

Evaluation des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

KURZFASSUNG DES
EVALUATIONSBERICHTS

November 2025

Evaluation des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

KURZFASSUNG DES EVALUATIONSBERICHTS

*Dr. Florian Berger, Maria Stalla, Fiona Bauer,
Lisa-Marie Steinkampf, Viktoria Werner*

EINLEITUNG

Im Sommer 2024 beauftragte die Geschäftsstelle des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Berliner Chancengleichheitsprogramm – BCP) Technopolis Deutschland mit der Evaluation des BCP. Das Evaluationsteam untersuchte das Programm in den Förderperioden 2016-2020 und 2021-2026 (Untersuchungszeitraum bis einschließlich August 2025) hinsichtlich **der Wirkung auf die Zielgruppen** sowie **Stärken und Schwächen des Förderdesigns**. Zentrales **Ziel** war – auch im Kontext laufender Arbeiten zur Weiterentwicklung des Programms – die Formulierung von **Handlungsempfehlungen** zur etwaigen **Anpassung des Programms in künftigen Förderperioden**.

Diese hier vorliegende Kurzfassung des Evaluationsberichtes beinhaltet die zentralen Ergebnisse. Sie ist wie folgt

strukturiert: Nach einer Übersicht über die methodische Vorgehensweise zur empirischen Datenerhebung und -analyse (Kapitel 2) erfolgt eine kurze Einführung in die Zielsetzung und den Kontext des BCP (Kapitel 3). Im Mittelpunkt des Berichtes stehen die empirischen Ergebnisse (Kapitel 4). Das Kapitel spiegelt in seiner Binnenstruktur die konkreten **Evaluationsfragen** wider, welche im Laufe des Projektes in Abstimmung mit der Geschäftsstelle des BCP sowie den für Wissenschaft und für Frauen zuständigen Senatsverwaltungen definiert wurden.

Aus diesen Erkenntnissen werden in Kapitel 5 Handlungsempfehlungen für die zukünftige Gestaltung des Programms abgeleitet.

STUDIENDESIGN UND METHODISCHER ANSATZ

Konzeptionell-analytische Grundlage des Vorgehens war ein **Wirkmodell des BCP**, welches vom Evaluationsteam entwickelt wurde und die Programmstruktur sowie die Programmziele theoriebasiert widerspiegelt. Es arbeitete die Verbindungen zwischen den Maßnahmen bzw. Förderschwerpunkten (Inputs/Aktivitäten) des Programms, den daraus resultierenden direkten Ergebnissen (Outputs), den mittelbaren Effekten (Outcomes) auf individueller

und struktureller Ebene sowie den langfristigen Systemwirkungen (Impacts) heraus.

Zur empirischen Untermauerung des Wirkmodells wurden folgende **Primärdatenerhebungen** durchgeführt:

- Interviewphase: insgesamt 54 Interviews mit Programmverantwortlichen, Programmteilnehmerinnen (darunter eine Fokusgruppe) sowie externen Expert:innen

- Online-Befragung der Geförderten und Alumnae: Die Befragung wurde zwischen dem 1.4.2025 und dem 4.5.2025 durchgeführt. Es wurden 47 (19 %) aktuell geförderte Personen und 201 (81 %) Alumnae angeschrie-

ben. Von diesen 248 Personen beteiligten sich 137¹, was einer Rücklaufquote von ca. 55 % entspricht.

Ergänzend wurde auf eine Reihe von **Sekundärdatenquellen** zurückgegriffen².

3

PROGRAMMKONZEPTION UND FÖRDERGESCHEHEN IM BCP 2016-2026

3.1 Kontext und Zielsetzung des BCP

Das **Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre** entstand im Jahr 2000 durch die Zusammenführung des Landesförderprogramms Frauenforschung mit dem Bund-Länder-Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Seitdem wurde das Programm über mehrere Förderperioden hinweg weitergeführt und ausgebaut.

Die Richtlinie der ersten, in die Evaluation einbezogenen Förderperiode 2016-2020 trat im Oktober 2015 in Kraft, die der zweiten, aktuell laufenden Förderperiode 2021-2026 im April 2021. Die aktuelle Förderperiode endet im Dezember 2026 und ist seit Bestehen des Programms erstmals durch eine nachlaufende Ausfinanzierungsphase bis Ende 2028 gekennzeichnet. In der Förderperiode 2021-2026 verfügt das BCP über ein Budget von rund 22,6 Millionen Euro³.

Die Förderziele 2021–2026 entsprechen denjenigen der vorangegangenen Förderperiode und umfassen

- den Abbau struktureller Hindernisse bei der Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre,
- die Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren sowie in Führungspositionen an Hochschulen,
- die Förderung von Frauen in Fächern mit besonders niedriger Repräsentanz sowie
- die Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre.

Das Programm setzt sowohl auf direkte Förderung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal als auch auf strukturelle Maßnahmen zur Gleichstellung. Dabei sind sowohl staatliche als auch konfessionelle Hochschulen in Berlin antragsberechtigt, nicht aber private. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die mit den jeweiligen Förderschwerpunkten verbundenen Maßnahmen.

1. Es haben 116 Teilnehmende den Fragebogen vervollständigt. Die Anzahl aller Teilnehmenden ("Total Respondents" inkl. unvollständige Fragebögen) beträgt 137.
2. U.a. Gender Datenreports Berlin 2015 bis 2021; Programmunterlagen (inkl. Sachberichte der Berliner Hochschulen zur Mittelverwendung); Gleichstellungskonzepte der Berliner Hochschulen; Evaluationsbericht des BCP 2013; Daten des Amts für Statistik Berlin-Brandenburg zu Personal an Hochschulen im Land Berlin sowie Daten des Statistischen Bundesamtes; Förderkonzepte und -strategien anderer Bundesländer.
3. Zum Budget zählen neben dem BCP-Anteil auch die Eigenmittel der Hochschulen im FSP 5. Die Restmittel aus der vorherigen Förderperiode (1,2 Mio. Euro) werden hier nicht berücksichtigt.

Förderschwerpunkt	Richtlinie 2016-2020	Richtlinie 2021-2026
1	Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W2- und W3- Professuren bei deutlicher Unterrepräsentanz im jeweiligen Fach an Berliner Hochschulen und auf der Warteliste des Professorinnenprogramms und in Akademisierungsfeldern.	
2	Gegenfinanzierung von vorgezogenen Nachfolgeberufungen im Professorinnenprogramm	
3	Befristete W 2-Professuren eingeschränkt auf die Bereiche Geschlechterforschung; Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Professorinnen (bis max. 25 %); Akademisierung von Gesundheitsfachberufen sowie Berufen im Bereich der frühkindlichen Bildung; künstlerische Professuren bei deutlicher Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach an Berliner Kunsthochschulen.	Geschlechterforschung insbesondere mit intersektionaler Perspektive
4	Förderung hochschulübergreifender innovativer Projekte mit dem vorrangigen Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an Professuren, an denen mindestens 2 Hochschulen unterschiedlichen Typs des Landes Berlin beteiligt sind.	an denen mindestens 2 Hochschulen vorzugsweise unterschiedlichen Typs des Landes Berlin beteiligt sind.
5	Hochschulspezifische Maßnahmen zur wissenschaftlichen Qualifizierung und zur Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandinnenphase, zur Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur oder Leitungsposition in Forschung und Lehre sowie zur Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre	und zur Herstellung von geschlechtergerechten Strukturen und Kulturen.

Tabelle 1 - Darstellung auf Basis der BCP-Programmdokumente, Technopolis Group

3.2 Das Fördergeschehen im BCP im Überblick

Grundsätzlich antragsberechtigt sind im BCP die staatlichen Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin inkl. der Charité - Universitätsmedizin Berlin (fünf Universitäten, vier Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW), drei Kunsthochschulen) sowie die beiden konfessionellen Hochschulen mit Sitz im Land Berlin. Alle der antragsberechtigten Institutionen erhielten Mittel aus dem BCP.

