Hinney	Universitätsklinikum Essen (AöR)
19	Prof. Dr. Michaela Hoke	Universität Bielefeld
20	Sigrid Hübner	Universität Siegen
21	Neslihan Kaymak-Drechsler	MKW NRW
22	Bettina Kelz	Hochschule Bochum
23	Dr. Andrea Kiendl	Hochschule Bochum
24	Dr. Sandra Laumen	Hochschule Niederrhein
25	Petra Lietdke	TH Köln
26	Bettina Long	FH Dortmund
27	Prof. Dr. Renate Meyer	FH Dortmund
28	Annette Moß	Fachhochschule Münster
29	Viktoria Niebel	Ruhr-Universität Bochum
30	Irmgard Pilgrim	Universität Paderborn
31	Kirsten Pinkvoss	FernUniversität in Hagen
32	Angela Rheindorf	Hochschule Niederrhein
33	Regina Schrade	Hochschule Bochum
34	Martina Stackelbeck	TU Dortmund
35	Merle Stricker	FH Dortmund
36	Linda van Dijk	Hochschule Rhein-Waal
37	Dr. Anja Vervoorts	Universität Düsseldorf
38	Dr. Friederike von Hugo	MKW NRW
39	Birgit Weustermann	Hochschule Ruhr West

Professorinnenprogramm III

Ziele, Struktur und Neuerungen des Programms



Ziele des Programms

Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen unterstützen:

- die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig verbessern,
- die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs steigern,
- den Studentinnenanteil erhöhen, in Fächern in welchen sie unterrepräsentiert sind.

Dies wird erreicht durch:

- Erhöhung der Anzahl von Professorinnen an Hochschulen
 - Anschubfinanzierungen für erstberufene Professorinnen auf unbefristete W2- und W3-Stellen
- Verstärkung der strukturellen Gleichstellungswirkungen, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - Die Hochschulen erbringen zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen



Drei Zielgruppen

1. Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
 - z. B. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
 - z.B. Kompensationsmaßnahmen für Professorinnen, die überproportional durch Gremientätigkeiten belastet sind
2. Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - z.B. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - z.B. Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen
3. Schülerinnen / Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind
 - z.B. Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
 - z.B. Unterstützung von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind



Struktur

Bund-Länder-Programm

- Positive Evaluation PP I in 2012 und PP II in 2017
- GWK beschließt zweimalige Fortsetzung im November 2017
- Bekanntmachung der Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b 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) im Februar 2018
- Bekanntmachung der Förderrichtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms III (PP III) im Februar 2018



Struktur

- Gesamtvolumen: 200 Mio. €
- Bundesanteil: 100 Mio. €
- Länderanteil: 100 Mio. €

- Autonomie der Hochschulen
- Autonomie der Bundesländer
- Länderspezifische Unterschiede in der Programmumsetzung



Verfahren: 1. Verfahrensstufe (Einreichung der „Eintrittskarte“)

- Antragsberechtigt sind alle Hochschulen in Deutschland
- Teilnehmende Hochschulen müssen sich für eine Förderung qualifizieren:
 - (1) **Gleichstellungskonzept** => Hochschulen, die die sich erstmals am PP beteiligen oder noch nicht erfolgreich am PP teilgenommen haben
 - (2) **Dokumentation der Umsetzung und Fortentwicklung des Gleichstellungskonzeptes** => Hochschulen, die erfolgreich am PP I oder PP II teilgenommen haben
 - (3) **Gleichstellungszukunftskonzept** => Hochschulen, die erfolgreich am PP I und PP II teilgenommen haben
- Einreichung bis spätestens 29. Mai 2018 (1. Call) , Posteingangsstempel DLR-PT
- Positive Bewertung => Förderzusage dem Grunde nach => Formantrag auf Förderung
- Nicht positive Bewertung => Gründe werden mitgeteilt => erneute Teilnahme am 2. Call 2019 möglich (Einreichung bis: 29. Mai 2019)



Begutachtungsgremium

- BMBF wählt im Benehmen mit den Ländern 15 ExpertInnen aus.
- Neben der Fachexpertise wurden insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt:
 - Expertise sowohl in Bezug auf Hochschulplanung und -entwicklung als auch in Bezug auf Gleichstellung an Hochschulen
 - Einbeziehung von Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen
 - Einbeziehung der großen Wissenschaftsorganisationen
 - regionale Streuung
 - VertreterInnen aus dem europäischen Ausland
 - Fächerstreuung
 - Erfahrung mit Begutachtungsverfahren



Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“

- Das Begutachtungsgremium bestimmt die im Hinblick auf das Kriterium „Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur“ besten Gleichstellungskonzepte, Dokumentationen und Gleichstellungszukunftskonzepte.
- Diese Hochschulen erhalten das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“.
- Pro Einreichungsrunde erhalten bis zu 10 Hochschulen mit Bestbewertung die Möglichkeit zur Förderung einer 4. Erstberufung.



Verfahren: 2. Verfahrensstufe (Einreichung der Formanträge)

- Gefördert werden Anschubfinanzierungen i.d.R. für bis zu 3 Erstberufungen je Hochschule über einen Zeitraum von höchstens 5 Jahren.
- Die Förderung erfolgt in der Reihenfolge des zeitlichen Eingangs der vollständigen Formanträge zusammen mit dem Berufungsnachweis.
 - Eingangsfrist 1. Einreichungsrunde bis spätestens zum 31.12.2019
 - Eingangsfrist 2. Einreichungsrunde bis spätestens zum 31.12.2020
- Im Rahmen der 1. Einreichungsrunde stehen bis zu 65 v. H. und in der 2. Einreichungsrunde mindestens 35 v. H. vom Gesamtbudget zur Verfügung.
- Anträge können solange bewilligt werden, bis die Haushaltsmittel der jeweiligen Einreichungsrunde ausgeschöpft sind.



Erstberufung

- Eine Frau wird zum ersten Mal auf eine unbefristete W3- oder W2-Stelle berufen.
- Eine Berufung von einer W2- auf eine W3-Stelle ist zulässig.



Vorgriffprofessur / „vorgezogene Berufung“

- Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle.
- Für die Professorin muss nach Ablauf der Förderung eine unbefristete Stelle innerhalb der Hochschule zur Verfügung stehen.
- Wenn die Fördermittel fast ausgeschöpft sind und nicht mehr alle – in bearbeitbarer Form vorliegenden – Anträge mit gleichem Eingangsdatum bewilligt werden können, haben Vorgriffprofessuren Vorrang vor Regelprofessuren.



Regelprofessur / „Regelberufung“

- Stellen sind im regulären Haushalt der Hochschule eingeplant.
- Die durch die Kofinanzierung des Bundes frei werdenden Mittel müssen für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt werden. Außerdem müssen weitere Mittel in angemessener Höhe für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt werden.
- Durchführung dieser zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen ist Förderbedingung
 - Anlage „Weitere notwendige Erklärungen“
 - Soweit es sich um im PPI und/oder PPII begonnene Maßnahmen handelt, sind diese nach Umfang und Zeit eindeutig abzugrenzen.
 - Maßnahmen und die Höhe der aufzuwendenden Mittel dürfen nur mit Zustimmung des Zuwendungsgebers verändert werden
=> Änderungsantrag.
 - Jährlicher Sachbericht inklusive Überblick über aufgewendete Mittel.
 - Mit dem Verwendungsnachweis sind Beleglisten zu den durchgeführten Maßnahmen einzureichen.



Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Die Hochschulen erbringen im PP **zusätzliche** gleichstellungsfördernde Maßnahmen:

- **NICHT** angerechnet wird die Erfüllung der gleichstellungspolitischen Pflichtaufgaben, d.h. eine Finanzierung der Stelle der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten und deren Ausstattung ist nicht möglich.
- Grundsätzlich anerkannt werden können Ausgaben, die für zusätzliches Personal zur Koordination, Umsetzung und Abwicklung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im PP aufgewendet werden. Die Entscheidung über Beschäftigungsform und -umfang dieses Personal liegt in der Autonomie der Hochschule. Sie sollten der Aufgabenstellung angemessen sein.



