Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Gender-Report 2019
Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 31

Gender-Report 2019 Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap

Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufaÿs, Jenny Bünnig, Ulla Hendrix,
Jeremia Herrmann, Heike Mauer, Jennifer Niegel

VORWORT

Wie steht es um die Geschlechtergerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen? Diese Frage steht seit der Verabschiedung des Verfassungsauftrags „Männer und Frauen sind gleichberechtigt" auf der landes- und hochschulpolitischen Agenda – eng verknüpft mit der Aufgabe des Staates, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung" zu fördern und auf „die Beseitigung bestehender Nachteile" hinzuwirken. In diesem Kontext fragt die Verfassungsrichterin Susanne Baer nach „Rhetorik – Recht – Realität. Was bedeutet Gleichheit in der Wissenschaft heute?" (Baer 2018: 15). Das Verhältnis von Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspraxis steht im Mittelpunkt des Gender-Reports, dessen vierte Ausgabe wir hiermit vorlegen.

Frauen und Männer sind nicht nur gleichberechtigt, sondern dürfen auch nicht aufgrund ihres Geschlechts beim Gehalt benachteiligt werden. Aber ist die Frage nach einem Gender Pay Gap in Hochschule und Wissenschaft überhaupt relevant? Kann sein, was nicht sein darf? Unter dem Eindruck der folgenden Rückmeldung aus der Professor_innenbefragung des Gender-Reports 2013: *„Mit der W-Besoldung ist etwas eingeführt worden, was in einem Bildungssystem sehr schwer objektiv fassbar ist: Leistungszulagen. Was dahinter steckt, bedarf einer sehr genauen Beobachtung der Entwicklung der kommenden Jahre",* bildet genau diese Beobachtung und Analyse einen zentralen Schwerpunkt des Gender-Reports 2019. Wir fragen danach, ob es aufgrund der W-Besoldung zu geschlechterbezogenen Effekten und insbesondere zu Entgeltungleichheiten an den Hochschulen des Landes NRW kommt. Bezogen auf den Gender Pay Gap stehen der Öffentliche Dienst und insbesondere die Hochschulen allerdings bislang kaum im Fokus. Hinweise für die Existenz eines Gender Pay Gaps auf der Ebene der Professuren insbesondere mit Blick auf die Leistungsbesoldung finden sich in der Fachliteratur nur vereinzelt und für die Ebene der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung hat erstmals der Gender-Report 2016 Anhaltspunkte für geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten geliefert. Mit dem vorliegenden Gender-Report sollen diese Forschungsdesiderate aufgearbeitet werden.

Im Rahmen des Gender-Reports wird insgesamt der Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben nachgegangen – in Forschung, Lehre und Studium sowie in Leitungsgremien, Führungspositionen und bei der Berufung auf Professuren. Die Analysen rund um eine gleichstellungsorientierte Umsetzung geltenden Rechts lassen ein komplexes Bild sichtbar werden, das durch Fortschritte, Herausforderungen und Ungleichzeitigkeiten geprägt ist.

Der Gender-Report 2019 entstand nicht zuletzt unter Mitwirkung tatkräftiger Unterstützer_innen. Zuallererst geht unser Dank an das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, das unsere Forschung unterstützt und ermöglicht; ganz besonders bedanken möchten wir uns bei den ehemaligen und aktuellen Gleichstellungsreferentinnen des MKW Susanne Graap, Dr. Friederike von Hugo, Dr. Sonja Wrobel, Heike Schindeldecker und Neslihan Kaymak-Drechsler. Für die Bereitstellung und Aufbereitung der Sonderauswertungen zur Hochschulstatistik danken wir Dr. Nils Radmacher-Nottelmann und Christiane Schulte-Scharenberg von IT.NRW sowie dem Referat Finanzstatistik von IT.NRW und dem LBV NRW. Heidrun Bode von Kantar Emnid gebührt unser Dank für die Durchführung und Betreuung der Online-Befragung. Dankbar sind wir Bettina Steinacker für die sorgfältige Erstellung der Satzfassung und die gelungenen Visualisierungen sowie Dr. Mechthilde Vahsen für ihr kompetentes Fachlektorat. Unser Dank gilt ebenso Dr. Andrea Löther vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) für die inhaltliche, konzeptionelle und methodische Beratung. Zudem bedanken wir uns bei unseren studentischen Mitarbeiterinnen Johanna Forth und Sakineh Fazeli für ihre Mithilfe und ihren Einsatz. Ein besonderer Dank geht an alle Expert_innen, die mit uns ihr Feld- und Organisationswissen zu geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten an den Hochschulen geteilt haben. Ebenso möchten wir einen besonderen Dank an die Professor_innen richten, die sich an der Befragung beteiligt und uns dabei ihre Perspektive auf die Besoldungsstrukturen an Hochschulen vermittelt haben. Herzlichen Dank!

Abschließend wünschen wir allen Leser_innen des Gender-Reports 2019 eine anregende Lektüre und uns allen eine produktive Diskussion der hier vorgelegten Ergebnisse – verbunden mit der Hoffnung, die geschlechtergerechte Hochschul- und Wissenschaftskultur weiter voranzubringen.

Essen, im November 2019
Ihre Forschungsgruppe Gender-Report

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung 9

1 ZIELSETZUNG DES GENDER-REPORTS 10
2 AUFBAU DES GENDER-REPORTS 2019 10

Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen 13

1 HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH 14
1.1 Studium und Studienabschluss in Nordrhein-Westfalen und Deutschland 14
1.2 Promotion, Habilitation und Juniorprofessur 20
1.3 Personal an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen und bundesweit 24
1.4 Resümee 27

2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN 29
2.1 Resümee 30

3 QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW 31
3.1 Studierende 31
3.2 Absolvent_innen und Studienabschlüsse 36
3.3 Höhere akademische Qualifizierungsstufen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 37
3.4 Resümee 40

4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW 41
4.1 Personalgruppen und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals 41
4.2 Professor_innen 44
4.3 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur 53
4.4 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung 57
4.5 Resümee 61

5 BETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN QUALIFIZIERUNG UND PERSONAL IN NRW – VERGLEICH AUF HOCHSCHULEBENE 63
5.1 Universitäten 63
5.2 Universitätskliniken 65
5.3 Fachhochschulen 66
5.4 Kunsthochschulen 67
5.5 Resümee 68

6 GESCHLECHTER(UN)GLEICHGEWICHTE IN DEN FÄCHERGRUPPEN 70
6.1 Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 70
6.2 Fächergruppe Ingenieurwissenschaften 73
6.3 Fächergruppe Geisteswissenschaften 75
6.4 Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften 77
6.5 Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften 79
6.6 Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft 80
6.7 Fächergruppe Sport 82
6.8 Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin 83
6.9 Resümee 84

7 INTERNATIONALITÄT UNTER GENDER-ASPEKTEN 86
7.1 Studierende Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen im bundesdeutschen Vergleich 86
7.2 Internationale Studierende in NRW nach Trägerstruktur der Hochschulen 87
7.3 Internationale Hochschulangehörige an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 88
7.4 Resümee 94

8 GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW 96
Erläuterungen der Gender-Datenprofile 96
RWTH Aachen 98
Universität Bielefeld 100
Ruhr-Universität Bochum 102
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn 104
TU Dortmund 106
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 108
Universität Duisburg-Essen 110
FernUniversität Hagen 112
Deutsche Sporthochschule Köln 114
Universität zu Köln 116
Westfälische Wilhelms-Universität Münster 118
Universität Paderborn 120
Universität Siegen 122
Bergische Universität Wuppertal 124
Fachhochschule Aachen 126
Fachhochschule Bielefeld 128
Hochschule Bochum 130
Hochschule für Gesundheit 132
Fachhochschule Dortmund 134
Hochschule Düsseldorf 136
Westfälische Hochschule 138
Hochschule Hamm-Lippstadt 140
Fachhochschule Südwestfalen 142
Hochschule Rhein-Waal 144
Technische Hochschule Köln 146
Hochschule Niederrhein 148
Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe 150
Hochschule Ruhr West 152
Fachhochschule Münster 154
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg 156
Hochschule für Musik Detmold 158
Kunstakademie Düsseldorf 160
Robert Schumann Hochschule Düsseldorf 162
Folkwang Universität der Künste 164
Hochschule für Musik und Tanz Köln 166
Kunsthochschule für Medien Köln 168
Kunstakademie Münster 170

Teil B: Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen 173

1 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM 175
1.1 Steuerung von Vereinbarkeit 176
1.2 Familienservicebüros – Ausstattung und Angebote 177
1.3 Entwicklung und Ausbau der Kinderbetreuung 180
1.4 Familiengerechte Wissenschafts-, Arbeits- und Campuskultur 182
1.5 Resümee 185

2 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN 186
2.1 Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der Hochschulleitung 186
2.2 Stand der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung nach Hochschulart 191
2.3 Erfahrungen und Perspektiven von Hochschulen mit der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung 194
2.4 Resümee 196

3 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -GOVERNANCE – VERANKERUNG UND MASSNAHMEN 197
3.1 Gleichstellungskommissionen und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nach Hochschulart 198
3.2 Gleichstellungspläne nach dem Landesgleichstellungsgesetz 202
3.3 Gleichstellungsmaßnahmen und Angebote nach Zielgruppen 205
3.4 Resümee 208

4 SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG, GEWALT UND MACHTMISSBRAUCH 209
4.1 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt 213
4.2 Verfahrensrichtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt 216
4.3 Resümee 221

5 GLEICHSTELLUNGSQUOTEN UND -ZIELE BEI DER BERUFUNG AUF PROFESSUREN 222
5.1 Umsetzung der Gleichstellungsquote an Universitäten und Fachhochschulen 223
5.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele an den Kunsthochschulen 229
5.3 Resümee 231

6 WISSENSCHAFTSFELD GESCHLECHTERFORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE 232
6.1 Professuren mit einer Gender-(Teil-)Denomination 233
6.2 Interdisziplinäre Zentren, disziplinäre Arbeitsstellen und Studiengänge 239
6.3 Resümee 240

7 GENDERGERECHTE FINANZIERUNGSMODELLE 241
7.1 Nutzung und Wirkung des Sockelbetrags zur Förderung der Gleichstellung 241
7.2 Monetäre Anreizsysteme zur Realisierung von Gleichstellung 243
7.3 Resümee 247

8 GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTTRANSPARENZ 248
8.1 Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes 250
8.2 Förderung der Entgeltgleichheit 252
8.3 Resümee 255

TEIL C: DER GENDER PAY GAP AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW 257

1 ZUM FORSCHUNGSSTAND – VON DER FRAUENLOHNFRAGE ZUM GENDER PAY GAP AN HOCHSCHULEN 259
1.1 Gender Pay Gap – Begriffe, Befunde, Erklärungen 260
1.2 Geschlechterbezogene Entgeltdifferenzen an Hochschulen – Studien nach Statusgruppen 265
1.3 Resümee 271

2 FORSCHUNGSFRAGEN UND UNTERSUCHUNGSDESIGN 272
2.1 Erhebungsschritte für die Gruppe der Professor_innen 273
2.2 Erhebungsschritte für die Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung 280
2.3 Erhebungsschritte für die Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus 281
2.4 Resümee 282

3 BESOLDUNG VON PROFESSOR_INNEN UND RICHTLINIEN ZUR REGELUNG VON LEISTUNGSBEZÜGEN IN DER W-BESOLDUNG 283
3.1 Besoldung von Professor_innen 283
3.2 Ordnungen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung 285
3.3 Resümee 290

4 ENTGELTDIFFERENZEN BEI PROFESSUREN – ANALYSE HOCHSCHULSTATISTISCHER DATEN 292
4.1 Verdienstunterschiede auf der Ebene der Bruttogehälter an den Hochschulen in NRW 292
4.2 Leistungsbezüge in der W-Besoldung 297
4.3 Resümee 310

5 PROFESSOR_INNEN UND LEISTUNGSBEZÜGE – ERFAHRUNGEN UND EINSTELLUNGEN 312
5.1 Die Verhandlungsposition der Professorinnen und Professoren 312
5.2 Leistungsbezüge und Geschlecht 320
5.3 Erfahrungen der Professorinnen und Professoren im Verhandlungsprozess 328
5.4 Reform- und Änderungsvorschläge der Professorinnen und Professoren zu W-Besoldung und Leistungsvergütung 345
5.5 Resümee 352

6 HOCHSCHULLEITUNGEN UND IHRE SICHT AUF GESCHLECHTERUNGLEICHE LEISTUNGSBEZÜGE 355
6.1 Vergabe- und Verhandlungsverfahren 355
6.2 Leistungsbegriff und -verständnis 359
6.3 Erklärungsansätze der Expert_innen für den Gender Pay Gap auf Professurebene 362
6.4 Geschlechterkonstruktion in Verhandlungssituationen 364
6.5 Handlungsbedarf aus Sicht der Hochschulleitungs-Expert_innen 365
6.6 Resümee 367

7 ENTGELTUNGLEICHHEITEN BEI MITARBEITER_INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG 368
7.1 Entgeltungleichheit bei den Tarifbeschäftigten 368
7.2 Entgeltungleichheit bei verbeamteten Mitarbeiter_innen 392
7.3 Resümee 403

8 ENTGELTWIRKSAME UNGLEICHHEITEN IM WISSENSCHAFTLICHEN MITTELBAU 405
8.1 Tarifbeschäftigte und entgeltwirksame Ungleichheiten 405
8.2 Entgeltungleichheiten im verbeamteten akademischen Mittelbau 415
8.3 Resümee 421

Zusammenfassung: Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap 423

1 HOCHSCHULENTWICKLUNGEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM SPIEGEL GESCHLECHTERBEZOGENER DATEN 424
1.1 Qualifizierungsstufen – Leaky Pipeline 424
1.2 Hochschulpersonal – heterogene Beteiligung von Frauen 425
1.3 Unterschiedliche Entwicklungen in den Fächergruppen 426

2 GLEICHSTELLUNG – ZUR UMSETZUNG (RECHTLICHER) INTERVENTIONS- UND STEUERUNGSMASSNAHMEN 427
2.1 Parität und Chancengleichheit herstellen 428
2.2 Geschlechtergerechte Campus- und Wissenschaftskulturen schaffen 429
2.3 Gleichstellung aktiv steuern 431

3 AUSMASS UND ENTSTEHUNGSBEDINGUNGEN DES GENDER PAY GAPS AN HOCHSCHULEN 432
3.1 Direkte Effekte der Leistungszulagen auf Entgeltungleichheiten zwischen Professorinnen und Professoren 432
3.2 Indirekte Effekte in den verschiedenen Statusgruppen 437
3.3 Einordnung und Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse: NRW ist keine Ausnahme 439
3.4 Erfordernisse und Empfehlungen zum Abbau des Gender Pay Gaps an den Hochschulen 440

Verzeichnisse 445

1 Literatur- und Quellenverzeichnis 446
2 Abkürzungsverzeichnis Teil C – Online-Befragung 451

Impressum 452

Einleitung

1 Zielsetzung des Gender-Reports 10
2 Aufbau des Gender-Reports 2019 10

1 ZIELSETZUNG DES GENDER-REPORTS

Wissenschaft, Lehre und Forschung sind nicht frei von Geschlechterungleichheiten. Dies schlägt sich auch in der Hochschulgesetzgebung nieder, denn diese verpflichtet die Hochschulen explizit, den grundgesetzlich verankerten staatlichen Gleichstellungsauftrag auch in der Wissenschaft zu verwirklichen. So sind gemäß § 3 Hochschulrahmengesetz (HRG) die Hochschulen dazu angehalten, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern sowie „auf die Beseitigung bestehender Nachteile" hinzuwirken. Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung des Gleichstellungsauftrags obliegt den Bundesländern, die zudem dazu aufgefordert sind, die Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten und deren Aufgaben in den Landeshochschulgesetzen zu definieren. Vor diesem Hintergrund wird im Rahmen des Gender-Reports 2019 analysiert, wie die Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen die landes- und bundesrechtlichen Gleichstellungsvorgaben umsetzen und welche Geschlechter(un)gleichheiten an den Hochschulen in NRW bestehen. Dabei wird in einer eigenen Teilstudie der Frage nachgegangen, ob an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ein Gender Pay Gap existiert. Und wenn ja, wie hoch dieser ausfällt und wie sich geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten an den Hochschulen erklären lassen.

Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt und veröffentlicht – mit Förderung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft – im Dreijahresrhythmus den Gender-Report. Der Gender-Report 2019 ist somit die vierte großangelegte Studie, in der Geschlechter(un)gleichheiten und Gleichstellungspraxen an den Hochschulen in NRW untersucht werden. Diese unabhängige Studie dient dem Wissenschaftsministerium zugleich als Grundlage für die Berichtsanforderungen im Rahmen des § 22 des Landesgleichstellungsgesetzes. Die vorherigen Gender-Reporte sind unter www.genderreport-hochschulen.nrw.de zugänglich. Zudem werden jahresaktuelle Gender-Daten zu den Hochschulen in NRW im ergänzenden Statistikportal[1] veröffentlicht.

Aller Gleichstellungsbestrebungen zum Trotz erweisen sich Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen als hartnäckig und bisweilen schwer zu überwinden. Dies wird nicht zuletzt an der Tatsache erkennbar, dass auch 2019 der Anteil der Professorinnen an Hochschulen in NRW nur bei etwa einem Viertel und eine paritätische Besetzung von Professuren damit noch in weiter Ferne liegen. Gleichstellungspolitik an den Hochschulen erfordert deshalb Beharrlichkeit, Kontinuität und einen langen Atem. Seit mittlerweile fast zehn Jahren wird über den Gender-Report dokumentiert, wie die Hochschulen diesen „Langstreckenlauf" zur Gleichstellung von Frauen und Männern bewältigen, welche Herausforderungen sie dabei identifizieren und welche Erfolge sie verzeichnen.

[1] Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW stellt seit 2014 jahresaktuelle genderbezogene Daten zu den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW online zur Verfügung. Die Daten basieren auf Sonderauswertungen der amtlichen Statistik (IT.NRW) und eigenen Erhebungen der Koordinations- und Forschungsstelle. Siehe: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/.

2 AUFBAU DES GENDER-REPORTS 2019

Der Gender-Report 2019 besteht aus drei Teilstudien und nutzt wie bereits in den Vorgängerstudien (vgl. Kortendiek et al. 2013, 2016) einen Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Erhebungsverfahren. Welche Methoden der Datenerhebung und für die Analyse jeweils zum Einsatz kommen, wird ausführlich zu Beginn der jeweiligen Teilstudien geschildert:

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen

Teilstudie A: In Teil A wird statusgruppenübergreifend und statusgruppenspezifisch die aktuelle Entwicklung von Geschlechter(un)gleichheiten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen dargestellt. In insgesamt acht Kapiteln erfolgt eine Ana-

lyse der Frauen- und Männeranteile auf verschiedenen Ebenen der Hochschule. Hierbei geht es u. a. um einen Vergleich zwischen Nordrhein-Westfalen und der Bundesebene, um eine Auswertung nach Hochschulart sowie um hochschulscharfe Analysen in Bezug auf Qualifizierung, Personal und Fächergruppen. Zudem wird erhoben, wie viele internationale Studierende in NRW eingeschrieben sind bzw. wie viele Wissenschaftler_innen aus dem Ausland hier tätig sind. Gender-Datenprofile für die 14 Universitäten, 16 Fachhochschulen und sieben Kunsthochschulen machen die jeweiligen Frauen- und Männeranteile an den einzelnen Hochschulen sichtbar. Für diese umfangreichen Erhebungen und Analysen wird auf die amtliche Statistik Bezug genommen und es werden die quantitativen Datenanalysen der letzten Berichte weitergeführt. Über die Gender-Datenprofile der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW wird in komprimierter Form ein Einblick in die Entwicklungen an den einzelnen Standorten ermöglicht.

Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen

Teilstudie B: In Teil B des Gender-Reports 2019 wird die Analyse des Umsetzungsprozesses der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben, insbesondere nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und dem Hochschulgesetz (HG) bzw. dem Kunsthochschulgesetz (KHG), fortgeschrieben und in acht Kapiteln die Gleichstellungspraxis der Hochschulen in NRW beleuchtet. Im Fokus stehen dabei die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Beruf und Studium, die geschlechtergerechte Gremienbesetzung, Gleichstellungssteuerung und -maßnahmen, die Umsetzung der Gleichstellungsquote für die Besetzung von Professuren sowie die Institutionalisierung von Gender in Lehre und Forschung. Erstmals wird untersucht, welche Schritte die Hochschulen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt unternehmen. Damit wird der Blick auf ein wichtiges, bislang aber noch kaum erforschtes Gebiet von Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen gelenkt. Darüber hinaus wird evaluiert, welche Maßnahmen die Hochschulen ergreifen, um die Verwirklichung von Entgeltgleichheit am Arbeitsplatz Wissenschaft zu gewährleisten, und wie sie die Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes umsetzen.

Der Gender Pay Gap an den Hochschulen in NRW

Teilstudie C: In Teil C steht jeweils ein hoch relevantes gleichstellungspolitisches Thema im Zentrum, das ausführlicher erforscht, dargestellt und analysiert wird. Im aktuellen Report liegt der Fokus auf dem Gender Pay Gap an den Hochschulen. In insgesamt acht Kapiteln wird nach der Höhe und nach den Ursachen für geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten an den Hochschulen gefragt. Dabei werden die drei Beschäftigtengruppen der Professor_innen, des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung jeweils getrennt voneinander untersucht. In den einleitenden Kapiteln werden zunächst der Forschungsstand und das Untersuchungsdesign vorgestellt sowie die gesetzlichen Grundlagen für die Professor_innenbesoldung und die Vergabe von Leistungsbezügen erläutert, da Letztere maßgeblich zu den geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten zwischen Professorinnen und Professoren beitragen. Für die sich anschließende statusgruppendifferenzierte Untersuchung werden sekundärstatistische Analysen, leitfadengestützte Expert_innen- und Gruppeninterviews sowie eine teilstandardisierte Online-Befragung genutzt. Es werden Erklärungsansätze über Ursachen des Gender Pay Gaps herausgearbeitet und auf dieser Basis Handlungsempfehlungen formuliert, damit die Hochschulen geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten zukünftig minimieren und zu deren Abbau aktiv beitragen können. Hierzu werden eine umfassende sekundärstatistische Analyse hochschulbezogener Finanzdaten sowie Interviews zur Gewinnung von Expert_innenwissen und eine Online-Befragung genutzt, um die Perspektive der Professor_innen auf die Besoldungsstrukturen zu erfragen.

Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap

Zusammenfassung: Abgeschlossen wird der Gender-Report mit einem Resümee der zentralen Ergebnisse aus den drei Teilstudien. In dieser Übersicht werden Entwicklungen und Erfordernisse bezogen auf eine geschlechtergerechte Gestaltung von Hochschule und Wissenschaft deutlich. Zu guter Letzt werden Erfordernisse und Empfehlungen zum Abbau des Gender Pay Gaps an den Hochschulen in NRW vorgestellt.

Teil A
Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen

1 Hochschulen in Nordrhein-Westfalen im bundesdeutschen Vergleich 14
2 Trägerstruktur und Hochschularten in Nordrhein-Westfalen 29
3 Qualifizierung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 31
4 Personal an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 41
5 Beteiligung von Frauen und Männern an Qualifizierung und Personal in NRW – Vergleich auf Hochschulebene 63
6 Geschlechter(un)gleichgewichte in den Fächergruppen 70
7 Internationalität unter Gender-Aspekten 86
8 Gender-Datenprofile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 96

Zahlen geben Auskunft und sind ein zentraler Indikator zur „Messung von (fehlender) Gleichstellung" (Klammer 2019). Zahlen lassen Entwicklungen sichtbar werden – ebenso wie Stillstand. Sie machen den Unterschied zwischen faktischer und „gefühlter" Gleichstellung sichtbar. Von daher sind sie für die Beschreibung und Analyse von Hochschulentwicklungen unerlässlich.

Die Datenanalysen des Teil A des Gender-Reports basieren auf amtlichen Statistiken; eine Auswertung erfolgt nach Frauen- und Männeranteilen auf verschiedenen Ebenen. Zunächst steht die Entwicklung der nordrhein-westfälischen Hochschulen im bundesdeutschen Vergleich im Mittelpunkt (Kap. 1). Daran schließt sich ein Blick auf die nordrhein-westfälischen Studierenden nach Hochschulträgerschaft und Hochschularten an (Kap. 2). Die darauffolgenden Datenanalysen fokussieren auf die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW: Hier stehen die Beteiligung von Frauen und Männern an Qualifizierung und Personal sowie die Verteilung auf die Fächergruppen im Mittelpunkt (Kap. 3 bis 6). Des Weiteren wird danach gefragt, wie viele internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie internationale Studierende an den NRW-Hochschulen lehren, forschen und studieren (Kap. 7). Die anschließenden Gender-Datenprofile (Kap. 8) für jede der 14 Universitäten, 16 Fachhochschulen und 7 Kunsthochschulen ermöglichen einen prägnanten und schnellen Überblick über die Frauen- und Männeranteile der jeweiligen Hochschule und zugleich eine Verortung in der nordrhein-westfälischen Hochschullandschaft.

1 HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH

In diesem Kapitel werden die geschlechterbezogenen Entwicklungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen in Beziehung zu den bundesdeutschen Hochschulen gesetzt. Die Hochschulen aller Träger, also auch die Hochschulen in kirchlicher, privater und Bundesträgerschaft, sind in die Analysen einbezogen, um die Vergleichbarkeit der Länderdaten zu gewährleisten. Zunächst wird die Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung, vom Studium über die Promotion bis hin zur Habilitation und Juniorprofessur (Kap. 1.1 und 1.2) im Zeitraum 2000/01 bis 2018/19 betrachtet. Daran anschließend werden die verschiedenen Statusgruppen des Hochschulpersonals im Zeitverlauf analysiert (Kap. 1.3). Für den bundesdeutschen Vergleich werden die Geschlechterverteilungen an den Hochschulen in NRW den bundesdeutschen Hochschulen gegenübergestellt. Dabei erfolgt die Darstellung der geschlechterbezogenen Entwicklungen in Deutschland sowohl mit als auch ohne Einbezug Nordrhein-Westfalens.

1.1 STUDIUM UND STUDIENABSCHLUSS IN NORDRHEIN-WESTFALEN UND DEUTSCHLAND

Seit der Jahrtausendwende sind die Studierendenzahlen in Nordrhein-Westfalen und Deutschland stetig angestiegen. Wie dieser Anstieg mit der Studienbeteiligung von Frauen im Zusammenhang steht, wird entlang der Gruppe der Studierenden, der Studienanfänger_innen und der Absolvent_innen) analysiert. Abschließend erfolgt ein geschlechterbezogener Vergleich dieser drei Qualifizierungsstufen im Bereich des Studiums.

1.1.1 Studierende

Im Wintersemester 2018/19 waren an den Hochschulen in Deutschland laut vorläufiger Schnellmeldeergebnisse des Statistischen Bundesamts rund 2.867.600 Studierende eingeschrieben, davon rund 780.700 Studierende in Nordrhein-Westfalen (Abb. A 1.1). Damit hat sich im Vergleich zum Wintersemester 2000/01 die Anzahl der Studierenden in Deutschland um 59 % erhöht. Auch

Abb. A 1.1: Studierende in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2018/19

*Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen.*

Abb. A 1.2: Frauenanteile an den Studierenden in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2018/19

*Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen.*

in Nordrhein-Westfalen ist die Studierendenzahl im betrachteten Zeitraum deutlich angestiegen, sie bleibt mit einer Steigerungsrate von 54 % jedoch leicht hinter der Entwicklung an den bundesdeutschen Hochschulen zurück.

Der Entwicklungsverlauf der Studierendenzahlen seit dem Wintersemester 2000/01 zeigt für die nordrhein-westfälischen Hochschulen einen geringen Anstieg bis 2003/04. Die Einführung der Langzeitstudiengebühren zum Wintersemester 2004/05 und der allgemeinen Studiengebühren in 2006/07 in NRW gehen mit einem Rückgang der Studierendenzahlen einher, diese sinken auf unter 500.000. Unter dem Einfluss der Aussetzung der allgemeinen Studiengebühren, der Abschaffung der Wehrpflicht sowie der Einführung doppelter Abiturjahrgänge nimmt in NRW und anderen Bundesländern die Zahl der Studierenden seit zehn Jahren kontinuierlich zu.

Geschlechterverteilung der Studierenden

Der Frauenanteil an den Studierenden bewegt sich an den Hochschulen in Deutschland knapp unterhalb der Geschlechterparität. An den Hochschulen in Deutschland ohne NRW liegt der Frauenanteil im Wintersemester 2018/19 bei etwas über 49 %, während er in NRW mit rund 48 % knapp unterhalb dieses Durchschnittswertes verbleibt. Im Zeitverlauf zeigt sich für die bundesdeutschen Hochschulen, dass der Frauenanteil um 2,8 Prozentpunkte gestiegen ist und in NRW um 3,4 Prozentpunkte. Somit hat sich der Abstand zwischen den Anteilen der Studentinnen in NRW und Deutschland verringert.

Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht

Die Entwicklung der vergangenen Jahre hat zu einer nahezu paritätischen Geschlechterverteilung bei den Studierenden geführt. Trotz dieser positiven Entwicklung unterscheiden sich die Anzahl der Studierenden insgesamt sowie die Frauenanteile an den

Tab. A 1.1: Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht in Deutschland und NRW 2017

	Deutschland			NRW			D	NRW	D	NRW
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil der Fächergruppe		Frauenanteile in %	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	595.163	453.626	1.048.789	162.229	129.306	291.535	36,9 %	37,7 %	56,7 %	55,6 %
Ingenieurwissenschaften	177.575	591.510	769.085	46.361	161.192	207.553	27,1 %	26,9 %	23,1 %	22,3 %
Geisteswissenschaften	229.164	112.478	341.642	70.037	35.231	105.268	12,0 %	13,6 %	67,1 %	66,5 %
Mathematik, Naturwissenschaften	152.772	165.903	318.675	45.482	49.746	95.228	11,2 %	12,3 %	47,9 %	47,8 %
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	116.529	60.104	176.633	24.751	12.167	36.918	6,2 %	4,8 %	66,0 %	67,0 %
Kunst, Kunstwissenschaft	58.914	35.350	94.264	12.477	7.840	20.317	3,3 %	2,6 %	62,5 %	61,4 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	37.166	26.413	63.579	4.458	2.584	7.042	2,2 %	0,9 %	58,5 %	63,3 %
Sport	10.845	17.354	28.199	3.271	5.771	9.042	1,0 %	1,2 %	38,5 %	36,2 %
Alle Fächergruppen	**1.378.128**	**1.462.738**	**2.840.866**	**369.066**	**403.837**	**772.903**	**100 %**	**100 %**	**48,5 %**	**47,8 %**
MINT-Fächergruppen	330.347	757.413	1.087.760	91.843	210.938	302.781	38,3 %	39,2 %	30,4 %	30,3 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1.3, 2017, zusammenfassende Übersicht 6 (Deutschland), R 4.3, 2017, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Studierenden stark nach Fächergruppen (Tab. A 1.1).[1] Die, gemessen an den Studierenden, größten Fächergruppen in Deutschland und NRW sind die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in die um die 37 % aller Studierenden eingeschrieben sind, gefolgt von den Ingenieurwissenschaften mit einem Studierendenanteil von rund 27 %. Auch die Verteilung der Studierenden auf die übrigen Fächergruppen gestaltet sich bundes- und landesweit ähnlich. Die geringsten Studierendenanteile von bis zu 2,2 % weisen die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin sowie die Fächergruppe Sport auf.

Mit Blick auf die Verteilung der Frauenanteile nach Fächergruppen werden die nach wie vor wirksamen Tendenzen einer geschlechterbezogenen Studienfachwahl in NRW und deutschlandweit deutlich. Der niedrigste Frauenanteil findet sich in den Ingenieurwissenschaften. Studentinnen machen hier nicht einmal ein Viertel der Studierenden aus. In der Fächergruppe Sport sind Frauen zwar mit Anteilen um die 37 % etwas stärker vertreten, jedoch auch hier unterrepräsentiert. Männer sind dagegen in der Tendenz vorrangig in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern eingeschrieben und wählen seltener als Frauen geistes- und kulturwissenschaftliche Fächer. Die Geisteswissenschaften und auch die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften weisen mit rund zwei Dritteln Studentinnen die höchsten Frauenanteile auf. In der nach Studierendenzahlen bedeutendsten Fächergruppe – den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – sind Frauen mit einem Anteil von rund 56 % zwar ebenfalls mehrheitlich vertreten, jedoch fällt hier der geschlechterbezogene Unterschied nicht so stark aus. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften gibt es mit einem Frauenanteil von rund 48 % eine nahezu geschlechterparitätische Verteilung der Studierenden.

1.1.2 Studienanfänger_innen

Die Anzahl der Studienanfänger_innen[2] in Deutschland ist im betrachteten Zeitraum seit 2000/01 stetig angestiegen, wobei im Wintersemester 2011/12 ein besonders starker Anstieg zu verzeichnen ist (Abb. A 1.3). Schrieben sich im Wintersemester 2000/01 erstmalig rund 314.500 Studierende an den bundesdeutschen Hochschulen ein, sind es 17 Jahre später über 512.400 Studierende. Auch in Nordrhein-Westfalen verzeichnet die Anzahl der Studierenden im ersten Hochschulsemester über den Zeitraum eine Zunahme von ca. 69.600 Studierenden in 2000/01 auf rund 121.600 Studierende in 2017/18. Mit einer Steigerungsrate von knapp 75 % hat die Anzahl der Studienanfänger_innen in NRW eine größere Zunahme erfahren als in Deutschland insgesamt, hier liegt die Rate bei 63 %.

[1] Aufgrund der neuen Sortierung der Systematik der Fächergruppen in der amtlichen Hochschulstatistik zum WS 2015/16 ist eine sinnvolle Längsschnittanalyse nach Fächergruppen nicht möglich und entfällt daher im vorliegenden Gender-Report.

[2] Studienanfänger_innen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulsemester.

Abb. A 1.3: Studienanfänger_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2018/19

*Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 11.2 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen.*

Abb. A 1.4: Frauenanteile an den Studierenden im ersten Hochschulsemester in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2018/19

*Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 11.2 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen.*

Der Zeitverlauf macht sichtbar, dass Ereignisse, wie die Schulreformen in verschiedenen Bundesländern und die damit verbundene Verkürzung der gymnasialen Schulzeit von neun auf acht Jahre, die Abschaffung der Wehrpflicht oder die Einführung bzw. Abschaffung von Studiengebühren, Einfluss auf die Höhe der Studierendenzahlen nehmen. So ist in Nordrhein-Westfalen mit dem Wegfall der Studiengebühren 2011 und der im Bundesvergleich späteren Einführung der G8-Schulzeit im Jahr 2013 in diesem Zeitraum ein starker Anstieg der Studierenden im ersten Hochschulsemester zu beobachten. Seit dem Wintersemester 2017/18 ist die Zahl der Ersteinschreibungen an den Hochschulen in NRW leicht rückläufig. Da die Schnellmeldeergebnisse für das Wintersemester 2018/19 noch vorläufig sind, ist an dieser Stelle nicht absehbar, ob dieser Trend weiterbesteht.

Studienanfänger_innen nach Geschlecht

Die Geschlechterverteilung unter den Studierenden im ersten Hochschulsemester ist in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen im Betrachtungszeitraum 2000/01 bis 2018/19 mit wenigen Ausnahmen ausgeglichen. Der Anteil der Frauen an den Studienanfänger_innen in NRW liegt dabei nur minimal unter dem Frauenanteil an allen Studienanfänger_innen in Deutschland. Seit dem Wintersemester 2014/15 übersteigt der Frauenanteil an den Studienanfänger_innen mit einem Anteil von 50,1 % in Deutschland die 50-Prozent-Marke, in Nordrhein-Westfalen sind Frauen erstmals im Wintersemester 2016/17 mehrheitlich vertreten. Der unterdurchschnittliche Frauenanteil in 2011/12 lässt sich mit der Abschaffung der Wehrpflicht, die ausschließlich für Männer galt, erklären.

Abb. A 1.5: Studienanfänger_innenquoten nach Geschlecht in NRW und Deutschland 2000 bis 2017

Die Quote der Studienanfänger_innen bezieht sich hier auf das Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 11.1; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.6: Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Studienanfänger_innenquote

In Deutschland nehmen immer mehr Menschen ein Studium auf, wie die Verlaufskurven der Studienanfänger_innenquoten[3] (Abb. A 1.5) sichtbar machen. Liegen die Quoten der Studienanfänger_innen zur Jahrtausendwende noch bei um die 30 % sind sie zwischen 2007 und 2013 deutlich gestiegen und haben zum Teil die 50-Prozent-Marke überschritten. Die zum Teil starken Steigerungen sind u. a. auf die doppelten Abiturjahrgänge zurückzuführen. Darüber hinaus kann auch die Hochschulreform mit der Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge und den damit verbundenen kürzeren Studienzeiten sowie der Ausweitung von Studiengängen die Studierneigung befördert haben. Deutlich wird ebenfalls, dass die Studienanfänger_innenquoten in Nordrhein-Westfalen über den bundesweiten Quoten liegen. Bezogen auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass seit dem Jahr 2012 die Studierneigung unter den Frauen sowohl bundesweit als auch in Nordrhein-Westfalen stärker ausgeprägt ist als bei den Männern. So liegt im Studienjahr 2017 der Abstand zwischen den Quoten der Frauen und Männer jeweils bei rund sieben Prozentpunkten.

1.1.3 Absolvent_innen

Vor dem Hintergrund des Anstiegs der Studierendenzahlen hat sich die Anzahl der Absolvent_innen, die ein Erststudium abgeschlossen haben, im Betrachtungszeitraum (Prüfungsjahre[4] 2000 bis 2017) ebenfalls erhöht (Abb. A 1.6). So schlossen im Prüfungsjahr 2000 in Deutschland rund 176.700 Studierende ihr erstes Studium erfolgreich ab, darunter rund 41.300 in Nordrhein-Westfalen. Seit dem Jahr

[3] Die Quote der Studienanfänger_innen entspricht dem Anteil der Studienanfänger_innen im ersten Hochschulsemester an der altersspezifischen Bevölkerung. Das jeweilige angegebene Studienjahr ist das Sommersemester des Jahres plus das nachfolgende Wintersemester.

[4] Das jeweilige angegebene Prüfungsjahr ist das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester.

Abb. A 1.7: Frauenanteile an den Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

2011 liegt die Anzahl der Erstabsolvent_innen erstmals bei über 300.000 Personen bundesweit. Das Prüfungsjahr 2017 verzeichnet rund 311.400 akademische Erstabschlüsse in Deutschland. Damit ist die Anzahl der bundesweiten Erstabsolvent_innen im betrachteten Zeitraum um 76 % gestiegen. In Nordrhein-Westfalen fällt dagegen die Steigerungsrate mit 72 % geringer aus.

Absolvent_innen nach Geschlecht

Der Frauenanteil an den Erstabsolvent_innen beträgt im Prüfungsjahr 2017 bundesweit 52,6 % und in Nordrhein-Westfalen 53,6 %, womit der höchste Stand seit dem Jahr 2000 sowohl landes- als auch bundesweit erreicht ist (Abb. A 1.7). Bereits seit dem Jahr 2003 hat der Anteil der Frauen an den Absolvent_innen die 50-Prozent-Marke an den Hochschulen in NRW überschritten. An den Hochschulen in Deutschland sind Frauen unter den Erstabsolvent_innen seit 2005 mehrheitlich vertreten.

1.1.4 Vergleich der Studierenden, Studienanfänger_innen und Absolvent_innen

Nordrhein-Westfalen ist, gemessen an der Zahl der Studierenden, der größte Studienstandort in Deutschland, daher nehmen geschlechterbezogene Entwicklungen an den Hochschulen in NRW, wie sie in den vorangegangenen Kapiteln vorgestellt wurden, Einfluss auf das bundesweite Geschehen. Die folgende zusammenfassende Betrachtung der Studierenden, der Studienanfänger_innen und der Absolvent_innen im Zeitverlauf (2000/01 bis 2018/19) unterstreicht die hohe Bedeutung Nordrhein-Westfalens als Studienstandort. So sind nach den aktuellen Schnellmeldeergebnissen im Wintersemester 2018/19 mehr als ein Viertel (27,2 %) aller Studierenden in Deutschland an Hochschulen in NRW eingeschrieben (Abb. A 1.8). Der Anteil der Studienanfänger_innen macht mit 24,0 % ebenfalls knapp ein Viertel aller bundesweiten Studierenden im ersten Hochschulsemester aus und auch die NRW-Absolvent_innen sind bei einem Anteil von 22,7 % im Prüfungsjahr 2017 mit über einem Fünftel unter den Studierenden an den Hochschulen in Deutschland vertreten. Jedoch zeigen die Verlaufskurven deutlich, dass der Absolvent_innenanteil trotz zwischenzeitlicher Annäherungen unter dem Studierendenanteil verbleibt.

Bezogen auf die Beteiligung von Frauen im Studium ergibt der Vergleich der drei Qualifizierungsgruppen, dass der Frauenanteil an den Absolventinnen der nordrhein-westfälischen Hochschulen durchweg über dem Studentinnenanteil liegt (Abb. A 1.9). Auch bundesweit (ohne NRW) übersteigt der Frauenanteil an den Absolvent_innen seit 2003/04 den Anteil der Frauen an den Studierenden. Zudem sind Frauen seit mehr als zehn Jahren unter den Absolvent_innen mit Anteilen über 50 % mehrheitlich vertreten. Dies weist darauf hin, dass Studentinnen in der Tendenz ihr Studium eher mit Erfolg abschließen als ihre Kommilitonen. Die Geschlechterverteilung in der Gruppe der Studierenden nähert sich sowohl in NRW als auch in Deutschland (ohne NRW) der Parität, gleichwohl bleiben im Betrachtungszeitraum die Frauenanteile an den Studierenden in NRW unterhalb der bundesweiten Frauenanteile. Die Anteile der Frauen an den Studienanfänger_innen

Abb. A 1.8: Anteil des Landes NRW an den Studienanfänger_innen, Studierenden und Erstabsolvent_innen

*Studienanfänger_innen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulsemester. Für AbsolventInnen liegen Daten bis 2017 vor. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3, R 4.3.1, Tabellen 11.2 und 18 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen.*

Abb. A 1.9: Frauenanteile an den Studienanfänger_innen, Studierenden und Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland ohne NRW WS 2000/01 bis WS 2018/19

*Für Absolvent_innen liegen nur Daten bis 2017 vor, die Daten beziehen sich immer auf das erstgenannte Jahr. Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3, R 4.3.1, Tabellen 11.2 und 18 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse WS 2018/19; eigene Berechnungen.*

haben sowohl an den Hochschulen in NRW als auch auf Bundesebene (ohne NRW) die 50-Prozent-Marke leicht überstiegen und unterscheiden sich kaum. Auch wenn sich aktuell eine ausgeglichene Geschlechterverteilung im Studium an den Hochschulen in Deutschland zeigt, bleibt die horizontale Geschlechtersegregation hinsichtlich der Fächergruppen bestehen.

1.2 PROMOTION, HABILITATION UND JUNIORPROFESSUR

Im Studium ist eine geschlechterparitätische Verteilung der Studierenden an den Hochschulen in NRW und Deutschland nahezu erreicht. Unter den Absolvent_innen sind Frauen sogar mehrheitlich vertreten. Mit Abschluss des Studiums verlassen Frauen jedoch häufiger als Männer die Hochschule, wie sich an dem jeweils sinkenden Frauenanteil auf den nachfolgenden Qualifizierungsstufen abzeichnet. Der Sachverhalt des sinkenden Frauenanteils mit Höhe der Qualifizierungsstufe wird in der Wissenschaft auch als Leaky Pipeline bezeichnet. Im Folgenden wird analysiert, wie sich die Leaky Pipeline auf den Qualifizierungs-

Abb. A 1.10: Promotionen nach Geschlecht in NRW und in Deutschland ohne NRW zwischen 2000 und 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.2, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen. Hier werden die absoluten Zahlen pro Jahr dargestellt, im weiteren Verlauf aber die Dreijahresdurchschnitte.

Abb. A 1.11: Frauenanteile an den Promovierten (gleitende Durchschnitte) in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.2, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

stufen der Promotion, Habilitation sowie der Juniorprofessur im Längsschnitt der Jahre 2000 bis 2017 abbildet.

1.2.1 Promovierte

Die Verlaufskurven der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen zeigen, dass sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Deutschland (ohne NRW) Frauen seltener eine Promotion abschließen. Jedoch bewegt sich die Anzahl der promovierten Frauen und Männer im Betrachtungszeitraum (2000 bis 2017) langsam aufeinander zu, da die Anzahl der promovierten Männer, insbesondere in den Anfangsjahren des neuen Jahrtausends, gesunken ist, während zunehmend mehr Frauen eine Promotion abgeschlossen haben. Jedoch steigt die Zahl der Promotionen von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen seit Mitte dieses Jahrzehnts und insbesondere in den letzten drei Jahren wieder an.

Zunehmend mehr Frauen schließen eine Promotion erfolgreich ab. Dies zeigt sich auch darin, dass die Frauenanteile an den Promovierten im Betrachtungszeitraum (2000–2002 bis 2015–2017)[5] in der Tendenz kontinuierlich steigen (Abb. A 1.11). So liegen die Frauenanteile 2000–2002 bei rund 35 % und in 2015–2017 bei rund 45 %. Gleichwohl ist auf der Ebene der Promotionen weder bundes- noch landesweit Geschlechterparität erreicht. Zudem liegen die Anteile der Frauen an den Promotionen in NRW unterhalb der bundesweiten Frauenanteile, auch wenn sich diese annähern.

[5] Für die Berechnung der Frauenanteile an den Promotionen und Habilitationen wurden gleitende Dreijahresdurchschnitte verwendet, um die starken Zufallsschwankungen zwischen den einzelnen Jahren auszugleichen.

Abb. A 1.12: Habilitationen nach Geschlecht in NRW und Deutschland ohne NRW 1992 bis 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 23 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.13: Frauenanteile an den Habilitierten (gleitende Durchschnitte) in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 23 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen.

1.2.2 Habilitierte

Die Qualifizierungsphase nach der Promotion, die sogenannte Postdoc-Phase, ist mit Blick auf das Karriereziel einer Professur entscheidend. Je nach Hochschulart und Fach haben sich die Voraussetzungen für eine Berufung ausdifferenziert. So können Leitungsfunktionen in einer Nachwuchsgruppe, die Juniorprofessur sowie Leitungstätigkeiten in außerhochschulischen Instituten oder auch der Industrie neben der Habilitation die Berufungsfähigkeit nachweisen. Die zunehmende Heterogenität der Qualifizierungswege spiegelt sich auch in der kontinuierlichen Abnahme der Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen bundes- und landesweit seit dem Jahr 2005. Allerdings ist der starke Rückgang bei der Zahl der Habilitationen darauf zurückzuführen, dass sich Männer zunehmend weniger habilitieren. Zwar ist auch bei den Frauen in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland (ohne NRW) nach einem Anstieg ihrer Habilitationszahlen in den 1990er-Jahren ein leichter Rückgang seit 2006 zu verzeichnen, jedoch auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Darüber hinaus ist seit einigen Jahren in der Tendenz eine leichte Zunahme der Anzahl der Frauen mit einer abgeschlossenen Habilitation zu beobachten.

Trotz des starken Rückgangs der Habilitationen von Männern sind Frauen unter den Habilitierten nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, wie anhand der Verlaufskurven in Bezug auf die abgeschlossenen Habilitationen nach Geschlecht deutlich wird. Dies zeigt auch die Längsschnittanalyse der Frauenanteile an den Habilitierten in Nordrhein-Westfalen und

Abb. A 1.14: Juniorprofessor_innen nach Geschlecht in NRW und Deutschland 2003 bis 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., verschiedene Jahrgänge, Tabelle 2; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.15: Frauenanteile an den Juniorprofessor_innen in NRW und Deutschland ohne NRW 2003 bis 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., verschiedene Jahrgänge, Tabelle 2; eigene Berechnungen.

Deutschland (mit und ohne NRW) (Abb. A 1.13). Zwar ist der Frauenanteil an den Habilitierten im Betrachtungszeitraum (2000–2002 bis 2015–2017) bundesweit um 10,3 Prozentpunkte auf 29,4 % gestiegen, doch ist damit nicht einmal jede dritte Person, die sich aktuell erfolgreich habilitiert hat, eine Frau. Nordrhein-Westfalen befindet sich mit einem Frauenanteil von 27,0 % an den Habilitierten geringfügig unter dem Durchschnitt. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Leaky Pipeline auf den klassischen Qualifizierungsstufen der Promotion und Habilitation stark ausgeprägt ist.

1.2.3 Juniorprofessor_innen

Mit der Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 wurde ein weiterer Qualifizierungsschritt auf dem Weg zu einer Lebenszeitprofessur geschaffen. Sie soll den Inhaber_innen frühzeitig unabhängige Forschung und Lehre ermöglichen. Insofern zählen die Juniorprofessor_innen zu der Personalgruppe der Professor_innen und werden als nach W1 besoldete Professor_innen geführt. Juniorprofessuren sind jedoch auf sechs Jahre befristet und bislang nur selten mit einer Option auf Verstetigung (Tenure Track) ausgestattet. Insofern werden sie im vorliegenden Bericht mit Blick auf den Qualifizierungsweg betrachtet.

Die Anzahl der Juniorprofessuren ist seit ihrer Einführung nur langsam gestiegen (Abb. A 1.14). Seit dem Jahr 2013 gibt es in Deutschland rund 1.600 Juniorprofessuren, in Nordrhein-Westfalen sind es rund 395. Da 2017 das Tenure-Track-Programm zur Nachwuchsförderung, mit dem bis 2032 insgesamt 1.000 neue unbefristete Professuren geschaffen werden sollen, mit einer ersten Bewilligungsrunde gestartet ist, wird eine erhebliche Zunahme an Qualifizierungsprofessuren erfolgen.

Auch unter den Juniorprofessor_innen überwiegt die Anzahl der Männer. Der geschlechterbezogene Unterschied ist jedoch bundesweit stärker als in Nordrhein-Westfalen, wie der Vergleich der Frauenanteile (Abb. A 1.15) zeigt. Mit einem Frauenanteil von 48,2 % an den Juniorprofessor_innen in 2017 ist eine geschlechterparitätische Besetzung dieser Qualifizierungsprofessuren in NRW nahezu erreicht, während der Frauenanteil in Deutschland ohne NRW 43,2 % beträgt.

1.3 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN UND BUNDESWEIT

Das folgende Kapitel widmet sich dem Hochschulpersonal. Dabei stehen zunächst die geschlechterbezogene Zusammensetzung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland (ohne NRW) im Fokus. Im Anschluss erfolgt eine Längsschnittanalyse der einzelnen wissenschaftlichen und künstlerischen Personalgruppen.

1.3.1 Struktur des Hochschulpersonals

Im Berichtsjahr 2017 sind an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen insgesamt 146.502 Beschäftigte tätig (Tab. A 1.2). Mit 83.987 Beschäftigten überwiegt das wissenschaftliche und künstlerische Personal, der Bereich Technik und Verwaltung umfasst 62.515 Mitarbeiter_innen. Während Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit einem Anteil von 40,4 % in NRW unterdurchschnittlich vertreten sind, überwiegt ihr Anteil (67,8 %) an den MTV.

Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Die Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung weist insgesamt einen hohen Frauenanteil auf (Tab. A 1.3). Mit Blick auf die spezifischen Personalgruppen innerhalb dieser Beschäftigtengruppe zeigt sich ein differenziertes Tätigkeitsspektrum, das mit unterschiedlichen geschlechterbezogenen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten einhergeht (vgl. Teil C Kap. 7). Zudem spiegelt sich in dieser Gruppe die berufliche Geschlechtersegregation, denn Frauen bilden in allen Personalgruppen mit Ausnahme des Technischen Personals die Mehrheit der Beschäftigten. Die höchsten Frauenanteile weisen in Nordrhein-Westfalen das Bibliotheks- und Pflegepersonal mit rund 79 % auf. In der Gruppe des Technischen Personals sind Frauen in NRW mit einem Anteil von 37,7 % dagegen deutlich unterrepräsentiert. Damit liegt dieser Wert auch unterhalb des Durchschnitts der anderen Bundesländer, denn hier hat der Frauenanteil (44,8 %) die 40-Prozent-Marke deutlich überschritten, womit keine Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich mehr zu verzeichnen ist.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal zeichnet sich durch eine große Heterogenität aus, in der es je nach Qualifikationsebene und Statusgruppe unterschiedlich hohe Frauenanteile gibt (Tab. A 1.4).

Tab. A 1.2: Struktur des Hochschulpersonals in NRW und Deutschland ohne NRW 2017

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen				D ohne NRW
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteile in %	Frauenanteile in %
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	33.912	50.075	83.987	40,4 %	38,5 %
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV)	42.402	20.113	62.515	67,8 %	71,0 %
Personal insgesamt	**76.314**	**70.188**	**146.502**	**52,1 %**	**52,9 %**

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., 2017, Tabelle 2; eigene Berechnungen.

Tab. A 1.3: Struktur des Verwaltungs-, Technischen und sonstigen Personals (MTV) an den Hochschulen in NRW und Deutschland ohne NRW 2017

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen				D ohne NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteile in %	Anteil der Personalgruppe	Gesamt	Frauenanteile in %	Anteil der Personalgruppe
Bibliothekspersonal	1.410	379	78,8 %	2,9 %	8.132	74,8 %	3,3 %
Pflegepersonal	9.726	2.663	78,5 %	19,8 %	57.497	81,8 %	23,3 %
Praktikant_innen	488	171	74,1 %	1,1 %	936	63,2 %	0,4 %
Sonstiges Personal	9.067	2.974	75,3 %	19,3 %	40.964	74,5 %	16,6 %
Verwaltungspersonal	15.130	5.841	72,1 %	33,5 %	76.736	77,9 %	31,0 %
Sonstige Hilfskräfte	839	549	60,4 %	2,2 %	4.077	57,5 %	1,6 %
Auszubildende	2.187	1.668	56,7 %	6,2 %	11.508	70,1 %	4,7 %
Technisches Personal	3.555	5.868	37,7 %	15,1 %	47.364	44,8 %	19,2 %
MTV insgesamt	**42.402**	**20.113**	**67,8 %**	**100 %**	**247.214**	**71,0 %**	**100 %**

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., 2017, Tabelle 2; geordnet nach dem Frauenanteil in NRW; eigene Berechnungen.

Tab. A 1.4: Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in NRW und Deutschland ohne NRW 2017

Wiss.-künstl. Personal	Nordrhein-Westfalen				Nordrhein-Westfalen Anteil der Personalgruppe (%)			D ohne NRW		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteile in %	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt	Anteil der Personal-gruppe (%)	Frauen-anteile in %
Hauptberufliches Personal										
Professor_innen	*2.558*	*7.395*	*9.953*	*25,7 %*	*7,5 %*	*14,8 %*	*11,9 %*	*37.615*	*12,1 %*	*23,6 %*
… davon Juniorprofessor_innen	190	204	394	48,2 %	0,6 %	0,4 %	0,5 %	1.212	0,4 %	43,2 %
… darunter Professor_innen mit Tenure Track	28	37	65	43,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	161	0,1 %	46,6 %
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen	*17.421*	*23.452*	*40.873*	*42,6 %*	*51,4 %*	*46,8 %*	*48,7 %*	*147.174*	*47,3 %*	*42,3 %*
… davon Nachwuchsgruppen-leiter_innen	59	158	217	27,2 %	0,2 %	0,3 %	0,3 %	710	0,2 %	31,5 %
Dozent_innen und Assistent_innen	*287*	*443*	*730*	*39,3 %*	*0,8 %*	*0,9 %*	*0,9 %*	*2.839*	*0,9 %*	*38,9 %*
… davon Hochschul-dozent_innen	181	289	470	38,5 %	0,5 %	0,6 %	0,6 %	902	0,3 %	38,1 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	*1.226*	*1.073*	*2.299*	*53,3 %*	*3,6 %*	*2,1 %*	*2,7 %*	*8.052*	*2,6 %*	*52,7 %*
Hauptberufliches Personal gesamt	***21.492***	***32.363***	***53.855***	***39,9 %***	***63,4 %***	***64,6 %***	***64,1 %***	***195.680***	***62,9 %***	***39,1 %***
Nebenberufliches Personal										
Gastprofessor_innen, Emeriti	24	100	124	19,4 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %	1.534	0,5 %	13,0 %
Lehrbeauftragte	6.247	10.435	16.682	37,4 %	18,4 %	20,8 %	19,9 %	82.207	26,4 %	34,3 %
Wissenschaftliche Hilfskräfte	6.149	7.177	13.326	46,1 %	18,1 %	14,3 %	15,9 %	31.470	10,1 %	46,9 %
Nebenberufliches Personal gesamt	***12.420***	***17.712***	***30.132***	***41,2 %***	***36,6 %***	***35,4 %***	***35,9 %***	***115.211***	***37,1 %***	***37,5 %***
Wiss.-künstl. Personal insgesamt	33.912	50.075	83.987	40,4 %	100 %	100 %	100 %	310.891	100 %	38,5 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., 2017, Tabelle 2; eigene Berechnungen.

Etwas über ein Drittel des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ist in Nordrhein-Westfalen nebenberuflich beschäftigt, darunter befinden sich insgesamt 41,2 % Frauen. Den höchsten Frauenanteil weisen dabei die wissenschaftlichen Hilfskräfte (46,1 %) auf, gefolgt von den Lehrbeauftragten (37,4 %). Mit einem Anteil von 19,4 % sind Frauen unter den Gastprofessor_innen und Emeriti kaum vertreten. Auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal fällt der Frauenanteil sowohl in Nordrhein-Westfalen (39,9 %) als auch an den bundesdeutschen Hochschulen (ohne NRW) (39,1 %) unterdurchschnittlich aus. Einzig in der kleineren Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben übersteigt der Frauenanteil mit rund 53 % die 50-Prozent-Marke. In allen anderen Gruppen gibt es keine geschlechterparitätische Verteilung der Beschäftigten. Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen machen mit einem Anteil von 48,7 % in NRW und 47,3 % in Deutschland (ohne NRW) die Hälfte der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich aus. Der Anteil der Wissenschaftlerinnen liegt hier zwar über der 40-Prozent-Marke, doch zeigt sich auch, dass auf den – mit Blick auf das Karriereziel einer Professur – wichtigen Stellen der Nachwuchsgruppenleitungen Frauen mit einem Anteil von 27,2 % in NRW deutlich unterrepräsentiert sind. Auch in der Statusgruppe der Professor_innen haben Frauen in NRW lediglich rund ein Viertel der Professuren inne, bundesweit (ohne NRW) fällt der durchschnittliche Frauenanteil an den Professuren mit 23,6 % noch geringer aus.

1.3.2 Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

Im Folgenden wird die Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Längsschnitt für die Jahre 2000 bis 2017 analysiert. Dabei wird die Entwicklung der Frauenanteile an den Hochschulen in NRW im Vergleich mit den bundes-

weiten Daten (mit und ohne NRW) anhand ausgewählter Personalgruppen dargestellt.

Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ist bundesweit seit dem Jahr 2000 kontinuierlich von rund 27 % auf rund 39 % gestiegen (Abb. A 1.16). Liegt der Frauenanteil in NRW im Jahr 2000 noch unterhalb des bundesweiten Frauenanteils, übersteigt er seit dem Jahr 2009 die bundesweiten Anteile und beträgt in 2017 40,4 %.

In der Gruppe der hauptberuflichen *wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen* ist der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen im Betrachtungszeitraum um 13,8 Prozentpunkte gestiegen und weist damit eine im Vergleich mit den bundesweiten Anteilen leicht überdurchschnittliche Steigerungsrate auf (Abb. A 1.17). Somit bewegt sich NRW mit einem Frauenanteil von 42,6 % im Jahr 2017 im Durchschnitt der bundesweiten Frauenanteile.

In der Statusgruppe der *Professor_innen* verläuft die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich nordrhein-westfälischer Hochschulen zu den bundesdeutschen Hochschulen (mit und ohne NRW) ähnlich (Abb. A 1.18). Zu Beginn des Jahrtausends ist nur jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt, 17 Jahre später ist es rund jede vierte. Mit Blick auf die höchstdotierten *C4-/W3-Professuren* zeigt sich mit einem Anteil von rund 20 % eine nach wie vor hohe Unterrepräsentanz an Professorinnen, sowohl an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen als auch im Bundesdurchschnitt (Abb. A 1.19). Auch wenn der Anteil der Professorinnen in dieser Besoldungsgruppe im Betrachtungszeitraum um rund 13 Prozentpunkte gestiegen ist, sind die C4-/W3-Professuren von einer geschlechterparitätischen Besetzung weit entfernt.

Abb. A 1.16: Frauenanteile am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1., 2017, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.17: Frauenanteile an den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1., 2017, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.18: Frauenanteile an den Professor_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1., 2017, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

Abb. A 1.19: Frauenanteile an den C4-/W3-Professor_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1., 2017, Tabelle 18; eigene Berechnungen.

1.4 Resümee

Mit Blick auf die Entwicklung der quantitativen Geschlechterverhältnisse an den nordrhein-westfälischen und bundesdeutschen Hochschulen ergibt sich ein gemischtes Bild: Zwar sind Frauen und Männer an den Hochschulen sowohl im Studium als auch bei den Beschäftigten insgesamt ausgeglichen vertreten, jedoch zeigt sich auf allen Qualifizierungsstufen einer wissenschaftlichen Laufbahn und den dazugehörigen Statusgruppen sowie beim gesamten Hochschulpersonal eine horizontale bzw. vertikale Geschlechtersegregation.

Im Bereich des Studiums lässt sich ein starker Anstieg der Studierendenzahlen verzeichnen und Nordrhein-Westfalen erweist sich als beliebter Studienstandort in Deutschland. Mit einem Studentinnenanteil von rund 48 % ist in NRW auf dieser Ebene fast die Geschlechterparität erreicht. Im ersten Hochschulsemester sind Studentinnen mit einem Anteil von rund 51 % vertreten und unter den Absolvent_innen (54 %) bilden sie eine leichte Mehrheit. Jedoch sind nach wie vor Muster einer geschlechterspezifischen Studienfachwahl wirksam. So sind Studentinnen mehrheitlich in den Fächergruppen Geisteswissenschaften, Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie Kunst und Kunstwissenschaft eingeschrieben und in den Ingenieurwissenschaften sowie im Sport unterrepräsentiert.

Zudem entscheiden sich nach Abschluss des Studiums weniger Frauen als Männer für eine akademische Weiterqualifizierung. Diese Tendenz ist in Nordrhein-Westfalen noch stärker ausgeprägt als im Bundestrend, wie anhand des Frauenanteils von ca. 44 % an den abgeschlossenen Promotionen in NRW deutlich wird. Bei den abgeschlossenen Habilitationen sinkt der Frauenanteil weiter und beträgt in NRW lediglich 27,0 %, bundesweit sind es rund 29 %. Der Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase hin zur Professur stellt für Frauen demnach die größere Hürde dar. Demgegenüber entwickelt sich der Frauenanteil an den Juniorprofessuren, insbesondere in NRW, deutlich positiver. Hier ist in NRW eine nahezu paritätische Verteilung erreicht.

Das Hochschulpersonal zeichnet sich in Nordrhein-Westfalen und bundesweit durch eine große Heterogenität aus, sowohl unter den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung als auch unter dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Bei den MTV-Beschäftigten ist eine starke horizontale Geschlechtersegregation sichtbar. So machen Frauen in fast allen Bereichen mehr als zwei Drittel der Mitarbeiter_innen aus. Einzig beim Technischen Personal fällt der Frauenanteil unterdurchschnittlich aus und in NRW sind es mit einem Anteil von 37,7 % noch einmal weniger als im Durchschnitt der anderen Bundesländer (44,8 %).

Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal setzt sich die Leaky Pipeline der wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen fort, wenngleich die Frauenanteile in allen Personalgruppen im Zeitraum 2000 bis 2017 gestiegen sind. Die Frauenanteile werden umso niedriger, je höher die Hierarchieebene ist. Hierbei weicht Nordrhein-Westfalen kaum vom Bundesdurchschnitt ab. Zum einen werden Frauen vermehrt nebenberuflich beschäftigt, so sind beispielsweise die Frauenanteile an den wissenschaftlichen Hilfskräften höher als an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen. Zum anderen gehen die Frauenanteile beim Übergang zur Professur rapide zurück. Professorinnen sind in NRW mit einem Anteil von 25,7 % vertreten, ihr Anteil an den Professuren liegt damit um 2,1 Prozentpunkte über dem bundesweiten Durchschnitt (ohne NRW). Der niedrigste Frauenanteil ist schließlich in der status- und besoldungshöchsten Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zu finden: C4-/W3-Professuren sind lediglich zu 20,0 % mit Frauen besetzt.

2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN

Nach dem bundesweiten Vergleich im vorangegangenen Kapitel ist der Fokus im Folgenden auf die Entwicklungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen gerichtet. In diesem Kapitel erfolgt ein Überblick über die Entwicklung der Anzahl der Studierenden an sämtlichen Hochschulen in NRW nach Trägerschaft (staatlich, privat, kirchlich) und Hochschulart. So wird es möglich, den Stellenwert von Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW einordnen zu können. Darüber hinaus wird die Entwicklung der Studierendenzahlen der verschiedenen Hochschularten verglichen.

Die Analyse der Studierendenzahlen zeigt, dass das Land der mit Abstand größte Träger von Hochschulen in NRW ist (Tab. A 2.1). So sind im Wintersemester 2017/18 88,7 % aller Studierenden in NRW an Hochschulen in Trägerschaft des Landes eingeschrieben. Im Zehnjahresvergleich (WS 2007/08 bis zum WS 2017/18) wird jedoch ein starker Anstieg der Studierenden an den privaten Hochschulen in NRW sichtbar. Beinahe jede_r zehnte Studierende studiert aktuell an einer Hochschule in privater Trägerschaft. Bei den kirchlichen Hochschulen und den Hochschulen in Trägerschaft des Bundes sind jeweils nur geringe Unterschiede hinsichtlich ihres Anteils an den Studierenden zu verzeichnen.

Die Hochschulen aller vier Träger haben in den vergangenen zehn Jahren eine Erhöhung ihrer Studierendenzahlen um 64,9 % erfahren, jedoch in unterschiedlichem Umfang. Die höchste Steigerungsrate (194,8 %) weisen die Hochschulen in privater Trägerschaft auf: Hier verdreifachte sich die Anzahl der Studierenden von 25.896 auf 76.334.

Der allgemeine Anstieg der Studierendenzahlen geht mit Bezug auf die Hochschulart mit unterschiedlichen geschlechterbezogenen Entwicklungen einher (Abb. A 2.1). Studierende sind in Nordrhein-Westfalen überwiegend an Universitäten und Fachhochschulen eingeschrieben. An den Universitäten sind es im Wintersemester 2018/19 498.300 Studierende und an den Fachhochschulen rund 258.500 Studierende.

Dabei zeigen die Verlaufskurven für die *Universitäten,* dass seit Beginn des aktuellen Jahrzehnts die Anzahl der Studentinnen und Studenten nahezu ausgeglichen

Tab. A 2.1: Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW, WS 2007/08 und WS 2017/18

Träger	WS 2007/08		WS 2017/18		
	Studierende	Anteil des Trägers an Studierenden	Studierende	Anteil des Trägers an Studierenden	Veränderung Zahl der Studierenden (%)
Bund	1.106	0,2 %	1.961	0,3 %	77,3 %
Land	435.037	92,8 %	685.822	88,7 %	57,6 %
Privat	25.896	5,5 %	76.334	9,9 %	194,8 %
Kirchlich	6.708	1,4 %	8.786	1,1 %	31,0 %
Insgesamt	**468.747**	**100 %**	**772.903**	**100 %**	**64,9 %**

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, 2007 und 2017, zusammenfassende Übersicht 13, eigene Berechnungen.

Abb. A 2.1: Studierende an Universitäten und Fachhochschulen in NRW, WS 1997/98 bis WS 2018/19

*Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse 2018/19; eigene Berechnungen.*

ist. Die ausgeglichene Geschlechterverteilung an den Universitäten ist mit einem Rückgang der Anzahl der Studenten bei gleichzeitiger Steigerung der Anzahl der Studentinnen zum Ende der 1990er-Jahre und insbesondere Anfang der 2000er-Jahre verbunden. Seit dem Wintersemester 2004/05 verläuft die Entwicklung in Bezug auf die Anzahl der Studierenden in beiden Geschlechtergruppen jedoch ähnlich. Seit dem Wintersemester 2017/18 sind Frauen im Studium an den Universitäten leicht mehrheitlich vertreten.

Die Entwicklung an den *Fachhochschulen* zeigt einen anderen Verlauf. So gibt es hier anders als an den Universitäten keinen vergleichbaren Rückgang der Studierendenzahlen, sondern eine relativ konstante Entwicklung. Vor dem Hintergrund des Ausbaus privater Fachhochschulen in NRW sowie der Neugründung von vier Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, die zum Wintersemester 2009/10 ihren Studienbetrieb aufgenommen haben, sind die Studierendenzahlen in den vergangenen zehn Jahren deutlich gestiegen. Dabei zeigt sich jedoch, dass dieser Anstieg nicht zu einer Annäherung der Anzahl der Studentinnen und Studenten geführt hat, sondern der Abstand zwischen den beiden Geschlechtergruppen nahezu gleichmäßig verläuft.

Der Frauenanteil an den Studierenden aller Hochschularten ist im Betrachtungszeitraum kontinuierlich um insgesamt sechs Prozentpunkte angestiegen und nähert sich mit 48,1 % im Wintersemester 2018/19 der Geschlechterparität an (Abb. A 2.2). An den Universitäten und den Verwaltungshochschulen liegt der Frauenanteil an den Studierenden seit dem Wintersemester 2017/18 oberhalb der 50-Prozent-Marke. An den Kunsthochschulen sind Frauen bereits seit Ende der 1990er-Jahre mehrheitlich unter den Studierenden vertreten. Ihr Anteil bewegt sich kontinuierlich um 55 %. Einzig an den Fachhochschulen ist die Geschlechterverteilung trotz einer Steigerung des Frauenanteils von 33,2 % im Wintersemester 1997/98 um 10,3 Prozentpunkte auf 43,5 % in 2018/19 noch nicht ausgeglichen.

Abb. A 2.2: Frauenanteile an den Studierenden nach Hochschularten in NRW WS 1997/98 bis WS 2018/19

*Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3 sowie *Schnellmeldeergebnisse zu Studierenden und Studienanfänger_innen – vorläufige Ergebnisse 2018/19; eigene Berechnungen; ohne theologische Hochschulen.*

2.1 Resümee

An allen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sind sowohl die Anzahl der Studierenden als auch der Frauenanteil an den Studierenden im jeweils betrachteten Zeitraum deutlich gestiegen. Dabei zeigen sich leichte Veränderungen bei der Trägerstruktur der Hochschulen. Gemessen an der Anzahl der Studierenden ist das Land Nordrhein-Westfalen weiterhin der mit Abstand größte Träger. Eine zunehmend größere Rolle nehmen jedoch die privaten Hochschulen ein, denn der Anteil der Studierenden, die hier immatrikuliert sind, steigt. Der Vergleich nach Hochschulart zeigt, dass seit rund zehn Jahren die Entwicklung beim Anstieg der Studierendenzahlen an den Universitäten und Fachhochschulen vergleichbar ist. Jedoch studieren an den Fachhochschulen anteilig weniger Frauen als Männer, während an den Universitäten, Kunst- und Verwaltungshochschulen der Frauenanteil über der 50-Prozent-Marke liegt.

3 QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Im Folgenden stehen ausschließlich die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Zentrum der geschlechterbezogenen Datenanalyse. Darunter fallen die 14 Universitäten, 16 Fachhochschulen und sieben Kunsthochschulen. Die Analyse erfolgt differenziert nach Hochschulart und im Vergleich der einzelnen Hochschulen im Zehnjahresvergleich. Dargestellt werden die Entwicklungen auf den Stufen der akademischen Qualifizierung. Dabei stehen zunächst die Studierenden im Fokus (Kap. 3.1), gefolgt von einer Analyse der unterschiedlichen Studienabschlüsse (Kap. 3.2). Die für eine wissenschaftliche Karriere notwendigen Qualifizierungsstufen, die Promotion sowie die folgende Habilitation und die Juniorprofessur werden daran anschließend behandelt (Kap. C 3.3).

3.1 STUDIERENDE

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben sich die Studierendenzahlen[6] im Zehnjahresvergleich deutlich erhöht. Im Wintersemester 2017/18 sind insgesamt 664.464 Studierende eingeschrieben, während es zehn Jahr zuvor fast 250.000 Studierende weniger waren (Tab. A 3.1). Dabei ist insbesondere die Studienbeteiligung der Frauen gestiegen. So beträgt die Veränderungsrate bei den Studentinnen 60,9 %, bei den Studenten sind es 53,2 % Steigerung. Trotzdem sind weiterhin weniger als die Hälfte der Studierenden in Nordrhein-Westfalen Frauen, denn der Studentinnenanteil beträgt insgesamt 47,1 % (Tab. A 3.2). Der Frauenanteil ist damit im Betrachtungszeitraum um 1,2 Prozentpunkte gestiegen.

3.1.1 Universitäten

Im Wintersemester 2017/18 sind 489.355 Studierende an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW eingeschrieben, darunter 245.327 Studentinnen (Tab. A 3.1). An den Universitäten sind Studentinnen mit einem Anteil von 50,1 % damit erstmals leicht mehrheitlich vertreten (Tab. A 3.2). Diese Entwicklung ist auf die stärkere Zunahme der Anzahl der Studentinnen (52,0 %) gegenüber den Studenten (45,5 %) im Zehnjahresvergleich zurückzuführen. Damit ist eine geschlechterparitätische Verteilung der Studierendenzahlen an den Universitäten erreicht.

Auch auf der Ebene der einzelnen Hochschulen ist der Anstieg der Studierendenzahlen sichtbar. An allen Universitäten hat sich die Anzahl der Studierenden erhöht, wenn auch in sehr unterschiedlichem Umfang. Während an der Deutschen Sporthochschule Köln die Veränderungsrate mit 16,4 % eher gering ausfällt, verdoppelt sich an der Universität Düsseldorf die Studierendenzahl im Zehnjahresvergleich. Dieser große Zuwachs an der Universität Düsseldorf verteilt sich gleichmäßig auf die Studentinnen und Studenten. Auch die FernUniversität Hagen, die gemessen an den Studierendenzahlen größte Universität, weist einen überdurchschnittlichen Zuwachs an Studierenden insgesamt auf (80,5 %) auf, der jedoch durch den deutlichen Anstieg bei den Studentinnenzahlen (105,1 %) begründet ist. Trotzdem bleibt hier der Frauenanteil mit 47,8 % unter dem Durchschnitt.

Die zweitgrößte Universität, die Universität Köln, zeichnet sich durch die höchste Anzahl an Studentinnen aus, 31.178 Frauen studieren hier aktuell. Zudem fallen die Zuwachsraten an Studentinnen gegenüber den Studenten dort höher aus. Einen im Vergleich mit den Studenten deutlichen höheren Anstieg der Studentinnenzahlen verzeichnen ebenfalls die Universitäten Paderborn und Bonn. An der RWTH Aachen, der TU Dortmund und den Universitäten Duisburg-Essen, Bielefeld und Wuppertal sind dagegen höhere Steigerungsraten in der Gruppe der Studenten zu finden.

Bei der Betrachtung der Frauenanteile an den Universitäten im Wintersemester 2017/18 zeigt sich, dass an sieben der 14 Hochschulen mindestens die Hälfte

[6] Für Studierende wird hier die Begriffsdefinition von IT.NRW zugrunde gelegt: Studierende sind „[i]n einem Fachstudium immatrikulierte („eingeschriebene") männliche und weibliche Personen (ohne Beurlaubte, Besucher/-innen des Studienkollegs, Gast- und Nebenhörer/-innen)." (IT.NRW 2018a: 6) In dieser Definition sind auch Promotionsstudierende enthalten, sofern sie eingeschrieben sind.

Tab. A 3.1: Entwicklung der Studierendenzahlen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht

Universität	Gründungs-jahr	Studierende WS 2007/08			Studierende WS 2017/18			Veränderungsrate WS 2007/08–WS 2017/18 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
FernU Hagen	1975	14.992	20.668	35.660	30.748	33.612	64.360	105,1 %	62,6 %	80,5 %
U Köln	1388	23.261	17.414	40.675	31.178	20.508	51.686	34,0 %	17,8 %	27,1 %
RWTH Aachen	1865	10.039	20.005	30.044	14.636	30.646	45.282	45,8 %	53,2 %	50,7 %
U Münster	1774	19.401	17.134	36.535	24.217	20.366	44.583	24,8 %	18,9 %	22,0 %
U Duisburg-Essen	2003 (1972)	15.112	15.252	30.364	20.570	22.106	42.676	36,1 %	44,9 %	40,5 %
U Bochum	1965	14.499	15.977	30.476	20.668	21.901	42.569	42,5 %	37,1 %	39,7 %
U Bonn	1818	14.018	12.481	26.499	20.808	16.631	37.439	48,4 %	33,3 %	41,3 %
U Düsseldorf	1965	9.592	6.897	16.489	20.488	14.744	35.232	113,6 %	113,8 %	113,7 %
TU Dortmund	1968	9.774	11.257	21.031	15.296	18.566	33.862	56,5 %	64,9 %	61,0 %
U Bielefeld	1965	10.287	7.526	17.813	14.281	10.719	25.000	38,8 %	42,4 %	40,3 %
U Wuppertal	1972	7.272	6.449	13.721	11.391	10.473	21.864	56,6 %	62,4 %	59,3 %
U Paderborn	1972	5.758	7.334	13.092	9.553	10.579	20.132	65,9 %	44,2 %	53,8 %
U Siegen	1972	5.922	6.158	12.080	9.678	9.674	19.352	63,4 %	57,1 %	60,2 %
DSHS Köln	1947	1.447	3.122	4.569	1.815	3.503	5.318	25,4 %	12,2 %	16,4 %
Alle Universitäten		**161.374**	**167.674**	**329.048**	**245.327**	**244.028**	**489.355**	**52,0 %**	**45,5 %**	**48,7 %**
Alle Hochschulen		**194.481**	**229.374**	**423.855**	**312.951**	**351.513**	**664.464**	**60,9 %**	**53,2 %**	**56,8 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2007/08 und WS 2017/18; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2017/18.

Tab. A 3.2: Frauenanteile an den Studierenden der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2007/08, WS 20012/13, WS 2017/18

Rang Studie-rende	Universität	WS 2007/08	WS 2012/13	WS 2017/18	Differenz 2007–2017	Differenz NRW
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Köln	57,2 %	57,8 %	60,3 %	3,1	13,2
2	U Düsseldorf	58,2 %	59,1 %	58,2 %	0,0	11,1
3	U Bielefeld	57,7 %	56,4 %	57,1 %	-0,6	10,0
4	U Bonn	52,9 %	53,7 %	55,6 %	2,7	8,5
5	U Münster	53,1 %	53,1 %	54,3 %	1,2	7,2
6	U Wuppertal	53,0 %	51,4 %	52,1 %	-0,9	5,0
7	U Siegen	49,0 %	49,8 %	50,0 %	1,0	2,9
8	U Bochum	47,6 %	47,6 %	48,6 %	1,0	1,5
9	U Duisburg-Essen	49,8 %	50,1 %	48,2 %	-1,6	1,1
10	FernU Hagen	42,0 %	47,4 %	47,8 %	5,7	0,7
11	U Paderborn	44,0 %	47,9 %	47,5 %	3,5	0,4
12	TU Dortmund	46,5 %	46,7 %	45,2 %	-1,3	-1,9
13	DSHS Köln	31,7 %	35,9 %	34,1 %	2,5	-13,0
14	RWTH Aachen	33,4 %	31,0 %	32,3 %	-1,1	-14,8
	Alle Universitäten	**49,0 %**	**49,5 %**	**50,1 %**	**1,1**	**3,0**
	Alle Hochschulen	**45,9 %**	**46,3 %**	**47,1 %**	**1,2**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2007/08, WS 2012/13 und WS 2017/18; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil im WS 2017/18.

der Studierenden Frauen sind. Dabei bewegen sich die Frauenanteile zwischen einer geschlechterparitätischen Verteilung an der Universität Siegen und einer ausgeprägten Mehrheit an der Universität zu Köln (60,3 %). Die mit Abstand niedrigsten Studentinnenanteile weisen die Deutsche Sporthochschule Köln sowie die RWTH Aachen auf. Hier machen Frauen jeweils etwa ein Drittel der Studierenden aus. Beide Hochschulen sind jedoch durch ein eingeschränktes Fächerspektrum gekennzeichnet.

Im Zehnjahresvergleich unterscheiden sich die Entwicklungen der Frauenanteile an den einzelnen Universitäten. Während die Universitäten Köln, Bonn,

Tab. A 3.3: Entwicklung der Studierendenzahlen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht

Fachhochschule	Gründungs-jahr	Studierende WS 2007/08			Studierende WS 2017/18			Veränderungsrate WS 2007/08–WS 2017/18 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
TH Köln	1971	5.273	10.220	15.493	9.465	16.326	25.791	79,5 %	59,7 %	66,5 %
FH Münster	1971	3.531	5.522	9.053	6.353	8.249	14.602	79,9 %	49,4 %	61,3 %
HS Niederrhein	1971	4.649	5.287	9.936	7.408	7.064	14.472	59,3 %	33,6 %	45,7 %
FH Aachen	1971	1.998	6.224	8.222	4.059	10.013	14.072	103,2 %	60,9 %	71,2 %
FH Dortmund	1971	2.419	5.018	7.437	4.956	9.067	14.023	104,9 %	80,7 %	88,6 %
FH Südwestfalen	2002	1.227	5.633	6.860	4.087	9.369	13.456	233,1 %	66,3 %	96,2 %
HS Düsseldorf	1971	3.131	3.566	6.697	5.017	5.752	10.769	60,2 %	61,3 %	60,8 %
FH Bielefeld	1971	2.606	3.927	6.533	4.026	5.843	9.869	54,5 %	48,8 %	51,1 %
HS Westfälische	1992	1.688	4.685	6.373	3.153	6.129	9.282	86,8 %	30,8 %	45,6 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	1995	1.289	3.249	4.538	3.279	5.406	8.685	154,4 %	66,4 %	91,4 %
HS Bochum	1972	1.071	3.289	4.360	2.294	5.509	7.803	114,2 %	67,5 %	79,0 %
HS Rhein-Waal	2009	(-)	(-)	(-)	3.168	3.762	6.930	(-)	(-)	(-)
TH Ostwestfalen-Lippe	1971	1.720	3.014	4.734	2.594	4.041	6.635	50,8 %	34,1 %	40,2 %
HS Ruhr West	2009	(-)	(-)	(-)	1.548	4.413	5.961	(-)	(-)	(-)
HS Hamm-Lippstadt	2009	(-)	(-)	(-)	2.258	3.534	5.792	(-)	(-)	(-)
HS für Gesundheit	2009	(-)	(-)	(-)	1.107	183	1.290	(-)	(-)	(-)
Alle Fachhochschulen		**30.602**	**59.634**	**90.236**	**64.772**	**104.660**	**169.432**	**111,7 %**	**75,5 %**	**87,8 %**
Alle Hochschulen		**194.481**	**229.374**	**423.855**	**312.951**	**351.513**	**664.464**	**60,9 %**	**53,2 %**	**56,8 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2007/08 und WS 2017/18; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2017/18.

Siegen und die FernUniversität Hagen eine kontinuierliche Erhöhung ihres Anteils an Studentinnen aufweisen, zeigen sich an den übrigen Universitäten ungleichmäßige Entwicklungen. So stieg an den Universitäten Düsseldorf, Duisburg-Essen und Paderborn sowie an der TU Dortmund und der Deutschen Sporthochschule Köln der Frauenanteil vom Wintersemester 2007/08 bis zum Wintersemester 2012/13 an, um in den folgenden fünf Jahren wieder abzufallen. Gegenteilige Tendenzen lassen sich an den Universitäten Bielefeld und Wuppertal sowie an der RWTH Aachen beobachten. Dies Schwankungen bei den Frauenanteilen haben zur Folge, dass sich die Studentinnenanteile – auf die gesamten zehn Jahre betrachtet – oft nur geringfügig verändern.

3.1.2 Fachhochschulen

Insgesamt 169.432 Studierende und davon 64.772 Frauen sind an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW eingeschrieben (Tab. A 3.3). Im Zehnjahresvergleich haben sich damit die Studierendenzahlen um 87,8 % erhöht. Noch deutlicher fällt die Zunahme bei den Studentinnen aus, ihre Anzahl hat sich mehr als verdoppelt und entsprechend ist der Frauenanteil an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes um 4,3 Prozentpunkte gestiegen. Gleichwohl ist der Anteil der Studentinnen mit 38,2 % weiterhin deutlich von der Geschlechterparität entfernt. An den einzelnen Hochschulen ist die Zunahme an Studierenden ebenfalls sichtbar. Dabei weisen die Fachhochschule Südwestfalen und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg mit einer Veränderungsrate von über 90 % die höchsten Steigerungsraten auf, wohingegen an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe die niedrigste Rate (40,2 %) zu finden ist. Darüber hinaus spiegelt sich die deutliche Erhöhung der Anzahl der Studentinnen auch in den Veränderungsraten der einzelnen Fachhochschulen wider. An fünf Fachhochschulen wurde die Studentinnenzahl seit dem Wintersemester 2007/08 mindestens verdoppelt. Die Hochschule Bochum und die Fachhochschulen Dortmund und Aachen erreichen bei den Studentinnen Anstiege von etwas über 100 %, an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sind es 154,4 % und an der Fachhochschule Südwestfalen 233,1 %. Allerdings müssen für die Einordnung der Entwicklung auch die geringen Ausgangsdaten der Studentinnenzahlen im Wintersemester 2007/08 beachtet werden.

Die Frauenanteile an den einzelnen Fachhochschulen unterscheiden sich stark in ihrer Ausprägung (Tab. A 3.4). Mit Abstand den höchsten Frauenanteil weist die Hochschule für Gesundheit Bochum (85,8 %) auf, was auf das Studienangebot im Bereich der überwiegend von Frauen ausgeübten nicht-ärztlichen

Tab. A 3.4: Frauenanteile an den Studierenden der Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2007/08, WS 2012/13, WS 2017/18

Rang Studierende	Fachhochschule	WS 2007/08	WS 2012/13	WS 2017/18	Differenz 2007–2017	Differenz NRW
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	(-)	87,2 %	85,8 %	(-)	38,7
2	HS Niederrhein	46,8 %	49,4 %	51,2 %	4,4	4,1
3	HS Düsseldorf	46,8 %	42,6 %	46,6 %	-0,2	-0,5
4	HS Rhein-Waal	(-)	48,0 %	45,7 %	(-)	-1,4
5	FH Münster	39,0 %	39,5 %	43,5 %	4,5	-3,6
6	FH Bielefeld	39,9 %	39,6 %	40,8 %	0,9	-6,3
7	TH Ostwestfalen-Lippe	36,3 %	34,6 %	39,1 %	2,8	-8,0
8	HS Hamm-Lippstadt	(-)	29,1 %	39,0 %	(-)	-8,1
9	HS Bonn-Rhein-Sieg	28,4 %	34,6 %	37,8 %	9,4	-9,3
10	TH Köln	34,0 %	35,9 %	36,7 %	2,7	-10,4
11	FH Dortmund	32,5 %	31,6 %	35,3 %	2,8	-11,8
12	HS Westfälische	26,5 %	30,4 %	34,0 %	7,5	-13,1
13	FH Südwestfalen	17,9 %	23,9 %	30,4 %	12,5	-16,7
14	HS Bochum	24,6 %	26,5 %	29,4 %	4,8	-17,7
15	FH Aachen	24,3 %	25,4 %	28,8 %	4,5	-18,3
16	HS Ruhr West	(-)	21,5 %	26,0 %	(-)	-21,1
	Alle Fachhochschulen	**33,9 %**	**35,1 %**	**38,2 %**	**4,3**	**-8,9**
	Alle Hochschulen	**45,9 %**	**46,3 %**	**47,1 %**	**1,2**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2007/08, WS 2012/13 und WS 2017/18; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil im WS 2017/18.

Gesundheitsberufe zurückzuführen ist. Darüber hinaus studieren nur an der Hochschule Niederrhein mit einem Anteil von 51,2 % mehrheitlich Frauen. Demgegenüber liegen an vier Fachhochschulen (Fachhochschule Südwestfalen, Hochschule Bochum, Fachhochschule Aachen, Hochschule Ruhr West) die Studentinnenanteile bei unter einem Drittel. Im Zehnjahresvergleich zeigt sich auf Hochschulebene überwiegend eine positive Entwicklung in Bezug auf die Frauenanteile. Insbesondere an der Fachhochschule Südwestfalen (12,5 Prozentpunkte), der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (9,4 Prozentpunkte) und der Westfälischen Hochschule (7,5 Prozentpunkte) steigen die Frauenanteile stark an. Tendenziell lässt sich feststellen, dass die Hochschulen mit einem geringen Frauenanteil deutlichere Zugewinne verzeichnen als diejenigen mit einem bereits relativ hohen Frauenanteil. Das bestätigt sich auch bei einem Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile der vier Fachhochschulen, die zum WS 2009/10 ihren Studienbetrieb aufgenommen haben.

3.1.3 Kunsthochschulen

Die Studierendenzahlen sind an den Kunsthochschulen mit 2.852 Frauen und 2.825 Männern deutlich geringer als an den Universitäten und Fachhochschulen (Tab. A 3.5). Zwar ist auch an den Kunsthochschulen eine Steigerung der Studierendenzahlen festzustellen, allerdings liegt diese mit 24,2 % deutlich unter dem Durchschnitt aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Gegenüber den Universitäten und Fachhochschulen geht an den Kunsthochschulen die Zunahme der Studierendenzahlen überwiegend auf einen größeren Anstieg der Studentenzahlen zurück. Die Steigerungsrate beträgt hier 36,7 %, bei den Studentinnen sind es lediglich 13,9 %. Entsprechend sinkt im Betrachtungszeitraum der Frauenanteil an den Kunsthochschulen um 4,6 Prozentpunkte (Tab. A 3.6). Jedoch sind an den Kunsthochschulen Frauen und Männer im Studium auch aktuell paritätisch vertreten.

Auf der Hochschulebene zeigt sich, dass an allen Kunsthochschulen die Studierendenzahlen seit dem Wintersemester 2007/08 gestiegen sind, aber in unterschiedlich starkem Ausmaß. An der Folkwang

Tab. A 3.5: Entwicklung der Studierendenzahlen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht

Kunsthochschule	Gründungs-jahr	Studierende WS 2007/08			Studierende WS 2017/18			Veränderungsrate WS 2007/08–WS 2017/18 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Folkwang U der Künste	1927	539	411	950	807	689	1.496	49,7 %	67,6 %	57,5 %
HS für Musik und Tanz Köln	1925	739	620	1.359	710	767	1.477	-3,9 %	23,7 %	8,7 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	1935	300	342	642	281	405	686	-6,3 %	18,4 %	6,9 %
HS für Musik Detmold	1946	340	226	566	318	334	652	-6,5 %	47,8 %	15,2 %
Kunstakademie Düsseldorf	1773	239	192	431	347	296	643	45,2 %	54,2 %	49,2 %
Kunst-HS für Medien Köln	1990	144	180	324	166	212	378	15,3 %	17,8 %	16,7 %
Kunstakademie Münster	1971	204	95	299	223	122	345	9,3 %	28,4 %	15,4 %
Alle Kunsthochschulen		**2.505**	**2.066**	**4.571**	**2.852**	**2.825**	**5.677**	**13,9 %**	**36,7 %**	**24,2 %**
Alle Hochschulen		**194.481**	**229.374**	**423.855**	**312.951**	**351.513**	**664.464**	**60,9 %**	**53,2 %**	**56,8%**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2007/08 und WS 2017/18; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2017/18.