Insgesamt wurden in den beiden Förderperioden des Untersuchungszeitraums, d.h. zwischen 2016 und 2025, **343 Stellen** gefördert.⁴ Zum Zeitpunkt der Dokumentenanalyse (Stand: August 2025) gab es die meisten Förderfälle in den Förderschwerpunkten (FSP) 4 und 5, die wenigsten in den FSP 1, 2 und 3 (Förderung von Professuren). Dies ist aufgrund der im Vergleich zur Beset-

4. Stand: 29.08.2025: Bei der Zählung der Stellen muss berücksichtigt werden, dass einzelne Personen im Laufe ihrer Tätigkeit an Berliner Hochschulen mehr als einmal vom BCP unterstützt wurden, die Zahl der geförderten Personen ist daher geringer als die der Stellen. Berücksichtigt sind alle Maßnahmen, für die der Geschäftsstelle des BCP konkrete Namen vorlagen. Bewilligte, aber noch unbesetzte Stellen sind nicht enthalten.

zung von Promotions- oder Postdoc-Stellen oder der Durchführung von kleineren innovativen Projekten selteneren Berufungsverfahren auf professoraler Ebene plausibel und nachvollziehbar.

Die bewilligten Finanzmittel für die FSP 1 bis 3 sind aufgrund der für Professuren zu veranschlagenden Gelder im Vergleich zur Zahl der absoluten Förderfälle relativ hoch. Die Gesamtanteile am bewilligten Fördervolumen von 2016-2026⁵ belaufen sich aggregiert auf 33 % (FSP 1 bis 3). Auf den FSP 4 entfallen 25 % der Fördermittel, knapp die Hälfte auf Maßnahmen im FSP 5 (42 %).

Insgesamt wurden zwischen 2016-2028 an Berliner Hochschulen ca. 27,1 Mio. Euro für Fördermaßnahmen des BCP bewilligt⁶. Bei Universitäten⁷ beläuft sich dieser Betrag auf ca. 14,1 Mio. Euro, bei HAW auf ca. 7,9 Mio. Euro, bei Kunsthochschulen auf ca. 2,3 Mio. Euro, bei konfessionellen Hochschulen auf ca. 2,8 Mio. Euro. Die FSP 1 und 2 werden dabei ausschließlich von den Universitäten und HAW genutzt⁸. Bei den konfessionellen Hochschulen fällt der größte Teil ihrer Fördermittel auf Maßnahmen im FSP 3, während dieser von den HAW nicht genutzt wird. Bei den Kunsthochschulen fließt der größere Teil der Fördermittel in die FSP 4 und 5.

4

ZENTRALE ERGEBNISSE DER EVALUATION

4.1 Akzeptanz des Programms in der Berliner Wissenschaft

Die Leitungen der Berliner Hochschulen zeigen sich in Interviews durchweg überzeugt von der hohen **Relevanz des BCP für ihre Hochschule** und zeichnen zum Großteil ein **positives Bild im Hinblick auf die Akzeptanz des Programms** an ihrer Institution. Mehrere Hochschulleitungen berichten, dass an ihrer Hochschule im Zeitraum der letzten zehn Jahre das **Bewusstsein für die Notwendigkeit des Instruments der Frauenförderung** deutlich gewachsen sei. Dies sei teils auch mit einer Stärkung der Bedeutung des BCP auf Leitungsebene einhergegangen. Außerdem hätte die Berufung sehr gut qualifizierter Frauen im Zeitverlauf dazu

geführt, dass Vorurteile gegenüber Frauenförderprogrammen ausgeräumt werden konnten. Dementsprechend seien an den Hochschulen immer weniger kritische Stimmen gegenüber der Frauenförderung im Allgemeinen und auch dem BCP im Speziellen zu hören.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Berliner Hochschulen sehen **die Akzeptanz des BCP** an ihren Institutionen **differenzierter**. Teils müssen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach eigener Aussage immer noch gegen ein vorherrschendes Stigma der Frauenförderung vorgehen, das fälschlicherweise unterstellt, Frauen würden

5. Inkl. der Ausfinanzierungsphase 2027-2028, aber ohne Eigenanteil der Hochschulen im FSP 5.

6. Nicht berücksichtigt wurden diejenigen Maßnahmen, die zum Erhebungszeitpunkt zwar bewilligt waren, deren Förderzeitraum jedoch zum Stichtag 29.08.2025 noch nicht begonnen hat. Eigenmittel der Hochschulen im kofinanzierten Bereich sind nicht einbezogen.

7. Inkl. UdK

8. Der KHSB wurde in der Förderperiode 2021-2026 eine VNB im FSP 1 bewilligt, die voraussichtlich im Jahr 2026 besetzt wird. Daher ist diese nicht in die Auswertung eingeflossen (siehe Fußnote 6).

durch das Programm ungerechtfertigt bevorzugt und nicht hinreichend nach fachlicher Eignung ausgewählt. Zudem stünden einige Fakultäten den mit dem Programm verbundenen gleichstellungsbezogenen Auswahlvorgaben kritisch gegenüber und würden eine externe Einflussnahme auf Einstellungsverfahren ablehnen.

Einige der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weisen auf **deutliche Unterschiede in der Akzeptanz des Programms zwischen den Fachbereichen** hin, etwa den Rechts- oder Ingenieurs- im Vergleich zu den Gesellschaftswissenschaften. Zudem käme es im Rah-

men der gesamtgesellschaftlichen Verschiebung des politischen Spektrums nach rechts zu einer erkennbaren Verstärkung antifeministischer Strömungen auch an den Hochschulen, die ein zuvor gestiegenes Bewusstsein für die Relevanz der Frauenförderung wieder zurückdrängen würden. Viele derjenigen Geförderten, die direkt von der Stigmatisierung der Frauenförderung (ob bestehend oder erneut entfacht) betroffen sind, würden nach Aussage mehrerer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter demnach nur ungern mit Maßnahmen der Frauenförderung assoziiert werden.

4.2 Wirksamkeit und Zielerreichung der Instrumente

4.2.1 Erfolge des BCP in quantitativer Hinsicht

Eine quantitative Analyse in Form einer statistischen Auswertung der Anteile von Frauen an akademischem Personal in Berlin sowie im Bundesvergleich erlaubt es, die übergreifenden Entwicklungen mit Blick auf das BCP-Förderziel „Erhöhung der Zahl von Frauen auf Professuren sowie Leitungspositionen in Forschung und Lehre“ nachzuvollziehen.⁹

Frauenanteile an Berliner Hochschulen¹⁰

Der Anteil von Frauen hat sich an den im BCP antragsberechtigten Berliner Hochschulen zwischen 2016 und 2023 auf fast allen akademischen Stellenkategorien erhöht. Den größten Zuwachs verzeichnen Frauen im Bereich der Juniorprofessuren (W1). Dort konnte der

Frauenanteil über die Förderperioden hinweg von 47 % auf 56 % gesteigert werden. Hier liegt also nicht nur eine Parität der Geschlechterverhältnisse vor, sondern sogar ein größerer Frauen- als Männeranteil. Auch die Anteile auf befristeten und unbefristeten W3-Professuren stiegen an: Bei unbefristeten W3-Stellen 5 Prozentpunkte (von 26 % auf 31 %), bei den befristeten W3-Professuren waren im Jahr 2016 fünf von 20 Stellen mit Frauen besetzt und im Jahr 2023 sechs von 17 (+10 pp). Der Anteil von Gastprofessorinnen (42 %) und der bereits 2016 recht hohe Frauenanteil bei den Promotionen (49 %) hingegen ist 2023 so hoch wie 2016, auch bei befristeten W2-Professuren ist keine Steige-

9. Folgende Aspekte müssen bei der Interpretation beachtet werden: 1. Die statistische Auswertung bezieht sich ausschließlich auf den quantitativen Indikator der Frauenanteile. Die Analyse kann somit keine Aussage treffen zu anderen möglichen qualitativen Wirkungen der verschiedenen Förderschwerpunkte, die unterschiedlich direkt oder indirekt auf die Verbesserung von Frauenanteilen abzielen (etwa Veränderungen in der Hochschulkultur bzgl. Gleichstellungspolitik). 2. Frauenquoten lassen sich nur für die konkret geförderten Frauen in den jeweiligen Karrierestufen und je Hochschule eindeutig auf die Förderschwerpunkte des BCP zurückführen. Unterschiede, gerade im bundesweiten Vergleich, können dementsprechend durch viele weitere Faktoren wie andere Landesprogramme und strukturelle Kontexte beeinflusst sein.

10. Da alle Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin und in konfessioneller Trägerschaft in mindestens einem Förderschwerpunkt des BCP gefördert werden bzw. wurden, kann hier von Berliner Hochschulen im Allgemeinen gesprochen werden. Private Hochschulen sind von der Betrachtung ausgeschlossen.

rung erkennbar (43 %). Bei unbefristeten W2-Stellen konnte der Frauenanteil nur leicht von 36 % auf 38 % gesteigert werden.