Zusammenfassung

- Bund-Länder-Programm
- Qualifikation durch Gleichstellungskonzept / Dokumentation / Gleichstellungszukunftskonzept
- Erstberufung auf unbefristete W2- oder W3-Stellen
- Vorgriffprofessur
- Regelprofessur
- Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen



Weitere Informationen

Förderrichtlinie zum PP III

<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1600.html>

BLV zum PP III

www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Professorinnenprogramm-III-2018.pdf

FAQ zum PP II (wird für PP III noch angepasst)

http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-9471/19680_read-43918

DLR-PT

http://www.pt-dlr.de/pt_cg/

E-Mail: gender@dlr.de



DLR-PT.de • Folie 1 Informationsveranstaltung zum Professorinnenprogramm III • Eintrittskarte: Gleichstellungskonzept
(09. und 19. März 2018)

 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung


Professorinnenprogramm III

Eintrittskarte: Gleichstellungskonzept

 DLR Projektträger





DLR-PT.de • Folie 2 Informationsveranstaltung zum Professorinnenprogramm III • Eintrittskarte: Gleichstellungskonzept
(09. und 19. März 2018)

 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Fördervoraussetzung

- Förderrichtlinie (4.1)
- Für Hochschulen, die bisher nicht oder nicht erfolgreich am Programm teilgenommen haben, ist eine Förderung im Rahmen des Programms davon abhängig, dass
 - die antragstellende Hochschule ihre Gleichstellungsbemühungen und ihre bisherigen Erfolge zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen durch ein zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept nachweist,
 - dieses von einem Begutachtungsgremium positiv bewertet wird,
 - die Hochschule die Ernennung einer Wissenschaftlerin durch Vorlage des Berufungsnachweises fristgemäß nachweist (inklusive eines förmlichen Förderantrags).
- = positiv bewertetes Gleichstellungskonzept → Förderzusage dem Grunde nach

 DLR Projektträger



Gleichstellungskonzept

- Für das Professorinnenprogramm relevant sind die Gleichstellungsbemühungen zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (vgl. BLV § 3)
- Die Begutachtung eines durch die Hochschule beschlossenen Gleichstellungskonzepts erfolgt durch ein 15köpfiges Expertinnen- und Expertengremium
- Im Grundsatz sind in der Richtlinie unter Ziffer 7.2, 7.2.1 und 7.2.1.1 und in der Bund-Länder-Vereinbarung die Punkte genannt, die Grundlage der Begutachtung sind



Begutachtung

Die eingereichten Gleichstellungskonzepte werden von einem Begutachtungsgremium bewertet. Begutachtet werden die in der jeweiligen Hochschule etablierten Gleichstellungsbemühungen zur strukturell verankerten und nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen.

Die einzelnen Begutteilungskriterien zum PP III werden in

- der Anlage zur Bund-Länder-Vereinbarung
www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Professorinnenprogramm-III-2018.pdf
- und in der Förderrichtlinie unter Ziffer 7.2.1
<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1600.html>

benannt.



Kriterien zur Begutachtung: Beitrag zu den Ziel(gruppen) des PP

Die Gleichstellungskonzepte werden in Bezug auf folgende Punkte begutachtet:

- a) „Hochschulspezifische Analyse der Gleichstellungsdefizite und entsprechende Maßnahmen der Hochschule im Rahmen des Gesamtkonzepts zu den Zielsetzungen der Bund-Länder-Vereinbarung und d[ies]er Förderrichtlinie [...]“.

Dies sind:

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



Kriterien zur Begutachtung

- b) Darstellung der (geplanten) Umsetzung eines oder mehrerer der genannten Ziele unter Berücksichtigung der jeweiligen hochschulspezifischen Situation im Hinblick auf folgende Bereiche:

- Situations- und Defizitanalyse, eigene Zielvorgaben
- Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung
- Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur
- Anteil von Frauen in Organen und Gremien
- familiengerechte Hochschule
- Qualitätsmanagement
- Maßnahmenpaket
- personelle und finanzielle Ausstattung der getroffenen Maßnahmen



Situations- und Defizitanalyse, eigene Zielvorgaben

- Analyse und Interpretation statistischer Daten
 - Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen und Einschätzung ihrer Wirksamkeit im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse
 - Analyse und Interpretation statistischer Daten: geschlechtsspezifisch und im Zeitverlauf!
 - Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsbemühungen, z.B. realisierte Maßnahmen und Einschätzung ihrer Wirksamkeit im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse → Ableitung von (neuen) Zielen und Maßnahmen
 - Formulierung eigener (neuer) Zielvorgaben, wo geeignet, unter Einbeziehung des Kaskadenmodells
- Reflexionsfähigkeit und -tiefe a) mit Blick auf den aktuellen Forschungsstand; b) mit Blick auf die Situation der Hochschule
 - Nachvollziehbarkeit von Erfolgen bzw. Misserfolgen
 - Begründung von Schwerpunktsetzungen
 - Angemessenheit der eigenen Zielvorgaben



Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

- Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung auf zentraler und dezentraler Ebene, z. B.:
 - durch nachprüfbar operationalisierte Zielformulierungen,
 - Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen,
 - punktuelle oder regelmäßig sich wiederholende Maßnahmen und
 - Wirkdauer von Maßnahmen.
- Angemessenheit der eigenen Zielvorgaben
 - Erkennbares Anliegen der Leitungsebenen (z.B. Hochschulleitung und Dekanate)
 - Einbettung des Konzepts (u.a. in die Hochschulentwicklungsplanung)
 - Verbindlichkeit von Maßnahmen (z.B. Bonus-Malus-Regelungen)



Personalentwicklung und -gewinnung

- Konzept zur Personalentwicklung und -gewinnung mit dem Ziel:
 - einer verbesserten Planbarkeit der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Karriere (insb. für Nachwuchswissenschaftlerinnen)
 - zur Verringerung des Ausscheidens von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (drop-out)
- Berücksichtigung von hochschultypspezifischen Qualifikationswegen
- Beispiele:
 - Maßnahmen zur gezielten, wissenschaftsadäquaten Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - Maßnahmen zur Personalgewinnung für Professuren an FH und KMH
 - geschlechtergerechte Befristungspolitik (z.B. Vertragsdauer, Art, Umfang der Stellen; Anteile von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern)
 - Befristungsproblematik bei auslaufenden Drittmittelprojekten und Mutterschutz/Elternzeit/Pflegezeit
 - Realisierung von Vereinbarkeitskonzepten, insb. in Qualifizierungsphasen
 - Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften: Gleichstellung + Nachwuchsförderung



Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“

- Der Fokus liegt v.a. auf dem Bereich Personalentwicklung und -gewinnung im wissenschaftlichen Bereich, insb. für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- Dabei Berücksichtigung der verschiedenen Hochschultypen:
 - **Universitäten:** Gibt es z.B. ein Personalentwicklungskonzept für NachwuchswissenschaftlerInnen? Ist z.B. die Befristungspolitik geschlechtergerecht? Werden spezielle Maßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ergriffen und ggf. welche?
 - **FH:** Gibt es z.B. ein Konzept für die Gewinnung von Professorinnen? Gibt es z.B. im Hinblick auf Promotionen Kooperationen mit Universitäten? Gibt es z.B. Maßnahmen, die die Gewinnung der für die FH-Professuren erforderlichen Doppelqualifikation unterstützen?



Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“

- **KMH:** Gibt es z.B. ein Konzept für die Gewinnung von Professorinnen? Wie wird z.B. die künstlerische bzw. wissenschaftliche Qualifizierung gezielt gefördert? Wie werden Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Übergang zwischen künstlerischer Praxis und Hochschule unterstützt?
- Plausibilität, Zielgerichtetheit und Kohärenz der Ziele und Maßnahmen im Hinblick auf die Schaffung verlässlicher Karrierewege
- Innovationsgehalt des Konzeptes und seiner Maßnahmen



Anteil von Frauen in Organen und Gremien

- Anteil von Frauen in Organen und Gremien
 - Zielsetzung: Erreichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen
 - Formulierung von eigenen Zielvorgaben
 - Entsprechen die eigenen Zielvorgaben den landesrechtlichen Regelungen (Angabe der Rechtsgrundlage); reichen sie darüber hinaus?
 - jeweils hochschulspezifisch:
 - Angemessenheit der Zielvorgaben
 - Ambitioniertheit der Zielvorgaben (auch unter Berücksichtigung der landesrechtlichen Regelungen)
 - Qualität der Maßnahmen



Familiengerechte Hochschule

- Familiengerechte Hochschule:
 - insbesondere Angebote für flexible Arbeitsformen und -zeiten
 - z.B. Angebote für Kinderbetreuung.
 - weitere Angebote und Maßnahmen wie z.B. Öffnungszeiten für Labore, Auditierungsprozesse etc.
- Innovationsgehalt, Plausibilität und Zielgerichtetheit der Maßnahmen und Abstimmung der Maßnahmen zueinander
- Richten sich die Maßnahmen auch an Männer (Kulturwandel)?
- ggf. auch Hochschul(typ)spezifika, z.B. an Kunst- und Musikhochschulen, Hochschulen mit mehreren Standorten, sehr kleine Hochschulen



Qualitätsmanagement

- Qualitätsmanagement, d.h. Evaluierung und Auswertung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten
- mit dem Ziel einer Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts, insb.:
 - Überprüfung der eigenen Ziele
 - Integration der Gleichstellung ins Qualitätsmanagement und
 - Fortentwicklung des Qualitätsmanagements (z.B. Verbesserung, Verstetigung)
- Qualität der Prüfungsmethoden und -instrumente
- Kontinuität/Turnus der Überprüfung
- Integration von Expertise
- Konsequenzen bei festgestellten Mängeln bzw. nicht erreichten Zielen
- Tiefe und Ernsthaftigkeit der Evaluationen und der Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts



Qualität des Maßnahmenpakets

- Qualität des Maßnahmenpaket
 - wo geeignet auch Darlegung im Hinblick auf quantifizierbare Zielsetzungen
 - bedarfsorientierte Auswahl und inhaltliche Abstimmung der Maßnahmen zueinander
- Inwiefern sind die Maßnahmen zielführend?
 - Konsistenz der Maßnahmen gegenüber Situations- und Defizitanalyse und Zielformulierung (Begründung von Fokussierung oder Breite? Bedarfsorientierte Auswahl?)
 - Inhaltliche Abstimmung der Maßnahmen auf die Gesamtorganisation, zueinander und im Hinblick auf den Arbeitsmarkt
 - Fokus: Verbesserung der Planbarkeit der Karrierewege und der Verringerung des drop-outs von Nachwuchswissenschaftlerinnen



Personelle und finanzielle Ausstattung

- Personelle und finanzielle Ausstattung der getroffenen Maßnahmen unter Berücksichtigung von:
 - Größe der Hochschule
 - Finanzkraft der Hochschule und
 - Typ der Hochschule



Beispiele für sich wiederholende Bewertungskriterien

- Angemessenheit/Ambitioniertheit der eigenen Zielsetzungen
- Innovationsgehalt
- Reflektionstiefe
- Plausibilität/Nachvollziehbarkeit, Vorliegen von Begründungen
- Zielgerichtetheit
- Verbindlichkeit, Überprüfbarkeit
- Konsistenz und Kohärenz
- Berücksichtigung hochschul(typ)spezifischer Gegebenheiten



Formalia: Gleichstellungskonzepte

- Die zentralen Aussagen und statistisch relevanten Daten sind in das Gleichstellungskonzept aufzunehmen.
- 15 Seiten sollen nicht überschritten werden.
- Angaben zu Anzahl und Art (Vorgriff/Regel) sowie geplanter Förderdauer der beantragten Professuren (unverbindliche Angabe)
- Elektronisch und schriftlich (in 5-facher Ausfertigung)
 - 1. Call: spätestens 29.05.2018, Posteingangsstempel DLR-PT
 - 2. Call: spätestens 29.05.2019, Posteingangsstempel DLR-PT
 - Bei persönlicher Abgabe: sichergestellt nur bis 16 Uhr
- mindestens 1 Original rechtsverbindlich von der/dem Bevollmächtigten der Hochschule unterschrieben: Gleichstellungskonzept + Projektblatt!
- pt-outline: <https://secure.pt-dlr.de/ptoutline/app/PPIII>



Aussagekräftige Belege

Aussagekräftige Belege zur Unterfütterung der getroffenen Aussagen zu den Gleichstellungsaktivitäten und den 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

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



Weitere Informationen

Förderrichtlinie zum PP III

<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1600.html>

Bund-Länder-Vereinbarung zum PP III

www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Professorinnenprogramm-III-2018.pdf

FAQ zum PP II (wird für PPIII noch angepasst)

http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-9471/19680_read-43918

pt-outline

<https://secure.pt-dlr.de/ptoutline/app/PPIII>

DLR-PT

http://www.pt-dlr.de/pt_cg/

E-Mail: gender@dlr.de



Professorinnenprogramm III

Eintrittskarte: Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts



Welche Eintrittskarte?

Für Hochschulen, die sich **erstmalig** am PP beteiligen oder **bisher nicht erfolgreich** teilgenommen haben, ist die Vorlage eines **Gleichstellungskonzepts** Voraussetzung für eine Berechtigung zur Antragstellung.

Zur Teilnahme am PP III wird dieses **Gleichstellungskonzept** begutachtet.

Für Hochschulen, die bereits **erfolgreich** am **PP I oder II** teilgenommen haben oder teilnehmen, ist die Vorlage einer **Dokumentation der erfolgreichen Umsetzung des positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts** Voraussetzung für eine erneute Berechtigung zur Antragstellung.

Zur Teilnahme am PP III wird diese **Dokumentation** begutachtet.

erfolgreiche Teilnahme
= positiv bewertetes Gleichstellungskonzept → Förderzusage dem Grunde nach



Fördervoraussetzung

Förderrichtlinie (4.2 und 4.4)

- Für Hochschulen, die bereits am PP I *oder* II teilgenommen haben und deren Gleichstellungskonzept positiv bewertet wurde, hängt eine Förderung im PP III v.a. davon ab, dass:
 - eine **Dokumentation** fristgerecht eingereicht wird,
 - diese Dokumentation von dem Begutachtungsgremium **positiv bewertet** wird und
 - die Hochschule fristgerecht einen **Berufungsnachweis** vorlegt (inklusive eines förmlichen Förderantrags).



Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts: Anforderungen

Die Dokumentation...

- stellt dar, dass das im PP I *oder* PP II positiv bewertete Gleichstellungskonzept erfolgreich umgesetzt wurde.
 - Nachvollziehbarer Soll-Ist-Vergleich
 - Darlegung von Umsetzung und Erfolg (oder auch Misserfolgen) der Maßnahmen
 - Seit der Erstantragstellung erzielte Fortschritte wie auch nicht bearbeitete Punkte des Gleichstellungskonzepts
- legt Perspektiven für die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts dar.
 - Geplante Vertiefungen, neue Schwerpunkte und innovative Weiterentwicklungen

Entsprechende Nachweise sind im Einzelnen zu benennen.



Dokumentation: Umgang mit nicht erfolgreichen Maßnahmen

- Misserfolge bei der Umsetzung von Maßnahmen führen nicht automatisch zu negativen Bewertungen!
- Wichtig ist die kritische und zukunftsorientierte Auseinandersetzung mit der bisherigen Umsetzung:
 - Welche Konsequenzen werden aus Misserfolgen oder Rückschlägen gezogen?
 - Wie wird die Dokumentation entsprechend weiterentwickelt?
 - Wie werden einzelne Maßnahmen oder auch das gesamte Maßnahmenpaket angepasst und weiterentwickelt?