Tab. A 3.6: Frauenanteile an den Studierenden der Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2007/08, WS 2012/13, WS 2017/18

Rang Studie-rende	Kunsthochschule	WS 2007/08	WS 2012/13	WS 2017/18	Differenz 2007–2017	Differenz NRW
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunstakademie Münster	68,2 %	69,6 %	64,6 %	-3,6	17,5
2	Kunstakademie Düsseldorf	55,5 %	52,2 %	54,0 %	-1,5	6,9
3	Folkwang U der Künste	56,7 %	53,5 %	53,9 %	-2,8	6,8
4	HS für Musik Detmold	60,1 %	53,3 %	48,8 %	-11,3	1,7
5	HS für Musik und Tanz Köln	54,4 %	51,9 %	48,1 %	-6,3	1,0
6	Kunst-HS für Medien Köln	44,4 %	39,0 %	43,9 %	-0,5	-3,2
7	Robert Schumann HS Düsseldorf	46,7 %	44,9 %	41,0 %	-5,8	-6,1
	Alle Kunsthochschulen	**54,8 %**	**52,0 %**	**50,2 %**	**-4,6**	**3,1**
	Alle Hochschulen	**45,9 %**	**46,3 %**	**47,1 %**	**1,2**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2007/08, WS 2012/13 und WS 2017/18; eigene Berechnungen; sortiert nach der Differenz zum Frauenanteil im WS 2017/18.

Universität der Künste (57,5 %) und der Kunstakademie Düsseldorf (49,2 %) sind die höchsten Zunahmen zu verzeichnen, an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (6,9 %) und der Hochschule für Musik und Tanz (8,7 %) die geringsten. An allen Kunsthochschulen zeigt sich, dass insbesondere die Anzahl der Studenten stark gestiegen ist. An den drei überwiegend musisch ausgerichteten Hochschulen – der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, der Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie der Hochschule für Musik Detmold – ist sogar ein Rückgang der Anzahl der Studentinnen zu verzeichnen.

Die hohe Zunahme an Studenten an den Kunsthochschulen spiegelt sich in der Entwicklung der Frauenanteile wider (Tab. A 3.6). Für alle Kunsthochschulen ist eine Abnahme der Frauenanteile festzustellen. Den höchsten Rückgang (11,3 Prozentpunkte) weist die Hochschule für Musik Detmold auf, deren Frauenanteil damit unter die 50-Prozent-Marke fällt. Trotz eines Rückgangs ihres Anteils der Studentinnen im Betrachtungszeitraum verzeichnet die Kunstakademie Münster nach wie vor den höchsten Studentinnenanteil mit 64,6 %. Unterdurchschnittliche Frauenanteile von knapp über 40 % sind dagegen an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf sowie an der Kunsthochschule für Medien Köln zu finden. An den anderen Kunsthochschulen bewegen sich die Anteile der Studentinnen um die 50 %.

3.2 ABSOLVENT_INNEN UND STUDIENABSCHLÜSSE

Neben den geschlechterbezogenen Entwicklungen bei den Studierenden ist des Weiteren die Geschlechterverteilung unter den Absolvent_innen und bei den Studienabschlüssen relevant für die Analyse geschlechter(un)gerechter Studienstrukturen. Dabei gilt ein Augenmerk den Übergängen zwischen Bachelor und Master. Im Folgenden werden zunächst die Studienabschlüsse ohne Promotionen[7] untersucht, letztere werden im Anschluss separat analysiert. Schwerpunkt sind in diesem Kapitel die Entwicklung der verschiedenen Studienabschlüsse im Zehnjahresvergleich und die entsprechenden Frauenanteile.

Im Jahr 2017 haben rund 89.000 Studierende ihr Studium an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW erfolgreich abgeschlossen. Damit hat sich die Anzahl der Absolvent_innen seit 2007 um etwa 37.000 Abschlüsse erhöht (Tab. A 3.7). Die Abschlüsse verteilen sich fast gleichmäßig auf Frauen (45.800) und Männer (43.198), wobei Frauen mit einem Anteil von 51,5 % an den erfolgreichen Abschlüssen leicht mehrheitlich vertreten sind. Im Zehnjahresvergleich bedeutet dies einen Rückgang des Frauenanteils um 0,8 Prozentpunkte, gegenüber dem Jahr 2012 ist wiederum ein Anstieg um 1,1 Prozentpunkte festzustellen. Somit kann über alle Abschlüsse hinweg von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis unter den Absolvent_innen ausgegangen werden. Im Vergleich mit den Frauenanteilen an den Studierenden scheinen Frauen ihr Studium sogar erfolgreicher abzuschließen.

Für die Analyse werden im Folgenden vier Typen von Abschlüssen unterschieden: universitäre Abschlüsse, Fachhochschulabschlüsse, künstlerische Abschlüsse und Lehramtsabschlüsse.[8] Der zahlenmäßig größte Abschlusstyp mit rund 51.300 Absolvent_innen ist der universitäre Abschluss. Seit 2007 ist ein stetes Anwachsen der Anzahl der Abschlüsse zu verzeichnen. Der Frauenanteil an den universitären Abschlüssen ist mit einem Anteil von 49,8 % im Jahr 2017 weiterhin paritätisch, jedoch ist der Anteil der Frauen im Zehnjahresvergleich um 1,8 Prozentpunkte gesunken.

Auch die Anzahl der Fachhochschulabschlüsse ist in den vergangenen zehn Jahren deutlich angestiegen, im Jahr 2017 haben jeweils rund 10.300 Frauen und 13.300 Männer ein Fachhochschulstudium abgeschlossen. An den Fachhochschulen zeigt sich bei den Abschlüssen, wie im Studium, eine Unterrepräsentanz von Frauen, auch wenn der Anteil der Absolventinnen an den Fachhochschulabschlüssen im Betrachtungszeitraum um 2,5 Prozentpunkte auf 43,6 % in 2017 gestiegen ist. Insgesamt rückläufig ist die Anzahl künstlerischer Abschlüsse, die mit weniger als 1.000 Absolvent_innen auch mit Abstand die kleinste Gruppe in 2017 stellt. Stark zugenommen hat hingegen die Anzahl der Lehramtsabschlüsse, insbesondere seit 2012 haben deutlich mehr Absolvent_innen ein Lehramtsstudium abgeschlossen. Zwar hat der Anteil an Lehramtsabsolventinnen im Zehnjahresvergleich abgenommen, jedoch absolvieren mit 71,7 % weiterhin mehrheitlich Frauen ein Lehramtsstudium.

Bei der Betrachtung der gestuften Studiengänge zeigt sich, dass die Bachelor- und Master-Abschlüsse zunehmend den Großteil aller Hochschulabschlüsse in NRW ausmachen. Im Jahr 2017 haben mehr als die Hälfte der Absolvent_innen ein Bachelor-Studium und etwa ein Drittel ein Master-Studium erfolgreich absolviert. Demgegenüber geht die Anzahl der Studienabschlüsse Diplom, Magister oder Staatsexamen mit dem Auslaufen dieser Studiengänge stark zurück. Ein Blick auf die Frauenanteile der Bachelor- und Master-Abschlüsse zeigt einen Unterschied zwischen den beiden Qualifizierungsstufen. Während mehrheitlich Frauen unter den Bachelor-Absolvent_innen (52,0 %) vertreten sind, kehrt sich das Verhältnis bei den Master-Absolvent_innen um. Hier beträgt der Frauenanteil 48,1 %. Die Anteile liegen zwar nah an der Geschlechterparität, bestätigen jedoch die Tendenz, dass Frauenanteile mit zunehmender Qualifizierungsstufe sinken. Am deutlichsten ist die Differenz zwischen dem Anteil der Bachelor- und Master-Absolvent_innen auf der Ebene der universitären Abschlüsse. Hier erwerben Frauen anteilig deutlich häufiger einen Bachelor-Abschluss (52,3 %) als einen Master-Abschluss (43,8 %), was eine Differenz von 8,5 Prozentpunkten ausmacht. Ein ähnliches Bild zeichnet sich an den Fachhochschulen ab. Auch vor dem Hintergrund der unterdurchschnittlichen Beteiligung von Frauen im Fachhochschulstudium überwiegen die Männeranteile sowohl an den Bachelor- als auch an den Master-Abschlüssen. Jedoch

[7] In der Hochschulstatistik werden abgeschlossene Promotionen traditionell als Studienabschlüsse erfasst, sodass die Kategorie „Absolvent_innen" auch die Promotionen enthält.

[8] Die Kategorien sind nicht vollkommen deckungsgleich mit den Abschlüssen an einer bestimmten Hochschulart. So umfassen „künstlerische Abschlüsse" nicht nur Abschlüsse an Kunsthochschulen, sondern auch künstlerische Abschlüsse an Universitäten. Die Kategorie „universitäre Abschlüsse" beinhaltet auch solche an Fach- und Kunsthochschulen. Zugleich sind Lehramtsabschlüsse aller Hochschularten zusammengefasst.

Tab. A 3.7: Absolvent_innen nach Abschlussarten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2007–2017

Abschlussart	2007			2012			2017			Veränderung Frauenanteil 2007–2017
	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	%-Punkte
Universitäre Abschlüsse (ohne Lehramt)										
Diplom u. andere Abschlüsse	11.936	11.533	50,9 %	7.186	7.680	48,3 %	2.873	1.910	60,1 %	9,2
Bachelor Univ.	2.987	2.064	59,1 %	10.738	9.382	53,4 %	14.171	12.918	52,3 %	-6,8
Master Univ.	648	982	39,8 %	3.511	4.034	46,5 %	8.489	10.890	43,8 %	4,1
Alle universitären Abschlüsse (ohne Lehramt)	*15.571*	*14.579*	*51,6 %*	*21.435*	*21.096*	*50,4 %*	*25.533*	*25.718*	*49,8 %*	*-1,8*
Fachhochschulabschlüsse (ohne Lehramt)										
Diplom FH u. andere Abschlüsse	4.863	6.976	41,1 %	825	1.541	34,9 %	3	3	50,0 %	8,9
Bachelor FH	689	854	44,7 %	5.187	7.205	41,9 %	8.308	10.160	45,0 %	0,3
Master FH	189	401	32,0 %	983	1.437	40,6 %	1.983	3.147	38,7 %	6,6
Alle Fachhochschulabschlüsse (ohne Lehramt)	*5.741*	*8.231*	*41,1 %*	*6.995*	*10.183*	*40,7 %*	*10.294*	*13.310*	*43,6 %*	*2,5*
Künstlerische Abschlüsse (ohne Lehramt)										
Andere künstl. Abschlüsse	477	317	60,1 %	450	335	57,3 %	127	123	50,8 %	-9,3
Künstl. Abschluss Bachelor	(-)	(-)	(-)	70	58	54,7 %	176	150	54,0 %	(-)
Künstl. Abschluss Master	(-)	(-)	(-)	131	71	64,9 %	159	158	50,2 %	(-)
Alle künstlerischen Abschlüsse (ohne Lehramt)	*477*	*317*	*60,1 %*	*651*	*464*	*58,4 %*	*462*	*431*	*51,7 %*	*-8,3*
Lehramtsabschlüsse										
Staatsexamen	4.810	1.512	76,1 %	3.237	1.282	71,6 %	1.545	859	64,3 %	-11,8
Bachelor Lehramt	(-)	(-)	(-)	5	0	100,0 %	4.005	1.392	74,2 %	(-)
Master of Education	277	60	82,2 %	1.875	640	74,6 %	3.899	1.470	72,6 %	-9,6
Lehramt insgesamt	*5.087*	*1.572*	*76,4 %*	*5.117*	*1.922*	*72,7 %*	*9.449*	*3.721*	*71,7 %*	*-4,6*
Abschlüsse insgesamt	**27.097**	**24.781**	**52,2 %**	**34.265**	**33.694**	**50,4 %**	**45.800**	**43.198**	**51,5 %**	**-0,8**
... davon Bachelor	**3.676**	**2.918**	**55,7 %**	**16.000**	**16.645**	**49,0 %**	**26.660**	**24.620**	**52,0 %**	**-3,8**
... davon Master	**1.114**	**1.443**	**43,6 %**	**6.500**	**6.182**	**51,3 %**	**14.530**	**15.665**	**48,1 %**	**4,6**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2007, 2012 und 2017; eigene Berechnungen. Abschlüsse insgesamt inklusive Sonstige Abschlüsse.

ist der Frauenanteil an den Master-Absolvent_innen mit 38,7 % deutlich geringer als an den Bachelor-Absolvent_innen (45,0 %). Auch bei den künstlerischen Abschlüssen und den Lehramtsabschlüssen ist der Frauenanteil bei den Master-Absolvent_innen etwas geringer. Insgesamt lässt sich daher feststellen, dass der Übergang vom Bachelor zum Master für Studentinnen eine größere Hürde darstellt, da nach Abschluss eines Bachelors mehr Frauen die Hochschule verlassen. Dies ist aus einer Gleichstellungsperspektive bedenklich, da der Master-Abschluss Voraussetzung für eine Promotion ist.

3.3 HÖHERE AKADEMISCHE QUALIFIZIERUNGSSTUFEN AN DEN UNIVERSITÄTEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Im Folgenden stehen die weiteren Qualifizierungsstufen auf dem Weg zu einer Lebenszeitprofessur an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW[9] im Mittelpunkt der Datenanalyse. Dafür werden die jeweiligen Frauenanteile an den abgeschlossenen Promotionen, Habilitationen und an den Juniorprofessuren im Einzelnen sowie auf Hochschulebene betrachtet. Ein erster Überblick zeigt, dass die Frauenanteile beim Übergang von der Promotion hin zur Habilitation deutlich abnehmen (Tab. A 3.8). Aller-

[9] Kunsthochschulen sind aufgrund der sehr geringen Fallzahlen der Promotionen nicht berücksichtigt. Fachhochschulen haben in NRW kein eigenständiges Promotionsrecht; Promotionen an Fachhochschulen sind deshalb über die kooperierenden Universitäten erfasst.

Tab. A 3.8: Promovierte, Habilitierte und Juniorprofessor_innen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW bis 2017

Universität	Promovierte (Dreijahres-durchschnitt)		Frauenanteile				Habilitierte 2015–2017				Juniorpro-fessor_innen 2017	
	2006–2008	2015–2017	2006–2008	2015–2017	Diffe-renz 2007–2017	Diffe-renz zu Stud.	Alle Fächer ohne Human-medizin	Frauen-anteil	Human-medizin	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen-anteil
	Anzahl	Anzahl	%	%	%-Punkte	%-Punkte	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
U Düsseldorf	395	426	47,9 %	54,3 %	6,4	-3,8	26	38,5 %	72	23,6 %	29	48,3 %
U Köln	736	679	43,2 %	52,3 %	9,1	-8,0	55	21,8 %	68	27,9 %	67	55,2 %
U Bonn	634	641	42,8 %	48,4 %	5,6	-7,1	51	27,5 %	78	32,1 %	24	41,7 %
U Münster	684	754	43,0 %	48,1 %	5,1	-6,2	61	37,7 %	75	16,0 %	41	48,8 %
DSHS Köln	27	32	35,4 %	46,9 %	11,5	12,7	5	20,0 %	(-)	(-)	3	66,7 %
U Duisburg-Essen	362	517	36,1 %	44,8 %	8,7	-3,4	27	33,3 %	59	23,7 %	29	37,9 %
U Bielefeld	225	218	45,1 %	43,2 %	-1,9	-13,9	39	33,3 %	(-)	(-)	24	58,3 %
U Bochum	457	574	36,8 %	42,2 %	5,5	-6,3	39	41,0 %	38	18,4 %	48	50,0 %
RWTH Aachen	648	945	30,5 %	33,4 %	2,9	1,1	38	28,9 %	48	20,8 %	28	28,6 %
TU Dortmund	214	275	26,2 %	32,4 %	6,2	-12,8	27	25,9 %	(-)	(-)	21	42,9 %
U Paderborn	116	146	21,8 %	31,4 %	9,5	-16,1	14	42,9 %	(-)	(-)	21	52,4 %
FernU Hagen	56	49	31,0 %	31,1 %	0,1	-16,7	3	0,0 %	(-)	(-)	2	100,0 %
U Siegen	82	94	31,0 %	30,2 %	-0,8	-19,8	13	30,8 %	(-)	(-)	17	47,1 %
U Wuppertal	93	108	30,8 %	28,3 %	-2,5	-23,8	18	33,3 %	(-)	(-)	22	36,4 %
Alle Universitäten	**4.728**	**5.457**	**38,8 %**	**43,4 %**	**4,6**	**-6,8**	**416**	**31,7 %**	**438**	**23,7 %**	**376**	**47,3 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik/Habilitatonsstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen. Zahl der Promotionen: Dreijahresdurchschnitt; Zahl der Habilitationen: Dreijahressumme. Geordnet nach der Höhe des Frauenanteils (Promotionen) im Zeitraum 2015–2017. Bei den Promovierten und Juniorprofessor_innen konnten die Kunsthochschulen aufgrund der geringen Fallzahlen nicht berücksichtigt werden.

dings liegt der Anteil der Juniorprofessorinnen mit 47,3 % sowohl über dem Frauenanteil an den Habilitierten als auch an den Promovierten.

3.3.1 Promotionen

Im Vergleich zu den Jahren 2006–2008 (Dreijahresdurchschnitt) wurden in den Jahren 2015–2017 (Dreijahresdurchschnitt) an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW deutlich mehr Promotionen abgeschlossen (Tab. A 3.8). Neben der Anzahl der Promotionen ist ebenfalls der Frauenanteil an den Promovierten im Betrachtungszeitraum um 4,6 Prozentpunkte auf 43,4 % gestiegen. Frauen sind unter den Promovierten somit leicht unterdurchschnittlich vertreten.

Auf der Hochschulebene bestehen große Unterschiede in Bezug auf die Anzahl abgeschlossener Promotionen. Die RWTH Aachen nimmt hier mit 945 erfolgreich Promovierten die Spitzenposition ein. Darüber hinaus wird sichtbar, dass insgesamt an den Universitäten mit einem Uniklinikum deutlich mehr Promotionen abgeschlossen werden als an den Universitäten ohne Klinikum. Dies verweist auf die hohen Promotionsquoten in der Medizin. Die Sonderstellung von Universitäten mit Unikliniken in Bezug auf Promotionen zeigt sich auch beim Frauenanteil. An den vier Universitäten mit den höchsten Frauenanteilen an den abgeschlossenen Promotionen (Düsseldorf, Köln, Bonn und Münster) sind jeweils Universitätskliniken angesiedelt. An dieser Stelle schlägt sich der vergleichsweise hohe Frauenanteil unter den promovierten Mediziner_innen nieder (Kortendiek et al. 2016: 271). Mit den Universitäten Düsseldorf und Köln haben zudem zwei Universitäten die Geschlechterparität erreicht und drei weitere (Bonn, Münster sowie die Deutsche Sporthochschule Köln) befinden sich knapp darunter. Im Gegensatz dazu liegen die Frauenanteile an sechs Universitäten (RWTH Aachen, TU Dortmund, Paderborn, FernUniversität Hagen, Siegen und Wuppertal) bei einem Drittel oder gar darunter.

Bei der Mehrheit der Universitäten in NRW liegt der Frauenanteil an den Promovierten deutlich unter dem Frauenanteil an den Studierenden. Die durchschnittliche Abweichung der Frauenanteile bei den Promovierten zu den Frauenanteilen bei den Studie-

renden liegt bei -6,8 Prozentpunkten. Auch hier lässt sich ein Unterschied zwischen den Universitäten mit und ohne Klinikum erkennen. An fast allen Universitäten ohne Klinikum liegt die Differenz bezogen auf die Studentinnenanteile im zweistelligen Bereich. Sowohl die Universität Siegen (-19,8 Prozentpunkte) als auch die Universität Wuppertal (-23,8 Prozentpunkte) weisen sehr hohe Abweichungen auf, aber auch an der Universität Paderborn und der FernUniversität Hagen lassen sich Abweichungen um die -16 Prozentpunkte ausmachen. So zeigt sich, dass ein hoher Frauenanteil an den Studierenden nicht gleichbedeutend ist mit einem hohen Frauenanteil auf der nächsthöheren Qualifizierungsstufe. Als einzige Hochschule weist die Deutsche Sporthochschule Köln eine deutliche positive Abweichung zum Studentinnenanteil auf. Ihr Frauenanteil an den Promovierten von 46,9 % überschreitet den der Studierenden um 12,7 Prozentpunkte. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Fallzahl der Promotionen an der Deutschen Sporthochschule Köln relativ gering ist und auch der Studentinnenanteil der zweitniedrigste unter den Universitäten in NRW ist.

3.3.2 Habilitationen und Juniorprofessuren

Die Habilitation hat mit der Einführung der Juniorprofessur sowie weiteren alternativen Qualifizierungswegen insgesamt zwar an Bedeutung verloren, ist jedoch nach wie vor ein wichtiger akademischer Karriereschritt. Für NRW zeigen sich bezogen auf die Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen im Vergleich mit den Gender-Reporten 2013 und 2016 wechselnde Entwicklungen. So schlossen im Zeitraum 2009–2011 871 Wissenschaftler_innen ihre Habilitation erfolgreich ab (Kortendiek et al. 2013: 79), in den Jahren 2012–2014 ging diese Anzahl auf 800 zurück (Kortendiek et al. 2016: 63) und stieg im Dreijahresdurchschnitt 2015–2017 auf 854 abgeschlossene Habilitationen (Tab. A 3.8). Diese Entwicklungen sind überwiegend auf Schwankungen bei der Anzahl der Habilitationen in den nicht-medizinischen Fächern zurückzuführen, wohingegen die Habilitationen in der Humanmedizin[10] in beiden Zeiträumen in geringem Maße zunehmen und mittlerweile mehr als die Hälfte aller Habilitationen in der Humanmedizin abgeschlossen werden. Der Frauenanteil an den Habilitationen außerhalb der Humanmedizin ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum weiter angestiegen und beträgt 31,7 %. Ein Wert, der weiterhin deutlich von der Geschlechterparität entfernt ist, sich aber zumindest einem Drittel annähert, dagegen verbleibt der Frauenanteil an den Habilitierten in der Humanmedizin bei unter einem Viertel.

Auch auf der Ebene der einzelnen Hochschulen sind die höchsten Frauenanteile bei den Habilitierten in den nicht-medizinischen Fächern zu finden, und an den Universitäten Paderborn (42,9 %) und Bochum (41,0 %) übersteigen die Anteile der Frauen an den Habilitierten die 40-Prozent-Marke. Fünf weitere Universitäten (Düsseldorf, Münster, Duisburg-Essen, Bielefeld und Wuppertal) weisen Frauenanteile von mindestens einem Drittel in den nicht-medizinischen Fächern auf. An der FernUniversität Hagen wurden lediglich drei Habilitationen abgeschlossen, darunter befand sich keine Frau, und an der Deutschen Sporthochschule Köln wurde eine Habilitation von einer Frau abgeschlossen gegenüber vier Männern. Auch an der Universität zu Köln stellen Frauen nur ein Fünftel der Habilitierten in den Fächern ohne Humanmedizin. Bei den Habilitationen in der Humanmedizin liegen die Frauenanteile aller Universitäten bei unter einem Drittel. Die in der Humanmedizin habilitationsstärkste Universität, Bonn, weist mit einem Anteil von 32,1 % den höchsten Frauenanteil auf, wohingegen die Universität Münster (16,0 %) und die Universität Bochum (18,4 %) die niedrigsten Frauenanteile verzeichnen.

Gegenüber der Unterrepräsentanz von Frauen bei den Habilitationen sind die im Jahr 2017 insgesamt 376 Juniorprofessuren mit einem Frauenanteil von 47,3 % fast geschlechterparitätisch besetzt. Das spiegelt sich auch an den einzelnen Universitäten wider. An den Universitäten Bielefeld (58,3 %), Köln (55,2 %) Paderborn (52,4 %) und Bochum (50,0%) machen Frauen mindestens die Hälfte unter den Juniorprofessor_innen aus. Ähnlich wie bei den Habilitationen sind an der FernUniversität Hagen und der Deutschen Sporthochschule Köln nur wenige Juniorprofessuren vorhanden. Die beiden Juniorprofessuren an der FernUniversität Hagen sind ausschließlich mit Frauen besetzt und an der Deutschen Sporthochschule Köln gibt es zwei Juniorprofessorinnen und einen Juniorprofessor. Demgegenüber fällt insbesondere der niedrige Anteil der Juniorprofessorinnen an der RWTH

[10] Aufgrund der hohen Bedeutung der Habilitation in der Humanmedizin – für wissenschaftliche und klinische Karrieren – wird dieser Bereich gesondert betrachtet. Zugrunde gelegt werden hier alle Lehr- und Forschungsbereiche, die direkt der Humanmedizin zuzuordnen sind, nicht aber die Gesundheitswissenschaften. Diese sind in Tab. A 3.8 den anderen Fächern zugeordnet.

Aachen von 28,6 % ab, aber auch die Universitäten Wuppertal (36,4 %) und Duisburg-Essen (37,9 %) liegen deutlich unter dem Durchschnitt in NRW.

Bei einem Vergleich der höheren akademischen Qualifizierungsstufen an den Universitäten in NRW fällt auf, dass sich keine der Hochschulen in Bezug auf die Frauenanteile in allen Stufen über dem landesweiten Durchschnitt befindet, jedoch drei Universitäten durchgängig darunterliegen. An den beiden technischen Universitäten, RWTH Aachen und TU Dortmund sind Frauen insgesamt unterdurchschnittlich vertreten. Hingegen kommen die Universitäten Düsseldorf und Bielefeld einer durchgängig überdurchschnittlichen Repräsentation von Frauen sehr nahe. Die Universität Düsseldorf weist den höchsten Anteil von promovierten Frauen auf und liegt lediglich bei den Habilitierten in der Humanmedizin minimal unter dem NRW-Durchschnitt. Die Universität Bielefeld wiederum verzeichnet unter den Universitäten mit einer höheren Anzahl an Juniorprofessor_innen den höchsten Frauenanteil. Aber auch die Universitäten Köln, Münster und Duisburg-Essen bewegen sich überwiegend über dem NRW-Vergleichswert.

3.4 Resümee

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind die Studierendenzahlen deutlich gestiegen, dies gilt insbesondere für die Fachhochschulen und die Universitäten, während der Zuwachs an Studierenden der Kunsthochschulen geringer ausfällt. Über alle Hochschularten hinweg ist diese Zunahme in größerem Maß auf einen Anstieg an der Anzahl der Studentinnen zurückzuführen, die Steigerungsrate der Gruppe der Studentinnen übertrifft die der Studenten. Diese Tendenz ist besonders stark ausgeprägt – sowohl an den einzeln Fachhochschulen als auch insgesamt. Im Gegensatz dazu steigt an den Kunsthochschulen die Anzahl der Studenten stärker an als die Anzahl der Studentinnen. Zum Teil geht die Anzahl der Studentinnen dort sogar zurück.

Der Studentinnenanteil an den Hochschulen in NRW beträgt 47,1 % und steigt damit im Zehnjahresvergleich leicht an. An den Universitäten und Kunsthochschulen ist die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern im Studium ausgeglichen, wohingegen an den Fachhochschulen trotz eines starken Anstiegs des Frauenanteils weiterhin deutlich weniger Frauen als Männer eingeschrieben sind. Es zeigt sich jedoch auch, dass insbesondere an den technisch ausgerichteten Universitäten und Fachhochschulen Studentinnen unterdurchschnittlich vertreten sind. An den Kunsthochschulen zeigt der Zehnjahresvergleich einen Rückgang der Frauenanteile, sodass an einigen Kunsthochschulen der Frauenanteil deutlich unter die 50-Prozent-Marke gefallen ist.

Insgesamt wurden 2017 an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mehr Studienabschlüsse abgelegt als zehn oder fünf Jahre zuvor. Von den Absolvent_innen sind mit einem Anteil von 51,5 % eine knappe Mehrheit Frauen. Allerdings zeigt sich, dass Frauen insbesondere bei den Bachelor-Abschlüssen überwiegen, während sie bei den Master-Abschlüssen unterdurchschnittlich vertreten sind. Diese Tendenz ist besonders deutlich bei den universitären Abschlüssen. Da der Master-Abschluss für eine weitere akademische Laufbahn qualifiziert, ist die Differenz bei den Frauenanteilen beim Übergang vom Bachelor zum Master aus einer Gleichstellungsperspektive bedenklich.

Die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen ist im Betrachtungszeitraum der zehn Jahre gestiegen. Auch der Frauenanteil hat deutlich zugenommen und beträgt aktuell 43,4 %. Insbesondere in der Humanmedizin werden viele Promotionen abgeschlossen, daher weisen Universitäten mit Uniklinikum höhere Frauenanteile an Promotionen und eine insgesamt höhere Anzahl an Promotionen auf. Während die Promotion auch eine wichtige Qualifizierung für Karrieren außerhalb der Wissenschaft darstellt, bereiten die weiteren Qualifizierungsphasen, die Habilitation und die Juniorprofessur, auf eine universitäre Wissenschaftskarriere vor. Bei den Habilitationen zeigt sich, dass der Frauenanteil im Vergleich zu den Promotionen deutlich sinkt. So sind Frauen in den nicht-medizinischen Fächern nicht einmal zu einem Drittel bei den Habilitierten vertreten, in der Humanmedizin sind es weniger als ein Viertel. Demgegenüber hat die zahlenmäßig noch geringere alternative Karriereop-

tion der Juniorprofessur eine größere Bedeutung für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur. Mit 47,3 % ist fast die Hälfte der Juniorprofessuren an den Universitäten in NRW mit Frauen besetzt.

Über alle Qualifizierungsgruppen hinweg zeigt sich, dass, bezogen auf die Qualifizierungsstufen Promotion und Habilitation, die Frauenanteile ausgehend von den Bachelor-Abschlüssen mit jeder weiteren Stufe sinken. Zwar stellt der hohe Anteil von Frauen an den Juniorprofessuren eine Ausnahme von der skizzierten Leaky Pipeline dar, werden die Habilitationen und Juniorprofessuren jedoch zusammengefasst betrachtet, bleibt die Tendenz der sinkenden Frauenanteile mit zunehmender Qualifizierung ungebrochen.

4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Im folgenden Kapitel geht es um die Entwicklung der Geschlechterverteilung innerhalb des Hochschulpersonals in NRW: Welchen Anteil haben Frauen unterschiedlicher Statusgruppen am Personal der Hochschulen – und wie hat sich dieser Anteil in den letzten zehn Jahren verändert? Dabei wird der Blick auf das Personal im umfassenden Sinn gerichtet: das wissenschaftliche und künstlerische Personal sowie die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV). Ziel dieses Kapitels ist es, die Geschlechterverteilung innerhalb der Personalgruppen zu untersuchen und ebenfalls auf Hochschulebene auszuwerten. Eine ausführliche Analyse nach Entgeltgruppen und Besoldungsgruppen findet sich in Teil C.[11]

Zunächst wird die Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonals aufgeschlüsselt, um ein differenziertes Bild zu erhalten, welche Personalgruppen unter diesem Sammelbegriff subsumiert sind (Kap. 4.1). Dabei werden erstmalig neuere Personalkategorien wie Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Modellen, Nachwuchsgruppenleitungen und Hochschuldozent_innen einbezogen. Anschließend werden Professor_innen (Kap. 4.2) und das hauptberufliche Personal ohne Professur (Kap. 4.3) getrennt betrachtet. Eine weitere Analyse gilt den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Kap. 4.4).[12] Die Geschlechterverteilung wird dabei jeweils auf Hochschulebene sichtbar gemacht, unterteilt nach den Hochschularten Universität, Fachhochschule und Kunsthochschule. Da die Universitätskliniken einige Besonderheiten in der Personalstruktur aufweisen, werden sie von den Universitäten getrennt betrachtet.[13] Die Grundgesamtheit bilden die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

[11] Die Datenanalysen umfassen geschlechterbezogene Verdienstunterschiede bei Professuren (Kap. 4), im MTV-Bereich (Kap. 7) und im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur (Kap. 8).

[12] Eine ausführliche Auswertung der Geschlechterverteilung innerhalb der MTV erfolgt in Teil C Kap. 7 mit Blick auf unterschiedliche Personalgruppen, Entgeltgruppen und weitere Beschäftigungsmerkmale.

[13] Das „Bochumer Modell" weicht insofern von den anderen Universitätskliniken ab, als die Universität Bochum mit Kliniken im Umland kooperiert, aber nicht über ein eigenes Klinikum verfügt. Das schlägt sich beispielsweise personell darin nieder, dass in Bochum weder die klinischen Professuren noch das Pflegepersonal (im MTV-Bereich) zugeordnet sind.

4.1 PERSONALGRUPPEN UND BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE DES WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS

In diesem Kapitel stehen das wissenschaftliche und künstlerische Personal mitsamt seiner Untergruppen sowie die Beschäftigungsverhältnisse ausgewählter Personalgruppen im Mittelbau im Fokus der Datenanalyse. Das wissenschaftliche und künstlerische Hochschulpersonal in Nordrhein-Westfalen umfasst im Bezugsjahr 2017 rund 75.810 Beschäftigte, davon 51.054 hauptberuflich und 24.756 nebenberuflich (Tab. A 4.1). Frauen sind mit insgesamt 41,1 % noch nicht paritätisch vertreten, was auch für die beiden genannten Gruppen gilt. Gleichwohl ist vor allem für das hauptberufliche Personal seit dem Bezugs-

jahr des letzten Gender-Reports (2014) eine leichte Steigerung des Frauenanteils um fast zwei Prozentpunkte zu verzeichnen, sodass erstmals auch hier die 40-Prozent-Marke erreicht wird.

Innerhalb des hauptberuflichen Hochschulpersonals bestehen große Unterschiede zwischen den beiden akademischen Statusgruppen. So zeigt sich, dass es mehr als fünfmal so viele Beschäftigte im akademischen Mittelbau gibt (42.739) wie Professor_innen (8.315). Während der durchschnittliche Frauenanteil im Mittelbau 43,0 % beträgt, ist nur jede vierte Professur mit einer Frau besetzt (25,2 %). Damit verbunden sind nicht nur Status- und Verdienstunterschiede, sondern auch Ungleichheiten in den Beschäftigungsverhältnissen. Bei den Beschäftigten unterhalb und jenseits der Professur handelt es sich hauptsächlich um Tarifbeschäftigte, während Professor_innen zum allergrößten Teil verbeamtet sind.

Innerhalb der Gruppe der (hauptberuflichen) Professor_innen gibt es eine große Spannweite beim Frauenanteil: So sind unter den Juniorprofessor_innen bereits fast die Hälfte Frauen (47,9 %). Werden aus dieser Gruppe noch einmal diejenigen mit Tenure-Track-Modellen herausgefiltert, für die also – bei positiver Evaluation – die Option auf eine Entfristung ohne Neuausschreibung besteht, liegt der Frauenanteil jedoch um 4,8 Prozentpunkte niedriger (43,1 %). Dabei ist zu beachten, dass es sich noch um eine sehr kleine Gruppe handelt, die im Jahr 2017 nur 65 (von insgesamt 382) Juniorprofessuren in NRW umfasst.

Das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur besteht überwiegend aus wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, die auch insgesamt etwas mehr als die Hälfte des akademischen Personals ausmachen (53,2 %). Sie stellen auch die einzige hauptberufliche Personalgruppe, die seit dem Bezugsjahr des letzten Gender-Reports (2014) in relevantem Ausmaß gewachsen ist: um rund 3.200 Personen (vgl. Kortendiek et al. 2016: 67). Dabei hat sich auch der Frauenanteil leicht erhöht, der mit 42,4 % gleichwohl immer noch unterhalb der Parität liegt. Sehr viel stärker unterrepräsentiert sind Frauen jedoch bei der erstmals erfassten Untergruppe der Nachwuchsgruppenleitungen: In dieser für eine Professur karriererelevanten Position finden sich von insgesamt 210 Beschäftigten in NRW nur 59 Frauen (28,1 %).

Lehrkräfte für besondere Aufgaben stellen die einzige akademische Personalgruppe dar, in der mehrheitlich Frauen beschäftigt sind (53,8 %), während sich unter den (insgesamt sehr wenigen) Dozent_innen und Assistent_innen nur 37,8 % Frauen befinden. Die für NRW neue Personalgruppe der Hochschuldozent_innen, 2016 mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (DRModG NRW)[14] geschaffen, besteht sogar nur zu einem Viertel aus Frauen. Diese Gruppe ist zwar formal dem Mittelbau zugeordnet,[15] ist jedoch besoldungsrechtlich den W-Professuren gleichgestellt. Allerdings kann aufgrund der bislang noch geringen Anzahl von 28 Hochschuldozent_innen und der möglicherweise fachlich ungleichzeitigen Einführung hier nur eine vorsichtige Aussage zur Geschlechterverteilung getroffen werden.

Das nebenberufliche Personal umfasst fast ein Drittel des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (32,7 %). Darunter weisen die wissenschaftlichen Hilfskräfte den höchsten Frauenanteil auf, der mit 46,1 % bereits nah an der Parität liegt. Gegenüber dem letzten Gender-Report ist die Anzahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte deutlich gestiegen (von rund 8.800 in 2014 auf 13.077), der Frauenanteil jedoch leicht gesunken (von 47,4 % in 2014) (vgl. Kortendiek et al. 2016: 67). Damit hat sich auch das Größenverhältnis zur Gruppe der Lehrbeauftragten umgekehrt, die nunmehr nur noch 11.591 Personen umfasst. Diese Personalgruppe ist mit einem Frauenanteil von 40,2 % noch etwas weiter von der Parität entfernt.

Im akademischen Mittelbau ist die Befristung der Beschäftigungsverhältnisse weit verbreitet. Die Befristungshäufigkeit unterscheidet sich deutlich zwischen den Personalgruppen (Tab. A 4.2): Während die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen überwiegend auf Zeit beschäftigt sind (82,6 %), übt eine knappe Mehrheit der Lehrkräfte für besondere Aufgaben eine Dauerbeschäftigung aus (53,7 %). In beiden Personalgruppen sind Frauen anteilig häufiger befristet beschäftigt: Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen stellen durchschnittlich 43,3 % der befristet Beschäftigten, aber nur 38,4 % der auf Dauer Beschäftigten. Bei den Lehrkräften für

[14] Quelle: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=15674#NORM, [Zugriff am 04.10.2019].
[15] In der amtlichen Hochschulstatistik werden Hochschuldozent_innen der Mittelbau-Personalgruppe der Dozent_innen und Assistent_innen zugeordnet und nicht den Professor_innen (vgl. IT.NRW 2018b: 47).

Tab. A 4.1: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2017

Personalgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil am wiss. u. künstl. Personal (%)	Frauenanteile in %
Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal gesamt	**20.451**	**30.603**	**51.054**	**67,3 %**	**40,1 %**
Professor_innen	*2.092*	*6.223*	*8.315*	*11,0 %*	*25,2 %*
… davon Juniorprofessor_innen	183	199	382	0,5 %	47,9 %
… darunter Professor_innen mit Tenure Track	28	37	65	0,1 %	43,1 %
Hauptberufliches wiss. u. künstl. Personal ohne Professur	*18.359*	*24.380*	*42.739*	*56,4 %*	*43,0 %*
… davon wiss. u. künstl. Mitarbeiter_innen	17.109	23.223	40.332	53,2 %	42,4 %
… darunter Nachwuchsgruppenleitung	59	151	210	0,3 %	28,1 %
… davon Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1.146	986	2.132	2,8 %	53,8 %
… davon Dozent_innen, Assistent_innen	104	171	275	0,4 %	37,8 %
… darunter Hochschuldozent_innen	7	21	28	0,0 %	25,0 %
Nebenberufliches Personal gesamt	**10.706**	**14.050**	**24.756**	**32,7 %**	**43,2 %**
Gastprofessor_innen, Emeriti	20	68	88	0,1 %	22,7 %
Lehrbeauftragte	4.664	6.927	11.591	15,3 %	40,2 %
Wissenschaftliche Hilfskräfte (ohne SHK)	6.022	7.055	13.077	17,2 %	46,1 %
Wiss. und künstl. Personal insgesamt	**31.157**	**44.653**	**75.810**	**100 %**	**41,1 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017.

Tab. A 4.2: Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ausgewählte Personalgruppen) an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2017

Personalgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil an Personalgruppe (%)	Frauenanteile in %
Wiss. u. künstl. Mitarbeiter_innen auf Dauer	2.705	4.332	7.037	17,4 %	38,4 %
Wiss. u. künstl. Mitarbeiter_innen auf Zeit	14.404	18.891	33.295	82,6 %	43,3 %
Wiss. u. künstl. Mitarbeiter_innen insgesamt	**17.109**	**23.223**	**40.332**	**100 %**	**42,4 %**
Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Dauer	568	577	1.145	53,7 %	49,6 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Zeit	578	409	987	46,3 %	58,6 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben insgesamt	**1.146**	**986**	**2.132**	**100 %**	**53,8 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017.

besondere Aufgaben fällt dieser Abstand mit neun Prozentpunkten noch größer aus: Hier stellen Frauen eine deutliche Mehrheit der befristet Beschäftigten (58,6 %), aber nur die Hälfte der unbefristet Beschäftigten (49,6 %).

Ein Blick auf die Entwicklung seit dem letzten Gender-Report (vgl. Kortendiek et al. 2016: 68) lässt jedoch – nach dem lang anhaltenden Abbau von Dauerstellen – eine Trendumkehr deutlich werden: So steigt seit dem Jahr 2014 nicht nur der Anteil an unbefristet Beschäftigten in beiden Personalgruppen, sondern auch deren absolute Zahl sowie der Frauenanteil leicht. Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen hat sich sowohl die Anzahl der befristet als auch der auf Dauer Beschäftigten jeweils um rund 1.600 erhöht, was zur Folge hat, dass sich das Verhältnis der beiden ungleich großen Gruppen leicht verschiebt: So bilden die inzwischen 7.037 auf Dauer Beschäftigten im Jahr 2017 einen etwas größeren Anteil an der Personalgruppe (17,4 %) als noch 2014 (14,7 %). Damit ist zumindest wieder das Niveau von 2007 erreicht (vgl. Becker et al. 2010: 67). Auch der Anteil der unbefristet beschäftigten Frauen ist im Zuge der Aufstockung um 5,4 Prozentpunkte gewachsen, während der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten kaum gestiegen ist (um einen Prozentpunkt).

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben hat sich seit dem letzten Gender-Report zwar die Anzahl kaum verändert, die Zahl der Dauerstellen ist jedoch um 159 Stellen auf 1.145 gewachsen. Dadurch hat sich das

Verhältnis umgekehrt, sodass inzwischen eine knappe Mehrheit der LfbA-Stellen unbefristet ist (53,7 %). Auch hier ist der Anteil von Frauen an den unbefristet Beschäftigten gewachsen, während ihr Anteil an den befristet Beschäftigten gleichgeblieben ist, sodass die Aufstockung sich insgesamt für die unbefristete Beschäftigung von Frauen im Mittelbau positiv ausgewirkt hat.

4.2 PROFESSOR_INNEN

Im Folgenden geht es um den Stand und die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der Statusgruppe der Professor_innen. Betrachtet wird das hauptberufliche Personal, also W2- und W3-Professor_innen sowie Juniorprofessor_innen, ohne Gastprofessor_innen und weiterhin tätige emeritierte Professor_innen.

Die Übersicht nach Geschlecht und Besoldungsgruppe zeigt zunächst sehr deutlich, dass die Männeranteile über alle Besoldungsgruppen hinweg stark dominieren (Abb. A 4.1). Lediglich die W1-Professur bildet hier eine Ausnahme. Bei der Betrachtung der W-Professuren wird sichtbar, dass der Frauenanteil in der höchsten Gruppe W3 mit 23,5 % am niedrigsten ist. Hier lässt sich ein indirekter Gender Pay Gap konstatieren, denn je höher die Besoldungsgruppe, desto höher die monatlichen Grundgehälter – W3 = 6.658,16 €, W2 = 6.027,73 €, W1 = 4.580,26 €[16] – und umso niedriger der Frauenanteil.

[16] Monatsgrundgehälter brutto in Euro, Stand September 2019. https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/besoldungstabellen/grundgehaelter_w.pdf [Zugriff am 18.10.2019].

Doch nicht nur die Besoldungsgruppe bestimmt die Höhe des Gehalts, sondern ebenso der Status des Beschäftigungsverhältnisses. Angestellte Professor_innen haben gegenüber den verbeamteten Professor_innen monatliche Sozialabgaben zu leisten (Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherungsbeiträge) und somit fällt ihr Nettogehalt deutlich niedriger aus. Auffällig ist, dass insbesondere an den Kunsthochschulen und den Universitätskliniken ein nicht unerheblicher Teil der Professor_innen angestellt und somit nicht verbeamtet ist. Darüber hinaus zeigt eine Analyse nach Frauen und Männern (Abb. A 4.2 und Abb. A 4.3), dass der Anteil angestellter Professorinnen – insgesamt und nach Hochschulart – den Anteil angestellter Professoren übersteigt. Auch hier lässt sich somit ein indirekter Gender Pay Gap feststellen.

Insgesamt lehren und forschen 8.315 Professor_innen im Jahr 2017 an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (Tab. A 4.3). Während die Anzahl der Professuren gegenüber dem

Abb. A 4.1: Professor_innen nach Besoldungsgruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2017

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017.

Jahr 2007 um 23,8 % gestiegen ist, was rund 1.600 Stellen entspricht, hat sich auch der Frauenanteil in diesem Zeitraum um 9,4 Prozentpunkte erhöht: von 15,8 % im Jahr 2007 auf ein Viertel (25,2 %) in 2017. Diese Entwicklung wird im Folgenden nach Hochschulart beschrieben.

Abb. A 4.2: Anteil der angestellten und verbeamteten Professorinnen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Hochschulart 2017

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017.

Abb. A 4.3: Anteil der angestellten und verbeamteten Professoren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Hochschulart 2017

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017.

Tab. 4.3: Professor_innen an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang Professuren	Universität	Professor_innen			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Paderborn	182	254	39,6 %	23,6 %	36,6 %	13,0	11,5
2	U Bielefeld	253	291	15,0 %	19,8 %	33,3 %	13,6	8,2
3	U Köln	388	545	40,5 %	17,8 %	32,3 %	14,5	7,1
4	U Bochum	366	427	16,7 %	14,8 %	28,8 %	14,1	3,6
5	FernU Hagen	81	87	7,4 %	13,6 %	28,7 %	15,2	3,6
6	U Wuppertal	235	268	14,0 %	15,7 %	28,4 %	12,6	3,2
7	U Münster	396	483	22,0 %	15,2 %	25,9 %	10,7	0,7
8	U Düsseldorf	184	217	17,9 %	16,8 %	25,8 %	9,0	0,6
9	TU Dortmund	289	294	1,7 %	18,0 %	25,5 %	7,5	0,4
10	U Duisburg-Essen	332	388	16,9 %	17,2 %	25,3 %	8,1	0,1
11	U Siegen	218	255	17,0 %	19,7 %	24,3 %	4,6	-0,8
12	U Bonn	361	425	17,7 %	10,8 %	20,0 %	9,2	-5,2
13	RWTH Aachen	310	372	20,0 %	6,8 %	17,5 %	10,7	-7,7
14	DSHS Köln	25	29	16,0 %	4,0 %	13,8 %	9,8	-11,4
	Alle Universitäten (ohne Kliniken)	**3.620**	**4.335**	**19,8 %**	**15,7 %**	**26,8 %**	**11,1**	**1,6**
	Alle Hochschulen	**6.719**	**8.315**	**23,8 %**	**15,8 %**	**25,2 %**	**9,4**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

4.2.1 Universitäten

Mehr als die Hälfte der Professuren ist an den Universitäten in Trägerschaft des Landes angesiedelt (4.335). Die Zahl der Professuren ist seit 2007 um 19,8 % gewachsen und damit etwas weniger stark als im Landesdurchschnitt (Tab. A 4.3). In absoluten Zahlen handelt es sich um rund 700 weitere Stellen. Der Anteil der Professorinnen an den Universitäten beträgt aktuell 26,8 % und liegt damit leicht über dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen. Der Frauenanteil ist zudem im Zehnjahresvergleich um 11,1 Prozentpunkte gestiegen und hat sich damit etwas deutlicher erhöht als der Landesdurchschnitt.

Die Spannweite der Frauenanteile an den 14 Universitäten beträgt mehr als 20 Prozentpunkte: von 36,6 % an der Universität Paderborn bis zu lediglich 13,8 % an der Deutschen Sporthochschule Köln. Neben der Universität Paderborn weisen auch die Universitäten Bielefeld und Köln Professorinnenanteile von über 30 % auf. Hingegen gibt es neben der Deutschen Sporthochschule Köln mit der RWTH Aachen (17,5 %) eine weitere Universität, an der die 20-Prozent-Marke noch nicht erreicht ist. Abgesehen von diesen beiden Universitäten, deren technische bzw. sportwissenschaftliche Fächerschwerpunkte zumindest einen Erklärungsansatz für den geringen Frauenanteil bieten, weist auch die Universität Bonn einen geringen Frauenanteil von lediglich einem Fünftel auf (20,0 %).

Die fünf Universitäten mit den höchsten Frauenanteilen (Paderborn, Bielefeld, Köln, Bochum und Hagen) verzeichnen ebenfalls die stärksten Steigerungen gegenüber dem Jahr 2007, diese liegen zwischen 13,0 und 15,2 Prozentpunkten. In Paderborn und Köln wurde diese Entwicklung zusätzlich von einer starken Zunahme bei der Anzahl der Professuren begleitet. An der FernUniversität Hagen hat jedoch der Frauenanteil um 15,2 Prozentpunkte zugenommen, ohne dass eine nennenswerte Zunahme an Professuren stattgefunden hat. Die geringste Steigerung des Frauenanteils findet sich mit 4,6 Prozentpunkten an der Universität Siegen, die dadurch von dem – im Vergleich mit den anderen Universitäten – dritthöchsten Frauenanteil im Jahr 2007 (19,7 %) nunmehr auf den viertletzten Rangplatz zurückgefallen ist (24,3 %) und inzwischen leicht unter dem Landesdurchschnitt liegt.

4.2.2 Universitätskliniken

Der Anteil der Professorinnen an den Medizinischen Fakultäten und den ihnen zugeordneten Universi-

Tab. A 4.4: Professor_innen an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang Professuren	Klinikum	Professor_innen			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Bochum (Med. Fak.)	25	27	8,0 %	32,0 %	37,0 %	5,0	11,9
2	UK Düsseldorf	103	113	9,7 %	14,6 %	23,9 %	9,3	-1,3
3	UK Essen	54	105	94,4 %	9,3 %	21,0 %	11,7	-4,2
4	UK Münster	112	113	0,9 %	17,9 %	16,8 %	-1,0	-8,3
5	UK Köln	82	104	26,8 %	9,8 %	15,4 %	5,6	-9,8
6	UK Bonn	95	118	24,2 %	7,4 %	15,3 %	7,9	-9,9
7	UK Aachen	75	107	42,7 %	6,7 %	12,1 %	5,5	-13,0
	Alle Universitätskliniken	**546**	**687**	**25,8 %**	**12,5 %**	**18,2 %**	**5,7**	**-7,0**
	Alle Hochschulen	**6.719**	**8.315**	**23,8 %**	**15,8 %**	**25,2 %**	**9,4**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

tätskliniken des Landes Nordrhein-Westfalen liegt nach wie vor deutlich unter dem Landesdurchschnitt und hat mit 18,2 % die 20-Prozent-Marke noch nicht überschritten (Tab. A 4.4). Gegenüber dem Jahr 2007 lässt sich hier zudem mit 5,7 Prozentpunkten lediglich eine moderate Steigerung verzeichnen, obwohl die Anzahl der Professuren im selben Zeitraum etwas mehr als im Landesdurchschnitt gestiegen ist (um 25,8 % auf insgesamt 687).

Die Aufschlüsselung nach Standorten zeigt, dass nur eine Medizinische Fakultät (der Universität Bochum) mit ihrem Frauenanteil über dem Landesdurchschnitt liegt, mit 37,0 % Professorinnen immerhin um 11,9 Prozentpunkte. Der hohe Frauenanteil ist auch darauf zurückzuführen, dass nach dem „Bochumer Modell" ausschließlich die vorklinischen bzw. klinisch-theoretischen Professuren erfasst werden, die traditionell einen höheren Frauenanteil aufweisen als die klinisch-praktischen Bereiche. Mit weitem Abstand hinter Bochum, jedoch nur knapp unter dem Landesdurchschnitt, liegt das Universitätsklinikum Düsseldorf mit einem Frauenanteil von 23,9 %, der sich zudem im Zehnjahresverlauf merklich erhöht hat. Die größte Dynamik bezüglich des Frauenanteils weist das Universitätsklinikum Essen auf, das infolge einer Steigerung um 11,7 Prozentpunkte die 20-Prozent-Marke überschritten hat (21,0 %) und damit auch seinen Rangplatz im Vergleich mit den anderen Kliniken/Medizinischen Fakultäten verbessern konnte. Hier konnte eine deutliche Aufstockung der Professuren, deren Anzahl sich im Zehnjahresverlauf fast verdoppelt hat, offensichtlich auch für eine verstärkte Neubesetzung mit Professorinnen genutzt werden.

Das Universitätsklinikum Münster hat hingegen anteilig Professorinnen verloren; der Frauenanteil ist gegenüber 2007 um einen Prozentpunkt zurückgegangen. Möglicherweise hängt diese Entwicklung damit zusammen, dass auch die Anzahl der Professuren hier stagniert. An drei Universitätskliniken ist noch nicht einmal jede sechste Professur mit einer Frau besetzt: in Köln (15,4 %), Bonn (15,3 %) und Aachen (12,1 %), auch wenn an allen drei Kliniken der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren gestiegen ist.

4.2.3 Fachhochschulen

Die 2.906 Professuren an den 16 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind im Jahr 2017 noch nicht ganz zu einem Viertel mit Frauen besetzt (24,1 %), wodurch die Fachhochschulen knapp unter dem Landesdurchschnitt liegen (Tab. A 4.5). Zudem hat sich der Frauenanteil seit 2007 etwas weniger stark erhöht als im Landesdurchschnitt (um 8,1 Prozentpunkte), obwohl an den Fachhochschulen im Zehnjahresverlauf 700 zusätzliche Professuren entstanden sind. Der Zuwachs an den Professuren ist zum Teil auf die Neugründung von vier Fachhochschulen im Jahr 2009 zurückzuführen.

Die Hochschule für Gesundheit ist nach wie vor die einzige Hochschule, an der Professorinnen eine (knappe) Mehrheit bilden (52,6 %); sie liegt damit um 27,5 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Allerdings hat sich seit der ersten Erfassung im Gender-Report 2013 (Bezugsjahr 2011) der Frauenanteil bereits um rund 17 Prozentpunkte verringert (vgl. Kortendiek et al. 2013: 85).

Tab. A 4.5: Professor_innen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang Professuren	Fachhochschule	Professor_innen			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	(-)	38	(-)	(-)	52,6 %	(-)	27,5
2	HS Hamm-Lippstadt	(-)	91	(-)	(-)	30,8 %	(-)	5,6
3	HS Düsseldorf	146	177	21,2 %	14,4 %	30,5 %	16,1	5,3
4	FH Bielefeld	157	219	39,5 %	22,9 %	30,1 %	7,2	5,0
5	FH Dortmund	189	228	20,6 %	20,6 %	27,2 %	6,6	2,0
6	HS Bonn-Rhein-Sieg	122	144	18,0 %	25,4 %	27,1 %	1,7	1,9
7	HS Ruhr West	(-)	80	(-)	(-)	26,3 %	(-)	1,1
8	HS Niederrhein	203	244	20,2 %	15,8 %	26,2 %	10,5	1,1
9	HS Rhein-Waal	(-)	109	(-)	(-)	25,7 %	(-)	0,5
10	TH Köln	372	421	13,2 %	15,9 %	24,5 %	8,6	-0,7
11	FH Münster	228	265	16,2 %	16,7 %	21,5 %	4,8	-3,6
12	TH Ostwestfalen-Lippe	151	167	10,6 %	15,2 %	19,2 %	3,9	-6,0
13	HS Bochum	115	148	28,7 %	13,0 %	18,9 %	5,9	-6,2
14	HS Westfälische	182	187	2,7 %	11,5 %	17,1 %	5,6	-8,0
15	FH Südwestfalen	144	164	13,9 %	11,1 %	17,1 %	6,0	-8,1
16	FH Aachen	197	224	13,7 %	11,2 %	17,0 %	5,8	-8,2
	Alle Fachhochschulen	**2.206**	**2.906**	**31,7 %**	**16,0 %**	**24,1 %**	**8,1**	**-1,1**
	Alle Hochschulen	**6.719**	**8.315**	**23,8 %**	**15,8 %**	**25,2 %**	**9,4**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Drei weitere Fachhochschulen haben mit ihrem Professorinnenanteil die 30-Prozent-Marke überschritten: die Hochschule Hamm-Lippstadt (30,8 %), die Hochschule Düsseldorf (30,5 %) und die Fachhochschule Bielefeld (30,1 %). Die Hochschule Düsseldorf weist die höchste Steigerung des Frauenanteils auf – um 16,1 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2007, sodass diese Fachhochschule als Einzige ihren Rangplatz bezüglich des Frauenanteils deutlich verbessern konnte. Die Fachhochschule Bielefeld verzeichnet im selben Zeitraum eine überdurchschnittliche Zunahme an den Professuren (um 39,5 %), die offensichtlich auch für die Neubesetzung mit Frauen genutzt wurde. Die Hochschule Hamm-Lippstadt konnte durch die späte Gründung im Jahr 2009 bereits auf einen Bewerber_innenpool mit höherem Frauenanteil zurückgreifen. Insgesamt befinden sich alle vier neu gegründeten Fachhochschulen auf den vorderen bis mittleren Rangplätzen, was ihren Professorinnenanteil betrifft.

Neben der Hochschule Düsseldorf konnte nur die Hochschule Niederrhein eine zweistellige Steigerung in Bezug auf ihren Frauenanteil an den Professuren verzeichnen (10,5 Prozentpunkte) und liegt nunmehr mit einem Anteil von 26,2 % an den Professor_innen leicht über dem Landesdurchschnitt. Demgegenüber verzeichnet die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg die niedrigste Steigerung des Frauenanteils (von 1,7 Prozentpunkten).

An fünf Fachhochschulen liegt der Anteil an Professorinnen noch unterhalb der 20-Prozent-Marke: An der TH Ostwestfalen-Lippe und der Hochschule Bochum sind Professorinnen mit einem Anteil von rund 19 % und an der Westfälischen Hochschule, der Fachhochschule Südwestfalen und der Fachhochschule Aachen mit rund 17 % vertreten. An diesen Fachhochschulen, die sich allesamt durch einen Schwerpunkt im technischen Bereich auszeichnen, hat zwar im Zehnjahresverlauf eine moderate Steigerung des Frauenanteils stattgefunden, die jedoch mit maximal 6 Prozentpunkten im unterdurchschnittlichen Bereich verbleibt. Diejenigen Fachhochschulen, die bereits im Jahr 2007 einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil aufwiesen, konnten ihren Rangplatz gegenüber den anderen trotz einer Steigerung des Professorinnenanteils nur moderat verbessern.

4.2.4 Kunsthochschulen

An den sieben Kunsthochschulen in Landesträgerschaft ist der Professorinnenanteil mit 27,6 % von

Tab. A 4.6: Professor_innen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang Professuren	Kunsthochschule	Professor_innen			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunstakademie Münster	16	20	25,0 %	31,3 %	40,0 %	8,8	14,8
2	Kunstakademie Düsseldorf	28	40	42,9 %	14,3 %	37,5 %	23,2	12,3
3	Kunst-HS für Medien Köln	22	30	36,4 %	27,3 %	36,7 %	9,4	11,5
4	Folkwang U der Künste	90	92	2,2 %	14,4 %	28,3 %	13,8	3,1
5	HS für Musik und Tanz Köln	112	106	-5,4 %	25,0 %	26,4 %	1,4	1,3
6	HS für Musik Detmold	48	54	12,5 %	18,8 %	24,1 %	5,3	-1,1
7	Robert Schumann HS Düsseldorf	31	45	45,2 %	16,1 %	13,3 %	-2,8	-11,8
	Alle Kunsthochschulen	**347**	**387**	**11,5 %**	**20,2 %**	**27,6 %**	**7,5**	**2,5**
	Alle Hochschulen	**6.719**	**8.315**	**23,8 %**	**15,8 %**	**25,2 %**	**9,4**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

allen Hochschularten der höchste (Tab. A 4.6). Die Kunsthochschulen, die bereits im Jahr 2007 einen Frauenanteil von rund 20 % aufweisen, haben im Vergleich zu den Universitäten und Fachhochschulen im Schnitt eine geringere Steigerung zu verzeichnen (um 7,5 Prozentpunkte).

Auf Hochschulebene gibt es zwischen den Kunsthochschulen eine große Spannweite in Bezug auf den Frauenanteil: von 40,0 % bis zu 13,3 %. Dabei wird vor allem deutlich, dass die ausgewiesenen Musikhochschulen gegenüber den Kunsthochschulen mit anderen oder breiteren Schwerpunkten zurückgefallen sind und sich allesamt auf der unteren Hälfte der Rangplätze nach Frauenanteil befinden. Auch hier gibt es jedoch eine große Spannweite in der Repräsentanz von Professorinnen: Während an der Hochschule für Musik und Tanz Köln mehr als ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt sind (26,4 %), sind es an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf gerade einmal die Hälfte (13,3 %). Die letztgenannte Musikhochschule hat zudem als Einzige einen Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen, trotz einer deutlichen Aufstockung der Professuren um fast die Hälfte im gleichen Zeitraum.

Auf der anderen Seite der Skala finden sich drei Kunsthochschulen, die bereits einen Professorinnenanteil über 35 % aufweisen: Die Kunstakademien Münster (40,0 %) und Düsseldorf (37,5 %) sowie die Kunsthochschule für Medien Köln (36,7 %). Unter diesen hat die Kunstakademie Düsseldorf die stärkste Entwicklung vollzogen und im Zehnjahreszeitraum seit 2007 ihren Professorinnenanteil um 23,2 Prozentpunkte gesteigert. Hier wurde die deutliche Erhöhung der professoralen Stellen für die verstärkte Besetzung mit Frauen genutzt.

4.2.5 Professor_innen nach Fächergruppen

Wie bereits deutlich wurde, unterscheidet sich der Professorinnenanteil auch je nach dem fachlichen Schwerpunkt der Hochschulen. Daher werden im Folgenden die acht Fächergruppen nach ihren Frauenanteilen aufgeschlüsselt, geordnet nach der Größe der Fächergruppe, gemessen an der Zahl der Professor_innen. Die Grundgesamtheit bilden alle Professor_innen aller Hochschularten in Trägerschaft des Landes NRW.

Von den acht Fächergruppen weisen die *Geisteswissenschaften* den mit Abstand höchsten Anteil an Professorinnen in NRW auf (41,2 %), gefolgt von den Fächergruppen *Kunst, Kunstwissenschaft* sowie *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* mit Frauenanteilen um ein Drittel (Tab. A 4.7). Die wenigsten Professorinnen gibt es anteilig in den Ingenieurwissenschaften (14 %) und in der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* (18,7 %). Da sich auch innerhalb der Fächergruppen große Unterschiede in der Beteiligung von Frauen nachweisen lassen, wird im Folgenden die Ebene unterhalb der Fächergruppen, hochschulstatistisch als Lehr- und Forschungsbereiche bezeichnet, mit einbezogen. Da sich die Fächergruppensystematik seit dem letzten Gender-Report (2016) verändert hat, kann die seitdem vollzogene Entwicklung der Frauenanteile nur

Tab. A 4.7: Professor_innen nach Fächergruppen sowie Lehr- und Forschungsbereichen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2017

Fächergruppe	Lehr- und Forschungsbereich	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteile in %
Ingenieurwissenschaften		*297*	*1.825*	*2.122*	*14,0 %*
	Raumplanung	5	11	16	31,3 %
	Ingenieurwissenschaften allgemein	18	42	60	30,0 %
	Architektur	58	151	209	27,8 %
	Vermessungswesen	3	14	17	17,6 %
	Bauingenieurwesen	33	187	220	15,0 %
	Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwiss. Schwerpunkt	2	12	14	14,3 %
	Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	4	26	30	13,3 %
	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	88	603	691	12,7 %
	Informatik	50	348	398	12,6 %
	Bergbau, Hüttenwesen	2	17	19	10,5 %
	Elektrotechnik und Informationstechnik	34	382	416	8,2 %
	Verkehrstechnik, Nautik	0	32	32	0,0 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften		*653*	*1.357*	*2.010*	*32,5 %*
	Erziehungswissenschaften	128	92	220	58,2 %
	Sozialwesen	72	73	145	49,7 %
	Psychologie	73	100	173	42,2 %
	Sozialwissenschaften	58	84	142	40,8 %
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein	8	12	20	40,0 %
	Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswiss. Schwerpunkt	5	11	16	31,3 %
	Politikwissenschaften	15	34	49	30,6 %
	Rechtswissenschaften	63	200	263	24,0 %
	Wirtschaftswissenschaften	231	749	980	23,6 %
	Verwaltungswissenschaften	0	2	2	0,0 %
Mathematik, Naturwissenschaften		*272*	*1.181*	*1.453*	*18,7 %*
	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	7	9	16	43,8 %
	Geographie	17	46	63	27,0 %
	Biologie	62	191	253	24,5 %
	Pharmazie	7	25	32	21,9 %
	Chemie	64	243	307	20,8 %
	Mathematik	75	321	396	18,9 %
	Geowissenschaften (ohne Geographie)	9	63	72	12,5 %
	Physik, Astronomie	31	283	314	9,9 %
Geisteswissenschaften		*400*	*570*	*970*	*41,2 %*
	Kulturwissenschaften i. e. S.	5	4	9	55,6 %
	Anglistik, Amerikanistik	49	42	91	53,8 %
	Germanistik (Deutsch, german. Sprachen ohne Anglistik)	84	76	160	52,5 %
	Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaft	36	33	69	52,2 %
	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	3	3	6	50,0 %
	Sonstige/Außereurop. Sprach- und Kulturwissenschaften	33	39	72	45,8 %
	Geisteswissenschaften allgemein	18	23	41	43,9 %
	Romanistik	25	33	58	43,1 %
	Bibliothekswissenschaft, Dokumentation	12	16	28	42,9 %
	Geschichte	58	113	171	33,9 %
	Philosophie	31	61	92	33,7 %
	Altphilologie (klassische Philologie)	8	18	26	30,8 %
	Evangelische Theologie	18	49	67	26,9 %
	Katholische Theologie	20	58	78	25,6 %

Fächergruppe	Lehr- und Forschungsbereich	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteile in %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften		*158*	*597*	*755*	*20,9 %*
	Gesundheitswissenschaften allgemein	28	28	56	50,0 %
	Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	44	162	206	21,4 %
	Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	23	94	117	19,7 %
	Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	60	297	357	16,8 %
	Zahnmedizin (klinisch-praktisch)	3	16	19	15,8 %
Kunst, Kunstwissenschaft		*218*	*442*	*660*	*33,0 %*
	Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	45	39	84	53,6 %
	Bildende Kunst	43	56	99	43,4 %
	Darst. Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	19	28	47	40,4 %
	Gestaltung	54	99	153	35,3 %
	Musik, Musikwissenschaft	57	220	277	20,6 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin		*34*	*79*	*113*	*30,1 %*
	Veterinärmedizin allgemein	1	0	1	100,0 %
	Ernährungs- und Haushaltswissenschaften	19	30	49	38,8 %
	Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie	13	34	47	27,7 %
	Landespflege, Umweltgestaltung	1	11	12	8,3 %
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften allgemein	0	3	3	0,0 %
	Klinisch-Theoretische Veterinärmedizin	0	1	1	0,0 %
Sport		*14*	*46*	*60*	*23,3 %*
	Sport	14	46	60	23,3 %
Außerhalb der Studienbereichsgliederung		45	121	166	27,1 %
Alle Fächergruppen		**2.092**	**6.223**	**8.315**	**25,2 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017; eigene Berechnungen. Sortiert nach der Größe der Fächergruppe und innerhalb dieser Fächergruppe nach dem Frauenanteil. Im Berichtsjahr nicht besetzte Lehr- und Forschungsbereiche werden nicht dargestellt.

auf der Ebene der Lehr- und Forschungsbereiche verglichen werden.[17]

In der professurstärksten Fächergruppe, den *Ingenieurwissenschaften,*[18] sind lediglich 14,0 % der Professuren mit Frauen besetzt. Damit liegt der Frauenanteil im Vergleich mit den anderen Fächergruppen weiterhin am niedrigsten und mehr als zehn Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Jedoch gibt es eine große Spannweite von über 30 Prozentpunkten zwischen den einzelnen Lehr- und Forschungsbereichen. Der Frauenanteil liegt – abgesehen von der (personell sehr gering besetzten) Raumplanung (31,3 %) und den allgemeinen Ingenieurwissenschaften (30,0 %) durchweg unter der 30-Prozent-Marke. Bei den weiteren Lehr- und Forschungsbereichen lässt sich eine Trennlinie ausmachen zwischen der Architektur mit einem leicht überdurchschnittlichen Frauenanteil (27,8 %) und Fächern mit technischem Schwerpunkt, die allesamt deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegen und einen Frauenanteil von maximal 17,6 % (Vermessungswesen) erreichen. Dabei ist gerade im professurstärksten Lehr- und Forschungsbereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik gegenüber dem letzten Gender-Report nur wenig Veränderung erkennbar (vgl. Kortendiek et al. 2016: 74): von 11,0 % Frauen im Jahr 2014 auf lediglich 12,7 % in 2017. Hingegen ist der Frauenanteil im Bauingenieurwesen – ausgehend von einem ebenso niedrigen Niveau – immerhin um vier Prozentpunkte gewachsen und beträgt nunmehr 15,0 %. In der neu hinzugekommenen Informatik ist der Frauenanteil hingegen sogar leicht gesunken auf nur noch 12,6 %. Im ebenfalls großen Lehr- und Forschungsbereich Elektrotechnik und Informationstechnik ist mit 8,2 % trotz leichter Stei-

[17] Zu den wichtigsten Änderungen gehört, dass die Informatik nicht mehr der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zugerechnet wird, sondern den Ingenieurwissenschaften. Außerdem gehören Erziehungswissenschaften und Psychologie nun zu den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und nicht mehr zu den Sprach- und Kulturwissenschaften, die jetzt als ‚Geisteswissenschaften' bezeichnet werden. Da es sich um Lehr- und Forschungsbereiche mit stark unter- oder überdurchschnittlichen Frauenanteilen handelt, hat dies auch Verschiebungen in den Frauenanteilen der Fächergruppen zur Folge.

[18] Dass die Ingenieurwissenschaften inzwischen die meisten Professuren aufweisen, ist vor allem darauf zurückzuführen, dass ihnen seit der Änderung der Fächergruppensystematik der große Lehr- und Forschungsbereich Informatik zugerechnet wird, der vorher der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zugeordnet war.

gerung nach wie vor die 10-Prozent-Marke nicht erreicht.

Die inzwischen zweitgrößte Fächergruppe, die *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, liegt mit ihrem Frauenanteil bei fast einem Drittel (32,5 %) und damit deutlich über dem Landesdurchschnitt. Der Sprung im Frauenanteil von rund sieben Prozentpunkten gegenüber dem letzten Gender-Report (vgl. Kortendiek et al. 2016: 74) ist auch darauf zurückzuführen, dass nun zwei große Lehr- und Forschungsbereiche hinzugerechnet werden, die überdurchschnittlich viele Professorinnen beschäftigen: In den Erziehungswissenschaften gibt es inzwischen eine Frauenmehrheit auch auf der Ebene der Professuren und in der Psychologie hat der Professorinnenanteil die 40-Prozent-Marke überschritten. Bei den traditionell zugeordneten Lehr- und Forschungsbereichen gibt es ebenfalls solche mit deutlich überdurchschnittlichem Frauenanteil: Im Sozialwesen ist die Parität erreicht (49,7 %) und in den Sozialwissenschaften gibt es immerhin 40,8 % Professorinnen. Auf der anderen Seite ist im insgesamt professurstärksten Lehr- und Forschungsbereich, den Wirtschaftswissenschaften (980 Professuren), die Marke von einem Viertel Frauen noch nicht erreicht (23,6 %), was auch für die Rechtswissenschaften gilt (24,0 %).

In der drittgrößten Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* ist – im Durchschnitt – bei den Professorinnen die 20-Prozent-Marke noch nicht überschritten. Auch innerhalb der Fächergruppe liegen die meisten Lehr- und Forschungsbereiche unter dem Landesdurchschnitt, abgesehen von der Geographie, die mit 27,0 % knapp über dem Durchschnitt liegt, und dem sehr kleinen Lehr- und Forschungsbereich Mathematik, Naturwissenschaften allgemein (43,8 %). Selbst in der Biologie, die auf Studierendenebene eine Frauenmehrheit aufweist, ist gerade einmal ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt. In der Chemie ist es nur ein Fünftel und in der Mathematik, dem größten Lehr- und Forschungsbereich innerhalb der Fächergruppe, wird diese 20-Prozent-Marke noch unterschritten. Weit abgeschlagen ist die ebenfalls professurstarke Physik, Astronomie mit lediglich 9,9 % Frauen. In den beiden letztgenannten Lehr- und Forschungsbereichen ist zudem kaum Bewegung erkennbar: So hat der Frauenanteil gegenüber dem letzten Gender-Report jeweils nur um rund einen Prozentpunkt zugenommen (vgl. Kortendiek et al. 2016: 74). In der Chemie ist hingegen im selben Zeitraum (zwischen 2014 und 2017) der Professorinnenanteil um sechs Prozentpunkte gestiegen.

Die *Geisteswissenschaften* weisen den mit Abstand höchsten Frauenanteil unter den acht Fächergruppen auf (41,2 %). Auch hier gibt es – wenn auch auf höherem Niveau – eine große Spannweite zwischen den Lehr- und Forschungsbereichen. Während in den meisten sprachwissenschaftlichen Fächern bereits die Parität oder eine knappe Frauenmehrheit erreicht ist – etwa 53,8 % in der Anglistik, Amerikanistik und 52,5 % in der Germanistik – liegt der Frauenanteil in den theologischen Fächern erst bei knapp über einem Viertel (25,6 % in der katholischen und 26,9 % in der evangelischen Theologie). In der Philosophie, die lange Zeit ebenfalls deutlich unter dem Landesdurchschnitt lag, hat sich der Frauenanteil seit dem letzten Gender-Report noch stärker erhöht – von 20,8 % im Jahr 2014 auf immerhin ein Drittel im Jahr 2017 (33,7 %).

Die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* liegt mit ihrem Frauenanteil von knapp über einem Fünftel (20,9 %) insgesamt unter dem Landesdurchschnitt. Auch hier gibt es eine große Spannweite, vor allem zwischen den nicht-ärztlichen Fächern, den Gesundheitswissenschaften, bei denen die Parität erreicht ist und den an den Medizinischen Fakultäten bzw. Universitätskliniken angesiedelten Fächern, die allesamt mit ihrem Frauenanteil unter dem Landesdurchschnitt liegen. Auch hier gibt es Unterschiede zwischen einer stärkeren Beteiligung von Frauen in den vorklinischen (19,7 %) und klinisch-theoretischen (21,4 %) gegenüber den klinisch-praktischen Lehr- und Forschungsbereichen, der Humanmedizin (16,8 %) und Zahnmedizin (15,8 %).

In der Fächergruppe *Kunst, Kunstwissenschaft,* die insgesamt einen überdurchschnittlichen Frauenanteil von einem Drittel aufweist, zeichnet sich eine deutliche Trennung zwischen den musikbezogenen und den übrigen Lehr- und Forschungsbereichen ab: Während in der Musik, Musikwissenschaft lediglich ein Fünftel der Professuren von Frauen besetzt ist (20,6 %), sind es in der Gestaltung mehr als ein Drittel (35,3 %) und in der darstellenden sowie in der bildenden Kunst ist bereits die 40-Prozent-Marke erreicht bzw. überschritten. In der Kunstwissenschaft bilden Professorinnen sogar eine knappe Mehrheit (53,6 %).

In der kleinen Fächergruppe *Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin* liegt der Frauenanteil mit 30,1 % ebenfalls merklich über dem Landesdurchschnitt, was vor allem auf den vergleichsweise hohen Anteil von Professorinnen an den Ernährungs- und Haushaltswissenschaften (38,8 %) zurückzuführen ist. Im kleinen Lehr- und Forschungsbereich Landespflege, Umweltgestaltung ist hingegen erst eine Professorin vertreten.

Der Anteil von Professorinnen in der kleinsten Fächergruppe Sport, die nur aus einem Lehr- und Forschungsbereich besteht, liegt insgesamt etwas unter dem Landesdurchschnitt (23,3 %), damit jedoch deutlich höher als an der am stärksten spezialisierten Hochschule in NRW, der Deutschen Sporthochschule Köln (8,3 %).

4.3 WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL OHNE PROFESSUR

Im Folgenden geht es um den Stand und die Entwicklung der Geschlechterverteilung innerhalb des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur, aufgeschlüsselt nach Hochschulart und bis zur Hochschulebene. Ausgewertet wird das hauptberufliche Personal, das sich zusammensetzt aus den Personalgruppen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und der Dozent_innen und Assistent_innen.

An den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW arbeiten 42.739 hauptberufliche wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte unterhalb oder jenseits einer Professur (Tab. A 4.8). Diese akademische Statusgruppe hat sich im Zehnjahresverlauf sehr viel stärker vergrößert als die der Professuren: Das Personal wurde seit 2007 um mehr als die Hälfte aufgestockt (61,0 %). Der Personalzuwachs im Mittelbau kann jedoch – anders als bei den Professuren – weniger stark als Gelegenheitsstruktur für die Neueinstellung von Frauen betrachtet werden, da die Personalfluktuation im Mittelbau aufgrund der regelhaften Befristung der Stellen sehr hoch ist. Der Frauenanteil liegt mit 43,0 % im Jahr 2017 deutlich höher als bei den Professor_innen und nähert sich der Parität an. Ausgehend von über einem Drittel im Jahr 2007 (35,2 %) ist der Frauenanteil im Zehnjahresverlauf merklich gestiegen, allerdings mit 7,8 Prozentpunkten etwas weniger stark, als noch im letzten Gender-Report festzustellen war (10,1 Prozentpunkte, vgl. Kortendiek et al. 2016: 77).

4.3.1 Universitäten

Der weitaus größte Teil des hauptberuflichen Personals im Mittelbau ist an den Universitäten (ohne Berücksichtigung der Kliniken) beschäftigt – mit 27.082 sind es fast zwei Drittel (Tab. A 4.8). Im Zehnjahresverlauf sind rund 9.600 Beschäftigte hinzugekommen, das Personalwachstum fällt dennoch mit 55,2 % für den Mittelbau leicht unterdurchschnittlich aus. Der Frauenanteil an den Universitäten liegt mit 39,2 % um 3,7 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Auch die Steigerung im Zehnjahresverlauf fällt mit 7,1 Prozentpunkten etwas geringer aus, sodass sich der Abstand zum Landesdurchschnitt noch einmal leicht vergrößert hat.

Auf Hochschulebene gibt es im Mittelbau der 14 Universitäten eine große Spannweite im Frauenanteil von über 20 Prozentpunkten. Fünf Universitäten liegen noch über dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen: An den Universitäten Köln (48,7 %) und Bielefeld (47,3 %) ist die Parität fast erreicht, an der Universität Düsseldorf und an der FernUniversität Hagen ist immerhin die 45-Prozent-Marke erreicht. Auch der Frauenanteil an der Deutschen Sporthochschule Köln liegt mit 43,6 % noch leicht über dem Landesdurchschnitt, was insofern bemerkenswert ist, als der Frauenanteil auf Professuren dort mit Abstand den letzten Rangplatz bildet. In Paderborn hat mit 18,2 Prozentpunkten die mit Abstand stärkste Steigerung beim Frauenanteil stattgefunden, sodass diese Universität von ihrem vorletzten Rangplatz noch im Jahr 2007 deutlich ins Mittelfeld aufrücken konnte. Die beiden anderen Universitäten, die mit ihren Frauenanteilen 2007 noch unter der 30-Prozent-Marke lagen, konnten ihren Rangplatz jedoch nicht bzw. kaum verbessern: An der Universität Siegen wurde zwar durch eine Steigerung um 7,9 Prozentpunkte die Marke von einem Drittel überschritten (36,7 %), dennoch reicht dies im Vergleich zu den anderen Universitäten nur für den drittletzten Platz. Weit abgeschlagen ist nach wie vor die RWTH Aachen mit einem Frauenanteil von knapp über einem Viertel

Tab. A 4.8: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professor_innen) an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Universität	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Köln	1.594	2.959	85,6 %	39,8 %	48,7 %	9,0	5,8
2	U Bielefeld	1.040	1.549	48,9 %	36,3 %	47,3 %	10,9	4,3
3	U Düsseldorf	817	1.397	71,0 %	41,6 %	45,7 %	4,1	2,7
4	FernU Hagen	347	483	39,2 %	34,6 %	45,1 %	10,6	2,2
5	DSHS Köln	207	305	47,3 %	39,1 %	43,6 %	4,5	0,7
6	U Bonn	1.859	2.431	30,8 %	32,0 %	41,4 %	9,5	-1,5
7	U Duisburg-Essen	1.389	2.321	67,1 %	35,0 %	41,4 %	6,4	-1,6
8	U Münster	2.020	2.826	39,9 %	36,7 %	41,3 %	4,6	-1,6
9	U Paderborn	680	1.343	97,5 %	22,9 %	41,1 %	18,2	-1,9
10	U Wuppertal	579	1.095	89,1 %	31,1 %	39,9 %	8,8	-3,0
11	U Bochum	1.866	2.646	41,8 %	31,9 %	37,9 %	5,9	-5,1
12	U Siegen	675	1.113	64,9 %	28,7 %	36,7 %	7,9	-6,3
13	TU Dortmund	1.497	1.939	29,5 %	34,3 %	36,5 %	2,2	-6,4
14	RWTH Aachen	2.881	4.675	62,3 %	20,8 %	26,1 %	5,3	-16,9
	Alle Universitäten (ohne Kliniken)	**17.451**	**27.082**	**55,2 %**	**32,2 %**	**39,2 %**	**7,1**	**-3,7**
	Alle Hochschulen	**26.540**	**42.739**	**61,0 %**	**35,2 %**	**43,0 %**	**7,8**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

(26,1 %); durch die moderate Steigerung im Zehnjahresverlauf (5,3 Prozentpunkte) hat sich der Abstand zum Landesdurchschnitt noch einmal vergrößert. Bemerkenswert ist auch die geringe Entwicklung an der TU Dortmund, an der der Frauenanteil um lediglich 2,2 Prozentpunkte gestiegen ist. Dadurch ist diese Universität vom Mittelfeld im Jahr 2007 inzwischen auf den vorletzten Rangplatz gerückt, allerdings mit einem Frauenanteil von 36,5 % immer noch mit deutlichem Abstand zur RWTH Aachen. Auffällig ist, dass an der TU Dortmund im Vergleich zu den anderen Universitäten die geringste Personalaufstockung im Mittelbau stattgefunden hat (um 29,5 %). Dennoch kann dies aufgrund der traditionell hohen Fluktuation im Mittelbau nicht als Ursache für die geringe Veränderung im Frauenanteil bewertet werden, eher kommt die Ausrichtung als Technische Universität infrage, die in diesen Zeitraum fällt.

4.3.2 Universitätskliniken

Unter den 10.988 hauptberuflichen Mittelbau-Beschäftigten an den Universitätskliniken bzw. Medizinischen Fakultäten finden sich Frauen inzwischen mit einer knappen Mehrheit (52,9 %). Der Frauenanteil ist hier zudem mit 9,8 Prozentpunkten überdurchschnittlich stark gestiegen, sodass sich der bereits 2007 bestehende deutliche Abstand zum Landesdurchschnitt noch einmal leicht vergrößert hat und nunmehr 10,0 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegt (Tab. A 4.9). Im gleichen Zeitraum hat eine Personalaufstockung um die Hälfte (55,2 %) stattgefunden, rund 3.700 Stellen wurden neu eingerichtet.

An den sieben Universitätskliniken bzw. Medizinischen Fakultäten gibt es nur eine geringe Spannweite um gerade einmal 5,8 Prozentpunkte hinsichtlich des Frauenanteils. Am Standort Bochum wird die Parität erreicht und Münster liegt knapp darunter. An drei weiteren Standorten stellen Frauen mindestens 54,0 % der Mittelbau-Beschäftigten: an den Universitätskliniken Köln, Essen und Düsseldorf. An diesen drei Kliniken konnte zudem der Frauenanteil im Zehnjahresverlauf bis 2017 um mehr als zehn Prozentpunkte und damit überdurchschnittlich gesteigert werden. An der Medizinischen Fakultät Bochum hingegen, die bereits 2007 als Einzige fast paritätisch aufgestellt war, hat mit einer Steigerung um 1,6 Prozentpunkte die geringste Entwicklung stattgefunden, sodass die Fakultät jetzt nur noch den vorletzten Rangplatz einnimmt – allerdings auf der Basis der aufgrund der fehlenden klinischen Bereiche niedrigsten Beschäftigtenzahl, die sich zudem

Tab. A 4.9: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor_innen) an Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang hauptberufl. wiss. Personal	Klinikum	Hauptberufl. wiss. Personal			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	UK Köln	1.301	2.219	70,6 %	44,7 %	55,4 %	10,7	12,4
2	UK Essen	818	1.377	68,3 %	40,0 %	54,5 %	14,6	11,6
3	UK Düsseldorf	1.238	1.785	44,2 %	42,2 %	54,2 %	11,9	11,2
4	UK Aachen	1.205	1.761	46,1 %	45,3 %	53,0 %	7,7	10,0
5	UK Bonn	1.105	1.690	52,9 %	42,5 %	51,1 %	8,5	8,1
6	U Bochum (Med. Fak.)	184	186	1,1 %	48,4 %	50,0 %	1,6	7,0
7	UK Münster	1.487	1.970	32,5 %	42,2 %	49,6 %	7,4	6,7
	Alle Universitätskliniken	**7.338**	**10.988**	**49,7 %**	**43,1 %**	**52,9 %**	**9,8**	**10,0**
	Alle Hochschulen	**26.540**	**42.739**	**61,0 %**	**35,2 %**	**43,0 %**	**7,8**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

im Zehnjahresverlauf kaum verändert hat. Damit macht sich im Mittelbau die Einteilung zwischen vorklinischen bzw. theoretischen Bereichen und klinisch-praktischen Bereichen nicht mehr bemerkbar, die bei den Professuren noch zu einem deutlichen Abstand zwischen Bochum und den anderen Medizinischen Fakultäten führt.

4.3.3 Fachhochschulen

Das hauptberufliche Mittelbau-Personal an den 16 Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes umfasst inzwischen 4.476 Beschäftigte und ist im Zehnjahresverlauf seit 2007 auf fast das Dreifache gewachsen – und damit deutlich überproportional (Tab. A 4.10). Diese Aufstockung hat sich – insgesamt gesehen – zugunsten von Frauen ausgewirkt: Der Frauenanteil beim Mittelbau der Fachhochschulen ist im gleichen Zeitraum ebenfalls überdurchschnittlich gewachsen (um 9,9 Prozentpunkte) und hat inzwischen die 40-Prozent-Marke erreicht (40,8 %). Damit hat sich der Abstand zum Landesdurchschnitt verringert und die Fachhochschulen liegen nur noch 2,1 Prozentpunkte darunter.

Die Auswertung auf Hochschulebene zeigt, dass das starke Personalwachstum um rund 2.800 Beschäftigte nicht in erster Linie auf die vier Neugründungen zurückzuführen ist, sondern darauf, dass einige Hochschulen ihren Mittelbau deutlich aufgestockt haben, allen voran die TH Köln und die Fachhochschule Südwestfalen (jeweils um rund 400 Beschäftigte) sowie die Hochschule Düsseldorf (um rund 200 Beschäftigte). An den beiden letztgenannten Hochschulen ist dadurch überhaupt erst ein Mittelbau in nennenswertem Umfang entstanden. Allerdings finden sich die Fachhochschulen mit starken Personalzuwächsen nicht etwa durchweg auf den oberen Rangplätzen, was den Frauenanteil betrifft, sondern entscheidend ist nach wie vor die fachliche Schwerpunktsetzung der Hochschule.

Der höchste Frauenanteil im Mittelbau findet sich an der Hochschule für Gesundheit, in der Frauen den allergrößten Teil der Beschäftigten stellen (89,5 %); der Abstand zu den anderen Fachhochschulen beträgt mehr als 30 Prozentpunkte. An zwei weiteren Fachhochschulen sind ebenfalls mehrheitlich Frauen beschäftigt: an der Hochschule Niederrhein (57,2 %) und an der neu gegründeten Hochschule Rhein-Waal (53,8 %). An der Hochschule Niederrhein hat seit 2007 eine deutliche Steigerung im Frauenanteil stattgefunden (um 14,6 Prozentpunkte). An fünf weiteren Fachhochschulen ist die 40-Prozent-Marke überschritten (Bonn-Rhein-Sieg, Münster, Hamm-Lippstadt, Bochum und Bielefeld). Die stärkste Entwicklung hat dabei an der Hochschule Bochum stattgefunden, wo der Frauenanteil seit 2007 um 15,3 Prozentpunkte gestiegen ist und nunmehr 42,6 % beträgt.