Durch das BCP geförderte befristete Stellen (W1-, befristete W2- und Gastprofessuren) machen als direkte Outputs des Programms teilweise einen nennenswerten Anteil der weiblich besetzten befristeten Stellen in Berlin aus.

Vor allem zwischen 2017 und 2020 war ein erkennbarer Teil aller befristeten Professorinnen in Berlin durch das BCP gefördert. Im Jahr 2017 lag dieser Wert bei 6,6 %, 2020 war er fast doppelt so hoch (12,3 %). Zwischenzeitlich stieg der Anteil der BCP-Geförderten an allen befristeten Professorinnen in Berlin im Jahr 2019 sogar auf 12,5 %. Die geförderten W1/Juniorprofessorinnen stellen eine noch größere Gruppe der weiblich besetzten Juniorprofessuren in Berlin dar. Hier erreichte der Anteil der BCP-Geförderten unter den Juniorprofessorinnen Berlins ebenfalls 2019 den höchsten Wert und lag bei 17,6 %. Der Anteil der BCP-geförderten Gastprofessorinnen an den Berliner Gastprofessorinnen bewegt sich in den Jahren 2017 bis 2020 zwischen 9 % und 10 %. Unter den unbefristeten W2- oder W3-Professorinnen Berlins repräsentieren die BCP-Geförderten nur zwischen 0,4 % und 1,9 %.

Der Effekt des BCP beruht allerdings nicht nur auf den direkten Outputs (Förderfällen) des Programms. Vielmehr erhöht sich die Effektstärke des BCP bei einer Betrachtung der **mittelbaren/indirekten Effekte** (Outcomes/Impact), wenn etwa Wissenschaftlerinnen oder Künstlerinnen im Nachgang ihrer Förderung Rufe auf Professuren aus Haushaltsmitteln von Hochschulen erhalten oder ihre Stellen verstetigt wurden. Das gilt auch, wenn eine bewilligte VNB nicht

mehr (als vorgezogen) realisiert werden kann, die Frau aber dennoch berufen wird (Regelberufung). Dies entspricht einem der beabsichtigten Wirkungsmechanismen des BCP: die **„Pipeline“ von qualifizierten Frauen** wird ausgebaut und somit langfristige Voraussetzungen für die Erhöhung von Frauenanteilen in der Wissenschaft geschaffen. Sowohl Erkenntnisse der Evaluation selbst sowie andere Analysen kommen zu dem Schluss, dass sich diese erhofften Wirkungen realisieren und ein **Verbleib der Mehrheit der Geförderten im Hochschulsystem** zu beobachten ist. Im Rahmen der Online-Befragung zeigte sich, dass von den befragten Alumnae¹¹ 59 % (n=81) nach der Förderung an ihrer Hochschule verblieben sind. Von diesen sind 41 % im Rahmen einer Professur tätig.

Frauenanteile in der Wissenschaft im Bundesvergleich

Bundesweit sind die Frauenanteile in den meisten akademischen Positionen zwischen 2016 und 2023 gestiegen. Eine Erhöhung gab es bei den Juniorprofessuren (2016: 43 %, 2023: 49 %), W3-Professuren (2016: 19 %, 2023: 24 %) und bei den Professuren insgesamt (2016: 23 %, 2023: 29 %). Der Frauenanteil bei Promotionen (46 %) und Gastprofessuren (40 %) hingegen liegt im Jahr 2023 ähnlich hoch wie 2016. Im **bundesweiten Vergleich**¹² liegen die Frauenanteile in den jeweiligen akademischen Positionen an den Berliner Hochschulen **meistens über dem Bundesdurchschnitt**.

Der Anteil von Promovierten hat sich an den Berliner Hochschulen sowie bundesweit zwischen 2016 und 2023 kaum verändert, liegt allerdings an den Berliner Hochschulen 2023 mit 49 % etwas höher als im Bundesvergleich (46 %). Ein

11. Werden die im Rahmen der FSP 1 und 2 geförderten VNB ausgeschlossen und nur befristete Stellen aus FSP 3 bis 5 betrachtet, verbleiben 52 % (n=69) auch nach Ende der Förderung an der Hochschule.

12. Basierend auf den Daten des Statistischen Bundesamtes (2023).

ähnliches Bild zeigt sich bei den Juniorprofessuren (Berlin: 56 % vs. bundesweit: 49 %) und W1/W2/W3-Professuren (Berlin: 37 % vs. bundesweit: 30 %). Die Frau-

enanteile bei den Gastprofessuren unterscheiden sich in 2023 zwischen Berlin und Gesamtdeutschland jedoch kaum (Berlin: 42 %, bundesweit: 40 %).

4.2.2 Erfolge und Wirkungen des BCP nach Förderschwerpunkten

Eines der grundlegenden Ziele des BCP besteht darin, **Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen** nachhaltig zu fördern, insbesondere durch die Berufung auf unbefristete (FSP 1, FSP 2) und befristete Professuren (FSP 3). Auch die gezielte Unterstützung qualifizierter Postdoktorandinnen und Doktorandinnen sowie Qualifizierungsmaßnahmen im künstlerischen Bereich (FSP 4, FSP 5) werden durch das BCP gefördert. Gleichzeitig soll durch das BCP neues Wissen in der Geschlechterforschung geschaffen und Gender-Aspekte in Forschung und Lehre verankert werden.

Insgesamt zeigen die Interviews und die Online-Befragung mit den Geförderten hierzu, dass das Programm die **Sichtbarkeit von Frauen stärkt**, als Türöffner für internationale Wissenschaftlerinnen fungiert und viele **Geförderte dauerhaft im akademischen Umfeld** hält, davon in vielen Fällen auf Professuren. Zudem bleiben die meisten Geförderten, die Gender-Themen bearbeiten, weiterhin aktiv in diesem Bereich, wobei die Förderung oft als entscheidend für diese Entwicklung gilt.

Im Folgenden werden die einzelnen Förderschwerpunkte im Detail dargestellt, um deren Wirksamkeit auf Grundlage der Interviews und der Online-Befragung der Geförderten zu veranschaulichen.

Förderschwerpunkt 1: Vorgezogene Nachfolgeberufungen und Förderschwerpunkt 2: Vorgezogene Nachfolgeberufungen im Professorinnenprogramm

Die im Rahmen von FSP 1 geförderten vorgezogenen Nachfolgeberufungen (VNB)

sind ein Instrument, das von Hochschulen genutzt werden kann, um eine Professur bei deutlicher Unterrepräsentanz von Professorinnen in einem Fach bereits vor der regulären Vakanz der Stelle neu zu besetzen. Ebenso werden in FSP 2 vorgezogene Nachfolgeberufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern gegenfinanziert. Somit können Hochschulen exzellenten Wissenschaftlerinnen ein attraktives Angebot mit langfristiger Perspektive auf eine Lebenszeitprofessur anbieten und diese frühzeitig an die Hochschule binden.

Die Interviews mit Hochschulen, geförderten Wissenschaftlerinnen und Alumnæ verdeutlichen die wichtige Rolle der Förderung für die **(gleichstellungs-) strategische Personalplanung** an den Hochschulen, aber auch für **individuelle Karriereverläufe und Bleibeperspektiven** an der Hochschule sowie in der Wissenschaft im Allgemeinen. Die geförderten VNB erweisen sich als wirksame Maßnahme, um Professorinnen, die sich zuvor bereits an der Hochschule profiliert hatten, ein konkretes Bleibeangebot zu schaffen.

Auch in den Interviews mit den Geförderten im FSP 2 (VNB im Rahmen des Professorinnenprogramms) wurde deutlich, dass insbesondere die Option einer Entfristung und die damit verbundene Perspektive auf eine Lebenszeitprofessur als wertvoller Aspekt der Förderung bewertet wurde. Die Förderung wurde als entscheidender **Wendepunkt in der Karriere** wahrgenommen, an welchem eine zuvor unsichere berufliche Situation stabilisiert wurde.