Begutachtung

- Die Begutachtung erfolgt durch ein Gremium aus 15 Expertinnen und Experten.
 - Dieses begutachtet die Dokumentation hinsichtlich der in der jeweiligen Hochschule durchgeführten Gleichstellungsbemühungen...
 - zur strukturell verankerten und nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (vgl. BLV § 3, Abs. 2).
 - Die einzelnen Begutungskriterien zum PP III werden in...
 - der Anlage zur Bund-Länder-Vereinbarung und www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Professorinnenprogramm-III-2018.pdf
 - in der Förderrichtlinie unter Ziffer 7.2.1 <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1600.html>
- benannt.



Kriterien zur Begutachtung: Beitrag zu den Ziel(grupp)en des PP

Die Dokumentationen werden in Bezug auf folgende Punkte begutachtet:

- a) „Hochschulspezifische Analyse der Gleichstellungsdefizite und entsprechende Maßnahmen der Hochschule im Rahmen des Gesamtkonzepts zu den Zielsetzungen der Bund-Länder-Vereinbarung und d[ies]er Förderrichtlinie [...]“.

Dies sind:

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



Kriterien zur Begutachtung

- b) Darstellung der (geplanten) Umsetzung eines oder mehrerer der genannten Ziele unter Berücksichtigung der jeweiligen hochschulspezifischen Situation im Hinblick auf folgende Bereiche:

- Situations- und Defizitanalyse, eigene Zielvorgaben,
- Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung,
- Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur,
- Anteil von Frauen in Organen und Gremien,
- familiengerechte Hochschule,
- Qualitätsmanagement,
- Maßnahmenpaket und
- personelle und finanzielle Ausstattung der getroffenen Maßnahmen.



Situations- und Defizitanalyse, eigene Zielvorgaben

- Veränderungen gegenüber der Ausgangslage im positiv bewerteten Gleichstellungskonzept, z.B.:
 - Analyse und Interpretation statistischer Daten: geschlechtsspezifisch und im Zeitverlauf!
 - Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsbemühungen, z.B. realisierte Maßnahmen und Einschätzung ihrer Wirksamkeit im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse → Ableitung von (neuen) Zielen und Maßnahmen
 - Formulierung eigener (neuer) Zielvorgaben, wo geeignet unter Einbeziehung des Kaskadenmodells
- Reflexionsfähigkeit und -tiefe a) mit Blick auf den aktuellen Forschungsstand; b) mit Blick auf die Situation der Hochschule
- Nachvollziehbarkeit von Erfolgen bzw. Misserfolgen
- Begründung von Schwerpunktsetzungen
- Angemessenheit der eigenen (angepassten) Zielvorgaben

Dokumentation: Umsetzung, Fortführung und Weiterentwicklung – auch der Datenfortschreibung, der Analysen und der Setzung eigener Ziele



Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

- Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung auf zentraler und dezentraler Ebene z. B.:
 - durch nachprüfbar operationalisierte Zielformulierungen,
 - Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen,
 - punktuelle oder regelmäßig sich wiederholende Maßnahmen und
 - Wirkdauer von Maßnahmen.
- Angemessenheit der eigenen Zielformulierungen
- Erkennbares Anliegen der Leitungsebenen (z.B. Hochschulleitung und Dekanate)
- Einbettung des Konzepts (u.a. in die Hochschulentwicklungsplanung)
- Verbindlichkeit von Maßnahmen (z.B. Bonus-Malus-Regelungen)



Personalentwicklung und -gewinnung

- Konzept zur Personalentwicklung und -gewinnung mit dem Ziel:
 - einer **verbesserten Planbarkeit** der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Karriere (insb. für Nachwuchswissenschaftlerinnen) und
 - zur **Verringerung des Ausscheidens** von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (drop-out).
- Berücksichtigung von hochschultypspezifischen Qualifikationswegen



Personalentwicklung und -gewinnung

- Beispiele:
 - Maßnahmen zur gezielten, wissenschaftsadäquaten Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen,
 - Maßnahmen zur Personalgewinnung für Professuren an FH und KMH,
 - geschlechtergerechte Befristungspolitik (z.B. Vertragsdauer, Art, Umfang der Stellen; Anteile von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern)
 - Befristungsproblematik bei auslaufenden Drittmittelprojekten und Mutterschutz/Elternzeit/Pflegezeit,
 - Realisierung von Vereinbarkeitskonzepten, insb. in Qualifizierungsphasen
 - Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften: Gleichstellung und Nachwuchsförderung.



Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“

- Der Fokus liegt v.a. auf dem Bereich Personalentwicklung und -gewinnung im wissenschaftlichen Bereich, insb. für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- Dabei Hochschultypspezifisch:
 - **Universitäten:** Gibt es z.B. ein Personalentwicklungskonzept für NachwuchswissenschaftlerInnen? Ist z.B. die Befristungspolitik geschlechtergerecht? Werden spezielle Maßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ergriffen und ggf. welche?
 - **FH:** Gibt es z.B. ein Konzept für die Gewinnung von Professorinnen? Gibt es z.B. im Hinblick auf Promotionen Kooperationen mit Universitäten? Gibt es z.B. Maßnahmen, die die Gewinnung der für die FH-Professuren erforderlichen Doppelqualifikation unterstützen?
 - **KMH:** Gibt es z.B. ein Konzept für die Gewinnung von Professorinnen? Wie wird z.B. die künstlerische bzw. wissenschaftliche Qualifizierung gezielt gefördert? Wie werden Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Übergang zwischen künstlerischer Praxis und Hochschule unterstützt?
- Plausibilität, Zielgerichtetheit und Kohärenz der Ziele und Maßnahmen im Hinblick auf die Schaffung verlässlicher Karrierewege
- Innovationsgehalt des Konzeptes und seiner Maßnahmen

Anteil von Frauen in Organen und Gremien

- Anteil von Frauen in Organen und Gremien:
 - Zielsetzung: Erreichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen.
 - Formulierung von eigenen Zielvorgaben.
 - Entsprechen die eigenen Zielvorgaben den landesrechtlichen Regelungen (Angabe der Rechtsgrundlage)? Reichen sie darüber hinaus?
- jeweils hochschulspezifisch:
 - Angemessenheit der Zielvorgaben
 - Ambitioniertheit der Zielvorgaben (auch unter Berücksichtigung der landesrechtlichen Regelungen)
 - Qualität der Maßnahmen

Familiengerechte Hochschule

- Familiengerechte Hochschule:
 - insbesondere Angebote für flexible Arbeitsformen und -zeiten,
 - z.B. Angebote für Kinderbetreuung,
 - weitere Angebote und Maßnahmen wie z.B. Öffnungszeiten für Labore, Auditierungsprozesse etc.
- Innovationsgehalt, Plausibilität und Zielgerichtetheit der Maßnahmen und Abstimmung der Maßnahmen zueinander
- ggf. auch Hochschul(typ)spezifika, z.B. an Kunst- und Musikhochschulen, Hochschulen mit mehreren Standorten, sehr kleine Hochschulen



Qualitätsmanagement

- Qualitätsmanagement, d.h. Evaluierung und Auswertung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten
- mit dem Ziel einer Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts:
 - Überprüfung der eigenen Ziele,
 - Integration der Gleichstellung ins Qualitätsmanagement und
 - Fortentwicklung des Qualitätsmanagements (z.B. Verbesserung, Verstetigung).
- Qualität der Prüfungsmethoden und -instrumente,
- Kontinuität/Turnus der Überprüfung,
- Integration von Expertise,
- Konsequenzen bei festgestellten Mängeln bzw. nicht erreichten Zielen,
- Tiefe und Ernsthaftigkeit der Evaluationen und der Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts



Qualität des Maßnahmenpakets

- Qualität des Maßnahmenpakets
- Wo geeignet auch Darlegung im Hinblick auf quantifizierbare Zielsetzungen
- Bedarfsorientierte Auswahl und inhaltliche Abstimmung der Maßnahmen zueinander
- Inwiefern sind die Maßnahmen zielführend?
- Konsistenz der Maßnahmen gegenüber Situations- und Defizitanalyse und Zielformulierung (Begründung von Fokussierung oder Breite? Bedarfsorientierte Auswahl?)
- Inhaltliche Abstimmung der Maßnahmen zueinander
- Kohärenz des Maßnahmenpakets in Bezug auf die Gesamtorganisation und Einrichtungen sowie den Arbeitsmarkt
- Fokus auf der Verbesserung der Planbarkeit der Karrierewege und der Verringerung des drop-outs von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Dokumentation: Bisherige Umsetzung und geplante Weiterentwicklung(en) – nicht nur der Maßnahmen, sondern auch deren Überprüfung/Evaluation (eine Beendigung von Maßnahmen ist nicht grundsätzlich negativ; begründen)



Personelle und finanzielle Ausstattung

- Personelle und finanzielle Ausstattung der getroffenen Maßnahmen unter Berücksichtigung von:
 - Größe der Hochschule
 - Finanzkraft der Hochschule und
 - Typ der Hochschule.



