



Bundesministerium für Bildung und Forschung

Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm III –

Vom 2. Februar 2018

1 Förderziel und Zwecksetzung, Rechtsgrundlagen

1.1 Förderziel und Zwecksetzung

Die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen entspricht nicht dem Anteil gut qualifizierter Frauen. Daher ist es erforderlich, Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren. Um dies zu erreichen, wurde das „Professorinnenprogramm“ in einer Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes („Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“) am 19. November 2007 verabschiedet. Die Bekanntmachung der Förderrichtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms erfolgte am 10. März 2008. Am 29. Juni 2012 hatte die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) die Fortsetzung des „Professorinnenprogramms“ (Professorinnenprogramm II) beschlossen. Die Bekanntmachung der Förderrichtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms II erfolgte am 6. Dezember 2012 (BAAnz AT 27.12.2012 B8).

Ausweislich der beiden Evaluationen war das Professorinnenprogramm sowohl im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen als auch hinsichtlich der Anzahl der geförderten, mit Frauen besetzten Professuren an den Hochschulen erfolgreich.

Am 10. November 2017 hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) die erneute Fortsetzung des „Professorinnenprogramms“ (Professorinnenprogramm III) beschlossen. Damit verfolgen Bund und Länder das gemeinsame Ziel weiter, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Es geht darum, die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

1.2 Rechtsgrundlagen

Grundlage des Förderprogramms ist die Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm III –. Der Bund gewährt nach Maßgabe der Bund-Länder-Vereinbarung des Professorinnenprogramms III, der vorliegenden Richtlinie zur Umsetzung des Programms, der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu den §§ 23 und 44 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) und den dazu erlassenen Verwaltungsvorschriften sowie den Richtlinien für Zuwendungsanträge auf Ausgabenbasis (AZA) Zuwendungen für Erstberufungen von Frauen in Form einer Anschubfinanzierung.

Ein Anspruch auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht. Vielmehr entscheidet die Bewilligungsbehörde aufgrund ihres pflichtgemäßen Ermessens auf Basis eines durch ein Begutachtungsgremium positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts, der positiven Bewertung der Dokumentation der Umsetzung eines erfolgreichen Gleichstellungskonzepts (nachfolgend Dokumentation) oder der positiven Bewertung des Gleichstellungszukunftskonzepts im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

Das Programm hat zwei Einreichungsverfahren. Auf beide findet die vorliegende Richtlinie gleichermaßen Anwendung.

2 Gegenstand der Förderung

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

Gefördert wird die Anschubfinanzierung zu Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Die Berufung kann im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung) oder auf eine vorhandene freie Stelle (Regelberufung) erfolgen.

Je Hochschule können in der Regel bis zu drei Erstberufungen von Frauen über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren gefördert werden. Pro Einreichungsverfahren können jeweils bis zu zehn Hochschulen, die für den Bereich Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur im Rahmen der „Gleichstellungskonzepte, Dokumen-



tationen oder Gleichstellungszukunftskonzepte“ eine Bestbewertung erhalten, eine weitere Förderung für eine vierte Erstberufung entsprechend Satz 1 erhalten.

Scheidet die Professorin, deren Berufung nach diesem Programm gefördert wird, wegen Wechsels an eine andere Hochschule oder aus anderen Gründen aus ihrem Amt, ist die Fördermaßnahme beendet. Der Hochschule können auf Antrag die Mittel für eine weitere Erstberufung für die verbleibende Förderdauer innerhalb der Programmlaufzeit gewährt werden. Diese Mittel werden allerdings nicht reserviert, d. h. sie unterliegen dem Verfahren gemäß Nummer 4.4 Absatz 3 und der Zuordnung zur gewählten Antragsperiode (es können keine Mittel von der ersten Antragsperiode in die zweite Antragsperiode übertragen werden). Für die Bewilligung ist abweichend von der Regelung in Nummer 4.4 Absatz 1 1. Halbsatz keine erneute Begutachtung des Gleichstellungskonzepts, der Dokumentation oder des Gleichstellungszukunftskonzepts der Hochschule erforderlich.