Förderschwerpunkt 3: Befristete W2-Professuren

Durch den FSP 3 wird es Hochschulen in beiden Förderperioden ermöglicht, in der Geschlechterforschung sowie in Fächern mit einer Unterrepräsentanz von Frauen gezielt Wissenschaftlerinnen auf befristete W2-Professuren zu berufen. In den Interviews mit den Geförderten wurde die befristete W2-Professur als ein bedeutender **Karriereschritt** beschrieben, der neue wissenschaftliche und berufliche Handlungsspielräume eröffnet hat. Zudem zeigt sich, dass die W2-Professur den **Zugang zu bestimmten Förderprogrammen** erleichtert, für die zuvor (z.B. als Postdoc) keine oder nur eine eingeschränkte Antragsberechtigung bestand. Die Stelle wird als relevantes Sprungbrett gesehen, um sich entweder für unbefristete Stellen oder für weitere Förderungen zu qualifizieren. Auch wenn einzelnen Geförderten eine spätere Entfristung der Stelle in Aussicht gestellt wurde, thematisierten die Befragten jedoch deutlich den Mangel an langfristiger Planungssicherheit und an Möglichkeiten der Entfristung an der Hochschule.

Förderschwerpunkt 4: Hochschulübergreifende innovative Projekte

Das grundlegende Ziel des FSP 4 besteht darin, **hochschulübergreifende Vorhaben** zu fördern, die vorrangig darauf ausgerichtet sind, den Anteil von Frauen an Professuren nachhaltig zu erhöhen. Hierzu können im Rahmen von Verbundanträgen Mittel für Qualifikationsstellen, etwa für kooperative Promotionen oder Koordinationsstellen beantragt werden.

Die Wirksamkeit der Förderung im Rahmen des FSP 4 zeigt sich in den Interviews mit den Geförderten insbesondere durch die Ermöglichung ent-

scheidender Schritte auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere. So wurde die Förderung als finanzieller und struktureller An Schub beschrieben, der etwa die Umsetzung von Promotionsprojekten oder die Weiterarbeit an Forschungsvorhaben erleichtert bzw. ermöglicht hat. Gerade für Geförderte, die langfristig eine Professur anstreben, eröffnete die Förderung die Möglichkeit, zentrale wissenschaftliche Arbeiten voranzutreiben.

Förderschwerpunkt 5: Hochschulspezifische Maßnahmen

Ziel des FSP 5 ist es, zur wissenschaftlichen Qualifizierung und zur Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandinnenphase, zur Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur oder Leitungsposition in Forschung und Lehre und zur Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre beizutragen.

Grundsätzlich wurden die im Rahmen des FSP 5 geförderten Maßnahmen von den interviewten Geförderten als **wertvolles Sprungbrett** für den Einstieg oder den Verbleib an der Hochschule wahrgenommen, sowohl im wissenschaftlichen als auch im künstlerischen Bereich. Die BCP-Förderung trug diesbezüglich dazu bei, einen Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem aufgrund unsicherer Karriereperspektiven zu vermeiden. Darüber hinaus wurden die positiven Rahmenbedingungen, die neben der finanziellen Absicherung insbesondere den Umfang der Lehrverpflichtungen, die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen sowie ein insgesamt förderliches Arbeitsumfeld beinhalten, hervorgehoben.

4.2.3 Strukturelle Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Förderung

Hinsichtlich der strukturellen Wirkung der FSP an den Hochschulen können verschiedene Dimensionen des strukturellen Wandels identifiziert werden.

Mainstreaming und Kulturwandel

Die Interviews mit Hochschulleitungen sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zeigen, dass das BCP über einzelne Fördermaßnahmen hinaus wirkt, indem es an vielen Institutionen einen Kulturwandel anstieß bzw. weitertrieb und dabei half, Gleichstellungsarbeit strukturell zu verankern. Eine gezielte Besetzung von Professuren mit Frauen steigert deren **Sichtbarkeit** insbesondere in männlich dominierten Fachbereichen und fördert Gender- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre. Außerdem trägt das Programm zu einer „Normalisierung“ von Gleichstellung in Entscheidungsprozessen bei, indem **Gleichstellung als gestaltbare Querschnittsaufgabe** verstanden wird. Messbare Effekte zeigen sich in einer gestiegenen Repräsentanz von Frauen, auch in Führungspositionen, wobei hier teils noch Handlungsbedarf besteht, um Geschlechterparität zu erreichen. Das BCP entfaltet zudem eine starke symbolische Wirkung als Signal für ein chancengerechtes, frauenförderndes Berliner Hochschulsystem.

Parität und Chancengerechtigkeit an der Hochschule

Im Rahmen der Interviews mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen zeigte sich, dass insbesondere die VNB (FSP 1 und FSP 2) ein wirksames Mittel sein können, um **Chancengleichheit** gezielt in Fächern mit starken Unterrepräsentanzen von Frauen direkt und nachhaltig zu stärken.

Befristete Maßnahmen können Geförderten trotz des Mangels an einer langfristigen Perspektive als Karriereschritt dienen und ihre Position für die weitere akademische Laufbahn stärken. Die

Möglichkeit, die Stellen ohne langfristige Budgetimplikationen für die Hochschulen ausschreiben zu können und die Ausgestaltung der Stellen (z.B. Ausschreibung im reduzierten Stellenumfang) machten sie besonders für kleinere Hochschulen sowie Kandidatinnen im künstlerischen Bereich und mit Care-Verantwortung attraktiv. Dennoch werden befristete Stellenmodelle insgesamt von einigen Befragten als wenig attraktiv eingeschätzt, da eine Nachhaltigkeit der Förderung (z.B. durch Tenure-Track) nicht gesichert ist. In der aktuellen Förderperiode wurden jedoch im BCP vermehrt Förderempfehlungen für Stellen mit Tenure-Track ausgesprochen, weshalb eine stärkere strukturelle Verankerung im weiteren Verlauf der Förderperiode zu erwarten ist.

Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre

Das BCP trägt dazu bei, eine verstärkte **Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre** zu etablieren. Dabei erweist sich das gezielte Einbringen gleichstellungsspezifischer Inhalte in Lehrveranstaltungen insbesondere in MINT-Fächern als sinnvoll, um die Thematik bei positiver Resonanz langfristig in die Lehre zu integrieren.

Grundsätzlich zeigte sich die Wirksamkeit der Maßnahmen in Bezug auf die Förderung von Genderaspekten in Forschung und Lehre über alle Maßnahmen hinweg. In allen FSP gab zumindest ein kleiner Teil der Befragten an, dass ihre BCP-Förderung mit Genderaspekten in Forschung und Lehre verknüpft war. Dabei trugen sie vor allem zur Diversifizierung von Lehre im Bereich Geschlechterforschung, der Sensibilisierung von Studierenden zur Thematik sowie zur Einbettung von Genderaspekten in Forschungsprojekte oder im Rahmen von Publikationen bei.

Strukturentwicklung und -verankerung, Wirkungen der innovativen Projekte

Die Förderung durch das BCP trug nach den Erkenntnissen aus den Interviews in vielen Fällen zur **Entwicklung und nachhaltigen Verankerung von Gleichstellungsstrukturen** bei, z.B. durch die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Berufungsverfahren oder durch Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung. An einzelnen Hochschulen wurde ein struktureller Wandel durch das Programm angestoßen, der Gleichstellungsthemen strategisch und dauerhaft verankert. Ein besonderer Mehrwert zeigte sich in der hohen Flexibilität der im Rahmen von FSP 5 entwickelten hochschulspezifischen Maßnahmen, da die Hochschulen diese hier passgenau auf ihre institutionellen Bedarfe zuschneiden konnten.

Insbesondere durch die innovativen Projekte konnten Strukturen und Instrumente zur Förderung von Chancengerechtigkeit, darunter u.a. Angebote zur Sensibilisierung für Diskriminierungsaspekte¹³, oder Beratungsstellen für ein Gender- und Diversity Consulting etabliert werden.

Auch im Online-Survey der Evaluation bestätigte sich die Wirkung der innovativen Projekte hinsichtlich der nachhaltigen Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen. Viele der Befragten gaben an, dass neue Strukturen oder Tools an der Hochschule etabliert wurden, hochschulinterne oder -übergreifende Netzwerke aufgebaut, oder die Sichtbarkeit von Frauen erhöht wurden.

In einigen Fällen konnten diese Maßnahmen nach der Förderung durch hochschuleigene Mittel oder Förderprogramme verstetigt werden. Dennoch gäbe es die Gefahr, dass Projekte die bestehenden Strukturen nicht genügend aufgreifen und als „Silos“ agieren. Darüber hinaus wurde die Wirkung hochschulübergreifender Projekte auf die Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen positiv hervorgehoben.