Die Hochschule Düsseldorf hat als Einzige im Berichtszeitraum anteilig Frauen verloren – trotz einer hohen Personalaufstockung. Zwar existierte im Jahr 2007 noch kein Mittelbau in nennenswertem Umfang, dennoch überrascht der geringe aktuelle Frauenanteil von knapp über einem Drittel (34,0 %), weil die Hochschule sich bei der Beteiligung von Frauen

Tab. A 4.10: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professor_innen) an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Fachhochschule	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	(-)	86	(-)	(-)	89,5 %	(-)	46,6
2	HS Niederrhein	136	304	123,5 %	42,6 %	57,2 %	14,6	14,3
3	HS Rhein-Waal	(-)	173	(-)	(-)	53,8 %	(-)	10,8
4	HS Bonn-Rhein-Sieg	97	311	220,6 %	44,3 %	46,0 %	1,7	3,0
5	FH Münster	210	412	96,2 %	36,7 %	44,2 %	7,5	1,2
6	HS Hamm-Lippstadt	(-)	89	(-)	(-)	43,8 %	(-)	0,9
7	HS Bochum	95	190	100,0 %	27,4 %	42,6 %	15,3	-0,3
8	FH Bielefeld	115	279	142,6 %	37,4 %	42,3 %	4,9	-0,7
9	TH Köln	331	737	122,7 %	33,2 %	39,9 %	6,7	-3,1
10	FH Südwestfalen	4	399	9875,0 %	0,0 %	37,3 %	37,3	-5,6
11	HS Düsseldorf	12	238	1883,3 %	41,7 %	34,0 %	-7,6	-8,9
12	FH Aachen	166	348	109,6 %	24,7 %	33,6 %	8,9	-9,3
13	TH Ostwestfalen-Lippe	143	279	95,1 %	21,0 %	32,3 %	11,3	-10,7
14	HS Westfälische	226	290	28,3 %	24,3 %	32,1 %	7,7	-10,9
15	FH Dortmund	102	255	150,0 %	17,6 %	29,0 %	11,4	-13,9
16	HS Ruhr West	(-)	86	(-)	(-)	26,7 %	(-)	-16,2
	Alle Fachhochschulen	**1.637**	**4.476**	**173,4 %**	**30,9 %**	**40,8 %**	**9,9**	**-2,1**
	Alle Hochschulen	**26.540**	**42.739**	**61,0 %**	**35,2 %**	**43,0 %**	**7,8**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

auf Professuren auf einem oberen Rangplatz befindet und auch keinen technischen Fächerschwerpunkt aufweist. Die meisten Hochschulen mit technischen Schwerpunkten befinden sich auch hinsichtlich ihrer Frauenanteile auf den unteren bis höchstens mittleren Rangplätzen, wobei es hier ein breites Spektrum gibt: von 39,9 % Frauen im Mittelbau der TH Köln bis hin zu etwas über einem Viertel (26,7 %) an der Hochschule Ruhr West. Diese Hochschule liegt damit fast gleichauf mit ihrem Frauenanteil an den Professuren (26,3 %), wo sie jedoch einen oberen Rangplatz einnimmt. An zwei Fachhochschulen mit technischem Schwerpunkt hat zumindest im Zehnjahresverlauf eine deutliche Steigerung im Frauenanteil stattgefunden: an der Fachhochschule Dortmund (11,4 Prozentpunkte) und an der TH Ostwestfalen-Lippe (11,3 Prozentpunkte).

4.3.4 Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen hat das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal jenseits der Professur eine sehr geringe Bedeutung – der (hauptberufliche) Mittelbau ist mit insgesamt 193 Beschäftigten sogar kleiner als die Gruppe der Professor_innen (Tab. A 4.11).[19] Seit 2007 ist die Zahl der Beschäftigten an den sieben Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes zwar um 69,3 % gewachsen, was in absoluten Zahlen dennoch nur einen Zuwachs um 79 Personen ergab. Der Frauenanteil im Mittelbau liegt mit inzwischen 47,2 % nahe an der Parität und 4,2 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Im Zehnjahresverlauf haben die Kunsthochschulen ihren Frauenanteil um 4,2 Prozentpunkte steigern können und damit weniger als im Landesdurchschnitt, jedoch ausgehend von einem deutlich überdurchschnittlichen Niveau bereits im Jahr 2007.

Auf Hochschulebene wird eine große Spannweite im Frauenanteil von mehr als 35 Prozentpunkten sichtbar, wobei die Entwicklung im Zehnjahresverlauf aufgrund der teils sehr geringen Fallzahlen kaum interpretierbar ist. Die anteilig meisten Frauen im Mittelbau finden sich an der Hochschule für Musik und Tanz Köln (61,5 %), allerdings bei insgesamt nur

[19] Die Vermutung, dass im Mittelbau der Kunsthochschulen zu einem großen Teil freiberuflich tätige Dozent_innen auf Honorarbasis arbeiten, lässt sich mit dem hier vorliegenden Datenmaterial nicht klären. Auch das Verhältnis von künstlerisch und wissenschaftlich Beschäftigten und damit das Verhältnis von Lehre und Forschung an den Kunsthochschulen ist nicht bekannt.

Tab. A 4.11: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professor_innen) an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Musik- und Kunsthochschule	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Musik und Tanz Köln	4	26	550,0 %	100,0 %	61,5 %	-38,5	18,6
2	Folkwang U der Künste	28	60	114,3 %	42,9 %	50,0 %	7,1	7,0
2	Robert Schumann HS Düsseldorf	5	10	100,0 %	40,0 %	50,0 %	10,0	7,0
4	Kunst-HS für Medien Köln	22	21	-4,5 %	63,6 %	47,6 %	-16,0	4,7
5	HS für Musik Detmold	20	44	120,0 %	40,0 %	43,2 %	3,2	0,2
6	Kunstakademie Düsseldorf	23	20	-13,0 %	30,4 %	40,0 %	9,6	-3,0
7	Kunstakademie Münster	12	12	0,0 %	16,7 %	25,0 %	8,3	-18,0
	Alle Kunsthochschulen	**114**	**193**	**69,3 %**	**43,0 %**	**47,2 %**	**4,2**	**4,2**
	Alle Hochschulen	**26.540**	**42.739**	**61,0 %**	**35,2 %**	**43,0 %**	**7,8**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

26 Beschäftigten, was bereits das Ergebnis einer deutlichen Personalaufstockung darstellt. An der Folkwang Universität der Künste und an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf ist die Parität erreicht. Dieser Befund ist vor allem für die Folkwang Universität als (gemessen an der Studierendenzahl) größte staatliche Kunsthochschule in NRW interessant, die inzwischen auch über den personalstärksten Mittelbau (60 Beschäftigte) verfügt. Im Zuge einer Verdoppelung des Personals seit 2017 hat sich auch der Frauenanteil um 7,1 Prozentpunkte erhöht. Insgesamt liegen sechs von sieben Kunsthochschulen mit ihren Frauenanteilen bei mindestens 40 %. Die einzige Ausnahme bildet die Kunstakademie Münster, an der Frauen erst ein Viertel der Beschäftigten im Mittelbau stellen (25 %). Hier hat der Mittelbau allerdings mit insgesamt 12 Beschäftigten eine sehr geringe Bedeutung, die auch im Zehnjahresverlauf unverändert geblieben ist.

Bemerkenswert ist ein weiterer Befund: Die bei den Professuren sichtbare Trennlinie zwischen den niedrigen Frauenanteilen der Musikhochschulen und den höheren der anderen Kunsthochschulen verschwindet auf der Mittelbau-Ebene, ganz im Gegenteil finden sich hier zwei auf Musik spezialisierte Hochschulen auf den oberen Rangplätzen.

4.4 MITARBEITER_INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung bilden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen einen personalstarken und heterogenen Bereich. Darin enthalten sind die Personalgruppen Verwaltungspersonal, Technisches Personal, Bibliothekspersonal und das Pflegepersonal der Universitätskliniken, außerdem das Sonstige Personal mit Beschäftigten, die von ihrer Qualifikation her nicht eindeutig zugeordnet werden können, sowie Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte. Anders als beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal liegt der Anteil von Frauen im MTV-Bereich traditionell hoch. Allerdings gibt es hier große Unterschiede zwischen den Frauendomänen Verwaltung, Bibliothek und Pflege auf der einen Seite und dem mehrheitlich mit Männern besetzten Technischen Personal auf der anderen Seite. Zugleich gibt es eine vertikale Segregation zwischen den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, die sich tendenziell in der Formel ausdrücken lässt: Je höher der Verdienst, desto geringer der Frauenanteil (vgl. Teil C Kap. 7).

Im Jahr 2017 arbeiten an den Hochschulen in Landesträgerschaft 58.672 Beschäftigte im MTV-Bereich (Tab. A 4.12), gut zwei Drittel davon Frauen (67,9 %). Der bereits hohe Frauenanteil ist seit 2007 noch einmal leicht gestiegen (um 2,6 Prozentpunkte), während die Personaldecke um rund ein Viertel aufgestockt wurde (25,8 %), in Zahlen: um rund 12.000 Beschäftigte. Der Personalzuwachs fällt damit prozentual zwar etwas stärker aus als bei den Professuren, je-

Tab. A 4.12: MTV an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang MTV	Universität	MTV			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	FernU Hagen	598	748	25,1 %	68,7 %	68,3 %	-0,4	0,4
2	U Köln	1.468	2.007	36,7 %	58,1 %	64,9 %	6,8	-3,0
3	U Bielefeld	1.078	1.234	14,5 %	62,7 %	64,8 %	2,1	-3,1
4	U Düsseldorf	946	1.065	12,6 %	56,8 %	62,5 %	5,8	-5,4
5	U Wuppertal	664	772	16,3 %	55,9 %	61,4 %	5,5	-6,5
6	U Duisburg-Essen	1.493	1.595	6,8 %	55,3 %	60,3 %	5,0	-7,6
7	U Münster	1.798	1.955	8,7 %	59,0 %	60,2 %	1,2	-7,7
8	U Bonn	1.957	1.892	-3,3 %	58,4 %	60,0 %	1,6	-7,9
9	U Siegen	642	762	18,7 %	54,8 %	59,3 %	4,5	-8,6
10	TU Dortmund	1.169	1.299	11,1 %	54,4 %	56,7 %	2,3	-11,2
11	U Paderborn	618	728	17,8 %	49,0 %	56,5 %	7,4	-11,4
12	U Bochum	1.920	2.283	18,9 %	49,0 %	54,6 %	5,7	-13,3
13	DSHS Köln	223	294	31,8 %	48,4 %	51,4 %	2,9	-16,5
14	RWTH Aachen	3.195	3.704	15,9 %	38,4 %	44,8 %	6,4	-23,0
	Alle Universitäten (ohne Kliniken)	**17.769**	**20.338**	**14,5 %**	**53,1 %**	**57,4 %**	**4,3**	**-10,4**
	Alle Hochschulen	**46.625**	**58.672**	**25,8 %**	**65,3 %**	**67,9 %**	**2,6**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

doch deutlich schwächer als im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur und vor allem sehr moderat im Verhältnis zu den um mehr als die Hälfte gewachsenen Studierendenzahlen. Zu beachten ist allerdings, dass im MTV-Bereich in den 2000er-Jahren ein Personalabbau stattgefunden hat und der Personalbestand im Jahr 2007 einen Tiefpunkt erreichte.[20]

4.4.1 Universitäten

An den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW arbeiten 20.338 Beschäftigte im MTV-Bereich (Tab. A 4.12), ohne Berücksichtigung der Kliniken bzw. Medizinischen Fakultäten. Seit 2007 sind rund 2.600 Beschäftigte hinzugekommen, die Personalaufstockung fällt mit 14,5 % jedoch im NRW-Vergleich deutlich unterdurchschnittlich und – gerade im Verhältnis zu den um fast die Hälfte gewachsenen Studierendenzahlen – sehr moderat aus. Der Frauenanteil im MTV-Bereich der Universitäten ist im Zehnjahresverlauf um 4,3 Prozentpunkte gestiegen und hat sich damit von einer knappen zu einer merklichen Frauenmehrheit von inzwischen 57,4 % entwickelt.

[20] Vgl. Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal [Zugriff am 14.10.2019].

An den 14 Universitäten in Landesträgerschaft gibt es eine Spannweite von über 20 Prozentpunkten im Frauenanteil des MTV-Bereichs. Der Vergleich auf Hochschulebene zeigt, dass bis auf die FernUniversität Hagen mit gut zwei Dritteln Frauen alle anderen Universitäten unter dem Landesdurchschnitt liegen. Dabei weisen jedoch fast alle Universitäten eine (leichte bis deutliche) Frauenmehrheit auf. Einzig an der RWTH Aachen ist mit 44,8 % Frauen die Geschlechterparität noch nicht erreicht. Hier spiegelt sich die hohe Bedeutung des technischen Personals, das an den Universitäten (ohne Berücksichtigung der Kliniken) einen stark männerdominierten Bereich darstellt. Zu beachten ist allerdings, dass der Frauenanteil an der RWTH Aachen seit 2007 bereits um 6,4 Prozentpunkte gestiegen ist und die RWTH damit den Abstand zu den anderen Universitäten verringern konnte.

Im Zehnjahresverlauf ist an fast allen Universitäten der Frauenanteil im MTV-Bereich noch einmal leicht bis mäßig gestiegen – von 1,2 Prozentpunkten an der Universität Münster bis zu 7,4 Prozentpunkten an der Universität Paderborn. An drei Universitäten wurde infolgedessen die 50-Prozent-Marke überschritten: in Paderborn, Bochum und an der Deutschen Sporthochschule Köln. Nur an der höchstplatzierten FernUniversität Hagen ist – bezogen auf diesen Zeitraum –

Tab. A 4.13: MTV an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang MTV	Universitätsklinik	MTV			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Bochum (Med. Fak.)	249	237	-4,8 %	78,3 %	84,8 %	6,5	16,9
2	UK Essen	3.963	5.701	43,9 %	78,2 %	76,9 %	-1,3	9,0
3	UK Düsseldorf	4.077	4.709	15,5 %	74,4 %	76,3 %	1,8	8,4
4	UK Münster	5.404	6.950	28,6 %	75,4 %	75,6 %	0,3	7,7
5	UK Köln	4.437	6.548	47,6 %	74,9 %	75,3 %	0,4	7,4
6	UK Aachen	4.638	5.151	11,1 %	75,7 %	74,1 %	-1,6	6,2
7	UK Bonn	2.863	4.113	43,7 %	71,1 %	72,8 %	1,7	4,9
	Alle Universitätskliniken	**25.631**	**33.409**	**30,3 %**	**75,2 %**	**75,3 %**	**0,2**	**7,4**
	Alle Hochschulen	**46.625**	**58.672**	**25,8 %**	**65,3 %**	**67,9 %**	**2,6**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

keine Bewegung erkennbar, sodass sich ihr Abstand zu den anderen Universitäten verringert hat.

An fast allen Universitäten hat im Zehnjahresverlauf eine Personalaufstockung im MTV-Bereich stattgefunden, das Ausmaß variiert jedoch stark. Einzig an der Universität Bonn hat ein leichter Personalabbau zu einem Rückgang um 3,3 % geführt. Eine vergleichsweise geringe Aufstockung zeigt sich an den Universitäten Duisburg-Essen (6,8 %) und Münster (8,7 %). Die Personalzuwächse (allerdings bei unterschiedlichen Ausgangswerten) erweisen sich als entkoppelt von den Steigerungen im Frauenanteil. So liegen die beiden Universitäten mit den stärksten Personalaufstockungen an den entgegengesetzten Rändern der nach dem Frauenanteil gebildeten Skala. Die Universität Köln, die ihr Personal um 36,7 % aufgestockt hat, konnte dabei ihren Frauenanteil um 6,8 Prozentpunkte steigern und liegt mit 64,9 % inzwischen auf dem zweiten Platz; die Deutsche Sporthochschule Köln, die ihr Personal um 31,8 % aufgestockt hat, besetzt hingegen mit 51,4 % den vorletzten Rangplatz.

4.4.2 Universitätskliniken

An den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW arbeiten 33.409 Personen und damit über die Hälfte der MTV-Beschäftigten in NRW (Tab. A 4.13). Die Personalzusammensetzung unterscheidet sich von den anderen Hochschularten durch das nur hier beschäftigte Pflegepersonal, das mit rund 12.400 Personen mehr als ein Drittel der Beschäftigten stellt.[21]

Unter anderem deshalb liegt auch der Frauenanteil mit drei Vierteln (75,3 %) von allen Hochschularten am höchsten. Neben dem Pflegepersonal besteht das Technische Personal der Kliniken – anders als an den anderen Hochschularten – mehrheitlich aus Frauen, da die medizinisch-technischen Assistenzberufe größtenteils von Frauen ausgeübt werden.

Der MTV-Bereich der Kliniken wurde leicht überdurchschnittlich aufgestockt (um 30,3 %), der Frauenanteil hat sich dabei jedoch nicht verändert. An den sieben Standorten in NRW gibt es nur eine geringe Spannweite von 12 Prozentpunkten im Frauenanteil, die zudem vor allem durch den Abstand zwischen der Medizinischen Fakultät der Universität Bochum, an der Frauen die weitaus meisten Beschäftigten stellen (84,8 %), und den Universitäten mit eigenem Klinikum zustande kommt. Hier hat das Universitätsklinikum Essen mit 76,9 % den höchsten Frauenanteil und das Universitätsklinikum Bonn mit 72,8 % bereits den niedrigsten. Im Zehnjahresverlauf haben sich die Frauenanteile an den einzelnen Kliniken kaum verändert. Als aufschlussreicher erweist sich ein Blick auf die deutlichen Unterschiede in der Personaldecke und deren Entwicklung im Zehnjahresverlauf: An drei Klinikuniversitäten wurde das Personal um fast die Hälfte aufgestockt: in Köln (47,6 %), Essen (43,9 %) und Bonn (43,7 %), während die Aufstockungen in Düsseldorf (15,5 %) und Aachen (11,1 %) moderat ausfallen. Die Medizinische Fakultät in Bochum hat dagegen ihren MTV-Bereich leicht abgebaut.

[21] Vgl. Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal [Zugriff am 14.10.2019].

Tab. A 4.14: MTV an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang MTV	Fachhochschule	MTV			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS Bonn-Rhein-Sieg	122	217	77,9 %	72,1 %	74,2 %	2,1	6,3
2	HS für Gesundheit	(-)	84	(-)	(-)	71,4 %	(-)	3,5
3	FH Dortmund	226	309	36,7 %	60,2 %	64,4 %	4,2	-3,5
4	FH Bielefeld	143	251	75,5 %	61,5 %	62,5 %	1,0	-5,3
5	FH Aachen	293	396	35,2 %	51,9 %	61,4 %	9,5	-6,5
6	FH Südwestfalen	344	306	-11,0 %	42,4 %	61,1 %	18,7	-6,8
7	HS Westfälische	164	216	31,7 %	59,8 %	60,6 %	0,9	-7,2
8	HS Niederrhein	271	377	39,1 %	60,5 %	60,5 %	0,0	-7,4
9	HS Hamm-Lippstadt	(-)	118	(-)	(-)	59,3 %	(-)	-8,6
10	TH Ostwestfalen-Lippe	186	242	30,1 %	48,9 %	59,1 %	10,2	-8,8
11	TH Köln	480	655	36,5 %	54,2 %	58,8 %	4,6	-9,1
12	FH Münster	294	390	32,7 %	52,4 %	58,5 %	6,1	-9,4
13	HS Rhein-Waal	(-)	242	(-)	(-)	57,9 %	(-)	-10,0
14	HS Ruhr West	(-)	137	(-)	(-)	57,7 %	(-)	-10,2
15	HS Düsseldorf	199	281	41,2 %	40,7 %	54,4 %	13,7	-13,4
16	HS Bochum	153	208	35,9 %	42,5 %	54,3 %	11,8	-13,6
	Alle Fachhochschulen	**2.875**	**4.429**	**54,1 %**	**53,0 %**	**60,4 %**	**7,5**	**-7,4**
	Alle Hochschulen	**46.625**	**58.672**	**25,8 %**	**65,3 %**	**67,9 %**	**2,6**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Tab. A 4.15: MTV an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2007 und 2017

Rang MTV	Kunsthochschule	MTV			Frauenanteile			
		2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunstakademie Düsseldorf	42	48	14,3 %	59,5 %	68,8 %	9,2	0,9
2	HS für Musik Detmold	48	68	41,7 %	66,7 %	67,6 %	1,0	-0,2
3	HS für Musik und Tanz Köln	71	92	29,6 %	64,8 %	65,2 %	0,4	-2,7
4	Kunstakademie Münster	20	24	20,0 %	65,0 %	62,5 %	-2,5	-5,4
5	Robert Schumann HS Düsseldorf	37	44	18,9 %	56,8 %	56,8 %	0,1	-11,1
6	Kunst-HS für Medien Köln	61	78	27,9 %	54,1 %	56,4 %	2,3	-11,5
7	Folkwang U der Künste	71	142	100,0 %	47,9 %	54,9 %	7,0	-13,0
	Alle Kunsthochschulen	**350**	**496**	**41,7 %**	**58,3 %**	**60,7 %**	**2,4**	**-7,2**
	Alle Hochschulen	**46.625**	**58.672**	**25,8 %**	**65,3 %**	**67,9 %**	**2,6**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

4.4.3 Fachhochschulen

Der MTV-Bereich an den Fachhochschulen wurde in den letzten Jahren deutlich ausgebaut und hat sich um mehr als die Hälfte vergrößert (54,1 %) – im Vergleich mit den anderen Hochschularten das stärkste Wachstum (Tab. A 4.14). Dennoch stellen die Fachhochschulen mit 4.429 Beschäftigten einen vergleichsweise kleinen Teil des MTV-Personals in Nordrhein-Westfalen. Auch an den Fachhochschulen arbeiten mehrheitlich Frauen, mit 60,4 % sind es etwas mehr als an den Universitäten. Die Fachhochschulen haben im Vergleich mit den anderen Hochschularten im Zehnjahresverlauf anteilig am stärksten Frauen hinzugewonnen (um 7,5 Prozentpunkte) und dabei die Universitäten überholt.

Alle 16 Fachhochschulen in Landesträgerschaft liegen beim Frauenanteil im MTV-Bereich über der 50-Pro-

zent-Marke, von etwas über der Hälfte an der Hochschule Bochum (54,3 %) bis hin zu knapp drei Vierteln an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (74,2 %). Die stärkste Entwicklung hat dabei an der Fachhochschule Südwestfalen stattgefunden, wo sich der Frauenanteil, der im Jahr 2007 noch bei 42,4 % lag, um 18,7 Prozentpunkte auf nunmehr 61,1 % erhöht hat. Allerdings ist dies im Zuge eines leichten Personalrückgangs erfolgt – dem einzigen an einer Fachhochschule in Landesträgerschaft. Die vier neu gegründeten Fachhochschulen sind sehr unterschiedlich auf die Rangplätze nach Frauenanteil verteilt: Die Hochschule für Gesundheit nimmt mit 71,4 % Frauen auch hier – wie beim wissenschaftlichen Personal – einen vorderen Rangplatz ein, während die anderen drei Hochschulen sich im mittleren bis niedrigen Bereich finden, der allerdings, wie bereits herausgestellt, dennoch mehrheitlich von Frauen besetzt ist. Damit zeigt sich auch im MTV-Bereich, dass die fachliche Ausrichtung der Hochschule für die Personalzusammensetzung eine Bedeutung hat. Die stärkste Personalaufstockung (um 77,9 %) verzeichnet die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, gefolgt von der Fachhochschule Bielefeld (75,5 %). Beide Hochschulen liegen bezüglich des Frauenanteils an vorder(st)er Stelle und die Personalaufstockung hat daran kaum etwas geändert.

4.4.4 Kunsthochschulen

Der MTV-Bereich an den Kunsthochschulen ist traditionell klein und umfasst an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes nur 496 Beschäftigte (Tab. A 4.15). Dieser Bestand ist bereits das Ergebnis einer Personalaufstockung um fast die Hälfte seit 2007 (41,7 %), die damit deutlich über dem Landesdurchschnitt liegt. Der Frauenanteil liegt im Jahr 2017 bei 60,7 % und damit ähnlich hoch wie an den Fachhochschulen. Die Steigerung im Zehnjahresverlauf ist an den Kunsthochschulen jedoch mit 2,4 Prozentpunkten geringer ausgefallen.

An allen sieben Kunsthochschulen arbeiten mehrheitlich Frauen im MTV-Bereich; die Spannweite beim Frauenanteil fällt mit rund 14 Prozentpunkten eher gering aus – von der Kunstakademie Düsseldorf mit knapp über zwei Dritteln bis zur Folkwang Universität der Künste mit etwas über der Hälfte Frauen (54,9 %). Die Folkwang Universität hat als einzige Kunsthochschule die 50-Prozent-Marke erst nach 2007 überschritten – mit einer deutlichen Steigerung um 7,0 Prozentpunkte, durch die sich auch der Abstand zu den anderen Kunsthochschulen verringert hat. Hier hat zugleich im Zehnjahresverlauf eine Verdoppelung des MTV-Personals stattgefunden, von der offensichtlich Frauen profitieren konnten. An der Kunstakademie Düsseldorf ist der Frauenanteil hingegen ohne eine größere Aufstockung deutlich angestiegen (um 9,2 Prozentpunkte), sodass diese Hochschule andere Hochschulen mit geringer Veränderung im Frauenanteil überholt hat.

4.5 Resümee

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen arbeiten 75.810 Beschäftigte wissenschaftlich und/oder künstlerisch – als Professor_innen und im Mittelbau. Der Anteil von Frauen hat inzwischen – im Durchschnitt – die 40-Prozent-Marke überschritten (41,1 %). Innerhalb des hauptberuflichen Personals gibt es große Unterschiede in der Repräsentanz von Frauen. So sind Frauen unter den 8.315 Professor_innen erst zu einem Viertel vertreten (25,2 %), was gleichwohl bereits eine deutliche Steigerung um 9,4 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2007 darstellt. Trotz des sichtbaren Aufholens von Frauen sind sie gerade in Positionen, die für eine zukünftige Wissenschaftskarriere relevant sind, noch unterrepräsentiert. Zwar sind inzwischen bereits fast die Hälfte der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt (47,9 %), unter denjenigen mit Tenure-Track-Modellen, also der Option auf eine Entfristung ohne Neubewerbung, finden sich jedoch erst 43,1 % Frauen.

Ein Blick auf die Geschlechterverteilung aller Professor_innen nach Hochschulart zeigt, dass der Frauenanteil an den Kunsthochschulen (27,6 %) und den Universitäten (26,8 %) knapp über dem Landesdurchschnitt liegt, an den Fachhochschulen knapp darunter (24,1 %) und an den Universitätskliniken bzw. Medizinischen Fakultäten deutlich darunter (18,2 %). Die stärkste Entwicklung hat an den Universitäten (ohne Berücksichtigung der Kli-

niken) stattgefunden – mit einer Steigerung von 11,1 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2007, die geringste Steigerung ist mit 5,7 Prozentpunkten an den Universitätskliniken sichtbar. Bereits dieser Vergleich nach Hochschulart verdeutlicht, dass es nach wie vor starke Unterschiede zwischen den Fächergruppen gibt, was auch auf Hochschulebene sichtbar wird, sofern die Hochschulen einen eindeutigen Fächerschwerpunkt aufweisen: So sind Universitäten und Fachhochschulen mit technischen Schwerpunkten nach wie vor tendenziell auf den unteren Rangplätzen nach Frauenanteil zu finden. Ähnliches gilt – wenn auch auf höherem Niveau – für die Musikhochschulen gegenüber den Kunsthochschulen mit einem breiteren Spektrum.

Von den acht Fächergruppen weisen die Geisteswissenschaften den mit Abstand höchsten Anteil an Professorinnen in NRW auf (41,2 %), gefolgt von den Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit Frauenanteilen um ein Drittel. Die wenigsten Professorinnen gibt es anteilig in den Ingenieurwissenschaften (14,0 %) und in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (18,7 %). Dabei zeigt sich jedoch innerhalb der Fächergruppen eine große Spannweite.

Der Mittelbau an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes stellt mit 42.739 hauptberuflich Beschäftigten die größte wissenschaftlich-künstlerische Personalgruppe, deren Anzahl zudem seit 2007 um mehr als die Hälfte gestiegen ist. Der Frauenanteil an dieser Personalgruppe hat sich ebenfalls um 7,8 Prozentpunkte erhöht und nähert sich mit 43,0 % der Parität an. Innerhalb des Mittelbaus existieren jedoch große Unterschiede in der Beteiligung von Frauen: So stellen Frauen zwar mehr als 40 Prozent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, innerhalb dieser hat jedoch nur ein Anteil von 28,1 % Frauen eine Nachwuchsgruppenleitung inne. Auch die neue, nach W besoldete Personalgruppe der Hochschuldozent_innen besteht nur zu einem Viertel aus Frauen. Zudem sind Frauen im Mittelbau anteilig häufiger unter den befristet Beschäftigten vertreten als unter den Dauerbeschäftigten. Dies fällt vor allem bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben auf, der einzigen mehrheitlich mit Frauen besetzten Personalgruppe. Allerdings wird gerade an der Entwicklung der Dauerstellen auch eine (moderate) Trendumkehr sichtbar: So hat sich im Zuge der deutlichen Zunahme der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen nicht nur die Anzahl und der (sehr geringe) Anteil der unbefristet Beschäftigten gegenüber dem letzten Gender-Report wieder leicht erhöht, sondern auch der Frauenanteil (vgl. Kortendiek et al. 2016: 68). Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist – auf deutlich höherem Niveau, jedoch bei gleichbleibender Stellenzahl – ein ähnlicher Trend sichtbar. In beiden Gruppen ist der Frauenanteil an den unbefristet Beschäftigten stärker gewachsen als an den befristet Beschäftigten, sodass Frauen – trotz der immer noch bestehenden Unterrepräsentanz bei den Dauerstellen – von diesem moderaten Trend profitieren.

Nach Hochschulart differenziert hat die weitaus stärkste Personalaufstockung im hauptberuflichen Mittelbau an den Fachhochschulen stattgefunden, wo sich die Zahl der Beschäftigten seit 2007 fast verdreifacht hat. Im Zuge dessen hat der Frauenanteil inzwischen die 40-Prozent-Marke erreicht (40,8 %). Damit haben die Fachhochschulen, die noch im Jahr 2007 den geringsten Frauenanteil im Mittelbau aufwiesen, die Universitäten knapp überholt, die mit ihrem Frauenanteil von 39,2 % nunmehr an letzter Stelle liegen. Die vergleichsweise geringere Repräsentanz von Frauen an den Universitäten ist umso bedeutsamer, als an den Universitäten mehr als die Hälfte aller Mittelbau-Beschäftigten arbeitet. Den höchsten Frauenanteil weisen die Universitätskliniken auf, wo Frauen im Mittelbau inzwischen eine leichte Mehrheit bilden. Seit 2007 konnte hier der Frauenanteil überdurchschnittlich stark – um 9,8 Prozentpunkte – gesteigert werden, anders als an den Kunsthochschulen, wo – ausgehend vom gleichen Niveau in 2007 – nur noch eine moderate Steigerung im Frauenanteil stattgefunden hat. Dennoch liegen auch die Kunsthochschulen mit ihrem Frauenanteil von inzwischen 47,2 % nahe an der Geschlechterparität. Hier ist allerdings der (hauptberufliche) Mittelbau traditionell sehr klein; auch durch die Personalaufstockung um mehr als die Hälfte wurde die Marke von 200 Beschäftigten noch nicht erreicht.

Der Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW umfasst 58.672 Beschäftigte, davon gut zwei Drittel Frauen (67,9 %). Der MTV-Bereich hat im Vergleich zum Jahr 2007, insbesondere

an den Fachhochschulen, eine Erhöhung der Beschäftigtenzahl um rund ein Viertel erfahren. Die Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen und des Frauenanteils im MTV-Bereich sind jedoch weitgehend entkoppelt. Der weitaus höchste Frauenanteil findet sich – unverändert – mit drei Vierteln an den Universitätskliniken bzw. Medizinischen Fakultäten, wo auch die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet (33.409). Die Kliniken weisen hinsichtlich ihrer Personalstruktur einige Besonderheiten auf, unter anderem beschäftigen sie mit dem Pflegepersonal und dem medizinisch-technischen Assistenzpersonal zwei Berufsgruppen, die mehrheitlich aus Frauen bestehen. An den Fachhochschulen und Kunsthochschulen liegt der Frauenanteil etwa gleichauf bei um die 60 %, an den Universitäten fällt er mit unter 60 % mittlerweile am niedrigsten aus. Der Frauenanteil ist im Zehnjahresverlauf noch einmal leicht gestiegen, dabei am stärksten an den Fachhochschulen. An fast allen Hochschulen wurde im Zehnjahresverlauf die 50-Prozent-Marke überschritten, nur an einer Universität, der RWTH Aachen, ist das noch nicht der Fall, wobei der Anteil des (männerdominierten) Technischen Personals zur Erklärung herangezogen werden kann.

5 BETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN QUALIFIZIERUNG UND PERSONAL IN NRW – VERGLEICH AUF HOCHSCHULEBENE

Im Folgenden werden die Befunde zur Geschlechterverteilung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW noch einmal gebündelt und zueinander in Beziehung gesetzt. Dabei werden die akademischen Statusgruppen der Studierenden, des wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbaus und der Professor_innen hinsichtlich ihrer Frauenanteile verglichen. Als akademischer Abschluss mit dem Potenzial zur Wissenschaftskarriere wird die Promotion einbezogen.

Die Beteiligung von Frauen an den Hochschulen in NRW nähert sich im Jahr 2017 bei den Studierenden bereits der Parität an (47,1 %), während sie sowohl bei den Promovierten als auch im akademischen Mittelbau erst etwas über der 40-Prozent-Marke liegt (bei 43,4 % und 43,0 %) (Tab. A 5.1). Deutlich abgeschlagen ist demgegenüber der Frauenanteil an den Professor_innen mit einem Viertel (25,2 %). Gegenüber dem letzten Gender-Report sind die Frauenanteile in allen Gruppen leicht gestiegen, wobei sich der Abstand zwischen ihnen kaum verändert hat. Am stärksten ist der Frauenanteil mit 2,6 Prozentpunkten bei den Professor_innen gestiegen und damit in der Gruppe, in der der größte Nachholbedarf besteht. So beträgt der Anteil von Frauen in der höchsten akademischen Statusgruppe nach wie vor nur etwa die Hälfte ihres Anteils an den Studierenden.

Die Auswertung erfolgt nun nach Hochschulart[22] und auf Hochschulebene, wobei für jede Statusgruppe die Abweichungen des Frauenanteils vom Landesdurchschnitt aller Hochschulen berechnet werden. Auf dieser Grundlage wird für jede einzelne Hochschule ein Gesamtwert berechnet, der die durchschnittlichen Abweichungen zusammenfasst. Danach werden die Hochschulen in der Tabelle sortiert, sodass sich eine Rangfolge ergibt, aus der hervorgeht, ob die Hochschule hinsichtlich der Beteiligung von Frauen über oder unter dem Landesdurchschnitt liegt.

[22] Universitäten: ohne theologische Hochschulen. Fachhochschulen: ohne Verwaltungsfachhochschulen.

5.1 UNIVERSITÄTEN

Der Anteil von Frauen an den Universitäten liegt – insgesamt betrachtet – bei den Studierenden drei Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt (von 47,1 %), womit die Parität fast erreicht ist. Auch bei den Professor_innen liegen die Universitäten leicht über dem Durchschnitt (um 1,6 Prozentpunkte), wenngleich in dieser Statusgruppe anteilig nur etwa halb so viele Frauen wie bei den Studierenden zu fin-

Tab. A 5.1: Abweichungen der Frauenanteile vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungsstufen und Personalgruppen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2017

Universität	Abweichung des Frauenanteils bei				Ø-Abweichung
	Studierenden	Promovierten	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Professor_ innen	
	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte
U Köln	13,2	8,9	5,8	7,1	8,8
U Düsseldorf	11,1	10,9	2,7	0,6	6,3
U Bielefeld	10,0	-0,2	4,3	8,2	5,6
U Münster	7,2	4,7	-1,6	0,7	2,8
U Bonn	8,5	5,1	-1,5	-5,2	1,7
U Duisburg-Essen	1,1	1,4	-1,6	0,1	0,3
U Bochum	1,5	-1,2	-5,1	3,6	-0,3
U Paderborn	0,4	-12,0	-1,9	11,5	-0,5
FernU Hagen	0,7	-12,3	2,2	3,6	-1,5
U Wuppertal	5,0	-15,1	-3,0	3,2	-2,5
U Siegen	2,9	-13,1	-6,3	-0,8	-4,3
TU Dortmund	-1,9	-11,0	-6,4	0,4	-4,7
DSHS Köln	-13,0	3,5	0,7	-11,4	-5,0
RWTH Aachen	-14,8	-10,0	-16,9	-7,7	-12,3
Alle Universitäten (ohne Kliniken)	**3,0**	**0,0**	**-3,7**	**1,6**	**0,2**
Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)	**47,1 %**	**43,4 %**	**43,0 %**	**25,2 %**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18; eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2015–2017) der abgeschlossenen Promotionen. Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal: ohne Professor_ innen und ohne wiss. Personal in Kliniken. Professor_innen: ohne Klinikprofessor_innen.

den sind. Im Mittelbau liegen die Universitäten 3,7 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Bei den Promovierten gibt es keine Abweichung vom Landesdurchschnitt, da der Durchschnitt im Wesentlichen durch die Universitäten gebildet wird.[23] Damit liegt der Frauenanteil an den Promovierten um 3,7 Prozentpunkte höher als im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau.[24]

Von den 14 Universitäten in Landesträgerschaft liegen nur zwei in allen Gruppen über dem Landesdurchschnitt und nehmen damit die vorderen Rangplätze ein: Die Universitäten Köln und Düsseldorf setzen sich vor allem durch ihre überdurchschnittlichen Frauenanteile an den Studierenden und Promovierten deutlich von den anderen ab, was auch auf die Medizinischen Fakultäten und deren hohe Frauenanteile an beiden Qualifizierungsstufen zurückzuführen ist. Bei der Universität Köln, die den ersten Rangplatz einnimmt, kommt der vergleichsweise hohe Professorinnenanteil hinzu, der um 7,1 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt.[25] An der Universität Bielefeld lehren und forschen anteilig noch mehr Professorinnen (8,2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt). Diese Universität kann ihren ebenfalls überdurchschnittlichen Studentinnenanteil (um 10,0 Prozentpunkte) jedoch nicht bei den Promovierten fortsetzen, wo sie lediglich im Durchschnitt liegt. Dennoch nimmt die Universität Bielefeld unter den Universitäten ohne Klinikum/Medizinische Fakultät[26] eine Ausnahmestellung ein und befindet sich mit ihrem dritten Rangplatz weit vor den anderen, die allesamt einen mittleren bis unteren Rangplatz einnehmen.

[23] Da in der Regel an den Universitäten promoviert wird, bezieht sich hier die Auswertung nur auf diese Hochschulart. In seltenen Fällen wird an Kunsthochschulen promoviert; im Bezugsjahr 2017 waren es insgesamt acht Personen. Die inzwischen mögliche Promotion an einer Fachhochschule findet in der Regel in Kooperation mit einer Universität statt, sodass die Promovierten der Universität zugerechnet werden.

[24] Der höhere Anteil von Frauen an den Promovierten gegenüber dem Mittelbau der Universitäten ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass bei den Promovierten auch die medizinischen Promotionen einfließen, die Universitätskliniken jedoch beim Personal nicht berücksichtigt werden. Werden sie einbezogen, hebt deren hoher Frauenanteil im Mittelbau den Frauenanteil in allen Universitäten wieder auf das Niveau des Landesdurchschnitts an (43,2 %), sodass keine Unterschiede mehr zwischen dem Frauenanteil der Promovierten und im Mittelbau bestehen (vgl. Statistikportal des Netzwerks Frauen und Geschlechterforschung NRW, http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal, [Zugriff am 17.10.2019]).

[25] Für die Klinikuniversitäten gilt allerdings auch, dass sie über eine Medizinische Fakultät verfügen, deren hoher Frauenanteil bei den Studierenden und Promovierten hier einfließt, nicht jedoch der unterdurchschnittliche Professorinnenanteil in der Medizin, der personell den Universitätskliniken zugerechnet wird (vgl. Kap. A 5.2).

[26] Das im Aufbau befindliche Klinikum der Universität Bielefeld hat für das Bezugsjahr 2017 personell noch keine Bedeutung.

Insgesamt nehmen die Universitäten mit Klinikum die oberen bis mittleren Rangplätze ein, was vor allem an ihren – auch durch die Medizinische Fakultät bedingten – überdurchschnittlichen Studentinnenanteilen und Frauenanteilen an den Promovierten liegt (letzteres mit Ausnahme von Bochum). So erreicht etwa die Universität Bonn durch diese beiden Indikatoren einen oberen Rangplatz, obwohl ihr Frauenanteil an den Professorinnen – selbst ohne Berücksichtigung der Medizinprofessuren – 5,2 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt liegt. Umgekehrt nimmt die Universität Paderborn, deren Professorinnenanteil 11,5 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt und damit landesweit am höchsten ist, nur einen mittleren Rangplatz ein, was vor allem auf ihren deutlich unterdurchschnittlichen Frauenanteil an den Promovierten zurückzuführen ist (um 12,0 Prozentpunkte). An der Universität Wuppertal zeigt sich eine deutliche Kluft zwischen dem überdurchschnittlichen Studentinnenanteil (um 5,0 Prozentpunkte) und dem Frauenanteil an den Promovierten, der 15,1 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt liegt und damit sogar unter die 30-Prozent-Marke zurückgefallen ist, weshalb die Universität trotz ihres leichten Vorsprungs bei den Professorinnen nur im unteren Mittelfeld rangiert.

Die Universität Siegen und die TU Dortmund liegen ebenfalls mit ihren Frauenanteilen an den Promovierten nur knapp über der 30-Prozent-Marke; hier kommt jedoch auch ein deutlich unterdurchschnittlicher Frauenanteil am wissenschaftlich-künstlerischen Personal hinzu (um jeweils rund sechs Prozentpunkte), sodass diese Universitäten insgesamt deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegen. An letzter Stelle finden sich die Deutsche Sporthochschule Köln und – mit weitem Abstand – die RWTH Aachen, die mit ihrem durchschnittlichen Frauenanteil insgesamt um 12,3 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt liegt. An beiden Universitäten, die sich durch eine fachliche Schwerpunktsetzung auszeichnen, liegt der Frauenanteil an den Studierenden mehr als 10 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt, was sie von allen anderen Universitäten deutlich abhebt. Die RWTH Aachen liegt als einzige Hochschule mit ihren Frauenanteilen an allen untersuchten Gruppen unter dem Landesdurchschnitt, am stärksten beim wissenschaftlichen Personal (um 16,9 Prozentpunkte). Die Deutsche Sporthochschule liegt zwar bezüglich der Professorinnen weit unter dem Landesdurchschnitt (um 11,4 Prozentpunkte), erreicht jedoch im Mittelbau den Durchschnitt und liegt bei den Promotionen sogar 3,5 Prozentpunkte darüber – der höchste Frauenanteil, den eine Universität ohne Klinikum erreicht.[27]

[27] Allerdings ist zu beachten, dass der Frauenanteil an den Promovierten auf sehr kleinen Fallzahlen beruht und deshalb Zufallsschwankungen nicht ausgeschlossen sind.

5.2 UNIVERSITÄTSKLINIKEN

An den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW lässt sich ein deutlicher Gender Gap zwischen dem wissenschaftlichen Personal mit und ohne Professur erkennen.[28] Während im Mittelbau inzwischen eine knappe Frauenmehrheit beschäftigt ist und die Kliniken damit zehn Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegen, ist bei den Professor_innen nicht einmal die 20-Prozent-Marke überschritten, ihr Anteil liegt sieben Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt.

Die Abweichungen der sieben Universitätskliniken vom Landesdurchschnitt liegen nicht sehr weit auseinander, insgesamt nur um elf Prozentpunkte. Aufgeschlüsselt nach den beiden Personalgruppen zeigen sich jedoch deutlichere Unterschiede. Während es im Mittelbau nur eine geringe Spannweite im Frauenanteil gibt – alle Standorte liegen zwischen 6,7 Prozentpunkten (Münster) und 12,4 Prozentpunkten (Köln) über dem Landesdurchschnitt – klaffen die Frauenanteile bei den Professuren um rund 25 Prozentpunkte und damit deutlich stärker auseinander. Trotz der überdurchschnittlichen Frauenanteile im Mittelbau, die alle Kliniken bzw. Medizinischen Fakultäten auszeichnen, liegen deshalb nur vier Standorte insgesamt über dem Landesdurchschnitt: Bochum, Düsseldorf, Essen und Köln. Nur an einem Standort – in Bochum – liegt auch der Frauenanteil an den Professor_innen über dem Landesdurchschnitt (um 11,9 Prozentpunkte), was darauf zurückzuführen ist, dass im „Bochumer Modell" der Kooperation mit Kliniken aus dem Umland, die klinischen Professuren, die traditionell einen höheren Männeranteil haben, nicht hinzugerechnet werden.

[28] Für die Universitätskliniken wird nur das Personal betrachtet, da die Studierenden den jeweiligen Universitäten zugerechnet werden.

Tab. A 5.2: Abweichungen der Frauenanteile vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungsstufen und Personalgruppen an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW 2017

Universitätsklinik	Abweichung des Frauenanteils bei		Ø-Abweichung
	Hauptberufl. wiss. Personal	Professor_innen	
	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte
U Bochum (Med. Fak.)	7,0	11,9	9,5
UK Düsseldorf	11,2	-1,3	5,0
UK Essen	11,6	-4,2	3,7
UK Köln	12,4	-9,8	1,3
UK Münster	6,7	-8,3	-0,8
UK Bonn	8,1	-9,9	-0,9
UK Aachen	10,0	-13,0	-1,5
Alle Universitätskliniken	**10,0**	**-7,0**	**1,5**
Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)	**43,0 %**	**25,2 %**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017; eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen. Hauptberufl. wiss. Personal: ohne Professor_innen.

Bei den Medizinischen Fakultäten mit eigenen Universitätskliniken findet sich Düsseldorf vorne, das nicht nur über eine Frauenmehrheit im Mittelbau verfügt und damit 11,2 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt, sondern auch bei den Professorinnen nur 1,3 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt liegt – der höchste Wert für eine Klinikuniversität. Die Universitätskliniken Essen und Köln befinden sich ebenfalls insgesamt im überdurchschnittlichen Bereich, was vor allem auf eine deutliche Frauenmehrheit im Mittelbau zurückzuführen ist, während bei den Professorinnen zumindest in Köln mit 9,8 Prozentpunkten unter dem Landesdurchschnitt noch erheblicher Nachholbedarf besteht. Die Universitätskliniken Münster und Bonn sind bezüglich der Professor_innen auf ähnlich niedrigem Niveau aufgestellt, der Mittelbau bietet hier jedoch kein vergleichbar starkes Gegengewicht, sodass sie auch insgesamt leicht unter den Landesdurchschnitt fallen. Das Universitätsklinikum Aachen verfügt zwar über eine stärkere Frauenmehrheit im Mittelbau (10 Prozentpunkte über dem Durchschnitt), ist jedoch bezüglich der Professorinnen so weit abgeschlagen (13,0 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt), dass die Beteiligung von Frauen hier im Vergleich mit den anderen Kliniken am geringsten ausfällt.

5.3 FACHHOCHSCHULEN

Die nordrhein-westfälischen Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes liegen mit ihren Frauenanteilen in allen untersuchten Statusgruppen unter dem Landesdurchschnitt, am deutlichsten bei den Studierenden (um 8,9 Prozentpunkte), wo die 40-Prozent-Marke noch nicht überschritten ist. Beim Personal sind es 2,1 Prozentpunkte weniger – und damit immerhin etwas über 40 %. Bei den Professor_innen liegt der Frauenanteil nur leicht unter dem Landesdurchschnitt (1,1 Prozentpunkte), was jedoch bedeutet, dass hier die 25-Prozent-Marke noch nicht erreicht ist.

Im Vergleich der 16 Fachhochschulen zeigt sich eine sehr große Spannweite bei den ermittelten durchschnittlichen Abweichungen der Frauenanteile, die vor allem durch den weiten Abstand der Hochschule für Gesundheit zu den anderen Fachhochschulen zustande kommt (Tab. A 5.3). Die Hochschule für Gesundheit übertrifft den Landesdurchschnitt in allen Statusgruppen und weist damit als einzige Hochschule in NRW mehr Frauen als Männer auf. Deutlich wird jedoch auch der große Abstand zwischen den zum allergrößten Teil aus Frauen bestehenden Studierenden und Mittelbau-Beschäftigten auf der einen Seite und der ‚nur' knappen Frauenmehrheit bei den Professor_innen, wo der Frauenanteil gleichwohl 27,5 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt. Nur eine weitere Fachhochschule befindet sich – wenn auch mit weitem Abstand hinter der Hochschule für Gesundheit – bei allen untersuchten Statusgruppen über dem Landesdurchschnitt: die Hochschule Niederrhein, die vor allem durch ihren deutlich überdurchschnittlichen Frauenanteil im

Tab. A 5.3: Abweichungen der Frauenanteile vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungsstufen und Personalgruppen an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2017

Fachhochschule	Abweichung des Frauenanteils bei			Ø-Abweichung
	Studierenden	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Professor_innen	
	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte
HS für Gesundheit	38,7	46,6	27,5	37,6
HS Niederrhein	4,1	14,3	1,1	6,5
HS Rhein-Waal	-1,4	10,8	0,5	3,3
HS Hamm-Lippstadt	-8,1	0,9	5,6	-0,5
FH Bielefeld	-6,3	-0,7	5,0	-0,7
HS Düsseldorf	-0,5	-8,9	5,3	-1,4
HS Bonn-Rhein-Sieg	-9,3	3,0	1,9	-1,5
FH Münster	-3,6	1,2	-3,6	-2,0
TH Köln	-10,4	-3,1	-0,7	-4,7
FH Dortmund	-11,8	-13,9	2,0	-7,9
HS Bochum	-17,7	-0,3	-6,2	-8,1
TH Ostwestfalen-Lippe	-8,0	-10,7	-6,0	-8,2
FH Südwestfalen	-16,7	-5,6	-8,1	-10,1
HS Westfälische	-13,1	-10,9	-8,0	-10,7
FH Aachen	-18,3	-9,3	-8,2	-11,9
HS Ruhr West	-21,1	-16,2	1,1	-12,1
Alle Fachhochschulen	**-8,9**	**-2,1**	**-1,1**	**-4,0**
Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)	**47,1 %**	**43,0 %**	**25,2 %**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18; eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen. Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal: ohne Professor_innen.

Mittelbau (um 14,3 Prozentpunkte) heraussticht. Nur drei Fachhochschulen liegen mit ihren ermittelten Gesamtwerten über dem Landesdurchschnitt – neben den bereits genannten noch die Hochschule Rhein-Waal, vor allem mit ihrem Frauenanteil im Mittelbau mit rund 11 Prozentpunkten über dem Landesdurchschnitt, bei den Professor_innen jedoch lediglich im Durchschnitt und bei den Studierenden sogar knapp darunter.

Zwischen den 13 Fachhochschulen, die hinsichtlich der Beteiligung von Frauen insgesamt unter dem Landesdurchschnitt liegen, gibt es eine große Spannweite. Generell finden sich die Hochschulen mit technischen Schwerpunkten am unteren Ende der Skala. Grundsätzlich lässt sich das Muster feststellen: Je geringer der Anteil der Studentinnen, desto geringer der Professorinnenanteil an einer Hochschule. Zwei Hochschulen weichen jedoch von diesem Muster ab: An der Hochschule Hamm-Lippstadt studieren zwar anteilig weniger Frauen als im Landesdurchschnitt (um 8,1 Prozentpunkte), aber auf Professuren sind Frauen um 5,6 Prozentpunkte überdurchschnittlich vertreten. Die Hochschule Ruhr West liegt zwar insgesamt hinsichtlich der Beteiligung von Frauen an letzter Stelle, was jedoch vor allem auf die deutlich unterdurchschnittlichen Frauenanteile an den Studierenden (um 21,1 Prozentpunkte) und im Mittelbau (um 16,2 Prozentpunkte) zurückzuführen ist. Der Anteil der Professorinnen fällt jedoch leicht überdurchschnittlich aus (um 1,1 Prozentpunkte). Das bedeutet, dass an dieser Hochschule die Frauenanteile in den Statusgruppen der Studierenden und Professor_innen fast gleich sind.

5.4 KUNSTHOCHSCHULEN

Die Kunsthochschulen in Landesträgerschaft liegen in allen untersuchten Statusgruppen mit ihren Frauenanteilen über dem Landesdurchschnitt: am stärksten beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur (um 4,2 Prozentpunkte). Bei den Studierenden ist – mit 3,1 Prozentpunkten über dem Durchschnitt – die Parität erreicht. Bei den Professuren sind es immerhin 2,5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt, die jedoch nicht ausreichen, um die 30-Prozent-Marke zu überschreiten (Tab. A 5.4).

Tab. A 5.4: Abweichungen der Frauenanteile vom NRW-Durchschnitt nach Qualifizierungsstufen und Personalgruppen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2017

Kunsthochschule	Abweichung des Frauenanteils bei			Ø-Abweichung
	Studierenden	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Professor_innen	
	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte	%-Punkte
HS für Musik und Tanz Köln	1,0	18,6	1,3	6,9
Folkwang U der Künste	6,8	7,0	3,1	5,7
Kunstakademie Düsseldorf	6,9	-3,0	12,3	5,4
Kunstakademie Münster	17,5	-18,0	14,8	4,8
Kunst-HS für Medien Köln	-3,2	4,7	11,5	4,3
HS für Musik Detmold	1,7	0,2	-1,1	0,3
Robert Schumann HS Düsseldorf	-6,1	7,0	-11,8	-3,6
Alle Kunsthochschulen	**3,1**	**4,2**	**2,5**	**3,3**
Zum Vergleich: alle Hochschulen (Frauenanteile)	**47,1 %**	**43,0 %**	**25,2 %**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18; eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen. Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal: ohne Professor_innen.

Zwei Kunsthochschulen liegen bei allen drei Statusgruppen über dem Landesdurchschnitt und nehmen dabei die ersten Rangplätze ein: die Hochschule für Musik und Tanz Köln, die mit ihrer deutlichen Frauenmehrheit im Mittelbau hervorsticht (18,6 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt), und die Folkwang Universität der Künste, die bei Studierenden und im Mittelbau 7,0 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt und damit in beiden Gruppen die 50-Prozent-Marke erreicht bzw. überschritten hat. Die Kunstakademien in Düsseldorf und Münster fallen durch ihren deutlich überdurchschnittlichen Professorinnenanteil auf (um 12,3 bzw. 14,8 Prozentpunkte) und zugleich durch überdurchschnittliche Frauenanteile der Studierenden. Bei der Kunstakademie Münster führt jedoch der um 18,0 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt liegende Frauenanteil im Mittelbau dazu, dass diese Hochschule insgesamt nur den vierten Rangplatz einnimmt.[29]

[29] Zu beachten ist hier allerdings die kleine Fallzahl von insgesamt 12 Personen.

Auch bei den Kunsthochschulen lässt sich das grobe Muster finden: Je höher der Studentinnenanteil, desto höher der Professorinnenanteil – mit einer Ausnahme: Die Kunsthochschule für Medien Köln verfügt trotz ihres um 3,2 Prozentpunkte unterdurchschnittlichen Studentinnenanteils über einen Professorinnenanteil, der 11,5 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt. Die bei den Professor_innen sichtbare Trennlinie zwischen Kunst- und Musikhochschulen setzt sich bei den Studierenden nur eingeschränkt fort und im Mittelbau gar nicht. Dennoch liegen zwei Musikhochschulen an letzter Stelle mit ihren durchschnittlichen Frauenanteilen, einzig die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf liegt dabei insgesamt unter dem Landesdurchschnitt. Hier fällt nicht nur der um 6,1 Prozentpunkte unterdurchschnittliche Studentinnenanteil auf, sondern vor allem der geringe Anteil von Frauen an den Professuren, der 11,8 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt liegt.

5.5 Resümee

Ein zusammenfassender Überblick über die Frauenanteile bei den Qualifizierungsstufen und beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zeigt: An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW gibt es nach wie vor einen Gender Gap zwischen Studierenden, Mittelbau und Professor_innen. Während Frauen inzwischen fast die Hälfte der Studierenden ausmachen (47,1 %), fällt der Frauenanteil an den Promovierten und im Mittelbau bereits etwas ab (auf 43,4 % bzw. 43,0 %). Deutlich geringer ist der Frauenanteil an den Professor_innen (25,2 %). Während die Frauenanteile in jeder Gruppe gegenüber dem letzten Gender-Report leicht gestiegen sind, haben sich die Abstände zwischen den

Gruppen kaum verändert (vgl. Kortendiek et al. 2016: 87).

Nach Hochschulart aufgeschlüsselt, liegen die Kunsthochschulen hinsichtlich ihrer Frauenanteile an allen Statusgruppen etwas über dem Landesdurchschnitt, während die Fachhochschulen durchweg darunter liegen, am stärksten bei den Studierenden (um 8,9 Prozentpunkte). Die Universitäten bewegen sich sowohl mit ihrem Studentinnenanteil als auch dem Professorinnenanteil etwas über dem Landesdurchschnitt, weisen jedoch im Mittelbau eine unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen auf. Hingegen sind Frauen im Mittelbau der Universitätskliniken inzwischen mehrheitlich vertreten. Demgegenüber fällt der Professorinnenanteil von 18,2 % an den Universitätskliniken besonders unterdurchschnittlich aus und liegt 7,0 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. An den Universitätskliniken findet sich damit nach wie vor der größte Gender Gap beim Personal.

Beim Ranking nach Frauenanteilen auf Hochschulebene liegen die Universitäten mit Klinikum bzw. Medizinischer Fakultät auf den vorderen Plätzen, da sie sowohl einen überdurchschnittlichen Studentinnenanteil als auch meist überdurchschnittlich viele Promotionen von Frauen aufweisen. Der Frauenanteil an den Promovierten, der nur für die Universitäten erhoben wurde, muss also differenziert werden zwischen den Universitäten mit und ohne Uniklinik: Ohne Berücksichtigung des hohen Frauenanteils an den (anteilig vielen) Promovierten in der Hochschulmedizin ist dieser Anteil deutlich niedriger und der Abstand zwischen Studium und Promotion wird größer, was die Beteiligung von Frauen betrifft.

Insgesamt wird auf Hochschulebene auch sichtbar, wie eine fachliche Schwerpunktsetzung sich in den Frauenanteilen aller Statusgruppen abbildet. Deutlich wird dies vor allem bei den Fachhochschulen mit technischen Schwerpunkten, die sich fast durchweg am unteren Ende der Skala finden. Grundsätzlich zeigt sich das Muster: Je geringer der Anteil der Studentinnen, desto geringer der Professorinnenanteil an einer Hochschule. Dennoch weichen einzelne Hochschulen davon ab, indem trotz unterdurchschnittlicher Studentinnenanteile überdurchschnittlich viele Professorinnen berufen werden. Diese Befunde verweisen auf die Spielräume, die auf Hochschulebene bestehen.

6 GESCHLECHTER(UN)GLEICHGEWICHTE IN DEN FÄCHERGRUPPEN

Geschlechterbezogene Ungleichheiten existieren an den Hochschulen nicht ausschließlich auf den verschiedenen Stufen der Qualifizierung, Karriere und Organisationshierarchie, sondern ebenso auf der Ebene der Studienfächer. Die Verteilung von Frauen und Männern in den acht Fächergruppen der amtlichen Hochschulstatistik lässt dabei für viele Fächergruppen eine Geschlechtersegregation hinsichtlich der Beteiligung von Frauen im Studium und der Repräsentanz von Professorinnen sichtbar werden (Abb. A 6.1). Der Vergleich der Fächergruppen zeigt ebenfalls, dass der Gender Gap – hier die Differenz zwischen den Frauenanteilen an den Studierenden und an den Professor_innen – je nach Fächergruppe unterschiedlich ausfällt. In allen Fächergruppen gibt es einen Gender Gap zwischen den Statusgruppen: Der Frauenanteil an den Studierenden liegt durchweg über dem der Professor_innen. Allerdings fällt dieser Abstand sehr unterschiedlich aus. Während in den Geisteswissenschaften mit einem Studentinnenanteil von 66,9 % inzwischen 41,2 % der Professuren mit Frauen besetzt sind, schlägt sich der ähnliche hohe Studentinnenanteil in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften nicht annähernd im Professorinnenanteil nieder (20,9 %), der Gender Gap zwischen Studium und Professur fällt hier mit 45,9 Prozentpunkten am höchsten aus. Auf der anderen Seite ist der Abstand zwischen Studentinnen- und Professorinnenanteil gerade da, wo Frauen bereits im Studium deutlich in der Minderheit sind, am kleinsten: in den Ingenieurwissenschaften (8,8 Prozentpunkte) und im Sport (12,4 Prozentpunkte). In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften hingegen, wo die Parität unter den Studierenden fast erreicht ist, gibt es nur 18,7 % Professorinnen – der Gender Gap ist hier mit 29,2 Prozentpunkten vergleichsweise hoch.

Nach diesem Überblick sollen im Folgenden die geschlechterbezogenen Entwicklungen in den einzelnen Fächergruppen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW differenziert untersucht und auf Hochschulebene miteinander verglichen werden. Diese Analyse ermöglicht einen genaueren Blick etwa auf die Hochschulen mit fachlichen Schwerpunktsetzungen, die sich häufig bezüglich ihrer Geschlechterverteilung an den Rändern der Skala wiederfinden. Die Analyse erfolgt anhand des Frauenanteils an den Qualifizierungsstufen (Studium und Promotion) und anhand der Personalgruppen (Mittelbau und Professor_innen), um die Kontinuitäten und Brüche in der Geschlechterverteilung innerhalb einer Hochschule zu erfassen.[30] Die Beschreibung der Fächergruppen ist nach ihrer Größe geordnet, gemessen an der Studierendenzahl in Nordrhein-Westfalen, und beginnt daher mit den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

[30] Geordnet sind die einzelnen Hochschulen nach der Abweichung ihres Gesamt-Frauenanteils über alle untersuchten Statusgruppen hinweg vom nordrhein-westfälischen Durchschnitt (letzte Tabellenspalte). Hochschulen, in denen die jeweilige Fächergruppe nicht vertreten ist, werden nicht berücksichtigt. Außerdem werden Hochschulen, deren Studierendenzahl in der jeweiligen Fächergruppe unter 100 beträgt, in der Tabelle nicht dargestellt, aber in die Summen und Durchschnitte (unterste Zeile) eingerechnet. „Alle Hochschulen" bezieht sich dabei auf die jeweils im Titel angegebene Fächergruppe. Des Weiteren wurde das Personal der zentralen Einrichtungen nicht berücksichtigt, da es in der Regel keiner Fächergruppe zugeordnet ist.

6.1 FÄCHERGRUPPE RECHTS-, WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

Die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zeichnet sich durch überdurchschnittliche Frauenanteile an den Studierenden und am wissenschaftlichen Personal aus, während sie bei den Promotionen von Frauen lediglich im Landesdurchschnitt aller Promotionen liegt (Tab. A 6.1). Die inzwischen erreichte hohe Beteiligung von Frauen unter den rund 210.000 Studierenden (55,9 %) und im wissenschaftlichen Mittelbau (51,4 %) setzt sich bei den Promotionen von Frauen jedoch nicht fort (43,8 %) und bei den rund 2.000 Professuren verbleiben Professorinnen mit ihrem Anteil bei knapp unter einem Drittel (32,5 %). Der Gender Gap zwischen Studium und Professur beträgt somit mehr als 20 Prozentpunkte. Dass die Beteiligung von Frauen in allen Gruppen gegenüber dem letzten Gender-Report deutlich angestiegen ist (vgl. Kortendiek et al. 2016: 93), ist vor allem auf die veränderte Fächergruppensystematik zurückzuführen. Nunmehr werden mit den Erziehungswissenschaften und der Psychologie zwei größere Lehr- und Forschungsbereiche einbezogen, die fast durchweg überdurchschnittliche Frauenanteile aufweisen.

Abb. A 6.1: Studierende und Professor_innen nach Fächergruppen – Frauen- und Männeranteile an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2017

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18; eigene Berechnungen.

Studierende: Mit Blick auf die Studierenden der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fällt die Spannweite beim Frauenanteil an den Fachhochschulen größer aus als an den Universitäten: Während die Hochschule Düsseldorf (68,7 %) den insgesamt höchsten Frauenanteil aufweist und die Hochschule Rhein-Waal die 60-Prozent-Marke überschritten hat (61,2 %), ist an fünf Fachhochschulen, die allesamt einen technischen Schwerpunkt aufweisen, die Parität noch nicht erreicht; dennoch gibt es auch hier jeweils mindestens 40 % Studentinnen. Da die Fächergruppe intern eine heterogene Geschlechterverteilung aufweist, können hier unterschiedliche Schwerpunktsetzungen der Hochschulen (etwa Sozialwesen vs. Wirtschaftsingenieurwesen) zur Erklärung herangezogen werden. Die Universitäten bewegen sich mit ihren Studentinnenanteilen – mit Ausnahme der Deutschen Sporthochschule Köln (28,3 %) – größtenteils im mehrheitlichen Bereich bis zur 60-Prozent-Marke, einzig die Universität Bielefeld hat mit 62,3 % diese Marke überschritten, die TU Dortmund hat diese Marke erreicht (59,6 %) und die Universität Wuppertal befindet sich kurz davor (59,2 %).

Promovierte: Der Frauenanteil an den Promovierten liegt an jeder einzelnen Universität deutlich unter dem Anteil der Studierenden. Landesweit am höchsten ist diese Differenz an der Universität Wuppertal, wo 59,2 % Studentinnen nur 32,5 % promovierten Frauen gegenüberstehen. Dies ist zugleich der landesweit niedrigste Frauenanteil bei den Promovierten. Auch an der Universität Bonn, die den zweitniedrigsten Frauenanteil aufweist, fällt die Differenz zwischen Studium und Promotion hoch aus (53,6 % vs. 35,5 %). Umgekehrt zeigt sich an den drei Universitäten mit den höchsten Frauenanteilen an den Promovierten – Bielefeld, Bochum und Dortmund, die sich allesamt um die 50 % bewegen – ein deutlich geringerer Abstand zwischen Studium und Promotion, der höchstens rund 11 Prozentpunkte beträgt.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professor weichen vor allem an den Fachhochschulen die Frauenanteile deutlich vom Durchschnitt ab. Dies kann zum einen auf die teils sehr kleinen Fallzahlen zurückgeführt werden, zum anderen aber auch auf fachliche Schwerpunktsetzungen. An der Fachhochschule Bielefeld und an der Hochschule Rhein-Waal wird im Mittelbau der bereits hohe Studentinnenanteil von über 60 % jeweils noch etwas überschritten. An der Hochschule Niederrhein wird der Studentinnenanteil (55,1 %) im Mittelbau sogar um über zehn Prozentpunkte überschritten (65,6 %), sodass

Tab. A 6.1: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2017)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
DSHS Köln	1.037	28,3 %	-27,7	(-)	(-)	(-)	10	80,0 %	28,6	1	100 %	67,5	22,8
HS Hamm-Lippstadt	2.064	49,9 %	-6,1	(-)	(-)	(-)	13	76,9 %	25,6	22	54,5 %	22,1	13,8
HS Düsseldorf	4.119	68,7 %	12,8	(-)	(-)	(-)	53	58,5 %	7,1	68	48,5 %	16,0	12,0
FH Bielefeld	3.955	60,9 %	4,9	(-)	(-)	(-)	67	62,7 %	11,3	87	41,4 %	8,9	8,4
TU Dortmund	6.541	59,6 %	3,7	47	49,3 %	5,5	407	59,0 %	7,6	71	38,0 %	5,5	5,6
FH Dortmund	4.981	57,2 %	1,3	(-)	(-)	(-)	48	60,4 %	9,0	85	38,8 %	6,3	5,5
U Bielefeld	10.861	62,3 %	6,3	74	51,6 %	7,8	488	55,1 %	3,8	115	36,5 %	4,0	5,5
HS Rhein-Waal	3.155	61,2 %	5,3	(-)	(-)	(-)	37	62,2 %	10,8	44	31,8 %	-0,7	5,1
U Paderborn	4.669	57,1 %	1,1	25	48,7 %	4,9	179	57,5 %	6,2	59	39,0 %	6,5	4,7
TH Köln	6.662	58,5 %	2,5	(-)	(-)	(-)	94	60,6 %	9,3	92	32,6 %	0,1	4,0
HS Niederrhein	5.934	55,1 %	-0,8	(-)	(-)	(-)	61	65,6 %	14,2	90	30,0 %	-2,5	3,6
U Bochum	11.687	56,7 %	0,8	83	50,4 %	6,6	476	50,8 %	-0,5	95	32,6 %	0,1	1,7
U Köln	18.360	57,9 %	2,0	146	46,9 %	3,1	844	52,5 %	1,1	202	32,7 %	0,2	1,6
HS Westfälische	2.854	50,3 %	-5,7	(-)	(-)	(-)	17	64,7 %	13,3	46	28,3 %	-4,2	1,2
HS Bonn-Rhein-Sieg	4.037	52,3 %	-3,6	(-)	(-)	(-)	76	56,6 %	5,2	52	32,7 %	0,2	0,6
U Duisburg-Essen	11.328	55,8 %	-0,2	70	41,7 %	-2,1	572	50,9 %	-0,5	126	35,7 %	3,2	0,1
U Wuppertal	5.015	59,2 %	3,3	26	32,5 %	-11,3	265	53,2 %	1,8	62	38,7 %	6,2	0,0
FernU Hagen	45.467	55,8 %	-0,2	29	39,1 %	-4,7	317	51,7 %	0,4	57	35,1 %	2,6	-0,5
FH Aachen	2.506	49,0 %	-7,0	(-)	(-)	(-)	7	57,1 %	5,8	34	29,4 %	-3,1	-1,4
FH Münster	5.217	53,6 %	-2,4	(-)	(-)	(-)	78	56,4 %	5,0	84	23,8 %	-8,7	-2,0
U Düsseldorf	6.294	58,6 %	2,6	72	48,4 %	4,6	311	45,0 %	-6,4	60	23,3 %	-9,2	-2,1
HS Ruhr West	1.864	42,5 %	-13,4	(-)	(-)	(-)	18	38,9 %	-12,5	19	47,4 %	14,9	-3,7
U Siegen	6.610	51,9 %	-4,0	31	39,1 %	-4,7	307	47,9 %	-3,5	86	27,9 %	-4,6	-4,2
U Münster	14.463	54,9 %	-1,0	169	39,8 %	-4,0	719	44,9 %	-6,4	127	26,8 %	-5,7	-4,3
FH Südwestfalen	5.983	48,4 %	-7,5	(-)	(-)	(-)	74	50,0 %	-1,4	37	27,0 %	-5,5	-4,8
RWTH Aachen	3.374	52,2 %	-3,7	39	38,5 %	-5,3	332	44,3 %	-7,1	45	24,4 %	-8,0	-6,1
HS Bochum	2.528	46,2 %	-9,8	(-)	(-)	(-)	20	50,0 %	-1,4	40	25,0 %	-7,5	-6,2
U Bonn	7.864	53,6 %	-2,4	83	35,5 %	-8,3	243	45,3 %	-6,1	89	14,6 %	-17,9	-8,7
TH Ostwestfalen-Lippe	541	44,4 %	-11,6	(-)	(-)	(-)	24	29,2 %	-22,2	15	26,7 %	-5,8	-13,2
Alle Hochschulen	**209.970**	**55,9 %**	**(-)**	**893**	**43,8 %**	**(-)**	**6.157**	**51,4 %**	**(-)**	**2.010**	**32,5 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen), eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2015–2017) der abgeschlossenen Promotionen, hauptberufl. wiss. Personal: ohne Professor_innen.

sich in dieser Statusgruppe eine deutlich überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen ergibt (um 14,2 Prozentpunkte). Auf der anderen Seite findet sich an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe mit einem deutlich unterdurchschnittlichen Frauenanteil im Mittelbau (29,2 %) nicht nur der niedrigste Anteil im Hochschulvergleich, sondern auch das größte Gefälle zwischen Studium und Mittelbau (15,2 Prozentpunkte). Anders als bei den Fachhochschulen gibt es keine Universität, an der es anteilig mehr Frauen im Mittelbau gibt als im Studium. Immerhin an zwei Universitäten gibt es keinen Bruch zwischen Studium und Mittelbau. So weisen die Universitäten Dortmund und Paderborn in beiden Statusgruppen jeweils Frauenanteile nahe der 60-Prozent-Marke auf und sind hier überdurchschnittlich aufgestellt. Demgegenüber gibt es an den Universitäten Bonn, Düsseldorf und Münster sowie an der RWTH Aachen jeweils ein deutliches Gefälle zwischen den Frauenanteilen im Studium und den Frauenanteilen im Mittelbau, die mit rund 45 % unterdurchschnittlich ausfallen.

Professor_innen: In der höchsten Statusgruppe, den Professorinnen, ist die Beteiligung von Frauen

vor allem an einigen Fachhochschulen überdurchschnittlich. An der Hochschule Hamm-Lippstadt sind Professorinnen mit einem Anteil von 54,5 % und an der Hochschule Ruhr West mit 47,4 % vertreten, somit gibt es hier anteilig sogar mehr Professorinnen als Studentinnen. Ebenfalls hohe Frauenanteile weisen die Hochschule Düsseldorf (48,5 %) und die Fachhochschule Bielefeld auf (41,4 %), ansonsten wird an keiner weiteren Hochschule die 40-Prozent-Marke erreicht. Die Fachhochschulen mit technischer Ausrichtung (Fachhochschule Südwestfalen, TH Ostwestfalen-Lippe, Hochschule Bochum und Fachhochschule Münster) nehmen mit Frauenanteilen von maximal 27 % die letzten Rangplätze innerhalb dieser Hochschulart ein. Bei den Universitäten liegen Paderborn, Dortmund und Wuppertal bezogen auf die Professorinnenanteile an erster Stelle – mit überdurchschnittlichen Professorinnenanteilen zwischen 38 und 39 %. Mit Dortmund und Paderborn finden sich darunter auch zwei Universitäten, in denen es kein Gefälle zwischen den (hohen) Frauenanteilen im Studium und im Mittelbau gibt. Ähnlich wie bereits im Mittelbau liegen die Universitäten Bonn, Düsseldorf, Münster und die RWTH Aachen an letzter Stelle, diesmal allerdings nicht nur innerhalb der Hochschulart, sondern bezogen auf alle Hochschulen. An allen vier Universitäten liegt der Professorinnenanteil nicht nur mindestens 5 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt und damit deutlich unter der 30-Prozent-Marke, er erreicht auch höchstens die Hälfte des Studentinnenanteils. Das Schlusslicht bildet die Universität Bonn mit lediglich 14,6 % Professorinnen in einer Fächergruppe mit einem vergleichsweise großen Pool an qualifizierten Frauen.

6.2 FÄCHERGRUPPE INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Die in NRW zweitgrößte[31] Fächergruppe Ingenieurwissenschaften erreicht in allen Qualifizierungsstufen und Personalgruppen maximal die Hälfte der Frauenanteile – und damit im Vergleich zu den anderen Fächergruppen die niedrigsten Werte (Tab. A 6.2). Bereits bei den 196.422 Studierenden ist die Marke von einem Viertel nicht überschritten (22,8 %). Die Verluste beim Frauenanteil mit steigender Qualifizierungs- und Hierarchiestufe verlaufen jedoch flacher als in den anderen Fächergruppen: Der Frauenanteil an den Promovierten (17,3 %) liegt nur um 5,5 Prozentpunkte niedriger als bei den Studierenden und der Anteil an den 2.122 Professor_innen nur um weitere 3,3 Prozentpunkte darunter (14,0 %). Die Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen Personal ohne Professur (21,7 %) fällt sogar nur um rund einen Prozentpunkt geringer aus als ihr Anteil an den Studierenden.

Studierende: Mit Blick auf die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge schwankt die Beteiligung von Frauen erheblich je nach Hochschule (und deren Ausrichtung). Der höchste Studentinnenanteil findet sich an der Universität Düsseldorf (43,6 %), der einzigen Hochschule, wo die 40-Prozent-Marke überschritten wird. Die anderen Universitäten befinden sich mit ihren Frauenanteilen allesamt unter der 30-Prozent-Marke. An fünf Universitäten (Bonn, TU Dortmund, Duisburg-Esssen, Siegen, Wuppertal) bewegen sich die Frauenanteile oberhalb des Landesdurchschnitts, wobei die TU Dortmund mit 5,9 Prozentpunkten (28,7 %) hier deutlich herausragt. An den Universitäten Paderborn und Münster sowie an der FernUniversität Hagen wird dagegen nicht einmal die 20-Prozent-Marke erreicht. Das Schlusslicht unter den Universitäten ist Paderborn mit einem Anteil von lediglich 14,3 % Studentinnen. Von den nordrhein-westfälischen Fachhochschulen liegen nur vier über dem Landesdurchschnitt, allen voran die Hochschule Niederrhein (38,7 %) und die TH Ostwestfalen-Lippe (35,8 %). Auf der anderen Seite ist an sechs Fachhochschulen die 20-Prozent-Marke noch nicht erreicht, Schlusslichter sind hier die Fachhochschule Südwestfalen (13,0 %) und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (13,9 %). Den insgesamt letzten Rangplatz nimmt mit der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf eine Musikhochschule ein. Hier sind Studentinnen lediglich zu 10,9 % in den Ingenieurwissenschaften vertreten.

Promovierte: Die Spannweite am Frauenanteil bei den Promovierten fällt in den Ingenieurwissenschaften mit rund 13 Prozentpunkten nicht sehr hoch aus. Lediglich an zwei Universitäten (Bonn, TU Dortmund) übersteigt der Anteil der Frauen an den Promovier-

[31] Die Fächergruppe ist gewachsen, seit der große Lehr- und Forschungsbereich Informatik hinzugerechnet wird. Die Zahlen sind deshalb zwar nicht direkt mit dem Gender-Report 2016 vergleichbar, an den Frauenanteilen dürfte sich jedoch nur wenig geändert haben, da die Informatik auf allen Ebenen stark männerdominiert ist.

Tab. A 6.2: Ingenieurwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2017)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
HS Niederrhein	5.788	38,7 %	15,9	(-)	(-)	(-)	87	42,5 %	20,8	68	17,6 %	3,7	13,5
HS Hamm-Lippstadt	3.471	30,7 %	7,9	(-)	(-)	(-)	61	36,1 %	14,4	63	17,5 %	3,5	8,6
HS Rhein-Waal	2.498	20,5 %	-2,3	(-)	(-)	(-)	70	37,1 %	15,4	35	22,9 %	8,9	7,3
TH Ostwestfalen-Lippe	4.699	35,8 %	13,0	(-)	(-)	(-)	179	25,7 %	4,0	116	18,1 %	4,1	7,0
U Bielefeld	1.467	22,8 %	0,0	23	18,6 %	1,2	195	23,6 %	1,9	14	35,7 %	21,7	6,2
U Düsseldorf	5.281	43,6 %	20,8	8	16,0 %	-1,3	50	28,0 %	6,3	11	9,1 %	-4,9	5,2
HS Bochum	5.246	21,1 %	-1,7	(-)	(-)	(-)	127	33,1 %	11,4	94	18,1 %	4,1	4,6
TU Dortmund	15.373	28,7 %	5,9	118	21,2 %	3,9	790	21,5 %	-0,2	100	13,0 %	-1,0	2,2
U Wuppertal	5.914	24,3 %	1,5	31	18,3 %	0,9	328	25,3 %	3,6	75	16,0 %	2,0	2,0
U Bonn	2.581	27,3 %	4,5	22	22,4 %	5,1	170	22,9 %	1,2	27	11,1 %	-2,9	2,0
TH Köln	15.392	20,9 %	-1,9	(-)	(-)	(-)	453	27,6 %	5,9	222	12,2 %	-1,8	0,7
U Bochum	7.774	21,3 %	-1,5	130	19,7 %	2,4	681	19,8 %	-1,9	63	15,9 %	1,9	0,2
U Münster	1.762	15,9 %	-6,9	15	13,6 %	-3,7	116	24,1 %	2,4	15	20,0 %	6,0	-0,5
FH Münster	6.730	22,1 %	-0,7	(-)	(-)	(-)	150	21,3 %	-0,4	94	12,8 %	-1,2	-0,8
RWTH Aachen	29.384	21,5 %	-1,4	437	16,7 %	-0,6	2.850	19,8 %	-1,9	167	13,8 %	-0,2	-1,0
U Siegen	4.846	24,0 %	1,2	32	9,5 %	-7,9	276	22,1 %	0,4	70	15,7 %	1,7	-1,1
U Duisburg-Essen	13.892	25,5 %	2,7	108	17,8 %	0,5	615	18,2 %	-3,5	84	9,5 %	-4,5	-1,2
HS Bonn-Rhein-Sieg	3.540	13,9 %	-8,9	(-)	(-)	(-)	121	26,4 %	4,7	55	14,5 %	0,5	-1,2
HS Düsseldorf	5.548	26,0 %	3,2	(-)	(-)	(-)	114	14,0 %	-7,7	85	14,1 %	0,1	-1,4
FH Dortmund	7.815	18,5 %	-4,3	(-)	(-)	(-)	69	20,3 %	-1,4	81	14,8 %	0,8	-1,6
FH Aachen	8.341	16,9 %	-5,9	(-)	(-)	(-)	265	24,5 %	2,8	158	12,0 %	-2,0	-1,7
FH Bielefeld	4.496	14,9 %	-7,9	(-)	(-)	(-)	121	28,9 %	7,2	84	9,5 %	-4,5	-1,7
HS Westfälische	5.134	20,3 %	-2,5	(-)	(-)	(-)	165	19,4 %	-2,3	133	12,8 %	-1,2	-2,0
HS Ruhr West	4.097	18,5 %	-4,3	(-)	(-)	(-)	61	16,4 %	-5,3	46	17,4 %	3,4	-2,1
U Paderborn	5.658	14,3 %	-8,5	70	12,9 %	-4,5	382	16,0 %	-5,7	51	13,7 %	-0,3	-4,7
FH Südwestfalen	6.488	13,0 %	-9,8	(-)	(-)	(-)	198	22,7 %	1,0	94	8,5 %	-5,5	-4,8
U Köln	878	21,3 %	-1,5	3	11,1 %	-6,2	14	21,4 %	-0,3	3	0,0 %	-14,0	-5,5
FernU Hagen	12.186	18,3 %	-4,5	14	11,9 %	-5,4	42	11,9 %	-9,8	14	7,1 %	-6,9	-6,6
Robert Schumann HS Düsseldorf	110	10,9 %	-11,9	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-11,9
Alle Hochschulen	**196.422**	**22,8 %**	**(-)**	**1.012**	**17,3 %**	**(-)**	**8.750**	**21,7 %**	**(-)**	**2.122**	**14,0 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen), eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2015–2017) der abgeschlossenen Promotionen, hauptberufl. wiss. Personal: ohne Professor_innen.

ten knapp die Marke von 20 %. An der Universität Siegen ist die 10-Prozent-Marke demgegenüber noch nicht überschritten (9,5 %); hier zeigt sich auch ein vergleichsweise hohes Gefälle beim Frauenanteil zwischen Studium und Promotion (14,5 Prozentpunkte). Ein solches Gefälle gibt es jedoch auch an allen anderen Universitäten, am kleinsten fällt es an den Universitäten Bochum und Paderborn aus, wobei in Paderborn nur 12,9 % der Promovierten Frauen sind. An der RWTH Aachen, der Universität mit den weitaus meisten ingenieurwissenschaftlichen Promotionen in NRW, wird jede sechste Promotion von einer Frau abgeschlossen (16,7 %), womit die RWTH zwar nur knapp unter dem Landesdurchschnitt liegt, dennoch ein merkliches Gefälle zwischen Studium und Promotion aufweist (um 4,8 Prozentpunkte).

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal ohne Professur sind an den Fachhochschulen tendenziell höher als an den Universitäten, allerdings auf der Basis einer deut-

lich kleineren Anzahl dieser Personalgruppe. An der Hochschule Niederrhein überschreitet der Anteil der Frauen die 40-Prozent-Marke (42,5 %), die Hochschulen Rhein-Waal und Hamm-Lippstadt beschäftigen im Mittelbau jeweils mehr als 35 % Frauen, die Hochschule Bochum immerhin ein Drittel. An allen vier Hochschulen liegt der Anteil der Frauen im Mittelbau über dem Studentinnenanteil. Drei Fachhochschulen verzeichnen Frauenanteile unter der 20-Prozent-Marke: die Westfälische Hochschule (19,4 %), die Hochschule Ruhr West (16,4 %) und mit dem niedrigsten Frauenanteil aller Fachhochschulen die Hochschule Düsseldorf (14,0 %). An den Universitäten ist die Spannweite geringer, an keiner Universität wird hinsichtlich des Frauenanteils die 30-Prozent-Marke überschritten. Der höchste Frauenanteil findet sich im (vergleichsweise kleinen) Mittelbau der Universität Düsseldorf (28,0 %), während Frauen an der Universität Paderborn (16,0 %) und an der FernUniversität Hagen (11,9 %) kaum vertreten sind. Bemerkenswert ist auch, dass der Frauenanteil an der RWTH Aachen mit dem weitaus größten ingenieurwissenschaftlichen Mittelbau in NRW unterdurchschnittliche 19,8 % beträgt.

Professor_innen: Die ingenieurwissenschaftlichen Professuren weisen an den meisten Universitäten und Fachhochschulen in NRW Frauenanteile von unter 20 % auf, nur an drei Hochschulen wird diese Marke erreicht oder bewegt sich oberhalb: an der Universität Münster (20,0 %), der Hochschule Rhein-Waal (22,9 %) und mit weitem Abstand an der Universität Bielefeld (35,7 %). An allen drei Hochschulen wird damit auch der Studentinnenanteil überschritten, jedoch sind hierbei auch die insgesamt kleinen Fallzahlen zu beachten. Die fachlich einschlägigen Hochschulen mit den meisten Professuren sind hinsichtlich der Anteile der Professorinnen allesamt im durchschnittlichen oder leicht unterdurchschnittlichen Bereich angesiedelt. So lehren und forschen an der RWTH Aachen 13,8 % Professorinnen, an der TH Köln sind es 12,2 % und an der Fachhochschule Aachen 12,0 %. Einzig die TH Ostwestfalen-Lippe liegt mit einem Frauenanteil von 18,1 % über dem Landesdurchschnitt. Es gibt jedoch auch Hochschulen, an denen der Professorinnenanteil sogar Werte unter 10 % annimmt. Hierzu zählen beispielsweise die Fachhochschulen Südwestfalen (8,5 %) und Bielefeld (9,5 %) sowie die Universität Duisburg-Essen (9,5 %).

6.3 FÄCHERGRUPPE GEISTESWISSENSCHAFTEN

In der drittgrößten Fächergruppe in NRW sind 102.757 Studierende eingeschrieben (Tab. A 6.3). Aufgrund der neuen Systematik der Fächergruppen werden die zwei großen Lehr- und Forschungsbereiche, die Erziehungswissenschaften und Psychologie, nicht mehr den Geisteswissenschaften zugerechnet. Der Frauenanteil an den Studierenden ist auch vor dem Hintergrund dieser statistischen Verschiebung gegenüber dem letzten Gender-Report leicht gesunken (vgl. Kortendiek et al. 2016: 99), beträgt jedoch immerhin zwei Drittel (66,9 %). Die Fächergruppe hat damit im NRW-Vergleich gemeinsam mit der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften den höchsten Frauenanteil. In den Geisteswissenschaften promovieren Frauen zwar mit einem Anteil von 54,4 %, gegenüber den Studierenden bedeutet dies jedoch eine Senkung des Frauenanteils von über zehn Prozentpunkten. Auch der Anteil von Frauen im Mittelbau (57,6 %) weist einen merklichen Abstand zum Studentinnenanteil auf. Unter den rund 1.000 Professor_innen sind Frauen mit einem Anteil von 41,2 % vertreten. Im Vergleich zu allen anderen Fächergruppen ist dies der höchste Anteil, dennoch beträgt der Abstand zu den Studentinnen 25,6 Prozentpunkte.

Studierende: Studierende der Geisteswissenschaften sind an allen Hochschulen (meist Universitäten) mehrheitlich Frauen. Der höchste Studentinnenanteil findet sich mit über drei Vierteln an der TU Dortmund (76,4 %), an vier weiteren Hochschulen wird die 70-Prozent-Marke überschritten: an den Universitäten Wuppertal und Duisburg-Essen, an der RWTH Aachen sowie an der TH Köln. Demgegenüber sind Studentinnen an der FernUniversität Hagen und an der Universität Bochum mit Anteilen von knapp unterhalb der 60 % im Landesvergleich aller Hochschulen unterdurchschnittlich vertreten.

Promovierte: Die Spannweite der Frauenanteile bei den Promotionen fällt in den Geisteswissenschaften höher aus als bei den Studierenden. An der RWTH Aachen findet sich der höchste Anteil promovierter Frauen, der mit 69,8 % fast dem Studentinnenanteil entspricht. An allen anderen Universitäten gibt es ein mehr oder weniger großes Gefälle beim Frauenanteil

Tab. A 6.3: Geisteswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2017)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
TH Köln	1.956	75,2 %	8,3	(-)	(-)	(-)	51	72,5 %	15,0	34	64,7 %	23,5	15,6
U Paderborn	6.627	69,5 %	2,7	20	61,0 %	6,6	204	67,6 %	10,1	61	54,1 %	12,9	8,1
TU Dortmund	4.125	76,4 %	9,6	9	65,4 %	11,0	94	64,9 %	7,3	29	44,8 %	3,6	7,9
RWTH Aachen	2.358	70,9 %	4,0	14	69,8 %	15,4	131	53,4 %	-4,1	31	45,2 %	3,9	4,8
U Bielefeld	4.655	66,1 %	-0,8	29	59,3 %	4,9	219	62,6 %	5,0	59	40,7 %	-0,6	2,1
U Siegen	6.002	69,6 %	2,7	13	59,0 %	4,6	162	58,6 %	1,1	51	41,2 %	-0,1	2,1
U Köln	16.176	69,4 %	2,5	56	53,3 %	-1,1	667	58,3 %	0,8	153	42,5 %	1,2	0,8
U Düsseldorf	8.149	66,4 %	-0,5	29	58,6 %	4,2	308	52,9 %	-4,6	59	44,1 %	2,8	0,5
U Wuppertal	5.986	74,0 %	7,1	12	42,9 %	-11,6	149	60,4 %	2,8	49	42,9 %	1,6	0,0
U Duisburg-Essen	7.554	71,9 %	5,0	23	51,5 %	-2,9	241	62,2 %	4,7	61	34,4 %	-6,8	0,0
U Bochum	12.105	59,4 %	-7,5	61	54,9 %	0,5	414	54,6 %	-3,0	127	42,5 %	1,3	-2,2
U Bonn	9.701	65,4 %	-1,5	65	52,6 %	-1,8	440	56,6 %	-1,0	102	32,4 %	-8,9	-3,3
U Münster	12.272	61,7 %	-5,1	65	49,5 %	-4,9	443	51,5 %	-6,1	136	35,3 %	-5,9	-5,5
FernU Hagen	4.619	57,5 %	-9,4	6	38,9 %	-15,5	31	48,4 %	-9,2	10	30,0 %	-11,2	-11,3
HS Westfälische	472	65,3 %	-1,6	(-)	(-)	(-)	2	0,0 %	-57,6	8	25,0 %	-16,2	-25,1
Alle Hochschulen	**102.757**	**66,9 %**	**(-)**	**401**	**54,4 %**	**(-)**	**3.581**	**57,6 %**	**(-)**	**970**	**41,2 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen), eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2015–2017) der abgeschlossenen Promotionen, hauptberufl. wiss. Personal: ohne Professor_innen.

zwischen Studium und Promotion. Am größten ist die Differenz an der Universität Wuppertal, wo der Studentinnenanteil 74,0 % beträgt und bei den Promotionen 42,9 %. Auch die Universität Duisburg-Essen weist hier mit 20,4 Prozentpunkten einen hohen Gender Gap auf. Es gibt allerdings auch Universitäten, an denen die Frauenanteile bei den Studierenden und Promovierten näher beieinanderliegen. So beträgt der Abstand an den Universitäten Paderborn, Bielefeld und Düsseldorf weniger als zehn Prozentpunkte, zugleich fällt hier der Anteil der promovierten Frauen mit um die 60 % überdurchschnittlich aus.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal steht mit der TH Köln eine Fachhochschule mit einem Frauenanteil von 72,5 % an erster Stelle. Dieser Anteil entspricht in etwa dem ebenfalls hohen Studentinnenanteil. Bei den Universitäten nimmt Paderborn mit einem Frauenanteil von 67,6 % den vorderen Rang ein. Deutlich über dem Landesdurchschnitt bewegt sich ebenfalls der Frauenanteil an der TU Dortmund (64,9 %), der jedoch gegenüber dem Studentinnenanteil um mehr als zehn Prozentpunkte zurückfällt. Im Landesvergleich unterdurchschnittliche Frauenanteile, rund 50 %, weisen die Universität Münster, die FernUniversität Hagen sowie die RWTH Aachen auf. An der RWTH Aachen liegt der Anteil der Frauen am Mittelbau damit um 17,5 Prozentpunkte unterhalb des Studentinnenanteils, die höchste geschlechterbezogene Differenz zwischen Studium und wissenschaftlichem Personal.