Bei erfolgreichen Bleibeverhandlungen einer aus dem Professorinnenprogramm geförderten Professorin ist die Fördermaßnahme nicht beendet. Das Vorhaben kann auch in einer höheren Besoldungsstufe fortgeführt werden. Die Förderhöchstgrenze bleibt davon unberührt.

3 Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt sind Hochschulen in Deutschland.

4 Besondere Zuwendungsvoraussetzungen

Es wird unterschieden zwischen Hochschulen, die bereits erfolgreich am Professorinnenprogramm I und/oder II teilgenommen haben und solchen, die noch nicht bzw. erfolglos teilgenommen haben:

4.1 Hochschulen, die bisher nicht oder erfolglos am Programm teilgenommen haben, weisen ihre Gleichstellungsbemühungen und bisherigen Erfolge zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen durch ein zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept nach.

4.2 Hochschulen, die bereits am Professorinnenprogramm I oder II teilgenommen haben und deren Gleichstellungskonzept positiv bewertet wurde, reichen eine Dokumentation ein, aus der sich ergibt, dass dieses erfolgreich umgesetzt wurde, verbunden mit den Perspektiven für die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts.

4.3 Hochschulen, die bereits am Professorinnenprogramm I und II teilgenommen haben und deren Gleichstellungskonzept und Dokumentation positiv bewertet wurden, reichen ein Gleichstellungszukunftskonzept ein. Das Gleichstellungszukunftskonzept stellt Erfolge und Misserfolge der im Rahmen des Professorinnenprogramms I und des Professorinnenprogramms II vorgelegten Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen dar. Auf Basis dessen legt es dar, welche Gleichstellungsmaßnahmen in den nächsten fünf Jahren erfolgen sollen. Die Hochschulen stellen in den Gleichstellungszukunftskonzepten außerdem dar, wie sie die Wirksamkeit ihrer Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich überprüfen und wie sie erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen nachhaltig strukturell verankern.

4.4 Weitere Voraussetzungen

Eine Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms III ist davon abhängig, dass die in Nummer 4.1 bis 4.3 genannten Konzepte bzw. Dokumentationen von einem Begutachtungsgremium positiv bewertet werden und die Hochschule die Ernennung einer Wissenschaftlerin durch Vorlage der entsprechenden Urkunde fristgemäß nachweist (siehe auch Absatz 3).

Im Fall der Förderung von Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren muss die Hochschule die durch die Förderung frei werdenden sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen. Mit der Einreichung des Formantrags ist verbindlich zu erklären, für welche zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen die durch die Förderung frei werdenden sowie die weiteren Mittel verwendet werden sollen. Soweit es sich um bereits im Professorinnenprogramm I und II begonnene Maßnahmen handelt, sind diese nach Umfang und Zeit eindeutig abzugrenzen. Im Fall der Förderung von Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren sind im Rahmen des Verwendungsnachweises auch die Durchführung der zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen und die Höhe der dafür eingesetzten zusätzlichen Mittel nachzuweisen und im Sachbericht die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte/Dokumentationen/Gleichstellungszukunftskonzepte darzulegen.

Bei positiver Begutachtung erfolgt eine Förderung nach der Reihenfolge des zeitlichen Eingangs der Berufungsnachweise (Rufannahmeschreiben), die in der ersten Einreichungsrunde im Jahr 2018 bis spätestens zum 31. Dezember 2019, und in der zweiten Einreichungsrunde im Jahr 2019 bis spätestens zum 31. Dezember 2020 eingegangen sein müssen. Später eingehende Berufungsnachweise werden nicht mehr berücksichtigt (Ausschlussfrist).

Professuren, deren Ausschreibung ab dem 1. Januar 2018 erfolgt ist, können im Rahmen dieser Richtlinie einbezogen werden.