Strukturelle Wirkung der Qualifizierungsformate

Die im Rahmen des BCP geförderten Qualifizierungsformate leisten einen wichtigen Beitrag zur **strukturellen Stärkung des akademischen Mittelbaus**, insbesondere an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Berlin. Durch die gezielte Förderung von Frauen in Qualifizierungsphasen wird nicht nur die wissenschaftliche Laufbahn von Individuen gestärkt, sondern auch systematisch ein nachhaltiger Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils im akademischen Nachwuchs geleistet. Dies kann sich auf der Ebene der Hochschulen strukturstärkend auswirken, indem Promotionsvorhaben in Fachhochschulkontexten institutionalisiert werden und implizit die Forschungsorientierung an HAW gefördert wird. Auch für Qualifizierungsstellen in künstlerischen Fachbereichen, in welchen durch das BCP erstmals ein strukturierter Qualifikationsweg für künstlerisch-wissenschaftliche Laufbahnen etabliert wurde, hatten Qualifikationsstellen eine besondere Relevanz.

13. https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR_VI_-_Frauenfoerderung_und_Gleichstellung/BCP_Uebersicht_Gefoerderte.pdf - Abrufdatum: 15.04.2025

4.3 Rahmenbedingungen, Strukturen, Umsetzung des Programms

Allgemeine und FSP-spezifische Fördervoraussetzungen

Die Fördervoraussetzungen des BCP verlangen, dass Hochschulen bei der Antragstellung ein aktuelles **Gleichstellungskonzept** vorlegen, das strategisch mit der Struktur- und Personalentwicklungsplanung verknüpft ist. Diese Vorgabe wird von Hochschulleitungen sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als sinnvoll bewertet, da sie Maßnahmen in den größeren Kontext der Gleichstellung einbettet und zugleich für mehrere Förderprogramme nutzbar macht. Besonders für kleinere Hochschulen wirkt die Anforderung als Anreiz, da eine strategische Perspektive und die Einbindung der Hochschulleitung sichergestellt werden.

Zu den spezifischen Fördervoraussetzungen des BCP zählen je nach FSP unter anderem die Förderhöchstdauer und festgelegte Frauenanteile in bestimmten Fächern. In den FSP 1 und 3 wird gezielt die Förderung in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz von Professorinnen angestrebt, wobei die Richtlinie 2021–2026 die Unterrepräsentanz erstmals konkret auf Frauenanteile von maximal 35 % (FSP 1) bzw. 25 % (FSP 3) festlegt und den Kreis förderfähiger Fächer einschränkt. Während größere Hochschulen die Quotenregelungen meist als umsetzbar ansehen, sehen sich kleinere oder spezialisierte Hochschulen oft benachteiligt, da sie teils bereits hohe Frauenanteile haben und damit nicht antragsberechtigt sind.

Regelungen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft, Mutterschaft und Pflege-/Care-Arbeit

Das Programm ermöglicht bei Unterbrechungen durch Mutterschaft oder Pflege die Verlängerung von Förderzeiträumen sowie die Beantragung zusätzlicher Mittel für Vertretungen. Diese

seit 2021 geltenden Regelungen sind Geförderten, trotz hoher Relevanz für diese, jedoch oft wenig bekannt. Geförderte sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sehen Verbesserungsbedarf bei der Kommunikation und den Antragsverfahren und regen zudem ergänzende Maßnahmen wie Kinderbetreuungszuschüsse an. Zugleich wird die schwierige Vereinbarkeit von Wissenschaft und Care-Arbeit als strukturelles Problem betrachtet, das vor allem durch familienfreundlichere Strukturen und flexiblere Arbeitsbedingungen an den Hochschulen gelöst werden müsse.

Aufwand für die Antragstellenden, Auswahlprozesse

Hinsichtlich des **Aufwands für die Antragstellung** wurde im Rahmen der Evaluation ein **überwiegend positives Bild** gezeichnet. Das Antragsverfahren wird von den Befragten als insgesamt gut handhabbar und als tendenziell niedrigschwellig eingeschätzt. Der mit der Antragstellung verbundene Aufwand wird überwiegend als akzeptabel bewertet und steht in einem guten Verhältnis zum Nutzen des Programms.

Gleichzeitig wurden auch einige Herausforderungen benannt. So wird unter anderem kritisiert, dass selbst für kleinere Projekte jeweils ein eigener Antrag verfasst werden muss, was Implikationen für das Verhältnis von Ressourceneinsatz für die Antragstellung zum Fördervolumen hat. Besonders kleinere Hochschulen berichten in diesem Zusammenhang, dass sie den Aufwand teilweise als so hoch empfinden, dass sie abwägen, ob sich eine Antragstellung überhaupt lohnt – selbst, wenn sie grundsätzlich Interesse an Maßnahmen zur Frauenförderung haben.

Die Auswahl der Förderprojekte erfolgt durch eine divers besetzte Kommission aus Hochschulvertreter:innen, Frau-

en- und Gleichstellungsbeauftragten, Fachwissenschaftler:innen, Künstler:innen und Vertreter:innen der zuständigen Senatsverwaltungen. Die Beteiligung künstlerischer Hochschulen wird positiv bewertet, während die fehlende Vertretung medizinischer Fächer bemängelt wurde. Entscheidungen werden mehrheitlich als nachvollziehbar empfunden, vereinzelt aber wegen unterschiedlicher Bewertungen ähnlicher Projekte kritisiert; es besteht teils der Wunsch nach mehr Transparenz. Positiv wird hervorgehoben, dass Hochschulen Gelegenheit zur Stellungnahme zu ihren Anträgen erhalten.

Operative und finanztechnische Umsetzung des Programms

Die Umsetzung der BCP-Vorhaben hängt stark von der Harmonisierung von Programmfristen und hochschulinternen Abläufen ab. Verzögerungen, wie z.B. des Projektstartes von innovativen Projekten oder bei Berufungsverfahren (häufig bei befristeten W2-Professuren), führen dazu, dass die durch die Förderperioden begrenzten Laufzeiten teilweise als zu knapp empfunden werden. Besonders kritisch gesehen wird bei den FSP 1 und 3 der **Verfall einer Förderzusage**, wenn nicht innerhalb von zwei Jahren nach Bewilligung eine erste Ruferteilung erfolgt. Diese Frist wird von den Hochschulen angesichts langwieriger Berufungsverfahren oftmals als zu kurz beurteilt. Während einige diese Regelung als zielführenden Anreiz für schnellere Verfahren sehen, empfinden andere sie als praxisfern, auch weil die Einhaltung der Fristen nicht nur von den Hochschulen selbst, sondern auch von Prozessen außerhalb der Hochschule beeinflusst wird (z.B. Rolle der für Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltung bei Berufungen nach §101 BerlHG). Bei **kooperativen Promotionen** im FSP 5 erschwert zudem die Pflicht zur Anbindung an eine Berliner Universität die Umsetzung, da HAW oft nur schwer

passende Kooperationspartner finden; hier wird vielfach eine Lockerung der Vorgaben gefordert.

Das BCP unterscheidet zwischen den vollfinanzierten FSP 1-4 und dem kofinanzierten FSP 5, bei dem die Hochschulen Eigenmittel beisteuern müssen. Während seit 2016 ein Anteil von mindestens 40 % gefordert wird, gilt für die drei kleineren künstlerischen Hochschulen seit 2021 eine reduzierte Quote von 33 %. Die Kofinanzierung insgesamt wird angesichts der angespannten Haushaltslage im Berliner Hochschulbereich als erhebliche Hürde gesehen, insbesondere für kleinere Hochschulen, die in Interviews die Befürchtung äußerten, teils bewilligte Projekte nicht umsetzen können, da der Ko-Finanzierungsanteil aufgrund von Kürzungen an den Hochschulen nicht mehr leistbar ist. Auch größere Hochschulen wie die Humboldt-Universität zu Berlin kritisieren die Höhe, sehen jedoch den Vorteil einer stärkeren Bindung durch ein finanzielles Eigenengagement. Insgesamt beeinflussen die Kofinanzierungsregeln maßgeblich die Umsetzbarkeit von Projekten, weshalb die aktuell gültige, differenzierte Gestaltung nach Hochschultyp als sinnvoll erachtet werden kann.