Professor_innen: In der Statusgruppe der Professor_innen gibt es die größte Spannweite beim Frauenanteil zwischen den Hochschulen, hier insbesondere an den Fachhochschulen. So sind an der TH Köln in den Geisteswissenschaften fast zwei Drittel der Professuren mit Frauen besetzt, während es an der Westfälischen Hochschule ein Viertel ist. Aber auch zwischen den Universitäten sind große Unterschiede hinsichtlich der Professorinnenanteile zu finden. Einzig an der Universität Paderborn sind Professorinnen mit einem Anteil von 54,1 % mehrheitlich vertreten, wohingegen ihr Anteil an der FernUniversität Hagen gerade einmal die 30-Prozent-Marke erreicht. Auch die Universität Bonn liegt mit weniger als einem Drittel Professorinnen in den Geisteswissen-

schaften (32,4 %) um 8,9 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt, gefolgt von den Universitäten Duisburg-Essen (34,4 %) und Münster (35,3 %). An den letztgenannten Universitäten gibt es jeweils auch ein starkes Gefälle zwischen dem Studentinnen- und Professorinnenanteil, am größten fällt der Abstand mit 37,5 Prozentpunkten an der Universität Duisburg-Essen aus.

6.4 FÄCHERGRUPPE MATHEMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN

In der viertgrößten Fächergruppe in NRW ist bei den 94.198 Studierenden, davon 47,9 % Frauen, die Geschlechterparität fast erreicht (Tab. A 6.4). Ein erster Einschnitt beim Frauenanteil erfolgt bei den abgeschlossenen Promotionen (42,6 %), wobei zu berücksichtigen ist, dass in dieser Fächergruppe der Promotion die zahlenmäßig größte Bedeutung zukommt (im Schnitt 1.696 Promotionen jährlich). Nochmals geringer ist der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten unterhalb der Professur mit rund einem Drittel (34 %). Auf der Ebene der Professuren ist nicht einmal jede fünfte von einer Frau besetzt (18,7 %). Dies ergibt einen hohen Gender Gap von 29,2 Prozentpunkten zwischen Studium und Professur. Dennoch ist eine Steigerung des Frauenanteils auf allen Ebenen gegenüber dem letzten Gender-Report (vgl. Kortendiek et al. 2016: 95) zu verzeichnen. Diese ist zum Teil auf die neue Systematik der Fächergruppen zurückzuführen, denn der große Lehr- und Forschungsbereich Informatik mit geringen Frauenanteilen ist seitdem nicht mehr in Mathematik, Naturwissenschaften enthalten.

Studierende: Bei den Studierenden liegen zwei Fachhochschulen, die Hochschule Hamm-Lippstadt (64,2 %) und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (61,0 %) mit ihrem Frauenanteil mit weitem Abstand auf den ersten Rängen. Somit gibt es mit über 25 Prozentpunkten eine große Spannweite, denn an der Fachhochschule Aachen studieren erst knapp über ein Drittel Frauen. Dies ist deshalb bemerkenswert, da es sich um die Fachhochschule mit der höchsten Studierendenzahl in der Fächergruppe handelt. Bei den Universitäten gibt es immerhin vier, an denen die 50-Prozent-Marke erreicht oder knapp überschritten ist, allen voran die Universität Düsseldorf (55,0 %), gefolgt von Köln, Wuppertal und Münster. Hingegen sind Studentinnen an der FernUniversität Hagen – mit weitem Abstand zu den anderen – nicht einmal mit einem Viertel (23,9 %) vertreten und erreichen somit gerade einmal die Hälfte des Landesdurchschnitts. Auch die RWTH Aachen weist einen unterdurchschnittlichen Studentinnenanteil (39,4 %) auf, an allen weiteren Hochschulen beträgt der Anteil der Frauen mindestens 40%.

Promovierte: Der Anteil von Frauen an den Promovierten (51,3 %) ist an der Universität Düsseldorf am höchsten. Er liegt an allen Universitäten unter dem Studentinnenanteil, doch gibt es hierbei eine große Spannweite. Am geringsten fällt der Abstand mit unter drei Prozentpunkten an den Universitäten Münster und Duisburg-Essen aus. An diesen beiden Universitäten bewegen sich die Frauenanteile an den Promovierten knapp unterhalb der Parität und somit deutlich über dem Landesdurchschnitt. Die Universitäten mit unterdurchschnittlichen Frauenanteilen an den Promotionen (Bielefeld, TU Dortmund, Paderborn und Siegen) verzeichnen ein deutliches Gefälle (von zehn bis 16 Prozentpunkten) zwischen den Frauenanteilen an den Studierenden und an den Promovierten. Die Universität Wuppertal hat mit 29,2 % den niedrigsten Frauenanteil aller Hochschulen, er befindet sich zugleich mehr als 20 Prozentpunkte unter dem Studentinnenanteil.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Im wissenschaftlichen Mittelbau liegen vor allem an den Fachhochschulen die Frauenanteile teils deutlich über dem Landesdurchschnitt – allerdings bei einer insgesamt geringen Anzahl dieser Personalgruppe. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, die in dieser Fächergruppe den größten Mittelbau aufweist, stellen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten (55,0 %), an der TH Köln ist die Parität erreicht und an der TH Ostwestfalen-Lippe sind fast die Hälfte der Beschäftigten Frauen (47,4 %). Alle drei Hochschulen weisen einen eher geringen Abstand zum Frauenanteil der Studierenden auf. An der Fachhochschule Bielefeld liegt der Frauenanteil am Mittelbau mit lediglich 25,0 % unterhalb des vergleichsweise niedrigen Landesdurchschnitts von 34,0 % und unterschreitet zudem den Studentinnenanteil um 15,6 Prozentpunkte. Die meisten Universitäten befinden sich mit ihren Frauenanteilen am akademischen Mittelbau auf deutlich niedrigerem Niveau als die Fachhochschulen.

Tab. A 6.4: Mathematik, Naturwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2017)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
HS Hamm-Lippstadt	257	64,2 %	16,3	(-)	(-)	(-)	5	20,0 %	-14,0	6	83,3 %	64,6	22,3
HS Bonn-Rhein-Sieg	1.108	61,0 %	13,1	(-)	(-)	(-)	80	55,0 %	21,0	32	37,5 %	18,8	17,6
TH Ostwestfalen-Lippe	277	51,3 %	3,4	(-)	(-)	(-)	19	47,4 %	13,4	14	28,6 %	9,9	13,3
HS Rhein-Waal	667	53,7 %	5,8	(-)	(-)	(-)	4	50,0 %	16,0	10	20,0 %	1,3	11,5
TH Köln	836	50,7 %	2,8	(-)	(-)	(-)	40	50,0 %	16,0	14	21,4 %	2,7	7,2
U Düsseldorf	11.119	55,0 %	7,1	162	51,3 %	8,8	636	41,8 %	7,8	83	15,7 %	-3,1	5,1
U Duisburg-Essen	7.174	49,7 %	1,8	127	47,2 %	4,7	648	40,4 %	6,4	109	18,3 %	-0,4	3,1
U Köln	10.910	51,6 %	3,7	215	44,6 %	2,0	955	35,0 %	1,0	156	22,4 %	3,7	2,6
U Münster	11.120	50,0 %	2,1	272	48,1 %	5,5	1.118	35,2 %	1,1	170	19,4 %	0,7	2,4
HS Niederrhein	413	46,7 %	-1,2	(-)	(-)	(-)	36	41,7 %	7,7	31	19,4 %	0,6	2,4
FH Aachen	2.283	35,6 %	-12,3	(-)	(-)	(-)	2	50,0 %	16,0	6	16,7 %	-2,1	0,6
FH Bielefeld	325	40,6 %	-7,3	(-)	(-)	(-)	32	25,0 %	-9,0	18	33,3 %	14,6	-0,6
U Bielefeld	6.197	48,7 %	0,8	74	33,8 %	-8,8	492	36,2 %	2,2	87	21,8 %	3,1	-0,7
U Bonn	10.192	48,2 %	0,3	245	44,6 %	2,1	1.043	31,6 %	-2,4	151	15,9 %	-2,8	-0,7
FH Südwestfalen	329	40,4 %	-7,5	(-)	(-)	(-)	39	38,5 %	4,5	17	17,6 %	-1,1	-1,4
U Wuppertal	3.616	50,9 %	3,0	38	29,2 %	-13,4	239	29,7 %	-4,3	53	22,6 %	3,9	-2,7
HS Westfälische	822	45,0 %	-2,9	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-2,9
U Bochum	6.327	41,3 %	-6,6	167	39,7 %	-2,8	726	32,2 %	-1,8	114	15,8 %	-2,9	-3,5
U Paderborn	1.891	41,9 %	-6,0	20	31,1 %	-11,4	248	31,9 %	-2,2	52	23,1 %	4,4	-3,8
TU Dortmund	7.250	47,9 %	0,0	97	33,9 %	-8,6	483	29,6 %	-4,4	71	12,7 %	-6,0	-4,8
RWTH Aachen	7.164	39,4 %	-8,5	261	36,7 %	-5,9	1.100	30,4 %	-3,6	126	13,5 %	-5,2	-5,8
U Siegen	1.804	46,8 %	-1,1	18	30,9 %	-11,6	197	22,8 %	-11,2	37	8,1 %	-10,6	-8,6
FernU Hagen	2.088	23,9 %	-24,0	(-)	(-)	(-)	13	30,8 %	-3,2	6	16,7 %	-2,1	-17,9
Alle Hochschulen	**94.198**	**47,9 %**	**0,0**	**1.696**	**42,6 %**	**0,0**	**8.360**	**34,0 %**	**0,0**	**1.453**	**18,7 %**	**0,0**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen), eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2015–2017) der abgeschlossenen Promotionen, hauptberufl. wiss. Personal: ohne Professor_innen.

Nur an den Universitäten Düsseldorf und Duisburg-Essen sind Wissenschaftlerinnen mit Anteilen von etwas mehr als 40 % vertreten, während ihr Anteil an der Universität Wuppertal und der TU Dortmund rund 30 % erreicht. An letzter Stelle befindet sich die Universität Siegen mit einem Frauenanteil von lediglich 22,8 %. Hier fällt auch der Abstand zum Studentinnenanteil mit mehr als 20 Prozentpunkten am größten aus, dicht gefolgt von der Universität Wuppertal, die ihren hohen Studentinnenanteil ebenfalls nicht im Mittelbau weiterführen kann.

Professor_innen: Bei den Professuren verzeichnen ebenfalls die Fachhochschulen die höchsten Frauenanteile. An der Hochschule Hamm-Lippstadt sind fünf der sechs Professuren mit Frauen besetzt. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (37,5 %) und an der Fachhochschule Bielefeld (33,3 %) machen Professorinnen mindestens ein Drittel aus. An allen anderen Hochschulen bewegen sich die Frauenanteile unterhalb der Marke von 30 %. In der Gruppe der Universitäten liegen Paderborn (23,1 %), Wuppertal (22,6 %) und Köln (22,4 %) am deutlichsten über dem Landesdurchschnitt. Die anteilig wenigsten Professorinnen sind an den beiden technischen Universitäten, TU Dortmund (12,7 %) und RWTH Aachen (13,5 %), zu finden, deren Professorinnenanteile mindestens um fünf Prozentpunkte den Landesdurchschnitt unterschreiten. An der Universität Siegen sind sogar nur 8,1 % der Professuren mit Frauen besetzt.

6.5 FÄCHERGRUPPE HUMANMEDIZIN/GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Diese mit landesweit 27.824 Studierenden eher kleine Fächergruppe weist den größten Gender Gap zwischen Studium und Professur auf (Tab. A 6.5). Von der Zweidrittelmehrheit an Studentinnen (66,8 %) gibt es zwar nur ein vergleichsweise geringes Gefälle hin zum Frauenanteil an den Promovierten (60,1 %) und am Mittelbau (53,1 %), jedoch erfolgt ein deutlicher Einschnitt beim Übergang zur Professur mit einem Professorinnenanteil von lediglich einem Fünftel (20,9 %).

Auf der Ebene der einzelnen Hochschulen wird deutlich, dass die Fächergruppe in sich zweigeteilt ist: auf der einen Seite die nicht-ärztlichen Gesundheitswissenschaften mit durchweg hohen Frauenanteilen in allen Statusgruppen, auf der anderen Seite die Humanmedizin in verschiedenen Ausprägungen, die nur an den sieben Medizinischen Fakultäten bzw. Universitätskliniken angesiedelt ist, die allesamt nach Frauenanteilen die unteren Rangplätze einnehmen.

Studierende: Der Frauenanteil an den Studierenden liegt an keiner Hochschule unter 58 %. Vor allem bei den gesundheitswissenschaftlichen Studiengängen bewegen sich die Studentinnenanteile an den meisten Hochschulen zwischen 73,5 % (Hochschule Niederrhein) und 85,8 % (Hochschule für Gesundheit). Einzig die Deutsche Sporthochschule Köln fällt mit ihrem Frauenanteil von 58,5 % etwas zurück. An den Universitätskliniken bzw. Medizinischen Fakultäten ist die Spannweite noch geringer: Mit Ausnahme von Bochum (58,9 %) wird an allen die 60-Prozent-Marke beim Frauenanteil überschritten, insbesondere an der RWTH Aachen mit einem Anteil von 69,2 % Studentinnen.

Promovierte: Die vergleichsweise hohe Zahl der Promotionen (1.305) wird überwiegend in der Humanmedizin abgeschlossen. An allen Medizinischen Fakultäten sind mehrheitlich Frauen unter den Promovierten, die Spannweite ist insgesamt klein. Die anteilig meisten promovierten Frauen weist die Universität Bonn auf (63,6 %), die vergleichsweise wenigsten die Universität Münster (56,4 %). Jedoch liegt an allen Medizinischen Fakultäten der Frauenanteil an den Promovierten etwas unter dem der Studierenden. Am geringsten ist der Abstand an der Universität Bonn (weniger als ein Prozentpunkt), am größten an der RWTH Aachen mit sechs Prozentpunkten. Deut-

Tab. A 6.5: Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2017)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
FH Münster	858	82,8 %	15,9	(-)	(-)	(-)	27	85,2 %	32,0	11	63,6 %	42,7	30,2
HS für Gesundheit	1.290	85,8 %	19,0	(-)	(-)	(-)	62	87,1 %	33,9	22	50,0 %	29,1	27,3
FH Bielefeld	535	82,6 %	15,8	(-)	(-)	(-)	2	50,0 %	-3,1	10	70,0 %	49,1	20,6
U Bielefeld	803	80,8 %	14,0	17	56,0 %	-4,1	75	69,3 %	16,2	9	44,4 %	23,5	12,4
U Wuppertal	255	75,7 %	8,9	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	8,9
HS Niederrhein	848	73,5 %	6,6	(-)	(-)	(-)	14	57,1 %	4,0	12	25,0 %	4,1	4,9
DSHS Köln	118	58,5 %	-8,4	(-)	(-)	(-)	35	51,4 %	-1,7	3	33,3 %	12,4	0,8
U Düsseldorf	3.754	64,7 %	-2,1	151	61,1 %	1,1	1.647	53,2 %	0,0	109	23,9 %	2,9	0,5
U Bochum	2.944	58,9 %	-8,0	127	56,8 %	-3,3	183	49,7 %	-3,4	27	37,0 %	16,1	0,4
RWTH Aachen	2.988	69,2 %	2,4	193	63,1 %	3,1	1.713	52,8 %	-0,4	107	12,1 %	-8,8	-0,9
U Köln	4.696	65,0 %	-1,9	248	61,3 %	1,2	2.160	55,5 %	2,3	103	15,5 %	-5,4	-0,9
U Duisburg-Essen	2.198	63,4 %	-3,5	185	58,6 %	-1,5	1.346	54,5 %	1,3	103	19,4 %	-1,5	-1,3
U Bonn	3.145	64,2 %	-2,7	158	63,6 %	3,5	1.671	51,2 %	-1,9	116	14,7 %	-6,3	-1,8
U Münster	3.229	61,0 %	-5,8	225	56,4 %	-3,7	1.828	49,6 %	-3,6	112	17,0 %	-4,0	-4,3
Alle Hochschulen	**27.824**	**66,8 %**	**(-)**	**1.305**	**60,1 %**	**(-)**	**10.770**	**53,1 %**	**(-)**	**755**	**20,9 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen), eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2015–2017) der abgeschlossenen Promotionen, hauptberufl. wiss. Personal: ohne Professor_innen.

licher ausgeprägt ist das Gefälle zwischen den Frauenanteilen beim Studium (80,8 %) und bei der Promotion (56,0 %) an der Universität Bielefeld, der einzigen Hochschule, an der auch in den Gesundheitswissenschaften promoviert wird.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Im akademischen Mittelbau der Universitäten mit Medizinischer Fakultät gibt es eine geringe Spannweite beim Frauenanteil: von einer geschlechterparitätischen Besetzung an der Universität Münster bis hin zu einem leicht überdurchschnittlichen Frauenanteil an der Universität Köln (55,5 %). Jedoch zeigt sich an allen Universitäten ein deutliches Gefälle zwischen dem Frauenanteil an den Studierenden und am wissenschaftlichen Personal. Am geringsten ist der Abstand mit rund neun Prozentpunkten an den Universitäten Bochum und Duisburg-Essen, am größten an der RWTH Aachen (16,4 Prozentpunkte). In den Gesundheitswissenschaften liegt an der fachlich einschlägigen Hochschule für Gesundheit (87,1 %) sowie an der Fachhochschule Münster (85,2 %) der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal sogar über dem Studentinnenanteil. An allen anderen Fachhochschulen sind Frauen im Mittelbau zumindest zur Hälfte vertreten.

Professor_innen: Der Frauenanteil an den Professor_innen fällt an allen Hochschulen gegenüber dem Studentinnenanteil deutlich ab, am auffälligsten ist dies in Humanmedizin. Den höchsten Professorinnenanteil weist die Universität Bochum (37,0 %) auf, die aufgrund des ‚Bochumer Modells' kein eigenes Klinikum unterhält und der deshalb nur die vorklinischen und klinisch-theoretischen Professuren mit höherem Frauenanteil zugerechnet werden. Ansonsten wird nur an der Medizinischen Fakultät der Universität Düsseldorf mit einem Frauenanteil von 23,9 % die 20-Prozent-Marke überschritten. Den letzten Rangplatz in der Humanmedizin nimmt die RWTH Aachen mit lediglich 12,1 % Professorinnen ein. In den Gesundheitswissenschaften gibt es dagegen eine größere Spannweite. So findet sich der höchste Professorinnenanteil an der Fachhochschule Bielefeld (70,0 %), der niedrigste an der Hochschule Niederrhein (25,0 %). Es fällt auf, dass die fachlich einschlägige neu gegründete Hochschule für Gesundheit, die bei den Studierenden und im Mittelbau mehr als 85 % Frauen aufweist, auf der Ebene der Professur lediglich geschlechterparitätisch besetzt ist (50,0 %), während in der Anfangsphase mehrheitlich Frauen berufen wurden (vgl. Kortendiek et al. 2013: 121).

6.6 FÄCHERGRUPPE KUNST, KUNSTWISSENSCHAFT

Mit Blick auf die eher kleine Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft zeigt sich bei den Frauenanteilen ein starkes Gefälle zwischen den einzelnen Qualifizierungsstufen und Personalgruppen (Tab. A 6.6). So ist eine deutliche Mehrheit der 17.965 Studierenden in Nordrhein-Westfalen Frauen (60,7 %) und sogar mehr als zwei Drittel der gerade einmal 40 Promotionen werden von Frauen abgelegt (70,6 %). Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal fällt dagegen mit 50,8 % sehr viel niedriger aus. Auf der höchsten Karrierestufe, der Professur, die mit 660 Personen zahlenmäßig größer ist als der wissenschaftliche und künstlerische Mittelbau, ist darüber hinaus nur jede dritte Stelle mit einer Professorin besetzt (33,0 %). Damit lässt sich für die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft vom Studium bis zur Professur ein sichtbarer Gender Gap feststellen.

Studierende: Die zahlenmäßig meisten Studierenden der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft sind in NRW mit jeweils rund 1.500 an der Folkwang Universität der Künste und an der Hochschule für Musik und Tanz Köln eingeschrieben. In Bezug auf die Studentinnenanteile liegen die beiden Hochschulen jedoch deutlich unter dem Durchschnitt der nordrhein-westfälischen Hochschulen: Hier sind etwas mehr (Folkwang Universität der Künste) bzw. etwas weniger als die Hälfte (Hochschule für Musik und Tanz Köln) der Studierenden weiblich. Damit gehört die Hochschule für Musik und Tanz Köln sogar zu einer von fünf Hochschulen mit einem Frauenanteil an den Studierenden, der unter der 50-Prozent-Marke liegt. Die anteilig wenigsten Studentinnen hat die Kunsthochschule für Medien Köln; nur 43,9 % der Studierenden sind Frauen. Im Gegensatz dazu sind Studentinnen an den Universitäten Düsseldorf (86,1 %) und Duisburg-Essen (83,8 %) klar in der Mehrheit, mit einer Abweichung von (deutlich) über 20 Prozentpunkten vom NRW-Durchschnitt.

Promovierte: In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft wurden zwischen 2015 und 2017 ins-

gesamt wenig Promotionen abgeschlossen, da das Studium oft praktisch ausgerichtet wird. Die meisten Promovierten haben die Universitäten Köln (zwölf) und Bonn (neun), deren Frauenanteile an dieser Gruppe mit 77,1 % bzw. 81,5 % zudem über dem Durchschnitt der NRW-Hochschulen liegen.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Der Blick auf den akademischen Mittelbau zeigt, dass diese Gruppe an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen nicht nur unterschiedlich groß ist, sondern dass die einzelnen Standorte in Bezug auf die Frauenanteile an dieser Personalgruppe teilweise deutlich voneinander und vom NRW-Durchschnitt abweichen. So ist nur gut ein Viertel des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an der Fachhochschule Dortmund weiblich (26,7 %) und an der Hochschule Düsseldorf machen Mitarbeiterinnen sogar nur einen Anteil von 16,7 % aus. Vor dem Hintergrund, dass diese

Tab. A 6.6: Kunst, Kunstwissenschaft: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2017)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
U Duisburg-Essen	272	83,8 %	23,2	1	100 %	29,4	5	80,0 %	29,2	5	100 %	67,0	37,2
U Bielefeld	112	73,2 %	12,5	(-)	(-)	(-)	4	75,0 %	24,2	1	100 %	67,0	25,9
U Düsseldorf	635	86,1 %	25,5	4	72,7 %	2,1	27	85,2 %	34,4	4	50,0 %	17,0	19,7
Kunstakademie Düsseldorf	610	54,9 %	-5,7	(-)	(-)	(-)	2	100 %	49,2	40	37,5 %	4,5	16,0
U Bochum	778	78,0 %	17,4	2	71,4 %	0,8	18	55,6 %	4,8	8	50,0 %	17,0	10,0
Kunstakademie Münster	345	64,6 %	4,0	(-)	(-)	(-)	3	66,7 %	15,9	19	42,1 %	9,1	9,6
U Paderborn	598	59,9 %	-0,8	5	60,0 %	-10,6	53	58,5 %	7,7	18	66,7 %	33,6	7,5
U Bonn	859	70,2 %	9,5	9	81,5 %	10,9	10	50,0 %	-0,8	7	28,6 %	-4,5	3,8
TU Dortmund	368	70,7 %	10,0	3	44,4 %	-26,1	34	50,0 %	-0,8	13	61,5 %	28,5	2,9
U Köln	666	67,0 %	6,3	12	77,1 %	6,6	68	52,9 %	2,1	21	28,6 %	-4,5	2,6
FH Bielefeld	558	67,2 %	6,5	(-)	(-)	(-)	7	42,9 %	-7,9	19	42,1 %	9,1	2,6
TH Köln	945	49,2 %	-11,5	(-)	(-)	(-)	49	57,1 %	6,3	42	45,2 %	12,2	2,4
HS Niederrhein	573	65,8 %	5,1	(-)	(-)	(-)	16	37,5 %	-13,3	18	44,4 %	11,4	1,1
HS für Musik und Tanz Köln	1.477	48,1 %	-12,6	(-)	(-)	(-)	24	62,5 %	11,7	105	26,7 %	-6,4	-2,4
Folkwang U der Künste	1.496	53,9 %	-6,7	(-)	(-)	(-)	58	50,0 %	-0,8	92	28,3 %	-4,8	-4,1
U Münster	916	60,8 %	0,1	3	62,5 %	-8,1	22	40,9 %	-9,9	9	33,3 %	0,3	-4,4
Kunst-HS für Medien Köln	378	43,9 %	-16,8	(-)	(-)	(-)	21	47,6 %	-3,2	30	36,7 %	3,6	-5,4
HS Düsseldorf	1.102	67,3 %	6,7	(-)	(-)	(-)	12	16,7 %	-34,1	23	39,1 %	6,1	-7,1
FH Münster	720	67,8 %	7,1	(-)	(-)	(-)	12	25,0 %	-25,8	18	27,8 %	-5,3	-8,0
HS für Musik Detmold	652	48,8 %	-11,9	(-)	(-)	(-)	40	42,5 %	-8,3	50	24,0 %	-9,0	-9,7
FH Dortmund	1.227	54,1 %	-6,6	(-)	(-)	(-)	15	26,7 %	-24,1	24	33,3 %	0,3	-10,1
Robert Schumann HS Düsseldorf	576	46,7 %	-14,0	(-)	(-)	(-)	10	50,0 %	-0,8	45	13,3 %	-19,7	-11,5
HS Rhein-Waal	156	68,6 %	7,9	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	2	0,0 %	-33,0	-12,6
U Wuppertal	630	59,0 %	-1,6	1	33,3 %	-37,3	29	48,3 %	-2,5	16	18,8 %	-14,3	-13,9
FH Aachen	850	62,9 %	2,3	(-)	(-)	(-)	2	0,0 %	-50,8	18	27,8 %	-5,3	-17,9
TH Ostwestfalen-Lippe	348	50,0 %	-10,7	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	1	0,0 %	-33,0	-21,8
Alle Hochschulen	**17.965**	**60,7 %**	**(-)**	**40**	**70,6 %**	**(-)**	**563**	**50,8 %**	**(-)**	**660**	**33,0 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen), eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2015–2017) der abgeschlossenen Promotionen, hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal: ohne Professor_innen.

Hochschulen mit die höchsten Studierendenzahlen aufweisen, wiegt diese Unterrepräsentanz von Frauen besonders schwer. Anders stellt es sich dagegen an den Universitäten Düsseldorf und Duisburg-Essen dar, an denen in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft nicht nur deutlich überdurchschnittlich viele Frauen eingeschrieben sind, sondern Frauen im Mittelbau mit 85,2 % (Düsseldorf) bzw. 80,0 % (Duisburg-Essen) ebenfalls die große Mehrheit ausmachen. Die zahlenmäßig meisten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden sind an der Universität Köln tätig. Hier sind die Stellen mit ähnlich vielen Frauen wie Männern besetzt (52,9 %).

Professor_innen: Auch in Bezug auf die Gruppe der Professor_innen der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft lassen sich an den verschiedenen nordrhein-westfälischen Hochschulen sowohl bei der Personenanzahl als auch bei den Frauenanteilen starke Unterschiede feststellen. So ist von den 45 Professuren dieser Fächergruppe an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf gerade einmal gut jede zehnte mit einer Frau besetzt (13,3 %), womit sich diese Hochschule 19,7 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt der Fächergruppe befindet. Auffällig ist, dass gerade die Musikhochschulen durchweg unter dem Landesdurchschnitt liegen: neben der genannten auch die Hochschule für Musik Detmold und die Hochschule für Musik und Tanz Köln, wenn auch mit weniger großen Abweichungen. Demgegenüber sind Frauen an der Universität Paderborn (66,7 %) und der TU Dortmund (61,5 %) bei der Professor_innenschaft in der deutlichen Mehrheit.

6.7 FÄCHERGRUPPE SPORT

Die kleine Fächergruppe Sport ist in Nordrhein-Westfalen vorrangig an den Universitäten von Bedeutung (Tab. A 6.7) und weist über alle Qualifizierungsstufen und Personalgruppen hinweg niedrige Frauenanteile auf, die teilweise deutlich unterhalb der Parität liegen. So beträgt der Frauenanteil an den Studierenden nur 35,7 % und der Professorinnenanteil fällt mit lediglich 23,3 % sogar noch niedriger aus. Hervorzuheben ist die Sonderstellung der Deutschen Sporthochschule Köln. Sie ist nicht nur in NRW, sondern deutschlandweit die einzige Universität, die ausschließlich das Thema Sport und Bewegung zum Gegenstand von Lehre und Forschung hat.

Studierende: Die Sonderstellung der Deutschen Sporthochschule Köln zeigt sich auch an den Studierendenzahlen: Mit 4.149 Studierenden weist sie die meisten Einschreibungen auf. An den einzelnen Universitätsstandorten lassen sich hohe Spannweiten hinsichtlich der Frauenanteile an den Sportstudierenden feststellen. Während der Anteil der Sportstudentinnen mit 48,5 % an der TU Dortmund nahe an der

Tab. A 6.7: Sport: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2017)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
TU Dortmund	204	48,5 %	12,8	1	66,7 %	22,7	18	66,7 %	22,7	4	50,0 %	26,7	21,2
U Paderborn	626	43,6 %	7,9	3	33,3 %	-10,6	40	62,5 %	18,5	6	50,0 %	26,7	10,6
U Duisburg-Essen	257	36,2 %	0,5	2	71,4 %	27,5	14	50,0 %	6,0	3	0,0 %	-23,3	2,7
U Bielefeld	905	39,6 %	3,9	2	33,3 %	-10,6	32	43,8 %	-0,3	5	40,0 %	16,7	2,4
U Bochum	954	25,7 %	-10,0	3	33,3 %	-10,6	51	33,3 %	-10,7	6	50,0 %	26,7	-1,2
DSHS Köln	4.149	34,7 %	-1,0	32	46,9 %	3,0	225	41,8 %	-2,2	24	8,3 %	-15,0	-3,8
U Münster	821	40,1 %	4,4	5	28,6 %	-15,3	58	48,3 %	4,3	7	14,3 %	-9,0	-3,9
U Wuppertal	448	33,3 %	-2,4	1	25,0 %	-18,9	20	25,0 %	-19,0	5	20,0 %	-3,3	-10,9
Alle Hochschulen	**8.364**	**35,7 %**	**(-)**	**49**	**43,9 %**	**(-)**	**459**	**44,0 %**	**(-)**	**60**	**23,3 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen), eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2015–2017) der abgeschlossenen Promotionen, hauptberufl. wiss. Personal: ohne Professor_innen.

Geschlechterparität liegt, beträgt er an der Universität Bochum nur gut ein Viertel (25,7 %). An keiner anderen Universität sind Frauen bei den Studierenden weniger stark vertreten. An der größten Hochschule, der Deutschen Sporthochschule Köln, macht der Studentinnenanteil 34,7 % aus.

Promovierte: Auch in Bezug auf die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (32 im Dreijahresdurchschnitt) wird deutlich, dass die Deutsche Sporthochschule Köln für wissenschaftliche Qualifizierungsarbeiten im Bereich Sport, auch im Vergleich zu den anderen Universitäten in NRW, der zentrale Standort ist. Hier liegt der Frauenanteil unter den erfolgreich Promovierten – im Unterschied zum deutlich niedrigeren Studentinnenanteil mit 46,9 % – nahe an der Geschlechterparität.

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal: Die Frauenanteile am akademischen Mittelbau variieren je nach Hochschulstandort und weisen eine hohe Spannweite auf. Während an der TU Dortmund zwei Drittel des wissenschaftlichen Mittelbaus Frauen sind (66,7 %), ist es an der Universität Wuppertal lediglich ein Viertel (25,0 %). Der landesweite Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal liegt mit 44,0 % jedoch deutlich über dem Studentinnenanteil.

Professor_innen: Auffällig in Bezug auf den ohnehin niedrigen Professorinnenanteil in der Fächergruppe Sport an den nordrhein-westfälischen Hochschulen ist der Frauenanteil an den Professuren der Deutschen Sporthochschule Köln. An diesem zentralen Ausbildungsstandort ist der Anteil der Professorinnen nur einstellig (8,3 %). Er weicht damit nicht nur noch einmal deutlich vom ohnehin niedrigen Studentinnenanteil ab, der weit unterhalb der Parität liegt, sondern unterschreitet auch den Landesdurchschnitt um 15,0 Prozentpunkte.

6.8 FÄCHERGRUPPE AGRAR-, FORST- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTEN, VETERINÄRMEDIZIN

Bei der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin handelt es sich um diejenige Fächergruppe in Nordrhein-Westfalen, in die mit 6.964 die wenigsten Studierenden eingeschrieben sind (Tab. A 6.8). Dies ist unter anderem damit zu erklären, dass an den NRW-Hochschulen das Studium der Veterinärmedizin und der Forstwissenschaft nicht angeboten werden. In den verbleibenden Fachrichtungen, den Agrar- und Ernährungswissenschaften, zeigt der Blick auf die Frauenanteile an den einzelnen Qualifizierungsstufen und Personalgruppen einen deutlichen Gender Gap. Während Frauen unter den Studierenden mit 63,2 % noch klar in der Mehrheit sind, nimmt ihr Anteil mit steigender Qualifizierung immer weiter ab, von 57,9 % unter den hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen bis zu nicht einmal mehr einem Drittel unter den Professor_innen (30,1 %).

Studierende: Die Frauenanteile an den Studierenden gestalten sich an den einzelnen Hochschulen sehr unterschiedlich. Während die Universität Bonn, die unter allen Hochschulen mit dieser Fächergruppe die höchste Studierendenzahl aufweist, mit ihrem Studentinnenanteil von 64,9 % etwa im NRW-Durchschnitt liegt, unterschreitet die Fachhochschule Südwestfalen mit nur einem Drittel Studentinnen (33,1 %) diesen deutlich. Im Gegensatz dazu bilden Frauen an der Fachhochschule Münster, der – gemessen an den Studierendenzahlen dieser Fächergruppe – zweitgrößten Hochschule, mit 81,0 % die deutliche Mehrheit. Sichtbar wird an diesen beiden Hochschulen, dass Studiengänge aus dem Feld der Ernährungswissenschaften stark von Studentinnen und weniger von Studenten nachgefragt werden.

Promovierte: Aufgrund des fehlenden bzw. eingeschränkten Promotionsrechts von Fachhochschulen ist in Bezug auf die Promovierten unter den Hochschulen allein die Universität Bonn gelistet. Hier beträgt der Frauenanteil an den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen 42,0 % und liegt somit unterhalb der Parität.

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal: Abgesehen von der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (47,4 %) besteht die zum Teil deutliche Mehrheit des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin in NRW mehrheitlich aus Frauen. Während die 296 Stellen an der Universität Bonn nahezu pa-

Tab. A 6.8: Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2017)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. Personal (o. Professor_innen)			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
HS Niederrhein	916	77,0 %	13,8	(-)	(-)	(-)	22	86,4 %	28,5	17	41,2 %	11,1	17,8
FH Münster	1.077	81,0 %	17,8	(-)	(-)	(-)	31	83,9 %	26,0	20	35,0 %	4,9	16,2
HS Rhein-Waal	383	50,4 %	-12,8	(-)	(-)	(-)	23	65,2 %	7,4	9	33,3 %	3,2	-0,7
U Bonn	3.097	64,9 %	1,7	59	42,0 %	-2,0	296	52,0 %	-5,8	32	25,0 %	-5,1	-2,8
FH Südwestfalen	656	33,1 %	-30,1	(-)	(-)	(-)	49	61,2 %	3,4	12	25,0 %	-5,1	-10,6
TH Ostwestfalen-Lippe	770	46,1 %	-17,1	(-)	(-)	(-)	19	47,4 %	-10,5	19	15,8 %	-14,3	-14,0
Alle Hochschulen	**6.964**	**63,2 %**	**(-)**	**61**	**44,0 %**	**(-)**	**458**	**57,9 %**	**(-)**	**113**	**30,1 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen), eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2015–2017) der abgeschlossenen Promotionen, hauptberufl. wiss. Personal: ohne Professor_innen.

ritätisch verteilt sind (52,0 %), setzt sich der wissenschaftliche Mittelbau an der Hochschule Niederrhein (86,4 %) und der Fachhochschule Münster (83,9 %) überwiegend aus Frauen zusammen, wodurch beide Hochschulen sehr deutlich nach oben vom Durchschnitt der nordrhein-westfälischen Hochschulen insgesamt abweichen.

Professor_innen: Nahezu entgegengesetzt gestaltet sich der Professorinnenanteil in der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. So verbleiben die Frauenanteile an allen sechs Hochschulen meist sehr deutlich unter der 50-Prozent-Marke. Allein die Hochschule Niederrhein nähert sich mit 41,2 % der Parität an. Am niedrigsten fällt der Frauenanteil an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe aus. Hier sind gerade einmal 15,8 % der Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Damit zeigen sich bei der Mehrheit der Hochschulen deutliche Geschlechterunterschiede im Qualifizierungsverlauf vom Studium zur Professur. Am stärksten ist dieser an der Fachhochschule Münster ausgeprägt, an der die anteilig meisten Studentinnen eingeschrieben sind, während die Professor_innenschaft nur zu gut einem Drittel aus Frauen besteht (35,0 %). Aber auch an der Universität Bonn zeigt sich eine starke Differenz zwischen dem Frauenanteil an den Studierenden und dem Frauenanteil an den Professor_innen, der bei 25,0 % liegt.

6.9 Resümee

Die Analyse der einzelnen Fächergruppen lässt sowohl fächerspezifische als auch fächerübergreifende Tendenzen hinsichtlich der Beteiligung von Frauen auf den verschiedenen akademischen Qualifizierungs- und Karrierestufen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sichtbar werden. So findet sich in allen Fächergruppen ein Gender Gap zwischen Studium und Professur, denn überall fällt der Frauenanteil an den Professorinnen niedriger aus als der Anteil der Studentinnen. Dies gilt insbesondere auch für Fächer, in denen Studentinnen stark vertreten sind.

In den Geisteswissenschaften und in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften bilden Studentinnen inzwischen jeweils eine Zweidrittelmehrheit, in den Fächergruppen Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Kunst, Kunstwissenschaft studieren mehr als 60 % Frauen und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mehr als 55 %. Der Gender Gap zwischen Studium und Professur fällt jedoch höchst unterschiedlich aus: Während in den Geisteswissenschaften inzwischen immerhin mehr als 40 % Professorinnen lehren und forschen, ist in der Fächergruppe Humanmedizin/

Gesundheitswissenschaften gerade einmal die 20-Prozent-Marke überschritten – und das auch nur, weil die Gesundheitswissenschaften einen deutlich höheren Professorinnenanteil als die Humanmedizin aufweisen. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften gibt es ebenfalls einen auffälligen Gender Gap: Während bei den Studierenden fast die Parität erreicht ist, liegt der Professorinnenanteil erst bei 18,7 % und damit landesweit an vorletzter Stelle.

In den beiden Fächergruppen mit dem niedrigsten Studentinnenanteil ist der Gender Gap bis zur Professur deutlich kleiner: In den Ingenieurwissenschaften beträgt der Abstand zwischen dem Frauenanteil im Studium (22,8 %) und an den Professor_innen (14,0 %) weniger als zehn Prozentpunkte und fällt damit von allen Fächergruppen am kleinsten aus. In der Fächergruppe Sport sind es – bei etwas höherem Niveau der Frauenanteile – nur etwas mehr als zehn Prozentpunkte Abstand zwischen Studentinnen und Professorinnen.

Der anteilige Verlust von Frauen im Verlauf einer Wissenschaftskarriere beginnt in fast allen Fächergruppen bereits bei den Promotionen und im Mittelbau. Einzig in den beiden kleinen Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft und Sport ist der Frauenanteil an den (wenigen) Promovierten höher als an den Studierenden. In den Fächergruppen, wo die Promotion eher die Bedeutung eines erweiterten Studienabschlusses hat (vor allem Humanmedizin und Mathematik, Naturwissenschaften), sinkt der Frauenanteil zwischen Studium und Promotion weniger stark – hier fällt stattdessen der Anteil von Frauen im Mittelbau deutlich geringer aus als im Studium. In den Geisteswissenschaften und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften findet der Bruch hingegen zwischen Studium und Promotion statt und der Frauenanteil sinkt um mehr als zehn Prozentpunkte ab, während hier der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau höher ist. Möglicherweise sind es Strukturen im Mittelbau selbst oder auch fach- und hochschulspezifische Betreuungskulturen, die den Abschluss einer Promotion gerade für Frauen erschweren. Wie die Analyse auf Hochschulebene zeigt, gibt es in allen Fächergruppen eine große Spannweite zwischen Hochschulen, die ihren Frauenanteil im Studium auf die Ebene der Promotion übertragen können, während es an anderen Universitäten eine besonders große Lücke zwischen Studium und Promotion gibt.

7 INTERNATIONALITÄT UNTER GENDER-ASPEKTEN

Wie attraktiv und offen sind die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie internationale Studierende? An dieser Stelle wird die Internationalität der nordrhein-westfälischen Hochschulen bezüglich ihrer Angehörigen geschlechterbezogen untersucht. Dazu erfolgt zunächst eine genauere Betrachtung der internationalen Studierenden[32] im bundesdeutschen Vergleich (Kap. 7.1), bevor die Entwicklungen mit Blick auf die Anzahl und die Geschlechterverteilung bei den internationalen Studierenden an den nordrhein-westfälischen Hochschulen aller Trägerschaften untersucht wird (Kap. 7.2). Abschließend stehen ausschließlich die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Fokus der Analyse (Kap. 7.3). Dabei werden die Anteile der internationalen Hochschulangehörigen an den unterschiedlichen Statusgruppen und Qualifizierungsstufen untersucht, differenziert nach Hochschulart, aber auch nach einzelnen Hochschulen. Von besonderem Interesse ist in diesem Zusammenhang, wie sich die Anteile von Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit hier jeweils gestalten.

[32] Während das Statistische Bundesamt damit Ausländer_innen und Deutsche, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben, sowie einen kleinen Teil von Ausländer_innen ohne Angabe des Orts ihrer Hochschulzugangsberechtigung definiert (vgl. Erläuterungen in: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, 1980–2011), beziehen wir uns bei der Bezeichnung „internationale Studierende" im Gegensatz dazu nur auf die Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen, die beim Statistischen Bundesamt wiederum als ausländische Studierende definiert sind.

7.1 STUDIERENDE BILDUNGSINLÄNDER_INNEN UND BILDUNGSAUSLÄNDER_INNEN IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH

Die Analyse der Daten zu den internationalen Studierenden wird mit Blick auf das Land ihrer Hochschulzugangsberechtigung in zwei Untergruppen unterteilt, die Bildungsinländer_innen und die Bildungsausländer_innen. Bildungsinländer_innen sind in diesem Zusammenhang „Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (oder Staatenlose), die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer deutschen Schule erworben haben" (DAAD 2011: 8). Der Begriff bezeichnet Menschen, die in Deutschland aufgewachsen sind oder zumindest seit Langem hier leben und (noch) keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Demgegenüber sind Bildungsausländer_innen „ausländische Studierende, die erst für das Studium nach Deutschland kommen [...] und ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer ausländischen Schule erworben haben" (DAAD 2011: 9).

Tab. A 7.1: Anteile internationaler Studierender im bundesdeutschen Vergleich und Zehnjahresvergleich

Hochschulen in	Bildungsinländer_innen		Bildungsausländer_innen		Alle internationalen Studierenden	
	2007/08	2017/18	2007/08	2017/18	2007/08	2017/18
Nordrhein-Westfalen	3,7 %	3,8 %	8,6 %	8,3 %	12,3 %	12,2 %
Deutschland	2,9 %	3,3 %	9,1 %	9,9 %	12,0 %	13,2 %
Deutschland ohne NRW	2,6 %	3,0 %	9,3 %	10,5 %	11,9 %	13,5 %

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2007/08, WS 2017/18; eigene Berechnungen: Hochschulen aller Trägerschaften.

Tab. A 7.2: Frauenanteile verschiedener Studierendengruppen im bundesdeutschen Vergleich und im Zehnjahresvergleich

Hochschulen in	Deutsche	Bildungs-inländer_innen	Bildungs-ausländer_innen	Deutsche	Bildungs-inländer_innen	Bildungs-ausländer_innen
	WS 2007/08			WS 2017/18		
Nordrhein-Westfalen	45,8 %	44,7 %	48,8 %	47,9 %	50,4 %	44,8 %
Deutschland	47,4 %	46,0 %	51,4 %	48,6 %	50,9 %	47,1 %
Deutschland ohne NRW	47,9 %	46,6 %	52,1 %	48,8 %	51,2 %	47,8 %

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2007/08, WS 2017/18; eigene Berechnungen: Hochschulen aller Trägerschaften.

Aktuell sind rund 94.000 internationale Studierende an den Hochschulen aller Träger in Nordrhein-Westfalen eingeschrieben, dies entspricht einem Anteil von 12,2 % an allen Studierenden (Tab. A 7.1). Im Zehnjahresvergleich ist dieser Anteil konstant geblieben. Er liegt jedoch leicht unterhalb des Durchschnitts der bundesdeutschen Hochschulen (13,2 %). Während der Anteil der nordrhein-westfälischen Bildungsinländer_innen mit 3,8 % nahezu unverändert geblieben ist, ist der Anteil der Bildungsausländer_innen (8,3 %) leicht gesunken und weicht um -1,6 Prozentpunkte vom Durchschnitt der Hochschulen in Deutschland ab.

Nicht nur der Anteil der Studentinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit liegt in NRW mit 47,9 % leicht unterhalb des bundesweiten Durchschnitts (48,6 %), auch der Anteil der Bildungsinländerinnen und Bildungsausländerinnen fällt leicht unterdurchschnittlich aus (Tab. A 7.2). Dies gilt insbesondere für die Bildungsausländerinnen, deren Anteil in NRW mit 44,8 % unter dem Hochschuldurchschnitt von insgesamt 47,1 % liegt. Im Vergleich zum Wintersemester 2007/08 wird darüber hinaus deutlich, dass sich ihr Anteil um 4,0 Prozentpunkte im Zehnjahresvergleich verringert hat. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der deutschen Studentinnen und der Anteil der Bildungsinländerinnen in diesem Zeitraum gestiegen, bei den Bildungsinländerinnen sogar um 5,7 Prozentpunkte.

7.2 INTERNATIONALE STUDIERENDE IN NRW NACH TRÄGERSTRUKTUR DER HOCHSCHULEN

Eine nach den einzelnen Trägern differenzierte Betrachtung der internationalen Studierenden an den nordrhein-westfälischen Hochschulen verdeutlicht, dass die anteilig meisten Bildungsausländer_innen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW eingeschrieben sind (8,9 %) (Tab. A 7.3). Weniger stark sind sie dagegen an privaten (4,8 %) und kirchlichen (2,9 %) Hochschulen vertreten. Während sich im Zehnjahresvergleich bei den privaten Hochschulen dabei eine leicht steigende Tendenz erkennen lässt, ist der niedrige Anteil bei den kirchlichen Trägern im Vergleich zu 2007/08 sogar noch weiter gesunken. An den Landeshochschulen haben sich die Anteile nur leicht nach unten verändert. An den Hochschulen in Bundesträgerschaft sind keine Studierenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit eingeschrieben.

An den kirchlichen Hochschulen studieren überwiegend Frauen, sie weisen die höchsten Frauenanteile auf (Tab. A 7.4). Bei den Bildungsinländer_innen

Tab. A 7.3: Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an den Hochschulen in NRW nach Trägern WS 2007/08 bis WS 2017/18

Hochschulträger	Bildungsinländer_innen			Bildungsausländer_innen		
	2007/08	2012/13	2017/18	2007/08	2012/13	2017/18
Land	3,7 %	3,9 %	3,9 %	9,2 %	7,8 %	8,9 %
Privat	4,1 %	4,0 %	4,2 %	3,4 %	2,3 %	4,8 %
Kirchlich	3,2 %	1,7 %	1,8 %	3,4 %	2,7 %	2,9 %
Bund	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Alle Hochschulen	**3,7 %**	**3,9 %**	**3,9 %**	**8,7 %**	**7,4 %**	**8,4 %**

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 2007/08, WS 2012/13, WS 2017/18.

Tab. A 7.4: Frauenanteile an verschiedenen Studierendengruppen an den Hochschulen in NRW im WS 2007/08 und WS 2017/18

Hochschulträger	Deutsche		Bildungsinländer_innen		Bildungsausländer_innen	
	2007/08	2017/18	2007/08	2017/18	2007/08	2017/18
Land	45,7 %	47,3 %	44,8 %	50,0 %	48,7 %	44,7 %
Privat	39,5 %	50,2 %	37,1 %	52,9 %	45,7 %	46,8 %
Kirchlich	74,1 %	76,0 %	80,2 %	79,1 %	51,7 %	53,1 %
Bund	50,3 %	46,6 %	(-)	(-)	(-)	(-)
Alle Hochschulen	**45,8 %**	**47,9 %**	**44,8 %**	**50,5 %**	**48,7 %**	**44,8 %**

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 2007/08, WS 2017/18.

liegt er mit 79,1 % sogar noch über dem ohnehin hohen Frauenanteil an den deutschen Studierenden (76,0 %). Die Anteile der Bildungsausländerinnen sind zwar deutlich niedriger, doch auch hier stellen Frauen – anders als an den Privat- und Landeshochschulen – mit 53,1 % die Mehrheit. Sowohl an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes als auch an den privaten Hochschulen haben sich die Frauenanteile an den deutschen Studierenden ebenso wie an den Bildungsinländer_innen innerhalb des zehnjährigen Betrachtungszeitraums erhöht. Besonders stark ist der Zuwachs an den Privathochschulen, von 39,5 % auf 50,2 % bei den deutschen Studierenden und von 37,1 % auf 52,9 % bei den Bildungsinländer_innen. Die Steigerung der Studentinnenanteile an den Landeshochschulen ist weniger deutlich und die Anteile fallen mit 47,3 % an den deutschen Studierenden und 50,0 % an den Bildungsinländer_innen im Vergleich zu Hochschulen kirchlicher und privater Träger zudem am niedrigsten aus. Gleichzeitig haben sich die Frauenanteile an den Bildungsausländer_innen hier im Zehnjahresvergleich sogar verringert, sodass die Landeshochschulen mit 44,7 % auch bei dieser Gruppe hinter die Hochschulen in privater Trägerschaft zurückgefallen sind, deren Wert sich in dieser Zeit leicht auf 46,8 % erhöht hat.

7.3 INTERNATIONALE HOCHSCHULANGEHÖRIGE AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Unter den internationalen Hochschulangehörigen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist die Gruppe der internationalen Studierenden zwar zahlenmäßig die größte. Eine genauere Betrachtung der Anteile einzelner Gruppen von Hochschulangehörigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit an ihrer jeweiligen Statusgruppe oder Qualifikationsstufe zeigt jedoch, dass sich mit 16,4 % anteilig die meisten internationalen Hochschulangehörigen unter den Promovierten finden, gefolgt von der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit 13,2 % (Tab. A 7.5). Unter Letzteren sind 5.633 Beschäftigte nicht im Besitz einer deutschen Staatsangehörigkeit. Mit 6,8 % fällt der Anteil der internationalen Professor_innen deutlich geringer aus. Von den 8.315 Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes sind es nur 565 Personen, die über keine deutsche Staatsangehörigkeit verfügen.

Die Frauenanteile an den internationalen Hochschulangehörigen liegen über alle Statusgruppen und Qualifizierungsstufen hinweg meist sehr deutlich unterhalb der Parität (Tab. A 7.6). Besonders niedrig ist der Anteil der Professorinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Nicht einmal ein Drittel der internationalen Professor_innen sind Frauen (29,7 %), dennoch liegt dieser Frauenanteil 4,5 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt aller Professor_innen. Mit Anteilen von 42,1 % an den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten, 39,8 % an den Promovierten und 44,7 % an den studierenden Bildungsausländer_innen sind Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit hier zwar anteilig etwas stärker vertreten, erreichen aber ebenfalls nicht die Parität. Einzige Ausnahme bildet die Gruppe derjenigen Studierenden, die in Deutschland aufgewachsen sind bzw. seit längerer Zeit hier leben und über eine deutsche Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Unter ihnen sind Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten.

7.3.1 Universitäten

Die Anteile der internationalen Hochschulangehörigen an den nordrhein-westfälischen Universitäten entsprechen dem Durchschnitt aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Tab. A 7.5). Vor allem die Anteile der internationalen Promovierten und der studierenden Bildungsausländer_innen stimmen mit denen an den Hochschulen in NRW insgesamt überein. Der größte Unterschied lässt sich bei den internationalen Professor_innen erkennen, auch wenn dieser sich ebenfalls auf einem niedrigen Niveau bewegt: Internationale Professor_innen sind mit einem Anteil von 8,0 % an den Universitäten vertreten, ihr Anteil ist damit um 1,2 Prozentpunkte höher als der Gesamtdurchschnitt. Zudem wird deutlich, dass mit 403 Personen ein Großteil der internationalen Professurinhaber_innen in NRW an einer Universität beschäftigt ist.

Eine genauere Betrachtung der einzelnen Universitäten zeigt, dass es in Bezug auf deren internationale Zusammensetzung zum Teil große Unterschiede zwischen den Standorten gibt. So besitzt allein an der

Tab. A 7.5: Internationale Hochschulangehörige nach Statusgruppen an den Universitäten 2017

Universität	Professor_innen		Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal		Promovierte		Studierende (Bildungs-inländer_innen)		Studierende (Bildungs-ausländer_innen)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
RWTH Aachen	52	10,9 %	1.083	16,8 %	173	18,3 %	1.739	3,8 %	7.869	17,4 %
U Bonn	46	8,5 %	686	16,6 %	141	22,0 %	842	2,2 %	4.101	11,0 %
U Duisburg-Essen	39	7,9 %	556	15,0 %	77	14,9 %	2.235	5,2 %	5.646	13,2 %
U Bochum	38	8,4 %	435	15,4 %	104	18,2 %	1.932	4,5 %	3.916	9,2 %
U Köln	81	12,5 %	755	14,6 %	113	16,6 %	1.703	3,3 %	4.195	8,1 %
U Siegen	9	3,5 %	188	16,9 %	19	19,9 %	941	4,9 %	1.366	7,1 %
U Bielefeld	19	6,5 %	171	11,0 %	40	18,2 %	789	3,2 %	1.182	4,7 %
U Düsseldorf	21	6,4 %	395	12,4 %	53	12,4 %	1.521	4,3 %	2.359	6,7 %
U Wuppertal	14	5,2 %	109	10,0 %	17	15,4 %	1.092	5,0 %	1.228	5,6 %
U Paderborn	14	5,5 %	176	13,1 %	15	10,5 %	594	3,0 %	1.676	8,3 %
U Münster	47	7,9 %	536	11,2 %	101	13,4 %	760	1,7 %	2.495	5,6 %
TU Dortmund	19	6,5 %	169	8,7 %	40	14,6 %	1.224	3,6 %	2.018	6,0 %
DSHS Köln	1	3,4 %	17	5,6 %	3	8,3 %	62	1,2 %	392	7,4 %
FernU Hagen	3	3,4 %	22	4,6 %	3	6,1 %	1.280	2,0 %	5.001	7,8 %
Alle Universitäten	**403**	**8,0 %**	**5.298**	**13,9 %**	**897**	**16,4 %**	**16.714**	**3,4 %**	**43.444**	**8,9 %**
Alle Hochschulen	**565**	**6,8 %**	**5.633**	**13,2 %**	**(-)**	**(-)**	**26.137**	**3,9 %**	**60.081**	**9,0 %**

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18, Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Bei den Promotionszahlen handelt es sich um Dreijahresdurchschnitte (2015–17). Eigene Berechnungen.

RWTH Aachen und der Universität zu Köln mit 10,9 % bzw. 12,5 % mehr als jede_r zehnte Professor_in keinen deutschen Pass. Bei allen anderen Universitäten liegt dieser Anteil teilweise deutlich darunter, wie an der Deutschen Sporthochschule Köln und der FernUniversität Hagen mit jeweils 3,4 %. Letztere sind es auch, die über fast alle Statusgruppen und Qualifizierungsstufen hinweg die niedrigsten Anteile aufweisen und deren Internationalität damit von allen Universitäten am geringsten ausgeprägt ist. Die höchsten Anteile hauptberuflicher wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter_innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit finden sich an den Universitäten Bonn (16,6 %) und Siegen (16,9 %) sowie an der RWTH Aachen (16,8 %), die mit 1.083 zudem auch zahlenmäßig die größte Gruppe stellt. Die anteilig meisten internationalen Promovierten hat die Universität Bonn, hier ist es sogar mehr als jede_r Fünfte (22,0 %). Mit Blick auf die studierenden Bildungsinländer_innen sind die Universität Duisburg-Essen (5,2 %), die Universität Wuppertal (5,0 %) und die Universität Siegen (4,9 %) internationaler aufgestellt als alle anderen Universitäten, jedoch bewegt sich der Anteil insgesamt auf einem sehr niedrigen Niveau. Etwas anders verhält es sich in Bezug auf diejenigen Studierenden, die eine ausländische Hochschulzugangsberechtigung besitzen. Deren Anteil macht zumindest an der RWTH Aachen 17,4 % aus und auch an den Universitäten Duisburg-Essen (13,2 %) und Bonn (11,0 %) ist mehr als jede_r zehnte Studierende (erst) zum Studium nach Deutschland gekommen.

Die Frauenanteile an den internationalen Hochschulangehörigen liegen an den Universitäten in NRW größtenteils auf dem Niveau der Hochschulen in Trägerschaft des Landes insgesamt, weichen jedoch bei den Professor_innen sowie dem hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal leicht nach unten sowie bei den studierenden Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen leicht nach oben ab, in Bezug auf die Bildungsinländer_innen mit 4,7 Prozentpunkten sogar etwas stärker (Tab. A 7.6).

Wird der Blick auf die einzelnen Universitätsstandorte in NRW gerichtet, werden zum Teil deutliche Unterschiede bei den Anteilen weiblicher Hochschulangehöriger ohne deutsche Staatsangehörigkeit sichtbar. So sind fast zwei Drittel der internationalen Professor_innen an der Universität Paderborn Frauen (64,3 %), während es bei der technisch geprägten RWTH Aachen nur 13,5 % sind. An der verhältnismäßig kleinen Deutschen Sporthochschule Köln, aber auch an der FernUniversität Hagen gibt es unter den Professurinhaber_innen ohne deutschen Pass keine einzige Frau. Gleichzeitig sind es gerade diese beiden Universitäten, die anteilig die meisten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeite-

Tab. A 7.6: Frauenanteile an internationalen Hochschulangehörigen an den Universitäten 2017

Universität	Professor_innen		Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal		Promovierte		Studierende (Bildungs-inländer_innen)		Studierende (Bildungs-ausländer_innen)		Ø-Differenz
	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
U Köln	38,3 %	8,5	49,5 %	7,5	46,2 %	6,3	64,0 %	14,0	64,1 %	19,4	11,1
U Düsseldorf	28,6 %	-1,2	47,6 %	5,5	46,2 %	6,4	62,0 %	12,0	63,8 %	19,1	8,4
U Bielefeld	36,8 %	7,1	43,3 %	1,2	42,0 %	2,2	67,2 %	17,2	58,0 %	13,4	8,2
U Münster	25,5 %	-4,2	46,5 %	4,4	51,0 %	11,2	58,9 %	9,0	58,1 %	13,4	6,7
U Bochum	31,6 %	1,8	39,3 %	-2,8	36,4 %	-3,4	55,8 %	5,8	50,4 %	5,7	1,4
U Paderborn	64,3 %	34,6	33,0 %	-9,1	26,1 %	-13,7	53,2 %	3,2	36,5 %	-8,2	1,3
U Bonn	19,6 %	-10,2	40,4 %	-1,7	37,2 %	-2,6	61,3 %	11,3	53,2 %	8,5	1,1
FernU Hagen	0,0 %	-29,7	54,5 %	12,5	44,4 %	4,6	49,8 %	-0,2	55,7 %	11,0	-0,3
U Wuppertal	50,0 %	20,3	29,4 %	-12,7	28,0 %	-11,8	51,0 %	1,0	45,4 %	0,7	-0,5
DSHS Köln	0,0 %	-29,7	70,6 %	28,5	75,0 %	35,2	22,6 %	-27,4	30,6 %	-14,1	-1,5
U Duisburg-Essen	15,4 %	-14,3	43,9 %	1,8	38,1 %	-1,7	56,6 %	6,7	33,8 %	-10,9	-3,7
TU Dortmund	31,6 %	1,8	30,8 %	-11,3	35,8 %	-4,0	48,6 %	-1,4	38,4 %	-6,3	-4,2
U Siegen	22,2 %	-7,5	28,7 %	-13,4	23,2 %	-16,6	57,5 %	7,5	39,8 %	-4,9	-7,0
RWTH Aachen	13,5 %	-16,3	36,2 %	-5,9	36,1 %	-3,7	34,7 %	-15,3	33,2 %	-11,5	-10,5
Alle Universitäten	**28,3 %**	**-1,4**	**41,3 %**	**-0,8**	**39,8 %**	**(-)**	**54,7 %**	**4,7**	**46,9 %**	**2,2**	**0,9**
Alle Hochschulen	**29,7 %**	**(-)**	**42,1 %**	**(-)**	**(-)**	**(-)**	**50,0 %**	**(-)**	**44,7 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, Hochschulstatistik: Personalstatistik u. Prüfungsstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18, Hochschulen in Trägerschaft des Landes (ohne Verwaltungshochschulen). Bei den Frauenanteilen an den Promovierten handelt es sich um Dreijahresdurchschnitte (2015-17). Eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen zu NRW.

rinnen beschäftigen, so wird mehr als jede zweite einer solchen Stelle an der FernUniversität Hagen von einer Frau besetzt (54,5 %), an der Deutschen Sporthochschule sind es sogar 70,6 %, allerdings mit geringen Fallzahlen. Die Universitäten Wuppertal (29,4 %) und Siegen (28,7 %) sind in diesem Zusammenhang die Schlusslichter. An der Universität Münster wird mehr als jede zweite Promotion von einer internationalen Wissenschaftlerin abgelegt. An allen anderen nordrhein-westfälischen Universitäten (bis auf die Deutsche Sporthochschule Köln) gibt es durchgängig mehr männliche als weibliche Promovierte ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Unter den studierenden Bildungsinländer_innen gibt es insgesamt meist (nahezu) gleich viele oder sogar mehr Studentinnen. Eine Ausnahme stellen in diesem Zusammenhang die RWTH Aachen und die Deutsche Sporthochschule Köln dar, hier machen die Studentinnen nur gut ein Drittel (Aachen) bzw. nicht einmal ein Viertel (Köln) aus. Auch in Bezug auf die studierenden Bildungsausländer_innen weisen diese beiden Universitäten die niedrigsten Frauenanteile aller Universitäten in NRW auf. An den Universitäten zu Köln und Düsseldorf sind dagegen 64,1 % bzw. 63,8 % der studierenden Bildungsausländer_innen weiblich.

7.3.2 Fachhochschulen

Im Vergleich aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist die Internationalität an den nordrhein-westfälischen Fachhochschulen eher gering ausgeprägt; bei den internationalen Professor_innen und den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen ohne deutschen Pass weichen sie um 4,5 bzw. 6,3 Prozentpunkte vom Durchschnitt aller Hochschulen ab (Tab. A 7.7). Bei den studierenden Bildungsausländer_innen bewegen sich die Anteile an den Fachhochschulen mit 8,7 % dagegen auf einem ähnlichen Niveau wie an den Hochschulen in Landesträgerschaft insgesamt, bei den studierenden Bildungsinländer_innen sind sie mit 5,3 % sogar leicht erhöht.

Werden die Anteile der internationalen Hochschulangehörigen an den einzelnen Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen einer eingehenderen Analyse unterzogen, wird sichtbar, wie unterschiedlich die einzelnen Standorte in Bezug auf ihre Internationalität aufgestellt sind. Dies zeigt sich vor allem für die Gruppen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne deutschen Pass und die studierenden Bildungsausländer_innen. So

Tab. A 7.7: Internationale Hochschulangehörige nach Statusgruppen an den Fachhochschulen 2017

Fachhochschule	Professor_innen		Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal		Studierende (Bildungsinländer_innen)		Studierende (Bildungsausländer_innen)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
HS Rhein-Waal	6	5,5 %	32	18,5 %	150	2,2 %	2.902	41,9 %
TH Köln	21	5,0 %	86	11,7 %	1.937	7,5 %	2.325	9,0 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	1	0,7 %	38	12,2 %	355	4,1 %	1.084	12,5 %
FH Aachen	4	1,8 %	22	6,3 %	689	4,9 %	1.986	14,1 %
HS Ruhr West	4	5,0 %	6	7,0 %	518	8,7 %	278	4,7 %
FH Dortmund	6	2,6 %	7	2,7 %	860	6,1 %	1.534	10,9 %
HS Bochum	0	0,0 %	12	6,3 %	639	8,2 %	382	4,9 %
TH Ostwestfalen-Lippe	4	2,4 %	16	5,7 %	226	3,4 %	516	7,8 %
HS Düsseldorf	6	3,4 %	11	4,6 %	630	5,9 %	586	5,4 %
HS Westfälische	2	1,1 %	15	5,2 %	760	8,2 %	380	4,1 %
HS Hamm-Lippstadt	2	2,2 %	6	6,7 %	290	5,0 %	216	3,7 %
FH Südwestfalen	1	0,6 %	18	4,5 %	569	4,2 %	922	6,9 %
HS Niederrhein	1	0,4 %	11	3,6 %	744	5,1 %	636	4,4 %
FH Bielefeld	5	2,3 %	9	3,2 %	419	4,2 %	244	2,5 %
FH Münster	5	1,9 %	16	3,9 %	225	1,5 %	713	4,9 %
HS für Gesundheit	0	0,0 %	3	3,5 %	47	3,6 %	23	1,8 %
Alle Fachhochschulen	**68**	**2,3 %**	**308**	**6,9 %**	**9.058**	**5,3 %**	**14.727**	**8,7 %**
Alle Hochschulen	**565**	**6,8 %**	**5.633**	**13,2 %**	**26.137**	**3,9 %**	**60.081**	**9,0 %**

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18, Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW; eigene Berechnungen.

gibt es in Bezug auf die hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten nur drei Fachhochschulen, an denen die Anteile der internationalen Mitarbeiter_innen dieser Statusgruppe über der 10-Prozent-Marke liegen: die Technische Hochschule Köln mit 11,7 %, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg mit 12,2 % und die Hochschule Rhein-Waal mit sogar 18,5 %.

Die Frauenanteile an den internationalen Hochschulangehörigen weichen an den nordrhein-westfälischen Fachhochschulen sowohl negativ als auch positiv deutlich vom Durchschnitt aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ab (Tab. A 7.8). Während die Studentinnenanteile an den Bildungsinländer_innen und den Bildungsausländer_innen mit 41,2 % bzw. 36,5 % die Durchschnittswerte aller Hochschulen deutlich unterschreiten, sind die Stellen auf der professoralen Ebene (38,2 %) und der Ebene des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (52,3 %) im Vergleich zu den Hochschulen insgesamt anteilig mehr mit Frauen besetzt. Am deutlichsten wird das bei den Beschäftigten des wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbaus, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben und von denen mehr als die Hälfte Wissenschaftlerinnen sind.

Ein genauerer Blick auf die einzelnen Fachhochschulen zeigt, wie unterschiedlich sich die Frauenanteile an den internationalen Hochschulangehörigen an den einzelnen Standorten darstellen und wie stark diese von den Hochschulen insgesamt abweichen. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass die Gruppen der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne deutschen Pass und insbesondere die der internationalen Professor_innen an den nordrhein-westfälischen Fachhochschulen insgesamt sehr klein sind und nicht selten aus wenigen Personen oder sogar nur aus einer einzelnen Person bestehen. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund sind sehr hohe, aber auch sehr niedrige Anteile bei den Fachhochschulen nur eingeschränkt zu bewerten. Mit Blick auf die fachliche Ausrichtung der Hochschule für Gesundheit auf den Gesundheits- und Pflegebereich können die Ergebnisse für die Hochschule für Gesundheit als erwartbar eingeschätzt werden. Hier sind die Studentinnenanteile an den Bildungsinländer_innen und den Bildungsausländer_innen mit 89,4 % bzw. 82,6 % sehr hoch. Keine andere Fachhochschule in NRW weist ähnlich hohe Anteile internationaler Frauen auf, in Bezug auf die studierenden Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen erreichen die meisten nicht einmal die Parität, sondern

Tab. A 7.8: Frauenanteile an internationalen Hochschulangehörigen an den Fachhochschulen 2017

Fachhochschule	Professor_innen		Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal		Studierende (Bildungsinländer_innen)		Studierende (Bildungsausländer_innen)		Ø-Differenz
	Frauenanteil	Differenz zu NRW	Frauenanteil	Differenz zu NRW	Frauenanteil	Differenz zu NRW	Frauenanteil	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
HS für Gesundheit	(-)	(-)	100,0 %	57,9	89,4 %	39,4	82,6 %	37,9	45,1
FH Bielefeld	80,0 %	50,3	55,6 %	13,5	46,5 %	-3,5	49,6 %	4,9	16,3
FH Südwestfalen	100,0 %	70,3	27,8 %	-14,3	36,0 %	-14,0	31,8 %	-12,9	7,3
HS Hamm-Lippstadt	50,0 %	20,3	50,0 %	7,9	46,6 %	-3,4	48,1 %	3,5	7,1
TH Ostwestfalen-Lippe	50,0 %	20,3	62,5 %	20,4	41,6 %	-8,4	39,9 %	-4,8	6,9
TH Köln	47,6 %	17,9	53,5 %	11,4	40,1 %	-9,9	45,9 %	1,3	5,2
HS Rhein-Waal	33,3 %	3,6	59,4 %	17,3	50,0 %	0,0	30,0 %	-14,6	1,6
HS Niederrhein	0,0 %	-29,7	72,7 %	30,7	52,6 %	2,6	44,8 %	0,1	0,9
HS Bochum	(-)	(-)	75,0 %	32,9	36,0 %	-14,0	27,7 %	-16,9	0,7
FH Dortmund	33,3 %	3,6	42,9 %	0,8	39,7 %	-10,3	31,1 %	-13,6	-4,9
HS Düsseldorf	16,7 %	-13,1	45,5 %	3,4	42,9 %	-7,1	41,3 %	-3,4	-5,1
FH Münster	0,0 %	-29,7	56,3 %	14,2	36,9 %	-13,1	45,2 %	0,5	-7,0
HS Westfälische	0,0 %	-29,7	53,3 %	11,3	42,6 %	-7,4	40,5 %	-4,2	-7,5
HS Bonn-Rhein-Sieg	0,0 %	-29,7	50,0 %	7,9	36,6 %	-13,4	45,4 %	0,7	-8,6
FH Aachen	25,0 %	-4,7	36,4 %	-5,7	38,5 %	-11,5	27,9 %	-16,7	-9,7
HS Ruhr West	50,0 %	20,3	16,7 %	-25,4	33,2 %	-16,8	23,7 %	-20,9	-10,7
Alle Fachhochschulen	**38,2 %**	**8,5**	**52,3 %**	**10,2**	**41,2 %**	**-8,8**	**36,5 %**	**-8,1**	**0,4**
Alle Hochschulen	**29,7 %**	**(-)**	**42,1 %**	**(-)**	**50,0 %**	**(-)**	**44,7 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, Hochschulstatistik: Personalstatistik u. Prüfungsstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18, Hochschulen in Trägerschaft des Landes (ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen zu NRW.

sind von dieser sogar deutlich entfernt. In Bezug auf die Studierenden mit einer deutschen Hochschulzugangsberechtigung stellen Frauen allein an der Hochschule Rhein-Waal und der Hochschule Niederrhein etwa die Hälfte der Studierenden. Bei den Studierenden mit einer ausländischen Hochschulzugangsberechtigung erreicht allein die Fachhochschule Bielefeld mit einem Frauenanteil von 49,6 % eine ähnliche Geschlechterverteilung. An einem Großteil der Fachhochschulen sind auf der Ebene der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen anteilig genauso viele oder mehr internationale Wissenschaftlerinnen als internationale Wissenschaftler beschäftigt. An der Hochschule Niederrhein sind sogar 72,7 % der elf und an der Hochschule Bochum drei Viertel der zwölf internationalen Mitarbeitenden Frauen. Negativ heben sich die Fachhochschule Südwestfalen und die Hochschule Ruhr West mit Frauenanteilen von 27,8 % bzw. 16,7 % ab. Bei den internationalen Professor_innen fällt vor allem die Fachhochschule Münster auf, an der zwar fünf internationale Wissenschaftler tätig sind, aber keine internationalen Wissenschaftlerinnen. An der Hochschule Hamm-Lippstadt, der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, der Technischen Hochschule Köln und der Hochschule Ruhr West sind anteilig (nahezu) gleich viele Professorinnen wie Professoren ohne deutschen Pass beschäftigt. Und an der Hochschule Bielefeld sind Professorinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit einem Anteil von 80 % sogar in der deutlichen Mehrheit.

7.3.3 Kunsthochschulen

Im Vergleich zu Universitäten und Fachhochschulen sind die Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW erkennbar internationaler (Tab. A 7.9). Über alle Statusgruppen und Qualifizierungsstufen hinweg liegen die Anteile der internationalen Hochschulangehörigen hier teilweise sehr deutlich über dem Durchschnitt aller Hochschulen. Während sich die Anteile der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (14,0 %) und der studierenden Bildungsinländer_innen (6,4 %) um wenige Prozentpunkte positiv abheben, ist die Differenz bei den Professor_innen und den studierenden Bildungsausländer_innen stärker ausgeprägt. So besitzt fast ein Viertel der Professor_innen an den nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen keinen deutschen Pass (24,3 %) und sogar ein Drittel der Studierenden besitzt eine andere als die deutsche Hochschulzugangs-

Tab. A 7.9: Internationale Hochschulangehörige nach Statusgruppen an den Kunsthochschulen 2017

Kunsthochschule	Professor_innen		Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal		Studierende (Bildungs-inländer_innen)		Studierende (Bildungs-ausländer_innen)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
HS für Musik und Tanz Köln	23	21,7 %	8	30,8 %	165	11,2 %	532	36,0 %
HS für Musik Detmold	13	24,1 %	9	20,5 %	19	2,9 %	300	46,0 %
Folkwang U der Künste	22	23,9 %	7	11,7 %	55	3,7 %	551	36,8 %
Kunst-HS für Medien Köln	8	26,7 %	2	9,5 %	16	4,2 %	117	31,0 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	11	24,4 %	1	10,0 %	74	10,8 %	166	24,2 %
Kunstakademie Düsseldorf	12	30,0 %	0	0,0 %	23	3,6 %	192	29,9 %
Kunstakademie Münster	5	25,0 %	0	0,0 %	13	3,8 %	52	15,1 %
Alle Kunsthochschulen	**94**	**24,3 %**	**27**	**14,0 %**	**365**	**6,4 %**	**1.910**	**33,6 %**
Alle Hochschulen	**565**	**6,8 %**	**5.633**	**13,2 %**	**26.137**	**3,9 %**	**60.081**	**9,0 %**

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18, Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW; eigene Berechnungen.

Tab. A 7.10: Frauenanteile an internationalen Hochschulangehörigen an den Kunsthochschulen 2017

Kunsthochschule	Professor_innen		Hauptberufl. wiss u. künstl. Personal		Studierende (Bildungs-inländer_innen)		Studierende (Bildungs-ausländer_innen)		Ø-Differenz
	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Kunst-HS für Medien Köln	50,0 %	20,3	100,0 %	57,9	43,8 %	-6,2	53,8 %	9,2	20,3
Kunstakademie Münster	60,0 %	30,3	(-)	(-)	61,5 %	11,5	63,5 %	18,8	20,2
Robert Schumann HS Düsseldorf	9,1 %	-20,6	100,0 %	57,9	68,9 %	18,9	60,2 %	15,6	17,9
Kunstakademie Düsseldorf	41,7 %	11,9	(-)	(-)	65,2 %	15,2	60,4 %	15,7	14,3
Folkwang U der Künste	36,4 %	6,6	71,4 %	29,4	49,1 %	-0,9	57,7 %	13,0	12,0
HS für Musik und Tanz Köln	26,1 %	-3,6	75,0 %	32,9	53,3 %	3,3	51,9 %	7,2	10,0
HS für Musik Detmold	7,7 %	-22,0	66,7 %	24,6	42,1 %	-7,9	56,7 %	12,0	1,7
Alle Kunsthochschulen	**29,8 %**	**0,1**	**74,1 %**	**32,0**	**55,9 %**	**5,9**	**56,3 %**	**11,7**	**12,4**
Alle Hochschulen	**29,7 %**	**(-)**	**42,1 %**	**(-)**	**50,0 %**	**(-)**	**44,7 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Referat 513, Hochschulstatistik: Personalstatistik u. Prüfungsstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18, Hochschulen in Trägerschaft des Landes (ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen zu NRW.

berechtigung (33,6 %). Auffällig ist auch, dass die Anzahl der internationalen Hochschulangehörigen bei den studierenden Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen sowie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal deutlich niedriger ausfällt als an den Universitäten und auch an den Fachhochschulen. Gleichzeitig haben an den Kunsthochschulen aber 94 internationale Hochschulangehörige eine Professur inne, das sind mehr als an den Fachhochschulen (68), obwohl deren Anzahl die der Kunsthochschulen in NRW übersteigt.

Mit Blick auf die Gruppe der internationalen Professor_innen zeigt sich, dass hier nur geringe Unterschiede zwischen den einzelnen Kunsthochschulen zu erkennen sind. Alle Kunsthochschulen liegen deutlich über dem Durchschnitt der Hochschulen insgesamt.

Die Frauenanteile an den internationalen Hochschulangehörigen liegen an den Kunsthochschulen im oder über dem Durchschnitt aller nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Tab. A 7.10). Während der Frauenanteil an den Professor_innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit 29,8 % in etwa dem Durchschnitt entspricht, weicht er beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit fast drei Viertel (74,1 %) sehr deutlich von diesem nach oben ab. Da die Gruppe der Mitarbeiter_innen ohne deutschen Pass ohnehin sehr klein ist, können darüber jedoch keine weitergehenden Aussagen getroffen werden. Die Mehrheit sowohl bei den studierenden Bildungs-

inländer_innen (55,9 %) als auch bei den studierenden Bildungsausländer_innen (56,3 %) sind an den Kunsthochschulen Frauen. Im Vergleich zu den Hochschulen insgesamt ist das eine Abweichung von 5,9 bzw. sogar 11,7 Prozentpunkten.

Ein genauerer Blick auf die Frauenanteile an den internationalen Hochschulangehörigen lässt deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Standorten sichtbar werden. Anteilmäßig die meisten internationalen Professorinnen finden sich an der Kunstakademie Münster (60,0 %) und der Kunsthochschule für Medien Köln (50,0 %). An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (9,1 %) und der Hochschule für Musik Detmold (7,7 %) ist die deutliche Mehrheit der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass auf einer Professur männlich. Bei den internationalen Studierenden liegen sowohl in Bezug auf die Frauenanteile an den Bildungsinländer_innen als auch in Bezug auf die Frauenanteile an den Bildungsausländer_innen alle Kunsthochschulen teilweise deutlich über dem Durchschnitt aller Hochschulen in NRW. Einzige Ausnahme stellen mit Blick auf die Studentinnenanteile an Studierenden ohne deutschen Pass, aber mit einer deutschen Hochschulzugangsberechtigung die Hochschule für Musik Detmold (42,1 %), die Kunsthochschule für Medien Köln (43,8 %) und die Folkwang Universität der Künste (49,1 %) dar. Diese unterschreiten den Durchschnitt.

7.4 Resümee

Im Wintersemester 2017/18 waren an allen Hochschulen in NRW (trägerübergreifend) rund 94.000 internationale Studierende eingeschrieben. Das entspricht einem Anteil von 12,2 % an der Anzahl der Studierenden insgesamt. Damit liegt NRW leicht unter dem Durchschnitt aller Hochschulen in Deutschland. Auch die Frauenanteile an den Bildungsinländer_innen und den Bildungsausländer_innen fallen in NRW unterdurchschnittlich aus. Aufgeschlüsselt nach den unterschiedlichen Trägern zeigt sich, dass internationale Studierende vor allem an den Landes- und Privathochschulen stärker vertreten sind. An den Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft ist ihr Anteil dagegen sehr gering. Jedoch heben sich an den kirchlichen Hochschulen die Frauenanteile an den deutschen Studierenden sowie an den Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen deutlich von den Hochschulen in privater oder Trägerschaft des Landes ab. Gleichwohl lassen sich insbesondere an den privaten Hochschulen starke Steigerungen der Frauenanteile an den deutschen Studierenden und den Bildungsinländer_innen feststellen. An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW studieren dagegen im Vergleich anteilig die wenigsten Frauen insgesamt.

Zwar ist die Gruppe der internationalen Studierenden zahlenmäßig die größte unter den Hochschulangehörigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Anteilmäßig sind mit 16,4 % jedoch die meisten von ihnen unter den Promovierten zu finden, gefolgt vom hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Mit 6,8 % fällt der Anteil der internationalen Professor_innen deutlich geringer aus. Die Frauenanteile an den internationalen Hochschulangehörigen liegen über alle Statusgruppen und Qualifizierungsstufen hinweg meist sehr klar unterhalb der Parität. Besonders niedrig ist der Anteil internationaler Professorinnen (29,7 %).

Werden die Anteile der internationalen Hochschulangehörigen nach den einzelnen Hochschularten differenziert, zeigt sich, dass die Kunsthochschulen insgesamt deutlich internationaler aufgestellt sind als die Universitäten und vor allem die Fachhochschulen. Über alle Statusgruppen und Qualifizierungsstufen hinweg liegen die Anteile hier teilweise sehr deutlich über dem Durchschnitt der Hochschulen in Landesträgerschaft insgesamt. Während die Anteile an den Universitäten meist dem Durchschnitt entsprechen, weichen sie an den Fachhochschulen deutlich von diesem ab. Vor allem bei den internationalen Professor_innen und den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen ohne deutschen Pass fallen die Anteile sehr niedrig aus. Ähnlich verhält es sich mit Blick auf die Frauenanteile an den verschiedenen Gruppen der internationalen Hochschulangehörigen. Auch hier liegen die Universitäten meist im Durchschnitt aller Hochschulen. An den nordrhein-

westfälischen Fachhochschulen bewegen sich die Frauenanteile an den Professor_innen und am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal oberhalb des Landesdurchschnitts, während Frauen in der Gruppe der internationalen Studierenden unterdurchschnittlich vertreten sind. An den Kunsthochschulen sind Frauen anteilig stark vertreten. Bei den Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen stellen sie die Mehrheit.

8 GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Ziel der folgenden Gender-Datenprofile ist es, jede der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit ihren zentralen genderbezogenen Daten kurz vorzustellen und zum Durchschnitt in Beziehung zu setzen. Dies umfasst die Leitungsebenen, die Hochschulangehörigen differenziert nach Statusgruppen und die an der jeweiligen Hochschule vertretenen Fächergruppen. Darüber hinaus wird der Zusammenhang von Internationalisierung und Geschlecht an nordrhein-westfälischen Hochschulen einbezogen. Die Gender-Datenprofile ermöglichen es, auf einen Blick die Frauenanteile/Geschlechterverteilungen an einer Hochschule gebündelt zu erfassen. Die tabellarische Zusammenstellung zentraler Daten erfolgt analog zum Gender-Report 2016 (vgl. Kortendiek et al. 2016) und beruht zum größten Teil auf den Analysen der vorigen Kapitel. Betrachtet werden jeweils die Frauenanteile der einzelnen Hochschule im Jahr 2017 bzw. 2019 (Leitungsebenen) und ihre Differenz zum NRW-Durchschnitt[1]. Zugleich geht es darum, die Veränderung im Zeitverlauf eines Jahrzehnts abzubilden (2017 im Vergleich zu 2007). Zuletzt wird im Vergleich mit den Daten des Gender-Reports 2016 untersucht, welchen Rangplatz die jeweilige Hochschule in Bezug auf ihre Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen und in deren Durchschnitt aktuell einnimmt. Damit kann auf einen Blick eruiert werden, wie die Entwicklung der Frauenanteile in jüngster Zeit im Vergleich zu den anderen Hochschulen verlaufen ist.

Erläuterungen der Gender-Datenprofile

Zum besseren Verständnis des Aufbaus der Profile werden einige Erläuterungen zum Vorgehen und zu den Kategorien vorangestellt. Die Gender-Datenprofile sind nach den drei Hochschularten Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen sowie innerhalb der Gruppen alphabetisch nach Hochschulort sortiert. Sofern eine Universitätsklinik vorhanden ist, wird diese integriert im Gender-Datenprofil der jeweiligen Universität betrachtet. Die Fachhochschulen, die über mehrere Standorte verfügen, wurden nach Sitz des Rektorats/Präsidiums eingeordnet.

Tab. 1 – Leitungsgremien nach Geschlecht 2019: Im Gender-Datenprofil der jeweiligen Hochschule wird in Tabelle 1 eine Übersicht über die Frauenanteile an den Führungs- und Leitungspositionen der Hochschule (Hochschulrat, Senat, Rektorat, Dekanate, Dezernate) dargestellt. Dabei ist zu beachten: Es wird mit folgenden Begriffen und Zuordnungen gearbeitet: Rektor_in (Präsident_in), Prorektor_in (Vizepräsident_in), Kanzler_in (Vizepräsident_in für Wirtschafts- und Personalverwaltung o. Ä.); Rektorate (Rektor_in, Prorektor_in, Kanzler_in und äquivalente Bezeichnung). Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums konnten nicht berücksichtigt werden. Bei der Erhebung der Frauen- und Männeranteile an den Senatsmitgliedern wurden ausschließlich die stimmberechtigten Mitglieder berücksichtigt. In Einzelfällen wurden Prodekan_innen und Studiendekan_innen von den Fachbereichen nicht als solche namentlich geführt, in diesem Fall wurde eine Einordnung auf der Basis der entsprechenden Tätigkeit/Funktion vorgenommen.

Tab. 2 – Statusgruppen und Frauenanteile 2017 und 2007: Die Tabelle enthält eine Übersicht über die Frauenanteile differenziert nach Statusgruppen und bezogen auf die Entwicklung innerhalb eines Jahrzehnts (Vergleich 2017 und 2007)[2]. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ha. wiss. Personal bzw. ha. wiss. künstl. Personal) sind die Professor_innen nicht enthalten. Unter der Abkürzung „MTV" sind die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung gefasst. Als Promovierte gelten hier Wissenschaftler_innen mit jüngst erfolgreich abgeschlossener Promotion. Für das Jahr 2017 wird dabei der Dreijahresdurchschnitt der Promotionen von 2015, 2016 und 2017 verwendet, um eine Ergebnisverzerrung durch die erheblichen jährlichen Schwankungen aufgrund geringer Fallzahlen zu vermeiden. Der Frauenanteil unter

[1] Die Differenz zum Frauenanteil in NRW ergibt sich aus dem Vergleich des Frauenanteils der jeweiligen Hochschule mit dem durchschnittlichen Frauenanteil der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2017. Da bei der Erstellung der Gender-Datenprofile mit exakten Daten gearbeitet wurde, sind bei den Rundungswerten Abweichungen von 0,1 Prozent von den tatsächlichen Werten möglich.

[2] Im Falle der Hochschule für Gesundheit Bochum, der Hochschule Hamm-Lippstadt, der Hochschule Rhein-Waal und der Hochschule Ruhr West handelt es sich um einen Sechsjahresvergleich von 2017 und 2011. Das ergibt sich dadurch, dass die vier Hochschulen erst 2009 gegründet wurden.

den Studierenden bezieht sich auf den Beginn des WS 2017/2018.

Tab. 3 – Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017: Das Gender-Profil einer Hochschule wird stark durch die Fächergruppen und das Studienprofil bestimmt, da die Geschlechtersegregation an den Hochschulen eng mit der Studienfachwahl und damit auch der Hochschulwahl seitens der Studierenden verknüpft ist. In Tabelle 3 (bei Universitäten und Fachhochschulen) wird das Verhältnis zwischen Statusgruppen, Fächergruppen und Geschlechtersegregation der jeweiligen Hochschule dargestellt. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (ha. wiss. Personal) sind die Professor_innen nicht enthalten. Als Promovierte gelten hier Wissenschaftler_innen mit jüngst erfolgreich abgeschlossener Promotion. Für das Jahr 2017 wird dabei der Dreijahresdurchschnitt der Promotionen von 2015, 2016 und 2017 verwendet, um eine Ergebnisverzerrung durch die erheblichen jährlichen Schwankungen zu vermeiden. Der Frauenanteil unter den Studierenden bezieht sich auf den Beginn des WS 2017/2018. Fächergruppen, die einen Studierendenanteil von einem Prozent unterschreiten, werden nicht aufgeführt. In den Gender-Datenprofilen der Kunsthochschulen findet keine Differenzierung nach Fächergruppen statt, da aufgrund der Spezialisierung auf die Fächergruppe „Kunst, Kunstwissenschaft" hier keine Analyse nach Fächergruppe möglich ist. Die durchschnittliche Abweichung ergibt sich durch die Summe der einzelnen Abweichungen einer Fächergruppe nach Statusgruppe, geteilt durch die Anzahl der Statusgruppen.

Tab. 4 – Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017: Hier wird der Zusammenhang von Internationalisierung und Geschlecht dargestellt. Als internationale Hochschulangehörige werden Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit gefasst. Als „Bildungsinländer_innen" gelten Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (oder Staatenlose), die eine deutsche Hochschulzugangsberechtigung erworben haben. Als „Bildungsausländer_innen" gelten Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die keine deutsche Hochschulzugangsberechtigung besitzen. Die Summe aus studierenden Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen ergibt die Gesamtgruppe der Studierenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ha. wiss. Personal bzw. ha. wiss. künstl. Personal) sind die Professor_innen nicht enthalten. Als Promovierte gelten hier Wissenschaftler_innen mit jüngst erfolgreich abgeschlossener Promotion. Für das Jahr 2017 wird dabei der Dreijahresdurchschnitt der Promotionen von 2015, 2016 und 2017 verwendet, um eine Ergebnisverzerrung durch die jährlichen Schwankungen zu vermeiden. Der Frauenanteil unter den Studierenden bezieht sich auf den Beginn des WS 2017/2018. Zu beachten ist weiterhin, dass es sich beim internationalen Hochschulpersonal in der Regel um geringe Fallzahlen handelt und relative Häufigkeiten (Prozentzahlen) nicht überzubewerten sind.