5 Art und Umfang, Höhe der Zuwendung

Für die Finanzierung des Programms stehen, vorbehaltlich der Mittelbereitstellung durch die gesetzgebenden Körperschaften, in den Jahren 2018 bis 2022 insgesamt 200 Mio. Euro zur Verfügung, die je zur Hälfte vom Bund und den Ländern getragen werden. Unabhängig von einer etwaigen Fortschreibung des Programms finanzieren Bund und Länder ihre Anteile für die Jahre 2018 bis 2022 nach dem Jahr 2022 aus, d. h. Fördermittel werden längstens bis 31. Dezember 2025 bereitgestellt.



Im Rahmen des ersten Einreichungsverfahrens im Jahr 2018 stehen vom Gesamtbudget bis zu 65 v. H. der Mittel, die bis zum 31. Dezember 2019, und in der zweiten Einreichungsrunde im Jahr 2019 mindestens 35 v. H. der Mittel, die bis zum 31. Dezember 2020 angefordert werden müssen, zur Verfügung.

Die höchstmögliche Fördersumme je Berufung beträgt 165 000 Euro jährlich, die je zur Hälfte von Bund und Ländern getragen werden. Die maximal erreichbare Fördersumme einer Hochschule beträgt in der Regel insgesamt 2 475 000 Euro für die Programmlaufzeit. Im Fall der Förderung von vier Professuren nach Nummer 2 Absatz 3 Satz 2 erhöht sich die Summe pro Hochschule auf maximal 3 300 000 Euro.

Die Sitzländer der Hochschulen leisten im Falle vorgezogener Berufungen ihren Finanzierungsbeitrag durch eine hälftige Gegenfinanzierung der geförderten Professuren von Frauen. Im Falle der Förderung von Regelberufungen besteht die Gegenfinanzierung aus den an den Hochschulen verbleibenden frei werdenden Finanzmitteln sowie weiteren Mitteln in angemessener Höhe, die jeweils von der Hochschule für die Durchführung ihrer (zusätzlichen) Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden.

Die Zuwendung des Bundes kann im Wege der Projektförderung als nicht rückzahlbarer Zuschuss in Form einer Anteilsfinanzierung oder einer Anteilsfinanzierung bestimmter Ausgaben (abgegrenzte Teilausgaben) bis zu 50 v. H. der Gesamtausgaben, höchstens 82 500 Euro jährlich gewährt werden.

Zuwendungsfähig sind Personalausgaben für die Berufene und wissenschaftliches Personal, Ausgaben für Dienstreisen zur Teilnahme an Konferenzen/Tagungen zur Profilierung der Professur und Gegenstände sowie andere Investitionen (soweit diese Ausgaben nicht zur Grundausstattung gehören). Die Veranschlagung für Verbrauchsmaterial, Geschäftsbedarf und Literatur ist in Höhe von bis zu 10 v. H. der Personalausgaben als Pauschale möglich. Diese ist jedoch im Verwendungsnachweis ebenfalls im Einzelnen nachzuweisen. An Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen sind auch Personalausgaben für Lehrkräfte für besondere Aufgaben zur Unterstützung der Arbeitsschwerpunkte der Professur zuwendungsfähig; im Falle Kunst- und Musikhochschulen ist dies auch in Form von Honorarverträgen für Lehrbeauftragte möglich.

Im Bereich der Kunst- und Musikhochschulen ist die Teilnahme auch an Veranstaltungen möglich, die Konferenzen und Tagungen in oben genanntem Sinn entsprechen.

Die Regelungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Förderung von Forschungsvorhaben durch eine Projektpauschale für Hochschulen finden für das Professorinnenprogramm keine Anwendung.

6 Sonstige Zuwendungsbestimmungen

Bestandteil eines Zuwendungsbescheids auf Ausgabenbasis werden die Nebenbestimmungen für Zuwendungen auf Ausgabenbasis des BMBF zur Projektförderung (NABF).