In den FSP 1 und 3 arbeitet das BCP mit Pauschalen zwischen rund 100.000 und 150.000 Euro. Dies schafft Planungssicherheit, reduziert den Antragsaufwand und ermöglicht eine Flexibilität in der Umsetzung. Die Pauschalen werden laut der aktuellen Richtlinie nach drei Jahren überprüft, jedoch bislang aus Wirtschaftlichkeitserwägungen nur in Einzelfällen angepasst, etwa bei höheren Personalkosten aufgrund der Beschäftigung einer Professorin im Angestelltenverhältnis. Angesichts steigender Preise und Tarif- bzw. Besoldungserhöhungen fordern die Hochschulen hier erwartungsgemäß eine Dynamisierung. Kritik äußern Geförderte vor allem aber auch an der begrenzten finanziellen

Ausstattung für bestimmte Ausgaben-typen, insbesondere fehlende bzw. zu geringe Reisemittel, die für die wissenschaftliche Qualifizierung wichtig wären.

Rolle der Geschäftsstelle

Die BCP-Geschäftsstelle wird von der Humboldt-Universität zu Berlin getragen und ist zuständig für Ausschreibungen, Antragsverfahren, Koordination der Auswahlkommission, Umsetzung der Förderentscheidungen, Mittelbewirtschaftung, Öffentlichkeitsarbeit sowie das Alumnae-Netzwerk. Die Zusammenarbeit mit der BCP-Geschäftsstelle wird von den befragten Hochschulleitungen

sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten überwiegend positiv bewertet, während Geförderte selten direkten Kontakt hatten. Die Geschäftsstelle ist mit einer Stelle personell nach Einschätzung der Evaluation relativ knapp besetzt. Diese Einschätzung basiert u.a. auf einer Betrachtung des Verhältnisses der Finanzmittel für die Geschäftsstelle zu den Gesamtfördermitteln (Budget): 105 T Euro p.a. fließen in der aktuellen Förderperiode in die Geschäftsstelle im Vergleich zu ca. 3,62 Mio. Euro Förder-volumen p.a.¹⁴, was einem Anteil von ca. 2,9 % entspricht.

4.4 Weiterer Kontext der Förderung der Chancengleichheit an Berliner Hochschulen

An den Berliner Hochschulen gibt es neben dem Berliner Chancengleichheitsprogramm eine Reihe zusätzlicher Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen auf verschiedensten Karrierestufen. Diese sind oftmals Initiativen, die hochschulspezifisch eingesetzt und aus Haushaltsmitteln oder weiteren Drittmittelprogrammen wie etwa dem Professorinnenprogramm finanziert werden. Einige dieser Initiativen unterstützen beispielsweise Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Gründerinnen durch Mentoring, Stipendien oder Preise, Coaching oder Netzwerkangebote, andere zielen auf die Förderung der Chancengleichheit im weiteren Sinne ab und richten sich an Erstakademiker:innen.

Chancengleichheit geht für einige Hochschulen zunehmend über klassische Frauenförderung hinaus, teils werden bereits heute auch andere Diversitätsdimensionen (Migrationshintergrund, First Generation Academics) und BiPoC¹⁵-Perspektiven einbezogen. Dazu möchten Hochschulen selbst immer mehr auf (verpflichtende) Sensibilisierungsschulungen für Hochschulpersonal oder Studierende hinarbeiten. Monitoring und strukturierte Auswertung von Gleichstellungsmaßnahmen sollen sicherstellen, dass Gleichstellung in alle hochschulischen Entscheidungsprozesse integriert wird.

14. Ohne Ausgaben für die BCP-Geschäftsstelle, ohne Restmittel aus der vorherigen Förderperiode, inkl. des Eigenanteils der Hochschulen im FSP 5 und ohne Berücksichtigung der Ausfinanzierungsphase 2027-2028. Bei Berücksichtigung der Ausfinanzierungsphase liegt der Wert bei ca. 3,9 %.

15. Black, Indigenous, und People of Color

4.5 Bekanntheit des Programms, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit

Die Erhebung zeichnet ein heterogenes Bild in Bezug auf die **Sichtbarkeit des BCP**: Hohe Bekanntheit besteht vor allem auf Verwaltungsebene (Hochschulleitungen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) und in Fakultäten mit mehreren Förderfällen. In Fachbereichen mit geringer Sensibilisierung für Gleichstellung ist das Programm oft weniger bekannt. Eine aktive Einbindung von Geförderten in Gremien erhöht die Sichtbarkeit.

Die Befragung unter Geförderten bestätigt diese Tendenz: 77 % sehen das Programm im Hochschulmanagement als hoch bekannt an, während nur 42 % die Bekanntheit im eigenen Fachbereich als hoch einschätzen. Rund ein Drittel erfuhr vom BCP erst durch die Ausschreibung ihrer geförderten Stelle, 27 % durch Beauftragte oder Dekan:innen, 17 % erst nach der Bewerbung, und nur 20 % kannten bereits andere Geförderte. Damit bleibt die Bekanntheit unter Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen insgesamt begrenzt.

Das BCP wird gleichwohl hochschulintern über verschiedene Kanäle kommuniziert, etwa in Antrittsvorlesungen, Berufungsverfahren, Gremien, Newslettern, offiziellen Berichten oder auf Hochschulwebsites. Geförderte werden häufig aktiv in die Berichterstattung eingebunden und integrieren das BCP-Logo beispielsweise in ihrer E-Mail-Signatur, auf ihrer Website (soweit vorhanden) und bei Konferenzen oder Publikationen, um die Sichtbarkeit und den Wiedererkennungswert zu erhöhen. Trotz dieser Maßnahmen bleibt die Wahrnehmung des Programms oft begrenzt, da nicht alle Hochschulen glei-

chermaßen darauf hinweisen, Websites nicht konsequent gekennzeichnet sind und die interne Vernetzung der Geförderten teils schwach ausgeprägt ist.

Die hohe Bekanntheit des Programms auf Ebene des Hochschulmanagements sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist als positiv zu bewerten. Auch wenn das BCP nicht an allen Hochschulen auf Fachbereichsebene und unter dem wissenschaftlichen Personal durchgängig bekannt ist, dürfte dies für die Wirksamkeit des Programms zunächst nur bedingt von Relevanz sein. Für die geförderten Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen steht vor allem die konkrete Fördermaßnahme, insbesondere die Stelle, im Vordergrund, weniger das Programm an sich. Die Sichtbarkeit des BCP ist in diesen Fällen nicht zwingend notwendig, solange es de facto zur Stärkung von Frauenkarrieren beiträgt. Gleichzeitig kann eine erhöhte Wahrnehmung Erfolge sichtbar machen, Role Models etablieren und Fachbereiche motivieren, gezielt Frauen zu fördern oder Antragsstellungen im BCP stärker zu berücksichtigen. Besonders bei innovativen Projekten zur Chancengleichheit ist Sichtbarkeit wichtig, um neue Ideen aus den Fachbereichen zu fördern. Derzeit werden solche Impulse meist von zentralen Frauen- und Gleichstellungsbüros und teils der BCP-Geschäftsstelle z.B. über den LinkedIn-Kanal¹⁶ initiiert. Eine stärkere dezentrale Beteiligung könnte sowohl die Sichtbarkeit erhöhen als auch das Potenzial des BCP für strukturelle Gleichstellungsentwicklung besser ausschöpfen.

16. <https://www.linkedin.com/company/bcprogramm/>

DAS BCP IM VERGLEICH MIT FÖRDERPROGRAMMEN ANDERER LÄNDER

Eine umfassende Recherche zu Förderinstrumenten der Gleichstellungspolitik in allen deutschen Bundesländern zeigt, dass unter Berücksichtigung der Faktoren Zielgruppen, Vielfalt der Maßnahmen, Laufzeit und Fördervolumen **in keinem Bundesland in Deutschland ein mit dem BCP vergleichbares Programm existiert.**

Die Bundesländer unterscheiden sich dabei deutlich in ihrem konzeptionellen Zugang zu Maßnahmen der Gleichstellungspolitik. So sind zwar in den meisten Bundesländern **Förderprogramme** vorhanden, diese sind in ihrem jeweiligen Schwerpunkt jedoch meist auf weniger Instrumente spezialisiert als das BCP. Während das BCP Frauen auf professoraler Ebene, aber auch auf der Ebene von Early Career Researchers (Doktorandinnen, Postdocs) an Universitäten sowie HAW fördert und weitere Ziele auf strukturell-institutioneller sowie auf kultureller Ebene vereint, **adressieren andere Länderprogramme in der Regel jeweils nur einen ausgewählten Aspekt.**

In Baden-Württemberg ist in diesem Kontext beispielsweise das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm zu nennen, in dessen Rahmen das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Stipendien an Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind vergibt, um die Anzahl auf eine Professur berufbarer Frauen mit Kind durch eine bessere Vereinbarkeit der Qualifikationsphase mit familiären Pflichten zu erhöhen. Auch in Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland, in Thüringen und in Mecklenburg-Vorpommern sind tendenziell eng gefasste Förderprogramme zu finden. Fokussiert werden hier z.B. die

Förderung von Frauen auf dem Weg zur **Professur an HAW** („Rein in die Hörsäle“, Bayern), **Professorinnen in spezifischen Fachbereichen**, z.B. der Hochschulmedizin („FF-Med“ in Nordrhein-Westfalen), Lehraufträge („Mary Somerville-Lehrauftragsprogramm für Angewandte Hochschulen“, Rheinland-Pfalz) und **Mentoring- oder Coaching-Angebote** („Rowena-Morse-Mentoring-Programm“ in Thüringen, „Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen“ im Saarland sowie das Verbundprojekt „KarriereWege Mentoring Wissenschaft“ in Mecklenburg Vorpommern).