Tab. 5 – Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im NRW-Vergleich (nach Hochschulart) 2017 und 2014: Bei den abschließend ermittelten Rangplätzen handelt es sich um eine Platzierung der Hochschule innerhalb der Hochschulart, die sich aus der Datenauswertung des Gender-Reports ergibt. Die Ränge wurden für jede Hochschulart (Universitäten, Universitätskliniken, Fachhochschulen und Kunsthochschulen) nach Statusgruppen gebildet. Der Durchschnitt der Rangplätze einer Hochschule über alle Statusgruppen dient als Grundlage für ihre endgültige Rangplatzierung. Dieses Verfahren wurde gewählt, um eine Vergleichbarkeit zwischen den Hochschulen jeweils einer Hochschulart bezogen auf den Frauenanteil möglich zu machen. Bei der Interpretation der Daten ist Folgendes zu beachten: Die Ranglisten basieren auf den 14 Universitäten, 7 Universitätskliniken, 16 Fachhochschulen und 7 Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Das bedeutet, dass bei den Universitäten ein Rang von 1 bis 14 möglich ist, bei den Universitätskliniken von 1 bis 7, bei den Fachhochschulen von 1 bis 16 und bei den Kunsthochschulen von 1 bis 7.[3] Die Ergebnisse aus 2017 werden mit den Ergebnissen aus dem Gender-Report 2016 verglichen.[4] Durch Mehrfachbelegung einzelner Platzierungen können einzelne Plätze wegfallen und somit auch Letztplatzierungen auf einem früheren Rang möglich sein.

[3] Dabei reichen die Mittelwerte aller Ränge in 2017 bei den Universitäten von 1,8 bis 12,5 und bei den Universitätskliniken von 2,5 bis 5,5. Bei den Fachhochschulen reichen die Mittelwerte aller Ränge von 1 bis 14,3 und bei den Kunsthochschulen von 3 bis 5,3.

[4] Hier reichen die Mittelwerte aller Ränge in 2014 bei den Universitäten von 1,5 bis 12,8 und bei den Universitätskliniken von 1,5 bis 6,5. Bei den Fachhochschulen reichen die Mittelwerte aller Ränge von 1 bis 14,3 und bei den Kunsthochschulen von 3 bis 5,3.

Gender-Datenprofil RWTH Aachen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Beteiligung von Frauen an den Leitungsgremien der RWTH Aachen fällt im NRW-Vergleich zum Teil unterdurchschnittlich aus. Während die Unterschiede hinsichtlich der Frauenanteile im Senat und Hochschulrat eher gering ausfallen, findet sich dagegen im Rektorat unter sechs Mitgliedern lediglich eine Prorektorin, womit der Frauenanteil 16,7 % beträgt. Von den insgesamt neun Dekanaten werden zwei von Frauen geführt und somit liegt der Frauenanteil leicht oberhalb des Landesdurchschnitts. Hervorzuheben ist ebenfalls, dass Frauen sechs von elf Dezernatsleitungen innehaben.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Der Zehnjahresvergleich ergibt für die RWTH Aachen und die Uniklinik eine Steigerung des Frauenanteils in den meisten Statusgruppen. Hervorzuheben ist die deutliche Erhöhung des Professorinnenanteils um 10,7 Prozentpunkte, auch wenn Professorinnen mit einem Anteil von 17,5 % in 2017 im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten sind. Dies gilt ebenso für alle weiteren Statusgruppen und besonders für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal (-16,9 Prozentpunkte) und die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (-23,0 Prozentpunkte) der RWTH Aachen. Die Gesamtanzahl der Studierenden ist in den zehn Jahren um 50,7 % gestiegen, jedoch sind Studentinnen nur knapp zu einem Drittel vertreten und ihr Anteil verzeichnet im Vergleich zu 2007 sogar einen leichten Rückgang. Dagegen hat der Anteil der promovierten Frauen leicht zugenommen und liegt mit 33,4 % somit leicht oberhalb des Studentinnenanteils. Etwas anders zeigen sich die Frauenanteile in der Uniklinik: Während auf professoraler Ebene mit einem Frauenanteil von 12,1 % der Landesdurchschnitt deutlich unterschritten wird, wird er in Bezug auf das hauptberufliche wissenschaftliche Personal und den MTV-Bereich deutlich überschritten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Bei vielen Fächergruppen bewegen sich die Frauenanteile an der RWTH Aachen unterhalb des NRW-Durchschnitts. Ausschließlich in den beiden nach Studierendenzahlen kleinsten Fächergruppen – Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Geisteswissenschaften – weisen die Frauenanteile der Statusgruppen Studierende und Promovierte leicht überproportionale Werte auf. Auffällig ist im Bereich Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften der Trend, dass mit steigender Qualifikation der Frauenanteil stark sinkt, sodass der Professorinnenanteil nur noch 12,1 % beträgt. Dies ist auch in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu beobachten, wo Frauen in der Gruppe der Studierenden noch zu 52,2 % vertreten sind und auf der Ebene der Professuren mit lediglich knapp einem Viertel. Nur im Bereich Geisteswissenschaften liegt der Professorinnenanteil zwar nah an der Geschlechterparität, jedoch ebenfalls deutlich unter dem Studentinnenanteil. Niedrige Frauenanteile über alle Statusgruppen hinweg finden sich ebenfalls in den Fächern der Mathematik und Naturwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften. In beiden ist nur jede siebte Professur mit einer Professorin besetzt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Der Anteil internationaler Hochschulangehöriger liegt an der RWTH Aachen etwas über dem Landesdurchschnitt, wohingegen die Frauenanteile an dieser Gruppe unterdurchschnittlich ausfallen. Mit Ausnahme der Professuren (13,5 %) sind Frauen in allen übrigen Statusgruppen zu etwa einem Drittel vertreten.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Die RWTH Aachen nimmt in Bezug auf die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen in der Gesamtbetrachtung unverändert den letzten Rangplatz unter den Universitäten des Landes NRW ein. Bei den Studierenden und den hauptberuflichen Wissenschaftler_innen belegt sie den letzten Rang, bei den Professor_innen den vorletzten. Nur in der Gruppe der Promovierten gibt es eine geringfügige Veränderung zum Jahr 2014: Hier stieg die RWTH von Rang zehn auf Rang neun auf. Im NRW-Vergleich weist die Uniklinik in 2017 den geringsten Frauenanteil an Professuren auf und findet sich daher nun auf der letzten Position. Zwar konnte sie sich beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal um eine Position auf Rang vier verbessern, dies reicht jedoch nicht, um insgesamt den geteilten letzten Rangplatz unter den Unikliniken zu vermeiden.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		RWTH Aachen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	5	44,4 %	51,6 %	49,1 %
Senat		9	17	34,6 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		1	5	16,7 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	1	3	25,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		4	27	12,9 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	2	7	22,2 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	1	12	7,7 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	1	8	11,1 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		6	5	54,5 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	310	372	20,0 %	6,8 %	17,5 %	10,7	-7,7
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.881	4.675	62,3 %	20,8 %	26,1 %	5,3	-16,9
MTV (ohne Klinikum)	3.195	3.704	15,9 %	38,4 %	44,8 %	6,4	-23,0
Promovierte	648	945	45,9 %	30,5 %	33,4 %	2,9	-10,0
Studierende	30.044	45.282	50,7 %	33,4 %	32,3 %	-1,1	-14,8
Personal des Universitätklinikums							
Professor_innen	75	107	42,7 %	6,7 %	12,1 %	5,5	-13,0
Ha. wiss. Personal	1.205	1.761	46,1 %	45,3 %	53,0 %	7,7	10,0
MTV	4.638	5.151	11,1 %	75,7 %	74,1 %	-1,6	6,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	21,5 %	-1,4	16,7 %	-0,6	19,8 %	-1,9	13,8 %	-0,2	-1,0
Mathematik, Naturwissenschaften	39,4 %	-8,5	36,7 %	-5,9	30,4 %	-3,6	13,5 %	-5,2	-5,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	52,2 %	-3,7	38,5 %	-5,3	44,3 %	-7,1	24,4 %	-8,0	-6,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	69,2 %	2,4	63,1 %	3,1	52,8 %	-0,4	12,1 %	-8,8	-0,9
Geisteswissenschaften	70,9 %	4,0	69,8 %	15,4	53,4 %	-4,1	45,2 %	3,9	4,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	10,9 %	4,1	13,5 %	-16,3
Ha. wiss. Personal	16,8 %	3,6	36,2 %	-5,9
Promovierte	18,3 %	1,8	36,1 %	-3,7
Studierende (Bildungsinländer_innen)	3,8 %	-0,1	34,7 %	-15,3
Studierende (Bildungsausländer_innen)	17,4 %	8,3	33,2 %	-11,5
Durchschnittliche Differenz		3,6		-10,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
RWTH Aachen ohne Klinikum	2017	14	9	14	13	12,5	14
Klinikum	2017			4	7	5,5	5
RWTH Aachen ohne Klinikum	2014	14	10	14	13	12,8	14
Klinikum	2014			5	6	5,5	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

UNIVERSITÄT BIELEFELD

Gender-Datenprofil Universität Bielefeld

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Mit ihren Frauenanteilen an den Leitungsgremien bewegt sich die Universität Bielefeld in einigen Bereichen oberhalb des Durchschnitts an den Universitäten und des Landes. Dies gilt insbesondere für den Senat mit einem Frauenanteil von 45,8 % und die Dekanate mit 20,5 %. Auch der Anteil an Dekaninnen (vier von insgesamt dreizehn Dekanatsleitungen) ist im Vergleich besonders hoch, lediglich bei den Studiendekan_innen ist der Frauenanteil von 7,7 % im Landesvergleich unterdurchschnittlich. Der Frauenanteil am Rektorat beträgt 33,3 % und entspricht dem NRW-Durchschnitt, ebenso wie der Hochschulrat mit seiner paritätischen Besetzung. Dezernentinnen sind jedoch im Vergleich mit den Universitäten leicht unterrepräsentiert.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zehnjahresvergleich haben sich die Frauenanteile innerhalb der verschiedenen Statusgruppen sehr unterschiedlich entwickelt. Insgesamt ist die Anzahl der Beschäftigten stark gestiegen, was besonders für das wissenschaftliche Personal mit einer Steigerungsrate von 48,9 % gilt. Auch der Professorinnenanteil ist stark gestiegen, sodass mittlerweile ein Drittel aller Professuren von Frauen besetzt wird. Ähnliches ist beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zu beobachten, wo mit 47,3 % fast Geschlechterparität erreicht ist. Der MTV-Bereich verzeichnet ebenfalls einen Zuwachs des Frauenanteils, auch wenn er sich weiterhin unter dem Landesdurchschnitt bewegt. Dagegen ist der Frauenanteil an den Promovierten in der Dekade um 1,9 Prozentpunkte leicht gesunken, obgleich Studentinnen nach wie vor mehr als zur Hälfte an der Universität Bielefeld eingeschrieben sind und ihr Anteil somit deutlich über dem durchschnittlichen Wert für NRW liegt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

An der Universität Bielefeld liegen die Frauenanteile differenziert nach Status- und Fächergruppen zumeist oberhalb der jeweiligen Durchschnittswerte in NRW. Dabei ist die Leaky Pipeline im Übergang vom Studium zur Promotion zwar für alle Fächergruppen vorhanden, besonders ausgeprägt jedoch in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, der nach Studierendenzahlen größten Fächergruppe, liegen die Frauenanteile an den Promovierten zwar ebenfalls unterhalb der Studentinnenanteile, sind jedoch mit einem Anteil von 51,6 % um 7,8 Prozentpunkte höher als im Landesdurchschnitt. Auffällig ist zudem der im Landesvergleich sehr hohe Professorinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften von mehr als einem Drittel, der die übliche Abnahme des Frauenanteils mit steigender Qualifizierungsstufe für diese Fächergruppe umdreht. Ein ähnlicher Effekt ist auch in der Fächergruppe Sport zu erkennen, wo Studentinnen- und Professorinnenanteil nahezu identisch sind.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Im Vergleich mit den Hochschulen des Landes NRW liegt der Anteil internationaler Hochschulangehöriger an der Universität Bielefeld unterhalb des Durchschnittwertes, wohingegen der Frauenanteil an dieser Gruppe überproportional hoch ausfällt: Dies gilt insbesondere für die studierenden Bildungsinländer_innen (+17,2 Prozentpunkte) und Bildungsausländer_innen (+13,4 Prozentpunkte). Der Anteil internationaler Professorinnen ist mit über einem Drittel im Landesvergleich ebenfalls besonders hoch.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Die Universität Bielefeld konnte sich im NRW-Vergleich nach Frauenanteilen minimal verbessern und belegt gemeinsam mit der Universität Düsseldorf den zweiten Platz. Dies verdankt sich hauptsächlich der Steigerung ihrer Professorinnenanteile, die mit einem Rangaufstieg von drei nach zwei verbunden ist. Unverändert zum Jahr 2014 ist der Rang drei bei den Frauenanteilen an den Studierenden und der Rang zwei beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. Einen Abstieg um zwei Rangplätze, von fünf auf sieben, ist dagegen in der Gruppe der Promovierten zu verzeichnen.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Universität Bielefeld			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	51,6 %	49,1 %
Senat		11	13	45,8 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		2	4	33,3 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		8	31	20,5 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	4	9	30,8 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	3	10	23,1 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	1	12	7,7 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		2	4	33,3 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	253	291	15,0 %	19,8 %	33,3 %	13,6	8,2
Ha. wiss. Personal	1.040	1.549	48,9 %	36,3 %	47,3 %	10,9	4,3
MTV	1.078	1.234	14,5 %	62,7 %	64,8 %	2,1	-3,1
Promovierte	225	218	-2,8 %	45,1 %	43,2 %	-1,9	-0,2
Studierende	17.813	25.000	40,3 %	57,7 %	57,1 %	-0,6	10,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	62,3 %	6,3	51,6 %	7,8	55,1 %	3,8	36,5 %	4,0	5,5
Mathematik, Naturwissenschaften	48,7 %	0,8	33,8 %	-8,8	36,2 %	2,2	21,8 %	3,1	-0,7
Geisteswissenschaften	66,1 %	-0,8	59,3 %	4,9	62,6 %	5,0	40,7 %	-0,6	2,1
Ingenieurwissenschaften	22,8 %	0,0	18,6 %	1,2	23,6 %	1,9	35,7 %	21,7	6,2
Sport	39,6 %	3,9	33,3 %	-10,6	43,8 %	-0,3	40,0 %	16,7	2,4
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	80,8 %	14,0	56,0 %	-4,1	69,3 %	16,2	44,4 %	23,5	12,4
Kunst, Kunstwissenschaft	73,2 %	12,5	(-)	(-)	75,0 %	24,2	100,0 %	67,0	25,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	6,5 %	-0,3	36,8 %	7,1
Ha. wiss. Personal	11,0 %	-2,1	43,3 %	1,2
Promovierte	18,2 %	1,7	42,0 %	2,2
Studierende (Bildungsinländer_innen)	3,2 %	-0,8	67,2 %	17,2
Studierende (Bildungsausländer_innen)	4,7 %	-4,3	58,0 %	13,4
Durchschnittliche Differenz		-1,2		8,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bielefeld	2017	3	7	2	2	3,5	2
U Bielefeld	2014	3	5	2	3	3,3	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Ruhr-Universität Bochum

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Viele Leitungspositionen der Universität Bochum weisen einen im Landesvergleich überdurchschnittlich hohen Frauenanteil aus. Frauen sind im Hochschulrat (71,4 %) und im Senat (60,0 %) mehrheitlich vertreten. Mit drei von fünf Rektoratsangehörigen – eine Kanzlerin und zwei Prorektorinnen – bilden Frauen auch im Rektorat die Mehrheit. Die Dezernate werden ebenfalls zu zwei Dritteln von Frauen geführt. Leicht unter dem Durchschnitt sind hingegen die Frauenanteile (17,5 %) an den Dekanatspositionen, denn nur zehn von insgesamt 57 Positionen sind mit Frauen besetzt, darunter zwei Dekaninnen, zwei Studiendekaninnen und sechs Prodekaninnen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

An der Ruhr-Universität Bochum und dem Klinikum ist von 2007 bis 2017 in allen Statusgruppen eine Zunahme der Frauenanteile zu verzeichnen, wenn auch in sehr unterschiedlichem Ausmaß. Besonders ausgeprägt ist die Steigerung des Professorinnenanteils (ohne Klinikum), der mit 28,8 % leicht über dem Landesdurchschnitt liegt. Für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal, den MTV-Bereich sowie die Promovierten zeigen sich zwar ebenfalls Anstiege der Frauenanteile von rund sechs Prozentpunkten, jedoch verbleiben diese unterhalb der NRW-Durchschnittswerte. Besonders deutlich ist dies im MTV-Bereich, wobei hier allerdings der NRW-Durchschnittswert die Parität deutlich übersteigt. Das Geschlechterverhältnis der Studierenden ist nahezu ausgeglichen und hat sich im Zehnjahresvergleich kaum verändert. Am Uniklinikum, das im Unterschied zu den anderen Medizinstandorten in NRW dezentral organisiert ist, fällt der hohe Professorinnenanteil von 37,0 % besonders auf, er übersteigt sogar den Wert der Universität Bochum und liegt entsprechend deutlich über dem Landesdurchschnitt. Während das hauptberuflich wissenschaftliche Personal eine geschlechterparitätische Verteilung aufweist, übersteigt der Frauenanteil im MTV-Bereich den ohnehin sehr hohen NRW-Wert noch einmal deutlich um 16,9 Prozentpunkte.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Die Verteilung der Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen gestaltet sich an der Ruhr-Universität Bochum auch im Landesvergleich sehr heterogen. Nahezu alle Frauenanteile bei den Studierenden sowie dem hauptberuflich wissenschaftlichen Personal bewegen sich unterhalb des jeweiligen landesweiten Vergleichswertes. Im Gegensatz dazu sind Professorinnen bis auf den Bereich Mathematik, Naturwissenschaften in den Fächergruppen zumindest durchschnittlich und zum Teil auch überdurchschnittlich vertreten. In den Fachbereichen Kunst und Sport sind die Professuren sogar geschlechterparitätisch besetzt, in den Geisteswissenschaften sind Professorinnen mit einem Anteil von 42,5 % ebenfalls stark vertreten. Zwar nehmen die Frauenanteile mit steigender Qualifikation in allen Fachbereichen ab, dieser Rückgang ist jedoch insgesamt nicht sehr ausgeprägt. In der Fächergruppe Sport dreht sich das Verhältnis sogar um, hier steigt der Frauenanteil mit zunehmender Qualifikationsstufe, was jedoch auch auf den besonders geringen Studentinnenanteil zurückzuführen ist.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der Universität Bochum im Landesvergleich über alle Statusgruppen hinweg leicht überproportional vertreten. In Bezug auf die Frauenanteile in dieser Gruppe gestaltet sich das Bild etwas differenzierter. Während die internationalen Professorinnen und die internationalen Studentinnen anteilsmäßig den Landesdurchschnitt übertreffen, erreichen die Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sowie an den Promovierten nicht den Durchschnittswert des Landes.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Die Ruhr-Universität Bochum hat sich im Vergleich zum Jahr 2014 insgesamt um zwei Rangplätze verbessert und nimmt somit im NRW-Vergleich nun den sechsten Rang ein. Dies ist auf die gegenüber den NRW-Universitäten höhere Steigerung der Frauenanteile an den Studierenden und Professuren zurückzuführen. Die Ränge bei den Promovierten sowie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind dagegen unverändert geblieben. Demgegenüber hat sich die Position des Klinikums, das dezentral organisiert ist, von Rang eins im Jahr 2014 auf Rang vier in 2017 nach unten verschoben, da in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Person als ein Abstieg vom zweiten auf den sechsten Rang zu verzeichnen ist. Bei den Professor_innen behält das Klinikum jedoch seinen Spitzenplatz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Universität Bochum			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	2	71,4 %	51,6 %	49,1 %
Senat		15	10	60,0 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		3	2	60,0 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		10	47	17,5 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	2	18	10,0 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	6	17	26,1 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	2	12	14,3 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		6	3	66,7 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	366	427	16,7 %	14,8 %	28,8 %	14,1	3,6
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	1.866	2.646	41,8 %	31,9 %	37,9 %	5,9	-5,1
MTV (ohne Klinikum)	1.920	2.283	18,9 %	49,0 %	54,6 %	5,7	-13,3
Promovierte	457	574	25,6 %	36,8 %	42,2 %	5,5	-1,2
Studierende	30.476	42.569	39,7 %	47,6 %	48,6 %	1,0	1,5
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	25	27	8,0 %	32,0 %	37,0 %	5,0	11,9
Ha. wiss. Personal	184	186	1,1 %	48,4 %	50,0 %	1,6	7,0
MTV	249	237	-4,8 %	78,3 %	84,8 %	6,5	16,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Geisteswissenschaften	59,4 %	-7,5	54,9 %	0,5	54,6 %	-3,0	42,5 %	1,3	-2,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	56,7 %	0,8	50,4 %	6,6	50,8 %	-0,5	32,6 %	0,1	1,7
Ingenieurwissenschaften	21,3 %	-1,5	19,7 %	2,4	19,8 %	-1,9	15,9 %	1,9	0,2
Mathematik, Naturwissenschaften	41,3 %	-6,6	39,7 %	-2,8	32,2 %	-1,8	15,8 %	-2,9	-3,5
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	58,9 %	-8,0	56,8 %	-3,3	49,7 %	-3,4	37,0 %	16,1	0,4
Sport	25,7 %	-10,0	33,3 %	-10,6	33,3 %	-10,7	50,0 %	26,7	-1,2
Kunst, Kunstwissenschaft	78,0 %	17,4	71,4 %	0,8	55,6 %	4,8	50,0 %	17,0	10,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	8,4 %	1,6	31,6 %	1,8
Ha. wiss. Personal	15,4 %	2,2	39,3 %	-2,8
Promovierte	18,2 %	1,7	36,4 %	-3,4
Studierende (Bildungsinländer_innen)	4,5 %	0,6	55,8 %	5,8
Studierende (Bildungsausländer_innen)	9,2 %	0,2	50,4 %	5,7
Durchschnittliche Differenz		1,3		1,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bochum ohne Klinikum	2017	8	8	11	4	7,8	6
Klinikum	2017			6	1	3,5	4
U Bochum ohne Klinikum	2014	9	8	11	5	8,3	8
Klinikum	2014			2	1	1,5	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Im Landesvergleich weist die Universität Bonn in fast allen Leitungsgremien unterdurchschnittliche Frauenanteile auf. Ausschließlich im Hochschulrat sind Frauen mit einem Anteil von 60,0 % mehrheitlich vertreten. Das Rektorat ist mit dem Rektor, dem Kanzler, drei Prorektoren und zwei Prorektorinnen dagegen überwiegend mit Männern besetzt. Beim Senat beträgt der Frauenanteil lediglich 26,1 % und auch die Dekanatspositionen werden nur zu 12,5 % von Frauen eingenommen, wobei keine Fakultät von einer Dekanin geleitet wird. Die Dezernate werden immerhin zu einem Drittel von Frauen geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zehnjahresvergleich hat sich sowohl an der Universität als auch am Klinikum in allen Statusgruppen der Frauenanteil erhöht, bei teilweise niedrigen Ausgangswerten in 2007. So ist der Professorinnenanteil an der Universität Bonn um 9,2 Prozentpunkte gestiegen, trotzdem sind die Professuren aber nur zu einem Fünftel mit Hochschullehrerinnen besetzt und weichen um -5,2 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal nähert sich dagegen dem Landesdurchschnitt an, während der Frauenanteil am MTV-Bereich mit 60,0 % unterhalb des NRW-Durchschnitts bleibt. Bei den Studierenden (55,6 %) und Promovierten (48,4 %) bewegen sich die Frauenanteile dagegen im Durchschnitt oberhalb des NRW-Vergleichs. Auch am Klinikum besteht deutliches Steigerungspotenzial in Bezug auf die Professorinnen, ihr Anteil beträgt lediglich 15,3 %. Hervorzuheben ist, dass die Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals im Zeitverlauf Geschlechterparität erreicht hat.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

In fast allen Status- und Fächergruppen bewegen sich die Frauenanteile unterhalb des durchschnittlichen NRW-Wertes. Besonders auffällig ist dabei die Abweichung (-17,9 Prozentpunkte) vom NRW-Mittelwert bei den Professor_innen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Doch auch in den anderen Fächergruppen verfehlen die Professorinnenanteile den Landesdurchschnitt. In den Fächergruppen ‚Mathematik, Naturwissenschaften', Ingenieurwissenschaften sowie ‚Kunst, Kunstwissenschaften' liegen die Frauenanteile an den Studierenden und Promovierten über dem Landesdurchschnitt. Die Frauenanteile am hauptberuflichen Personal nähern sich in vielen Fächergruppen der Parität; bezogen auf die Studentinnenanteile sind Frauen hier dennoch zumeist unterrepräsentiert, einzig im Fall der Fachgruppe ‚Kunst, Kunstwissenschaft' übersteigt der Frauenanteil der Promovierten den Studentinnenanteil deutlich. In den Ingenieurwissenschaften, der Mathematik, Naturwissenschaften sowie in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften fällt die Differenz zwischen der Gruppe der Studierenden und der Gruppe des wissenschaftlichen Personals allerdings eher gering aus.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

An der Universität Bonn finden sich im Vergleich zum NRW-Durchschnitt insgesamt mehr internationale Hochschulangehörige. Bis auf die Bildungsinländer_innen trifft dies für alle Statusgruppen zu. Frauen sind in der Gruppe der internationalen Studierenden mehrheitlich vertreten und liegen oberhalb des durchschnittlichen Landeswertes. Bei den Promovierten und den hauptberuflichen Wissenschaftler_innen bewegen sich die Frauenanteile nur leicht unterhalb des Landesdurchschnitts, wohingegen die internationalen Professorinnen mit einer Differenz von -10,2 Prozentpunkten deutlich unterrepräsentiert sind.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

An der Universität Bonn haben sich die Frauenanteile nach Statusgruppen im Vergleich mit den Universitäten in NRW kaum verändert. Aufgrund der Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal verbesserte sie sich um zwei Plätze auf Rang sechs in dieser Gruppe. Insgesamt belegt die Universität Bonn einen Platz im vorderen Mittelfeld (Rang fünf), wobei sie bei den Professuren mit Rangplatz zwölf einen hinteren Platz einnimmt. Eine leichte Verbesserung konnte bei den Rängen der Statusgruppen am Klinikum erreicht werden, trotzdem verbleibt das Klinikum im NRW-Vergleich auch mit Rang fünf auf dem geteilten letzten Platz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Universität Bonn			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		6	4	60,0 %	51,6 %	49,1 %
Senat		6	17	26,1 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		2	5	28,6 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	3	40,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		3	21	12,5 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	7	0,0 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	2	9	18,2 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	1	5	16,7 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		3	6	33,3 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	361	425	17,7 %	10,8 %	20,0 %	9,2	-5,2
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	1.859	2.431	30,8 %	32,0 %	41,4 %	9,5	-1,5
MTV (ohne Klinikum)	1.957	1.892	-3,3 %	58,4 %	60,0 %	1,6	-7,9
Promovierte	634	641	1,1 %	42,8 %	48,4 %	5,6	5,1
Studierende	26.499	37.439	41,3 %	52,9 %	55,6 %	2,7	8,5
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	95	118	24,2 %	7,4 %	15,3 %	7,9	-9,9
Ha. wiss. Personal	1.105	1.690	52,9 %	42,5 %	51,1 %	8,5	8,1
MTV	2.863	4.113	43,7 %	71,1 %	72,8 %	1,7	4,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Mathematik, Naturwissenschaften	48,2 %	0,3	44,6 %	2,1	31,6 %	-2,4	15,9 %	-2,8	-0,7
Geisteswissenschaften	65,4 %	-1,5	52,6 %	-1,8	56,6 %	-1,0	32,4 %	-8,9	-3,3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,6 %	-2,4	35,5 %	-8,3	45,3 %	-6,1	14,6 %	-17,9	-8,7
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	64,2 %	-2,7	63,6 %	3,5	51,2 %	-1,9	14,7 %	-6,3	-1,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	64,9 %	1,7	42,0 %	-2,0	52,0 %	-5,8	25,0 %	-5,1	-2,8
Ingenieurwissenschaften	27,3 %	4,5	22,4 %	5,1	22,9 %	1,2	11,1 %	-2,9	2,0
Kunst, Kunstwissenschaft	70,2 %	9,5	81,5 %	10,9	50,0 %	-0,8	28,6 %	-4,5	3,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	8,5 %	1,7	19,6 %	-10,2
Ha. wiss. Personal	16,6 %	3,5	40,4 %	-1,7
Promovierte	22,0 %	5,5	37,2 %	-2,6
Studierende (Bildungsinländer_innen)	2,2 %	-1,7	61,3 %	11,3
Studierende (Bildungsausländer_innen)	11,0 %	1,9	53,2 %	8,5
Durchschnittliche Differenz		2,2		1,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bonn ohne Klinikum	2017	4	3	6	12	6,3	5
Klinikum	2017			5	6	5,5	5
U Bonn ohne Klinikum	2014	4	3	8	12	6,8	5
Klinikum	2014			6	7	6,5	7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil TU Dortmund

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

An der TU Dortmund sind die Frauenanteile an den verschiedenen Leitungsgremien sehr unterschiedlich. Hervorzuheben ist die Besetzung des Rektorats, das mit einer Rektorin und drei Prorektorinnen zu zwei Dritteln aus Frauen besteht. Im Hochschulrat ist Geschlechterparität erreicht, während sie im Senat nur knapp verfehlt wird. Der Anteil der Senatorinnen an der TU Dortmund von 44,4 % übersteigt somit den Landesdurchschnitt an Universitäten um 4,6 Prozentpunkte. Dagegen befindet sich der Frauenanteil in den Dekanaten unterhalb des NRW-Wertes und bei den Dezernaten verbleibt der Frauenanteil mit nur einer Dezernentin sehr weit unter dem Landesdurchschnitt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zehnjahresvergleich wurde der Frauenanteil fast aller Statusgruppen gesteigert. Lediglich bei den Studierenden ist ein minimaler Rückgang von 46,5 % auf 45,2 % zu verzeichnen. Hervorzuheben ist die professorale Ebene. Mit einer Steigerung von 7,5 Prozentpunkten sind im Jahr 2017 25,5 % der Professuren mit Frauen besetzt, womit die TU Dortmund den Durchschnittswert des Landes erreicht. In allen andern Statusgruppen bewegen sich die Frauenanteile unterhalb des Landesdurchschnitts. Besonders deutliche Abweichungen finden sich für die Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (-11,2 Prozentpunkte) und die Gruppe der Promovierten (-11,0 Prozentpunkte). Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat es im Zeitverlauf nur eine minimale Steigerung des Frauenanteils gegeben, sodass Frauen in dieser Gruppe mit einem Anteil von 36,5 % unterrepräsentiert sind.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Die Verteilung der Frauenanteile nach Status- und Fächergruppe ergibt ein heterogenes Bild. Hervorzuheben ist der mit 28,7 % im NRW-Vergleich hohe Anteil von Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften, der nach Studierendenzahlen größten Fächergruppe an der TU Dortmund. Ähnliches gilt für die Frauenanteile an den Promovierten, während Frauen im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und bei den Professuren leicht unterdurchschnittlich vertreten sind. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegen, mit Ausnahme der Studierenden, die Frauenanteile unterhalb des Landesdurchschnitts. Zugleich zeigt der Statusverlauf in dieser Fächergruppe sehr deutlich, dass der Frauenanteil mit zunehmender Qualifikation sinkt. In allen weiteren Fächergruppen sind Frauen im Landesvergleich zum Teil deutlich überdurchschnittlich vertreten. So erreichen die Studentinnenanteile in den Fächergruppen Geisteswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaft über 70 % und die Professorinnenanteile in Kunst, Kunstwissenschaft (61,5 %) und Sport (50,0 %) übersteigen den jeweiligen Landesdurchschnitt um mehr als 25 Prozentpunkte.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der TU Dortmund im Landesvergleich leicht unterrepräsentiert, was auch auf die einzelnen Statusgruppen zutrifft. Desgleichen liegen die Frauenanteile an den internationalen Hochschulangehörigen in der Regel unterhalb des NRW-Durchschnitts, dabei fällt mit einem Frauenanteil von 30,8 % diese Differenz (-11,3 Prozentpunkte) beim internationalen hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal besonders stark aus. Einzig die internationalen Professorinnen, die zu knapp einem Drittel vertreten sind, liegen leicht oberhalb des Landesdurchschnitts.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Die TU Dortmund belegt im Vergleich der Universitäten wie in 2014 den vorletzten Rang nach Mittelwerten. Während sich die Frauenanteile an den Promovierten und den Professor_innen im NRW-Vergleich positiv entwickelt haben und die TU dort nun auf den Rängen zehn und neun positioniert ist, hat sie sich bei den Frauenanteilen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um drei Rangplätze verschlechtert.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		TU Dortmund			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	51,6 %	49,1 %
Senat		12	15	44,4 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		4	2	66,7 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	1	0	100,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	3	1	75,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		6	39	13,3 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	2	14	12,5 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	1	14	6,7 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	3	11	21,4 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		1	4	20,0 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	289	294	1,7 %	18,0 %	25,5 %	7,5	0,4
Ha. wiss. Personal	1.497	1.939	29,5 %	34,3 %	36,5 %	2,2	-6,4
MTV	1.169	1.299	11,1 %	54,4 %	56,7 %	2,3	-11,2
Promovierte	214	275	28,5 %	26,2 %	32,4 %	6,2	-11,0
Studierende	21.031	33.862	61,0 %	46,5 %	45,2 %	-1,3	-1,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	28,7 %	5,9	21,2 %	3,9	21,5 %	-0,2	13,0 %	-1,0	2,2
Mathematik, Naturwissenschaften	47,9 %	0,0	33,9 %	-8,6	29,6 %	-4,4	12,7 %	-6,0	-4,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	59,6 %	3,7	49,3 %	5,5	59,0 %	7,6	38,0 %	5,5	5,6
Geisteswissenschaften	76,4 %	9,6	65,4 %	11,0	64,9 %	7,3	44,8 %	3,6	7,9
Kunst, Kunstwissenschaft	70,7 %	10,0	44,4 %	-26,1	50,0 %	-0,8	61,5 %	28,5	2,9
Sport	48,5 %	12,8	66,7 %	22,7	66,7 %	22,7	50,0 %	26,7	21,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	6,5 %	-0,3	31,6 %	1,8
Ha. wiss. Personal	8,7 %	-4,5	30,8 %	-11,3
Promovierte	14,6 %	-1,9	35,8 %	-4,0
Studierende (Bildungsinländer_innen)	3,6 %	-0,3	48,6 %	-1,4
Studierende (Bildungsausländer_innen)	6,0 %	-3,1	38,4 %	-6,3
Durchschnittliche Differenz		-2,0		-4,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TU Dortmund	2017	12	10	13	9	11,0	13
TU Dortmund	2014	12	12	10	11	11,3	13

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

An der Universität Düsseldorf sind die Frauenanteile an den verschiedenen Leitungsgremien sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die Universität wird von einer Rektorin geleitet, alle weiteren Positionen im Rektorat werden von Männern vertreten. Der Hochschulrat ist geschlechterparitätisch besetzt, während Frauen im Senat etwas mehr als ein Drittel der Plätze einnehmen. Eine der fünf Fakultäten wird von einer Dekanin geleitet, zudem gibt es nur eine weitere Studiendekanin, sodass der Frauenanteil von 12,5 % an den Dekanatspositionen im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich ausfällt. Während der Frauenanteil an den Dezernatsleitungen an allen NRW-Hochschulen 44,6 % beträgt, bekleidet an der Universität Düsseldorf keine Dezernentin diese Leitungsposition.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zeitraum 2007 bis 2017 haben sich die Frauenanteile an fast allen Statusgruppen erhöht. Besonders deutlich fällt die Steigerung des Professorinnenanteils um 9,0 Prozentpunkte auf 25,8 % aus. Auch am Klinikum ist mittlerweile rund jede vierte Professur mit einer Frau besetzt. Die Anzahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und der Studierenden hat in der Dekade erheblichen Zuwachs erfahren, zugleich sind die wissenschaftlich beschäftigten Frauen und Männer fast paritätisch vertreten und der Studentinnenanteil beträgt unverändert 58,2 %. Hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil an den Promovierten mit 54,3 % sehr nah am Studentinnenanteil liegt. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind zwar an der Universität überproportional vertreten, befinden sich mit einem Anteil von 62,5 % unterhalb des NRW-Wertes, wohingegen am Klinikum der Anteil dieser Gruppe oberhalb des NRW-Wertes liegt. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals des Klinikums sind Frauen mehrheitlich vertreten (54,2 %) und ihr Anteil erzielt im Landesvergleich daher einen überdurchschnittlichen Wert.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften sind Studentinnen mit einem Anteil von 43,6 % im NRW-Vergleich überdurchschnittlich vertreten. Zugleich zeigt sich, dass mit der Promotion, der Anteil der Frauen auf 16,0 % sinkt. Auch die Professorinnen in den Ingenieurwissenschaften sind mit einem Anteil von 9,1 % im Hochschulvergleich deutlich unterrepräsentiert. In der Fächergruppe mit den höchsten Studierendenzahlen, Mathematik, Naturwissenschaften, bilden Frauen zwar die Mehrzahl der Studierenden und Promovierten, und übertreffen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit 41,8 % den landesweiten Durchschnitt, jedoch beträgt der Professorinnenanteil geringe 15,7 %. Unterdurchschnittlich fällt auch der Frauenanteil von 23,3 % an den Professuren in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften aus, wohingegen Professorinnen in den Geisteswissenschaften (44,1 %) und der Kunst, Kunstwissenschaft (50,0 %) gut vertreten sind. Für die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zeigt sich, dass der Frauenanteil an der Gruppe der Studierenden und Promovierten bei über 60 % liegt, er jedoch an den Professuren nur noch 23,9 % beträgt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Im NRW-Vergleich sind die internationalen Hochschulangehörigen in allen Statusgruppen leicht unterdurchschnittlich vertreten. Hingegen bewegen sich die Frauenanteile an dieser Gruppe insgesamt deutlich über dem Landesdurchschnitt, lediglich auf der professoralen Ebene wird der NRW-Durchschnitt knapp verfehlt. Besonders hohe Anteile erzielen die Studentinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit: In der Gruppe der Bildungsinländer_innen beträgt die Differenz zum NRW-Vergleichswert +12,0 und in der Gruppe der Bildungsausländer_innen +19,1 Prozentpunkte.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Die Universität Düsseldorf konnte ihren zweiten Rangplatz in der Gesamtwertung halten, ist jedoch bei den Professuren von Rang vier auf Rang acht gesunken. Sie hat sich jedoch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um einen Platz verbessert und konnte dank gleichbleibend guter Frauenanteile an den Studierenden und Promovierten ihre vorderen Platzierungen in diesen Gruppen halten. Aufgrund der Steigerungsraten beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und bei den Professuren verbessert sich das Klinikum bei der Rangfolge in diesen Gruppen. Damit nimmt das Klinikum – zusammen mit dem Universitätsklinikum Essen – beim NRW-Vergleich die Spitzenposition ein.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Universität Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	51,6 %	49,1 %
Senat		10	19	34,5 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		1	5	16,7 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	1	0	100,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	4	0,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		2	14	12,5 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	1	4	20,0 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	0	6	0,0 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	1	4	20,0 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		0	4	0,0 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	184	217	17,9 %	16,8 %	25,8 %	9,0	0,6
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	817	1.397	71,0 %	41,6 %	45,7 %	4,1	2,7
MTV (ohne Klinikum)	946	1.065	12,6 %	56,8 %	62,5 %	5,8	-5,4
Promovierte	395	426	7,8 %	47,9 %	54,3 %	6,4	10,9
Studierende	16.489	35.232	113,7 %	58,2 %	58,2 %	0,0	11,1
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	103	113	9,7 %	14,6 %	23,9 %	9,3	-1,3
Ha. wiss. Personal	1.238	1.785	44,2 %	42,2 %	54,2 %	11,9	11,2
MTV	4.077	4.709	15,5 %	74,4 %	76,3 %	1,8	8,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Mathematik, Naturwissenschaften	55,0 %	7,1	51,3 %	8,8	41,8 %	7,8	15,7 %	-3,1	5,1
Geisteswissenschaften	66,4 %	-0,5	58,6 %	4,2	52,9 %	-4,6	44,1 %	2,8	0,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58,6 %	2,6	48,4 %	4,6	45,0 %	-6,4	23,3 %	-9,2	-2,1
Ingenieurwissenschaften	43,6 %	20,8	16,0 %	-1,3	28,0 %	6,3	9,1 %	-4,9	5,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	64,7 %	-2,1	61,1 %	1,1	53,2 %	0,0	23,9 %	2,9	0,5
Kunst, Kunstwissenschaft	86,1 %	25,5	72,7 %	2,1	85,2 %	34,4	50,0 %	17,0	19,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	6,4 %	-0,4	28,6 %	-1,2
Ha. wiss. Personal	12,4 %	-0,8	47,6 %	5,5
Promovierte	12,4 %	-4,1	46,2 %	6,4
Studierende (Bildungsinländer_innen)	4,3 %	0,4	62,0 %	12,0
Studierende (Bildungsausländer_innen)	6,7 %	-2,3	63,8 %	19,1
Durchschnittliche Differenz		-1,4		8,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Düsseldorf ohne Klinikum	2017	2	1	3	8	3,5	2
Klinikum	2017			3	2	2,5	1
U Düsseldorf ohne Klinikum	2014	2	1	4	4	2,8	2
Klinikum	2014			4	3	3,5	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Duisburg-Essen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Universität Duisburg-Essen erreichen im Landesvergleich für viele Positionen überdurchschnittliche Werte. Mit drei Prorektorinnen ist die Geschlechterverteilung im Rektorat ausgeglichen, jedoch sind die Positionen des Rektors sowie des Kanzlers jeweils mit einem Mann besetzt. Frauen und Männer sind auch im Hochschulrat paritätisch vertreten und mit einem Anteil von 44,0 % sind die Senatorinnen nicht mehr unterrepräsentiert. Drei der fünf Dezernate werden zudem von Frauen geleitet. Zwar beträgt der Frauenanteil an den Dekanaten 20,0 % und entspricht somit dem Landesdurchschnitt, doch mit lediglich einer Dekanin wird bei den Dekanatsleitungen ein unterdurchschnittlicher Wert erreicht.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zehnjahresvergleich nach Frauenanteilen lässt sich für die meisten Statusgruppen an der Universität Duisburg-Essen und am Klinikum eine Zunahme feststellen. Professorinnen sind zu einem Viertel vertreten und ihr Anteil bewegt sich somit im Landesdurchschnitt. Beim Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und an den MTV-Beschäftigten werden die durchschnittlichen Landeswerte jedoch nicht erreicht. Aufgrund der Steigerung des Frauenanteils an den Promovierten um 8,7 Prozentpunkte liegt dieser nun, ähnlich wie der Frauenanteil an den Studierenden, knapp über dem NRW-Durchschnitt. Der Professorinnenanteil von 21,0 % am Klinikum weist trotz einer Erhöhung um 11,7 Prozentpunkte in der betrachteten Dekade einen im NRW-Vergleich unterdurchschnittlichen Wert auf. Frauen sind im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal am Klinikum nunmehr mehrheitlich vertreten und ihr Anteil übersteigt um 11,6 Prozentpunkte den NRW-Wert. Frauen machen am Klinikum gut drei Viertel der MTV-Beschäftigten aus und ihr Anteil liegt damit ebenfalls deutlich oberhalb des Landesdurchschnitts.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

An der Universität Duisburg-Essen sind die Ingenieurwissenschaften die nach Studierendenzahlen größte Fächergruppe. Studentinnen sind mit einem Anteil von 25,5 % vertreten und liegen somit um 2,7 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Während die Frauenanteile an den Promovierten in dieser Fächergruppe (17,8 %) zwar dem NRW-Wert entsprechen, befinden sie sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (-3,5 Prozentpunkte) und bei den Professuren (-4,5 Prozentpunkte) unterhalb des Landesniveaus. In der durchschnittlichen Abweichung über alle Statusgruppen hinweg bewegen sich die Frauenanteile in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und den Geisteswissenschaften nah am Mittelwert in NRW. Jedoch überschreitet in den Geisteswissenschaften der Studentinnenanteil um 5,0 Prozentpunkte den Landesdurchschnitt, während der Professorinnenanteil um 6,8 Prozentpunkte nach unten abweicht. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften erreichen die Frauenanteile an den Studierenden und Promovierten fast die 50-Prozent-Marke, an den hauptberuflichen Wissenschaftler_innen 40,4 %, womit dieser Anteil dem NRW-Wert entspricht. Besonders hoch sind die Frauenanteile in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft, wobei der Professorinnenanteil von 100 % hervorzuheben ist. Dagegen sind die drei Sportprofessuren ausschließlich mit Männern besetzt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der Universität Duisburg-Essen im NRW-Vergleich leicht überdurchschnittlich vertreten, wohingegen die Frauenanteile nach Statusgruppen zum Teil sowie insgesamt unterrepräsentiert sind. Dies gilt insbesondere für den Frauenanteil an den internationalen Professuren (-14,3 Prozentpunkte) und an den studierenden Bildungsausländer_innen (-10,9 Prozentpunkte). Demgegenüber sind die Anteile der Studentinnen an den Bildungsinländer_innen mit 56,6 % überdurchschnittlich.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Im Landesvergleich hat die Universität Duisburg-Essen von 2014 bis 2017 über alle Statusgruppen hinweg drei Rangplätze verloren und belegt daher nun den achten Rang. Dies ist auf die Verschlechterung in fast allen Statusgruppen zurückzuführen. Das Klinikum konnte hingegen seine landesweite Spitzenposition, die es sich mit dem Klinikum Düsseldorf teilt, behaupten. Allerdings hat sich auch das Klinikum bei den Professuren und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um jeweils einen Platz verschlechtert.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Universität Duisburg-Essen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	51,6 %	49,1 %
Senat		11	14	44,0 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		3	3	50,0 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	3	1	75,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		8	32	20,0 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	1	10	9,1 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	4	12	25,0 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	3	10	23,1 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		3	2	60,0 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	332	388	16,9 %	17,2 %	25,3 %	8,1	0,1
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	1.389	2.321	67,1 %	35,0 %	41,4 %	6,4	-1,6
MTV (ohne Klinikum)	1.493	1.595	6,8 %	55,3 %	60,3 %	5,0	-7,6
Promovierte	362	517	42,6 %	36,1 %	44,8 %	8,7	1,4
Studierende	30.364	42.676	40,5 %	49,8 %	48,2 %	-1,6	1,1
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	54	105	94,4 %	9,3 %	21,0 %	11,7	-4,2
Ha. wiss. Personal	818	1.377	68,3 %	40,0 %	54,5 %	14,6	11,6
MTV	3.963	5.701	43,9 %	78,2 %	76,9 %	-1,3	9,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	25,5 %	2,7	17,8 %	0,5	18,2 %	-3,5	9,5 %	-4,5	-1,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,8 %	-0,2	41,7 %	-2,1	50,9 %	-0,5	35,7 %	3,2	0,1
Geisteswissenschaften	71,9 %	5,0	51,5 %	-2,9	62,2 %	4,7	34,4 %	-6,8	0,0
Mathematik, Naturwissenschaften	49,7 %	1,8	47,2 %	4,7	40,4 %	6,4	18,3 %	-0,4	3,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	63,4 %	-3,5	58,6 %	-1,5	54,5 %	1,3	19,4 %	-1,5	-1,3
Kunst, Kunstwissenschaft	83,8 %	23,2	100,0 %	29,4	80,0 %	29,2	100,0 %	67,0	37,2
Sport	36,2 %	0,5	71,4 %	27,5	50,0 %	6,0	0,0 %	-23,3	2,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	7,9 %	1,1	15,4 %	-14,3
Ha. wiss. Personal	15,0 %	1,9	43,9 %	1,8
Promovierte	14,9 %	-1,5	38,1 %	-1,7
Studierende (Bildungsinländer_innen)	5,2 %	1,3	56,6 %	6,7
Studierende (Bildungsausländer_innen)	13,2 %	4,2	33,8 %	-10,9
Durchschnittliche Differenz		1,4		-3,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Duisburg-Essen o. Klinikum	2017	9	6	7	10	8,0	8
Klinikum	2017			2	3	2,5	1
U Duisburg-Essen o. Klinikum	2014	8	6	5	8	6,8	5
Klinikum	2014			1	2	1,5	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil FernUniversität Hagen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Leitungsgremien der FernUniversität Hagen sind im Landesvergleich überdurchschnittlich oft mit Frauen besetzt. Sowohl das Rektorat als auch die Verwaltung werden von einer Rektorin bzw. einer Kanzlerin und damit durch zwei Frauen geleitet. Obwohl die drei Prorektorate mit Männern besetzt sind, liegt der Frauenanteil im Rektorat insgesamt über dem Landesdurchschnitt. Mit insgesamt zwei Dekaninnen übersteigt die FernUniversität auch beim Frauenanteil an den Dekan_innen den Landesdurchschnitt deutlich. Da die Prodekanate jedoch ausschließlich von Männern bekleidet werden, bleibt der Frauenanteil bei den Dekanaten insgesamt nur knapp über dem Landesdurchschnitt. Die Dezernate sind paritätisch besetzt. Im neunköpfigen Hochschulrat sind vier Frauen, sodass die Parität knapp verfehlt wird. Auch der Senat ist noch nicht ausgeglichen und besteht derzeit aus neun Frauen und dreizehn Männern.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

An der FernUniversität Hagen erhöhten sich in der Zehnjahresbetrachtung – mit Ausnahme des MTV-Bereichs – in allen Statusgruppen die Frauenanteile. Zudem übersteigen die Werte im Landesvergleich meist den Durchschnitt, lediglich bei den Promovierten liegt der Frauenanteil um 12,3 Prozentpunkte unterhalb des NRW-Wertes. Besonders hoch ist der Anstieg des Professorinnenanteils um 15,2 Prozentpunkte und des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (+10,6 %). Im MTV-Bereich ist zwar ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu erkennen, jedoch bleibt auch dieser mit 68,3 % leicht über dem Landesdurchschnitt. Aufgrund der Entwicklung des Studentinnenanteils ist mit 47,8 % nahezu eine geschlechterparitätische Verteilung erreicht.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen bewegen sich in den meisten Fällen unterhalb der Vergleichswerte in NRW. Dies gilt vor allem für die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, in der die durchschnittliche Abweichung vom NRW-Wert -17,9 Prozentpunkte beträgt. Studentinnen sind hier mit einem Anteil von nicht einmal einem Viertel deutlich unterrepräsentiert und unter den Promovierten befindet sich keine Frau. Nur leicht unterdurchschnittlich sind dagegen die Frauenanteile an den hauptberuflichen Wissenschaftler_innen (30,8 %) und Professuren (16,7 %). In den Geistes- und Ingenieurwissenschaften finden sich ebenfalls in allen Statusgruppen unterdurchschnittliche Werte. Nur in der nach Studierenden stärksten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, kommen die Frauenanteile in allen Statusgruppen dem Landesdurchschnitt nahe. Der Anteil der Professorinnen fällt mit 35,1 % im Landesvergleich sogar leicht überdurchschnittlich aus.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der FernUniversität Hagen im Landesvergleich in allen Statusgruppen unterdurchschnittlich vertreten. Die Betrachtung nach Frauenanteilen ergibt ein heterogenes Bild. Während keine Professorin ohne deutsche Staatsangehörigkeit an der FernUniversität Hagen vertreten ist, bewegen sich die Frauenanteile an den weiteren Statusgruppen um eine geschlechterparitätische Verteilung herum.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Die Entwicklung der Rangplätze nach Frauenanteilen gestaltet sich an der FernUniversität Hagen sehr positiv. Insgesamt konnte sich die Universität von einem der hinteren Rangplätze (Rang elf) auf Rang sechs in das Mittelfeld des Landes NRW verbessern. Dies ist vor allem auf einen Zuwachs an Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und bei den Professuren zurückzuführen.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		FernUniversität Hagen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	5	44,4 %	51,6 %	49,1 %
Senat		9	13	40,9 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		2	3	40,0 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	1	0	100,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	3	0,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		2	8	20,0 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	2	3	40,0 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	0	4	0,0 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	0	1	0,0 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		3	3	50,0 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	81	87	7,4 %	13,6 %	28,7 %	15,2	3,6
Ha. wiss. Personal	347	483	39,2 %	34,6 %	45,1 %	10,6	2,2
MTV	598	748	25,1 %	68,7 %	68,3 %	-0,4	0,4
Promovierte	56	49	-11,9 %	31,0 %	31,1 %	0,1	-12,3
Studierende	35.660	64.360	80,5 %	42,0 %	47,8 %	5,7	0,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,8 %	-0,2	39,1 %	-4,7	51,7 %	0,4	35,1 %	2,6	-0,5
Ingenieurwissenschaften	18,3 %	-4,5	11,9 %	-5,4	11,9 %	-9,8	7,1 %	-6,9	-6,6
Geisteswissenschaften	57,5 %	-9,4	38,9 %	-15,5	48,4 %	-9,2	30,0 %	-11,2	-11,3
Mathematik, Naturwissenschaften	23,9 %	-24,0	0,0 %	-42,6	30,8 %	-3,2	16,7 %	-2,1	-17,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	3,4 %	-3,3	0,0 %	-29,7
Ha. wiss. Personal	4,6 %	-8,6	54,5 %	12,5
Promovierte	6,1 %	-10,4	44,4 %	4,6
Studierende (Bildungsinländer_innen)	2,0 %	-1,9	49,8 %	-0,2
Studierende (Bildungsausländer_innen)	7,8 %	-1,3	55,7 %	11,0
Durchschnittliche Differenz		-5,1		-0,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FernU Hagen	2017	10	12	4	5	7,8	6
FernU Hagen	2014	10	13	7	9	9,8	11

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Deutsche Sporthochschule Köln

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile auf der Leitungsebene befinden sich an der Deutschen Sporthochschule Köln in vielen Bereichen deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Hervorzuheben ist, dass die DSHS zu den wenigen Hochschulen gehört, deren Verwaltung von einer Kanzlerin geleitet wird. Zusammen mit einer Prorektorin beträgt der Frauenanteil am Rektorat ein Drittel, was dem Landesdurchschnitt entspricht. Diesem entspricht ebenfalls die paritätische Verteilung von Frauen und Männern im Hochschulrat. Dagegen sind die Dezernate ausschließlich mit Männern besetzt und auch im Senat sind Frauen im NRW-Vergleich mit einem Anteil von 22,2 % unterrepräsentiert.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

An der Deutschen Sporthochschule Köln konnten die Frauenanteile von 2007 bis 2017 zwar an allen Statusgruppen erhöht werden, die Steigerungsraten führten jedoch nicht in allen Gruppen zu einer Annäherung an die jeweiligen Landesdurchschnitte. So liegt der Frauenanteil an den Professuren mit 13,8 % um 11,4 Prozentpunkte unter dem NRW-Wert, ähnliches gilt für die Anteile der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (-16,5 Prozentpunkte) und der Studentinnen (-13,0 Prozentpunkte). In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals kann im Zehnjahresvergleich zwar nur eine geringe Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden, jedoch entspricht der Frauenanteil von 43,6 % in etwa dem Landesdurchschnitt. Hervorzuheben ist die Entwicklung bei den Promovierten, hier ist der Frauenanteil von 35,4 %auf 46,9 % gestiegen, womit dieser den Durchschnitt in NRW um 3,5 Prozentpunkte übertrifft. Damit schlossen Frauen, gemessen an ihrem Anteil im Studium, überproportional häufig ihre Promotion ab. An der Deutschen Sporthochschule Köln wird somit die Tendenz durchbrochen, dass die Frauenanteile beim Übergang vom Studium zur Promotion abnehmen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Die Fächergruppenstruktur an der Deutschen Sporthochschule Köln unterscheidet sich aufgrund des starken Fokus auf die Fächergruppe Sport sehr von derjenigen der anderen Universitäten. Im Landesvergleich bewegen sich die Frauenanteile an den Studierenden und am wissenschaftlichen Personal in der Fächergruppe Sport leicht unterhalb der NRW-Durchschnitte. Demgegenüber fallen die Frauenanteile an den Promovierten überdurchschnittlich aus. Während Sportprofessorinnen mit einem Anteil von 8,3 % auch im NRW-Vergleich deutlich unterrepräsentiert sind, sind sämtliche Professuren in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit Frauen besetzt. Auffällig ist in dieser Fächergruppe, dass Studentinnen lediglich zu knapp über einem Viertel vertreten sind. Promovierte gibt es in dieser Gruppe wie auch in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften nicht. Auch hier weichen die Studentinnenanteile trotz der leichten Überrepräsentanz vom Landesdurchschnitt um 8,4 Prozentpunkte nach unten ab. Dagegen sind Professorinnen in dieser Fächergruppe zu einem Drittel und damit überdurchschnittlich vertreten.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Im Landesvergleich sind die internationalen Hochschulangehörigen an der Deutschen Sporthochschule Köln unterrepräsentiert. Hinsichtlich der Frauenanteile ergeben sich sehr große Unterschiede nach den Statusgruppen. Während keine internationale Professorin vertreten ist und auch die Frauenanteile an den internationalen Studierenden in beiden Gruppen weit unter dem jeweiligen Landesdurchschnitt liegen, weisen die Statusgruppen der Promovierten sowie des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals überdurchschnittliche Frauenanteile von über 70 % auf.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Die Deutsche Sporthochschule Köln hat sich hinsichtlich ihrer Entwicklung der Frauenanteile an den Statusgruppen insgesamt um einen Rangplatz verschlechtert und belegt mit Rang elf einen Platz im hinteren Feld. Zwar konnte sie sich durch die Steigerung des Frauenanteils an den Promovierten von Rang sieben auf Rang fünf verbessern, zugleich verschlechterte sie sich jedoch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um ebenfalls zwei Ränge. Unverändert bleiben der Rang 13 in der Gruppe der Studierenden und der letzte Platz in der Gruppe der Professor_innen.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Deutsche Sporthochschule Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	51,6 %	49,1 %
Senat		4	14	22,2 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		2	4	33,3 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	1	3	25,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		(-)	(-)	(-)	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	17,9 %	20,5 %
Dezernate		0	4	0,0 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	25	29	16,0 %	4,0 %	13,8 %	9,8	-11,4
Ha. wiss. Personal	207	305	47,3 %	39,1 %	43,6 %	4,5	0,7
MTV	223	294	31,8 %	48,4 %	51,4 %	2,9	-16,5
Promovierte	27	32	17,1 %	35,4 %	46,9 %	11,5	3,5
Studierende	4.569	5.318	16,4 %	31,7 %	34,1 %	2,5	-13,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Sport	34,7 %	-1,0	46,9 %	3,0	41,8 %	-2,2	8,3 %	-15,0	-3,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	28,3 %	-27,7	(-)	(-)	80,0 %	28,6	100,0 %	67,5	22,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	58,5 %	-8,4	(-)	(-)	51,4 %	-1,7	33,3 %	12,4	0,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	3,4 %	-3,3	0,0 %	-29,7
Ha. wiss. Personal	5,6 %	-7,6	70,6 %	28,5
Promovierte	8,3 %	-8,1	75,0 %	35,2
Studierende (Bildungsinländer_innen)	1,2 %	-2,8	22,6 %	-27,4
Studierende (Bildungsausländer_innen)	7,4 %	-1,7	30,6 %	-14,1
Durchschnittliche Differenz		-4,7		-1,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
DSHS Köln	2017	13	5	5	14	9,3	11
DSHS Köln	2014	13	7	3	14	9,3	10

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität zu Köln

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Leitungsgremien an der Universität zu Köln sind im NRW-Vergleich vielfach geschlechterparitätisch besetzt und die Frauenanteile entsprechen den jeweiligen Durchschnittswerten oder gehen über diese hinaus. Dieser Befund gilt sowohl für den Hochschulrat und den Senat wie auch für die Dezernatsleitungen. Mit 31,0 % liegt der Frauenanteil an den Dekanatspositionen zudem deutlich über dem Landesdurchschnitt. Darunter befinden sich zwei Dekaninnen, sechs Prodekaninnen und eine Studiendekanin. Dagegen sind im Rektorat von den drei Prorektoraten zwei mit Frauen besetzt, die Positionen des Rektors und des Kanzlers bekleiden Männer, sodass hier der Frauenanteil unterdurchschnittlich ausfällt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

An der Universität zu Köln übertreffen in fast allen Statusgruppen die Frauenanteile die jeweiligen Durchschnittswerte des Landes. Hervorzuheben ist der deutliche Zuwachs an Professorinnen in der betrachteten Dekade, sodass jede dritte Professur an der Universität nunmehr mit einer Frau besetzt ist. Am Klinikum sind Professorinnen dagegen mit einem Anteil von 15,4 % auch im Landesvergleich deutlich unterrepräsentiert. Die Steigerungsraten der Frauenanteile an den hauptberuflichen Wissenschaftler_innen des Klinikums und der Universität sowie an den Promovierten haben bewirkt, dass die Geschlechterverteilung in diesen Gruppen mittlerweile ausgeglichen ist. Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sind an der Universität mit einem Anteil von 64,9 % zwar mehrheitlich Frauen, dieser Wert unterschreitet jedoch den NRW-Wert. Am Klinikum sind sogar drei Viertel der MTV-Beschäftigten Frauen, womit der Frauenanteil überdurchschnittlich ausfällt. Studentinnen sind an der Universität zu Köln ebenfalls mehrheitlich vertreten. Ihr Anteil von 60,3 % liegt um 13,2 Prozentpunkte oberhalb des Landesdurchschnitts.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

In der größten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften bewegen sich die Frauenanteile in allen Statusgruppen leicht über dem jeweiligen NRW-Mittelwert. Ein hohes Niveau weisen ebenfalls die Frauenanteile in den Geisteswissenschaften auf, auch wenn hier der Anteil der promovierten Frauen knapp unter dem Landesdurchschnitt liegt. Trotz dieser positiven Entwicklung lässt sich für alle drei Fächergruppen feststellen, dass mit zunehmender Qualifikationsstufe die Frauenanteile sinken und so auch in den Geisteswissenschaften Professorinnen trotz ihres Anteils von 42,5 % unterrepräsentiert sind. Besonders deutlich ist diese Unterrepräsentanz in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Hier beträgt der Professorinnenanteil lediglich 15,5 %, gleichwohl sich Frauen zu über 60% unter den Studierenden und Promovierten befinden. Ein ähnliches Gefälle lässt sich auch für die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft feststellen. Auffallend sind die im Landesvergleich niedrigen Frauenanteile in den Ingenieurwissenschaften. Hier hat keine Frau eine Professur inne.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Die Anteile der internationalen Hochschulangehörigen an der Universität zu Köln bewegen sich mit kleineren Abweichungen insgesamt im Rahmen des landesweiten Durchschnitts, wobei die Gruppe der internationalen Professor_innen überdurchschnittlich vertreten ist. Die Betrachtung der Frauenanteile in dieser Gruppe zeigt, dass diese in allen Statusgruppen zum Teil deutlich oberhalb des NRW-Wertes liegen. Der Professorinnenanteil beträgt 38,3 % und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sowie bei den Promovierten wird eine paritätische Verteilung nach Geschlecht nahezu erreicht. In beiden Studierendengruppen liegt der Frauenanteil bei rund 64 %.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Aufgrund ihrer hohen Frauenanteile in den Statusgruppen kann die Universität zu Köln ihre Spitzenposition in der Gesamtwertung halten, auch wenn sie bei den Professuren von Rang zwei auf Rang drei gefallen ist. In der Gruppe der Studierenden und des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals liegt die Universität Köln weiter auf Platz eins und bei den Promovierten auf Rang zwei. Das Klinikum verbleibt auf dem dritten Platz im Vergleich der Unikliniken, auch wenn es vor dem Hintergrund der gestiegenen Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal NRW-weit nun den höchsten Frauenanteil aufweisen kann. Aufgrund des geringen Anteils an Klinikprofessorinnen hat die Uniklinik in dieser Gruppe einen Rang verloren und belegt den fünften Platz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Universität zu Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	51,6 %	49,1 %
Senat		7	7	50,0 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		2	5	28,6 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	3	40,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		9	20	31,0 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	2	4	33,3 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	6	11	35,3 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	1	5	16,7 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		4	4	50,0 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	388	545	40,5 %	17,8 %	32,3 %	14,5	7,1
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	1.594	2.959	85,6 %	39,8 %	48,7 %	9,0	5,8
MTV (ohne Klinikum)	1.468	2.007	36,7 %	58,1 %	64,9 %	6,8	-3,0
Promovierte	736	679	-7,7 %	43,2 %	52,3 %	9,1	8,9
Studierende	40.675	51.686	27,1 %	57,2 %	60,3 %	3,1	13,2
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	82	104	26,8 %	9,8 %	15,4 %	5,6	-9,8
Ha. wiss. Personal	1.301	2.219	70,6 %	44,7 %	55,4 %	10,7	12,4
MTV	4.437	6.548	47,6 %	74,9 %	75,3 %	0,4	7,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	57,9 %	2,0	46,9 %	3,1	52,5 %	1,1	32,7 %	0,2	1,6
Geisteswissenschaften	69,4 %	2,5	53,3 %	-1,1	58,3 %	0,8	42,5 %	1,2	0,8
Mathematik, Naturwissenschaften	51,6 %	3,7	44,6 %	2,0	35,0 %	1,0	22,4 %	3,7	2,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	65,0 %	-1,9	61,3 %	1,2	55,5 %	2,3	15,5 %	-5,4	-0,9
Ingenieurwissenschaften	21,3 %	-1,5	11,1 %	-6,2	21,4 %	-0,3	0,0 %	-14,0	-5,5
Kunst, Kunstwissenschaft	67,0 %	6,3	77,1 %	6,6	52,9 %	2,1	28,6 %	-4,5	2,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	12,5 %	5,7	38,3 %	8,5
Ha. wiss. Personal	14,6 %	1,4	49,5 %	7,5
Promovierte	16,6 %	0,2	46,2 %	6,3
Studierende (Bildungsinländer_innen)	3,3 %	-0,6	64,0 %	14,0
Studierende (Bildungsausländer_innen)	8,1 %	-0,9	64,1 %	19,4
Durchschnittliche Differenz		1,1		11,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Köln ohne Klinikum	2017	1	2	1	3	1,8	1
Klinikum	2017			1	5	3	3
U Köln ohne Klinikum	2014	1	2	1	2	1,5	1
Klinikum	2014			3	4	3,5	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Westfälische Wilhelms-Universität Münster

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile auf Leitungsebene fallen an der Universität Münster im NRW-Vergleich eher überdurchschnittlich aus. So sind Frauen im Senat und Rektorat paritätisch vertreten, wobei im Rektorat die Positionen des Rektors und Kanzlers mit Männern besetzt sind. Der Hochschulrat setzt sich aus drei Frauen und vier Männern zusammen, sodass hier der Frauenanteil im NRW-Vergleich leicht unterdurchschnittlich ist. Dagegen übertrifft der Frauenanteil (26,4 %) in den Dekanaten insgesamt den Landesdurchschnitt (19,1 %). Besonders hoch ist der Anteil der Prodekaninnen (neun von 25 Positionen), während zwei Dekaninnen in etwa dem Landesdurchschnitt von 14,1 % entsprechen. Ebenfalls im Durchschnitt bewegt sich der Frauenanteil an den Dezernatsleitungen: Drei der sieben Dezernate werden von Frauen geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zehnjahresvergleich verzeichnen die Frauenanteile in fast allen Statusgruppen einen Anstieg. Besonders stark fällt die Erhöhung bei den Professor_innen aus, sodass nun rund jede vierte Professur mit einer Frau besetzt ist, was auch dem Landesdurchschnitt entspricht. Dagegen hat sich der Anteil der Klinikprofessorinnen etwas verringert und liegt um 8,3 Prozentpunkte unterhalb des NRW-Wertes. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind Frauen mit einer Erhöhung ihres Anteils auf 41,3 % an der Universität Münster nur noch leicht unterrepräsentiert, während sie am Klinikum paritätisch und damit ihr Anteil im NRW-Vergleich überdurchschnittlich ist. Auch bei den Studierenden und Promovierten liegen die Frauenanteile oberhalb des Landesdurchschnitts. Frauen sind im MTV-Bereich insgesamt mehrheitlich vertreten, wobei ihr Anteil im Landesvergleich an der Universität (60,2 %) unterdurchschnittlich und am Klinikum 75,6 % überdurchschnittlich ausfällt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Die nach Status- und Fächergruppen differenzierten Frauenanteile bewegen sich an der Universität Münster überwiegend unterhalb des Landesdurchschnitts. Einzig in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften übersteigt der Frauenanteil in allen Statusgruppen den NRW-Mittelwert. Studentinnen und promovierte Frauen machen rund die Hälfte dieser Gruppen aus, jedoch sinkt der Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals auf rund ein Drittel und unter den Professuren auf ein Fünftel. Ähnliche Tendenzen finden sich in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, nur ist hier das Gefälle zwischen dem Studentinnenanteil von 61,0 % zum Professorinnenanteil von 17,0 % besonders ausgeprägt. Auch in den beiden nach Studierendenzahlen stärksten Fächergruppen zeigt sich dieser Statusverlauf, jedoch bei höheren Professorinnenanteilen von 35,3 % bei den Geisteswissenschaften bzw. 26,8 % bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In den Ingenieurwissenschaften ergibt sich ein anderes Bild, denn ausgehend von einem im NRW-Vergleich unterdurchschnittlichen Studentinnenanteil (15,9 %) beträgt der Professorinnenanteil überdurchschnittliche 20,0 %.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

An der Universität Münster sind internationale Hochschulangehörige im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten, lediglich in der Gruppe der Professor_innen liegt der Anteil leicht über dem Landesdurchschnitt. Dieses Bild dreht sich um, wenn die Frauenanteile der internationalen Hochschulangehörigen betrachtet werden. Dabei hebt sich die Universität Münster sowohl in der durchschnittlichen Differenz als auch in den meisten Statusgruppen positiv von den jeweiligen NRW-Mittelwerten ab. So wird bei den Frauenanteilen der Promovierten sowie der Studierenden die Geschlechterparität überschritten und auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal fast erreicht. Lediglich auf der professoralen Ebene liegt der Frauenanteil mit etwa einem Viertel unter dem Landesdurchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Im Vergleich der Universitäten nach Frauenanteil der Statusgruppen verbleibt die Universität Münster im vorderen Mittelfeld, gleichwohl der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal um zwei Plätze auf Rang acht gesunken ist. Das Klinikum hat sich trotz Stagnation bei den Professorinnenanteilen im Vergleich der Universitätskliniken vom fünften auf den vierten Rang verbessert. Damit bewegt sich die Klinik zwar um einen Platz nach vorne, nimmt jedoch gemeinsam mit Aachen und Bonn den landesweit letzten Rangplatz ein.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Universität Münster			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		3	4	42,9 %	51,6 %	49,1 %
Senat		12	11	52,2 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		3	3	50,0 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	3	1	75,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		14	39	26,4 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	2	12	14,3 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	9	16	36,0 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	3	11	21,4 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		3	4	42,9 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	396	483	22,0 %	15,2 %	25,9 %	10,7	0,7
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.020	2.826	39,9 %	36,7 %	41,3 %	4,6	-1,6
MTV (ohne Klinikum)	1.798	1.955	8,7 %	59,0 %	60,2 %	1,2	-7,7
Promovierte	684	754	10,2 %	43,0 %	48,1 %	5,1	4,7
Studierende	36.535	44.583	22,0 %	53,1 %	54,3 %	1,2	7,2
Personal des Universitätsklinikums							
Professor_innen	112	113	0,9 %	17,9 %	16,8 %	-1,0	-8,3
Ha. wiss. Personal	1.487	1.970	32,5 %	42,2 %	49,6 %	7,4	6,7
MTV	5.404	6.950	28,6 %	75,4 %	75,6 %	0,3	7,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	54,9 %	-1,0	39,8 %	-4,0	44,9 %	-6,4	26,8 %	-5,7	-4,3
Geisteswissenschaften	61,7 %	-5,1	49,5 %	-4,9	51,5 %	-6,1	35,3 %	-5,9	-5,5
Mathematik, Naturwissenschaften	50,0 %	2,1	48,1 %	5,5	35,2 %	1,1	19,4 %	0,7	2,4
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	61,0 %	-5,8	56,4 %	-3,7	49,6 %	-3,6	17,0 %	-4,0	-4,3
Ingenieurwissenschaften	15,9 %	-6,9	13,6 %	-3,7	24,1 %	2,4	20,0 %	6,0	-0,5
Kunst, Kunstwissenschaft	60,8 %	0,1	62,5 %	-8,1	40,9 %	-9,9	33,3 %	0,3	-4,4
Sport	40,1 %	4,4	28,6 %	-15,3	48,3 %	4,3	14,3 %	-9,0	-3,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	7,9 %	1,1	25,5 %	-4,2
Ha. wiss. Personal	11,2 %	-2,0	46,5 %	4,4
Promovierte	13,4 %	-3,1	51,0 %	11,2
Studierende (Bildungsinländer_innen)	1,7 %	-2,2	58,9 %	9,0
Studierende (Bildungsausländer_innen)	5,6 %	-3,4	58,1 %	13,4
Durchschnittliche Differenz		-1,9		6,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Münster ohne Klinikum	2017	5	4	8	7	6,0	4
Klinikum	2017			7	4	5,5	5
U Münster ohne Klinikum	2014	5	4	6	7	5,5	4
Klinikum	2014			7	5	6,0	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Paderborn

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Viele Leitungsgremien der Universität Paderborn zeichnen sich durch im Landesvergleich überdurchschnittliche Frauenanteile aus. Im Hochschulrat bilden Frauen mit fünf von neun Positionen die Mehrheit. Im Rektorat entspricht der Frauenanteil genau dem Landesdurchschnitt. Bemerkenswert ist, dass die Universität Paderborn, wie die FernUniversität Hagen, sowohl von einer Rektorin als auch von einer Kanzlerin geleitet wird. Der Frauenanteil in den Dekanaten ist mit insgesamt 22,7 % überdurchschnittlich, bei den Studiendekan_innen ist mit jeweils drei Frauen und drei Männern – ebenso wie bei den Dezernaten – sogar die Parität erreicht. Der Senat weicht mit einem Frauenanteil von 32,1 % als einziges Gremium vom Landesdurchschnitt nach unten ab.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

An der Universität Paderborn hat sich im Zeitraum von 2007 bis 2017 der Frauenanteil in allen Statusgruppen erhöht. Der Professorinnenanteil stieg um 13,0 Prozentpunkte auf 36,6 % und ragt im NRW-Vergleich positiv hervor. Zwar fiel auch der Anstieg des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hoch aus, dennoch befindet sich diese Gruppe an der Universität Paderborn weiterhin leicht unterhalb des Landesdurchschnitts. Im MTV-Bereich sind Frauen zwar mehrheitlich vertreten, allerdings weicht der Frauenanteil um -11,4 Prozentpunkte vom NRW-Wert ab. Ein ähnlich hoher abweichender Wert (-12,0 Prozentpunkte) lässt sich für den Frauenanteil an den Promovierten feststellen, der nicht einmal ein Drittel erreicht. Verhältnismäßig stabil ist die Entwicklung des Studentinnenanteils, der langsam in Richtung einer Geschlechterparität anwächst.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

An der Universität Paderborn sind Professorinnen in fast allen Fächergruppen überdurchschnittlich stark vertreten. Entsprechend sind auch in drei der sechs Fächergruppen mindestens die Hälfte der Professuren mit Frauen besetzt, lediglich in den Ingenieurwissenschaften weicht der Professorinnenanteil minimal nach unten vom Landesdurchschnitt ab. Über alle Statusgruppen hinweg hohe Frauenanteile weisen sowohl die studierendenstärkste als auch -schwächste Fächergruppe – die Geisteswissenschaften sowie Kunst, Kunstwissenschaft – auf, alle Werte bewegen sich dort zwischen 54,1 % und 69,5 %. Ebenfalls hoch sind die Frauenanteile in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, jedoch ist ein Gefälle im Statusverlauf zu erkennen, fällt der Frauenanteil doch auf 39,0 % bei den Professuren, auch wenn dieser Anteil im Landesvergleich überdurchschnittlich ausfällt. Deutlich geringer, auch im Vergleich zu den Hochschulen in NRW, sind die Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen in den Ingenieurwissenschaften sowie der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften. Hier weichen insbesondere der Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften (-8,5 Prozentpunkte) und der Frauenanteil an den Promovierten in Mathematik, Naturwissenschaften (-11,4 Prozentpunkte) negativ vom jeweiligen Landesdurchschnitt ab.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Der Gesamtanteil der internationalen Hochschulangehörigen der Universität Paderborn unterschreitet leicht den durchschnittlichen Wert für NRW, besonders deutlich jedoch in der Gruppe der Promovierten. Für die Frauenanteile unter den internationalen Hochschulangehörigen ergibt sich je nach Statusgruppe ein differentes Bild. So liegt der Professorinnenanteil bei sehr hohen 64,3 %. Im Gegensatz dazu bewegen sich die Frauenanteile der Promovierten, des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sowie der studierenden Bildungsausländer_innen deutlich unter dem jeweiligen Landesdurchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Im Vergleich zum Jahr 2014 haben sich die Rangplätze der Frauenanteile für die einzelnen Statusgruppen an der Universität Paderborn nicht verändert. Auffallend bleibt somit die große Differenz zwischen den Frauenanteilen bei der Gruppe der Professor_innen, wo die Hochschule den ersten Rangplatz belegt, und allen weiteren Statusgruppen, die im NRW-Vergleich nur im unteren Drittel anzusiedeln sind. Insgesamt verschlechtert sich die Universität Paderborn im Vergleich der Universitäten beim Rang um einen Platz und liegt gleichauf mit der Universität Duisburg-Essen an achter Stelle.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Universität Paderborn			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	4	55,6 %	51,6 %	49,1 %
Senat		9	19	32,1 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		2	4	33,3 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	1	0	100,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	4	0,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		5	17	22,7 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	1	4	20,0 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	1	10	9,1 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	3	3	50,0 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		3	3	50,0 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	182	254	39,6 %	23,6 %	36,6 %	13,0	11,5
Ha. wiss. Personal	680	1.343	97,5 %	22,9 %	41,1 %	18,2	-1,9
MTV	618	728	17,8 %	49,0 %	56,5 %	7,4	-11,4
Promovierte	116	146	25,6 %	21,8 %	31,4 %	9,5	-12,0
Studierende	13.092	20.132	53,8 %	44,0 %	47,5 %	3,5	0,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Geisteswissenschaften	69,5 %	2,7	61,0 %	6,6	67,6 %	10,1	54,1 %	12,9	8,1
Ingenieurwissenschaften	14,3 %	-8,5	12,9 %	-4,5	16,0 %	-5,7	13,7 %	-0,3	-4,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	57,1 %	1,1	48,7 %	4,9	57,5 %	6,2	39,0 %	6,5	4,7
Mathematik, Naturwissenschaften	41,9 %	-6,0	31,1 %	-11,4	31,9 %	-2,2	23,1 %	4,4	-3,8
Sport	43,6 %	7,9	33,3 %	-10,6	62,5 %	18,5	50,0 %	26,7	10,6
Kunst, Kunstwissenschaft	59,9 %	-0,8	60,0 %	-10,6	58,5 %	7,7	66,7 %	33,6	7,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	5,5 %	-1,3	64,3 %	34,6
Ha. wiss. Personal	13,1 %	-0,1	33,0 %	-9,1
Promovierte	10,5 %	-5,9	26,1 %	-13,7
Studierende (Bildungsinländer_innen)	3,0 %	-1,0	53,2 %	3,2
Studierende (Bildungsausländer_innen)	8,3 %	-0,7	36,5 %	-8,2
Durchschnittliche Differenz		-1,8		1,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Paderborn	2017	11	11	9	1	8,0	8
U Paderborn	2014	11	11	9	1	8,0	7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Universität Siegen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Universität Siegen fallen im NRW-Vergleich heterogen aus. Ein deutliches Überschreiten des Landesdurchschnitts wird ausschließlich beim Hochschulrat erreicht, hier sind sechs der zehn Sitze mit Frauen besetzt. Frauen sind im Rektorat hingegen insgesamt unterdurchschnittlich vertreten. Lediglich der Frauenanteil an den Prorektoraten entspricht mit 40,0 % den NRW-Werten, was in etwa auch für die Dezernatsleitungen gilt. Hier werden zwei der fünf Dezernate von Frauen geleitet. Ein Drittel der Positionen im Senat wird von Senatorinnen eingenommen, womit der Frauenanteil im Landesvergleich unterdurchschnittlich ausfällt. In den Dekanaten befinden sich lediglich zwei Prodekaninnen (10,0 %) auf den insgesamt 20 vorhandenen Dekanatspositionen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Die Universität Siegen konnte im Zehnjahresvergleich die Frauenanteile in fast allen Statusgruppen leicht erhöhen. Insgesamt weist sie jedoch im NRW-Vergleich unterdurchschnittliche Werte auf. Lediglich die geschlechterparitätische Verteilung der Studierenden übertrifft den Landesdurchschnitt leicht. Auf der Ebene der Professuren ist ein moderater Anstieg des Frauenanteils auf 24,3 % zu verzeichnen, der knapp unterhalb des NRW-Wertes (-0,8 Prozentpunkte) liegt. Die hauptberuflichen Wissenschaftlerinnen bleiben mit einem Anteil von 36,7 % unterrepräsentiert, während die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an der Universität Siegen mehrheitlich vertreten sind. Die Frauenanteile an diesen beiden Gruppen weichen jedoch negativ vom Durchschnittswert der NRW-Hochschulen ab. Auch in der Gruppe der Promovierten ist eine deutliche negative Abweichung (-13,1 Prozentpunkte) vom landesweiten durchschnittlichen Frauenanteil zu finden, zugleich sank der Anteil der promovierten Frauen im Zeitverlauf sogar leicht.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen bewegen sich an der Universität Siegen eher unter den jeweiligen durchschnittlichen Landeswerten. Lediglich in den Geisteswissenschaften sind die Frauenanteile an der Universität Siegen im Landesvergleich leicht überdurchschnittlich bzw. entsprechen auf der professoralen Ebene in etwa dem Durchschnitt. Die studierendenstärkste Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weist hingegen in allen Statusgruppen eine negative Differenz von rund vier bis fünf Prozentpunkten auf. Noch deutlicher fallen die negativen Differenzen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften aus. Zugleich findet sich hier ein großes Gefälle: Sind Studentinnen mit einem Anteil von 46,8 % nahezu paritätisch vertreten, sinkt der Frauenanteil an den Promovierten auf 30,9 %, am wissenschaftlichen Personal auf 22,8 % und schließlich an den Professuren auf minimale 8,1 %, sodass sich hier mit Ausnahme der Gruppe der Studierenden Abweichungen vom Landesdurchschnitt von über zehn Prozentpunkten ergeben. In den Ingenieurwissenschaften sind Frauen mit einem Anteil von 9,5 % an den Promovierten im Vergleich zu den Studentinnen sowie im NRW-Vergleich ebenfalls deutlich unterrepräsentiert.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Der Gesamtanteil der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass entspricht an der Universität Siegen ca. dem NRW-Durchschnitt. Anders verhält es sich mit den Frauenanteilen an den internationalen Hochschulangehörigen, die zum Teil deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegen. Dies gilt insbesondere für die Gruppen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (-13,4 Prozentpunkte) und der Promovierten (-16,6 Prozentpunkte). Lediglich in der Gruppe der studierenden Bildungsinländer_innen sind Frauen leicht mehrheitlich vertreten und übertreffen den Landesdurchschnitt.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Im Landesvergleich der Universitäten nach Frauenanteilen behält die Universität Siegen ihren hinteren Rangplatz nach Mittelwert. Bei den Frauenanteilen an den Promovierten und am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal verbleibt sie trotz Rangaufstiegen um jeweils einen Platz im hinteren Bereich und auf der Ebene der Professuren steigt sie vom zehnten auf den elften Rangplatz ab.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Universität Siegen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		6	4	60,0 %	51,6 %	49,1 %
Senat		8	16	33,3 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		2	5	28,6 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	3	40,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		2	18	10,0 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	5	0,0 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	2	7	22,2 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	0	6	0,0 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		2	3	40,0 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	218	255	17,0 %	19,7 %	24,3 %	4,6	-0,8
Ha. wiss. Personal	675	1.113	64,9 %	28,7 %	36,7 %	7,9	-6,3
MTV	642	762	18,7 %	54,8 %	59,3 %	4,5	-8,6
Promovierte	82	94	14,7 %	31,0 %	30,2 %	-0,8	-13,1
Studierende	12.080	19.352	60,2 %	49,0 %	50,0 %	1,0	2,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51,9 %	-4,0	39,1 %	-4,7	47,9 %	-3,5	27,9 %	-4,6	-4,2
Geisteswissenschaften	69,6 %	2,7	59,0 %	4,6	58,6 %	1,1	41,2 %	-0,1	2,1
Ingenieurwissenschaften	24,0 %	1,2	9,5 %	-7,9	22,1 %	0,4	15,7 %	1,7	-1,1
Mathematik, Naturwissenschaften	46,8 %	-1,1	30,9 %	-11,6	22,8 %	-11,2	8,1 %	-10,6	-8,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	3,5 %	-3,3	22,2 %	-7,5
Ha. wiss. Personal	16,9 %	3,7	28,7 %	-13,4
Promovierte	19,9 %	3,5	23,2 %	-16,6
Studierende (Bildungsinländer_innen)	4,9 %	0,9	57,5 %	7,5
Studierende (Bildungsausländer_innen)	7,1 %	-2,0	39,8 %	-4,9
Durchschnittliche Differenz		0,6		-7,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Siegen	2017	7	13	12	11	10,8	12
U Siegen	2014	7	14	13	10	11,0	12

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Bergische Universität Wuppertal

BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

An der Universität Wuppertal bekleiden Frauen im Vergleich zum Landesdurchschnitt eher seltener eine Leitungsposition. Im Hochschulrat sind drei der sieben Positionen mit Frauen besetzt, womit ihr Anteil leicht unterhalb des NRW-Wertes liegt. Noch deutlicher unterhalb des landesweiten Durchschnitts bewegen sich die Frauenanteile an den Dekanatspositionen. Alle Dekanate werden von Männern geleitet und nur eine Prodekanin sowie eine Studiendekanin wirken an den insgesamt acht Fakultäten. Von den sechs Dezernaten werden zwei von Frauen geleitet, sodass auch hier die durchschnittlichen Vergleichswerte nicht erreicht werden. Im Rektorat sind Frauen mit einem Drittel der Positionen vertreten: Während es einen Rektor und einen Kanzler gibt, sind die Prorektorate paritätisch aufgeteilt. Insgesamt entspricht der Frauenanteil am Rektorat somit dem Landeswert. Dies gilt nahezu ebenfalls für den Anteil der Senatorinnen von 37,5 %.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Die Entwicklung der Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen gestaltet sich sehr heterogen. Positiv hervorzuheben ist die Steigerung des Professorinnenanteils von 15,7 % auf 28,4 % im Zehnjahreszeitraum. Damit übersteigt dieser Wert auch den NRW-Durchschnitt. Überdurchschnittliche Werte erreicht die Universität Wuppertal ebenfalls im Hinblick auf ihren Studentinnenanteil, der trotz eines leichten Rückgangs oberhalb der 50-Prozent-Marke verbleibt. Auch der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal hat im Betrachtungszeitraum zugenommen, liegt jedoch mit 39,9 % unter dem Landesdurchschnitt. Auch im MTV-Bereich unterschreitet der Frauenanteil von 61,4 % den NRW-Wert. Deutlich unterrepräsentiert – sowohl im Landesvergleich als auch im Vergleich zum Studentinnenanteil – ist der Anteil der Frauen (28,3 %) an den Promovierten. Zudem ist in dieser Gruppe auch noch ein Rückgang des Frauenanteils um 2,5 Prozentpunkte zu verzeichnen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Bei Betrachtung der Frauenanteile nach Status und Fächergruppen fällt zunächst auf, dass mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften der Anteil der promovierten Frauen im Landesvergleich stark unterdurchschnittlich ausfällt, während der Professorinnenanteil eher überdurchschnittlich ist. Lediglich in den Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft weicht letzterer deutlich um -14,3 Prozentpunkte und im Sport um -3,3 Prozentpunkte ab. Die Frauenanteile in den Ingenieurwissenschaften bewegen sich in allen Statusgruppen oberhalb des NRW-Durchschnitts und in den Geisteswissenschaften sowie der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften trifft dies für den größten Teil der Statusgruppen zu. Die Leaky Pipeline macht sich zwar in allen Fächergruppen bemerkbar, besonders ausgeprägt ist sie mit Blick auf die Differenz zwischen den Frauenanteilen an den Studierenden und den Professor_innen in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft, die -40,2 Prozentpunkte beträgt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Der Anteil der internationalen Hochschulangehörigen liegt an der Universität Wuppertal unter dem Landesdurchschnitt. Bei den Frauenanteilen befindet sich die Universität Wuppertal dagegen nur zum Teil im unterdurchschnittlichen Bereich. Hervorzuheben ist die Geschlechterparität bei den internationalen Professor_innen, während der Frauenanteil NRW-weit lediglich rund 30 % ausmacht. Im Gegensatz dazu liegen die Frauenanteile an den Promovierten und am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal bei deutlich unter einem Drittel und weichen somit um mehr als zehn Prozentpunkte vom Landeswert nach unten ab.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

Aufgrund des geringen Frauenanteils an den Promovierten belegt die Universität Wuppertal in dieser Statusgruppe nunmehr den letzten Platz und verschlechtert sich auch im Gesamtvergleich der Universitäten um zwei Ränge von Platz acht auf Platz zehn und befindet sich damit im unteren Mittelfeld. Sie verbleibt in der Gruppe der Studierenden und der Professor_innen hingegen jeweils unverändert auf Platz sechs und verbessert sich beim wissenschaftlichen Personal von Rang zwölf auf Rang zehn.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Universität Wuppertal			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		3	4	42,9 %	51,6 %	49,1 %
Senat		9	15	37,5 %	39,8 %	38,4 %
Rektorat		2	4	33,3 %	36,5 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	40,4 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	30,6 %
Dekanate		2	20	9,1 %	18,4 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	8	0,0 %	15,3 %	14,1 %
	Prodekan_innen	1	8	11,1 %	20,9 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	1	4	20,0 %	17,9 %	20,5 %
Dezernate		2	4	33,33 %	41,8 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	235	268	14,0 %	15,7 %	28,4 %	12,6	3,2
Ha. wiss. Personal	579	1.095	89,1 %	31,1 %	39,9 %	8,8	-3,0
MTV	664	772	16,3 %	55,9 %	61,4 %	5,5	-6,5
Promovierte	93	108	16,5 %	30,8 %	28,3 %	-2,5	-15,1
Studierende	13.721	21.864	59,3 %	53,0 %	52,1 %	-0,9	5,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Geisteswissenschaften	74,0 %	7,1	42,9 %	-11,6	60,4 %	2,8	42,9 %	1,6	0,0
Ingenieurwissenschaften	24,3 %	1,5	18,3 %	0,9	25,3 %	3,6	16,0 %	2,0	2,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	59,2 %	3,3	32,5 %	-11,3	53,2 %	1,8	38,7 %	6,2	0,0
Mathematik, Naturwissenschaften	50,9 %	3,0	29,2 %	-13,4	29,7 %	-4,3	22,6 %	3,9	-2,7
Kunst, Kunstwissenschaft	59,0 %	-1,6	33,3 %	-37,3	48,3 %	-2,5	18,8 %	-14,3	-13,9
Sport	33,3 %	-2,4	25,0 %	-18,9	25,0 %	-19,0	20,0 %	-3,3	-10,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	75,7 %	8,9	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	8,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	5,2 %	-1,6	50,0 %	20,3
Ha. wiss. Personal	10,0 %	-3,2	29,4 %	-12,7
Promovierte	15,4 %	-1,0	28,0 %	-11,8
Studierende (Bildungsinländer_innen)	5,0 %	1,1	51,0 %	1,0
Studierende (Bildungsausländer_innen)	5,6 %	-3,4	45,4 %	0,7
Durchschnittliche Differenz		-1,6		-0,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Universitäten 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Wuppertal	2017	6	14	10	6	9,0	10
U Wuppertal	2014	6	9	12	6	8,3	8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Universitäten bzw. aller Universitätskliniken.