Beispiele für sich wiederholende Bewertungskriterien

- Angemessenheit / Ambitioniertheit der eigenen Zielsetzungen
- Innovationsgehalt
- Plausibilität / Nachvollziehbarkeit, Vorliegen von Begründungen
- Zielgerichtetheit
- Verbindlichkeit, Überprüfbarkeit
- Konsistenz und Kohärenz
- Reflektionstiefe
- Berücksichtigung hochschul(typ)spezifischer Gegebenheiten



Zusammenfassung: Inhaltliche Anforderungen an die Dokumentation?

Dokumentation:

- Umsetzung (Rückschau auf PP I oder PP II), Soll-Ist-Vergleich
 - Welche Maßnahmen etwa zur Personalentwicklung und -gewinnung, zur Erhöhung des Frauenanteils, für eine familiengerechte Hochschule wurden ergriffen? Waren die Maßnahmen erfolgreich? Sind die Zielvorgaben erreicht worden und wurden diese ggf. angepasst?
- Änderungen, Anpassungen, Vertiefung und geplante Weiterentwicklung(en), z.B.:
 - von Datenerhebungen und -fortschreibungen, von Analysen, eigenen Zielsetzungen, Maßnahmen und Evaluationen



Nachweise für die Dokumentation

- Die **zentralen Aussagen** und **statistisch relevanten Daten** sind in die Dokumentation selbst 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.
- Sollten sich im Falle einer Förderung nicht korrekte Angaben herausstellen, kann die Zuwendung widerrufen werden.



Formalia: Dokumentation

- 18 Seiten sollen nicht überschritten werden.
- Angaben zu Anzahl und Art (Vorgriff/Regel) sowie geplanter Förderdauer der beantragten Professuren (unverbindliche Angabe)
- Elektronisch und schriftlich (in 5-facher Ausfertigung)
 - 1. Call: spätestens 29.05.2018, Posteingangsstempel DLR-PT
 - 2. Call: spätestens 29.05.2019, Posteingangsstempel DLR-PT
 - Bei persönlicher Abgabe: sichergestellt nur bis 16 Uhr
- Mindestens 1 Original rechtsverbindlich von der/dem Bevollmächtigten der Hochschule unterschrieben: Dokumentation + Projektblatt!
- Anlage nur elektronisch
- pt-outline: <https://secure.pt-dlr.de/ptoutline/app/PPIII>



Weitere Informationen

Förderrichtlinie zum PP III

<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1600.html>

Bund-Länder-Vereinbarung zum PP III

www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Professorinnenprogramm-III-2018.pdf

FAQ zum PP II (wird für PP III noch angepasst)

http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-9471/19680_read-43918

pt-outline

<https://secure.pt-dlr.de/ptoutline/app/PPIII>

DLR-PT

http://www.pt-dlr.de/pt_cg/

E-Mail: gender@dlr.de



Professorinnenprogramm III

Eintrittskarte: Gleichstellungszukunftskonzept



Welche Eintrittskarte?

Für **Hochschulen, die bereits erfolgreich am PP I und am PP II beteiligt waren**, ist die Vorlage eines **Gleichstellungszukunftskonzepts** Voraussetzung für die Berechtigung zur Antragstellung. Zur Teilnahme am PP III wird dieses Gleichstellungszukunftskonzept begutachtet.

erfolgreiche Teilnahme = positiv begutachtetes Gleichstellungskonzept in PP I und positiv begutachtete Dokumentation in PP II

→ „Förderzusage dem Grunde nach“ in PP I und PP II

erstmalige Beteiligung oder bisher nicht erfolgreiche Beteiligung:

→ (Workshop) Gleichstellungskonzept

erfolgreiche Beteiligung am PP I oder am PP II:

→ (Workshop) Dokumentation der erfolgreichen Umsetzung des positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts



Fördervoraussetzung

- Für Hochschulen, die bereits am PP I und II teilgenommen haben und deren Gleichstellungskonzept und Dokumentation positiv bewertet wurde, hängt eine Förderung im PP III davon v.a. ab, dass
 - ein **Gleichstellungszukunftskonzept** fristgerecht eingereicht wird,
 - dieses Gleichstellungszukunftskonzept von dem Begutachtungsgremium **positiv bewertet** wird und
 - die Hochschule fristgerecht einen **Berufungsnachweis** vorlegt – inklusive eines förmlichen Förderantrags.



Gleichstellungszukunftskonzept: Anforderungen

- **Anforderungen** (Anlage BLV, Richtlinie 7.2.1.3):
- Mit dem Gleichstellungszukunftskonzept sollen erfolgen:
 - eine Zielüberprüfung im Vergleich zum Gleichstellungskonzept aus PP I
 - und ein Soll-Ist-Vergleich der Verstetigungsplanungen im Hinblick auf das Gleichstellungskonzept aus PP I und die Dokumentation aus PP II.
- Erläutert werden sollen die Erfolge und Misserfolge im Hinblick auf das Gleichstellungskonzept aus PP I und die Dokumentation aus PP II – und zwar insbesondere im Hinblick auf die Verstetigungsbemühungen.
- Auf dieser Basis ist darzustellen, wie bereits gesetzte oder neue Ziele mit denselben oder anderen Maßnahmen erreicht werden.
- Dargestellt werden soll außerdem, wie die Gleichstellungsbemühungen kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft
- und wie die Gleichstellungsbemühungen – u.a. die erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen – nachhaltig strukturell verankert werden.



Gleichstellungszukunftskonzept: Umgang mit nicht erfolgreichen Maßnahmen

- Misserfolge bei der Umsetzung von Maßnahmen führen nicht automatisch zu negativen Bewertungen!
- Wichtig ist die kritische und zukunftsorientierte Auseinandersetzung mit der bisherigen Umsetzung:
 - Welche Konsequenzen werden aus Misserfolgen oder Rückschlägen gezogen?
 - Wie wird das Gleichstellungszukunftskonzept entsprechend weiterentwickelt?
 - Wie werden einzelne Maßnahmen oder auch das gesamte Maßnahmenpaket angepasst, weiterentwickelt und strukturell verankert?



Begutachtung

- Die Begutachtung erfolgt durch ein Gremium aus 15 Expertinnen und Experten.
- Dieses begutachtet die Gleichstellungszukunftskonzepte hinsichtlich der in der jeweiligen Hochschule durchgeführten Gleichstellungsbemühungen
 - zur strukturell verankerten und nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (vgl. BLV § 3, Abs. 2).
- Die einzelnen Begutungskriterien zum PP III werden in
 - der Anlage zur Bund-Länder-Vereinbarung www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Professorinnenprogramm-III-2018.pdf
 - und in der Förderrichtlinie unter Ziffer 7.2.1 benannt. <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1600.html>



Kriterien zur Begutachtung: Beitrag zu den Ziel(grupp)en des PP

Die Gleichstellungszukunftskonzepte werden in Bezug auf folgende Punkte begutachtet (Richtlinie 7.2.1):

- a) „Hochschulspezifische Analyse der Gleichstellungsdefizite und entsprechende Maßnahmen der Hochschule im Rahmen des Gesamtkonzepts zu den Zielsetzungen der Bund-Länder-Vereinbarung und d[ies]er Richtlinie [...]“.