In verschiedenen Bundesländern liegen keine konkreten, mit dem BCP vergleichbaren Programme vor, sondern lediglich allgemeine **Strategien** zur Förderung der Gleichstellung an Hochschulen. Zu nennen sind hier u.a. in Brandenburg die „Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen“ im Rahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms Brandenburg 2020 – 2025, in Bremen die „Genderoffensive Hochschulen“ oder in Niedersachsen die „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“. Solche Strategien der Bundesländer hinsichtlich der Gleichstellungspolitik an Hochschulen beinhalten Handlungsempfehlungen für Hochschulen oder gehen mit der Festlegung bestimmter angestrebter Kennzahlen zu Professorinnenquoten oder dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der Hochschulen einher, umfassen aber keine konkreten Maßnahmen, wie diese im BCP umgesetzt werden.

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND IMPLIKATIONEN FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG DES BCP

Das BCP stellt in seiner Gesamtheit **ein zentrales Instrument der Gleichstellungspolitik** mit hoher Bedeutung für die Berliner Hochschulen dar. Es ist im Vergleich mit anderen Bundesländern in seiner ausdifferenzierten Ausgestaltung einzigartig und setzt ein wichtiges Signal in die wissenschaftliche Community zur Bedeutung von Chancengleichheit an Berliner Hochschulen. Das BCP trägt dazu bei, dass der Anteil von Frauen in der Wissenschaft in Berlin im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich hoch ist, auch wenn eine isolierte Messung des Impacts des BCP aufgrund vielfältiger wissenschafts- und gesellschaftspolitischer Einflussfaktoren auf Gleichstellungsthemen schwierig ist.

Die verschiedenen Förderschwerpunkte entfalten auf unterschiedliche Weise **komplementär Wirkung**:

- **FSP 1 und FSP 2** zielen auf eine direkte Förderung von Frauen auf Professuren ab. Sie entfalten einerseits **kurzfristige Effekte** durch die direkte Förderung von Frauen auf professoraler Ebene. Zudem haben sie **strukturelle Effekte**, indem sie langfristig das Personaltableau an Hochschulen in Richtung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses beeinflussen. Durch die Ausgestaltung als vorgezogene Nachfolgeberufungen kann proaktiv und frühzeitig die anstehende Pensionierungswelle beim professoralen Personal in Berlin im Sinne dieses Zieles gestaltet werden.
- **FSP 3** ermöglicht – insbesondere in Fällen deutlicher Unterrepräsentanz

oder in spezifischen Fachrichtungen – eine Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen. Es werden – mit Ausnahme der Fälle, in denen die Förderung mit einem Tenure-Track-Modell verbunden oder eine anderweitige Verstetigung zugesagt ist – aufgrund der Ausgestaltung als befristete W2-Professuren aber nicht immer langfristige Lösungen geschaffen. Die Stellen dienen dennoch oftmals als **Sprungbrett** oder **stabilisierender Faktor** für die weiteren Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. Eine Mehrheit der Alumnae ist auch nach der Förderung im Wissenschaftssystem tätig – entweder direkt als Wissenschaftlerin oder z.B. im Wissenschaftsmanagement.

- **FSP 4** dient der **Förderung hochschulübergreifender innovativer Projekte** mit dem vorrangigen Ziel, den Frauenanteil an Professuren an Berliner Hochschulen zu erhöhen. Im Rahmen von Verbundanträgen können Mittel für **Qualifikationsstellen** (z. B. kooperative Promotionen) sowie für Projektkoordination beantragt werden. Die Finanzierung im Rahmen befristeter Projekte bringt zwar für Individuen und Institutionen gleichermaßen die Herausforderung mit sich, nach Ablauf der Förderung ggf. Folgedrittmittel mobilisieren zu müssen, um Ideen und Projekte fortführen zu können. Dennoch leisten die Projekte oftmals einen Beitrag zur stärkeren **Verankerung von Gleichstellungsfragen** in den jeweiligen institutionellen Strukturen („Mainstreaming“).

- Besonders für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) sowie künstlerische Hochschulen stellt das BCP im **FSP 5** aufgrund des dort schwächer ausgeprägten akademischen Mittelbaus eine wichtige **Unterstützung** für Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen in frühen Karrierephasen dar. Die flexible Ausgestaltung des Förderinstrumentariums sichert die Passgenauigkeit in den verschiedenen Kontexten an Berliner Hochschulen.

Das Evaluationsteam empfiehlt, **die Vielfalt der Förderinstrumente** im BCP beizubehalten. Zwar besteht ein **Spannungsverhältnis** zwischen einer breiten Ausrichtung des Programms einerseits und der Effizienz der Programmsteuerung sowie der externen Kommunizierbarkeit zum BCP andererseits. Dennoch ist eine **Programmvietfalt** angesichts **der heterogenen Berliner Hochschul-landschaft** notwendig – auch, um alle Hochschultypen mit Profilen von MINT bis SAGE sowie künstlerische Hochschulen adäquat einzubinden und mit ihren jeweiligen Bedarfen zu adressieren.

Sinnvolle **Optionen für eine programmatische und operative Weiterentwicklung** konzentrieren sich aus Sicht der Evaluation auf spezifische Aspekte.

- **Stärkerer Fokus auf Stellenformate mit hoher Planbarkeit:** Das BCP sollte angesichts der Debatten um planbare wissenschaftliche Karrieren („Hanna“-Debatte, Wissenschaftszeitvertragsgesetz, etc.) und des Fachkräftemangels stärker auf unbefristete Stellen oder Tenure-Track-Modelle setzen, um die Attraktivität einer Tätigkeit in der Wissenschaft zu steigern. Dafür könnten angesichts der angespannten Haushaltslage Berlins z.B. Mittel aus befristeten W2-Professuren umgewidmet werden, die zwar weiterhin als Sprungbrett oder flexibles Instrument für Hochschulen wertvoll sind, aber

weniger Planbarkeit bieten. Ergänzend könnten mehr Teilzeit-Modelle angeboten werden bzw. auf eine klarere Kommunikation bestehender Teilzeit-Optionen geachtet werden, um insbesondere Personen mit Care-Verpflichtungen den Zugang zu Professuren zu erleichtern.

- **Berücksichtigung von neueren Ansätzen der akademischen Personalgewinnung im Rahmen von innovativen Projekten:** Vor dem Hintergrund der wachsenden Herausforderungen in der Rekrutierung wissenschaftlichen Personals wird aktuell in verschiedenen Kontexten mit neuen Prozessen und Formaten experimentiert. Ansätze etwa des Active Sourcings zur gezielten Rekrutierung von Frauen könnten auch im Kontext der Gleichstellungsanstrengungen im BCP verfolgt werden. Hier könnten sich Inspiration, ein zielführender Erfahrungsaustausch und ggf. Synergien mit Programmen wie FH-Personal ergeben. Diese Anregungen könnten von den Hochschulen nach ihren eigenen Bedarfen für hochschulübergreifende Vorhaben aufgegriffen werden.
- **Gezielte Anwerbung von Professorinnen aus dem Ausland:** Angesichts der aktuellen Verschiebungen in der internationalen Standortattraktivität von Wissenschaftssystemen – insbesondere im Vergleich zu den USA unter der Regierung Trump II – könnte die Einführung eines Moduls zur gezielten Gewinnung von Professorinnen aus dem Ausland nach Berlin geprüft werden. Gerade im Themenfeld der Gender Studies könnte sich Berlin hier als attraktiver Standort für Wissenschaftlerinnen positionieren. Unter Umständen ergeben sich auch Synergien mit dem aktuell auf Bundesebene diskutierten 1.000-Köpfe-Programm.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN AUF EINEN BLICK



Beibehaltung der Vielfalt an Förderansätzen

Trotz Steuerungsaufwand ist die Heterogenität notwendig, um die unterschiedlichen Profile der Berliner Hochschulen (MINT, SAGE, künstlerische Ausrichtung etc.) passgenau adressieren zu können.