Gender-Datenprofil Fachhochschule Aachen

FH AACHEN UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Fachhochschule Aachen bewegen sich mehrheitlich unter den NRW-Durchschnittswerten. Im Hochschulrat verfehlt der Frauenanteil von 37,5 % die gesetzlich vorgeschriebene Marke von 40,0 %, im Senat beträgt er nicht ganz ein Drittel. Eine Prorektorin ist im Rektorat vertreten, alle anderen Positionen – Rektor, Kanzler, zwei weitere Prorektoren – sind mit Männern besetzt. Mit etwas über einem Viertel übersteigt der Frauenanteil an den gesamten Dekanatspositionen den Landesdurchschnitt, wobei insbesondere der Anteil der Prodekaninnen von 35,3 % hoch ausfällt. Unter den acht Studiendekan_innen befinden sich zwei Frauen und eine der zehn Fakultäten wird von einer Dekanin geleitet. Die Dezernate sind paritätisch besetzt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zehnjahresvergleich konnten die Frauenanteile an der Fachhochschule Aachen erhöht werden, weiterhin sind Frauen im NRW-Vergleich in allen Statusgruppen jedoch unterdurchschnittlich vertreten. Trotz einer Steigerung um 5,8 Prozentpunkte sind nur 17,0 % der Professuren mit Frauen besetzt. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal beträgt der Frauenanteil ca. ein Drittel und liegt damit jedoch weiter unter dem Landesdurchschnitt (-9,3 Prozentpunkte). Auch im MTV-Bereich bleibt der Frauenanteil von 61,4 % im Landesvergleich auf einem unterdurchschnittlichen Niveau. Auffällig gering ist der Studentinnenanteil (28,8 %), der um -18,3 Prozentpunkte vom NRW-Wert abweicht.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Die Ingenieurwissenschaften bilden an der Fachhochschule Aachen die mit Abstand größte Fächergruppe. Sie weist einen im NRW-Vergleich unterdurchschnittlichen Studentinnenanteil von 16,9 % auf. Unterdurchschnittlich ist ebenfalls der Professorinnenanteil von 12,0 %, der um zwei Prozentpunkte unterhalb des ohnehin niedrigen Landesdurchschnitts liegt. Auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind sowohl Studentinnen als auch Professorinnen im Landesvergleich unterrepräsentiert. Werte oberhalb des durchschnittlichen NRW-Wertes erreichen dagegen die Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal, lediglich die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft weicht ab: Hier ist keine Wissenschaftlerin tätig.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Insgesamt ist der Anteil der internationalen Hochschulangehörigen an der Fachhochschule Aachen im Landesvergleich leicht unterdurchschnittlich. Noch deutlich stärker weichen die Frauenanteile in dieser Gruppe vom NRW-Durchschnitt nach unten ab. Insbesondere bei den Studierenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit unterschreiten die Frauenanteile an den Bildungsinländer_innen um 11,5 Prozentpunkte und an den Bildungsausländer_innen um 16,7 Prozentpunkte den jeweiligen Mittelwert in NRW.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Im Vergleich zu 2014 sind an der Fachhochschule Aachen 2017 keine Veränderungen festzustellen. Die Hochschule befindet sich weiterhin auf dem letzten Platz. Der Professorinnenanteil ist landesweit weiterhin der geringste und bei den Studierenden belegt Aachen den vorletzten Platz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Fachhochschule Aachen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		3	5	37,5 %	48,1 %	49,1 %
Senat		8	17	32,0 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		1	4	20,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		9	26	25,7 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	1	9	10,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	6	11	35,3 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	2	6	25,0 %	26,5 %	20,5 %
Dezernate		3	3	50,0 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	197	224	13,7 %	11,2 %	17,0 %	5,8	-8,2
Ha. wiss. Personal	166	348	109,6 %	24,7 %	33,6 %	8,9	-9,3
MTV	293	396	35,2 %	51,9 %	61,4 %	9,5	-6,5
Studierende	8.222	14.072	71,2 %	24,3 %	28,8 %	4,5	-18,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Aachen	Differenz zu NRW	FH Aachen	Differenz zu NRW	FH Aachen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	16,9 %	-5,9	24,5 %	2,8	12,0 %	-2,0	-1,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	49,0 %	-7,0	57,1 %	5,8	29,4 %	-3,1	-1,4
Mathematik, Naturwissenschaften	35,6 %	-12,3	50,0 %	16,0	16,7 %	-2,1	0,6
Kunst, Kunstwissenschaft	62,9 %	2,3	0,0 %	-50,8	27,8 %	-5,3	-17,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	FH Aachen	Differenz zu NRW	FH Aachen	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	1,8 %	-5,0	25,0 %	-4,7
Ha. wiss. Personal	6,3 %	-6,9	36,4 %	-5,7
Studierende (Bildungsinländer_innen)	4,9 %	1,0	38,5 %	-11,5
Studierende (Bildungsausländer_innen)	14,1 %	5,1	27,9 %	-16,7
Durchschnittliche Differenz		-1,5		-9,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Aachen	2017	15	12	16	14,3	16
FH Aachen	2014	15	12	16	14,3	16

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Gender-Datenprofil Fachhochschule Bielefeld

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Leitungsgremien der Fachhochschule Bielefeld zeichnen sich im NRW-Vergleich durch überdurchschnittlich hohe Frauenanteile aus. Die Fachhochschule wird von einer weiblichen Doppelspitze – einer Rektorin und einer Kanzlerin – geführt. Die drei Prorektoren sind dagegen ausschließlich Männer. Der achtköpfige Hochschulrat ist geschlechterparitätisch besetzt, was ebenso für die Dezernatsleitungen gilt. Im Landesvergleich überdurchschnittlich ist die Anzahl der Senatorinnen, deren Anteil an diesem Wahlgremium 41,2 % beträgt. In den Dekanaten bekleiden zwei Frauen das Amt der Prodekan_in. Die acht weiteren Dekanatspositionen werden von Männern eingenommen, sodass sich der Frauenanteil von insgesamt 20,0 % leicht oberhalb des NRW-Wertes befindet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

An der Fachhochschule Bielefeld stieg von 2007 bis 2017 der Frauenanteil an den Professuren um 7,2 Prozentpunkte auf 30,1 % und liegt somit um fünf Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Auffällig ist die hohe Zunahme am wissenschaftlichen Personal um 142,6 % insgesamt, die zudem mit einer Erhöhung des Frauenanteils auf 42,3 % einhergeht. Damit wird der NRW-weite Mittelwert dieser Statusgruppe nahezu erreicht. Der Frauenanteil an den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung weicht dagegen mit einem Anteil von 62,5 % nach unten ab. Die Anzahl der Studierenden hat sich im Zehnjahreszeitraum ebenfalls deutlich erhöht, wobei der Anteil der Studentinnen (40,8 %) kaum gewachsen ist und im Landesvergleich unterdurchschnittlich ausfällt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Die Frauenanteile nach Fächer- und Statusgruppe fallen an der Fachhochschule Bielefeld sehr unterschiedlich aus. Auffällig ist der im NRW-Vergleich überdurchschnittliche Frauenanteil in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Hier übersteigen die Studentinnen mit einem Anteil von 82,6 % und die Professorinnen mit einem Anteil von 70,0 % den jeweiligen Landesdurchschnitt deutlich. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaft besetzen Frauen ein Drittel der Professuren und liegen somit um 14,6 Prozentpunkte oberhalb des NRW-Wertes. Ebenfalls überdurchschnittliche Professorinnenanteile weisen die Fächergruppen der Kunst, Kunstwissenschaft und der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften auf, wohingegen in den Ingenieurwissenschaften die Professorinnen mit einem Anteil von 9,5 % unterrepräsentiert sind. Auch der Studentinnenanteil fällt in dieser Fächergruppe unterdurchschnittlich aus, während beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal der Frauenanteil über dem landesweiten Mittelwert liegt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der Fachhochschule Bielefeld insgesamt und im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich vertreten. Demgegenüber übersteigt der Frauenanteil an dieser Gruppe sehr deutlich den Mittelwert des Landes. Der Anteil internationaler Professorinnen beträgt 80,0 % und auch beim wissenschaftlichen Personal machen Frauen über die Hälfte aus. Lediglich in der Gruppe der studierenden Bildungsinländer_innen unterschreitet der Frauenanteil mit 46,5 % den NRW-Wert.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Im Landesvergleich hat die Fachhochschule Bielefeld ihren vorderen Rangplatz verloren und befindet sich mit Rang sechs nun im Mittelfeld. Trotz eines überdurchschnittlichen Professorinnenanteils ist sie in dieser Statusgruppe um zwei Rangplätze nach hinten gerückt, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal verliert sie sogar vier Plätze. In der Gruppe der Studierenden verbleibt sie auf einem sechsten Rang.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Fachhochschule Bielefeld			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		7	10	41,2 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		2	3	40,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	1	0	100,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	3	0,0 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		2	8	20,0 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	5	0,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	2	3	40,0 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	26,5 %	20,5 %
Dezernate		2	2	50,0 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	157	219	39,5 %	22,9 %	30,1 %	7,2	5,0
Ha. wiss. Personal	115	279	142,6 %	37,4 %	42,3 %	4,9	-0,7
MTV	143	251	75,5 %	61,5 %	62,5 %	1,0	-5,3
Studierende	6.533	9.869	51,1 %	39,9 %	40,8 %	0,9	-6,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Bielefeld	Differenz zu NRW	FH Bielefeld	Differenz zu NRW	FH Bielefeld	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	14,9 %	-7,9	28,9 %	7,2	9,5 %	-4,5	-1,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	60,9 %	4,9	62,7 %	11,3	41,4 %	8,9	8,4
Kunst, Kunstwissenschaft	67,2 %	6,5	42,9 %	-7,9	42,1 %	9,1	2,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	82,6 %	15,8	50,0 %	-3,1	70,0 %	49,1	20,6
Mathematik, Naturwissenschaften	40,6 %	-7,3	25,0 %	-9,0	33,3 %	14,6	-0,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	FH Bielefeld	Differenz zu NRW	FH Bielefeld	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	2,3 %	-4,5	80,0 %	50,3
Ha. wiss. Personal	3,2 %	-10,0	55,6 %	13,5
Studierende (Bildungsinländer_innen)	4,2 %	0,3	46,5 %	-3,5
Studierende (Bildungsausländer_innen)	2,5 %	-6,6	49,6 %	4,9
Durchschnittliche Differenz		-5,2		16,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Bielefeld	2017	6	8	4	6,0	6
FH Bielefeld	2014	6	4	2	4,0	2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule Bochum

Hochschule Bochum
Bochum University of Applied Sciences

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Hochschule Bochum gestalten sich unterschiedlich. Drei der insgesamt sieben Sitze im Hochschulrat werden von Frauen eingenommen. Somit beträgt ihr Anteil 42,9 % und liegt leicht unterhalb des NRW-Durchschnitts. Leicht überdurchschnittlich fällt dagegen der Anteil der Senatorinnen mit 44,4 % aus. Das fünfköpfige Rektorat setzt sich aus zwei Prorektorinnen, jeweils einem Rektor und Kanzler sowie einem weiteren Prorektor zusammen, sodass der Frauenanteil am Rektorat ebenfalls oberhalb des Landesdurchschnitts liegt. Auffällig ist, dass keines der sechs Dekanate von einer Frau geleitet wird und auch keine der weiteren Dekanatspositionen mit einer Frau besetzt ist. Die acht Dezernatsleitungen sind dagegen geschlechterparitätisch verteilt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zehnjahresvergleich konnten die Frauenanteile zwar an allen Statusgruppen der Hochschule Bochum erhöht werden, sie bleiben dennoch in fast allen Statusgruppen deutlich hinter den jeweiligen landesweiten Vergleichswerten zurück. Nur beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal entspricht der Frauenanteil von 42,6 % ungefähr dem NRW-Durchschnittswert. Mit einem Frauenanteil von 18,9 % ist nicht einmal jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt. Besonders deutlich unterrepräsentiert sind Studentinnen. Ihr Anteil beträgt 29,4 % und liegt somit um 17,7 Prozentpunkte unterhalb des Landesdurchschnitts. Im MTV-Bereich sind mittlerweile mehrheitlich Frauen beschäftigt, jedoch weicht ihr Anteil um -13,6 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

In der nach Studierendenzahlen bedeutendsten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, liegt der durchschnittliche Frauenanteil oberhalb des NRW-Wertes. Wissenschaftlerinnen sind mit einem Anteil von 33,1 % in dieser Fächergruppe tätig und übersteigen somit um 11,4 Prozentpunkte den Landesdurchschnitt. Überdurchschnittlich fällt hier auch der Professorinnenanteil (18,1 %) aus, während Studentinnen (21,1 %) im NRW-Vergleich etwas seltener vertreten sind. Insgesamt höhere Frauenanteile sind dagegen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu finden, zugleich ist die Leaky Pipeline, gemessen an den Studierendenzahlen, ausgeprägt. Während Frauen mit einem Anteil von 46,2 % an den Studierenden nahezu paritätisch vertreten sind, stellen sie nur ein Viertel der Professuren. Die Frauenanteile unterschreiten in diesen Statusgruppen deutlich den Landesdurchschnitt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

An der Hochschule Bochum ist der Anteil internationaler Hochschulangehöriger im NRW-Vergleich leicht unterdurchschnittlich. Zudem ist keine Professur mit einer Person ohne deutsche Staatsangehörigkeit besetzt. Während der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal überdurchschnittliche 75,0 % beträgt, liegen die Frauenanteile an den studierenden Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen um mindestens 14 Prozentpunkte unterhalb des jeweiligen Landesdurchschnitts.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Im Landesvergleich der Fachhochschulen nach Frauenanteilen kann die Hochschule Bochum zwar insgesamt um einen Rang nach vorn rücken, verbleibt aber mit Rang zwölf auf einem Platz im hinteren Mittelfeld. Aufgrund der niedrigen Frauenanteile an den Studierenden und Professuren verliert die Hochschule Bochum in diesen Gruppen je einen Platz. Lediglich beim wissenschaftlichen Personal hat die Steigerung des Frauenanteils im Vergleich der Fachhochschulen dazu geführt, dass sie sich von Rang zehn auf Rang sieben verbessern konnte.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Hochschule Bochum			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		3	4	42,9 %	48,1 %	49,1 %
Senat		8	10	44,4 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		2	3	40,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		0	15	0,0 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	6	0,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	0	7	0,0 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	0	2	0,0 %	26,5 %	20,5 %
Dezernate		4	4	50,0 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	115	148	28,7 %	13,0 %	18,9 %	5,9	-6,2
Ha. wiss. Personal	95	190	100,0 %	27,4 %	42,6 %	15,3	-0,3
MTV	153	208	35,9 %	42,5 %	54,3 %	11,8	-13,6
Studierende	4.360	7.803	79,0 %	24,6 %	29,4 %	4,8	-17,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Bochum	Differenz zu NRW	HS Bochum	Differenz zu NRW	HS Bochum	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	21,1 %	-1,7	33,1 %	11,4	18,1 %	4,1	4,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,2 %	-9,8	50,0 %	-1,4	25,0 %	-7,5	-6,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	HS Bochum	Differenz zu NRW	HS Bochum	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	0,0 %	-6,8	(-)	(-)
Ha. wiss. Personal	6,3 %	-6,9	75,0 %	32,9
Studierende (Bildungsinländer_innen)	8,2 %	4,3	36,0 %	-14,0
Studierende (Bildungsausländer_innen)	4,9 %	-4,1	27,7 %	-16,9
Durchschnittliche Differenz		-3,4		0,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bochum	2017	14	7	13	11,3	12
HS Bochum	2014	13	10	12	11,7	13

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule für Gesundheit

Bochum

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

An der Hochschule für Gesundheit Bochum sind Frauen in allen Leitungsgremien mindestens paritätisch vertreten und infolgedessen ist ihr Anteil im Landesvergleich außerordentlich hoch. Der Hochschulrat weist einen Frauenanteil von 71,4 % und der Senat von 83,3 % auf. Das Rektorat ist mit zwei Frauen (Rektorin und Prorektorin) und zwei Männern (Kanzler und Prorektor) paritätisch besetzt. Gleiches gilt für die Geschlechterverteilung auf den Dekanatspositionen. Zudem werden zwei von drei Dezernaten von Frauen geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2011 und 2017

Da die Hochschule für Gesundheit Bochum zu den im Jahr 2009 gegründeten Fachhochschulen zählt, wird die Entwicklung im Sechsjahresvergleich betrachtet. Die Hochschule für Gesundheit Bochum weist über alle Statusgruppen hinweg seit ihrer Gründung sehr hohe Frauenanteile auf. Diese liegen alle – meist deutlich – über den Vergleichswerten der anderen Hochschulen. Auf der professoralen Ebene ist jedoch ein Rückgang des Frauenanteils um 16,6 Prozentpunkte auf 52,2 % im Zeitverlauf zu beobachten. Auch wenn somit eine knappe Mehrheit der Professuren mit Frauen besetzt ist, sind die Professorinnen, gemessen am Anteil der Studentinnen (85,8 %), unterrepräsentiert. Deutlich gestiegen ist jedoch der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. Dieser beträgt 89,5 % und weicht somit um 46,6 Prozentpunkte vom NRW-Wert nach oben ab. Nur etwas oberhalb des NRW-Durchschnitts fällt dagegen der Frauenanteil von 71,4 % im MTV-Bereich aus.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Die sehr spezifische Ausrichtung der Hochschule für Gesundheit hat zur Folge, dass ausschließlich die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften vertreten ist, die sich durch einen im Landesvergleich sehr hohen Studentinnenanteil von 85,8 % auszeichnet. Auch der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist mit 87,1 % überdurchschnittlich hoch. Zwar ist die Hälfte der Professuren mit Frauen besetzt, jedoch wird hier auch der typische geschlechterbezogene Statusverlauf in der wissenschaftlichen Qualifizierung deutlich, liegen die Frauenanteile an den Professuren doch um 35,8 Prozentpunkte unter dem Studentinnenanteil.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Im Landesvergleich sind internationale Hochschulangehörige an der Hochschule für Gesundheit Bochum unterdurchschnittlich vertreten. So ist keine international besetzte Professur zu verzeichnen. Im Hinblick auf den Frauenanteil an der Gruppe der internationalen Hochschulangehörigen lässt sich feststellen, dass sich dieser in allen anderen Statusgruppen deutlich oberhalb des jeweiligen NRW-Wertes bewegt, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal beträgt er sogar 100 %.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Im Vergleich mit den anderen Fachhochschulen in NRW kann sich die Hochschule für Gesundheit Bochum – auch bedingt durch ihre Fächerstruktur – mit ihren Frauenanteilen deutlich nach oben absetzen. In allen Statusgruppen weist sie den höchsten Frauenanteil auf und belegt dementsprechend auch im Gesamtvergleich unverändert den ersten Platz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Hochschule für Gesundheit			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	2	71,4 %	48,1 %	49,1 %
Senat		10	2	83,3 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		2	2	50,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	1	0	100,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		2	2	50,0 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	1	1	50,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	1	1	50,0 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	26,5 %	20,5 %
Dezernate		2	1	66,7 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2011 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2011	2017	Veränderungsrate 2011–2017	2011	2017	Differenz 2011–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	13	38	192,3 %	69,2 %	52,6 %	-16,6	27,5
Ha. wiss. Personal	28	86	207,1 %	82,1 %	89,5 %	7,4	46,6
MTV	38	84	121,1 %	71,1 %	71,4 %	0,4	3,5
Studierende	333	1.290	287,4 %	86,5 %	85,8 %	-0,7	38,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	85,8 %	19,0	87,1 %	33,9	50,0 %	29,1	27,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	0,0 %	-6,8	(-)	(-)
Ha. wiss. Personal	3,5 %	-9,7	100,0 %	57,9
Studierende (Bildungsinländer_innen)	3,6 %	-0,3	89,4 %	39,4
Studierende (Bildungsausländer_innen)	1,8 %	-7,3	82,6 %	37,9
Durchschnittliche Differenz		-6,0		45,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS für Gesundheit	2017	1	1	1	1,0	1
HS für Gesundheit	2014	1	1	1	1,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Fachhochschule Dortmund
University of Applied Sciences and Arts

Gender-Datenprofil Fachhochschule Dortmund

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile auf Leitungsebene fallen an der Fachhochschule Dortmund sehr heterogen aus. Bemerkenswert ist die geschlechterparitätische Zusammensetzung des Senats. Im Hochschulrat sind hingegen vier der zehn Sitze mit Frauen besetzt. Somit wird zwar der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40,0 % erreicht, er verbleibt jedoch unterhalb des durchschnittlichen NRW-Wertes. Mit zwei Prorektorinnen sind Frauen, entsprechend dem Landesdurchschnitt, zu einem Drittel im Rektorat vertreten. In den Dekanaten der acht Fachbereiche sind Frauen mit einem Anteil von 22,7 % im NRW-Vergleich leicht überdurchschnittlich vertreten. Allerdings wird kein Fachbereich von einer Dekanin geleitet. Im Landesvergleich unterdurchschnittlich ist der Frauenanteil von einem Drittel an den sechs Dezernatsleitungen der Fachhochschule Dortmund.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Die Frauenanteile konnten an der Fachhochschule Dortmund im Zehnjahreszeitraum gesteigert werden, liegen jedoch in fast allen Statusgruppen unterhalb der jeweiligen NRW-Mittelwerte. Nur die Erhöhung des Professorinnenanteils auf 27,2 % geht mit einem im Landesvergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil einher. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist in der Dekade von 17,6 % auf 29,0 % angewachsen, aufgrund des geringen Ausgangsniveaus verbleibt er jedoch deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts. Auch die Studentinnen sind – trotz leichter Zunahme – sowohl an der Fachhochschule Dortmund als auch im NRW-Vergleich mit einem Anteil von 35,3 % unterrepräsentiert. Einzig im MTV-Bereich sind Frauen mit einem Anteil von 64,4 % mehrheitlich vertreten, erreichen aber ebenfalls nicht den in NRW durchschnittlichen Anteil.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Die nach Studierendenzahlen stärkste Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften weist an der Fachhochschule Dortmund im NRW-Vergleich geringe Frauenanteile auf. Sowohl der Frauenanteil an den Studierenden (18,5 %) als auch am wissenschaftlichen Personal (20,3 %) liegt in dieser Fächergruppe jeweils unter dem NRW-Wert. Einzig der Professorinnenanteil von 14,8 % befindet sich leicht über dem Landesdurchschnitt. Auch in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft bewegt sich der Professorinnenanteil knapp über dem Mittelwert des Landes, während die Frauenanteile an den beiden anderen Statusgruppen unterdurchschnittlich ausfallen. Der Frauenanteil an der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, insbesondere beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (60,4 %) und bei den Professuren (38,8 %), übersteigt dagegen den landesweiten Durchschnitt, auch der Studentinnenanteil von 57,2 % ist leicht überdurchschnittlich.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Sowohl die Anteile internationaler Hochschulangehöriger insgesamt als auch der Frauenanteil an dieser Gruppe sind an der Fachhochschule Dortmund leicht unterdurchschnittlich. Differenziert nach Statusgruppen finden sich jedoch Unterschiede. So machen Frauen ein Drittel der internationalen Professor_innen aus und sind damit im NRW-Vergleich überdurchschnittlich vertreten. Auch der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal ohne deutsche Staatsangehörigkeit bewegt sich leicht oberhalb des Landesdurchschnitts. Dagegen werden in den beiden Statusgruppen der Studierenden die jeweiligen Frauenanteile um mehr als zehn Prozentpunkte unterschritten.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Im Landesvergleich der Fachhochschulen ist die Fachhochschule Dortmund um einen Platz vom neunten auf den zehnten Rang zurückgefallen und verbleibt im hinteren Mittelfeld. Bei den Professuren hat sie trotz positiver Steigerungsraten ebenfalls einen Rangplatz verloren. In der Statusgruppe der Studierenden belegt die Fachhochschule Dortmund einen Platz im hinteren Mittelfeld und rückt hier ebenfalls um einen Rang nach hinten. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal nimmt sie nun den vorletzten Platz ein.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Fachhochschule Dortmund			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	6	40,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		12	12	50,0 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		2	4	33,3 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		5	17	22,7 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	8	0,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	2	6	25,0 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	3	3	50,0 %	26,5 %	20,5 %
Dezernate		2	4	33,3 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	189	228	20,6 %	20,6 %	27,2 %	6,6	2,0
Ha. wiss. Personal	102	255	150,0 %	17,6 %	29,0 %	11,4	-13,9
MTV	226	309	36,7 %	60,2 %	64,4 %	4,2	-3,5
Studierende	7.437	14.023	88,6 %	32,5 %	35,3 %	2,8	-11,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Dortmund	Differenz zu NRW	FH Dortmund	Differenz zu NRW	FH Dortmund	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	18,5 %	-4,3	20,3 %	-1,4	14,8 %	0,8	-1,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	57,2 %	1,3	60,4 %	9,0	38,8 %	6,3	5,5
Kunst, Kunstwissenschaft	54,1 %	-6,6	26,7 %	-24,1	33,3 %	0,3	-10,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	FH Dortmund	Differenz zu NRW	FH Dortmund	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	2,6 %	-4,2	33,3 %	3,6
Ha. wiss. Personal	2,7 %	-10,4	42,9 %	0,8
Studierende (Bildungsinländer_innen)	6,1 %	2,2	39,7 %	-10,3
Studierende (Bildungsausländer_innen)	10,9 %	1,9	31,1 %	-13,6
Durchschnittliche Differenz		-2,6		-4,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Dortmund	2017	11	15	5	10,3	10
FH Dortmund	2014	10	16	4	10,0	9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule Düsseldorf

HSD

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

In den verschiedenen Leitungsgremien der Hochschule Düsseldorf fallen die jeweiligen Frauenanteile unterschiedlich aus. Hervorzuheben ist, dass sie von einer Rektorin und einer Kanzlerin geleitet wird. Zwei Prorektoren sind Männer, sodass die Geschlechterverteilung im Rektorat ausgeglichen ist. Auch die Dekanate sind im Landesvergleich überdurchschnittlich mit Frauen besetzt: Drei der sieben Fachbereiche werden von Dekaninnen geleitet, die vier Positionen der Studiendekan_innen sind paritätisch besetzt, nur bei den Prodekan_innen sind Frauen mit einem Anteil von 14,3 % unterdurchschnittlich vertreten. Mit drei von insgesamt sieben Dezernent_innen liegt der Frauenanteil an den Dezernaten etwas unter dem Landesdurchschnitt. Der Hochschulrat ist paritätisch besetzt. Auffallend ist allerdings ein im Landesvergleich besonders geringer Frauenanteil an den Sitzen im Senat, er beträgt lediglich ein Viertel.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

An der Hochschule Düsseldorf haben sich die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen im Zehnjahresvergleich unterschiedlich entwickelt. Hervorzuheben ist die deutliche Steigerung des Professorinnenanteils um 16,1 Prozentpunkte. Mit einem Professorinnenanteil von 30,5 % liegt die Hochschule Düsseldorf damit über dem Durchschnitt für NRW. Eine entgegengesetzte Entwicklung lässt sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal feststellen, wo der Frauenanteil deutlich gesunken ist und um -8,9 Prozentpunkte vom NRW-Wert abweicht. In der betrachteten Dekade ist der Frauenanteil an den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung stark gestiegen, sodass Frauen nun mehrheitlich vertreten sind, auch wenn sie im NRW-Vergleich weiterhin unterrepräsentiert sind. Konstant und in etwa auf Landesniveau hält sich der Anteil der Studentinnen mit 46,6 %.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Die Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften weist die höchsten Studierendenzahlen an der Hochschule Düsseldorf auf, zugleich bewegen sich die Frauenanteile hier auf einem insgesamt niedrigen Niveau: Der Studentinnenanteil liegt mit 26,0 % etwas über dem Landesdurchschnitt und der Anteil der Professorinnen (14,1 %) entspricht ihm knapp. Beim wissenschaftlichen Personal sind Frauen ebenfalls nur mit einem Anteil von 14,0 % vertreten und damit auch im NRW-Vergleich unterrepräsentiert. In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften heben sich dagegen die Frauenanteile an allen Statusgruppen deutlich vom Landesdurchschnitt nach oben ab. Bei den Professuren ist die Parität hier nahezu erreicht und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen mit einem Anteil von 58,5 % und bei den Studentinnen mit einem Anteil von 68,7 % mehrheitlich vertreten. In der Fächergruppe der Kunst, Kunstwissenschaft übertreffen die Frauenanteile an den Studierenden und an den Professuren um jeweils über sechs Prozentpunkte den Landesdurchschnitt, während Frauen mit einem Anteil von 16,7 % als wissenschaftlich Beschäftigte kaum präsent sind.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der Hochschule Düsseldorf im Landesvergleich insgesamt unterdurchschnittlich vertreten. Gleiches gilt für den Frauenanteil an dieser Gruppe. Insbesondere der Professorinnenanteil von 16,7 % fällt stark unterdurchschnittlich aus. In den weiteren Statusgruppen bewegen sich die Frauenanteile dagegen oberhalb der 40-Prozent-Marke, wobei der Anteil der Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal den Durchschnittswert des Landes leicht übertrifft. Die Studentinnenanteile in beiden internationalen Studierendengruppen unterschreiten dagegen die Vergleichswerte.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Im Landesvergleich verbessert sich die Hochschule Düsseldorf um einen weiteren Platz auf Rang fünf. Auch in allen drei Statusgruppen steigt sie um mindestens einen Rang auf. Während die Hochschule Düsseldorf bei den Studentinnen- und Professorinnenanteilen mit Rang drei jeweils einen vorderen Platz belegt, liegt sie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal im hinteren Mittelfeld.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Hochschule Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		6	18	25,0 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		2	2	50,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	1	0	100,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	2	0,0 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		6	12	33,3 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	3	4	42,9 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	1	6	14,3 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	2	2	50,0 %	26,5 %	20,5 %
Dezernate		3	4	42,9 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	146	177	21,2 %	14,4 %	30,5 %	16,1	5,3
Ha. wiss. Personal	12	238	1883,3 %	41,7 %	34,0 %	-7,6	-8,9
MTV	199	281	41,2 %	40,7 %	54,4 %	13,7	-13,4
Studierende	6.697	10.769	60,8 %	46,8 %	46,6 %	-0,2	-0,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	26,0 %	3,2	14,0 %	-7,7	14,1 %	0,1	-1,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	68,7 %	12,8	58,5 %	7,1	48,5 %	16,0	12,0
Kunst, Kunstwissenschaft	67,3 %	6,7	16,7 %	-34,1	39,1 %	6,1	-7,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	3,4 %	-3,4	16,7 %	-13,1
Ha. wiss. Personal	4,6 %	-8,6	45,5 %	3,4
Studierende (Bildungsinländer_innen)	5,9 %	1,9	42,9 %	-7,1
Studierende (Bildungsausländer_innen)	5,4 %	-3,6	41,3 %	-3,4
Durchschnittliche Differenz		-3,4		-5,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Düsseldorf	2017	3	11	3	5,7	5
HS Düsseldorf	2014	4	13	5	7,3	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Westfälische Hochschule

Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Frauen sind an der Westfälischen Hochschule an den Leitungsgremien nur wenig beteiligt. Nur auf der Ebene der Dezernate liegt der Frauenanteil mit 60,0 % oberhalb des Landesdurchschnitts. Auch die Sitze im Hochschulrat sind geschlechterparitätisch verteilt und entsprechen in etwa dem NRW-weiten Mittelwert. Unterdurchschnittliche Frauenanteile weisen der Senat (30,4 %) und das Rektorat (20,0 %) auf. Im Rektorat bekleidet eine Frau das Amt einer Prorektorin und steht einem Rektor, einem Kanzler und einem weiteren Prorektor gegenüber. Die Dekanate der Fachbereiche werden ausschließlich von Männern geleitet. Zudem ist auch keine der weiteren Dekanatspositionen mit einer Frau besetzt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Zwar konnte im Zehnjahresvergleich der Frauenanteil in allen Statusgruppen gesteigert werden, im NRW-Vergleich schneidet die Westfälische Hochschule jedoch unterdurchschnittlich ab. So sind lediglich 17,1 % der Professuren mit Frauen besetzt. Auch der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterschreitet mit einem Anteil von 32,1 % den Landesdurchschnitt um 10,9 Prozentpunkte. Studentinnen sind deutlich unterrepräsentiert – sowohl an der Westfälischen Hochschule als auch im Landesvergleich (-13,1 Prozentpunkte) –, obgleich ihr Anteil auf 34,0 % angewachsen ist.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

An der Westfälischen Hochschule liegen die Frauenanteile in den Ingenieurwissenschaften in allen Statusgruppen leicht unter den jeweiligen Landesdurchschnitten. Besonders ausgeprägt fallen die unterdurchschnittlichen Frauenanteile jedoch in den Geisteswissenschaften aus. Auch das Gefälle hin zur Professur ist stark: Während Frauen unter den Studierenden mit einem Anteil von 65,3 % noch mehrheitlich vertreten sind, findet sich keine Wissenschaftlerin in der Gruppe des hauptberuflichen Personals und der Professorinnenanteil beträgt lediglich 25,0 %. In der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist die Diskrepanz etwas weniger deutlich, allerdings unterschreiten die Studentinnenanteile (50,3 %) um 5,7 Prozentpunkte und die Professorinnenanteile (28,3 %) um 4,2 Prozentpunkte den NRW-Wert. Demgegenüber übertrifft der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal den Landesdurchschnitt um 13,3 Prozentpunkte deutlich.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der Westfälischen Hochschule im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten. Auch der Anteil der Frauen an dieser Gruppe liegt unter dem NRW-Durchschnitt. Die wenigen internationalen Professuren sind ausschließlich mit Männern besetzt. Die Gruppe der studierenden Bildungsinländer_innen und die der Bildungsausländer_innen weisen zwar Frauenanteile von knapp über 40 % auf, verbleiben aber unterhalb des jeweiligen landesweiten Mittelwertes. Einzig der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal fällt mit 53,3 % überdurchschnittlich aus.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Die Westfälische Hochschule konnte sich im Landesvergleich nicht verbessern und verbleibt so auf dem vorletzten Rangplatz. Im Einzelnen nimmt die Westfälische Hochschule bei den Studierenden den zwölften und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sowie den Professuren den 14. Rangplatz ein.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Westfälische Hochschule			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		7	16	30,4 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		1	4	20,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		0	16	0,0 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	8	0,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	0	5	0,0 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	0	3	0,0 %	26,5 %	20,5 %
Dezernate		3	2	60,0 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	182	187	2,7 %	11,5 %	17,1 %	5,6	-8,0
Ha. wiss. Personal	226	290	28,3 %	24,3 %	32,1 %	7,7	-10,9
MTV	164	216	31,7 %	59,8 %	60,6 %	0,9	-7,2
Studierende	6.373	9.282	45,6 %	26,5 %	34,0 %	7,5	-13,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Westfälische	Differenz zu NRW	HS Westfälische	Differenz zu NRW	HS Westfälische	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	20,3 %	-2,5	19,4 %	-2,3	12,8 %	-1,2	-2,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	50,3 %	-5,7	64,7 %	13,3	28,3 %	-4,2	1,2
Mathematik, Naturwissenschaften	45,0 %	-2,9	(-)	(-)	(-)	(-)	-2,9
Geisteswissenschaften	65,3 %	-1,6	0,0 %	-57,6	25,0 %	-16,2	-25,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	HS Westfälische	Differenz zu NRW	HS Westfälische	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	1,1 %	-5,7	0,0 %	-29,7
Ha. wiss. Personal	5,2 %	-8,0	53,3 %	11,3
Studierende (Bildungsinländer_innen)	8,2 %	4,3	42,6 %	-7,4
Studierende (Bildungsausländer_innen)	4,1 %	-4,9	40,5 %	-4,2
Durchschnittliche Differenz		-3,6		-7,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Westfälische	2017	12	14	14	13,3	15
HS Westfälische	2014	12	14	15	13,7	15

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule Hamm-Lippstadt

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Im Vergleich zu den Hochschulen in NRW liegen die Frauenanteile in den Gremien an der Hochschule Hamm-Lippstadt mehrheitlich unter dem Durchschnitt. Im Hochschulrat sind drei von sieben Sitzen an Frauen vergeben, das Gremium liegt damit 6,2 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Ebenfalls unterdurchschnittlich ist der Anteil der Senatorinnen mit 30,8 %. Unter den vier Rektoratsmitgliedern befindet sich lediglich eine Frau, diese bekleidet das Amt der Prorektorin. Die vier Dekanate werden von einer Dekanin und drei Dekanen geleitet. Auf der Ebene der Dezernatsleitungen ist die Geschlechterverteilung mit zwei Frauen und zwei Männern ausgeglichen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2011 und 2017

Da die Hochschule Hamm-Lippstadt zu den im Jahr 2009 gegründeten Fachhochschulen zählt, wird die Entwicklung im Sechsjahresvergleich betrachtet. Sie hat im Zeitraum 2011 bis 2017 in allen Statusgruppen einen deutlichen Zuwachs an Beschäftigten und Studierenden erreicht. Bei den Professuren hat dieser Anstieg dazu beigetragen, den Professorinnenanteil um 15,0 Prozentpunkte zu steigern. Der Anteil von 30,8 % liegt zudem deutlich über dem Landesdurchschnitt. Auch die Frauenanteile an den Studierenden konnten im Sechsjahreszeitraum von 27,6 % auf 39,0 % erhöht werden, befinden sich aber weiterhin deutlich unterhalb des NRW-Wertes. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist zwar minimal gesunken, verbleibt aber leicht oberhalb des landesweiten Mittelwertes. Im MTV-Bereich findet sich trotz einer Steigerung ein im Landesvergleich niedriger Frauenanteil von 59,3 %.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

Insgesamt weisen die Frauenanteile an den verschiedenen Fächergruppen im NRW-Vergleich überdurchschnittliche Werte auf. Bemerkenswert ist der Studentinnenanteil von 30,7 % in der nach Studierendenzahlen größten Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften und auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen hier mit einem Anteil von 36,1 % überproportional vertreten. Der Professorinnenanteil von 17,5 % weist zwar ein deutliches Gefälle zum Anteil der Studentinnen auf, liegt aber über dem Landesdurchschnitt. Die Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften verzeichnet dagegen einen im Landesvergleich unterdurchschnittlichen Studentinnenanteil von 49,9 %, während mehr als die Hälfte der Professuren mit Frauen besetzt sind und somit der Professorinnenanteil den NRW-Wert deutlich übertrifft. Überdurchschnittlich fällt hier ebenfalls der Frauenanteil (76,9 %) an den hauptberuflichen Wissenschaftler_innen unterhalb der Professur aus. Der Professorinnenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften fällt mit 83,3 % deutlich höher aus als der im Landesvergleich ebenfalls hohe Studentinnenanteil von 64,2 %. Unterrepräsentiert sind in dieser Fächergruppe einzig die Frauen in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Der Anteil der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass liegt an der Hochschule Hamm-Lippstadt insgesamt unterhalb des Landesdurchschnitts, während der Frauenanteil an dieser Gruppe überdurchschnittlich ausfällt. Die internationalen Professuren sind geschlechterparitätisch besetzt. Frauen machen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ebenso die Hälfte aus und auch in der Gruppe der Studierenden nähert sich die geschlechterbezogene Verteilung der Parität. Einzig der Frauenanteil an den Bildungsinländer_innen weicht um -3,4 Prozentpunkte vom NRW-Wert ab.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Im Landesvergleich der Fachhochschulen hat die Hochschule Hamm-Lippstadt aufgrund der Entwicklung ihrer Frauenanteile in der Gesamtbewertung einen deutlichen Sprung nach vorne gemacht. Sie stieg um neun Positionen auf den dritten Rang. Diese deutliche Verbesserung hat sie den Platzierungsgewinnen in allen Statusgruppen zu verdanken, insbesondere jedoch bei den Professuren. Hier belegt die Hochschule Hamm-Lippstadt nun mit dem zweiten Rang eine Spitzenposition.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Hochschule Hamm-Lippstadt			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		3	4	42,9 %	48,1 %	49,1 %
Senat		4	9	30,8 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		1	3	25,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		1	3	25,0 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	1	3	25,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	26,5 %	20,5 %
Dezernate		2	2	50,0 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2011 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2011	2017	Veränderungsrate 2011–2017	2011	2017	Differenz 2011–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	38	91	139,5 %	15,8 %	30,8 %	15,0	5,6
Ha. wiss. Personal	18	89	394,4 %	44,4 %	43,8 %	-0,6	0,9
MTV	46	118	156,5 %	52,2 %	59,3 %	7,1	-8,6
Studierende	1.111	5.792	421,3 %	27,6 %	39,0 %	11,4	-8,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	30,7 %	7,9	36,1 %	14,4	17,5 %	3,5	8,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	49,9 %	-6,1	76,9 %	25,6	54,5 %	22,1	13,8
Mathematik, Naturwissenschaften	64,2 %	16,3	20,0 %	-14,0	83,3 %	64,6	22,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	2,2 %	-4,6	50,0 %	20,3
Ha. wiss. Personal	6,7 %	-6,4	50,0 %	7,9
Studierende (Bildungsinländer_innen)	5,0 %	1,1	46,6 %	-3,4
Studierende (Bildungsausländer_innen)	3,7 %	-5,3	48,1 %	3,5
Durchschnittliche Differenz		-3,8		7,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Hamm-Lippstadt	2017	8	6	2	5,3	3
HS Hamm-Lippstadt	2014	11	9	13	11,0	12

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Fachhochschule Südwestfalen

Iserlohn, Hagen, Lüdenscheid, Meschede, Soest

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile auf der Ebene der Leitungsgremien bewegen sich an der Fachhochschule Südwestfalen überwiegend oberhalb des landesweiten Durchschnitts. Der Hochschulrat ist mit fünf Frauen und fünf Männern paritätisch besetzt. Im Rektorat sind zwei Prorektorinnen vertreten, die gemeinsam mit dem Rektor, einem Prorektor und dem Kanzler das fünfköpfige Gremium bilden. Zwei der acht Fachbereiche werden von Dekaninnen geleitet. Damit fällt der Frauenanteil von 25,0 % im NRW-Vergleich überdurchschnittlich aus. Jedoch gibt es neben den beiden Dekaninnen nur noch eine Frau, die eine der weiteren Dekanatspositionen einnimmt, sodass der Frauenanteil an den Dekanaten insgesamt mit 13,6 % unterhalb des Landesdurchschnitts bleibt. Auch im Senat sind Frauen unterrepräsentiert, da nur zu einem Viertel vertreten. Demgegenüber werden die sieben Dezernate mehrheitlich von vier Frauen geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Trotz zum Teil hoher Steigerungsraten im Zehnjahresvergleich unterschreiten die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen an der Fachhochschule Südwestfalen den jeweiligen Landesdurchschnitt. Beim Studentinnenanteil fällt die Abweichung (-16,7 Prozentpunkte) besonders hoch aus, er beträgt lediglich 30,4 %. Professorinnen sind mit einem Anteil von 17,1 % ebenfalls deutlich unterrepräsentiert. War im Jahr 2007 noch keine Frau in der zahlenmäßig kleinen Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals tätig, stieg der Frauenanteil auf 37,3 %. Einen ebenfalls hohen Anstieg des Frauenanteils um 18,7 Prozentpunkte hat der MTV-Bereich erfahren. Frauen machen hier mittlerweile 61,1 % der Beschäftigten aus.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

In fast allen Fächer- und Statusgruppen liegen die Frauenanteile an der Fachhochschule Südwestfalen unter dem jeweiligen durchschnittlichen Vergleichswert für NRW. Einzig in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals finden sich, mit Ausnahme der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, leicht überdurchschnittliche Anteile. Besonders hoch fallen die negativen Abweichungen zum Landesdurchschnitt in der Gruppe der Studierenden aus. Mit einem Studentinnenanteil von 33,1 % an der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften wird der NRW-Wert sogar um 30,1 Prozentpunkte unterschritten. In der Statusgruppe der Professor_innen beträgt der in den Ingenieurwissenschaften ohnehin landestypische geringe Frauenanteil lediglich 8,5 %. Zwar weist auch die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften mit 17,6 % einen niedrigen Professorinnenanteil auf, dieser nähert sich jedoch dem Landesdurchschnitt von 18,7 %.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

An der Fachhochschule Südwestfalen sind internationale Hochschulangehörige im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten. Auf der Ebene der Professuren findet sich ausschließlich eine Professorin ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Die Frauenanteile an den weiteren Statusgruppen bewegen sich alle deutlich unterhalb der jeweiligen NRW-Vergleichswerte. Frauen sind sowohl mit einem Anteil von 27,8 % beim internationalen wissenschaftlichen Personal unterrepräsentiert als auch bei den studierenden Bildungsinländer_innen (36,0 %) und Bildungsausländer_innen (31,8 %).

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Auch wenn die Fachhochschule Südwestfalen im NRW-Vergleich um einen Rangplatz aufgestiegen ist, verbleibt sie mit Rang 13 im hinteren Bereich. Bezogen auf die einzelnen Statusgruppen verbesserte sie sich in der Gruppe der Studierenden und des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals um eine Position. Auf professoraler Ebene rückte sie hingegen um einen Platz nach hinten und belegt hier nunmehr den vorletzten Rang.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Fachhochschule Südwestfalen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		5	15	25,0 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		2	3	40,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		3	19	13,6 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	2	6	25,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	1	11	8,3 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	0	2	0,0 %	26,5 %	20,5 %
Dezernate		4	3	57,1 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	144	164	13,9 %	11,1 %	17,1 %	6,0	-8,1
Ha. wiss. Personal	4	399	9875,0 %	0,0 %	37,3 %	37,3	-5,6
MTV	344	306	-11,0 %	42,4 %	61,1 %	18,7	-6,8
Studierende	6.860	13.456	96,2 %	17,9 %	30,4 %	12,5	-16,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	13,0 %	-9,8	22,7 %	1,0	8,5 %	-5,5	-4,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	48,4 %	-7,5	50,0 %	-1,4	27,0 %	-5,5	-4,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	33,1 %	-30,1	61,2 %	3,4	25,0 %	-5,1	-10,6
Mathematik, Naturwissenschaften	40,4 %	-7,5	38,5 %	4,5	17,6 %	-1,1	-1,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	0,6 %	-6,2	100,0 %	70,3
Ha. wiss. Personal	4,5 %	-8,7	27,8 %	-14,3
Studierende (Bildungsinländer_innen)	4,2 %	0,3	36,0 %	-14,0
Studierende (Bildungsausländer_innen)	6,9 %	-2,2	31,8 %	-12,9
Durchschnittliche Differenz		-4,2		7,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Südwestfalen	2017	13	10	15	12,7	13
FH Südwestfalen	2014	14	11	14	13,0	14

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule Rhein-Waal

Kleve, Kamp-Lintfort

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile an den verschiedenen Leitungsgremien fallen an der Hochschule Rhein-Waal im Landesvergleich unterschiedlich aus. Der für den Hochschulrat gesetzlich geforderte Frauenanteil von 40,0 % wird zwar erreicht, liegt aber unterhalb des NRW-Wertes. Dies gilt auch für das Rektorat, das sich aus einer Prorektorin neben zwei Prorektoren und einem Kanzler zusammensetzt. Das Amt der Rektorin bzw. des Rektors ist derzeit vakant. Der Frauenanteil an sämtlichen Dekanatspositionen ist im NRW-Vergleich überdurchschnittlich, drei der fünf Prodekanate sind mit Frauen besetzt. Keine der vier Fakultäten wird von einer Frau geleitet und ausschließlich Männer sind Studiendekane. Die Sitzverteilung im Senat bewegt sich auf die Parität zu, Senatorinnen sind mit einem Anteil von 40,0 % vertreten. Zudem werden drei der fünf Dezernate durch Dezernentinnen geleitet und der Frauenanteil übersteigt ebenfalls den Landesdurchschnitt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2011 und 2017

Da die Hochschule Rhein-Waal zu den im Jahr 2009 gegründeten Fachhochschulen zählt, wird die Entwicklung im Sechsjahresvergleich betrachtet. Hierbei zeigt sich, dass die Frauenanteile an fast allen Statusgruppen gesteigert werden konnten. Der Professorinnenanteil erhöhte sich auf 25,7 % und entspricht somit dem Landesdurchschnitt. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind Frauen mit einem Anteil von 53,8 % auch im NRW-Vergleich überdurchschnittlich vertreten, während im MTV-Bereich der Frauenanteil von 57,9 % vergleichsweise unterdurchschnittlich ausfällt. Der Studentinnenanteil ist mit rund 46 % relativ konstant und liegt nur leicht unterhalb des NRW-Durchschnitts.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

In der nach Studierendenzahlen größten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, liegt sowohl der Frauenanteil an den Studierenden als auch am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal bei knapp über 60 % und damit oberhalb des Landesdurchschnitts. Demgegenüber entspricht der Professorinnenanteil mit 31,8 % zwar in etwa dem NRW-Mittel, es zeigt sich hier jedoch eine große Diskrepanz zu den Anteilen in den vorhergehenden Statusgruppen. Ein ähnliches Gefälle zwischen den Statusgruppen findet sich in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, in der Frauen etwa 50 % an den Studierenden und am wissenschaftlichen Personal ausmachen, aber lediglich jede fünfte Professur besetzen. Anders gestaltet sich der Statusverlauf in den Ingenieurwissenschaften, hier beträgt der Frauenanteil an den Professuren überdurchschnittliche 22,9 % und der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sogar 37,1 %. Der Anteil der Studentinnen fällt hingegen mit 20,5 % unterdurchschnittlich aus. Während der Anteil der Professorinnen an der Fächergruppe der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften mit 33,3 % über dem Landesdurchschnitt liegt, ist in den Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften keine der Professuren mit Frauen besetzt.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der Hochschule Rhein-Waal im NRW-Vergleich insbesondere in der Gruppe der Studierenden überdurchschnittlich häufig zu finden. Jedoch beträgt der Frauenanteil an der Gruppe der Bildungsausländer_innen lediglich 30,0 % und weicht um -14,6 Prozentpunkte vom Landesdurchschnitt ab. Die Frauenanteile an den weiteren Statusgruppen liegen dagegen über dem NRW-Wert. Professorinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit machen ein Drittel an den internationalen Professuren aus. Mit einem Anteil von 59,4 % sind Frauen in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals mehrheitlich und in der Gruppe der Bildungsinländer_innen zur Hälfte vertreten.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Die Hochschule Rhein-Waal ist im Landesvergleich der Fachhochschulen insgesamt von Rang vier auf Rang drei vorgerückt, obwohl sie sowohl bei den Studierenden als auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal je einen Platz nach hinten gerückt ist. Bei den Professor_innen konnte sie sich hingegen um eine Position verbessern und befindet sich nun auf Rang neun.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Hochschule Rhein-Waal			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	6	40,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		10	15	40,0 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		1	3	25,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	(-)	(-)	(-)	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		3	10	23,1 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	4	0,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	3	2	60,0 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	0	4	0,0 %	26,5 %	20,5 %
Dezernate		3	2	60,0 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2011 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2011	2017	Veränderungsrate 2011–2017	2011	2017	Differenz 2011–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	42	109	159,5 %	19,0 %	25,7 %	6,6	0,5
Ha. wiss. Personal	37	173	367,6 %	43,2 %	53,8 %	10,5	10,8
MTV	73	242	231,5 %	56,2 %	57,9 %	1,7	-10,0
Studierende	1.570	6.930	341,4 %	46,2 %	45,7 %	-0,5	-1,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	61,2 %	5,3	62,2 %	10,8	31,8 %	-0,7	5,1
Ingenieurwissenschaften	20,5 %	-2,3	37,1 %	15,4	22,9 %	8,9	7,3
Mathematik, Naturwissenschaften	53,7 %	5,8	50,0 %	16,0	20,0 %	1,3	11,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	50,4 %	-12,8	65,2 %	7,4	33,3 %	3,2	-0,7
Kunst, Kunstwissenschaft	68,6 %	7,9	(-)	(-)	0,0 %	-33,0	-12,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	93,0 %	26,1	0,0 %	-53,1	0,0 %	-20,9	-16,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	5,5 %	-1,3	33,3 %	3,6
Ha. wiss. Personal	18,5 %	5,3	59,4 %	17,3
Studierende (Bildungsinländer_innen)	2,2 %	-1,8	50,0 %	0,0
Studierende (Bildungsausländer_innen)	41,9 %	32,8	30,0 %	-14,6
Durchschnittliche Differenz		8,8		1,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Rhein-Waal	2017	4	3	9	5,3	3
HS Rhein-Waal	2014	3	2	10	5,0	4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Technische Hochschule Köln

Technology Arts Sciences TH Köln

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Technische Hochschule Köln weist im Landesvergleich unterschiedliche Frauenanteile an vielen Leitungsgremien und -positionen auf. Der Hochschulrat ist paritätisch besetzt, wohingegen Frauen im Senat lediglich mit einem Anteil von 28,6 % unterdurchschnittlich vertreten sind. Auch der Frauenanteil am Rektorat liegt mit 25,0 % unterhalb des NRW-Durchschnitts. Eins der beiden Prorektorate ist mit einer Frau besetzt, die Ämter der Rektor_in und der Kanzler_in haben jeweils Männer inne. Der Frauenanteil an den gesamten Dekanatspositionen beträgt 20,9 % und bewegt sich daher leicht über dem Landesdurchschnitt, ebenso wie der Frauenanteil an den Dekanatsleitungen. Zwei der elf Fachbereiche werden von Frauen geführt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Trotz steigender Zahlen im Zehnjahresvergleich liegen die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen an der Technischen Hochschule Köln durchweg unterhalb der jeweiligen NRW-Durchschnittswerte. Am deutlichsten fällt die Steigerung des Professorinnenanteils auf nunmehr 24,5 % aus. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind Frauen mit einem Anteil von 39,9 % auch im Landesvergleich unterrepräsentiert. Der Studentinnenanteil (36,7 %) weicht um -10,4 Prozentpunkte besonders deutlich vom Landesdurchschnitt ab. Im MTV-Bereich findet sich ebenfalls ein vergleichsweise niedriger Frauenanteil mit 58,8 %.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

In der gemessen an den Studierendenzahlen stärksten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, sind sowohl Studentinnen (20,9 %) als auch Professorinnen (12,2 %) leicht unterdurchschnittlich vertreten, der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal übersteigt den Landesdurchschnitt hingegen um 5,9 Prozentpunkte. Mit um die 60 % fallen auch die Frauenanteile an den Studierenden und hauptberuflichen Wissenschaftler_innen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften überdurchschnittlich aus, in der Gruppe der Professuren sinkt der Wert hingegen auf 32,6 %. Ein ähnliches Gefälle von über 25 Prozentpunkten zwischen den Anteilen der Studentinnen und Professorinnen findet sich in Mathematik, Naturwissenschaften. Die Geisteswissenschaften zeichnen sich in allen Statusgruppen durch hohe Frauenanteile aus, besonders hervorzuheben ist der Professorinnenanteil von 64,7 %. In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft sind Professorinnen mit einem Anteil von 45,2 % überdurchschnittlich vertreten, während der Studentinnenanteil um -11,5 Prozentpunkte vom NRW-Wert abweicht.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Der Anteil internationaler Hochschulangehöriger an der Technischen Hochschule Köln entspricht dem Landesdurchschnitt. Die Frauenanteile an dieser Gruppe fallen, mit Ausnahme der Bildungsinländer_innen, im NRW-Vergleich überdurchschnittlich aus. Internationale Professorinnen sind nahezu paritätisch vertreten und bei den hauptberuflichen Wissenschaftler_innen ohne deutschen Pass machen Frauen etwas mehr als die Hälfte dieser Beschäftigtengruppe aus. Die Studentinnenanteile überschreiten sowohl in der Gruppe der Bildungsinländer_innen als auch der -ausländer_innen die 40-Prozent-Marke.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Im NRW-Vergleich nach Frauenanteilen verliert die Technische Hochschule Köln einen Platz und befindet sich mit dem neunten Rang im Mittelfeld der Fachhochschulen. In allen Statusgruppen hat sie Verluste erfahren: Bei den Studierenden rückt sie um eine und bei den Professuren um zwei Positionen auf Rang zehn und in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals vom siebten auf den neunten Rangplatz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Technische Hochschule Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		6	15	28,6 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		1	3	25,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		9	34	20,9 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	2	9	18,2 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	4	17	19,0 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	3	8	27,3 %	26,5 %	20,5 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	372	421	13,2 %	15,9 %	24,5 %	8,6	-0,7
Ha. wiss. Personal	331	737	122,7 %	33,2 %	39,9 %	6,7	-3,1
MTV	480	655	36,5 %	54,2 %	58,8 %	4,6	-9,1
Studierende	15.493	25.791	66,5 %	34,0 %	36,7 %	2,7	-10,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	TH Köln	Differenz zu NRW	TH Köln	Differenz zu NRW	TH Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	20,9 %	-1,9	27,6 %	5,9	12,2 %	-1,8	0,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58,5 %	2,5	60,6 %	9,3	32,6 %	0,1	4,0
Geisteswissenschaften	75,2 %	8,3	72,5 %	15,0	64,7 %	23,5	15,6
Kunst, Kunstwissenschaft	49,2 %	-11,5	57,1 %	6,3	45,2 %	12,2	2,4
Mathematik, Naturwissenschaften	50,7 %	2,8	50,0 %	16,0	21,4 %	2,7	7,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	TH Köln	Differenz zu NRW	TH Köln	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	5,0 %	-1,8	47,6 %	17,9
Ha. wiss. Personal	11,7 %	-1,5	53,5 %	11,4
Studierende (Bildungsinländer_innen)	7,5 %	3,6	40,1 %	-9,9
Studierende (Bildungsausländer_innen)	9,0 %	0,0	45,9 %	1,3
Durchschnittliche Differenz		0,1		5,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TH Köln	2017	10	9	10	9,7	9
TH Köln	2014	9	7	8	8,0	8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule Niederrhein

Krefeld, Mönchengladbach

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Beteiligung von Frauen an den verschiedenen Leitungsgremien fällt an der Hochschule Niederrhein im NRW-Vergleich unterschiedlich aus. Der Hochschulrat ist mit vier Frauen und vier Männern paritätisch besetzt. Der Frauenanteil von 41,7 % an den 24 Sitzen im Senat ist ebenso wie der Frauenanteil an den Dekanaten leicht überdurchschnittlich. Fünf der insgesamt 22 Positionen sind mit Frauen besetzt, darunter eine Dekanin, drei Prodekaninnen und eine Studiendekanin. Das Rektorat besteht aus einer Kanzlerin, dem Rektor und zwei Prorektoren, womit der Frauenanteil unterhalb des NRW-Wertes liegt. Von den vier Dezernaten wird nur eins von einer Dezernentin geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zehnjahresvergleich sind die Frauenanteile an der Hochschule Niederrhein, mit Ausnahme des MTV-Bereichs, an allen Statusgruppen zum Teil deutlich gestiegen und bewegen sich über dem jeweiligen Landesdurchschnitt. Der Professorinnenanteil hat sich seit 2007 um 10,5 Prozentpunkte auf 26,2 % erhöht. Besonders hoch fiel der Zuwachs an Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal aus, sodass ihr Anteil von 57,2 % den Landesdurchschnitt um 14,3 Prozentpunkte übertrifft. Unverändert ist der im NRW-Vergleich unterdurchschnittliche Frauenanteil von 60,5 % an den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Der Anteil der Studentinnen hat an der Hochschule Niederrhein die 50-Prozent-Marke leicht überschritten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

In der nach Studierendenzahl stärksten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, bewegen sich die Frauenanteile an den Studierenden und an den Professor_innen leicht unterhalb der jeweiligen NRW-Durchschnittswerte, während der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (65,6 %) diesen deutlich überschreitet. Die Ingenieurwissenschaften und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften weisen im Landesvergleich überdurchschnittliche Frauenanteile an allen Statusgruppen auf. Zugleich lässt sich für beide Fächergruppen sowie für die Kunst, Kunstwissenschaft und die Mathematik, Naturwissenschaften ein deutliches Gefälle von den Studentinnenanteilen hin zu den Professorinnen feststellen. Besonders ausgeprägt ist die Leaky Pipeline jedoch in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Hier sinkt der Frauenanteil ausgehend von 73,5 % in der Gruppe der Studierenden im Qualifikationsverlauf auf 25,0 % bei den Professuren.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der Hochschule Niederrhein insgesamt unterdurchschnittlich vertreten. Der jeweilige Frauenanteil fällt differenziert nach Statusgruppen unterschiedlich aus. Professorinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind an der Hochschule Niederrhein nicht vertreten. Bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten liegt der Frauenanteil mit 72,7 % dagegen deutlich über dem Landesdurchschnitt. Die Studentinnenanteile an den internationalen Studierenden bewegen sich leicht oberhalb des NRW-Wertes.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Die Hochschule Niederrhein hat im Landesvergleich der Fachhochschulen ihren zweiten Rangplatz behaupten können. In der Statusgruppe der Professor_innen hat sie jedoch einen Platz verloren und liegt nun auf Rang acht. Bei den Studierenden konnte sie ihr gutes Niveau beibehalten und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist sie um einen Platz auf Rang zwei vorgerückt.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Hochschule Niederrhein			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		10	14	41,7 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		1	3	25,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	2	0,0 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		5	17	22,7 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	1	9	10,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	3	7	30,0 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	1	1	50,0 %	26,5 %	20,5 %
Dezernate		1	3	25,0 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	203	244	20,2 %	15,8 %	26,2 %	10,5	1,1
Ha. wiss. Personal	136	304	123,5 %	42,6 %	57,2 %	14,6	14,3
MTV	271	377	39,1 %	60,5 %	60,5 %	0,0	-7,4
Studierende	9.936	14.472	45,7 %	46,8 %	51,2 %	4,4	4,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,1 %	-0,8	65,6 %	14,2	30,0 %	-2,5	3,6
Ingenieurwissenschaften	38,7 %	15,9	42,5 %	20,8	17,6 %	3,7	13,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	77,0 %	13,8	86,4 %	28,5	41,2 %	11,1	17,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	73,5 %	6,6	57,1 %	4,0	25,0 %	4,1	4,9
Kunst, Kunstwissenschaft	65,8 %	5,1	37,5 %	-13,3	44,4 %	11,4	1,1
Mathematik, Naturwissenschaften	46,7 %	-1,2	41,7 %	7,7	19,4 %	0,6	2,4

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	HS Niederrhein	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	0,4 %	-6,4	0,0 %	-29,7
Ha. wiss. Personal	3,6 %	-9,6	72,7 %	30,7
Studierende (Bildungsinländer_innen)	5,1 %	1,2	52,6 %	2,6
Studierende (Bildungsausländer_innen)	4,4 %	-4,6	44,8 %	0,1
Durchschnittliche Differenz		-4,8		0,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Niederrhein	2017	2	2	8	4,0	2
HS Niederrhein	2014	2	3	7	4,0	2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Lemgo, Detmold, Höxter, Warburg

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile auf den Leitungsebenen der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe fallen heterogen aus. Hervorzuheben ist die Zusammensetzung des Rektorats, drei der fünf Ämter werden von Frauen bekleidet, darunter finden sich die Kanzlerin und zwei Prorektorinnen. Auch der Hochschulrat ist paritätisch besetzt. Im Senat sind Frauen zu 36,0 % vertreten, ihr Anteil liegt daher nahe am Landesdurchschnitt. Im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich ist die Beteiligung von Frauen an den Dekanatspositionen, ihr Anteil beträgt lediglich 8,3 %. Von den neun Fachbereichen wird einer von einer Dekanin geleitet und unter den Prodekan_innen findet sich ebenfalls eine Frau. Auf Dezernatsebene hat eine Frau eine Leitungsposition inne, die drei weiteren Dezernate werden von Männern geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Trotz Steigerungen im Zehnjahresvergleich liegen an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe die Frauenanteile an allen Statusgruppen deutlich unterhalb des jeweiligen Landesdurchschnitts. So hat sich der Professorinnenanteil um 3,9 Prozentpunkte auf lediglich 19,2 % erhöht, der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal beträgt weniger als ein Drittel und Studentinnen sind mit einem Anteil von 39,1 % ebenfalls unterrepräsentiert. Der Frauenanteil an den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung hat in der betrachteten Dekade zwar einen Zuwachs um 10,2 Prozentpunkte erfahren, dennoch fällt er im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich aus.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

In den Ingenieurwissenschaften und in Mathematik, Naturwissenschaften bewegen sich die Frauenanteile an allen Statusgruppen über dem NRW-Durchschnitt. Studentinnen machen in den Ingenieurwissenschaften mehr als ein Drittel aus, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen zu einem Viertel vertreten und der Professorinnenanteil mit 18,1 % ist ebenfalls vergleichsweise hoch. In Mathematik, Naturwissenschaften liegt der Frauenanteil an den Studierenden und den Wissenschaftler_innen bei um die 50 % und sinkt dann auf 28,6 % bei den Professuren. In den drei Fächergruppen Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Kunst, Kunstwissenschaft weichen die Frauenanteile durchweg von den jeweiligen Landeswerten nach unten ab.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Der Anteil internationaler Hochschulangehöriger liegt an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe in allen Statusgruppen unter dem Landesdurchschnitt. Frauen sind in der Statusgruppe der Wissenschaftler_innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit überdurchschnittlich vertreten. Der Professorinnenanteil beträgt 50,0 % und der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 62,5 %. Demgegenüber bewegen sich die Studentinnenanteile bei rund 40 % unterhalb des NRW-Durchschnittswertes.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Im landesweiten Vergleich der Fachhochschulen nach Frauenanteilen verbleibt die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe mit Rang elf im hinteren Mittelfeld. Aufgrund ihres geringen Professorinnenanteils musste sie in dieser Statusgruppe Platzierungsverluste hinnehmen und belegt Rang zwölf. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal konnte sie zwar um zwei Positionen vorrücken, bleibt mit Rang 13 aber im hinteren Bereich. Nur bei den Studierenden nimmt die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe unverändert einen Rang im vorderen Mittelfeld ein.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		9	16	36,0 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		3	2	60,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		2	22	8,3 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	1	8	11,1 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	1	13	7,1 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	0	1	0,0 %	26,5 %	20,5 %
Dezernate		1	3	25,0 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	151	167	10,6 %	15,2 %	19,2 %	3,9	-6,0
Ha. wiss. Personal	143	279	95,1 %	21,0 %	32,3 %	11,3	-10,7
MTV	186	242	30,1 %	48,9 %	59,1 %	10,2	-8,8
Studierende	4.734	6.635	40,2 %	36,3 %	39,1 %	2,8	-8,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	35,8 %	13,0	25,7 %	4,0	18,1 %	4,1	7,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	46,1 %	-17,1	47,4 %	-10,5	15,8 %	-14,3	-14,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,4 %	-11,6	29,2 %	-22,2	26,7 %	-5,8	-13,2
Kunst, Kunstwissenschaft	50,0 %	-10,7	(-)	(-)	0,0 %	-33,0	-21,8
Mathematik, Naturwissenschaften	51,3 %	3,4	47,4 %	13,4	28,6 %	9,9	13,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	2,4 %	-4,4	50,0 %	20,3
Ha. wiss. Personal	5,7 %	-7,4	62,5 %	20,4
Studierende (Bildungsinländer_innen)	3,4 %	-0,5	41,6 %	-8,4
Studierende (Bildungsausländer_innen)	7,8 %	-1,3	39,9 %	-4,8
Durchschnittliche Differenz		-3,4		6,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TH Ostwestfalen-Lippe	2017	7	13	12	10,7	11
TH Ostwestfalen-Lippe	2014	7	15	9	10,3	11

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule Ruhr West

Mülheim/R.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Bei den Frauenanteilen an den Leitungsgremien weist die Hochschule Ruhr West zumeist unterdurchschnittliche Werte auf. Während der Hochschulrat geschlechterparitätisch besetzt ist, sind Frauen im Senat mit einem Anteil von 20,0 % deutlich unterrepräsentiert. Das Amt der Rektorin bzw. des Rektors und ein Prorektorat sind zum Erhebungszeitpunkt vakant, Kanzleramt und ein weiteres Prorektorat sind mit Männern besetzt. Die vier Fachbereiche werden von jeweils einer Dekanin und drei Dekanen geleitet. Darüber hinaus finden sich zwei Prodekane. Die drei Dezernate werden ausschließlich von Männern geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2011 und 2017

Da die Hochschule Ruhr West zu den im Jahr 2009 gegründeten Fachhochschulen zählt, wird die Entwicklung im Sechsjahresvergleich betrachtet. Der Professorinnenanteil stieg im Zeitraum 2011–2017 um 10,9 Prozentpunkte auf 26,3 % und liegt somit etwas oberhalb des Landesdurchschnitts. Bei den weiteren Statusgruppen fallen die Frauenanteile im NRW-Vergleich dagegen deutlich unterdurchschnittlich aus. Zwar sind die Beschäftigtenzahlen beim wissenschaftlichen Personal sowie bei den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung gestiegen, die jeweiligen Frauenanteile sind jedoch zugleich gesunken. Frauen haben lediglich einen Anteil von 26,7 % am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und im MTV-Bereich beträgt ihr Anteil 57,7 %. Trotz Steigerung im betrachteten Zeitraum sind nur etwas mehr als ein Viertel Studentinnen an der Hochschule Ruhr West eingeschrieben, was eine Abweichung um -21,1 Prozentpunkte vom NRW-Wert bedeutet.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

An der Hochschule Ruhr West finden sich zwei Fächergruppen, die Ingenieurwissenschaften und die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In beiden liegen die Frauenanteile an den Studierenden und am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal deutlich unter dem jeweiligen NRW-Wert, während Professorinnen überdurchschnittlich vertreten sind. In den Ingenieurwissenschaften bewegen sich die Frauenanteile in allen Statusgruppen auf einer ähnlichen Höhe: der Frauenanteil an den Studierenden beträgt 18,5 %, am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 16,4 % und an den Professuren 17,4 %. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Professorinnen mit einem Anteil von 47,4 % nahezu paritätisch vertreten. Dieser Anteil übersteigt den Frauenanteil an den Studierenden (42,5 %) und an den wissenschaftlichen Beschäftigten (38,9 %).

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

An der Hochschule Ruhr West weicht der Anteil der Hochschulangehörigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit vom landesweiten Durchschnitt um -1,9 Prozentpunkte ab. Der Frauenanteil an dieser Gruppe unterschreitet den NRW-Wert noch deutlicher. Dies gilt insbesondere für den Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (16,7 %), aber auch internationale Studentinnen sind unter den Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen in erheblichem Maße unterrepräsentiert. Hervorzuheben ist, dass Frauen hälftig in der Gruppe der internationalen Professor_innen vertreten sind.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Im landesweiten Vergleich der Fachhochschulen nach Frauenanteilen hat die Hochschule Ruhr West insgesamt fünf Plätze verloren und belegt mit Rang 14 einen der hinteren Ränge. Insbesondere der Rückgang des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat dazu geführt, dass die Hochschule Ruhr West in dieser Statusgruppe ihren Platz im Mittelfeld verloren hat und nun hier, ebenso wie in der Statusgruppe der Studierenden, den letzten Rang einnimmt. In Bezug auf den Professorinnenanteil konnte sie trotz leichten Verlusts ihre Platzierung im Mittelfeld beibehalten.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Hochschule Ruhr West			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		3	12	20,0 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		0	2	0,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	(-)	(-)	(-)	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	1	0,0 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		1	5	16,7 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	1	3	25,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	0	2	0,0 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	26,5 %	20,5 %
Dezernate		0	3	0,0 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2011 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2011	2017	Veränderungsrate 2011–2017	2011	2017	Differenz 2011–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	39	80	105,1 %	15,4 %	26,3 %	10,9	1,1
Ha. wiss. Personal	32	86	168,8 %	34,4 %	26,7 %	-7,6	-16,2
MTV	63	137	117,5 %	61.9 %	57,7 %	-4,2	-10,2
Studierende	850	5.961	601,3	16,4 %	26,0 %	9,6	-21,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2011 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS RuhrWest	Differenz zu NRW	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	HS RuhrWest	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	18,5 %	-4,3	16,4 %	-5,3	17,4 %	3,4	-2,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	42,5 %	-13,4	38,9 %	-12,5	47,4 %	14,9	-3,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	HS Ruhr West	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	5,0 %	-1,8	50,0 %	20,3
Ha. wiss. Personal	7,0 %	-6,2	16,7 %	-25,4
Studierende (Bildungsinländer_innen)	8,7 %	4,8	33,2 %	-16,8
Studierende (Bildungsausländer_innen)	4,7 %	-4,4	23,7 %	-20,9
Durchschnittliche Differenz		-1,9		-10,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Ruhr West	2017	16	16	7	13,0	14
HS Ruhr West	2014	16	8	6	10,0	9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Fachhochschule Münster

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

An der Fachhochschule Münster liegen die Frauenanteile an den Leitungsgremien oftmals unter dem Landesdurchschnitt. Das Rektorat wird zwar von einer Rektorin geleitet, ihr stehen jedoch der Kanzler und drei Prorektoren gegenüber. Der Frauenanteil am Rektorat beträgt somit 20,0 %. Mit Frauenanteilen unterhalb der 10-Prozent-Marke an den insgesamt 31 Dekanatspositionen unterschreitet die Fachhochschule Münster ebenfalls den jeweiligen NRW-Vergleichswert. Zudem werden die zwölf Fachbereiche ausschließlich von Männern geleitet. Die acht Sitze im Hochschulrat sind hingegen geschlechterparitätisch besetzt und auch der Frauenanteil von 37,5 % am Senat entspricht in etwa dem Landesdurchschnitt. Einzig auf der Ebene der Dezernate sind mit vier Frauen und zwei Männern die Leitungspositionen mehrheitlich mit Frauen besetzt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zehnjahresvergleich konnten die Frauenanteile an der Fachhochschule Münster über alle Statusgruppen hinweg erhöht werden. Trotz Steigerung verbleiben der Professorinnenanteil mit 21,5 % sowie der Studentinnenanteil mit 43,5 % unter dem jeweiligen Landesdurchschnitt. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat die Erhöhung des Frauenanteils um 7,5 Prozentpunkte dazu beigetragen, dass die Fachhochschule Münster in dieser Gruppe leicht über dem durchschnittlichen Landeswert liegt. Dagegen sind Frauen unter den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung mit 58,5 % unterdurchschnittlich vertreten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

In der gemessen an den Studierendenzahlen stärksten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, weichen die Frauenanteile nur minimal vom Landesdurchschnitt nach unten ab. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fallen die Studentinnen- und Professorinnenanteile unterdurchschnittlich aus, während Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit einem Anteil von 56,4 % mehrheitlich vertreten sind. Gewohnt hoch ist in dieser Fächergruppe das Gefälle zwischen den Frauenanteilen an den Studierenden und den Professor_innen, das auch in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sehr ausgeprägt ist. Jedoch übertreffen die Werte der Fachhochschule Münster in allen Statusgruppen die jeweiligen NRW-Werte zum Teil deutlich. Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zeichnet sich durch einen besonders hohen Professorinnenanteil aus. Frauen besetzen 63,6 % der Professuren und sind ebenfalls in den beiden vorhergehenden Statusgruppen mit Anteilen von mehr als 80 % überdurchschnittlich vertreten. In der an Studierendenzahlen gemessen kleinsten Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft liegen die Frauenanteile, mit Ausnahme der Statusgruppe der Studierenden, dagegen unterhalb des landesweiten Durchschnitts.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der Fachhochschule Münster in allen Statusgruppen unterdurchschnittlich vertreten. Auch der Frauenanteil an dieser Gruppe liegt insgesamt unter dem Landesdurchschnitt. So ist an der Fachhochschule Münster keine Professorin ohne deutsche Staatsangehörigkeit zu finden und unter den Bildungsinländer_innen machen Studentinnen lediglich 36,9 % aus, während der Frauenanteil an den Bildungsausländer_innen in etwa dem NRW-Durchschnitt entspricht. Einzig in der Gruppe des internationalen hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind Frauen im Landesvergleich überdurchschnittlich präsent.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Die Fachhochschule Münster verliert im Landesvergleich insgesamt zwei Plätze, bezogen auf die einzelnen Statusgruppen hat sie sich jedoch nicht verschlechtert. Bei den Studierenden hält sie den fünften Rang und kann sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal auf ebendiesen fünften Rang verbessern. Lediglich bei den Professor_innen liegt sie im hinteren Mittelfeld.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Fachhochschule Münster			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		9	15	37,5 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		1	4	20,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	1	0	100,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	3	0,0 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	26,7 %	30,6 %
Dekanate		3	28	9,7 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	12	0,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	1	12	7,7 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	2	4	33,3 %	26,5 %	20,5 %
Dezernate		4	2	66,7 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	228	265	16,2 %	16,7 %	21,5 %	4,8	-3,6
Ha. wiss. Personal	210	412	96,2 %	36,7 %	44,2 %	7,5	1,2
MTV	294	390	32,7 %	52,4 %	58,5 %	6,1	-9,4
Studierende	9.053	14.602	61,3 %	39,0 %	43,5 %	4,5	-3,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Münster	Differenz zu NRW	FH Münster	Differenz zu NRW	FH Münster	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	22,1 %	-0,7	21,3 %	-0,4	12,8 %	-1,2	-0,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,6 %	-2,4	56,4 %	5,0	23,8 %	-8,7	-2,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	81,0 %	17,8	83,9 %	26,0	35,0 %	4,9	16,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	82,8 %	15,9	85,2 %	32,0	63,6 %	42,7	30,2
Kunst, Kunstwissenschaft	67,8 %	7,1	25,0 %	-25,8	27,8 %	-5,3	-8,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	FH Münster	Differenz zu NRW	FH Münster	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	1,9 %	-4,9	0,0 %	-29,7
Ha. wiss. Personal	3,9 %	-9,3	56,3 %	14,2
Studierende (Bildungsinländer_innen)	1,5 %	-2,4	36,9 %	-13,1
Studierende (Bildungsausländer_innen)	4,9 %	-4,2	45,2 %	0,5
Durchschnittliche Differenz		-5,2		-7,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Münster	2017	5	5	11	7,0	8
FH Münster	2014	5	6	11	7,3	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Sankt Augustin, Hennef, Rheinbach

Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
University of Applied Sciences

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile an den verschiedenen Leitungspositionen fallen an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg unterschiedlich aus. Die geschlechterparitätische Besetzung des Hochschulrats entspricht in etwa dem Landesdurchschnitt. Das Rektorat ist zum Erhebungszeitpunkt mit einem Rektor, zwei Prorektorinnen und einem Prorektor besetzt, das Kanzler_innenamt ist vakant. Der Frauenanteil in den Dekanaten liegt mit 30,0 % über dem NRW-Wert, zudem wird einer von fünf Fachbereichen von einer Dekanin geleitet. In zwei von fünf Dezernaten hat eine Frau die Leitung übernommen, damit ist der Anteil der Dezernentinnen im Landesvergleich leicht unterdurchschnittlich. Der Senat weist eine besonders hohe Unterrepräsentanz von Frauen auf: Nur vier von insgesamt 17 Senatsmitgliedern sind Frauen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

In den drei Statusgruppen der Beschäftigten bewegen sich die Frauenanteile der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg oberhalb des Landesdurchschnitts, obwohl deren Steigerungsraten im Zehnjahresvergleich moderat ausfallen. Professorinnen sind mit einem Anteil von 27,1 % vertreten, der Frauenanteil von 46,0 % an den hauptberuflichen Wissenschaftler_innen nähert sich der Parität und insbesondere die Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung sind im NRW-Vergleich mit einem Anteil von 74,2 % überdurchschnittlich vertreten. Dagegen verbleibt der Studentinnenanteil (37,8 %) trotz der Erhöhung um 9,4 Prozentpunkte deutlich unterhalb des NRW-Mittelwertes.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

In der Fächergruppe mit den höchsten Studierendenzahlen an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, sind Frauen unter den Studierenden und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mehrheitlich vertreten. Dennoch fällt der Studentinnenanteil im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich aus. Der Professorinnenanteil von 32,7 % entspricht wiederum dem Landesdurchschnitt. Auch in den Ingenieurwissenschaften ist der Studentinnenanteil mit 13,9 % unterdurchschnittlich, während der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal oberhalb des landesweiten Mittelwertes liegt und sich der Professorinnenanteil im Landesdurchschnitt bewegt. Positiv hervorzuheben sind die hohen Frauenanteile in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, die in allen Statusgruppen sehr deutlich den jeweiligen NRW-Wert übertreffen.

4 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Der Anteil an internationalen Hochschulangehörigen liegt an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg insgesamt nur minimal unter dem Landesdurchschnitt, wohingegen der Frauenanteil an dieser Gruppe um -8,6 Prozentpunkte vom NRW-Wert abweicht. Eine Ausnahme in Bezug auf den Frauenanteil stellt das internationale wissenschaftliche Personal dar; hier sind Frauen zur Hälfte – und damit überdurchschnittlich – vertreten. Beim Frauenanteil an den studierenden Bildungsinländer_innen weist die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg eine negative Abweichung von 13,4 Prozentpunkten auf, der Anteil an Bildungsausländerinnen entspricht in etwa dem landesweiten Mittelwert. Professorinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind nicht vorhanden.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

Im Landesvergleich der Fachhochschulen musste die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg Platzierungsverluste hinnehmen, behält mit Rang sieben jedoch einen Platz im Mittelfeld. Im Einzelnen ist sie in Bezug auf den Professorinnenanteil um drei Positionen auf Rang sechs nach hinten gerückt und hat auch bei den Studierenden einen Platz verloren. Einzig in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals konnte sie vorrücken und belegt hier mit Rang vier einen vorderen Platz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Hochschule Bonn-Rhein-Sieg			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Fachhochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	48,1 %	49,1 %
Senat		4	13	23,5 %	36,1 %	38,4 %
Rektorat		2	2	50,0 %	33,8 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	38,1 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	0	(-)	26,7 %	30,6 %
Dekanate		3	7	30,0 %	18,3 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	1	4	20,0 %	12,4 %	14,1 %
	Prodekan_innen	2	3	40,0 %	20,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	26,5 %	20,5 %
Dezernate		2	3	40,0 %	46,1 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	122	144	18,0 %	25,4 %	27,1 %	1,7	1,9
Ha. wiss. Personal	97	311	220,6 %	44,3 %	46,0 %	1,7	3,0
MTV	122	217	77,9 %	72,1 %	74,2 %	2,1	6,3
Studierende	4.538	8.685	91,4 %	28,4 %	37,8 %	9,4	-9,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2017

3

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	52,3 %	-3,6	56,6 %	5,2	32,7 %	0,2	0,6
Ingenieurwissenschaften	13,9 %	-8,9	26,4 %	4,7	14,5 %	0,5	-1,2
Mathematik, Naturwissenschaften	61,0 %	13,1	55,0 %	21,0	37,5 %	18,8	17,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

4

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	0,7 %	-6,1	0,0 %	-29,7
Ha. wiss. Personal	12,2 %	-1,0	50,0 %	7,9
Studierende (Bildungsinländer_innen)	4,1 %	0,2	36,6 %	-13,4
Studierende (Bildungsausländer_innen)	12,5 %	3,4	45,4 %	0,7
Durchschnittliche Differenz		-0,9		-8,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

5

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bonn-Rhein-Sieg	2017	9	4	6	6,3	7
HS Bonn-Rhein-Sieg	2014	8	5	3	5,3	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Fachhochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule für Musik Detmold

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Frauen sind an der Hochschule für Musik Detmold auf Leitungsebene wenig vertreten. So wird im Rektorat keines der fünf Ämter von einer Frau bekleidet. Die drei Fachbereiche werden ebenfalls ausschließlich von Männern geleitet, wobei ein Fachbereich durch zwei gleichberechtigte Dekane vertreten wird. Unter den vier Prodekan_innen befindet sich eine Frau. Der Senat besteht zu einem Viertel aus Frauen, womit der NRW-Wert ebenfalls unterschritten wird. Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 30,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zehnjahresvergleich haben die Frauenanteile in den drei Personalgruppen Zuwächse erfahren. Der Professorinnenanteil ist auf 24,1 % gestiegen, liegt jedoch leicht unterhalb des NRW-Werts. In der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals hat sich die Anzahl der Beschäftigten mehr als verdoppelt. Der im NRW-Vergleich durchschnittliche Frauenanteil hat sich hier hingegen nur leicht erhöht. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind an der Hochschule für Musik Detmold mit einem Anteil von 67,6 % – dem Landesdurchschnitt entsprechend – vertreten. Bei den Studierenden ist eine Reduzierung des Frauenanteils um 11,3 Prozentpunkte zu verzeichnen, der Anteil der Studentinnen liegt nun unterhalb der 50-Prozent-Marke, übersteigt aber trotzdem den landesweiten Durchschnittswert.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der Hochschule für Musik Detmold im Landesvergleich überdurchschnittlich häufig zu finden. Bei den Frauenanteilen in dieser Gruppe liegen die Werte je nach Statusgruppe oberhalb oder unterhalb des NRW-Durchschnitts. Der Anteil der Professorinnen weicht um -22,0 Prozentpunkte und der Anteil der Bildungsinländerinnen um -7,9 Prozentpunkte vom jeweiligen Landeswert ab, während Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal und in der Gruppe der Bildungsausländer_innen überdurchschnittlich vertreten sind.

4 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2017 und 2014

Im Landesvergleich der Kunsthochschulen verbleibt die Hochschule für Musik Detmold auf Rang sechs und belegt damit den vorletzten Platz. Unverändert sind auch die Ränge bei den Professor_innen und beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal. Einzig bei den Studierenden konnte sie um eine Position auf Rang vier vorrücken.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Hochschule für Musik Detmold			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunsthochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		3	7	30,0 %	30,0 %	49,1 %
Senat		4	12	25,0 %	40,4 %	38,4 %
Rektorat		0	5	0,0 %	23,3 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	0,0 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	3	0,0 %	25,0 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	42,9 %	30,6 %
Dekanate		1	7	12,5 %	31,8 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	4	0,0 %	16,7 %	14,1 %
	Prodekan_innen	1	3	25,0 %	42,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	20,5 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	55,6 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	48	54	12,5 %	18,8 %	24,1 %	5,3	-1,1
Ha. wiss.-künstl. Personal	20	44	120,0 %	40,0 %	43,2 %	3,2	0,2
MTV	48	68	41,7 %	66,7 %	67,6 %	1,0	-0,2
Studierende	566	652	15,2 %	60,1 %	48,8 %	-11,3	1,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

3

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	HS für Musik Detmold	Differenz zu NRW	HS für Musik Detmold	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	24,1 %	17,3	7,7 %	-22,0
Ha. wiss.-künstl. Personal	20,5 %	7,3	66,7 %	24,6
Studierende (Bildungsinländer_innen)	2,9 %	-1,0	42,1 %	-7,9
Studierende (Bildungsausländer_innen)	46,0 %	37,0	56,7 %	12,0
Durchschnittliche Differenz		15,1		1,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

4

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Status-gruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS für Musik Detmold	2017	4	5	6	5,0	6
HS für Musik Detmold	2014	5	5	6	5,3	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil Kunstakademie Düsseldorf

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile an den verschiedenen Leitungspositionen fallen an der Kunstakademie Düsseldorf unterschiedlich aus. Im Rektorat ist keine Frau vertreten, die vier Rektoratsämter werden sämtlich von Männern bekleidet. Die beiden Fachbereiche werden von zwei Männern geführt, zwei Prodekaninnen sind jeweils an der Leitung beteiligt. Somit sind die vier Dekanatspositionen insgesamt geschlechterparitätisch besetzt und liegen über dem Landesdurchschnitt. Auch der Frauenanteil an den Sitzen im Senat nähert sich mit 45,5 % der Parität und ist somit im NRW-Vergleich überdurchschnittlich. Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 30,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

In allen Statusgruppen – mit Ausnahme der Studierenden – ist an der Kunstakademie Düsseldorf der Frauenanteil im Zehnjahresvergleich deutlich angestiegen. Hervorzuheben ist die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren um 23,2 Prozentpunkte auf 37,5 %, womit Professorinnen im NRW-Vergleich überdurchschnittlich vertreten sind. Auch beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal erfuhr der Frauenanteil einen deutlichen Zuwachs, gleichwohl liegt er unterhalb des Landesdurchschnitts. Der in der betrachteten Dekade auf 68,8 % gestiegene Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung bewegt sich dagegen leicht oberhalb des NRW-Wertes. Trotz eines leichten Rückgangs des Frauenanteils an den Studierenden machen Frauen weiterhin über die Hälfte dieser Statusgruppe aus.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Internationale Hochschulangehörige sind an der Hochschule Düsseldorf insgesamt überdurchschnittlich vertreten, was vorwiegend auf ihre hohen Anteile an den Professuren und Bildungsausländer_innen im Landesvergleich zurückzuführen ist. Der Frauenanteil innerhalb der Gruppe der Hochschulangehörigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt noch deutlicher über dem Landesdurchschnitt. Der Frauenanteil an den internationalen Professor_innen beträgt 41,7 % und nähert sich damit der Parität. Bei den Studierenden bilden sowohl die Bildungsinländerinnen als auch -ausländerinnen mit einem Anteil über 60 % die Mehrheit.