Dies sind:

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



Kriterien zur Begutachtung

- b) Darstellung der (geplanten) Umsetzung eines oder mehrerer der genannten Ziele unter Berücksichtigung der jeweiligen hochschulspezifischen Situation im Hinblick auf folgende Bereiche:

- Situations- und Defizitanalyse, eigene Zielvorgaben
- Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung
- Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur,
- Anteil von Frauen in Organen und Gremien,
- familiengerechte Hochschule,
- Qualitätsmanagement,
- Maßnahmenpaket und
- personelle und finanzielle Ausstattung der getroffenen Maßnahmen



Situations- und Defizitanalyse, eigene Zielvorgaben

- Veränderungen gegenüber der Ausgangslage im Gleichstellungskonzept und gegenüber der Dokumentation, z.B.:
 - Analyse und Interpretation statistischer Daten: geschlechtsspezifisch und im Zeitverlauf!
 - Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsbemühungen, z.B. realisierte Maßnahmen und Einschätzung ihrer Wirksamkeit im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse → Ableitung von (neuen) Zielen und Maßnahmen
 - Formulierung eigener (neuer) Zielvorgaben, wo geeignet unter Einbeziehung des Kaskadenmodells
- Reflexionsfähigkeit und -tiefe a) mit Blick auf den aktuellen Forschungsstand; b) mit Blick auf die Situation der Hochschule
- Nachvollziehbarkeit von Erfolgen bzw. Misserfolgen
- Begründung von Schwerpunktsetzungen
- Angemessenheit der eigenen Zielvorgaben
- Gleichstellungszukunftskonzept: Fortführung und nachhaltige Verankerung – auch der Datenfortschreibung, der Analysen und der Setzung eigener Ziele



DLR Projektträger



Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

- Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung auf zentraler und dezentraler Ebene, z. B.:
 - durch nachprüfbar operationalisierte Zielformulierungen,
 - Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen,
 - punktuelle oder regelmäßig sich wiederholende Maßnahmen und
 - Wirkdauer von Maßnahmen.
- Angemessenheit der eigenen Zielformulierungen
- Erkennbares Anliegen der Leitungsebenen (z.B. Hochschulleitung und Dekanate)
- Einbettung des Konzepts (u.a. in die Hochschulentwicklungsplanung)
- Verbindlichkeit von Maßnahmen (z.B. Bonus-Malus-Regelungen)
- Gleichstellungszukunftskonzept: Veränderungen/Aktualisierungen, Verstärkung der strukturellen Verankerung, geplante Fortentwicklung(en) gegenüber PP I und PP II



DLR Projektträger



Personalentwicklung und -gewinnung (1)

- Konzept zur Personalentwicklung und -gewinnung mit dem Ziel:
 - einer verbesserten Planbarkeit der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Karriere (insb. für Nachwuchswissenschaftlerinnen) und
 - zur Verringerung des Ausscheidens von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (drop-out).
- Berücksichtigung von hochschultypspezifischen Qualifikationswegen



Personalentwicklung und -gewinnung (2)

- Beispiele:
 - Maßnahmen zur gezielten, wissenschaftsadäquaten Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen,
 - Maßnahmen zur Personalgewinnung für Professuren an FH und KMH,
 - geschlechtergerechte Befristungspolitik (z.B. Vertragsdauer, Art, Umfang der Stellen; Anteile von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern)
 - Befristungsproblematik bei auslaufenden Drittmittelprojekten und Mutterschutz/Elternzeit/Pflegezeit,
 - Realisierung von Vereinbarkeitskonzepten, insb. in Qualifizierungsphasen
 - Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften: Gleichstellung + Nachwuchsförderung.
- Gleichstellungszukunftskonzept: nachhaltige strukturelle Verankerung, Planungen für die Zukunft – auch über PP III hinaus.



Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“

- Der Fokus liegt v.a. auf dem Bereich Personalentwicklung und -gewinnung im wissenschaftlichen Bereich, insb. für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- Dabei Berücksichtigung der verschiedenen Hochschultypen:
 - **Universitäten:** Gibt es z.B. ein Personalentwicklungskonzept für NachwuchswissenschaftlerInnen? Ist z.B. die Befristungspolitik geschlechtergerecht? Werden spezielle Maßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ergriffen und ggf. welche?
 - **FH:** Gibt es z.B. ein Konzept für die Gewinnung von Professorinnen? Gibt es z.B. im Hinblick auf Promotionen Kooperationen mit Universitäten? Gibt es z.B. Maßnahmen, die die Gewinnung der für die FH-Professuren erforderlichen Doppelqualifikation unterstützen?
 - **KMH:** Gibt es z.B. ein Konzept für die Gewinnung von Professorinnen? Wie wird z.B. die künstlerische bzw. wissenschaftliche Qualifizierung gezielt gefördert? Wie werden Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Übergang zwischen künstlerischer Praxis und Hochschule unterstützt?
- Plausibilität, Zielgerichtetheit und Kohärenz der Ziele und Maßnahmen im Hinblick auf die Schaffung verlässlicher Karrierewege
- Innovationsgehalt des Konzeptes und seiner Maßnahmen

Anteil von Frauen in Organen und Gremien

- Anteil von Frauen in Organen und Gremien
 - Zielsetzung: Erreichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen.
 - Formulierung von eigenen Zielvorgaben.
 - Entsprechen die eigenen Zielvorgaben den landesrechtlichen Regelungen (Angabe der Rechtsgrundlage); reichen sie darüber hinaus?
- jeweils hochschulspezifisch:
 - Angemessenheit der Zielvorgaben
 - Ambitioniertheit der Zielvorgaben (auch unter Berücksichtigung der landesrechtlichen Regelungen)
 - Qualität der Maßnahmen
- Gleichstellungszukunftskonzept: Änderungen, Entwicklungen, geplante Fortentwicklungen, Verstetigung

Familiengerechte Hochschule

- Familiengerechte Hochschule:
 - insbesondere Angebote für flexible Arbeitsformen und -zeiten
 - z.B. Angebote für Kinderbetreuung,
 - weitere Angebote und Maßnahmen wie z.B. Öffnungszeiten für Labore, Auditierungsprozesse etc.
- Innovationsgehalt, Plausibilität und Zielgerichtetheit der Maßnahmen und Abstimmung der Maßnahmen zueinander
- ggf. auch Hochschul(typ)spezifika, z.B. an Kunst- und Musikhochschulen, Hochschulen mit mehreren Standorten, sehr kleine Hochschulen
- Gleichstellungszukunftskonzepte: Umsetzung und Fortführung von Maßnahmen aus PP I und PP II, ggf. Ausbau von Maßnahmen, weitere Planungen und Verstetigung



Qualitätsmanagement

- Qualitätsmanagement, d.h. Evaluierung und Auswertung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten
- mit dem Ziel einer Weiterentwicklung des Gleichstellungszukunftskonzepts, insb.:
 - Überprüfung der eigenen Ziele,
 - Integration der Gleichstellung ins Qualitätsmanagement und
 - Fortentwicklung des Qualitätsmanagements (z.B. Verbesserung, Verstetigung).
- Qualität der Prüfungsmethoden und -instrumente,
- Kontinuität/Turnus der Überprüfung,
- Integration von Expertise,
- Konsequenzen bei festgestellten Mängeln bzw. nicht erreichten Zielen,
- Tiefe und Ernsthaftigkeit der Evaluationen und der Weiterentwicklung des Gleichstellungszukunftskonzepts
- Gleichstellungszukunftskonzepte: geplante Verstetigung/Verankerung der Evaluierungen und darauf aufbauenden Weiterentwicklungen des Konzepts



Qualität des Maßnahmenpakets

- Qualität des Maßnahmenpakets,
 - wo geeignet auch Darlegung im Hinblick auf quantifizierbare Zielsetzungen,
 - bedarfsorientierte Auswahl und inhaltliche Abstimmung der Maßnahmen zueinander
- Inwiefern sind die Maßnahmen zielführend?
 - Konsistenz der Maßnahmen gegenüber Situations- und Defizitanalyse und Zielformulierung (Begründung von Fokussierung oder Breite? Bedarfsorientierte Auswahl?)
 - Inhaltliche Abstimmung der Maßnahmen auf die Gesamtorganisation, zueinander und im Hinblick auf den Arbeitsmarkt
 - Fokus auf der Verbesserung der Planbarkeit der Karrierewege und der Verringerung des drop-outs von Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - Gleichstellungszukunftskonzepte: Verstetigung – nicht nur der Maßnahmen, sondern auch deren Überprüfung und bei Bedarf der Weiterentwicklung