Für die Zuwendungen im Rahmen des Professorinnenprogramms gilt ein vereinfachtes Verfahren. Für die Berichterlegung gelten spezielle Muster für Zwischen- und Schlussberichte. Zum förmlichen AZA-Antrag gehört verpflichtend die Anlage „Weitere notwendige Erklärungen“, ohne deren Vorlage der Antrag nicht vollständig ist.

Geförderte Hochschulen verpflichten sich, an der Evaluation und gegebenenfalls an Monitoringmaßnahmen des Professorinnenprogramms teilzunehmen.

7 Verfahren

7.1 Einschaltung eines Projektträgers, Antragsunterlagen, sonstige Unterlagen und Nutzung des elektronischen Antragsystems

Mit der Abwicklung der Fördermaßnahme hat das BMBF derzeit folgenden Projektträger beauftragt:

DLR Projektträger
Bereich Bildung, Gender
Abteilung Chancengleichheit, Geschlechterforschung, Vielfalt
Heinrich-Konen-Straße 1
D-53227 Bonn
E-Mail: gender@dlr.de

Dort können Auskünfte zu Fragen der Projektförderung eingeholt werden.

Ansprechpartnerinnen sind

Dr. Julia Hillenbrand (Telefon: 02 28/38 21-20 16) und
Dr. Heike Scheidemann (Telefon: 02 28/38 21-18 17).

Soweit sich hierzu Änderungen ergeben, wird dies im Bundesanzeiger oder in anderer geeigneter Weise bekannt gegeben.

Darüber hinaus werden Informationsveranstaltungen zu den Zielen sowie Strukturen des Programms und zu den Anforderungen/Voraussetzungen der Antragstellung angeboten. Zeitpunkt und Ort werden in geeigneter Weise bekannt gegeben.

Vordrucke für Förderanträge, Richtlinien, Merkblätter, Hinweise und Nebenbestimmungen können unter der Internetadresse https://foerderportal.bund.de/easy/easy_index.php?auswahl=easy_formulare&formularschrank=bmbf abgerufen oder unmittelbar beim oben angegebenen Projektträger angefordert werden.



7.2 Antragsverfahren

Das Antragsverfahren ist zweistufig angelegt.

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

In der ersten Verfahrensstufe sind dem Projektträger

zum 29. Mai 2018 oder zum 29. Mai 2019

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

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

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

7.2.1.1 Gleichstellungskonzept

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



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

7.2.1.2 Dokumentation der Umsetzung des erfolgreichen Gleichstellungskonzepts

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

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

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

7.2.1.3 Gleichstellungszukunftskonzept

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

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

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

7.2.1.4 Auswahlverfahren

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

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

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

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

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

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

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



7.2.2 Vorlage förmlicher Förderanträge und Entscheidungsverfahren

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

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

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

Vordrucke für Förderanträge, Richtlinien, Merkblätter, Hinweise und Nebenbestimmungen können im Internet im BMBF-Formularschrank unter

https://foerderportal.bund.de/easy/easy_index.php?auswahl=easy_formulare&formularschrank=bmbf abgerufen werden.

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

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

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

7.3 Zu beachtende Vorschriften

Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die gegebenenfalls erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheids und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die §§ 48 bis 49a des Verwaltungsverfahrensgesetzes, die §§ 23, 44 BHO und die hierzu erlassenen Allgemeinen Verwaltungsvorschriften soweit nicht in dieser Förderrichtlinie Abweichungen von den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zugelassen worden sind. Der Bundesrechnungshof ist gemäß den §§ 91, 100 BHO zur Prüfung berechtigt.

8 Geltungsdauer

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft und ist bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027 gültig.

Bonn, den 2. Februar 2018

Bundesministerium
für Bildung und Forschung
Im Auftrag
Christina Hadulla-Kuhlmann