4 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2017 und 2014

Im Landesvergleich der Kunsthochschulen ist die Kunstakademie Düsseldorf um zwei Plätze auf den dritten Rang vorgerückt. Diese Entwicklung hat sie Platzierungsgewinnen bei den Studierenden und insbesondere bei den Professuren zu verdanken. Beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal hat sie jedoch zwei Plätze verloren und belegt mit Rang sechs den vorletzten Platz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Kunstakademie Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunsthochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		3	7	30,0 %	30,0 %	49,1 %
Senat		10	12	45,5 %	40,4 %	38,4 %
Rektorat		0	4	0,0 %	23,3 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	0,0 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	2	0,0 %	25,0 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	42,9 %	30,6 %
Dekanate		2	2	50,0 %	31,8 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	2	0,0 %	16,7 %	14,1 %
	Prodekan_innen	2	0	100,0 %	42,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	20,5 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	55,6 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	28	40	42,9 %	14,3 %	37,5 %	23,2	12,3
Ha. wiss.-künstl. Personal	23	20	-13,0 %	30,4 %	40,0 %	9,6	-3,0
MTV	42	48	14,3 %	59,5 %	68,8 %	9,2	0,9
Studierende	431	643	49,2 %	55,5 %	54,0 %	-1,5	6,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

3

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	Kunstakademie Düsseldorf	Differenz zu NRW	Kunstakademie Düsseldorf	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	30,0 %	23,2	41,7 %	11,9
Ha. wiss.-künstl. Personal	0,0 %	-13,2	(-)	(-)
Studierende (Bildungsinländer_innen)	3,6 %	-0,4	65,2 %	15,2
Studierende (Bildungsausländer_innen)	29,9 %	20,8	60,4 %	15,7
Durchschnittliche Differenz		7,6		14,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

4

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Status-gruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
Kunstakademie Düsseldorf	2017	2	6	2	3,3	3
Kunstakademie Düsseldorf	2014	3	4	5	4,0	5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil Robert Schumann Hochschule Düsseldorf

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Beteiligung von Frauen auf Leitungsebene gestaltet sich an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf unterschiedlich. Die Sitzverteilung im Senat nähert sich mit einem Frauenanteil von 43,5 % der Geschlechterparität an. Das Rektorat besteht aus einer Kanzlerin, einem Rektor und zwei Prorektoren. Demgegenüber haben Frauen in den Fachbereichen weder ein Amt als Dekanin noch als Prodekanin inne. Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 30,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Die aktuellen Frauenanteile bewegen sich – mit Ausnahme des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals – in fast allen Statusgruppen unterhalb des Landesdurchschnitts. Im Zehnjahresvergleich ist der Professorinnenanteil an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf von 16,1 % auf 13,3 % gesunken und weicht somit um -11,8 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert ab. Der Studentinnenanteil ist auf 41,0 % zurückgegangen und hat sich somit von der Parität entfernt. Im MTV-Bereich haben sich dagegen keine Veränderungen beim Frauenanteil ergeben, er liegt konstant bei 56,8 %. Die Anzahl des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals ist in der betrachteten Dekade von fünf auf zehn Beschäftigte angewachsen, wovon die Hälfte Frauen sind.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf sind internationale Hochschulangehörige überdurchschnittlich vertreten. Auch der Frauenanteil an dieser Gruppe liegt insgesamt um 17,9 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. In der Statusgruppe des wissenschaftlich-künstlerischen Personals sind ausschließlich Frauen beschäftigt und mit einem Frauenanteil von über 60 % an den Studierenden sind sowohl die Bildungsinländerinnen als auch -ausländerinnen in der Mehrheit.

4 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2017 und 2014

Unter den Kunsthochschulen in NRW belegt die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf mit Rang sieben den letzten Rang im Landesvergleich. Mit Blick auf die Statusgruppen nimmt sie auch bei den Studierenden und den Professor_innen aufgrund der vergleichsweise niedrigen Frauenanteile jeweils den letzten Platz ein. Eine Ausnahme bildet das hauptberufliche wissenschaftlich-künstlerische Personal, hier behält die Hochschule aufgrund des hohen Frauenanteils in dieser Gruppe ihre vordere Platzierung auf Rang zwei bei.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Robert Schumann Hochschule Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunsthochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		3	7	30,0 %	30,0 %	49,1 %
Senat		10	13	43,5 %	40,4 %	38,4 %
Rektorat		1	3	25,0 %	23,3 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	0,0 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	2	0,0 %	25,0 %	37,4 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	42,9 %	30,6 %
Dekanate		0	4	0,0 %	31,8 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	0	2	0,0 %	16,7 %	14,1 %
	Prodekan_innen	0	2	0,0 %	42,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	20,5 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	55,6 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	31	45	45,2 %	16,1 %	13,3 %	-2,8	-11,8
Ha. wiss.-künstl. Personal	5	10	100,0 %	40,0 %	50,0 %	10,0	7,0
MTV	37	44	18,9 %	56,8 %	56,8 %	0,1	-11,1
Studierende	642	686	6,9 %	46,7 %	41,0 %	-5,8	-6,1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

3

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	Robert Schumann HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	Robert Schumann HS Düsseldorf	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	24,4 %	17,6	9,1 %	-20,6
Ha. wiss.-künstl. Personal	10,0 %	-3,2	100,0 %	57,9
Studierende (Bildungsinländer_innen)	10,8 %	6,9	68,9 %	18,9
Studierende (Bildungsausländer_innen)	24,2 %	15,2	60,2 %	15,6
Durchschnittliche Differenz		9,1		17,9

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

4

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Status-gruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
Robert Schumann HS Düsseldorf	2017	7	2	7	5,3	7
Robert Schumann HS Düsseldorf	2014	7	2	7	5,3	6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil Folkwang Universität der Künste

Essen, Bochum, Dortmund, Duisburg

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

An der Folkwang Universität der Künste Essen bewegen sich die Frauenanteile auf Leitungsebene oberhalb des Landesdurchschnitts. Der Frauenanteil an den Sitzen im Senat liegt mit einem Anteil von 45,8 % nahe an der Parität. Im Rektorat sind zwei Prorektorinnen vertreten, somit beträgt der Frauenanteil am Rektorat insgesamt 40,0 %. Die Positionen in den Dekanaten sind zu einem Drittel mit Frauen besetzt, darunter befinden sich eine Dekanin und zwei Prodekaninnen. Drei der insgesamt fünf Dezernate werden von Frauen geleitet. Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 30,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

An der Folkwang Universität der Künste konnten die Frauenanteile in den Statusgruppen der Beschäftigten deutlich gesteigert werden. Die Frauenanteile an den Professuren verzeichnen im Zehnjahresvergleich die stärkste Zunahme (13,8 Prozentpunkte) und fallen im Landesvergleich überdurchschnittlich aus. Frauen machen die Hälfte des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals aus, ihr Anteil übersteigt den NRW-Wert um 7,0 Prozentpunkte. Im MTV-Bereich sind Frauen an der Folkwang Universität der Künste mit einem Anteil von 54,9 % mehrheitlich vertreten, dennoch weicht dieser Anteil um -13,0 Prozentpunkte vom landesweiten Durchschnitt ab. Der Studentinnenanteil liegt demgegenüber oberhalb des Landeswertes, obwohl er in der betrachteten Dekade leicht auf 53,9 % gesunken ist.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

An der Folkwang Universität der Künste übersteigen die Anteile der internationalen Professor_innen und der Bildungsausländer_innen die jeweiligen NRW-Durchschnittswerte deutlich. Auch die Frauenanteile in diesen beiden Gruppen fallen im Landesvergleich überdurchschnittlich aus. Unter den internationalen wissenschaftlich-künstlerischen Beschäftigten sind Frauen mit einem Anteil von 71,4 % mehrheitlich vertreten, womit auch dieser Wert um 29,4 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt. Einzig der Studentinnenanteil an den Bildungsinländer_innen ist im NRW-Vergleich leicht unterdurchschnittlich.

4 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2017 und 2014

Die Folkwang Universität der Künste konnte im landesweiten Vergleich der Kunsthochschulen um zwei Plätze aufrücken und teilt sich nun mit der Kunstakademie Münster den ersten Rang in der Gesamtwertung. In der Einzelbetrachtung der Statusgruppen verlor sie jedoch jeweils zwei Plätze bei den Studierenden und den Professor_innen. Beim hauptberuflich wissenschaftlich-künstlerischen Personal rückte sie aufgrund des paritätischen Frauenanteils um vier Plätze vor und belegt den zweiten Rang.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Folkwang Universität der Künste			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunsthochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		3	7	30,0 %	30,0 %	49,1 %
Senat		11	13	45,8 %	40,4 %	38,4 %
Rektorat		2	3	40,0 %	23,3 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	0,0 %	22,9 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	25,0 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	42,9 %	30,6 %
Dekanate		3	6	33,3 %	31,8 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	1	3	25,0 %	16,7 %	14,1 %
	Prodekan_innen	2	3	40,0 %	42,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	20,5 %
Dezernate		3	2	60,0 %	55,6 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	90	92	2,2 %	14,4 %	28,3 %	13,8	3,1
Ha. wiss.-künstl. Personal	28	60	114,3 %	42,9 %	50,0 %	7,1	7,0
MTV	71	142	100,0 %	47,9 %	54,9 %	7,0	-13,0
Studierende	950	1.496	57,5 %	56,7 %	53,9 %	-2,8	6,8

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

3

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	Folkwang U der Künste	Differenz zu NRW	Folkwang U der Künste	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	23,9 %	17,1	36,4 %	6,6
Ha. wiss.-künstl. Personal	11,7 %	-1,5	71,4 %	29,4
Studierende (Bildungsinländer_innen)	3,7 %	-0,3	49,1 %	-0,9
Studierende (Bildungsausländer_innen)	36,8 %	27,8	57,7 %	13,0
Durchschnittliche Differenz		10,8		12,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

4

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Status-gruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
Folkwang U der Künste	2017	3	2	4	3,0	1
Folkwang U der Künste	2014	2	6	3	3,7	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil Hochschule für Musik und Tanz Köln

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Hochschule für Musik und Tanz Köln fallen unterschiedlich aus. Im Rektorat wird ausschließlich das Kanzler_innenamt von einer Frau bekleidet, die drei weiteren Ämter sind mit Männern (dem Rektor sowie zwei Prorektoren) besetzt. Der Frauenanteil an den Dekanatspositionen liegt mit 42,1 % deutlich über dem Landesdurchschnitt. Zwei von insgesamt sechs Fachbereichen werden von Dekaninnen geleitet. Hinzu kommen sechs Prodekaninnen und sieben Prodekane, womit die Geschlechterverteilung nahezu paritätisch ist. Darüber hinaus hat eine Frau die zum Erhebungszeitpunkt einzig besetzte Dezernatsleitung inne. Frauen sind mit einem Anteil von 30,8 % im Senat dagegen unterrepräsentiert. Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 30,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Der Professorinnenanteil hat sich an der Hochschule für Musik und Tanz Köln im Zehnjahresvergleich kaum erhöht, dennoch liegt er mit 26,4 % leicht oberhalb des NRW-Wertes. Die Anzahl des wissenschaftlich-künstlerischen Personals ist in der betrachteten Dekade von vier auf 26 Mitarbeiter_innen angestiegen. Waren 2007 die vier Stellen ausschließlich mit Frauen besetzt, finden sich nun auch Männer unter den Beschäftigten. Insofern ist der Frauenanteil auf 61,5 % gesunken, ein Wert, der um 18,6 Prozentpunkte den Landesdurchschnitt übersteigt. Im MTV-Bereich beträgt der Frauenanteil wie bereits im Jahr 2007 rund 65 %. Er fällt im Landesvergleich jedoch leicht unterdurchschnittlich aus. Der Studentinnenanteil befindet sich trotz des Rückgangs um 6,3 Prozentpunkte auf 48,1 % etwas über dem landesweiten Mittelwert.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln zeichnet sich über alle Statusgruppen hinweg durch einen im NRW-Vergleich überdurchschnittlichen Anteil internationaler Hochschulangehöriger aus. Auch die Frauenanteile an den Hochschulangehörigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bewegen sich überwiegend oberhalb der jeweiligen NRW-Werte. Einzig der Frauenanteil an den internationalen Professuren fällt mit 26,1 % unterdurchschnittlich aus. In allen weiteren Statusgruppen sind Frauen mehrheitlich vertreten: In der Statusgruppe des internationalen wissenschaftlich-künstlerischen Personals sind drei Viertel Frauen und auch bei den Bildungsinländer_innen sowie -ausländer_innen machen die Studentinnen mehr als die Hälfte aus.

4 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2017 und 2014

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln hat im Landesvergleich der Kunsthochschulen ihre Spitzenposition von 2014 nicht halten können und belegt nun mit Rang vier einen mittleren Platz. Bezogen auf die einzelnen Statusgruppen ist sie bei den Studierenden und Professor_innen jeweils von Rang vier auf Rang fünf gesunken. Beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal weist die Hochschule nach wie vor den höchsten Frauenanteil auf und liegt daher unverändert auf dem ersten Rang.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Hochschule für Musik und Tanz Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunsthochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		3	7	30,0 %	30,0 %	49,1 %
Senat		8	18	30,8 %	40,4 %	38,4 %
Rektorat		1	3	25,0 %	23,3 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	0,0 %	22,9 %
	Prorektor_innen	0	2	0,0 %	25,0 %	37,4 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	42,9 %	30,6 %
Dekanate		8	11	42,1 %	31,8 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	2	4	33,3 %	16,7 %	14,1 %
	Prodekan_innen	6	7	46,2 %	42,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	20,5 %
Dezernate		1	0	100,0 %	55,6 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	112	106	-5,4 %	25,0 %	26,4 %	1,4	1,3
Ha. wiss.-künstl. Personal	4	26	550,0 %	100,0 %	61,5 %	-38,5	18,6
MTV	71	92	29,6 %	64,8 %	65,2 %	0,4	-2,7
Studierende	1.359	1.477	8,7 %	54,4 %	48,1 %	-6,3	1,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

3

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	HS für Musik Köln	Differenz zu NRW	HS für Musik Köln	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	21,7 %	14,9	26,1 %	-3,6
Ha. wiss.-künstl. Personal	30,8 %	17,6	75,0 %	32,9
Studierende (Bildungsinländer_innen)	11,2 %	7,2	53,3 %	3,3
Studierende (Bildungsausländer_innen)	36,0 %	27,0	51,9 %	7,2
Durchschnittliche Differenz		16,7		10,0

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

4

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Status-gruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS für Musik und Tanz Köln	2017	5	1	5	3,7	4
HS für Musik und Tanz Köln	2014	4	1	4	3,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Gender-Datenprofil Kunsthochschule für Medien Köln

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Kunsthochschule für Medien Köln weist auf Leitungsebene überdurchschnittliche Frauenanteile auf. Das Rektorat ist mit einer Kanzlerin und einem Rektor sowie einer Prorektorin und einem Prorektor geschlechterparitätisch besetzt. Im Senat sind die 16 Sitze ebenfalls ausgeglichen auf acht Frauen und acht Männer verteilt. Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 30,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Der Professorinnenanteil hat im Zehnjahresvergleich einen deutlichen Zugewinn um 9,4 Prozentpunkte erfahren und übersteigt aktuell mit einem Wert von 36,7 % deutlich den Landesdurchschnitt. Obwohl die Zahl der Beschäftigten in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals nahezu gleich geblieben ist, ist der Frauenanteil in der betrachteten Dekade von 63,6 % auf 47,6 % gesunken. Dennoch liegt er weiterhin leicht oberhalb des NRW-Wertes. Im Landesvergleich fällt dagegen der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (56,4 %) unterdurchschnittlich aus. Studentinnen sind mit einem Anteil von rund 44 % nach wie vor sowohl an der Kunsthochschule für Medien Köln als auch auf NRW-Ebene unterrepräsentiert.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

Der Anteil internationaler Hochschulangehöriger an der Kunsthochschule für Medien Köln bewegt sich oberhalb des Landesdurchschnitts. Dies verdankt sich vergleichsweise hohen Anteilen bei den internationalen Professuren und den Bildungsausländer_innen. Auch der Frauenanteil an den internationalen Hochschulangehörigen fällt insgesamt überdurchschnittlich aus. Der paritätische Professorinnenanteil liegt 20,3 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnittswert. In der Statusgruppe des internationalen wissenschaftlich-künstlerischen Personals sind ausschließlich Frauen vertreten. Studentinnen sind bei den Bildungsinländer_innen mit einem Anteil von 43,8 % leicht unter-, in der Gruppe der Bildungsausländer_innen dagegen leicht überrepräsentiert.

4 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2017 und 2014

Die Kunsthochschule für Medien Köln ist im Landesvergleich der Kunsthochschulen vom dritten auf den fünften Rangplatz gesunken. Bei den Studierenden verbleibt sie auf dem vorletzten Rang. Zudem verliert sie eine Position beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal und nimmt hier den vierten Rang ein. Auch bei den Professuren rückt sie trotz hoher Steigerungsraten in dieser Gruppe um einen Platz nach hinten.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Kunsthochschule für Medien Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunsthochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		3	7	30,0 %	30,0 %	49,1 %
Senat		8	8	50,0 %	40,4 %	38,4 %
Rektorat		2	2	50,0 %	23,3 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	0,0 %	22,9 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	25,0 %	37,4 %
	Kanzler_in	1	0	100,0 %	42,9 %	30,6 %
Dekanate		(-)	(-)	(-)	31,8 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	16,7 %	14,1 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	42,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	20,5 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	55,6 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	22	30	36,4 %	27,3 %	36,7 %	9,4	11,5
Ha. wiss.-künstl. Personal	22	21	-4,5 %	63,6 %	47,6 %	-16,0	4,7
MTV	61	78	27,9 %	54,1 %	56,4 %	2,3	-11,5
Studierende	324	378	16,7 %	44,4 %	43,9 %	-0,5	-3,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

3

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	Kunst-HS für Medien Köln	Differenz zu NRW	Kunst-HS für Medien Köln	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	26,7 %	19,9	50,0 %	20,3
Ha. wiss.-künstl. Personal	9,5 %	-3,7	100,0 %	57,9
Studierende (Bildungsinländer_innen)	4,2 %	0,3	43,8 %	-6,2
Studierende (Bildungsausländer_innen)	31,0 %	21,9	53,8 %	9,2
Durchschnittliche Differenz		9,6		20,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

4

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Status-gruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
Kunst-HS für Medien Köln	2017	6	4	3	4,3	5
Kunst-HS für Medien Köln	2014	6	3	2	3,7	3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Kunstakademie Münster
Hochschule für Bildende Künste

Gender-Datenprofil Kunstakademie Münster

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien bewegen sich an der Kunstakademie Münster eher unterhalb des Landesdurchschnitts. Unter den vier Rektoratsmitgliedern bekleidet eine Frau das Amt einer Prorektorin, alle weiteren Hochschulleitungspositionen, darunter Rektor und Kanzler, sind mit Männern besetzt. Von den drei Dezernaten wird eines von einer Frau geleitet. Im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 42,9 % auch im NRW-Vergleich angemessen vertreten. Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 30,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

Im Zehnjahresvergleich der Entwicklung der Frauenanteile werden unterschiedliche Tendenzen in den Statusgruppen sichtbar. Hervorzuheben ist der aktuelle Professorinnenanteil von 40,0 %, der um 14,8 Prozentpunkte den Landesdurchschnitt übersteigt. Bei den wissenschaftlich-künstlerischen Beschäftigten sind Frauen sowohl an der Kunstakademie Münster als auch im NRW-Vergleich nach wie vor – trotz einer Steigerung um 8,3 Prozentpunkte – deutlich unterrepräsentiert. Unter den insgesamt zwölf Beschäftigten in dieser Gruppe finden sich aktuell vier Frauen. Im MTV-Bereich und bei den Studierenden bewegen sich die Frauenanteile, trotz leichten Rückgangs im Betrachtungszeitraum, oberhalb der 60-Prozent-Marke. Bei den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil (62,5 %) jedoch unterhalb des NRW-Wertes, während der Studentinnenanteil (64,6 %) im Landesvergleich überdurchschnittlich ausfällt.

3 Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

An der Kunstakademie Münster sind internationale Hochschulangehörige insgesamt leicht überdurchschnittlich vertreten, wobei auffällt, dass sich in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals keine Person ohne deutsche Staatsangehörigkeit befindet. Frauen sind unter den internationalen Hochschulangehörigen mehrheitlich vertreten. In allen Statusgruppen liegt ihr Anteil bei mindestens 60 % und somit jeweils deutlich über dem Landesdurchschnitt.

4 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2017 und 2014

Im Landesvergleich der Kunsthochschulen konnte die Kunstakademie Münster ihre Spitzenposition behaupten. Sie teilt sich aktuell den ersten Rang in der Gesamtwertung mit der Folkwang Universität der Künste. Aufgrund der NRW-weit höchsten Studentinnen- und Professorinnenanteile behält sie ebenfalls den jeweils ersten Rang in den beiden Statusgruppen. Einzig beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal belegt die Kunstakademie Münster mit Rang sieben unverändert den letzten Platz.

Leitungsgremien nach Geschlecht 2019

1

		Kunstakademie Münster			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunsthochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		3	7	30,0 %	30,0 %	49,1 %
Senat		6	8	42,9 %	40,4 %	38,4 %
Rektorat		1	3	25,0 %	23,3 %	33,3 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	0,0 %	22,9 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	25,0 %	37,4 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	42,9 %	30,6 %
Dekanate		(-)	(-)	(-)	31,8 %	19,1 %
davon	Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	16,7 %	14,1 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	42,3 %	22,4 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	20,5 %
Dezernate		1	2	33,3 %	55,6 %	44,6 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnungen.

Statusgruppen und Frauenanteile 2007 und 2017

2

	Personen			Frauenanteile			
	2007	2017	Veränderungsrate 2007–2017	2007	2017	Differenz 2007–2017	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	16	20	25,0 %	31,3 %	40,0 %	8,8	14,8
Ha. wiss.-künstl. Personal	12	12	0,0 %	16,7 %	25,0 %	8,3	-18,0
MTV	20	24	20,0 %	65,0 %	62,5 %	-2,5	-5,4
Studierende	299	345	15,4 %	68,2 %	64,6 %	-3,6	17,5

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2007 und 2017; eigene Berechnungen.

Internationale Hochschulangehörige und Frauenanteile 2017

3

	Anteil an Statusgruppe insgesamt		Frauenanteile	
	Kunstakademie Münster	Differenz zu NRW	Kunstakademie Münster	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professor_innen	25,0 %	18,2	60,0 %	30,3
Ha. wiss.-künstl. Personal	0,0 %	-13,2	(-)	(-)
Studierende (Bildungsinländer_innen)	3,8 %	-0,2	61,5 %	11,5
Studierende (Bildungsausländer_innen)	15,1 %	6,0	63,5 %	18,8
Durchschnittliche Differenz		2,7		20,2

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2017; eigene Berechnungen.

Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Fachhochschulen 2017 und 2014

4

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Status-gruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
Kunstakademie Münster	2017	1	7	1	3,0	1
Kunstakademie Münster	2014	1	7	1	3,0	1

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2014 und 2017; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2014 entstammen dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 116ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller Kunsthochschulen.

Teil B
Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen

1 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium 175
2 Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien und -positionen 186
3 Gleichstellungssteuerung und -governance – Verankerung und Maßnahmen 197
4 Sexualisierte Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch 209
5 Gleichstellungsquoten und -ziele bei der Berufung auf Professuren 222
6 Wissenschaftsfeld Geschlechterforschung – Professuren, Zentren, Studiengänge 232
7 Gendergerechte Finanzierungsmodelle 241
8 Gleichstellung und Entgelttransparenz 248

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter gehört zu den gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen. Dementsprechend sind die Hochschulen des Landes NRW durch § 3 Abs. 4 Hochschulgesetz (HG) bzw. inhaltsgleich in § 3 Abs. 2 Kunsthochschulgesetz (KunstHG) dazu aufgefordert, diesen gesetzlichen Gleichstellungsauftrag umzusetzen und zu verwirklichen. Im Wortlaut des Gesetzes, der auf dem grundgesetzlich verankerten Staatsziel der Gleichberechtigung der Geschlechter aufbaut, heißt es in Paragraf 3 zu den Aufgaben der Hochschulen:

> *„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung." (§ 3 Abs. 4 HG NRW)*

Wie die Hochschulen diesen umfassenden Gleichstellungsauftrag in die Praxis umsetzen, ist Gegenstand von Teil B des Gender-Reports 2019. Weitere gleichstellungsrechtliche Vorgaben – etwa aus dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) – werden ebenfalls in die Analyse einbezogen. Neben der Fortschreibung der Implementierung bereits bekannter gleichstellungspolitischer Instrumente und Maßnahmen (vgl. Kortendiek et al. 2013, 2016) liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Umsetzung von (Präventions-)Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie den Regelungen des im Jahr 2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG).

Datengrundlage und Methode: Hochschulbefragung zu Gleichstellung

Für die sich anschließenden Analysen wurde die folgende Datengrundlage und Methodik genutzt: Die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW wurden von der Projektleitung des Gender-Reports postalisch kontaktiert und um die Beantwortung eines Fragebogens über die Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben gebeten. Die „Befragung der Universitäten und Fachhochschulen zum Stand der Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben und der Gleichstellungspraxis" richtete sich an die Hochschulen, auf die das HG Anwendung findet, während sich die „Befragung der Kunsthochschulen zum Stand der Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben und der Gleichstellungspraxis" an die Hochschulen wendet, die unter das Kunsthochschulgesetz (KunstHG) fallen (Stichtag für beide Befragungen: 31.08.2018).[1] Neben dem Fragebogen konnten Materialien, Informationen oder Verkündungsblätter über Steuerungs- und Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschulen mitgeschickt werden und fließen ebenfalls in die anschließende Auswertung ein.

Während sich alle Universitäten und Fachhochschulen an der Befragung beteiligt haben, liegen von den sieben Kunsthochschulen sechs Rückmeldungen vor.[2] Die Hochschulbefragungen ermöglichen einen systematischen Blick auf die Umsetzungen der gesetzlich verankerten gleichstellungspolitischen Regelungen an den Hochschulen. Indem nach den Erfolgen und Herausforderungen ihrer Gleichstellungspraxis gefragt wurde, kann in die Analyse auch die Perspektive der Hochschulen selbst einbezogen werden.

Zusätzlich zu diesen Befragungen wurden die Hochschulen gebeten, ihre Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen sowie ihre Kinderbetreuungs- und Familienserviceangebote in die Datenbanken „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW" und „Kinderbetreuungsangebote an Hochschulen in NRW" einzupflegen.

Weitere Bausteine der Datenerhebung stellen eine eigene Recherche der Hochschulleitungsgremien sowie die Recherche und Inhaltsanalyse der von den Hochschulen erlassenen Richtlinien gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt sowie für partnerschaftliches Verhalten dar. Schließlich wurden im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen neu berufene Professor_innen um ihre Einschätzung des Programms gebeten.

Auf dieser Grundlage erfolgten inhaltsanalytische sowie – im Falle der Fortschreibung der Daten zu den

[1] Am 11.07.2019 wurde das Hochschulgesetz verändert, die Änderungen sind seit dem 01.10.2019 in Kraft. Soweit nicht anders vermerkt, bezieht sich die folgende Analyse auf die vorherige Fassung des Gesetzes.
[2] Die Kunstakademie Düsseldorf hat sich trotz mehrmaliger Nachfragen nicht zu einer Teilnahme an der Hochschulbefragung bereit erklärt.

Frauenanteilen an den Hochschulleitungen – statistische Auswertungen, um die Gleichstellungspraxis an den Hochschulen zu erfassen und die so gewonnenen Erkenntnisse für die zukünftige Weiterentwicklung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben in Wissenschaft und Forschung nutzen zu können.

Thematische Auswertung und Aufbau

Die themenorientierten Kapitel setzen die folgenden Schwerpunkte:

1. Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium (§ 3 HG/§ 3 KunstHG)
2. Fortschreibung der Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der Hochschulleitung und der geschlechtergerechten Gremienbesetzung (§ 11b HG/§ 12a KunstHG)
3. Gleichstellungssteuerung und -governance (§ 24 HG/§ 22 KunstHG) sowie die Fortschreibung der Gleichstellungspläne (§ 5a LGG NRW) und die von den Hochschulen ergriffenen Maßnahmen
4. Sexualisierte Belästigung und Gewalt an Hochschulen sowie ergriffene Maßnahmen dagegen
5. Entwicklung von Gleichstellungsquoten (§ 37a HG) und Gleichstellungszielen (§ 30a KunstHG) bei der Berufung von Professorinnen
6. Fortschreibung der Professuren mit Gender-(Teil-) Denomination sowie Zentren und Studiengänge
7. Gendergerechte Finanzierungsmodelle (§ 24 Abs. 5 HG)
8. Gleichstellung und Entgelttransparenz

1 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM

Die Verknüpfung von Gleichstellungsarbeit und Förderung von Vereinbarkeit ergibt sich durch die Verortung der Thematik im Landesgleichstellungsgesetz (§ 1 Abs. 1 LGG). Neben der Verankerung im LGG NRW ist die Förderung der „Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung" (§ 3 Abs. 5 HG; § 3 Abs. 4 KunstHG) sowohl im Hochschul- als auch im Kunsthochschulgesetz als Aufgabe der Hochschulen festgeschrieben. Damit wird bereits dort die rechtliche Grundlage dafür geschaffen, dass familiengerechte Maßnahmen an den Hochschulen implementiert werden. Dieser gesetzlichen Vorgabe, Vereinbarkeit von Familien- und Fürsorgeaufgaben mit Wissenschaft, Beruf und Studium zu verbessern, verpflichten die Hochschulen sich, indem sie es als eines ihrer Ziele festsetzen. Darüber hinaus übernehmen nach wie vor insbesondere Frauen Fürsorgearbeiten bzw. wird ihnen diese Übernahme zugeschrieben (Blome et al. 2013: 245; Nikolai-Fröhlich 2017: 93). Entsprechend bestehen im Kontext der Gleichstellungsarbeit zahlreiche Maßnahmen und Angebote, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Studium fördern. Insofern fördern Maßnahmen zur Herstellung von Familiengerechtigkeit an Hochschulen insbesondere die Studien- und Berufsperspektiven von Frauen (Söhner 2017: 111).

Die folgende Analyse und Darstellung der Angebote der nordrhein-westfälischen Hochschulen zur Gestaltung einer familiengerechten Hochschule geht auf die Studie „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen – eine Bestandsaufnahme" (Becker et al. 2004) zurück. Um die Vergleichbarkeit weiterhin aufrechtzuerhalten, werden im Folgenden zusätzlich zu den 37 Hochschulen des Landes NRW auch Angebote von anderen Hochschulen in NRW berücksichtigt, sofern sie in der Datenbank Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW aufgeführt sind. Zudem zeigen Kooperationen zwischen den Hochschulen, dass die Gewährleistung von Kinderbetreuung hochschulübergreifend organisiert wird. Anhand der vier Themenblöcke Steuerung von Vereinbarkeit, Familienservicebüros, Kinderbetreuung und familiengerechte Wissenschafts- und Campuskultur werden der aktuelle Stand sowie die Entwicklung der Förderung von Vereinbarkeit an den Hochschulen in NRW dargestellt und diskutiert. Zur Ermittlung der Daten wird sich für das gesamte Kapitel auf die Datenbank Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW (www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de) bezogen. Darüber hinaus werden vereinzelt die Angaben aus der Hochschulbefragung herangezogen.

1.1 STEUERUNG VON VEREINBARKEIT

Die Verantwortung für eine familiengerechte Hochschule obliegt den Hochschulleitungen. So wird bspw. von der Universität Bonn in der Hochschulbefragung die Verantwortung für eine bessere Vereinbarkeit auf der zentralen Leitungsebene der Hochschule verortet und der Thematik so ein großer Stellenwert zugesprochen: „Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf, Studium und Familie ist ein Kernanliegen der Universitätsleitung und somit ein Querschnittsthema in allen Planungsprozessen." Dass die Frage von Vereinbarkeit die verschiedenen Statusgruppen der Hochschule gleichermaßen betrifft, macht die FernUniversität Hagen in ihrer Rückmeldung deutlich, wenn sie ihr Ziel formuliert, „Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben durch bestehende und weitere Angebote zu unterstützen und zu entlasten". Entsprechend stellen die Hochschulen vielfältige Angebote zur Verfügung, die sich teilweise an spezifische Gruppen richten, oft aber für alle Hochschulangehörigen zugänglich sind. Im Zentrum stehen dabei unterschiedlich gestaltete Angebote zur Kinderbetreuung und eine familiengerechte Gestaltung des Arbeits- bzw. Studienplatzes sowie der Campusstruktur. Darüber hinaus bieten Familienservicebüros oder vergleichbare Einrichtungen Beratungsleistungen an.

Im Verlauf der letzten Jahre hat sich das Angebot an vielen Hochschulen über die Ermöglichung oder Vermittlung von Kinderbetreuung hinaus weiterentwickelt. Das lässt sich u. a. in der Umbenennung zentraler Beratungseinrichtungen ablesen. So ist erst kürzlich an der Universität Duisburg-Essen „das Elternservice- in Familienservicebüro (FSB) umbenannt worden, um dem erweiterten Familienverständnis [...] Rechnung zu tragen. Familie wird hier als gegenseitige, langfristige und soziale Verantwortung verstanden." Damit wird – wie auch die Hochschule für Gesundheit Bochum betont – vom „traditionellen Begriff der Familie", der ausschließlich auf die Konstellation Mutter, Vater und Kind(er) fokussiert, Abstand genommen. Sehr deutlich formuliert dies auch die Universität Münster in ihrer Rückmeldung:

> *„Das Verständnis von Familiengerechtigkeit orientiert sich weniger an formalen Strukturen, sondern soll allen aktuellen Formen von Familie gerecht werden. Familiengerechtigkeit an der WWU unterstützt Beschäftigte und Studierende, die im Alltag familiäre Aufgaben in Erziehung, Fürsorge und Pflege übernehmen. Entsprechende Maßnahmen richten sich an alle Geschlechter."*

Hier wird mit der Orientierung an dem Begriff der Familiengerechtigkeit die Vielfalt von Familie als wesentliches Element in die Politiken zur Vereinbarkeit an Hochschulen aufgenommen. Mit dieser Ausrichtung ist zudem ein Perspektivwechsel verbunden, der Familienbelange nicht länger an den Erfordernissen des Arbeits- oder Studienplatzes ausrichtet, sondern das Verhältnis umkehrt (Blome et al. 2013: 244). Darüber hinaus wird mit den Aufgaben der Pflege ein Aspekt aufgegriffen, der sich zunehmend in Angeboten der Hochschulen niederschlägt. Die Übernahme von Beratungsleistungen hinsichtlich der Pflege von Angehörigen durch die Familienservicebüros wird mittlerweile an vielen Hochschulen als ein Aufgabenbereich wahrgenommen und es wurden außerdem weitergehende Maßnahmen entwickelt, wie bspw. die „PflegelotsInnen" an der Fachhochschule Münster, die im spontanen Bedarfsfall zur Seite stehen.

Datenbank Kinderbetreuung an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Die Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW" enthält insgesamt 243 Angebote an den Hochschulen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wissenschaft und Studium abzielen. Im Vergleich zu den Daten des Gender-Reports 2016 ergibt dies einen Zuwachs von etwa 50 Angeboten (vgl. Kortendiek et al. 2016: 241), was als weiterer Hinweis gewertet werden kann, dass die Hochschulen das Themenfeld „Familie" als relevant für die Hochschulorganisation erachten. In der Datenbank werden überwiegend Angebote erfasst, die sich explizit mit Betreuungsmöglichkeiten von Kindern befassen. Sie werden den Kategorien Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflege, Eltern-Kind-Räume, Ferienbetreuung und Kinderkurzzeitbetreuung und Familienservicebüros zugeordnet.

Eine Betrachtung der einzelnen Kategorien nach Anzahl der Hochschulen (Tab. B 1.1) zeigt auch hier, dass mehr Hochschulen entsprechende Angebote bereitstellen. Die meisten Hochschulen bieten Plätze in Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege an. Die deutlichsten Zunahmen zeichnen sich im Bereich der Ferien- bzw. der Kinderkurzzeitbetreuung ab, in denen eine direkte und flexible Betreuung der Kinder

Tab. B 1.1: Anzahl der Hochschulen mit Angeboten zur Kinderbetreuung und Familienservicebüros 2016 und 2018

Angebot	Anzahl der Hochschulen 2016	Anzahl der Hochschulen 2018
Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflege	31	35
Eltern-Kind-Räume	24	27
Familienservicebüros	26	26
Ferienbetreuung	19	25
Kinderkurzzeitbetreuung	15	21

Quelle: eigene Berechnungen, Datenbank Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Stand 31.10.2018).

stattfindet. Jeweils sechs Hochschulen haben im Zeitraum von März 2016 bis Oktober 2018 entsprechende Angebote neu eingerichtet. Lediglich die Anzahl der Hochschulen mit Familienservicebüros hat sich seit 2016 nicht erhöht.

Auf eine besondere Situation ist bei den kleineren Hochschulen mit niedrigen Student_innen- und Beschäftigtenzahlen hinzuweisen. Hier sind nach den Aussagen der Hochschulen in den Rückmeldungen die Bedarfe so gering, dass eine selbstorganisierte Kinderbetreuung oder eine eigene Beratungseinrichtung zu Vereinbarkeitsthemen als nicht verhältnismäßig eingestuft wird. Zudem stehen in der Regel auch weniger personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Diese Hochschulen geben an, stattdessen stärker auf einer individuellen und informellen Ebene Unterstützung zu leisten. Häufig wird dabei mit Bedarfsabfragen gearbeitet (Kunstakademie Münster, Robert Schumann Hochschule Düsseldorf).

1.2 FAMILIENSERVICEBÜROS – AUSSTATTUNG UND ANGEBOTE

Für viele Hochschulen stellt die Einrichtung eines Familienservicebüros[3] eine zentrale Maßnahme dar, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Studium zu befördern. 26 Hochschulen können eine solche Einrichtung vorweisen. 14 Universitäten und 11 Fachhochschulen verfügen über ein Familienservicebüro. Die Folkwang Universität der Künste hat als einzige Kunsthochschule ebenfalls diese Form der Institutionalisierung gewählt. Andere Hochschulen haben sich entschieden, externe Beratungsanbieter zu engagieren. Eine solche Zusammenarbeit ermöglicht es insbesondere kleineren Hochschulen, ihren Hochschulmitgliedern Beratung zu Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen zur Verfügung zu stellen. So beschreibt die Hochschule Hamm-Lippstadt ihre Situation:

> *„Die Schaffung eines Familienservicebüros […] ist von einer vergleichsweise kleinen Hochschule wie der HSHL, die zudem an zwei ca. 45 km voneinander entfernt liegenden Standorten besteht, kaum aus eigener Kraft zu leisten. Aus diesem Grund hat sich die Hochschule Hamm-Lippstadt entschieden, eine externe Agentur mit diesem Aufgabenbereich zu betrauen."*

Auf diese Weise wird eine für die Hochschulangehörigen kostenlose externe Beratung ermöglicht, die u. a. die Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen oder das Angebot von Ferienbetreuungsprogrammen umfasst. Einen anderen Weg geht die Hochschule für Musik Detmold, die ebenfalls kein eigenes Familienservicebüro betreibt. Statt eines kommerziellen Servicedienstleisters kooperiert die Hochschule mit dem Familienservice der ebenfalls in Detmold angesiedelten Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe. Auch die Kunsthochschule für Medien Köln berichtet, dass bei der geringen Anzahl der zu betreuenden Kinder an der Hochschule eine dauerhafte Servicestelle nicht zielführend sei. Vielmehr wird, ähnlich wie an der Kunstakademie Münster, gezielt auf individuelle Bedarfe und Problemlagen reagiert, indem fallspezifische Lösungswege verfolgt würden.

1.2.1 Verankerung, Institutionalisierung und Ressourcen

Zwei Drittel der Hochschulen in NRW haben ein Familienservicebüro als zentralen Anlaufpunkt für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium und Beruf eingerichtet. Diese unterscheiden sich jedoch

[3] Der Einfachheit halber wird im Weiteren der Begriff „Familienservicebüro" verwendet, darunter fallen auch ähnliche Einrichtungen wie Familienbüros, Familienservices oder Dual Career & Family Support.

maßgeblich hinsichtlich ihrer Ausstattung und der Verortung innerhalb der Hochschulstruktur.

Laut der Angaben aus der Hochschulbefragung wurden die Familienservicebüros entweder im jeweiligen Personaldezernat oder an den zentralen Gleichstellungsbüros angesiedelt. Jedoch bestehen auch innerhalb der beiden Formen der Verankerung große Unterschiede. So bilden die Familienservicebüros an einigen Hochschulen (bspw. Universitäten Bochum und Bonn) eigene Stabstellen, während sie anderswo eine Abteilung innerhalb eines Dezernats sind. An manchen Hochschulen – wie der Fachhochschule Aachen – sind Aufgaben der Familienservicebüros im Gleichstellungsbüro integriert und andere – wie die Universität Siegen – siedeln sie als separate Institution am Gleichstellungsbüro an. Eine Sonderposition nimmt in der Frage der Verortung die Universität Duisburg-Essen ein: Das Familienservicebüro, bislang mit der universitätseigenen Kindertagesstätte bei der Gleichstellungsbeauftragten verortet, hat sich zu einer gemeinsamen Betriebseinheit entwickelt.

Die Finanzierung der Familienservicebüros unterscheidet sich je nach Hochschule, setzt sich aber nach den Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung aus insgesamt vier Komponenten zusammen, von denen je Hochschule mindestens eine genutzt wird: (1) Mittel aus dem zentralen Haushalt der jeweiligen Hochschule, (2) Qualitätsverbesserungsmittel des Landes NRW, (3) Mittel aus dem Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen und (4) Mittel aus dem Professorinnenprogramm II des Bundes. Mit Ausnahme von vier Hochschulen (FernUniversität Hagen, Fachhochschule Dortmund, Fachhochschule Südwestfalen, Hochschule Ruhr West) werden die Mittel für das Familienservicebüro mindestens anteilig durch den zentralen Haushalt bereitgestellt.

Die personellen Ressourcen der Familienservicebüros weisen eine große Bandbreite auf, sodass sich entsprechend auch die Reichweite der Angebote je nach Hochschule unterscheidet. Während Hochschulen mit vielen Beschäftigten, wie die RWTH Aachen, die Universität Duisburg-Essen und die Universität zu Köln, angeben, Stellen im Umfang von mehr als drei Vollzeitäquivalenten finanzieren zu können, verfügen die meisten Fachhochschulen über maximal eine Vollzeitstelle. Doch nicht nur die Anzahl der Stellen, sondern auch deren Dauerhaftigkeit ist relevant. So waren im Frühjahr 2017 laut einer Befragung des Hochschulnetzwerks Familie NRW 50 % der Stellen in den Familienservicebüros befristet (Koppenhöfer 2017: 76). Hier ist allerdings nach den Angaben aus der Hochschulbefragung ein positiver Trend zu beobachten: 16 der 26 Hochschulen mit Familienservicebüros haben ihre Stellen in diesem Bereich verstetigt und zwei weitere Hochschulen befinden sich im Prozess der Entfristung. Gleichzeitig geben drei Hochschulen an, keine Verstetigung der Familienservicebüros sowie der dort verankerten Maßnahmen anzustreben, was im Falle der Hochschulen Ruhr West und Rhein-Waal mit der Finanzierung durch die befristeten Mittel, u. a. des Landesprogramms, begründet wird. Eine kontinuierliche Arbeit wird so erheblich erschwert, denn die auf Dauerhaftigkeit angelegte Aufgabe der Vereinbarkeit von Familie und Studium und Beruf erfordert auch die personelle Verstetigung.

1.2.2 Beratungsangebote und Serviceleistungen

Die Kernkomponenten, die die Familienservicebüros ihren Hochschulangehörigen zur Verfügung stellen, sind Beratungsangebote und Serviceleistungen. So beschreibt die Technische Hochschule Köln ihr Familienservicebüro als „zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für alle familiären Belange für Beschäftigte und Studierende [und] übernimmt […] eine Art Lotsenfunktion an der Hochschule“.

Beratung, Information und Weiterbildung

Vonseiten der Hochschulen wird der Kommunikation über Maßnahmen und gesetzliche Rahmenbedingungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Studium fördern, eine hohe Bedeutung zugemessen. Denn oft mangele es Hochschulangehörigen an Wissen, bspw. hinsichtlich der Möglichkeiten zur Kinderbetreuung während Dienstreisen oder der Arbeitsbefreiung aufgrund von Pflegeverantwortung (vgl. Koppenhöfer 2017: 77). So formuliert die Hochschule für Gesundheit Bochum: „Ein wichtiges Anliegen ist der Ausbau des Informationsmanagements an der hsg über familienorientierte Angebote und Maßnahmen.“

Dabei fungieren die Familienservicebüros als Informations- und Beratungsstellen zu Fragen rund um die Thematik von Vereinbarkeit. Hier wird deutlich, dass an vielen Hochschulen der weit gefasste Familienbegriff – zumindest in Bezug auf den Aspekt der Pflege – angewendet wird. In den Antworten der 37 Hochschulen wird immer wieder betont, dass neben der

Kinderbetreuung auch die Pflege von Angehörigen im Fokus der Beratungsangebote stehe. Vereinzelt wird zudem eine spezifische Pflegeberatung angeboten; die Universität Bonn bietet bspw. einen breiten Service individueller Unterstützung für Studierende und Beschäftigte in Form von Peercoaching, Versenden eines Newsletters bis hin zur Beratung bei Antragsverfahren für Pflegeeinstufungen an.

Informationsmaterialien, die über verschiedene Medien bereitgestellt werden, ergänzen das persönliche Beratungsangebot. Weit verbreitet – insbesondere unter den Universitäten des Landes NRW – sind Internetportale, in denen die vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen an den jeweiligen Hochschulen vorgestellt und oft umfangreiche weitere Informationen zu Themen der familiengerechten Hochschule zur Verfügung gestellt werden. Diese Portale bieten den Vorteil, auch außerhalb der Hochschule für die Hochschulangehörigen zugänglich zu sein. Zumeist an Studierende richten sich Flyer wie die „Studienregelungen für Studierende mit Kindern oder Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen" (Universität Duisburg-Essen) oder die Broschüre „Studieren mit Kind" (Fachhochschule Bielefeld, Hochschule Rhein-Waal). Die Universität Paderborn gibt darüber hinaus den Newsletter „Familiengerechte Uni Paderborn" heraus, um über ihre Angebote zu informieren und ihre Mitglieder zu sensibilisieren. Sie bietet zudem eine „kollegiale Beratung für Mütter und Väter an der Universität" an.

Diverse Angebote zur Weiterbildung, die sich an verschiedene Gruppen der Hochschulen richten, kommen zu den reinen Beratungsleistungen hinzu. Die Hochschule Düsseldorf richtet sich vornehmlich an Studierende mit Kind und bietet spezifische Workshops zum Zeitmanagement sowie Bewerbungstraining an. Die Angebote an den übrigen Hochschulen adressieren dagegen vornehmlich Mitarbeitende und Führungskräfte. In einer frühen Phase der wissenschaftlichen Karriere setzt die Universität Bielefeld mit einem Coaching zur Vereinbarkeit von Qualifizierung und Elternschaft an. Die Universität Bonn organisiert ein Career Family Coaching für Postdoktorand_innen, das dabei helfen soll, diese Phase, „in der viel berufliches Engagement, unsichere Beschäftigungsbedingungen und ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität gefordert sind", zu bewältigen. Ein Schwerpunkt auf die Implementierung von Vereinbarkeitsfragen in Führungskräfte-Coachings wird an der Universität Duisburg-Essen und der Technischen Hochschule Köln gelegt.

Vernetzung von Hochschulmitgliedern mit Kindern

Eine weitere Aufgabe, die die Familienservicebüros übernehmen, ist die Vernetzung von Hochschulmitgliedern mit Kindern sowie mit pflegebedürftigen Angehörigen. Ein niedrigschwelliges Angebot für Eltern an der Hochschule kann ein Eltern-Café darstellen. So schafft bspw. die TU Dortmund alle drei Wochen einen Raum für gegenseitigen Austausch und Unterstützung. Speziell für studentische Eltern finden ähnliche Veranstaltungen an der Fachhochschule Aachen, der Hochschule Düsseldorf und der Universität Münster statt. Kontaktpersonen für studentische Eltern werden an der Fachhochschule Dortmund eingesetzt: Mit den „familyscouts" soll eine Kommunikation auf Augenhöhe geschaffen werden. Andere Formate zur Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung sind der „Kinderflohmarkt" und die „Familienzeit" an der Hochschule Düsseldorf, die Elterntreffs an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Universität Wuppertal, die Möglichkeit zum Hochschulsport mit Kind an der Fachhochschule Münster oder ganztägige Angebote wie die Familientage an der Hochschule Bochum und der Fachhochschule Dortmund. Der Aspekt der Pflege von Angehörigen wird an der Fachhochschule Aachen in Form des „Pflegefrühstücks" für Beschäftigte in den Vordergrund gestellt und ermöglicht auch auf dieser Ebene den Austausch. Auf die spezifischen Bedürfnisse von Vätern gehen einige Hochschulen ein, indem sie, wie die Universität Duisburg-Essen, von „Väterarbeit" schreiben oder, wie an der Fachhochschule Dortmund, einen „Väter-Dialog" einrichten.

Programme, die sich mit dem Kontakthalten und dem Wiedereinstieg während bzw. nach einer Familienphase befassen, sind auf Vernetzung bzw. Netzwerkbildung in der Wissenschaftscommunity ausgelegt. Sechs Hochschulen haben angegeben, ein solches Programm durchzuführen. Während an der Deutschen Sporthochschule Köln und der Hochschule Rhein-Waal der Schwerpunkt darauf liegt, das wissenschaftliche Netzwerk während einer Familienphase aufrechtzuerhalten, konzentrieren sich die Programme an der Universität Bochum, der Universität Düsseldorf, der Fachhochschule Aachen und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe auf die Phase des Wiedereinstiegs. Das Wiedereinstiegsprogramm an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe fokussiert besonders auf Ingenieurinnen.

1.3 ENTWICKLUNG UND AUSBAU DER KINDERBETREUUNG

Laut einer bundesweiten Studie hat in den vergangenen Jahren die Zahl der Kindertagesbetreuungsplätze in Deutschland zugenommen. Von 2006 bis 2017 wurde die Kindertagesbetreuung um ca. 21 % auf 3.614.642 Plätze ausgebaut (BMFSFJ 2018). Dabei bezieht sich jedoch ein großer Teil dieser Steigerung auf die Betreuung von Kindern unter drei Jahren (U3), was auch auf die Erweiterung des Rechtsanspruchs auf einen Tagesbetreuungsplatz auf Kinder zwischen dem ersten und dritten Lebensjahr zurückzuführen ist (BMFSFJ 2018: 7). Dass damit aber der Bedarf an U3-Betreuungsplätzen noch nicht abgedeckt ist, zeigt der DJI Kinderbetreuungsreport 2017. Nach dieser Studie besteht in Nordrhein-Westfalen, bei einem Betreuungsbedarf von 42 % der unter dreijährigen Kinder, mit einer Kinderbetreuungsquote von 26 % weiterhin eine große Lücke von 16 Prozentpunkten zwischen Angebot und Nachfrage (Alt et al. 2017: 12).

1.3.1 Kindertagesstätten und Kindertagespflege

Die allgemeinen Trends lassen sich anhand der Auswertung der Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW“ auch auf die Entwicklung der Kindertagesbetreuung an den Hochschulen in NRW übertragen. Die Gesamtzahl der Betreuungsplätze in Kindertagesstätten und der Kindertagespflege konnte in den vergangenen 15 Jahren um etwa 1.600 erhöht werden. Auch in der jüngeren Vergangenheit von 2016 bis 2018 wurden weitere 222 Plätze geschaffen und damit eine Steigerungsrate von 5,6 % erreicht. In insgesamt 86 Einrichtungen werden bis zu 3.519 Betreuungsplätze für Kinder von Hochschulmitgliedern zur Verfügung gestellt. Angesichts von rund 110.000 Hochschulbeschäftigten und 650.000 Studierenden ist auch hier davon auszugehen, dass der Betreuungsbedarf das Angebot deutlich übersteigt.

Die Plätze zur Kindertagesbetreuung richten sich vornehmlich an Vorschulkinder, mit der Ausnahme von bis zu 40 Plätzen an zwei Einrichtungen, die auch Schulkinder aufnehmen. In den vergangenen zwei Jahren hat sich die Altersstruktur der Betreuungsplätze kaum geändert; ca. ein Drittel ist Kindern zwischen drei und sechs Jahren vorbehalten (wobei hier auch Gruppen mit einer Altersstruktur von zwei bis sechs Jahren einbezogen wurden), etwas mehr als ein Viertel sind auf Kinder unter drei Jahren beschränkt und nahezu alle weiteren Plätze sind in altersgemischten Gruppen organisiert. Werden die aktuellen Zahlen jedoch mit denen von 2003 verglichen, wird deutlich, dass eine Verschiebung zugunsten jüngerer Kinder stattfand. Die damaligen 234 Plätze für Kinder unter drei Jahren wurden im Laufe dieser 15 Jahre um etwa 300 % gesteigert, sodass nun fast 1.000 Plätze ausschließlich für diese Altersgruppe vorbehalten sind. Zudem ist auffällig, dass vier Einrichtungen weder Plätze für null- bis dreijährige noch für null- bis sechsjährige Kinder anbieten.

Mithilfe der Auswertung der gelisteten Angebote der Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW“ wird eine diverse Trägerschaft der Einrichtungen zur Kinderbetreuung deutlich, die oft mit spezifischen Zielgruppen verknüpft werden kann. Ein großer Teil, ca. 1.625 Plätze und damit fast die Hälfte, wird von den Studierendenwerken bereitgestellt. Da diese Einrichtungen durch den Semesterbeitrag der Studierenden mitfinanziert werden, liegt auch der Fokus auf den Kindern studentischer Eltern. Dabei sind einige Einrichtungen, wie die Uni-Kita in Biele-

Tab. B 1.2: Entwicklung der Kinderbetreuungsplätze an nordrhein-westfälischen Hochschulen (einschließlich Unikliniken) nach Altersgruppen

	2003		2016		2018		Steigerungsrate 2003 – 2018
Altersgruppe	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	%
0–3 Jahre	234	12,3 %	880	26,7 %	949	27,0 %	305,6 %
0–6 Jahre	898	47,0 %	1.370	41,6 %	1.394	39,6 %	55,2 %
3–6 Jahre*	527	27,6 %	1.007	30,5 %	1.136	32,3 %	115,6 %
0–14 Jahre	250	13,1 %	40	1,2 %	40	1,1 %	- 84,0 %
Alle Altersgruppen	**1.909**	**100 %**	**3.297**	**100 %**	**3.519**	**100 %**	**84,3 %**

Quelle: eigene Berechnungen, Datenbank Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Stand 31.10.2018). Die Altersgruppierungen richten sich aufgrund der Fortschreibung der Daten nach den Gender-Reporten 2010 und 2016 und danach, für welche Altersgruppen die Einrichtungen jeweils Plätze anbieten.
** Diese Altersgruppe nimmt häufig auch Kinder ab zwei Jahren auf.*

feld, die Kindertagesstätte Stoppersöckchen in Köln oder die Kindertagesstätte Augustinushaus in Bonn, ausschließlich für Kinder von Student_innen zugelassen. Andere, wie die Kita Campino in Duisburg, werden auch für Kinder von Anwohner_innen oder, wie die Kita Unikids in Bochum, für Kinder von Beschäftigten der Hochschule geöffnet. Neben den Studierendenwerken befinden sich jeweils mehr als zehn Kinderbetreuungseinrichtungen in der Trägerschaft von Elterninitiativen oder den Hochschulen selbst. Während die von Elterninitiativen getragenen Einrichtungen hinsichtlich der Zielgruppen meist sowohl allen Hochschulangehörigen als auch externen Eltern offenstehen, sind die hochschuleigenen Einrichtungen in der Regel auf die Kinder ihrer Hochschulmitglieder begrenzt. Zudem ist auffällig, dass der Fokus von hochschuleigenen Einrichtungen auf der Betreuung von Kindern unter drei Jahren liegt. Viele dieser Einrichtungen bieten spezifische U3-Plätze an, wobei etwa die Hälfte die Form von Kindergroßtagespflegestellen annehmen. Eine letzte – hinsichtlich der Platzzahl – große Gruppe bilden die sieben von den Unikliniken getragenen Einrichtungen. Hier werden über 750 Kinder, überwiegend von Bediensteten der Unikliniken, in allen Altersklassen aufgenommen und betreut.

Die Platzzahl der Einrichtungen und der Betreuungsumfang in Stunden unterscheiden sich teilweise sehr stark. Mit lediglich einem festen Belegplatz an der Kita Sonnenkamp stellt die Fachhochschule Südwestfalen das kleinste Platzkontingent zur Verfügung, während in der Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums Bonn mit 160 die meisten Plätze angeboten werden. Im Durchschnitt werden in einer Einrichtung an den Hochschulen in NRW ca. 40 Kinder betreut. Der Betreuungsumfang variiert zwischen zehn und 50 Stunden, wobei der Großteil der Einrichtungen Ganztagsplätze mit einem Umfang von 35 bis 45 Stunden pro Woche anbietet.

1.3.2 Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung

Neben den Ganz- oder Halbtagsplätzen in Kindertagesstätten oder der Kindertagespflege werden laut der Angaben in der Datenbank an den Hochschulen in NRW zahlreiche flexible Möglichkeiten der Kinderbetreuung angeboten. Im Vergleich zu den Daten aus dem Gender-Report 2016 haben insbesondere in diesem Bereich viele Hochschulen ihre Betreuungsmöglichkeiten ausgebaut oder neu initiiert. Damit wird auf den besonderen Bedarf an flexiblen Betreuungsangeboten an Hochschulen, wie ihn Silke Koppenhöfer (2017) konstatiert, reagiert. Inzwischen haben 21 Hochschulen eine Kurzzeit- oder Notfallbetreuung eingerichtet, das sind sechs mehr als noch 2016. Damit wird auf oft unregelmäßige oder die Randzeiten betreffende Bedarfe zur Kinderbetreuung von Hochschulangehörigen eingegangen. Mit 25 von 34 Angeboten wird der Großteil der Kurzzeit- oder Notfallbetreuungen an den Universitäten zur Verfügung gestellt, an neun Fachhochschulen und sechs Kunsthochschulen ist diese Form der Kinderbetreuung weiterhin nicht möglich.

Im Hinblick auf die Zielgruppe der Angebote weist die Auswertung der Datenbank auf große Unterschiede hin. Während Kinderkurzzeitbetreuungen an der Hochschule Düsseldorf, der TU Dortmund, der Universität Duisburg-Essen oder der FernUniversität Hagen sowohl Kindern von Studierenden als auch von Beschäftigten offenstehen, beschränken sich andere Einrichtungen auf spezifische Gruppen von Hochschulangehörigen. So wurde an der Uni Bielefeld ein Programm eingerichtet, das speziell auf die Kurzzeitbetreuung von Kindern neu eingestellter Wissenschaftler_innen ausgerichtet ist und das Känguru-Projekt der Universität Paderborn konzentriert sich auf die Bedarfe von alleinerziehenden Studierenden. Dass neben der Betreuung von Kindern auch spontaner Betreuungsbedarf für zu pflegende Angehörige besteht, wird an der Fachhochschule Münster berücksichtigt und für diese Fälle das Konzept der Notfallbetreuung erweitert.

Zugenommen hat auch die Anzahl der Hochschulen, die eine Ferienbetreuung anbieten. Immerhin 25 Hochschulen – teilweise in Kooperation miteinander – und damit sechs mehr als 2016 eröffnen ihren Hochschulangehörigen mit Kindern die Möglichkeit, besondere Betreuungsbedarfe in den Schulferien oder während der Schließzeiten von Kindertageseinrichtungen aufzufangen. Im Gegensatz zu den Kindertagesstätten und Kindertagespflegestellen richten sich die Ferienbetreuungsprogramme überwiegend an Kinder im Alter zwischen sechs und 12 Jahren. Lediglich die Universität Paderborn und die Fachhochschule Bielefeld bieten auch für die Schließzeiten der Kindertageseinrichtungen eine Betreuung an.

1.4 FAMILIENGERECHTE WISSENSCHAFTS-, ARBEITS- UND CAMPUSKULTUR

Neben den Familienservicebüros und Kinderbetreuungsangeboten existieren – oft ausgehend von den Familienservice- oder Gleichstellungsstellen – weitere Projekte, Instrumente oder Verfahren, die Hochschulen als einen familiengerechten Ort etablieren sollen.

An der Universität Münster wurde das Thema Vereinbarkeit ein Semester lang öffentlichkeitswirksam aufbereitet, indem auf den Webseiten der Hochschule mithilfe regelmäßiger Beiträge „Familienbewusstsein und entsprechende Herausforderungen […] intensiv und differenziert beleuchtet" wurden. In ihrer Rückmeldung gibt sie als Ziel dafür an, „die Sichtbarkeit und damit die Sensibilität" zu erhöhen. Ähnliche, auf die Hochschulöffentlichkeit bezogene Projekte wurden an der Universität Wuppertal und der Universität Bochum durchgeführt. Hier wurden mithilfe der Ausstellungen „Studieren mit Kind" (Uni Wuppertal) und „Väter an der RUB" Eltern in ihrem Lebensalltag an der Hochschule in Szene gesetzt.

Um eine familiengerechte Hochschulstruktur aufzubauen und dies öffentlich zu kommunizieren, haben viele Hochschulen erfolgreich am „audit familiengerechte hochschule" teilgenommen.[4] Das Audit bietet den partizipierenden Hochschulen eine strukturierte Bewertung ihrer Bemühungen um Vereinbarkeit von Studium und Beruf und Familie. Den Problematiken, wie hohe, nach Studierendenzahlen gestaffelte Gebühren und der zeit- und personalintensive Aufwand für die Durchführung der Auditierung, stehen die Vorteile durch die Einrichtung von Lenkungsgruppen und verbindliche Leistungsvereinbarungen gegenüber (Blome et al. 2013: 201). Laut den Angaben in den Rückmeldungen und in der Datenbank wurden insgesamt acht Universitäten und elf Fachhochschulen als familiengerechte Hochschulen zertifiziert und befinden sich mindestens im ersten Re-Auditierungsverfahren, wobei die Verleihung des ersten Zertifikats zwischen 2005 (Universität Paderborn) und 2015 (Hochschule Rhein-Waal) variiert.

Daneben haben elf Hochschulen die Charta des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule"[5] unterzeichnet und damit – wie die Universität Bochum betont – „Familienorientierung als Teil ihres Profils fest verankert und sich verpflichtet, ihr hohes Engagement bei der Förderung der Vereinbarkeit […] beizubehalten."

1.4.1 Eltern-Kind-Räume und familiengerechte Campusstruktur

Die Möglichkeiten für Eltern, sich gemeinsam mit ihrem Kind bzw. Kindern an der Hochschule aufzuhalten, kann durch räumliche Gegebenheiten erleichtert werden. Anhand der Auswertung der Datenbank wird ersichtlich, dass 27 Hochschulen in NRW mindestens einen Eltern-Kind-Raum oder Still-Raum eingerichtet haben. Die Eltern-Kind-Räume sind als Rückzugsorte sowohl für beschäftigte als auch für studierende Eltern konzipiert, die es zugleich ermöglichen sollen, zu arbeiten bzw. zu studieren. In der Regel sind sie mit mindestens einem Arbeitsplatz, Entspannungs- und Spielmöglichkeiten sowie Still- und Wickelmöglichkeiten ausgestattet. An zwölf Universitäten, 14 Fachhochschulen und der Kunsthochschule für Medien Köln als einziger Kunsthochschule werden Eltern-Kind-Räume bereitgestellt.

Alternativ oder ergänzend zu den Eltern-Kind-Räumen bieten einige Hochschulen sogenannte mobile Kidsboxen an. Dabei handelt es sich um Schränke oder Koffer, die mit Liege- und Sitzmöglichkeiten für Kinder, Spielsachen und Erste-Hilfe-Kästen ausgestattet sind. Dadurch entsteht der Vorteil, dass für spontane Betreuungssituationen das eigene Büro oder ein Seminarraum genutzt werden kann. Viele Hochschulen mit mehreren Standorten nutzen Eltern-Kind-Räume und mobile Kidsboxen als niedrigschwellige Angebote und gewährleisten damit ein Mindestmaß an elternfreundlicher Campuskultur auch an kleinen Standorten. So verfügt bspw. die Fachhochschule Dortmund an allen drei Standorten sowohl über Kidsboxen als auch über Eltern-Kind-Räume. Ebenso verfährt die Hochschule Rhein-Waal an ihren beiden Standorten. Zusätzlich wird die familiengerechte Campuskultur an den Hochschulen durch zahlreiche Still- und Wickelmöglichkeiten ergänzt. Dabei wird zunehmend darauf geachtet, die Wickeltische für Frauen und Männer zugänglich zu machen. So betonen einige Hochschulen, diese auf Damen- und Herrentoiletten angebracht oder mobile Wickeltische ange-

[4] Das „audit familiengerechte hochschule" wird von der berufundfamilie Service GmbH vergeben.
[5] Der Best Practice Club wurde von der Robert Bosch Stiftung, dem Zentrum für Hochschulentwicklung und dem Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer ins Leben gerufen und arbeitet jetzt in einer Netzwerkstruktur.

schafft zu haben. Die TU sowie die Fachhochschule Dortmund setzen sich offensiv für eine Campuskultur ein, die das Stillen als sichtbare Praxis in ihren Alltag integriert. Entsprechend wurden beide Hochschulen als stillfreundliche Hochschulen ausgezeichnet. Um die verschiedenen räumlichen Angebote zugänglich zu machen und ihnen zu Sichtbarkeit auf dem Campus zu verhelfen, haben die Universität Bochum und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg Campuspläne bzw. Wegweiser entwickelt, die speziell die familienbezogenen Einrichtungen hervorheben. Insgesamt können diese räumlichen Angebote als eine Möglichkeit gesehen werden, Vereinbarkeit nachhaltig in die Organisationsstruktur einzuschreiben. Beispielsweise erklärt die Universität Bochum: „Bei Neubauten im Rahmen der Campussanierung und bei der Errichtung von Forschungsbauten ist die Einrichtung von separaten Still- und Wickelräumen bzw. Eltern-Kind-Büros in die Standardprozesse der Gebäudeplanung integriert."

1.4.2 Vereinbarungen zur familiengerechten Hochschulgestaltung

Dass sich für eine Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf, Studium und Familie auch die Arbeits- und Studienkultur an den Hochschulen ändern muss, scheinen viele Hochschulen formal anzuerkennen. Als zentrale Instrumente fungieren dabei insbesondere Dienstvereinbarungen für Hochschulbeschäftigte und Prüfungsordnungen für Studierende. Zahlreiche Akteur_innen an der Hochschule sind in die Organisation von Vereinbarkeitsfragen eingebunden, in diesem Falle Personal- und Betriebsräte sowie Fakultäts- und Fachbereichsräte.

Vereinbarungen für Beschäftigte: Dienstvereinbarungen, Leitlinien und Personalentwicklung

Aus den Rückmeldungen der Hochschulen des Landes NRW geht hervor, dass familiengerechte Modelle zur Regelung von Arbeitszeit und -ort an vielen Hochschulen in Anspruch genommen werden können. 18 Hochschulen geben an, diese Möglichkeit zu gewährleisten. In der Regel werden mithilfe von Dienstvereinbarungen gleitende Arbeitszeiten für Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie alternierende Telearbeit für alle Beschäftigten an der Hochschule beschlossen. Diese Maßnahmen werden vereinzelt durch Konzepte für bspw. mobile Arbeit (Universität Bonn), Homeoffice (Hochschule Düsseldorf, Hochschule Rhein-Waal), wochenweiser Wechsel (Kunstakademie Münster) oder Vertrauensarbeitszeit (Universität Bochum, Technische Hochschule Köln) ergänzt. Um auch Vereinbarkeit von Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung und die Wahrnehmung von Familienverantwortung zu unterstützen, betonen Hochschulen wie die Fachhochschule Aachen, die Hochschule für Musik und Tanz Köln oder die Universität Düsseldorf in ihren Rückmeldungen die familiengerechte Organisation von Sitzungs- und Besprechungszeiten. Die Fachhochschule Aachen hat bspw. Sitzungszeiten zwischen 8:00 und 16:30 Uhr in ihrer Verfahrensordnung festgeschrieben.

Einen weiteren Ansatzpunkt sehen die Hochschulen, laut der Angaben in ihren Rückmeldungen, in dem Angebot, Führungspositionen familiengerecht gestalten zu können. So formuliert die Robert Schumann Hochschule: „Dass Frauen und Männer Elternzeit in Anspruch nehmen – auch in Führungspositionen – ist an der RSH inzwischen selbstverständlich geworden." Zudem benennen die Hochschule Bochum, die Hochschule Rhein-Waal, die Technische Hochschule Köln sowie die Kunstakademie Münster „Führen in Teilzeit" als Bestandteil ihrer Bemühungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken. Die Abteilung Personalentwicklung der Universität Münster entwickelt momentan Maßnahmen, die auf individuelle Bedarfe der Beschäftigten reagieren können. Dabei geht es u. a. darum, Lebensphasen innerhalb und außerhalb der Hochschule zu flexibilisieren, bspw. in Form von Sabbaticals oder der Verschiebung des Ruhestandes.

Vereinbarungen für Studierende: Studien- und Prüfungsordnungen, Mutterschutzgesetz

Eine wichtige rechtliche Neuerung im Bereich der Vereinbarkeit von Studium und Familie stellt das reformierte Mutterschutzgesetz (MuSchG) dar. „Das Gesetz bietet eine wesentliche Neuerung mit der Einbeziehung von Schülerinnen und Studentinnen in den Geltungsbereich. Es setzt außerdem den Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen Schwangerschaft und Geburt um" (Wersig 2017: 52). Dahingehend müssen die Studien- und Prüfungsordnungen kontrolliert und insbesondere im Hinblick auf Prüfungszeiträume und Wiederholungsmöglichkeiten angepasst werden. Auf diese Anpassung an das MuSchG wird auch von einigen Hochschulen in deren Rückmeldungen eingegangen. So betont die Universität Duisburg-Essen ähnlich wie die Hochschule Hamm-Lippstadt, dass eine „grundlegende Umsetzung der Novellierung des Mutterschutzgesetzes für Studierende" erfolgt sei. Zudem plant die Universität Duisburg-Essen die Ein-

richtung einer „Beratungsstelle Mutterschutzgesetz". Weiterhin verweist die Universität Bielefeld darauf, dass Informationen zu rechtlichen Änderungen – wie dem Mutterschutzgesetz – und deren Folgen bereitgestellt würden und die Universität Paderborn benennt spezifische Prüfungsformen für werdende Mütter. Keine weitere Hochschule geht in ihrer Rückmeldung auf die Umsetzung des Mutterschutzgesetzes ein.

Unabhängig von den Regelungen zum Mutterschutz geben elf Hochschulen in der Befragung an, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie in ihrer Studienorganisation verankert zu haben. Als Querschnittsthema haben die Universitäten Paderborn, Duisburg-Essen sowie die Fachhochschule Aachen Familienorientierung in den Prüfungsordnungen festgesetzt. Während die beiden letzteren Nachteilsausgleiche in den Rahmenprüfungsordnungen umgesetzt haben, beschloss die Universität Paderborn einen „Familienparagraf" für alle Studien- und Prüfungsordnungen. Damit sind u. a. Möglichkeiten für die Verlängerung von Fristen für Prüfungsleistungen und Abschlussarbeiten in allen Studiengängen gewährleistet. Andere Hochschulen legen Bedingungen für ihre Studienangebote fest, die eine Teilnahme von studentischen Eltern oder Student_innen mit Pflegeverantwortung ermöglichen sollen. So wird an der Hochschule Rhein-Waal und der Technischen Hochschule Köln auf familiengerechte Veranstaltungszeiten geachtet und die Hochschule Hamm-Lippstadt hat sowohl einen „Priority Check-In" zu den Lehrveranstaltungen für Student_innen mit Familienverantwortung als auch digitale Lehrangebote eingerichtet. Auf die Möglichkeiten von Beurlaubungen und Studienverlängerungen von Studierenden mit Kind verweist die Kunsthochschule für Medien Köln. Die Universität Bonn sowie die Technische Hochschule Köln implementieren in Form von Teilzeitstudiengängen ein separates Angebot und versuchen so, Student_innen ein Studium mit Familienverantwortung zu erleichtern.

Finanzielle Unterstützung für Hochschulangehörige mit Familienverantwortung

An den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen wird auch auf einer finanziellen Ebene versucht, Hochschulangehörige mit Familienverantwortung zu unterstützen. Laut der Rückmeldungen aus den Hochschulen des Landes NRW stellen 14 Hochschulen finanzielle Angebote bereit, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Studium und Familie ermöglichen sollen. Das heißt aber wiederum auch, dass über die Hälfte der Hochschulen keinerlei finanzielle Unterstützungsstrukturen in den Rückmeldungen aufgeführt hat. Die häufigste Form finanzieller Unterstützung ist dabei die vollständige oder teilweise Übernahme von Kinderbetreuungskosten in spezifischen Situationen. Häufig richten sich diese Angebote an Beschäftigte, die an Tagungen, Forschungsreisen oder Weiterbildungen teilnehmen. An der Universität Düsseldorf liegt der Fokus stärker darauf, das Engagement in der universitären Selbstverwaltung zu ermöglichen, wofür eigens eine Kinderbetreuung finanziert wird. Speziell auf den ‚wissenschaftlichen Nachwuchs' sind zwei Programme ausgerichtet. Ebenfalls an der Universität Düsseldorf übernimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Projekt „Silencium" die Bezahlung von bis zu fünf Tagen Kinderbetreuung pro Jahr, während das Zentrum der Graduiertenstudien an der Bergischen Universität Wuppertal Eltern mit einer Pauschale für Kinderbetreuung unterstützt. Aber auch für Studierende werden vereinzelt Kinderbetreuungskosten übernommen, bspw. an der RWTH Aachen oder an der Kunstakademie Münster.

Eine weitere Form der finanziellen Unterstützung ist die Vergabe von Stipendien. Diese richten sich in aller Regel an die Gruppe der Studierenden. An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, der Deutschen Sporthochschule Köln und der Hochschule Düsseldorf werden Stipendien ausschließlich an studentische Eltern vergeben, wohingegen die Folkwang Universität der Künste und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe den gesamtfamiliären Ansatz in den Blick nehmen, wodurch auch pflegebedürftige Angehörige einbezogen werden können. Eine Besonderheit bringt das Stipendium „Vision" an der Hochschule Düsseldorf mit sich, da hier „Studierende bezuschusst [werden], die mit ihren Kindern ein Auslandssemester absolvieren wollen". Neben den Stipendien für studentische Eltern hat einzig die Deutsche Sporthochschule Köln zusätzlich ein Familienstipendium für Wissenschaftler_innen eingerichtet, mit dem bspw. eine Tagespflegeperson finanziert werden kann. Jenseits von Stipendien bietet auch die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe eine finanzielle Unterstützung für Wissenschaftlerinnen in Mutterschutz und Elternzeit an.

1.5 Resümee

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Studium gehört zu den Aufgaben der Hochschulen in NRW. Seit der letzten Erhebung im Rahmen des Gender-Reports 2016 wurde die Angebotsstruktur weiter ausgebaut bzw. verstetigt. Die Familienservicebüros bilden an den meisten Hochschulen den institutionellen Fokus der Bemühungen um Vereinbarkeit. Durch ihre Aktivitäten – insbesondere in den Bereichen Beratung und Vernetzung – wird Familiengerechtigkeit in den Hochschulen verankert. Dabei wird vermehrt mit dem Begriff der Familiengerechtigkeit gearbeitet, was Möglichkeiten eröffnet, neben Elternschaft auch Fragen von Pflegeverantwortung in die Angebote einzubeziehen. Auf der Ebene der Ausstattung und Verankerung der Familienservicebüros kann ein Trend hin zu einer verstetigten Position der Familienservicebüros beschrieben werden. Jedoch bestehen an einigen Hochschulen weiterhin Personal- und Sachmittelstrukturen, die teilweise oder gänzlich auf befristeten Projektförderungen beruhen, was eine kontinuierliche Arbeit erheblich erschwert. Zugleich gab es in den letzten Jahren keine Neugründungen von Familienservicebüros.

Im Rahmen der Kinderbetreuung setzt sich der Anstieg an Kinderbetreuungsplätzen weiter fort. Doch zeigen auch die Daten des DJI Kinderbetreuungsreports, wie groß der Unterschied zwischen Angebot und Nachfrage in NRW weiterhin ist. An den Hochschulen ist die positive Entwicklung am deutlichsten im Bereich der Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung zu beobachten. In diesen Formen der Kinderbetreuung sehen inzwischen viele Hochschulen eine Möglichkeit, den Bedürfnissen ihrer Hochschulangehörigen nachzukommen.

Zur Stärkung der familiengerechten Infrastruktur an den Hochschulen werden der Ausbau, die Einrichtung und Sichtbarmachung von Räumlichkeiten, die eine selbstverwaltete Kinderbetreuung ermöglichen, vorangetrieben. Insbesondere an kleineren Hochschulen mit mehreren Standorten stellen Eltern-Kind-Räume und mobile Kidsboxen häufig einen ersten Schritt zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit dar. Eine wichtige rechtliche Neuerung ist die Neuformulierung des Mutterschutzgesetzes, was laut den Rückmeldungen der Hochschulen vereinzelt, aber nicht flächendeckend aufgegriffen wird.

2 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN

Leitungsgremien und -positionen prägen sowohl die Entwicklung der Hochschule als auch deren Bild nach innen und außen. Entsprechend ist auch hier die Beteiligung von Frauen relevant. In einer bundesweiten Erhebung des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) wird festgestellt, dass im Dezember 2018 23,8 % der Universitäten von einer Frau geleitet wurden, was weniger als einem Viertel der Universitäten entspricht (Roessler 2019: 5). In einer ebenfalls bundesweit angelegten GWK-Sonderauswertung mit Stichtag 05. Januar 2017 sind die Zahlen noch geringer, demnach wurden 16 % der Universitäten und knapp 18 % der Fachhochschulen von Frauen geleitet (Löther 2018: 20). Doch können für andere Positionen in den Rektoraten, wie Prorektor_innen und Kanzler_innen, höhere bundesweite Frauenanteile ermittelt werden. So werden 36 % der Prorektorate an Universitäten und 34 % der Verwaltungsleitungen an Fachhochschulen von Frauen besetzt.

Das nordrhein-westfälische Hochschulgesetz schreibt in § 11b HG für die Universitäten und Fachhochschulen sowie das Kunsthochschulgesetz in § 12b KunstHG für die Kunsthochschulen die geschlechterparitätische Besetzung der Hochschulgremien fest, es sei denn, dass im Einzelfall eine „sachlich begründete Ausnahme" vorliege. Ein nach Gruppen getrennt besetztes Gremium gilt laut beiden Gesetzen auch dann als geschlechterparitätisch besetzt, wenn der Frauenanteil der Hochschullehrer_innen dem jeweiligen Frauenanteil der für das Gremium zur Besetzung berechtigten Professor_innen entspricht. Damit wird der Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene der Professuren Rechnung getragen. Bei Nichteinhalten der Geschlechterparität müssen Universitäten und Fachhochschulen dies aktenkundig begründen. Erfolgt keine Begründung, „ist das jeweilige Gremium unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden" (§ 11b Abs. 4 HG).

Im vorliegenden Kapitel wird die Entwicklung der Repräsentation von Frauen in Leitungsgremien und -positionen der Hochschulen des Landes NRW seit 2013 nachgezeichnet und der aktuelle Stand analysiert. Die Fortschreibung basiert auf einer jährlichen Erhebung der Leitungsgremien und -positionen der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, die durch die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW durchgeführt und im Statistikportal veröffentlicht wird.[6] Anhand einer Internetrecherche wurden die Frauen- und Männeranteile in den Leitungsgremien und -positionen zum Erhebungszeitpunkt März 2019 ermittelt. Im Folgenden werden diese Daten dargestellt und analysiert und im Vergleich mit den Daten der Gender-Reporte 2013 und 2016 nachgezeichnet, sodass eine zeitliche Entwicklung sichtbar wird. Zudem werden in Kap. B 2.3 die Herausforderungen und Verfahren zur Umsetzung einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien und Positionen an den Hochschulen anhand der Ergebnisse der Hochschulbefragung dargestellt.

[6] Das Statistikportal wird von der KoFo Netzwerk FGF NRW betrieben und veröffentlicht amtliche Daten zu den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Seit 2011 werden Leitungsgremien erhoben. Zusätzlich bietet das Portal ein Tool, um eine auf Bundesdaten basierte Gleichstellungsquote zu ermitteln. Zur Website: www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal

2.1 ENTWICKLUNG DER FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IN DER HOCHSCHULLEITUNG

Der bereits im Gender-Report 2016 beschriebene Trend eines kontinuierlichen Anstiegs des Frauenanteils an den Leitungsgremien und -positionen an den Hochschulen des Landes NRW (Kortendiek et al. 2016: 206) setzt sich fort. Auch für den aktuellen Berichtszeitraum (März 2016 bis März 2019) ist über alle Gremien und Positionen hinweg ein Anstieg des Frauenanteils von 3,8 Prozentpunkten auf 32,1 % festzustellen. Ausgehend vom Jahr 2013 beträgt der Anstieg 8,3 Prozentpunkte. Damit bleiben die Gremien und Leitungspositionen zwar weiter deutlich hinter der Parität zurück, jedoch nähert sich der Frauenanteil einem Drittel an. Trotz dieser positiven Entwicklung lässt sich bei einem genaueren Blick auf die Daten feststellen, dass sich die Steigerungsraten je nach Gremium deutlich unterscheiden. Während die Entwicklung in den Hochschulräten und mit Abstrichen in den Senaten positiv zu bewerten ist, sind Frauen an anderen Stellen, wie den Dekanaten, nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Abb. B 2.1: Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Frauen- und Männeranteile 2019

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnung. Für alle sieben Kunsthochschulen gibt es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

Tab. B 2.1: Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Geschlecht 2013 bis 2019

	2013			2016			2019			2013–2019
	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Diff. Frauenanteil
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	%-Punkte
Hochschulrat	89	148	37,6 %	107	146	42,3 %	130	135	49,1 %	11,5
Senat	193	526	26,8 %	260	502	34,1 %	307	493	38,4 %	11,6
Rektorat	41	138	22,9 %	60	124	32,6 %	62	124	33,3 %	10,4
davon Rektor_innen	7	30	18,9 %	11	25	30,6 %	8	27	22,9 %	4,0
davon Prorektor_innen	26	80	24,5 %	38	75	33,6 %	43	72	37,4 %	12,9
davon Kanzler_innen	8	28	22,2 %	11	24	31,4 %	11	25	30,6 %	8,4
Dekanate	115	592	16,3 %	120	613	16,4 %	143	604	19,1 %	2,8
davon Dekan_innen	27	223	10,8 %	28	224	11,1 %	36	219	14,1 %	3,3
davon Prodekan_innen	67	252	21,0 %	63	264	19,3 %	74	257	22,4 %	1,4
davon Studiendekan_innen	21	117	15,2 %	29	125	18,8 %	33	128	20,5 %	5,3
Alle Positionen	**438**	**1.404**	**23,8 %**	**547**	**1.385**	**28,3 %**	**642**	**1.356**	**32,1 %**	**8,3**

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt. Für alle sieben Kunsthochschulen gibt es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Die Daten aus 2013 und 2016 stammen aus dem Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016: 208).

2.1.1 Hochschulrat

Der Frauenanteil an den Hochschulräten aller Hochschulen des Landes NRW beträgt 49,1 % und nähert sich damit der Geschlechterparität an. Hinsichtlich dieser Gremien muss beachtet werden, dass sich die Rechtslage für die Kunsthochschulen in § 8 KunstHG deutlich von den Vorgaben für die Universitäten und Fachhochschulen nach § 21 HG unterscheidet.

Die Hochschulräte der Universitäten und Fachhochschulen beraten die Hochschulleitung und kontrollieren deren geschäftsführende Tätigkeiten, nehmen also eine Aufsichtsfunktion an den Hochschulen wahr. Mit der Neufassung des Hochschulgesetzes, die zum 01. Oktober 2019 in Kraft getreten ist, werden die konkreten Befugnisse des Hochschulrats leicht erweitert. In Bezug auf den Hochschulentwicklungsplan ist zukünftig die Zustimmung des Hochschulrats notwendig, eine Stellungnahme ist nicht mehr ausreichend. Die Besonderheit in der Zusammensetzung des Gre-

miums besteht darin, dass die Hälfte der Mitglieder Externe der jeweiligen Hochschule sein müssen und dementsprechend auf einen größeren Personenkreis zurückgegriffen werden kann. Zudem ist für dieses Gremium nach § 21 Abs. 3 HG ein Frauenanteil von mindestens 40 % festgeschrieben. Entsprechend ist es nicht verwunderlich, dass die Hochschulräte unter den Leitungsgremien an den Universitäten und Fachhochschulen mit 49,8 % den höchsten Frauenanteil aufweisen und somit im Durchschnitt paritätisch besetzt sind. Die Entwicklung der Frauenanteile über die vergangenen sechs Jahre zeigt insgesamt einen Anstieg um 11,5 Prozentpunkte. Interessant für zukünftige Erhebungen wird sein, ob die geschlechterparitätische Zusammensetzung der Hochschulräte bestehen bleibt.

Der Kunsthochschulbeirat ist ein Gremium, das allen sieben Kunsthochschulen beratend zur Seite steht und insbesondere die Studienangebote im Kunsthochschulbereich des Landes NRW in den Blick nimmt. Er wird für fünf Jahre durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft bestellt.[7] Im Vergleich mit den Universitäten und Fachhochschulen zeigt sich, dass der 2014 bestellte Kunsthochschulbeirat einen deutlich niedrigeren Frauenanteil von 30 % aufweist, auch wenn dies eine Steigerung um 12,8 Prozentpunkte gegenüber dem im Jahr 2009 bestellten Kunsthochschulbeirat bedeutet.

2.1.2 Senat

Der Senat nimmt als ein Selbstverwaltungsorgan an den Hochschulen eine besondere Position ein, da er von allen Hochschulangehörigen direkt gewählt wird und zudem Mitglieder aller Statusgruppen umfasst. Dies bedeutet, dass bereits bei der Erstellung der Wahllisten – und vor dem Hintergrund der Wahlfreiheit – das Ziel der geschlechterparitätischen Besetzung des zu wählenden Gremiums berücksichtigt werden sollte. Dass die Wahl von Senatorinnen zunehmend erfolgreich ist, zeigen die folgenden Daten. Mit einem Anteil von insgesamt 38,4 % an den Senator_innen an allen Hochschulen in NRW ist dieser Frauenanteil der zweithöchste Wert für die Leitungsgremien und -positionen an den Hochschulen. Gegenüber dem Gender-Report 2016 bedeutet dies einen Anstieg des Frauenanteils um über 4 Prozentpunkte und bezogen auf das Jahr 2013 um ca. 12 Prozentpunkte. Differenziert nach Statusgruppen zeigt sich, dass in der Gruppe der Hochschullehrer_innen – die mit 42,6 % einen großen Teil der Senator_innen stellt – der Anstieg seit dem Jahr 2013 mit 12,3 Prozentpunkten am stärksten ausfällt. Dies gilt auch für den aktuellen Berichtszeitraum, in dem die Zunahme des Professorinnenanteils 6,9 Prozentpunkte beträgt. Trotz dieses positiven Trends bleibt anzumerken, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Professor_innen weiterhin mit 31,4 % bei unter einem Drittel verbleibt[8] – obwohl er den Anteil von Frauen auf Professuren übersteigt.

2.1.3 Rektorat

Der Anteil von Frauen in den Rektoraten beträgt aktuell 33,3 %. Damit ist erstmals ein Drittel der Ämter in den Rektoraten von Frauen besetzt. Zwar ist der Frauenanteil von 2013 bis zum Stichtag 2019 um ca. 10 Prozentpunkte gestiegen. Dies geht jedoch insbesondere auf die hohe Steigerung des Anteils aus den Jahren 2013 bis 2016 zurück, da der Anteil seit der Erhebung 2016 (32,6 %) nahezu stagniert. Der Blick auf die einzelnen Positionen in den Rektoraten verweist auf ein noch differenzierteres Bild.[9] Während der Anteil der Prorektorinnen mit 37,4 % bei deutlich über einem Drittel liegt, bewegen sich die Anteile der Kanzlerinnen (30,6 %) und insbesondere die der Rektorinnen (22,9 %) auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Auch in der Entwicklung der vergangenen sechs Jahre sind Unterschiede festzustellen. Nimmt der Frauenanteil bei den Prorektor_innen seit 2013 immer zu, ist bei den Kanzler_innen seit 2016 eine Stagnation und bei den Rektor_innen ein Rückgang zu verzeichnen. Damit ist die entscheidende Leitungsposition bei mehr als drei Vierteln der Hochschulen des Landes NRW mit Männern besetzt.

2.1.4 Dekanat

Die Leitung der Fakultäten bzw. Fachbereiche der Hochschulen übernehmen die Dekanate. Diese setzen sich in der Regel aus Dekan_innen, Prodekan_innen und Studiendekan_innen zusammen. Im Vergleich zu den zentralen Leitungsgremien und -positionen fallen

[7] Die Zusammensetzung des zum Erhebungszeitraum aktuellen Kunsthochschulbeirats wurde beim Ministerium für Kultur und Wissenschaft in Nordrhein-Westfalen erfragt, da sie nicht über die Webseiten der Kunsthochschulen verfügbar ist.

[8] Im Gegensatz dazu weist die Gruppe der weiteren Mitarbeiter_innen mit 55,0 % den höchsten Frauenanteil auf.

[9] Hierbei muss beachtet werden, dass die geringen Fallzahlen bei Rektor_innen und Kanzler_innen eine hohe Schwankungsanfälligkeit aufweisen und die Entwicklungen nur einen eingeschränkten Erklärungswert besitzen.

die Dekanate mit einem besonders niedrigen Frauenanteil auf. Mit 19,1 % sind weniger als ein Fünftel der Ämter mit Frauen besetzt. Jedoch kann zumindest seit 2016 ein Anstieg um fast 3 Prozentpunkte verzeichnet werden, wohingegen die Veränderung im vorherigen Berichtszeitraum nur 0,1 Prozentpunkte betrug. Dieser leichte Trend lässt sich auch bei den einzelnen Positionen in den Dekanaten beobachten. Seit 2016 haben sich dort die Frauenanteile um 1,7 bis 3,1 Prozentpunkte erhöht, somit sind 14,1 % der Dekan_innen, 20,5 % der Studiendekan_innen und 22,4 % der Prodekan_innen an den Fakultäten und Fachbereichen Frauen. In absoluten Zahlen bedeutet das in Bezug auf die Dekan_innen, dass nun 36 Dekaninnen statt 28 Dekaninnen im Jahr 2016 an den Hochschulen des Landes NRW aktiv sind. Gleichzeitig werden weiterhin 219 Fakultäten bzw. Fachbereiche von Männern geleitet.