Personelle und finanzielle Ausstattung

- Personelle und finanzielle Ausstattung der getroffenen Maßnahmen unter Berücksichtigung von:
 - Größe der Hochschule
 - Finanzkraft der Hochschule und
 - Typ der Hochschule.
- Gleichstellungszukunftskonzepte: Planungen – auch über PP III hinaus



Beispiele für sich wiederholende Bewertungskriterien

- Angemessenheit/Ambitioniertheit der eigenen Zielsetzungen,
- Innovationsgehalt,
- Reflektionstiefe,
- Plausibilität/Nachvollziehbarkeit, Vorliegen von Begründungen;
- Zielgerichtetheit,
- Verbindlichkeit, Überprüfbarkeit,
- Konsistenz und Kohärenz,
- Berücksichtigung hochschul(typ)spezifischer Gegebenheiten
- Gleichstellungszukunftskonzept:
 - Rückschau auf PP I und PP II;
 - Änderungen, Anpassungen, Entwicklungen, Ausbau;
 - Fortführung (evtl. mit Modifikationen), ggf. begründete Einstellung;
 - strukturelle Verankerung/Verstetigung, z.B. von Datenerhebungen und -fortschreibungen, von Analysen, eigenen Zielsetzungen, Maßnahmen und Evaluationen – auch über die Laufzeit von PP III hinaus



Nachweise für das Gleichstellungszukunftskonzept

- Die **zentralen Aussagen** und **statistisch relevanten Daten** sind in die Gleichstellungszukunftskonzepte aufzunehmen (nicht in die Anlage).
- 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.
- Sollten sich im Falle einer Förderung nicht korrekte Angaben herausstellen, kann die Zuwendung widerrufen werden.



Formalia: Gleichstellungszukunftskonzepte

- 18 Seiten sollen nicht überschritten werden.
- Angaben zu Anzahl und Art (Vorgriff/Regel) sowie geplanter Förderdauer der beantragten Professuren (unverbindliche Angabe)
- Elektronisch und schriftlich (in 5-facher Ausfertigung)
 - 1. Call: spätestens 29.05.2018, Posteingangsstempel DLR-PT
 - 2. Call: spätestens 29.05.2019, Posteingangsstempel DLR-PT
- Bei persönlicher Abgabe: sichergestellt nur bis 16 Uhr
- mindestens 1 Original rechtsverbindlich von der/dem Bevollmächtigten der Hochschule unterschrieben: Gleichstellungszukunftskonzept + Projektblatt!
- Anlage nur elektronisch
- pt-outline: <https://secure.pt-dlr.de/ptoutline/app/PPIII>

Weitere Informationen

Förderrichtlinie zum PP III

<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1600.html>

Bund-Länder-Vereinbarung zum PP III

www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Professorinnenprogramm-III-2018.pdf

FAQ zum PP II (wird für PP III noch angepasst)

http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-9471/19680_read-43918

pt-outline

<https://secure.pt-dlr.de/ptoutline/app/PPIII>

DLR-PT

http://www.pt-dlr.de/pt_cg/

E-Mail: gender@dlr.de

Professorinnenprogramm III

Förderbedingungen, Einreichung des Formantrages



Übersicht

- I Einreichen des Formantrages
- II Zuwendungsfähige Ausgaben
- III Besonderheiten für Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen
- IV Sonstiges
- V Zusammenfassung



I Einreichen des Formantrages

- Nach positiver Begutachtung Ihres Gleichstellungskonzeptes, Ihrer Dokumentation der Umsetzung oder Ihres Gleichstellungszukunftskonzeptes erfolgt die Aufforderung zur Antragseinreichung durch den DLR-PT mit allen erforderlichen Informationen und Anlagen.
- Einzureichen sind folgende Unterlagen:
 - **Nachweis der Rufannahme**
 - **Antrag auf Gewährung einer Bundeszuwendung auf Ausgabenbasis (AZA)**
 - **Anlage „Weitere notwendige Erklärungen“**
- Der rechtsverbindlich unterschriebene Papierantrag ist über die zuständige Wissenschaftsbehörde Ihres Landes beim DLR-PT einzureichen (Dienstwegeexemplar).
- Die elektronische Fassung und drei Kopien/Doppel der Papierfassung sind gleichzeitig direkt an den Projektträger zu senden.



Antrag auf Gewährung einer Bundeszuwendung auf Ausgabenbasis (AZA)

- Der Zugang erfolgt über das elektronische Antrags- und Angebotssystem (easy):
- <https://foerderportal.bund.de/easy/>
- Dort finden Sie den Zugang
 - zur **Software** für einen AZA-Antrag (**ohne Projektpauschale!**)
 - sowie zum **Formularschrank** des BMBWF.
- Im Formularschrank sind Richtlinien, Merkblätter und Nebenbestimmungen für **Zuwendungen auf Ausgabenbasis** abrufbar.



Anlage „Weitere notwendige Erklärungen“

- Die Anlage „Weitere notwendige Erklärungen“ wird vom DLR-PT mit der Aufforderung zur Antragstellung zur Verfügung gestellt.
- Es sind **allgemeine Angaben** zur Ausschreibung der Professur, dem Datum der Berufung bzw. der Rufannahme der Professorin und – im Falle von Regelprofessuren – zu den **gleichstellungsfördernden Maßnahmen** zu machen.
- Die Anlage ist **rechtsverbindlich zu unterschreiben**.



Nachweis der Rufannahme

- Der Nachweis der **Rufannahme** ist dem Antrag beizufügen.
- Als Nachweis dient beispielsweise ein Rufannahmeschreiben der Professorin. Eine Email ist **nicht** ausreichend. Der Nachweis kann auch durch andere Dokumente (z.B. die Ernennungsurkunde, den Arbeitsvertrag) erfolgen.
- Der Nachweis muss fristgerecht eingehen (Ausschlussfrist)!



Dienstwegeexemplar

- Alle Formanträge sind über die zuständige **Wissenschaftsbehörde Ihres Landes** einzureichen.
- Mit der Einreichung ist auch die **Kofinanzierung nachzuweisen**.
- Leistet das Land direkt die Kofinanzierung, so erfolgt über diesen Weg die Bestätigung durch eine Zusage des Landes.
- In Fällen, in denen Hochschulen selbst die Kofinanzierung aufbringen oder, z.B. bei privaten Hochschulen, Dritte die Kofinanzierung übernehmen, dient die Regelung nur der Kenntnisnahme.



II Zuwendungsfähige Ausgaben

- Die Zuwendung des Bundes kann im Wege der Projektförderung als nicht rückzahlbarer Zuschuss in Form einer **Anteilsfinanzierung** oder als Anteilsfinanzierung bestimmter Ausgaben (abgegrenzter Teilausgaben) pro Professur bis zu **50 v. H. der Gesamtausgaben, höchstens 82.500 € jährlich** über **max. 5 Jahre** gewährt werden.
- Zuwendungsfähig sind folgende Ausgaben:
 - **Personalausgaben** für die **Berufene**
 - Personalausgaben für **wissenschaftliches Personal**
 - **Sachausgaben** für Verbrauchsmaterial, Geschäftsbedarf und Literatur bis zu 10 v. H. der Gesamtsumme der Personalausgaben (pauschale Beantragung, aber im Verwendungsnachweis einzeln nachzuweisen)
 - Ausgaben für **Dienstreisen** zur Teilnahme an Konferenzen und Tagungen zur Profilierung der Professur (neu: Sonderregelung für KMH)
 - **Gegenstände** und andere Investitionen (soweit diese nicht zur Grundausstattung der Hochschule gehören)



Personalausgaben für die Berufene

- Die **tatsächlichen Personalausgaben für die Berufene** sind in Position 0822 (Beschäftigungsentgelte) des Gesamtfinanzierungsplanes zu beantragen.
 - Dabei sind nur die tatsächlich anfallenden Ausgaben zu berücksichtigen.
 - Ausgaben für Versorgungsrücklagen sind nur zuwendungsfähig, wenn ein **Zahlungsfluss** anhand entsprechender Unterlagen nachgewiesen werden kann.
- In der Position 0822 (Beschäftigungsentgelte) können ebenfalls Ausgaben für **studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte** beantragt werden.