Stärkere Ausrichtung auf planbare Stellenformate

Zur Steigerung der Attraktivität des Programms, im Sinne planbarer Karrierewege und aufgrund des wachsenden Fachkräftemangels wird empfohlen, den Fokus verstärkt auf unbefristete oder Tenure-Track-Professuren zu legen.



Strukturelle Verankerung im FSP 5

Um die Nachhaltigkeit der Projekte zu erhöhen, sollte noch mehr auf deren strukturelle Anbindung geachtet werden.

Stärkere Vernetzung der Geförderten

Geförderte und Alumnae äußern ein deutliches Interesse an mehr Austausch. Positive Erfahrungen mit DiGiTaL und bestehenden Mentoringansätzen verdeutlichen Potenziale eines solchen Formats.





Förderung innovativer Ansätze der akademischen Personalgewinnung

Vor dem Hintergrund der wachsenden Herausforderungen in der Rekrutierung wissenschaftlichen Personals könnten Rekrutierungsformate (z.B. aktives Anwerben / Active Sourcing) im Rahmen des Programmes stärker einbezogen und ggf. in Kooperation mit Programmen wie FH-Personal erprobt werden.

Gezielte internationale Anwerbung

Im Hinblick auf die aktuellen Verschiebungen in der internationalen Standortattraktivität von Wissenschaftssystemen könnte die Gewinnung internationaler Wissenschaftlerinnen geprüft werden. Berlin könnte sich hier im Themenfeld Gender Studies als attraktiver Standort positionieren



Berücksichtigung weiterer Diversitätsmerkmale

Aktuelle Diversitätsdiskurse gehen über Geschlechtergerechtigkeit hinaus. Das BCP sollte prüfen, wie weitere Diversitätsdimensionen implizit und explizit berücksichtigt werden können.

- **Strukturelle Verankerung in FSP 5:** Um die Nachhaltigkeit der geförderten Projekte zu erhöhen, sollte verstärkt auf deren strukturelle Anbindung an die jeweilige Hochschule geachtet werden. Beispiele aus anderen Bundesländern, wie die Fortführung des ursprünglich vom Land finanzierten Programms Mentoring-Hessen durch Haushaltsmittel der Hochschulen unterstreichen die Möglichkeiten einer zielgerichteten Verknüpfung von Drittmitteln und Grundfinanzierung der Hochschulen. Projekten, die unzureichend strukturell an der Hochschule integriert sind und als Silos agieren, könnte ggf. durch Zwischenevaluationen mit Abbruchkriterien entgegen gewirkt werden.
- **Stärkere Vernetzung der Geförderten:** Wiederholt wurde in Interviews mit Geförderten und Alumnae der Wunsch nach mehr Vernetzungsangeboten zwischen Geförderten im BCP geäußert. Netzwerkveranstaltungen bieten einen konkreten Mehrwert – sowohl für die individuelle Karriereentwicklung der Teilnehmerinnen als auch

für die Identifikation mit dem BCP. Besonders positive Rückmeldungen zum Austausch im DiGiTaL-Programm, das im FSP 4 bis 2026 gefördert wird, verdeutlichen das Potenzial eines solchen Formats. Auch die Hochschulen selbst könnten von einem Austausch zu Herausforderungen profitieren, die an allen Hochschulen bestehen.

- **Berücksichtigung weiterer Diversitätsmerkmale:** Die gegenwärtigen Debatten und Diskurse über Diversität in Wissenschaft und Gesellschaft gehen oft über Fragen der Frauenförderung hinaus. Dies könnte auch im BCP stärker berücksichtigt werden. Analog etwa zu der Option, Professorinnen aus dem Ausland anzuwerben, könnte der Fokus nicht nur auf eine Internationalisierung der Professorinnenschaft gelegt werden, sondern zugleich auf eine stärkere Berücksichtigung von Internationalität in einem weiteren Sinne. So wäre es denkbar, gezielt Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund in Deutschland in das BCP einzubeziehen.

Zur operativen Umsetzung des Programms

Aus Sicht der Mehrheit der befragten Personen wird das BCP in seiner operativen Umsetzung (etwa bzgl. Antragsverfahren oder Berichtspflichten) als verhältnismäßig **schlank und effizient** organisiert wahrgenommen. Dies spricht dafür, dass die begrenzten zeitlichen Ressourcen der Wissenschaftlerinnen primär etwa für Forschung und Lehre und nicht für administrative Aufgaben im Zusammenhang mit dem Programm aufgewendet werden müssen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie weitere administrative Stellen an den Hochschulen (Drittmittelverwaltung etc.) nehmen den Wissenschaftlerinnen einen großen Teil des administrativen Aufwands ab. Auch

die Ausgestaltung der Auswahlverfahren wird von vielen Beteiligten als zielführend eingeschätzt. Zwar lassen sich angesichts der Heterogenität der Berliner Hochschullandschaft nicht alle institutionellen Besonderheiten vollständig abbilden. Dennoch wird der grundsätzliche Auswahlprozess als funktional und tragfähig bewertet.

Gleichzeitig wurden in der Evaluation folgende Punkte identifiziert, an denen die operative Umsetzung des Programms weiterentwickelt werden könnte:

- Erstens erschwert die Vorgabe, dass kooperative Promotionen nur mit Beteiligung Berliner Universitäten geför-

dert werden, die flexible inhaltliche und strukturelle Gestaltung an HAW und schränkt den Kreis möglicher Betreuender unnötig ein.

- Zweitens besteht Handlungsbedarf in Bezug auf die unzureichende Sachmittelausstattung der Geförderten,

auf die wiederholt hingewiesen wurde, insbesondere für Reisekosten zu Konferenzen und ähnlichen Aktivitäten. Dies schränkt die Sichtbarkeit, Wirksamkeit und Vernetzung der geförderten Maßnahmen in frühen Karrierephasen ein.

Zur Bekanntheit des BCP

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm ist innerhalb der **direkt** involvierten Akteursgruppen – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulleitungsebene sowie relevante Stellen innerhalb der Hochschulverwaltung – gut bekannt und etabliert. Im weiteren hochschulischen Umfeld, etwa auf Ebene einzelner Fachbereiche, ist die Bekanntheit hingegen deutlich geringer ausgeprägt. Eine breitere Bekanntheit des Programms auf Fachbereichsebene könnte dazu beitragen, fachspezifische Bedarfe stärker im Sinne eines „Bottom-up“-Ansatzes in die

Programmentwicklung einzubringen und damit die inhaltliche Breite der geförderten Maßnahmen weiter zu erhöhen. **Die aktive Kommunikation von Beispielen guter Praxis** im BCP kann hier – wie seit Anfang 2025 auf der LinkedIn-Seite des BCP oder 2017 mittels der Broschüre zu „Facetten der Förderung“ ein guter Weg sein. Auch Formate wie niedrigschwellig zugängliche Informationsmaterialien (z. B. Erklärfilme zum BCP) wären einer gezielten Kommunikation zur Funktion und zum Wesen des BCP zuträglich.



Die Technopolis Group wurde als Spin-off der Universität Sussex gegründet und ist ein Forschungs- und Beratungsinstitut mit mehr als 30 Jahren Erfahrung in der Forschung, Evaluation und Beratung für die öffentliche Hand sowie gemeinnützige Einrichtungen. In Deutschland sind wir in Frankfurt/Main und Berlin mit aktuell ca. 35 Kolleginnen und Kollegen vertreten. Wir arbeiten zu Themen der Wissenschafts- und Forschungspolitik, sowie zu Fragestellungen der Innovations-, Wirtschafts- und Clusterpolitik, zu umweltpolitischen Themen, der Digitalpolitik und der internationalen Zusammenarbeit.