Personalausgaben für wissenschaftliches Personal

- Die Ausgaben für **wissenschaftliches Personal** sind in den Positionen 0812 (Beschäftigte E12-E15) oder Position 0817 (Beschäftigte E1-E11) des Gesamtfinanzierungsplanes zu beantragen.
- Ausgaben für **Stammpersonal** sind **nicht zuwendungsfähig**.
- Bei Stammpersonal handelt es sich um Beamte sowie um Angestellte, die bereits aus anderen öffentlichen Mitteln finanziert werden.



Sachausgaben für Verbrauchsmaterial, Geschäftsbedarf und Literatur

- Soweit **Sachausgaben für Verbrauchsmaterial, Geschäftsbedarf und Literatur** nicht im Einzelnen aufgeschlüsselt werden können, ist bei Antragstellung in Position 0842 (sonstige allgemeine Verwaltungsausgaben) ein **pauschaler Ansatz von bis zu 10 v. H. der Gesamtsumme der Personalausgaben** (Berufene und wissenschaftliches Personal) möglich.
- Der Ansatz kann vorkalkulatorisch **pauschal beantragt** werden. Der Nachweis erfolgt auf Basis der **tatsächlich angefallenen und belegbaren Ausgaben**.
- Die Höhe der Ausgaben soll bezogen auf die Denomination der Professur angemessen sein.



Dienstreisen zur Teilnahme an Konferenzen und Tagungen

- Ausgaben für **Dienstreisen** der Professorin und ihres wissenschaftlichen Personals **zur Teilnahme an Konferenzen und Tagungen** sind in den Positionen 0844 (Inlandsdienstreisen) und 0845 (Auslandsdienstreisen) des Gesamtfinanzierungsplanes zu beantragen. Zuwendungsfähig sind die Reisen der Professorin und des wissenschaftlichen Personals.
- Eine Aufschlüsselung der einzelnen Dienstreisen bzw. Veranstaltungen ist im Antrag nicht erforderlich.
- Der Nachweis erfolgt auf Basis der **tatsächlich angefallenen und belegbaren Ausgaben**.
- Im Bereich der **Kunst- und Musikhochschulen** ist auch die Teilnahme auch an Veranstaltungen möglich, die Konferenzen und Tagungen im oben genannten Sinn entsprechen.



Gegenstände sowie andere Investitionen

- Soweit die **Gegenstände oder Investitionen nicht zur Grundausrüstung der Hochschule** gehören, können diese in den Positionen 0831 (Gegenstände bis 410 € im Einzelfall) und 0850 (Gegenstände über 410 € im Einzelfall) beantragt werden.
- Der **Grundausrüstung** der Hochschule sind Gegenstände zuzuordnen, wenn sie über das Vorhaben hinaus auch für den sonstigen regelmäßigen Geschäftsbetrieb erforderlich oder vergleichbar im Geschäftsbereich der Hochschule vorhanden sind.
- So sind Büro- und Geschäftsausstattung, PC und Laptops, Beamer u.Ä. der Grundausrüstung der Hochschule zuzuordnen und damit nicht zuwendungsfähig.



III Besondere Bestimmungen für Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen

- **Fachhochschulen** und **künstlerische Hochschulen** können auch Personalausgaben für **Lehrkräfte für besondere Aufgaben** zur Unterstützung der Arbeitsschwerpunkte der Professur beantragen. Die Ausgaben sind entsprechend der Eingruppierung in den Positionen 0812 (Beschäftigte E12-E15) oder 0817 (Beschäftigte E1-E11) des Gesamtfinanzierungsplanes zu beantragen.
- An **künstlerischen Hochschulen** ist dies auch in Form von **Honorarverträgen für Lehrbeauftragte** möglich. Diese Ausgaben sind in der Position 0835 (Vergabe von Aufträgen) zu beantragen. Bei Universitäten und Fachhochschulen sind keine Honorarverträge zulässig.
- (Sonderregelung für Dienstreisen siehe dort.)



IV Sonstiges

- Fristen für den Formantrag
- Nachweis der gleichstellungsfördernden Maßnahmen
- weiterführende Informationen zum Professorinnenprogramm III



Fristen für den Formantrag

- Professuren, deren **Ausschreibung** ab dem **01.01.2018** erfolgt ist, können im Professorinnenprogramm III berücksichtigt werden.
- Darüber hinaus darf der **Amtsantritt der Professorin** erst ab dem 29.05.2018 (1. Call) bzw. 29.05.2019 (2. Call) erfolgt sein. Das gilt ebenso für die Ruferteilung, die Rufannahme und das Datum der Berufungsurkunde.
- Bei positiver Begutachtung des bis zum **29.05.2018** eingereichten Gleichstellungskonzeptes / der Dokumentation / des Gleichstellungszukunftskonzeptes müssen die vollständigen **Formanträge** (bis zu 3 bzw. 4 Anträge je Hochschule) **bis zum 31.12.2019** eingegangen sein (Ausschlussfrist!).
- Bei positiver Begutachtung des bis zum **29.05.2019** eingereichten Gleichstellungskonzeptes / der Dokumentation / des Gleichstellungszukunftskonzeptes müssen die vollständigen **Formanträge** (bis zu 3 bzw. 4 Anträge je Hochschule) **bis zum 31.12.2020** eingegangen sein (Ausschlussfrist!).
- Frühester **Laufzeitbeginn der Förderung** ist der 1. des Monats, in dem die „Förderzusage dem Grunde nach“ erteilt wurde.



Nachweis der gleichstellungsfördernden Maßnahmen

- Im Falle der Förderung von erstberufenen Frauen auf **Regelprofessuren** sind im Rahmen des Sachberichts des **Verwendungsnachweises** die Umsetzung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen darzulegen und die Höhe der dafür eingesetzten Mittel (Belegliste) nachzuweisen.
- Bereits in der ersten oder zweiten Förderphase begonnene Maßnahmen dürfen angegeben werden, jedoch sind diese nach Umfang und Zeit eindeutig abzugrenzen.
- Art und Höhe der Ausgaben für gleichstellungsfördernde Maßnahmen sind im Antrag ausschließlich auf der Anlage „Weitere notwendige Erklärungen“ anzugeben. **Sie sind also nicht im AZA-Antrag aufzuführen!**



V Zusammenfassung

- Geförderte Hochschulen erhalten keine Projektpauschale
- Stammpersonal und Grundausstattung sind nicht zuwendungsfähig
- Ausgaben für Sachmittel sind mit dem Verwendungsnachweis einzeln nachzuweisen
- Ausgaben für gleichstellungsfördernde Maßnahmen sind nicht im AZA-Antrag aufzuführen
- **Fachhochschulen** und **künstlerische Hochschulen** können auch Personalausgaben für Lehrkräfte für besondere Aufgaben beantragen
- Für **künstlerische Hochschulen** ist dies auch in Form von Honorarverträgen für Lehrbeauftragte möglich
- Im Bereich der **künstlerischen Hochschulen** sind auch Dienstreisen zur Teilnahme an Veranstaltungen zuwendungsfähig, die Konferenzen und Tagungen im Sinn einer Profilierung der Professur entsprechen.



Weiterführende Informationen

Förderrichtlinie zum PP III

<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1600.html>

Bund-Länder-Vereinbarung zum PP III

www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Professorinnenprogramm-III-2018.pdf

FAQ zum PP II (wird für PP III noch angepasst)

http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-9471/19680_read-43918

elektronisches Antrags- und Angebotssystem (easy)

<https://foerderportal.bund.de/easy/>

PT-DLR

http://www.pt-dlr.de/pt_cg/

Mail: gender@dlr.de