2.1.5 Dezernatsleitung

Abgesehen vom Amt der Kanzler_innen bilden die Dezernatsleitungen die Führungspositionen auf der Ebene der Hochschulverwaltung. Die Arbeitsfelder sind dabei breit aufgestellt und können Hochschulentwicklung, Personal, Finanzen, Gebäudemanagement oder auch Hochschulkommunikation umfassen. Der Umstand, dass in Verwaltungspositionen häufiger Frauen beschäftigt werden, spiegelt sich in der Besetzung der Dezernatsleitungen: Mit 44,6 % ist der Frauenanteil deutlich höher als an den Leitungsgremien und -positionen der akademischen Selbstverwaltung, der 32,1 % beträgt. In den vergangenen sechs Jahren ist ein leichter Anstieg der Dezernentinnen um 4,8 Prozentpunkte festzustellen, sodass eine Parität nicht weit entfernt ist. Trotzdem bleibt auch für den Verwaltungsbereich an den Hochschulen festzuhalten, dass die höchsten Positionen – die der Kanzler_innen – weiterhin überwiegend von Männern besetzt sind. Wie die Tabelle B 2.2 zeigt, gibt es sehr starke Unterschiede zwischen den Frauenanteilen in den Dezernatsleitungen an den einzelnen Hochschulen. Diese große Differenz kann ein Hinweis darauf sein, dass in den jeweiligen Hochschulkulturen der geschlechterparitätischen Besetzung von Leitungspositionen unterschiedliche Stellenwerte beigemessen werden.

2.1.6 Berufungskommission

Wenn auch keine Leitungsgremien per se, sind Berufungskommissionen doch maßgebliche Gremien für die Förderung von geschlechterparitätischen Hochschulstrukturen. Zudem werden sie in § 11b HG explizit – neben den Rektoraten, Senaten und Fach-

Tab. B 2.2: Frauenanteile an Dezernatsleitungen an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2019

Universität		Fachhochschule		Kunsthochschule	
U Bochum	66,7 %	FH Münster	66,7 %	HS für Musik und Tanz Köln	100,0 %
U Duisburg-Essen	60,0 %	HS für Gesundheit	66,7 %	Folkwang U der Künste	60,0 %
RWTH Aachen	54,5 %	HS Westfälische	60,0 %	Kunstakademie Münster	33,3 %
FernU Hagen	50,0 %	HS Rhein-Waal	60,0 %	Kunst-HS für Medien Köln*	(-)
U Paderborn	50,0 %	FH Südwestfalen	57,1 %	Robert Schumann HS Düsseldorf*	(-)
U Köln	50,0 %	FH Bielefeld	50,0 %	Kunstakademie Düsseldorf*	(-)
U Münster	42,9 %	HS Bochum	50,0 %	HS für Musik Detmold*	(-)
U Siegen	40,0 %	FH Aachen	50,0 %		
U Bielefeld	33,3 %	HS Hamm-Lippstadt	50,0 %		
U Wuppertal	33,3 %	HS Düsseldorf	42,9 %		
U Bonn	33,3 %	HS Bonn-Rhein-Sieg	40,0 %		
TU Dortmund	20,0 %	FH Dortmund	33,3 %		
U Düsseldorf	0,0 %	TH Ostwestfalen-Lippe	25,0 %		
DSHS Köln	0,0 %	HS Niederrhein	25,0 %		
		HS Ruhr West	0,0 %		
		TH Köln*	(-)		
Alle Universitäten	**41,8 %**	**Alle Fachhochschulen**	**46,1 %**	**Alle Kunsthochschulen**	**55,6 %**
Alle Hochschulen					**44,6 %**

*Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnung. Es wurden jeweils die Leitungen der Dezernate mitgezählt, jedoch keine Stabsstellen o. Ä. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt. * Die TH Köln, die Kunst-HS für Medien Köln, die Robert Schumann HS Düsseldorf, die Kunstakademie Düsseldorf und die HS für Musik Detmold verfügen über keine Dezernate.*

bereichsräten – als eines der Gremien genannt, in denen auf eine geschlechterparitätische Besetzung zu achten ist. Indem in ihnen über die Bewerber_innen auf Professuren entschieden wird, nehmen sie eine Schlüsselposition ein, wenn es um die Zusammensetzung des Hochschulpersonals auf der professoralen Ebene, u. a. auch im Hinblick auf das Erreichen von Gleichtellungsquoten, geht. Da Berufungskommissionen keine ständigen Gremien sind und vielerorts keine zentrale Erfassung ihrer Zusammensetzung vorgenommen wird, ist eine systematische Analyse der Besetzung von Berufungskommissionen nicht möglich. Daher kann in diesem Unterkapitel auch nicht auf die Internetrecherche zurückgegriffen werden, sondern die Frauenanteile in den Berufungskommissionen werden vereinzelt anhand der Ergebnisse aus der Hochschulbefragung dargestellt.

Auch wenn nicht davon ausgegangen werden kann, dass eine paritätische Präsenz von Frauen und Männern automatisch zu einer geschlechtergerechten Berufungspraxis führt, wird doch dafür gesorgt, dass die Berufungskommissionen breiter und diverser aufgestellt sind – ein Grundsatz, den im Gender-Report 2013 sowohl Expert_innen als auch Professor_innen als Qualitätsmerkmal für Berufungsverfahren angeführt haben (Kortendiek et al. 2013: 346, 375). Die Forderung nach der paritätischen Besetzung von Gremien kann bspw. dazu führen, dass vermehrte Anstrengungen unternommen werden, um Professorinnen berufen zu können. So berichtet die Fachhochschule Südwestfalen in ihrer Rückmeldung von einem Nebeneffekt, nach dem „Fachbereiche mit wenigen oder keiner Professorin […] ‚genervt' [sind] und […] sich nun sehr stark [bemühen] Professorinnen zu berufen".

Eine geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen gelingt laut der Ergebnisse der Hochschulbefragung der Universität Bielefeld, der Technischen Hochschule Köln, der Hochschule Niederrhein, der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf sowie der Folkwang Universität der Künste. Auch die Fachhochschule Südwestfalen berichtet, dass „meistens […] die paritätische Besetzung [gelingt]", wie auch die TU Dortmund „die allermeisten Kommissionen paritätisch besetzt". Darüber hinaus verweisen die Hochschule Bochum und die Hochschule Ruhr West auf ein alternierendes System, nach welchem die sieben Mitglieder umfassenden Kommissionen abwechselnd mit drei bzw. vier Frauen respektive Männern besetzt werden. Die Fachhochschule Aachen liefert genauere Daten. Sie gibt an, dass über einen Zeitraum von anderthalb Jahren etwa 70 % der Kommissionen paritätisch nach Geschlecht besetzt waren und zudem in den übrigen Berufungskommissionen „überwiegend 43 %" der Mitglieder Frauen gewesen seien. Über einen vergleichbaren Zeitraum von Januar 2017 bis August 2018 zeigt die Fachhochschule Münster auf, wie die dortigen Berufungskommissionen aufgestellt sind. Demnach sind 14 der 18 Kommissionen paritätisch besetzt. Die Frauenanteile an den übrigen vier Kommissionen betragen 43 %.

Von den Hochschulen, die genauere Zahlen im Rahmen der Hochschulbefragung genannt haben, weist die Fachhochschule Dortmund mit 37,5 % den geringsten Frauenanteil aus. Für die Gruppe der Hochschullehrer_innen beträgt der Anteil lediglich 30,8 %. Darüber hinaus geben einige Hochschulen an, dass sie eine geschlechterparitätische Besetzung in ihrer Berufungsordnung verankert haben und ihre Berufungskommissionen entsprechend besetzen. So verweist bspw. die Universität Münster darauf, dass die Berufungsordnung eine paritätische Besetzung vorschreibe. Parität gilt als erreicht, wenn der Frauenanteil in der Kommission dem Frauenanteil des jeweiligen Faches entspricht. Um einem geringen Frauenanteil in männlich dominierten Fachbereichen entgegenzuwirken, greifen einige Hochschulen – wie die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe – auf Mitglieder aus benachbarten Fachbereichen zurück.

2.2 STAND DER GESCHLECHTERPARITÄTISCHEN GREMIENBESETZUNG NACH HOCHSCHULART

Die aufgezeigten deutlichen Differenzen hinsichtlich des Anteils von Frauen an einzelnen Gremien treten auch bezüglich der Hochschularten auf. Mit 36,0 % weisen die Kunsthochschulen den höchsten Frauenanteil an den Hochschulleitungsgremien auf. Die Universitäten (31,8 %) und Fachhochschulen (31,5 %) bewegen sich mit einem Frauenanteil knapp unter einem Drittel auf einem ähnlichen Niveau.

Größere Differenzen lassen sich feststellen, wenn die Frauenanteile der einzelnen Gremien nach Hochschulart verglichen werden. Mit einem Frauenanteil von 51,6 % an den Hochschulräten haben die Universitäten Geschlechterparität erreicht und auch die Hochschulräte der Fachhochschulen sind mit einem Anteil von 48,1 % nahezu geschlechterparitätisch besetzt. Im Gegensatz dazu weist der für alle Kunsthochschulen verantwortliche Kunsthochschulbeirat mit drei Frauen von zehn Mitgliedern einen deutlich niedrigeren Frauenanteil auf. Ähnlich verhält es sich auf der Ebene der Rektorate: Auch hier weisen die Universitäten mit 36,5 % den höchsten Frauenanteil auf und liegen damit lediglich knapp drei Prozentpunkte über dem Frauenanteil der Fachhochschulen, wohingegen an den Kunsthochschulen nur 23,3 % der Stellen in den Rektoraten von Frauen bekleidet werden. Hinsichtlich der Dekanate in den Fakultäten und Fachbereichen dreht sich dieses Verhältnis um. Hier liegen die Kunsthochschulen mit einem Frauenanteil von 31,8 % deutlich über den Anteilen der anderen Hochschularten, die mit Werten von 18,4 % an den Universitäten bzw. mit 18,3 % an den Fachhochschulen insgesamt auf einem sehr niedrigen Niveau verbleiben. Einzig im Falle der Senate lassen sich geringe Unterschiede innerhalb der drei Hochschularten finden: So beträgt der Frauenanteil 40,4 % an den Kunsthochschulen, 39,8 % an den Universitäten und 36,1 % an den Fachhochschulen.

Im Folgenden werden die Unterschiede bei der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien innerhalb der Hochschularten detaillierter dargestellt.

2.2.1 Universitäten

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien und -positionen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW nähern sich mit 31,8 % insgesamt einem Drittel an, wobei deutliche Unterschiede zwischen den Universitäten zu finden sind. An fünf der 14 Universitäten sind die Leitungsgremien zu mindestens einem Drittel von Frauen besetzt (Universität Duisburg-Essen: 33,3 %, Universität Bochum: 35,1 %, FernUniversität Hagen: 37,0 %, Universität zu Köln: 38,3 %, Universität Münster: 36,0 %). Wie berichtet, liegen die Frauenanteile an allen Hochschulräten der Universitäten, wie durch das HG vorgeschrieben, über 40,0 %. Zudem sind zehn der 14 Hochschulräte mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. Auch im Falle der Senate ist eine Entwicklung hin zu höheren Frauenanteilen festzustellen. An der Universität Bochum (60,0 %), der Universität Münster (52,2 %) und der Universität zu Köln (50,0 %) sind mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen. Dagegen sind an drei Universitäten, der Deutschen Sporthochschule Köln (22,2 %), der Universität Bonn (26,1 %) und der Universität Paderborn (32,1 %), weniger als ein Drittel der Senatsmitglieder Frauen.

Die deutlichsten Unterschiede zwischen den Universitäten zeigen sich jedoch bei den Frauenanteilen an den Rektoraten, wobei die geringen Fallzahlen bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen sind. An den Universitäten Bochum, Duisburg-Essen und Münster sowie der TU Dortmund werden die Rektorate mindestens zur Hälfte von Frauen geleitet. Dem gegenüber stehen insbesondere die RWTH Aachen und die Universität Düsseldorf, die jeweils nur ein weibliches Rektoratsmitglied aufweisen. Auf einem durchgehend sehr geringen Niveau bewegen sich die Frauenanteile an den Dekanaten. Einzig die Universität zu Köln (31,0 %) und die Universität Münster (26,4 %) weisen einen Frauenanteil von mehr als einem Viertel auf, während die Werte an der Universität Wuppertal (9,1 %) und an der Universität Siegen (10,0 %) deutlich nach unten abweichen.

2.2.2 Fachhochschulen

Mit Ausnahme der Hochschule für Gesundheit Bochum, die einen besonders hohen Wert von 70,4 % aufweist, sind die Frauenanteile in Gremien und Führungspositionen an Fachhochschulen und Universitäten vergleichbar. Auch an den Fachhochschulen bekleiden Frauen an sieben von 16 Hochschulen mindestens ein Drittel der Positionen und Ämter in den Leitungs-

Tab. B 2.3: Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Universitäten 2019

Universität	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
U Köln	50,0 %	50,0 %	28,6 %	31,0 %	38,3 %
FernU Hagen	44,4 %	40,9 %	40,0 %	20,0 %	37,0 %
U Münster	42,9 %	52,2 %	50,0 %	26,4 %	36,0 %
U Bochum	71,4 %	60,0 %	60,0 %	17,5 %	35,1 %
U Duisburg-Essen	50,0 %	44,0 %	50,0 %	20,0 %	33,3 %
U Bielefeld	50,0 %	45,8 %	33,3 %	20,5 %	32,9 %
U Paderborn	55,6 %	32,1 %	33,3 %	22,7 %	32,3 %
DSHS Köln	50,0 %	22,2 %	33,3 %	(-)	31,3 %
TU Dortmund	50,0 %	44,4 %	66,7 %	13,3 %	30,2 %
U Siegen	60,0 %	33,3 %	28,6 %	10,0 %	29,5 %
U Düsseldorf	50,0 %	34,5 %	16,7 %	12,5 %	28,8 %
U Wuppertal	42,9 %	37,5 %	33,3 %	9,1 %	27,1 %
U Bonn	60,0 %	26,1 %	28,6 %	12,5 %	26,6 %
RWTH Aachen	44,4 %	34,6 %	16,7 %	12,9 %	25,0 %
Alle Universitäten	**51,6 %**	**39,8 %**	**36,5 %**	**18,4 %**	**31,8 %**

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

Tab. B 2.4: Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Fachhochschulen 2019

Fachhochschule	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
HS für Gesundheit	71,4 %	83,3 %	50,0 %	50,0 %	70,4 %
FH Bielefeld	50,0 %	41,2 %	40,0 %	20,0 %	37,5 %
FH Dortmund	40,0 %	50,0 %	33,3 %	22,7 %	37,1 %
HS Rhein-Waal	40,0 %	40,0 %	25,0 %	23,1 %	34,6 %
HS Niederrhein	50,0 %	41,7 %	25,0 %	22,7 %	34,5 %
HS Düsseldorf	50,0 %	25,0 %	50,0 %	33,3 %	33,3 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	50,0 %	23,5 %	50,0 %	30,0 %	33,3 %
HS Hamm-Lippstadt	42,9 %	30,8 %	25,0 %	25,0 %	32,1 %
TH Ostwestfalen-Lippe	50,0 %	36,0 %	60,0 %	8,3 %	29,0 %
HS Bochum	42,9 %	44,4 %	40,0 %	0,0 %	28,9 %
FH Aachen	37,5 %	32,0 %	20,0 %	25,7 %	28,8 %
TH Köln	50,0 %	28,6 %	25,0 %	20,9 %	26,3 %
FH Südwestfalen	50,0 %	25,0 %	40,0 %	13,6 %	26,3 %
HS Ruhr West	50,0 %	20,0 %	0,0 %	16,7 %	25,8 %
FH Münster	50,0 %	37,5 %	20,0 %	9,7 %	25,0 %
HS Westfälische	50,0 %	30,4 %	20,0 %	0,0 %	24,1 %
Alle Fachhochschulen	**48,1 %**	**36,1 %**	**33,8 %**	**18,3 %**	**31,5 %**

Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

Tab. B 2.5: Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen 2019

Kunsthochschule	Kunsthochschul-beirat*	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
Kunst-HS für Medien Köln	30,0 %	50,0 %	50,0 %	(-)	43,3 %
Folkwang U der Künste	30,0 %	45,8 %	40,0 %	33,3 %	39,6 %
Kunstakademie Düsseldorf	30,0 %	45,5 %	0,0 %	50,0 %	37,5 %
Kunstakademie Münster	30,0 %	42,9 %	25,0 %	(-)	35,7 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	30,0 %	43,5 %	25,0 %	0,0 %	34,1 %
HS für Musik und Tanz Köln	30,0 %	30,8 %	25,0 %	42,1 %	33,9 %
HS für Musik Detmold	30,0 %	25,0 %	0,0 %	12,5 %	20,5 %
Alle Kunsthochschulen	**30,0 %**	**40,4 %**	**23,3 %**	**31,8 %**	**36,0 %**

*Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt. * Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen gleich. Für die Berechnung des Frauenanteils für die einzelne Kunsthochschule wird der Kunsthochschulbeirat jeweils eingerechnet, aber nur einfach in der Sparte „Alle Kunsthochschulen".*

gremien. An den übrigen Hochschulen, mit Ausnahme der Westfälischen Hochschule (24,1 %), sind es mindestens 25 %.

Hinsichtlich der Hochschulräte erfüllen bis auf die Fachhochschule Aachen (37,5 %) alle Fachhochschulen die vom HG vorgeschriebene 40-%-Quote für die Hochschulräte, wovon elf Hochschulen eine geschlechterparitätische Besetzung erreicht haben. Den höchsten Frauenanteil an den Hochschulräten weist die Hochschule für Gesundheit Bochum (71,4 %) auf.

Weniger positiv ist die Entwicklung bei den Senaten, denn im Vergleich zu 2016 stagniert der Frauenanteil an den Sitzen im Senat bzw. sind leichte Abweichungen nach unten zu verzeichnen. Auch wenn einzelne Fachhochschulen, wie die Fachhochschule Dortmund, die Parität erreicht haben oder, wie die Hochschule Bochum, ihr nahekommen, ist die Hälfte aller Fachhochschulen mit einem Frauenanteil von unter einem Drittel weit von einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung des Senats entfernt.

Wie an den Universitäten existieren auch zwischen den Fachhochschulen Differenzen hinsichtlich der Besetzung von Positionen in den Rektoraten. Während an den vier Fachhochschulen Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Hochschule Düsseldorf, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg[10] und der Hochschule für Gesundheit Bochum die Rektorate mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sind, bekleiden Frauen an den vier Fachhochschulen (Fachhochschule Münster, Fachhochschule Aachen, Westfälische Hochschule, Hochschule Ruhr West[11]) weniger als ein Viertel der Rektoratspositionen.

Deutliche Unterschiede zeigen sich auch bei den Frauenanteilen in den Dekanaten, wobei zu berücksichtigen ist, dass einige Fachhochschulen nur über wenige Fachbereiche und somit Dekanate verfügen. An der Hochschule Bochum und der Westfälischen Hochschule ist keine Frau in den Dekanaten vertreten und auch die Frauenanteile an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (8,3 %) und der Fachhochschule Münster (9,4 %) liegen bei unter 10 %, wohingegen an der Hochschule für Gesundheit Bochum die Dekanate paritätisch besetzt sind und auch die Hochschule Düsseldorf mit 33,3 % und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg mit 30,0 % relativ hohe Werte aufweisen.

2.2.3 Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen zeigt sich eine von den anderen Hochschularten abweichende Struktur der Hochschulleitungen nach Geschlecht.[12] Auf der Ebene der gesamten Hochschulleitung weisen bis auf die Hochschule für Musik Detmold alle Kunsthochschulen einen Frauenanteil von über einem Drittel auf. Bezüglich der Senate lässt sich feststellen, dass an fünf von sieben Kunsthochschulen die Senatorinnen mit einem Anteil oberhalb von 40 % vertreten sind, wovon einzig der Senat an der Kunsthochschule für Medien geschlechterparitätisch zusammengesetzt ist.

Hingegen sind bei den Rektoraten große Unterschiede zwischen den Hochschulen festzustellen: Während an der Kunsthochschule für Medien Köln das Rektorat paritätisch besetzt ist und an der Folkwang Universität der Künste der Frauenanteil 40,0 % beträgt, gehört sowohl an der Kunstakademie Düsseldorf als auch an der Hochschule für Musik Detmold keine Frau dem Rektorat an. Auch unterscheidet sich der Frauenanteil bei der Besetzung der Dekanate. An der Kunstakademie Düsseldorf beträgt der Frauenanteil 50,0 % und an der Hochschule für Musik und Tanz 42,1 %, während er an der Hochschule für Musik Detmold 12,5 % beträgt und an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf keine Frau im Dekanat vertreten ist.

[10] An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sind zwei Positionen im Rektorat zum Erhebungszeitpunkt nicht besetzt gewesen.
[11] Im Rektorat der Hochschule Ruhr West waren im Erhebungszeitraum einige Positionen nicht oder kommissarisch besetzt, was ein Grund für den geringen Frauenanteil sein könnte.

[12] Hierbei muss jedoch beachtet werden, dass die Fallzahlen sehr gering sind. Auch innerhalb der Kunsthochschulen, die z. T. nur aus zwei Fachbereichen bestehen oder überhaupt keine Fachbereiche haben, sind die Zahlen nur eingeschränkt aussagekräftig.

2.3 ERFAHRUNGEN UND PERSPEKTIVEN VON HOCHSCHULEN MIT DER GESCHLECHTERPARITÄTISCHEN GREMIENBESETZUNG

Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung bringt zunächst einige spezifische Herausforderungen und Probleme mit sich, die im Folgenden anhand der Ergebnisse aus der Hochschulbefragung dargestellt werden. Verfahren und Strategien, die Hochschulen entwickelt haben, um diesen Herausforderungen zu begegnen, werden im Anschluss aufgezeigt. Denn auch wenn viele Hochschulen den Prozess hin zu einer geschlechterparitätischen Gremienbesetzung als schwierig beschreiben, ziehen andere Hochschulen ein durchaus positives Fazit. So gelingt der Kunsthochschule für Medien Köln die geschlechterparitätische Gremienbesetzung „mittlerweile fast automatisch".

2.3.1 Herausforderungen der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung

Die Unterrepräsentanz von Frauen ist in vielen Hochschulbereichen, speziell in der Gruppe der Hochschullehrer_innen, nach wie vor eine zentrale Herausforderung bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben. Dies zeigt sich deutlich in den Rückmeldungen aus der Befragung. Solange weitaus weniger Professuren von Frauen als von Männern besetzt seien, sei es auch nur schwer möglich, die Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen. Auffallend deutlich trete diese Problematik in den sogenannten MINT-Fächern auf, wo die Frauenanteile häufig besonders niedrig sind. Dies betrifft insbesondere auch technisch oder naturwissenschaftlich geprägte Hochschulen, da diese keinen Ausgleich auf Hochschulebene über geistes- oder sozialwissenschaftliche Fächer erwarten können. Eine hohe Unterrepräsentanz von Frauen bedeute, so die Aussage der Hochschulen, dass zu wenig Kandidatinnen für eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung zur Verfügung stünden und es zumindest sehr aufwendig sei, ausreichend Kandidatinnen zu finden. Darüber hinaus würden die wenigen Frauen im Vergleich zu den Männern überproportional mit Gremienarbeit beansprucht, was diese, wie die Universität Paderborn anmerkt, „Nachteile für ihre eigene wissenschaftliche Karriere" befürchten lässt.

Daher bemühen sich die Hochschulen, wie bspw. die Universität zu Köln, um „eine reflektierte und ausgewogene Handhabe in der Umsetzung von § 11b HG NRW", die die Professorinnen nicht zu stark belastet. Die Überbelastung von Frauen durch Gremienarbeit, so die Rückmeldungen der Hochschulen, könnten im schlimmsten Fall sogar zu einem Imageproblem der Gleichstellungsarbeit führen. Denn die geschlechtergerechte Gremienbesetzung drohe, wie die Folkwang Universität der Künste betont, in einen „Widerspruch zur eigentlichen Frauenförderung" zu geraten und werde dementsprechend „als Belastung eingestuft". Zudem berichtet die Hochschule für Musik Detmold, dass neben den Belastungen an der Hochschule viele Frauen zusätzlich stärker durch Familienaufgaben beansprucht würden. Auch die Hochschule Niederrhein spricht hierbei von einem „Zielkonflikt: Wahrnehmung der Gremienarbeit vs. Forschungstätigkeit […] vs. vorhandene Familienaufgaben".

Neben dieser für viele Hochschulen zentralen Problematik wird die Besetzung von Wahlgremien wie dem Senat oder den Fakultäts- bzw. Fachbereichsräten als Herausforderung benannt. Hinsichtlich der Wahlgremien bestehe lediglich die Möglichkeit, bei der Erstellung von Wahllisten oder Wahlvorschlägen sowie bei der Formulierung von Wahlgrundsätzen auf die Geschlechterparität zu achten. Dies ermöglicht auch die Zurückweisung von nicht geschlechterparitätisch besetzten Wahllisten, was auch in Einzelfällen erfolge. Jedoch, hierauf weist bspw. die FernUniversität Hagen hin, sei immer „eine Abwägung zwischen dem passiven Wahlrecht der Bewerberinnen und Bewerber auf den Listen und der Geschlechterparität zu treffen". Zudem bemerkt die TU Dortmund, dass im Falle von nur einer Wahlliste das Personenwahlrecht angewendet werden müsse, was den Nutzen einer nach Geschlecht alternierend aufgestellten Liste negieren würde. In der Rückmeldung der Universität Duisburg-Essen wird zusätzlich die Möglichkeit erörtert, dass aufgrund des personalisierten Verhältniswahlrechts Listen gekippt und Frauen somit von den oberen Listenplätzen verdrängt werden könnten.

Darüber hinaus sehen einige Hochschulen die generelle Schwierigkeit, Interesse an Gremienarbeit zu wecken, was sich auch auf die Gewinnung von Kandidatinnen auswirke. So bemängelt die Universität Wuppertal ein „zu geringes Interesse im Mittelbau und bei den Studierenden". Und auch die Hochschule Ruhr West kritisiert, dass durch die Befristung der

Stellen des Mittelbaus für diese Beschäftigtengruppe der strategische Nutzen einer Gremientätigkeit nicht erkennbar sei. Zudem sei an der technisch orientierten Hochschule die Studierendenschaft so unpolitisch, dass die ohnehin geringe Anzahl an Studentinnen nicht für Gremientätigkeiten gewonnen werden könne. Damit einhergehend merkt die Hochschule Ruhr West auch ein geringes Verständnis für die „Notwendigkeit der geschlechtlichen Quotierung" an. Dies spiegelt sich auch in der Feststellung der Fachhochschule Dortmund in ihrer Rückmeldung: „Freistellung oder Entlastung über personelle Unterstützung (Hiwi) ist in Dekanaten und Hochschulleitung schwer kommunizierbar." Damit wird eine Hochschulkultur kritisiert, die eine Positionierung für einen besseren Zugang zu Leitungsgremien vermissen lässt.

Hinzu kommt, dass eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung dadurch erschwert wird, dass andere Kriterien wie die Zugehörigkeit zu einem Fachbereich oder zu einer Statusgruppe berücksichtigt werden müssen, was den Pool an Kandidat_innen einschränke und das Abwägen und Austarieren von Gruppen- und Gleichstellungsinteressen erfordern kann.

2.3.2 Entwicklung spezieller Verfahren zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung

Neben grundlegenden Bemühungen, mehr Frauen auf Professuren zu berufen und generell an der Hochschule zu beschäftigen, wie bspw. die Hochschule Hamm-Lippstadt in ihrer Rückmeldung angibt, haben die Hochschulen verschiedene Verfahren, Strategien und Maßnahmen entwickelt, um der Vorgabe der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung nachzukommen. Viele Hochschulen berichten, dass sie den entsprechenden Hinweis aus § 11b HG zur geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien in ihre Ordnungen und Richtlinien übernommen haben, um so der Thematik gerecht zu werden. Dies betrifft insbesondere die Berufungsordnungen und vorhandene Berufungsleitfäden sowie die Wahlordnungen und Wahlausschreibungen. Die RWTH Aachen hat bspw. separate Hinweise und eine Handreichung zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben sowie ein Formular zur Besetzung von Berufungskommissionen entwickelt und an der TU Dortmund wurde eine Empfehlung von der Gleichstellungskommission ausgesprochen. In das Verfahren zur Erstellung und Evaluierung der Frauenförderpläne nimmt die Universität Duisburg-Essen eine Abfrage der Frauenanteile in den entsprechenden Gremien auf, u. a. um Prozesse in den Fakultäten anzustoßen.

In Anlehnung an die gesetzliche Vorgabe, Ausnahmegründe für ein Abweichen von der Geschlechterparität aktenkundig zu machen, setzen einige Hochschulen auf eine ausführliche Dokumentation der Wahlen, Berufungen und Entsendungen und insbesondere der Begründung von nicht-geschlechterparitätischen Zusammensetzungen. So können u. a. an der FernUniversität Hagen Wahllisten ohne eine solche Begründung ausgeschlossen werden. Die Universität zu Köln setzt dabei auf standardisierte Prozesse durch Hochschulverwaltung, Rektorat und Senat, die „bei Bedarf justiert" werden können: So kann bei einer Wahlliste, auf der nur wenige Frauen als ordentliche Mitglieder gelistet sind, bspw. angefragt werden, eine Stellvertreterin mit einem männlichen ordentlichen Mitglied zu tauschen. Ebenso sieht die Folkwang Universität der Künste eine Prüfung durch das Rektorat vor.

Ein spezifisches Anreiz- und Kompensationssystem hat die Universität Bielefeld entwickelt, um für Fakultäten die Wahl von Dekaninnen attraktiver zu gestalten und um Frauen von übermäßiger Gremientätigkeit zu entlasten. Auch die Universität Duisburg-Essen, die Universität Paderborn, die Universität Münster, die Technische Hochschule Köln und die Hochschule Ruhr West fördern und entwickeln Maßnahmen, um die Mehrbelastung von Frauen durch Gremienarbeit abzufedern, bspw. in Form einer Reduzierung der Lehrverpflichtung, einer Unterstützung durch eine Hilfskraft oder einer Honorierung durch besondere Leistungszulagen. Einen ähnlichen Ansatz verfolgt die Hochschule für Musik Detmold, indem sie ein sogenanntes „Funktionssharing" ermöglicht. Hierbei soll durch die Aufteilung der Gremientätigkeit auf mehrere Personen eine leichtere Beteiligung von Frauen herbeigeführt werden. Auch die Hochschule für Musik und Tanz versucht durch Maßnahmen, z. B. ein Rotationsverfahren, einen besseren Zugang für Frauen zu Hochschulleitungspositionen zu ermöglichen.

Um die Wahrscheinlichkeiten für die geschlechterparitätische Zusammensetzung eines Gremiums zu erhöhen, fordern einige Hochschulen im Vorfeld von Wahlen dazu auf, die Wahllisten bzw. Wahlvorschläge geschlechterparitätisch zu gestalten. So ermöglicht die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe eine gesonderte Nachfrist für die Kandidatur von

Frauen in einem Fachbereich mit einem Frauenanteil von unter 20 %. An der Universität Bielefeld werden Wahllisten zurückgewiesen, falls sie nicht geschlechterparitätisch aufgestellt sind und dafür kein unabdingbarer Grund vorliegt. Darüber hinaus geben viele Hochschulen in den Rückmeldungen an, direkt Frauen anzusprechen, um sie zu Kandidaturen zu bewegen. Die Hochschule Bochum greift bspw. auf einen E-Mail-Verteiler zurück. Einen anderen Fokus legt die Fachhochschule Aachen, die als Hochschule mit hohem Männeranteil nicht davon ausgeht, eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung zu erreichen. Mit der „Vermittlung von Genderkompetenz und Sensibilisierung [sollen] ALLE in Gremien Tätigen gendergerecht und gendersensibel handeln und entscheiden". So soll unabhängig von der Besetzung der Gremien auf eine geschlechtergerechte Hochschulkultur hingewirkt werden.

Diese hat auch die Universität Münster im Blick, wenn sie darauf verweist, dass sie die Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse im Senat evaluieren wird. Den Aspekt der Sensibilisierung heben auch die Deutsche Sporthochschule Köln, die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe und die Hochschule für Musik Detmold hervor. Dabei verfolgen die Hochschulen das Ziel, mit stetigen Hinweisen ihre Hochschulangehörigen von der Umsetzung einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung zu überzeugen. Die Universität Bielefeld will durch einen gezielten Austausch mit den Fakultäten das Verständnis dafür fördern, worin die Vorteile in der Übernahme von Ämtern und Führungspositionen bestehen. Die Universität Paderborn möchte durch „Supervision mit Schwerpunkt Genderaspekte in der Hochschul-Gremienarbeit" und die Ruhr-Universität Bochum mit einem „Women Professors Forum" die Position von Frauen in der Gremienarbeit stärken. Darüber hinaus erhofft sich die Ruhr-Universität Bochum über hohe Frauenanteile in den zentralen Hochschulgremien auch einen „Role-Model-Effekt" für die Dekanate. Ebenfalls öffentlichkeitswirksam geht die Technische Hochschule Köln vor, indem sie jährlich die Frauenanteile der Hochschulgremien und Organisationseinheiten auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten präsentiert.

2.4 Resümee

Im aktuellen Berichtszeitraum 2016–2019 können die nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes einen Anstieg ihrer Frauenanteile an den Leitungsgremien und -positionen von 28,3 % auf 32,1 % verzeichnen. Damit setzt sich die positive Entwicklung eines steigenden Frauenanteils, wie sie im Gender-Report 2016 festgestellt wurde, fort, auch wenn der Wert noch keineswegs an eine Geschlechterparität auf dieser Ebene heranreicht. Heruntergebrochen auf die einzelnen Gremien ist hervorzuheben, dass der durchschnittliche Frauenanteil an den Hochschulräten fast 50 % beträgt und die durchschnittlichen Frauenanteile an den Senaten sich 40 % annähern. Weiterhin gering ist insbesondere der Anteil von Frauen in den Dekanaten, der im Durchschnitt noch unter einem Fünftel liegt.

Vonseiten der Hochschulen wird als grundlegende Problematik für eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Leitungspositionen der weiterhin geringe Frauenanteil auf der Ebene der Professuren angeführt. Solange hier kein ausgeglichenes Verhältnis besteht, ist es nur auf Kosten der beteiligten Frauen möglich, Gremien paritätisch zu besetzen. Zusätzlich wurden von Teilen der Hochschulen die Wahlverfahren und eine generell geringe Wertschätzung der hochschulischen Gremienarbeit als Herausforderung für eine Erhöhung des Frauenanteils genannt. Dem wollen einige Hochschulen mit Anreiz- und/oder Kompensationssystemen für Professorinnen oder die jeweiligen Fakultäten/Fachbereiche begegnen. Weiterhin wird stärker darauf geachtet, wie Wahllisten und Wahlvorschläge zusammengesetzt sind, und für die Notwendigkeit einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Leitungsfunktionen sensibilisiert.

3 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -GOVERNANCE – VERANKERUNG UND MASSNAHMEN

Wie die Hochschule als gesamte Organisation wird auch die Gleichstellungspraxis der Hochschulen durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen ebenso wie durch gesellschaftliche Veränderungen beeinflusst. Insbesondere das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie das Hochschulgesetz (HG) bzw. das Kunsthochschulgesetz (KunstHG) bilden den rechtlichen Rahmen für die Gleichstellungspraxis der Hochschulen. Im Folgenden werden die Daten des Gender-Reports 2016 fortgeschrieben und die Veränderungsprozesse von Steuerung, Verankerung und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW analysiert. Ein besonderes Augenmerk wird auf die diversen Akteur_innen gelegt, die für eine Vielzahl verschiedener Ansätze sorgen. Dezidiert wird dabei auf die in der Hochschulgesetzgebung in NRW etablierten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommissionen eingegangen. Als eines der länderübergreifend gesetzlich vorgeschriebenen Instrumente wird die Implementierung der Gleichstellungspläne an den einzelnen Hochschulen aufgegriffen. Schließlich stehen die einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen im Mittelpunkt. Geordnet nach Statusgruppe wird ein Überblick gegeben, welche Maßnahmen die Hochschulen ergreifen, um Chancengleichheit zu fördern.

In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat sich die Organisationsstruktur und -kultur der Hochschulen in Deutschland wesentlich verändert. Mit der Implementierung des New Public Management (NPM) als Strategie des Hochschulmanagements wurde ein Prozess der Professionalisierung der Hochschule als Organisation in Gang gesetzt (Vollmer 2017: 51). Dies hat auch Auswirkungen auf die Entwicklung der Gleichstellungssteuerung an den Hochschulen. Die Einführung neuer Paradigmen, die auf die Steigerung des Wettbewerbs zwischen den Hochschulen und die Effektivierung von Steuerungsprozessen ausgerichtet sind, hat bewirkt, dass neben den klassischen Gleichstellungsakteur_innen weitere Verantwortungsbereiche der Gleichstellungsarbeit aufgebaut wurden (Vollmer 2017: 65). Unter dem Schlagwort der Governance werden diese neuen Modelle der Gleichstellungssteuerung im Folgenden zunächst beschrieben. Anschließend wird dargelegt, ob und inwiefern solche Governance-Modelle auch an den Hochschulen in NRW implementiert werden.

Der Transformationsprozess der Hochschulen in Deutschland – durch die Einführung von NPM-Strategien – vom „Selbstverwaltungs- oder Humboldt-Modell" (Weber 2017: 124) zur unternehmerischen Hochschule hat zwei wesentliche Effekte zur Folge. Zum einen wird der Wettbewerb zwischen den Hochschulen fokussiert, Exzellenz wird zu einem Kriterium, das die Entwicklung der Hochschulen maßgeblich beeinflusst (Weber 2017: 132). Zum anderen besteht ein Zuwachs an Entscheidungskompetenzen aufseiten der Hochschulen, insbesondere die Hochschulleitung wird gegenüber den Selbstverwaltungsgremien gestärkt. Dies führt dazu, dass die Festlegung regulierender Instrumente – wie Zielquoten, Zielvereinbarungen oder Finanzen im Sinne der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) – von den Hochschulleitungen eigenständig durchgeführt werden kann (Vollmer 2017: 66).

Diese Umstrukturierungsprozesse haben Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. Studienergebnisse zeigen sowohl Chancen als auch Risiken auf. Es besteht die Möglichkeit, Gleichstellungspraxis als einen selbstverständlichen Aspekt in die Hochschulsteuerung zu integrieren und so ein Mitdenken auf den verschiedenen Ebenen der Hochschulverwaltung zu gewährleisten (Vollmer 2017: 67). Zudem wird erfolgreiche Gleichstellungsarbeit als ein wettbewerbsrelevanter Faktor angesehen, mithilfe dessen sich die Hochschule als exzellent darstellen kann. So wird in hochschulexternen Verfahren – sichtbar bspw. an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, dem Professorinnenprogramm von Bund und Ländern oder den Anforderungen im Rahmen der Exzellenzinitiative – Gleichstellungsarbeit als Voraussetzung für Finanzierungen festgelegt (Dahmen 2017: 12) und zu einem Kriterium von Exzellenz gemacht (Riegraf 2017). Mit dieser Integration der Gleichstellungsperspektive in den Wettbewerb zwischen den Hochschulen wird aber auch ein Kritikpunkt an den Entwicklungen verbunden. Es wird die Gefahr gesehen, über diese auf Nützlichkeit ausgerichtete Gleichstellungspolitik bestehende Ungleichheiten aus dem Blick zu verlieren und entsprechend keine gesellschaftliche Förderung von Chancengleichheit der Geschlechter voranzubringen (Erbe 2017: 85). Auch die im Zuge

der Transformation zur unternehmerischen Hochschule häufig implementierten Konzepte Gender Mainstreaming und Diversity Management sehen sich Kritik ausgesetzt – mit der Ausrichtung auf wirtschaftlichen Nutzen wird hier von einem Verlust der Gerechtigkeitsdimension ausgegangen (Laufenberg et al. 2018: 10; Vollmer 2017: 71).

Ein wesentliches Ergebnis dieser durch das New Public Management bedingten Veränderung der Gleichstellungssteuerung ist die Schaffung neuer Stellen oder Positionen in der Hochschule, die sich jenseits der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Aufgaben der Gleichstellungsarbeit befassen. Dies kann durch den zusätzlichen Ausbau des Gleichstellungsbüros, die Einrichtung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter oder die Erweiterung des Aspekts Gleichstellungsarbeit in der akademischen Selbstverwaltung mithilfe von Gleichstellungskommissionen geschehen. Vermehrt wird aber auch die Einrichtung von Prorektoraten, Stabsstellen oder Referent_innen mit diesem spezifischen Aufgabenfeld durchgeführt, die damit im Kontext des Hochschulmanagements und in der Nähe zur Hochschulleitung angesiedelt sind (vgl. Roski 2017: 112). Auch hier werden Chancen und Risiken verortet, sodass es einerseits zu einer fruchtbaren engen Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbüro und Hochschulleitung kommen kann oder andererseits Parallelstrukturen aufgebaut werden, die sich gegenseitig blockieren (Vollmer 2017: 74).

In diesem Kapitel wird sich überwiegend auf die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung bezogen. Darüber hinaus werden insbesondere in Kap. B 3.3 die Projekte und Maßnahmen der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“[13] als zweite Datengrundlage berücksichtigt.

[13] https://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de/start-gleichstellung/ [Zugriff am 01.09.2018].

3.1 GLEICHSTELLUNGSKOMMISSIONEN UND DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE NACH HOCHSCHULART

Auf der Ebene der Gleichstellungssteuerung unterscheiden sich die Vorgaben durch das Kunsthochschulgesetz (KunstHG) von denen, die durch das Hochschulgesetz für die Universitäten und Fachhochschulen gelten. Werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in beiden Gesetzen für die Fachbereiche vorgeschrieben, so ist die Formulierung zur Gleichstellungskommission in § 22 Abs. 4 KunstHG eine Kann-Bestimmung. Daher werden im Folgenden die Ausführungen zu den Gleichstellungskommissionen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nach Hochschultypen (Universität, Fachhochschule, Kunsthochschule) differenziert betrachtet.

3.1.1 Universitäten und Fachhochschulen

Wie bereits im Gender-Report 2016 ausführlich dargestellt (Kortendiek et al. 2016: 228f.), haben sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Gleichstellungssteuerung für die Universitäten und Fachhochschulen durch das 2014 beschlossene Hochschulgesetz[14] verändert. Wesentlich dabei sind die verpflichtenden Vorgaben der Einrichtung einer Gleichstellungskommission (§ 24 Abs. 4 HG) sowie der Wahl von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten/Fachbereichen (§ 24 Abs. 3 HG). Damit wurden Strukturen geschaffen, die – neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen – weitere Ämter der Gleichstellungsarbeit schaffen.

Die Gleichstellungskommissionen scheinen als ein Gremium der Hochschulen in NRW anerkannt zu sein. Weiterhin – wie bei der vorherigen Erhebung im Jahr 2016 – bestehen auch 2018 an allen Hochschulen zentrale Gleichstellungskommissionen, die in der Regel statusgruppenparitätisch organisiert sind. Einige Hochschulen wie die Universität Bochum, die Hochschule Bochum oder die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe betonen die geschlechterparitätische Zusammensetzung der Kommission. Zudem bestanden viele der Kommissionen bereits vor der gesetzlichen Vorgabe, teilweise kam sie schon 1987 (Universität Paderborn) oder 1989 (Universität Bielefeld) erstmalig zustande. Die Aufgaben der Gleichstellungskommission können dabei eine große Spanne beinhalten, so formuliert bspw. die Universität Bonn:

[14] Die Maßnahmen zur Gleichstellungssteuerung wurden durch die Änderung des Hochschulgesetzes, die zum 01.10.2019 in Kraft getreten sind, nicht verändert.

Tab. B 3.1: Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen an nordrhein-westfälischen Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen

Hochschulart	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte			Gleichstellungskommission	
Universität	**Ja**	**Teilweise**	**Nein**	**Ja**	**Nein**
RWTH Aachen	✔			✔	
U Bielefeld	✔			✔	
U Bochum	✔			✔	
U Bonn	✔			✔	
TU Dortmund	✔			✔	
U Düsseldorf	✔			✔	
U Duisburg-Essen	✔			✔	
FernU Hagen	✔			✔	
DSHS Köln	(-)	(-)	(-)	✔	
U Köln	✔			✔	
U Münster	✔			✔	
U Paderborn	✔			✔	
U Siegen		●		✔	
U Wuppertal	✔			✔	
Alle Universitäten	12	1	0	14	0
	92,3 %	7,7 %	0,0 %	100 %	0,0 %
Alle Fachhochschulen	**Ja**	**Teilweise**	**Nein**	**Ja**	**Nein**
FH Aachen	✔			✔	
FH Bielefeld	✔			✔	
HS Bochum	✔			✔	
HS für Gesundheit	✔			✔	
FH Dortmund		●		✔	
HS Düsseldorf		●		✔	
HS Westfälische	✔			✔	
HS Hamm-Lippstadt		● [15]		✔	
FH Südwestfalen	✔			✔	
HS Rhein-Waal	✔			✔	
TH Köln	✔			✔	
HS Niederrhein	✔			✔	
TH Ostwestfalen-Lippe		●		✔	
HS Ruhr West	✔			✔	
FH Münster	✔			✔	
HS Bonn-Rhein-Sieg	✔			✔	
Alle Fachhochschulen	12	4	0	16	0
	75,0 %	25,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %
Kunsthochschule	**Ja**	**Teilweise**	**Nein**	**Ja**	**Nein**
HS für Musik Detmold	✔ [16]			✔	
Robert Schumann HS Düsseldorf			✘	✔	
Folkwang U der Künste	✔			✔	
HS für Musik und Tanz Köln	✔			✔	
Kunst-HS für Medien Köln	(-)	(-)	(-)		✘
Kunstakademie Münster	(-)	(-)	(-)		✘
Kunstakademie Düsseldorf	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Alle Kunsthochschulen	3	0	1	4	2
	75,0 %	0,0 %	25,0 %	66,7 %	33,3 %
Alle Hochschulen	27	5	1	34	2
	81,8 %	15,2 %	3,0 %	94,4 %	5,6 %

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen 2018 (Stand 30.09.2018). Da die Kunstakademie Düsseldorf nicht an der Befragung teilgenommen hat, ergibt sich: Alle Hochschulen n = 36; alle Kunsthochschulen n = 6. Zusätzlich gibt es an der Deutschen Sporthochschule Köln, der Hochschule für Medien Köln und Kunstakademie Münster keine Fakultäten oder Fachbereiche, sodass sich für die Tabelle zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ergibt: alle Hochschulen n = 33; alle Universitäten n = 13; alle Kunsthochschulen n = 4.

✔ Ja ● Teilweise ✘ Nein

[15] Anstatt für jedes Department wurden an beiden Standorten dezentrale Gleichstellungsbeauftragte berufen.
[16] An der Hochschule für Musik Detmold wurde eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für alle drei Fachbereiche festgelegt.

„Zu ihren Aufgaben gehören unter anderem die Mitwirkung an der Erstellung und Evaluation der Gleichstellungspläne, Stellungnahmen zu Widersprüchen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nach Landesgleichstellungsgesetz sowie die Beratung des Rektorats und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu gleichstellungsrelevanten Themen, Maßnahmen und Projekten."

Bei der Betrachtung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten/Fachbereichen kann ein positiver Trend beschrieben werden. Waren 2016 noch fünf Universitäten und Fachhochschulen gänzlich ohne dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, trifft dies jetzt nur noch auf die Deutsche Sporthochschule Köln zu, die jedoch gar keine Fakultäten aufweist und entsprechend keine dezentrale Gleichstellungbeauftragten einsetzen kann. Somit kann konstatiert werden, dass an allen 30 Hochschulen die gesetzliche Vorgabe aufgegriffen und umgesetzt wird.

Allerdings ist festzuhalten, dass fünf Hochschulen nur einen Teil ihrer Fakultäten/Fachbereiche mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besetzt haben. Auf universitärer Ebene betrifft dies die Universität Siegen, die an ihrer MINT-Fakultät „schon seit einigen Jahren" keine Bewerberin finden konnte. Hieran zeigt sich die Problematik, dass Frauen im MINT-Bereich oft durch Gremienarbeit bereits ausgelastet sind und sich nicht dazu bereit erklären, den Posten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen.

Besonders eklatant tritt diese Problematik an der ingenieurs- und naturwissenschaftlich orientierten Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe auf, hier konnte nur für einen der neun Fachbereiche eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gefunden werden. Im Zuge der Umsetzung der Gleichstellungsquote sollen die Bemühungen jedoch noch einmal verstärkt werden. An der Hochschule Hamm-Lippstadt wird aufgrund der geringen Anzahl an Hochschulangehörigen und der Verteilung über zwei Standorte eine Zwischenlösung in der Grundordnung festgeschrieben. Hier wird pro Standort – und damit für je zwei Departments (äquivalent zu Fachbereichen) – eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt. Doch auch hier zeigen sich die Probleme der Besetzung, da für einen der Standorte keine Vertretung gewonnen werden konnte. Als ebenfalls ‚kleine' Hochschule hatte die Hochschule für Gesundheit Bochum zum vergangenen Erhebungszeitpunkt eine ähnliche Regelung getroffen, die sie aber jetzt zugunsten von separaten Gleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Departments aufgegeben hat.

Neben diesen gesetzlich vorgeschriebenen Akteur_innen benennen viele Hochschulen weitere Positionen in der Hochschulorganisation, denen eine spezifische Aufgabe oder Verantwortung für Gleichstellungsarbeit zukommt. Dabei ist jedoch eine deutliche Differenz zwischen den Universitäten und den Fachhochschulen zu beobachten: Bis auf die Universität Münster nennen alle Universitäten mindestens eine weitere Stelle, die mit Gleichstellungsaufgaben beauftragt ist. Diese Stellen wiederum sind überwiegend in den Rektoraten/Präsidien angesiedelt und erhöhen damit die Bedeutung von Gleichstellungspolitiken im Rahmen des Hochschulmanagements. Etwa die Hälfte der Universitäten verortet einen wesentlichen Teil der Verantwortlichkeit für Gleichstellungspolitik auf der Ebene der Prorektorate, unterscheidet sich dabei aber in der Darstellung nach außen. Dabei wird der Bezug zu und die Schwerpunktsetzung auf Chancengleichheit an der Universität Bonn, der Universität zu Köln und der TU Dortmund durch die Bezeichnung der Prorektorate „Hochschulentwicklung und Chancengleichheit", „Gleichstellung und Diversität" sowie „Diversitätsmanagement" direkt offenkundig. Hingegen wird die Zuständigkeit des Prorektorats an der RWTH Aachen über die Bezeichnung „Personal und wissenschaftlicher Nachwuchs" nicht deutlich und integriert sich in den breiten Feldern der Hochschulentwicklung und Personalplanung.

Die Universität Münster nutzt ein gegenläufiges Governance-Modell, um Gleichstellungspraxen in „alle Strukturen und Prozesse" zu integrieren. Dort wird ein großer Teil der Verantwortung für die Planung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen auf der Ebene der Fachbereiche verortet. Dieses Vorgehen ist auf die Partizipation der Akteur_innen in der Breite der Hochschule ausgelegt, die lediglich über Entwicklungsgespräche und Gremien wie die „Dekanerunde" an die Hochschulleitung gekoppelt ist. Auf die größtmögliche Einbeziehung verschiedener Akteur_innen im Sinne des Gender Mainstreamings setzt auch die Universität Bochum. So hat jedes Rektoratsmitglied ein spezifisches Gleichstellungselement im Fokus, sodass die Hochschulleitung als Ganzes für Gleichstellung in die Verantwortung genommen wird. Zudem ist von einer „dezentralen und breiten institutionellen Verankerung [des Gleichstellungsauf-

trags] in der Organisation" die Rede, die sowohl verschiedene Bereiche der zentralen Verwaltung als auch wissenschaftliche Einrichtungen umschließt und mit dem Ziel arbeitet, Chancengleichheit an der Universität Bochum zu erwirken.

Auf der Ebene der Fachhochschulen ist die Gleichstellungsarbeit weiterhin stärker im Rahmen der Gleichstellungsbeauftragten und des zugehörigen Gleichstellungsbüros verortet. 13 der 16 Hochschulen geben an, keine weitere Stelle mit direkter Verantwortung für Gleichstellungsarbeit ausgestattet zu haben. Lediglich die Fachhochschule Aachen, die Hochschule Bochum und die Technische Hochschule Köln verweisen auf ihre Hochschulleitung. Während an der Technischen Hochschule Köln der Aufgabenbereich direkt dem Präsidenten zugeordnet ist, wird er an der Hochschule Bochum durch ein Ressort beim Präsidenten angesiedelt. Ähnlich wie an der Universität Bochum verteilt die Fachhochschule Aachen Gleichstellungsverantwortung auf die Mitglieder der Hochschulleitung. Daneben betonen einige Hochschulen die enge Zusammenarbeit zwischen Präsidium und zentraler Gleichstellungsbeauftragter, ohne auf der Leitungsebene eine klare Verantwortung zu bestimmen.

3.1.2 Kunsthochschulen

Die Regelung zu den Gleichstellungskommissionen in § 22 Abs. 4 KunstHG stellt den Kunsthochschulen die Einrichtung eines solchen Gremiums frei. Entsprechend erhält die Einrichtung einer Gleichstellungskommission in einer Kunsthochschule eine zusätzliche Bedeutung, da diesem Prozess eine bewusste Entscheidung für dieses Gremium vorausgegangen ist. So ist es bemerkenswert, dass laut der Hochschulbefragung vier der sieben Kunsthochschulen eine Gleichstellungskommission eingerichtet haben. Im Vergleich zu 2016 haben nun an der Hochschule für Musik Detmold und der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf neben den bereits zuvor bestehenden Kommissionen der Folkwang Universität der Künste und der Hochschule für Musik und Tanz die Gleichstellungskommissionen ihre Arbeit aufgenommen. Dies kann als Zeichen gesehen werden, dass auch bei den etwas größeren Kunsthochschulen ein Trend zu einer stärkeren Institutionalisierung der Gleichstellungsaufgaben zu erkennen ist. Insbesondere die Robert Schumann Hochschule betont die Wichtigkeit und ist nach den eigenen Angaben in der Befragung „stolz, seit 2018 eine sehr engagierte Gleichstellungskommission zu haben." Zusätzlich hat die Kunsthochschule für Medien Köln angegeben, ein gewähltes Gleichstellungsteam eingerichtet zu haben, das wie eine Gleichstellungskommission zusammengesetzt ist, aber auf einer weniger bürokratischen Ebene operiert.

Im Bereich der dezentralen Gleichstellungsbeauftragung ist diese Entwicklung nicht zu beobachten. Hier sind die beiden größten Kunsthochschulen – die Hochschule für Musik und Tanz Köln und die Folkwang Universität der Künste – laut der Rückmeldungen die einzigen, die über alle Fachbereiche/Fakultäten Gleichstellungsbeauftragte gewählt haben. An der Hochschule für Musik Detmold wurde eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für alle drei Fachbereiche neu eingerichtet, die die Gleichstellungsbelange auf Fachbereichsebene im Blick behalten soll. Die übrigen Kunsthochschulen haben z. T. gar keine Fachbereiche/Fakultäten (Kunstakademie Münster, Kunsthochschule für Medien Köln) und eine sehr geringe Anzahl an Hochschulangehörigen, sodass dezentrale Gleichstellungsbeauftragte die Hochschulstruktur „überfordern und überbürokratisieren" (Kunsthochschule für Medien Köln) würden.

Die einzige Kunsthochschule, die angibt, Gleichstellungsaufgaben bei weiteren Akteur_innen der Hochschule verankert zu haben, ist die Folkwang Universität der Künste. Dort wurden zwei Rektoratsbeauftragte eingesetzt, die sich einerseits mit der Entwicklung eines chancengerechten Berufungsmanagements und andererseits mit der Implementierung von Gender und Diversity in Forschung und Lehre befassen. Im Sinne der neuen Governance-Modelle wird hier Gleichstellungspraxis personell stärker in das Hochschulmanagement einbezogen. Im Vergleich dazu verbleiben die anderen Kunsthochschulen stärker auf der Ebene der klassischen Gleichstellungsarbeit. Zudem muss im Falle der Kunsthochschulen wiederholt auf deren geringe Anzahl an Hochschulangehörigen verwiesen werden. Bei entsprechender Bereitschaft der Hochschulakteur_innen kann dies eine stärker individualisierte Form der Gleichstellungsarbeit ermöglichen, sodass dadurch bestimmte formalisierte Formen der Gleichstellungs-Governance überflüssig werden.

Trotzdem wird von einigen Kunsthochschulen in den Rückmeldungen angemerkt, dass die spezifischen Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit an

den sehr kleinen Kunsthochschulen nicht genügend Beachtung erführen. Insbesondere eine kontinuierliche Arbeit sei häufig nicht möglich, da es nicht genug „Maßnahmen und Unterstützungen gäbe, die eine Verstetigung bzw. Festanstellung einer fachlich versierten Person" rechtfertigen (Kunsthochschule für Medien Köln). Eine auf lediglich zwei Jahre gewählte nebenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte wäre für dieses arbeitsintensive Feld nicht ausreichend, was auch zu Problemen bei der Rekrutierung für diese Funktion führt.

3.2 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE NACH DEM LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) regelt für alle öffentlichen Einrichtungen und damit auch explizit für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW die Bestimmungen zur Gestaltung von Gleichstellungsplänen (vormals unter der Bezeichnung Frauenförderpläne geläufig). Demnach müssen die Hochschulen sowohl einen Rahmenplan als auch für jede Fakultät, jeden Fachbereich, die Verwaltung, jede zentrale wissenschaftliche Einrichtung oder zentrale Betriebseinheit mit mindestens 20 Angestellten einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen. Da über die Gleichstellungspläne Ziele und Maßnahmen für deren Erreichung festgelegt werden, können sie als „die wichtigste gesetzliche Grundlage der gleichstellungspolitischen Arbeit" (Vollmer 2017: 66) an den Hochschulen gelten. Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Unterkapitel die Entwicklung der Gleichstellungspläne mit Blick auf die Laufzeiten beschrieben. Zudem wird in Betracht gezogen, dass mit der Einführung der sogenannten Experimentierklausel gemäß § 6a LGG die Möglichkeit besteht, alternative Modelle den Gleichstellungsplänen vorzuziehen.

3.2.1 Gültigkeit der Gleichstellungspläne nach dem LGG

Im Sinne einer Fortschreibung wird hier auf die Ergebnisse der Gender-Reporte 2013 (Kortendiek et al. 2013: 231ff.) und 2016 (Kortendiek et al. 2016: 234f.) zurückgegriffen. Die im Gender-Report 2016 festgestellte Entwicklung, dass die Hochschulen zunehmend Gleichstellungspläne – oder ein vergleichbares Instrument im Sinne von § 6a LGG (s. u.)[17] – verabschieden, kann für den aktuellen Berichtszeitraum aufrechterhalten werden.

Wie die Tabelle B 3.2 zeigt, haben nach den Angaben in den Rückmeldungen insgesamt 30 Hochschulen Gleichstellungspläne für alle ihre Einheiten beschlossen. Das bedeutet im Vergleich zu 2016 eine Steigerung um 18,4 Prozentpunkte auf 83,3 %. Somit hat ein sehr großer Teil der Hochschulen die gesetzlichen Vorgaben vollständig umgesetzt. Insbesondere an den Universitäten wird das Instrument der Gleichstellungspläne übergreifend angewendet. Im Vergleich zu den anderen Hochschultypen werden an den Kunsthochschulen seltener Gleichstellungspläne verabschiedet. Dennoch ist auch hier ein Anstieg zu verzeichnen: Hatten 2016 lediglich zwei Kunsthochschulen Gleichstellungspläne beschlossen, sind es nun immerhin vier und damit doppelt so viele.

Zudem haben vier Hochschulen zumindest für einen Teil ihrer Einrichtungen Gleichstellungspläne beschlossen oder befinden sich im Prozess der Fortschreibung. So merkt die Hochschule Rhein-Waal an, dass sie einen gültigen Rahmenplan sowie Gleichstellungspläne für zwei Fakultäten verabschiedet hat, sich aber noch in der Phase der Fortschreibung für die übrigen im Entwurf vorliegenden dezentralen Gleichstellungspläne befindet. An der Universität Wuppertal, der Hochschule Ruhr West und der Folkwang Universität der Künste zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Alle drei Hochschulen besitzen einen gültigen Rahmenplan, arbeiten jedoch weiterhin an der Erstellung der Pläne für die einzelnen Fakultäten, Einrichtungen und die Verwaltung. Als eine der Hochschulen ohne gültige Gleichstellungspläne verweist die Hochschule Hamm-Lippstadt auf ihr Gleichstellungskonzept, das momentan von der Gleichstellungskommission aktualisiert werde. Zudem befinde sich der Rahmen-Gleichstellungsplan momentan in der Vorbereitung.

Laut der Hochschulbefragung variieren die Laufzeiten der Gleichstellungspläne zwischen drei und fünf Jahren. Aktuell befinden sich die Hochschulen an unterschiedlichen Zeitpunkten im Prozess der Evaluation oder Fortschreibung der Pläne. So hat bspw. die

[17] Innerhalb dieses Kapitels sind bei der Verwendung des Begriffs Gleichstellungspläne die alternativen Instrumente zur Erreichung von Gleichstellungszielen, im Sinne der Experimentierklausel, einbezogen.

Tab. B 3.2: Nutzung von Gleichstellungsplänen und der Experimentierklausel nach LGG an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2018

Hochschulart	Gültige Gleichstellungspläne oder alternative Instrumente vorhanden?			Nutzung der Experimentierklausel
Universität				
RWTH Aachen	✓			
U Bielefeld	✓			
U Bochum	✓			✓
U Bonn	✓			
TU Dortmund	✓			
U Düsseldorf	✓			
U Duisburg-Essen	✓			
FernU Hagen	✓			
DSHS Köln	✓			
U Köln	✓			
U Münster	✓			
U Paderborn	✓			
U Siegen	✓			
U Wuppertal		●		
Alle Universitäten	13	1	0	1
	92,9 %	7,1 %	0,0 %	7,1 %
Fachhochschule				
FH Aachen	✓			
FH Bielefeld	✓			✓
HS Bochum	✓			
HS für Gesundheit	✓			
FH Dortmund	✓			
HS Düsseldorf	✓			✓
HS Westfälische	✓			
HS Hamm-Lippstadt			✗	
FH Südwestfalen	✓			
HS Rhein-Waal		●		
TH Köln	✓			
HS Niederrhein	✓			
TH Ostwestfalen-Lippe	✓			
HS Ruhr West		●		
FH Münster	✓			
HS Bonn-Rhein-Sieg	✓			✓
Alle Fachhochschulen	13	2	1	3
	81,3 %	12,5 %	6,3 %	18,8 %
Kunsthochschule				
HS für Musik Detmold	✓			
Robert Schumann HS Düsseldorf	✓			
Folkwang U der Künste		●		
HS für Musik und Tanz Köln	✓			
Kunst-HS für Medien Köln			✗	
Kunstakademie Münster	✓			
Kunstakademie Düsseldorf	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Alle Kunsthochschulen	4	1	1	0
	66,7 %	16,7 %	16,7 %	0,0 %
Alle Hochschulen	30	4	2	4
	83,3 %	11,1 %	5,6 %	11,1 %

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen Sommer 2018 (Stand 30.09.2018). Da die Kunstakademie Düsseldorf nicht an der Befragung teilgenommen hat, ergibt sich: alle Hochschulen n = 36; alle Kunsthochschulen n = 6).

✓ Ja ● Teilweise/in der Fortschreibung ✗ Keine Maßnahmen

Fachhochschule Dortmund angegeben, ihre Gleichstellungspläne im Juli 2018 mit einer Laufzeit von fünf Jahren verabschiedet und ihr Vorgehen zum Erreichen der Gleichstellungsziele für einen verhältnismäßig langen Zeitraum festgelegt zu haben. Dahingegen verweist die Universität Münster darauf, dass die Laufzeit der Frauenförderpläne der Universität Münster im Juni 2019 ende, sodass dort bereits ab dem Frühjahr 2019 der Fortschreibungsprozess für die neuen, drei Jahre gültigen Pläne begonnen habe. Im Zuge einer Synchronisierung verschiedener Steuerungsinstrumente der Gleichstellungsarbeit hat die Universität Bonn die Laufzeit für die folgenden Gleichstellungspläne von drei auf fünf Jahre erhöht, „dabei [ist jedoch] vorgesehen, nach zwei Jahren Zwischenberichte zum Stand der Zielerreichung und zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen von den einzelnen Fakultäten, Einheiten und Einrichtungen erstellen zu lassen".

3.2.2 Einführung und Anwendung der Experimentierklausel

Mit der Einführung der sogenannten Experimentierklausel in § 6a LGG im Dezember 2016 steht es den Hochschulen nun frei, sich gegen die Erstellung von Gleichstellungsplänen zu entscheiden und mit dem Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten ein alternatives Modell zum Erreichen der Gleichstellungsziele an der Hochschule einzurichten.

Bisher nutzen nach eigenen Angaben nur wenige Hochschulen diese Möglichkeit. Am deutlichsten hat sich die Hochschule Düsseldorf vom Modell der Gleichstellungspläne entfernt. Der für alle Fachbereiche verabschiedete Gender Diversity Action Plan (GDAP) soll zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen dem Gender Diversity Action Team und den Fachbereichen führen: „Die Anerkennung und Förderung von Fachbereichskulturen bildete hierbei die Basis eines spezifischen, gezielten Dialogs mit dem Ziel der Entwicklung kooperativer Projekte." Damit stehen bilaterale Vereinbarungen im Fokus und werden von hochschulweiten Kampagnen gerahmt. Auch die Universität Bochum gibt an, sich von der Idee der dezentralen Gleichstellungspläne verabschiedet zu haben, diese werden „ganz durch das Instrument der Zielvereinbarungen ersetzt". Die individuellen Laufzeiten dieser Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten sind an den jeweiligen Strukturveränderungen – wie bspw. anstehenden Berufungsverfahren – ausgerichtet und sollen die Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten effizienter und sichtbarer machen. Während an diesen beiden Hochschulen mit der Nutzung des § 6a LGG versucht wird, eine Entkopplung der Gleichstellungspläne zugunsten einer höheren inhaltlichen oder strukturellen Fachspezifik herbeizuführen, wird an der Fachhochschule Bielefeld die Gleichstellungsarbeit in der Hochschulplanung stärker gewichtet, indem der Gleichstellungsrahmenplan in den Hochschulentwicklungsplan integriert wurde. Auch die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg versucht mit der Integration des Gleichstellungsrahmenplans in das Gleichstellungskonzept, die Instrumente der Gleichstellungsarbeit zu vereinheitlichen.

Neben diesen vier Hochschulen planen laut der Aussagen in den Rückmeldungen drei weitere, die Gleichstellungspläne durch alternative Modelle zu ersetzen oder in bereits bestehende Hochschulmanagementinstrumente zu integrieren. Während die Universität zu Köln und die Hochschule Bochum sich in der Konzeptionsphase befinden, plant die FernUniversität Hagen, ein Dachkonzept zu erstellen, das alle bisherigen Gleichstellungsinstrumente vereint. Da zuvor eine Synchronisierung der verschiedenen Pläne notwendig ist, wird dies erst ab dem Jahr 2023 umgesetzt werden können.

Diese Auflistung zeigt, dass Bewegung in den Bemühungen der Hochschulen besteht, eine für sie passgenaue Form der Gleichstellungs-Governance zu entwickeln. Zugleich wird aber auch deutlich, dass die Prozesse sich in unterschiedliche Richtungen bewegen. Das kann auch damit erklärt werden, dass sich laut der Forschungsergebnisse zur Effektivität verschiedener Modelle keines als besonders erfolgreich erwiesen hat (Vollmer 2017: 70) und Gleichstellungsarbeit nur unter Beachtung der spezifischen, kontextuellen Faktoren erfolgreich sein kann.

3.3 GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN UND ANGEBOTE NACH ZIELGRUPPEN

Im Folgenden wird ein detaillierter Blick auf die von den Hochschulen ergriffenen Maßnahmen geworfen. Hierfür wird überwiegend auf die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW" als Datengrundlage zurückgegriffen. Jedoch werden die Daten durch die Angaben der Hochschulen in den Rückmeldungen ergänzt, da so die Möglichkeit besteht, die Schwerpunktsetzung der Hochschulen in Teilen nachzuzeichnen.

3.3.1 Studierende – vielfältige Angebote und größte Zielgruppe

Studierende stellen die zahlenmäßig größte Gruppe an den Hochschulen, somit ist es auch nicht verwunderlich, dass für diese Zielgruppe die meisten Gleichstellungsprojekte an den Hochschulen in NRW bestehen. Fast 200 Angebote (Stand Oktober 2018) werden laut der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW" ausschließlich für Studierende bereitgestellt. Ein großer Teil der Projekte, die für Studierende implementiert werden, können der Kategorie „Information und Beratung" zugeordnet werden. Auf verschiedenen Wegen wollen die Hochschulen Student_innen in ihren Rechten und Möglichkeiten an der Hochschule stärken sowie sie in schwierigen Situationen unterstützen. Niedrigschwellige Beratungsangebote werden dabei teilweise von den Studierendenvertretungen übernommen, so wird bspw. an der Universität Düsseldorf von gleich zwei Referaten (Frauenreferat, LesBi-Referat) diese Form der Unterstützung zur Verfügung gestellt.

Stärker auf die Zeit nach dem Studium ist die Informationsveranstaltung „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren" an der Universität Münster ausgerichtet. Hierbei werden Studentinnen Perspektiven und Strategien nahegelegt, wie eine Karriere mit oder ohne Promotion gestaltet werden kann. Projekte aus dem Bereich „(Fort-)Bildungsangebote" sind auch häufig Maßnahmen für Studierende. Dabei sollen u. a. sogenannte Soft Skills geschult werden. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bietet das Gleichstellungsbüro mit dem „‚Students' Special" ein auf die Bedürfnisse von Studierenden ausgerichtetes Workshop-Format an. Auf die Positionierung von Studentinnen nach dem Studium setzen die Projekte „Berufspraxistage für Geisteswissenschaftlerinnen" an der Universität Duisburg-Essen oder „Fit in den Job" an der Universität Paderborn. Die Bedeutung von inner- und außeruniversitären Netzwerken wird an der Hochschule Rhein-Waal betont, einerseits durch Kompetenzschulungen im Bereich „Strategische Netzwerkbildung" und andererseits durch die gezielte Vernetzung mit Unternehmen. Einen ähnlichen Ansatz verfolgen die Universität Duisburg-Essen und die Hochschule Ruhr West mit dem Kooperationsprojekt „ChanceMINT.NRW", bei dem Studentinnen – bspw. anhand von Unternehmensexkursionen – ein Einblick in die berufliche Praxis gegeben werden soll.

Unter die Kategorie „(Lehr-)Veranstaltung" fallen Gleichstellungsprojekte, die in Form von Seminaren, Vorträgen und Workshops einen Einblick in die Frauen- und Geschlechterforschung eröffnen. So organisiert das Gleichstellungsbüro der TU Dortmund regelmäßig die Veranstaltungsreihe „Sowohl als Auch", in welcher Forschungsergebnisse präsentiert und aktuelle feministische Diskurse und Debatten aufgegriffen werden. Zudem wird durch das Gleichstellungsbüro der TU Dortmund ein spezifisches Vorlesungsverzeichnis zu Themen der Geschlechterforschung zur Verfügung gestellt, ähnlich wie an der Universität Bielefeld durch das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung.

Außerdem werden an den Hochschulen in NRW insgesamt 21 Programme im Bereich des Mentoring für Studierende angeboten. Dabei beziehen sich viele der Projekte auf den MINT-Bereich, wobei sowohl Programme für die ersten Semester des Studiums (Fachhochschule Dortmund, Universität Münster) als auch für den Übergang in Beruf und Wissenschaft (Technische Hochschule Köln, Universität Paderborn, Universität zu Köln) angeboten werden. Doch auch andere Fachbereiche, wie Medizin (RWTH Aachen), Sportwissenschaft (Universität Bochum) oder Musik und Tanz (Hochschule für Musik und Tanz Köln), werden vereinzelt mit Mentoring-Angeboten abgedeckt.

3.3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen – Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Eine ähnlich große Anzahl an Gleichstellungsprojekten – über 150 – wird nach den Angaben in der Datenbank vornehmlich für die Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen konzipiert. Die

meisten Maßnahmen haben zum Ziel, die wissenschaftlichen Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu fördern. Einen großen Bereich stellt dabei das Mentoring dar, insgesamt bestehen hier 35 Projekte. Diese Gleichstellungsmaßnahmen werden an fast allen Universitäten und vereinzelt an Fachhochschulen und Kunsthochschulen angeboten. Meist richten sich die Formate an Doktorandinnen oder auch Postdoktorandinnen und zielen auf eine Stärkung ihrer Position an der Hochschule sowie ihrer Karrieremöglichkeiten ab. Hierzu werden Kontakte zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und etablierten Wissenschaftler_innen hergestellt, die die Teilnehmerinnen als Mentor_innen auf einer individuellen Ebene begleiten. Häufig werden die Mentoring-Programme durch Workshops, Fortbildungen oder Netzwerkveranstaltungen gerahmt.

Ebenfalls viele Maßnahmen werden im Feld „Beratung und Information" angeboten. Hier sind die Angebote sehr vielfältig. So haben etwa die Hochschulen Bochum und Bonn-Rhein-Sieg die Webseite „Professorinnen – wo seid ihr?" entwickelt, die über das Berufsbild der Fachhochschulprofessorin informiert. An der Universität Bonn wird hingegen eine Seminarreihe vom Life & Medical Sciences-Institut (LIMES) gestaltet, die ein Forum für herausragende Arbeiten von Wissenschaftlerinnen sein will. Das Gleichstellungsbüro der TU Dortmund wiederum möchte über ein Online-Berufungsportal gezielt über die Prozesse von Berufungsverfahren aufklären und den Bewerberinnen so den Zugang erleichtern. Durch Coachings wird an einigen Hochschulen die Möglichkeit geboten, spezifische Kompetenzen zu gewinnen. Während u. a. an der Universität Bonn ein fächerübergreifendes Coaching-Programm initiiert wurde, das ein breites Angebot an Workshops bereitstellt, verweisen einzelne Fakultäten wie die Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld oder die Jura-Fakultät der Universität Münster auf ihr jeweiliges fachspezifisches Coaching-Angebot. Darüber hinaus bestehen themenspezifische (Fort-) Bildungsangebote. So bietet die Technische Hochschule Köln ein Berufungstraining für Frauen an und die Universität Münster ermöglicht eine Weiterqualifizierung für Wissenschaftlerinnen bezüglich der Aufgaben des Hochschulmanagements.

Die Stipendienvergabe ist ein weiteres Instrument, das an den Hochschulen in NRW zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt wird. Überwiegend werden die Stipendien in Form einer Promotionsförderung angeboten, so auch an den vier Fachhochschulen Aachen, Bonn-Rhein-Sieg, Ostwestfalen-Lippe und Rhein-Waal. Spezifischere Formen von Stipendien hat bspw. die Deutsche Sporthochschule Köln eingerichtet. Zum einen fördert sie gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben und zum anderen vergibt sie Reisestipendien für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase. Eine besondere inhaltliche Eingrenzung nimmt die Universität Paderborn vor, indem sie Promotionsstipendien speziell für die Gender-Forschung ausschreibt. Während Promotionsstipendien die Problematik aufweisen, nicht in der Sozialversicherung verankert zu sein, wird vereinzelt mit Stellenprogrammen für Promovendinnen – wie an der Technischen Hochschule Köln – die Möglichkeit ergriffen, eine Anstellung zu gewährleisten. Eine weitere Form personeller Unterstützung für Habilitandinnen bietet die Universität Bonn im Rahmen des Maria von Linde-Programms an, indem sie für die Abschlussphase der Habilitation eine wissenschaftliche Hilfskraft finanziert.

3.3.3 Professorinnen und Führungskräfte – Coaching und Fortbildungen

Die Zahl der Gleichstellungsmaßnahmen, die sich laut der Datenbank ausschließlich auf die Gruppe der Professor_innen und Führungskräfte beziehen, fällt im Vergleich dazu ab. Möglicherweise wird davon ausgegangen, diese Gruppe befinde sich bereits in einer privilegierten Position, die keine Förderungsmaßnahmen mehr benötige.

Dahingehend richten die Universitäten Bielefeld und Münster Programme aus, um neu berufenen Professor_innen u. a. Geschlechtergerechtigkeit als wesentliches Element der Universitätskultur zu vermitteln und Hilfestellung für eine geschlechtersensible Personalverwaltung zu geben. An der TU Dortmund wird in Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen und der Universität Bochum ein „Gender- und Diversity-Training" angeboten, das sich im Wesentlichen an Professor_innen wendet. Dadurch soll u. a. ein gendersensibles Berufungsverfahren gefördert werden, indem in der Fortbildung die Effekte von subjektiven Geschlechterbildern in Personalauswahlverfahren vermittelt werden. Die Hochschule Niederrhein agiert hingegen auf einer individuellen Ebene, indem sie die Möglichkeit eines

Einzel-Coachings für Professorinnen anbietet und ihnen einen Reflexionsraum eröffnet.

Daneben existieren Programme, die in Form von Fortbildungen oder Beratungsangeboten die Position von Frauen in Führungspositionen im Allgemeinen und insbesondere auf Professuren stärken wollen. So existiert an der Universität Bielefeld das Angebot der Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen, das u. a. Handlungskompetenzen für den Umgang mit männlicher Leitungskultur vermitteln will. Ebenfalls das Instrument der Supervision nutzt die Universität Paderborn und legt den Schwerpunkt auf neu berufene Professorinnen und deren kollegiale Beratung. Zudem wird vereinzelt mit Ausgleichen bei der Übernahme von Gremientätigkeiten gearbeitet, die eine Teilhabe von Frauen und insbesondere von Professorinnen an der universitären Selbstverwaltung fördern sollen. So wird durch die Bereitstellung von Mitteln für Hilfskräfte den Professor_innen die Mitarbeit in Gremien der akademischen Selbstverwaltung oder die Arbeit als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte erleichtert. Darüber hinaus werden aber auch in Form von finanzieller Unterstützung Anreize für die Berufung von Frauen geschaffen, die über die Berufungsmittel hinausgehen.

Im Zuge der Umsetzung der Gleichstellungsquote nach § 37 HG erkennen die Hochschulen zunehmend, dass es förderlich ist, die Berufungsverfahren mit gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu begleiten. Dies macht u. a. die TU Dortmund deutlich, wenn sie ihre qualitätsgesicherten Berufungsverfahren beschreibt, die aus „einer gleichstellungsorientierten Berufungsordnung, einem praktischen Berufungsleitfaden […] und dem umfassend informativen Berufungsportal auf der zentralen Homepage der TU Dortmund" bestehen. Stärker auf die Gewinnung von Kandidatinnen für Berufungsverfahren fokussiert sich bspw. die RWTH Aachen in Form einer proaktiven Rekrutierung. Ein weiteres Angebot, das die Hochschulen als Teil ihrer Gleichstellungsarbeit begreifen und das nahezu ausschließlich auf Professor_innen und Führungskräfte ausgerichtet ist, ist das Feld Dual Career. Die an zwölf Universitäten sowie den Hochschulen Bochum und Ostwestfalen-Lippe angesiedelten Projekte zielen überwiegend darauf ab, den Partner_innen von neu an die Hochschulen berufenen Professor_innen die Umstellung zu erleichtern und bspw. Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen.

3.3.4 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung – wenige zielgruppenspezifische Angebote

Für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung werden deutlich weniger Gleichstellungsprojekte angeboten als für die anderen Statusgruppen der Hochschulen. Lediglich 27 Maßnahmen werden in der Datenbank speziell für diese Gruppe der Hochschulangehörigen aufgeführt. Damit ist die Entwicklung im Vergleich zum Gender-Report 2016 sogar rückläufig (vgl. Kortendiek et al. 2016: 238).

Die häufigsten Maßnahmen sind weiterhin (Fort-) Bildungsangebote. So bietet die Universität Bielefeld Fort- und Weiterbildungsangebote speziell für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung an, die sich u. a. auf Kommunikationsstrategien, Selbstmanagement oder Gremien- und Führungsarbeit beziehen. Ähnlich will die Universität Münster mit ihrer Weiterbildungsreihe „Volltreffer" die „persönlichen und beruflichen Kompetenzen" ihrer Mitarbeiterinnen in Wissenschaft und Technik stärken. Die TU Dortmund ermöglicht hingegen die Teilnahme am H2-Lehrgang, der für den Aufstieg in den gehobenen Dienst befähigt.

Daneben beziehen sich viele der übrigen Projekte darauf, Netzwerke im Bereich von Technik und Verwaltung auszubilden. Häufig werden speziell für den Bereich der Sekretariate Netzwerkstrukturen angeboten. So sollen an den Universitäten in Hagen, Duisburg-Essen, Dortmund, Siegen und Düsseldorf Austauschmöglichkeiten geschaffen werden, die zu Arbeitserleichterung und Erfahrungsaustausch genutzt werden können. Stärker aktivistisch stellen sich die AGs „Zukunft für Sekretärinnen" und „Situation von Frauen im technischen Bereich und in der Datenverarbeitung" an der Universität Bielefeld auf, bei denen jeweils die spezifische Situation von Frauen in diesen Berufen berücksichtigt wird. Vereinzelt werden zudem Netzwerke in den Bereichen Hochschulmanagement (Universität Münster, Universität Bochum) und Wissenschaftsmanagement (Universität Siegen) gebildet, die sich insbesondere mit der Rolle von Frauen in diesen Feldern befassen.

Mit Blick auf den Auftrag zur Gleichstellung an den Hochschulen wird ein weiteres Element der bisweilen prekären Einbindung der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung in die Gleichstellungsmaßnahmen sichtbar. Nur einige wenige Hochschulen

weisen über ihre Webseiten zuständige Ansprechpartnerinnen für den MTV-Bereich aus. So stellt bspw. die Universität Düsseldorf Gleichstellungsbeauftragte aus dieser Gruppe vor und an einigen anderen Hochschulen, wie der Universität zu Köln oder der Universität Bochum, werden Stellvertreterinnen für alle Statusgruppen und somit auch für Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung benannt. Darüber hinaus wird aus der Hochschulbefragung deutlich, dass an weiteren Hochschulen, wie der Universität Duisburg-Essen, eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte als spezifische Ansprechpartnerin für den MTV-Bereich fungiert. Auch wenn einzelne Initiativen und Strukturen an den Hochschulen bestehen, die sich mit der Gleichstellungspraxis im Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung befassen, sind die Angebote im Verhältnis zur Größe der Gruppe unterrepräsentiert.

3.3.5 Statusgruppenübergreifende Maßnahmen und Angebote

Neben den Maßnahmen zur Arbeit gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung, die in Kap. B 4 ausführlich dargestellt werden, bestehen an den Hochschulen auch in anderen Bereichen statusgruppenübergreifende Angebote, deren Ziel es oft ist, Gleichstellungspraxis hochschulweit zu etablieren. An der Universität Bochum und der Hochschule Rhein-Waal werden dahingehend Preisverleihungen initiiert. Mit dem „Lore-Agnes-Preis" (Universität Bochum) und dem „Ideenwettbewerb Chancengleichheit" (Hochschule Rhein-Waal) werden Pilotprojekte und innovative Maßnahmen im Bereich der Gleichstellungsarbeit ausgezeichnet und finanziell gefördert.

Eine gezielte Weiterbildung ihrer Hochschulangehörigen im Bereich der Gleichstellungspraxis und Gender-Sensibilität verfolgen einige andere Hochschulen. So wird mit der „Lunch Lecture" an der Hochschule für Gesundheit Bochum ein Format geschaffen, das ihren Hochschulbeschäftigten Input bietet und sogleich den Austausch ermöglicht. Die Folkwang Universität der Künste hat ein internes Weiterbildungsprogramm für alle Hochschulangehörigen entwickelt. Etwas strategischer ist der „Expertisezirkel Genderkompetenz" an der Technischen Hochschule Köln ausgerichtet, der über den Einfluss auf die Lehrentwicklung Gender-Kompetenz in allen Statusgruppen verankern will. Breit angelegt ist die Veranstaltungsreihe „Ladies Lounge" an der Fachhochschule Dortmund. In ihr wird u. a. ein Workshop angeboten, der die Machtkonstellationen in der Gremienarbeit auf deren Geschlechtlichkeit hin aufbereitet. Stärker auf die individuellen Bedürfnisse von Frauen in der Wissenschaft sind Maßnahmen ausgerichtet, die über die Statusgruppen hinweg Vernetzung stärken und Karrieren initiieren wollen. Während mit dem Projekt „Womengineer" an der Hochschule Bochum ein spezifischer Vernetzungsbedarf von Frauen in der Informatik und den Ingenieurswissenschaften angesprochen wird, fokussiert das „Science Career Center" an der Universität Wuppertal auf die berufliche Förderung von Frauen in allen Karrierestadien.

Um die Präsenz von Gleichstellungsarbeit zu stärken, nutzen einige Hochschulen Kommunikationsmittel, die allen Hochschulangehörigen offenstehen. Beispielhaft dafür können die Newsletter „wissen.leben.gender" an der Universität Münster und „Jetzt gleich" an der Fachhochschule Aachen oder das Gleichstellungsmagazin an der Universität Wuppertal stehen.

3.4 Resümee

Die Gleichstellungssteuerung an den Hochschulen in NRW hat sich im Zuge der zunehmenden Nutzung von New Public Management-Strategien verändert. Gleichstellungspolitiken werden auch als ein Wettbewerbsfaktor aufgefasst. Dementsprechend sind Gleichstellungsparameter zunehmend in zentralen Instrumenten der Hochschulsteuerung integriert. So wird Gleichstellungsverantwortung – insbesondere an den Universitäten – häufiger bei Akteur_innen der Hochschulleitung verortet. Dies kann eine Aufwertung von Gleichstellungsarbeit bedeuten, aber ebenso eine Entpolitisierung und strategische Einhegung zur Folge haben. Zugleich bestehen weiterhin Positionen der klassischen Gleichstellungsarbeit bzw. Frauenförderung: Gleichstellungskommissionen und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind an den meisten Universitäten und Fachhochschulen feste Bestandteile der Hochschulstruktur. Auch an den Kunsthochschulen werden diese zunehmend implementiert, selbst wenn sie, wie im Falle der Gleichstellungskommissionen, nicht gesetzlich vorgeschrieben sind. Jedoch kann

anhand des Datenmaterials keine Aussage über den Einfluss dieser Akteur_innen auf die Gleichstellungspraxis und deren Verhältnis zu zentralen Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden.
Die Gleichstellungspläne werden an den Hochschulen in NRW als ein Instrument der Gleichstellungsarbeit genutzt. Einige Hochschulen verwenden mithilfe der Experimentierklausel auch alternative Instrumente. Dabei sind die Strategien mitunter gegensätzlich. Während einige Hochschulen mit der Experimentierklausel eine stärkere Vereinheitlichung und Zentralisierung der Gleichstellungspolitiken erreichen wollen, geht es anderen um eine stärkere Anpassung der jeweiligen Vereinbarungen an die Gegebenheiten der Fakultäten und Fachbereiche sowie eine stärkere Beteiligung derselben. Hier scheint sich keine Strategie als besonders erfolgreich erwiesen zu haben.

Bei der Betrachtung der einzelnen Maßnahmen fällt die Bandbreite der Angebote an den verschiedenen Hochschulen auf. Dabei wird z. T. das Bemühen sichtbar, die verschiedenen Bedürfnisse der einzelnen Statusgruppen zu berücksichtigen. Darüber hinaus werden statusgruppenübergreifende Maßnahmen angeboten, die eine hochschulweite Gleichstellungsarbeit in den Blick nehmen. Der Vergleich der Statusgruppen zeigt, dass sich nur wenige Maßnahmen explizit an die Mitarbeiterinnen aus dem MTV-Bereich richten und damit ein Defizit der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW weiter bestehen bleibt.

4 SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG, GEWALT UND MACHTMISSBRAUCH

Debatten um Sexismus, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl im Alltag als auch am Arbeitsplatz sind in der Bundesrepublik eng mit dem Aufkommen der Frauenbewegung in Westdeutschland verbunden. Forschungen zum hohen Ausmaß und zu den Folgen sexueller Belästigung von Frauen in der Bundesrepublik liegen bereits seit den 1980er-Jahren vor (vgl. für eine Übersicht Gamsjäger 2010; Holzbecher et al. 1991; Plogstedt/Bode 1984). Umfassende rechtliche Schutzregelungen am Arbeitsplatz wurden erstmals 1994 mit dem Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG) erlassen, dessen Ausgestaltung und Wirkungskraft jedoch kritisch betrachtet wurde (Lembke 2014). Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 wurde der rechtliche Schutz vor sexueller Belästigung im Erwerbsleben neu geregelt und erweitert. Trotz dieser Entwicklungen werden sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oftmals zwischen Tabuisierung und Skandalisierung individueller Einzelfälle behandelt, was die Prävention oder den Umgang mit sexualisierter Belästigung und Diskriminierung erschwert. Spätestens seit dem Aufkommen der Hashtag-Debatten wie #Aufschrei im Jahr 2013 in Deutschland, unter dem auf Twitter vor allem Frauen über ihre alltäglichen Erfahrungen mit Sexismus berichteten, und aktuell unter dem Hashtag #MeToo sind Sexismus und sexualisierte Diskriminierung als Themen in der Öffentlichkeit präsent.[18] Dass Sexismus und sexualisierte Diskriminierung auch am Arbeitsplatz nach wie vor Alltagsphänomene sind, zeigt die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Anfang 2015 in Auftrag gegebene Umfrage „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" unter Beschäftigten in Deutschland (ADS 2015). Die Hälfte der Befragten gab an, rechtlich relevante Belästigungen am Arbeitsplatz schon einmal erlebt oder beobachtet zu haben. Nach eigenem Begriffsverständnis sexuell belästigt wurde jede sechste Frau und jeder vierzehnte Mann. Dabei wurden als Täter_innen von Frauen wie auch von Männern am häufigsten Männer genannt.

Hochschulen und die #MeToo-Debatte

Dass die Debatten um Sexismus – insbesondere in der Arbeitswelt sowie allgemein in institutionellen Kontexten – auch die Hochschulen betreffen, wird in der öffentlichen Berichterstattung thematisiert: So dokumentierte bspw. der Tagesspiegel die Erlebnisse von Hochschulangehörigen und ihren Umgang mit Sexismus (Barthels 2017). Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat im April 2018 auf ihrer Mitgliederversammlung Empfehlungen „Gegen sexuali-

[18] Der Hashtag #MeToo selbst ist älteren Datums und geht auf die feministische Aktivistin Tarana Burke zurück, die bereits seit dem Jahr 2006 mithilfe der Formulierung auf die Alltäglichkeit und die starke Verbreitung von sexualisierter Gewalt aufmerksam machte. Vgl. https://en.wikipedia.org/wiki/Me_Too_movement [Zugriff am 15.01.2019].

sierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen" beschlossen, in denen die Hochschulen aufgefordert werden, entsprechende Schutzmaßnahmen für alle ihre Mitglieder zu ergreifen (HRK 2018). Ein Jahr später hat auch der Deutsche Hochschulverband (DHB) eine Resolution über „Sexuelle Belästigung und Mobbing an Hochschulen" verabschiedet, in der er für die Einrichtung zentraler, universitätseigener Anlaufstellen für Betroffene plädiert (DHB 2019).

Ein starkes mediales Echo erfuhren insbesondere Vorfälle sexualisierter Gewalt und Belästigung an Kunsthochschulen – darunter auch ein Fall an einer nordrhein-westfälischen Hochschule (Backes/Müller 2019). Hierbei wurde die spezifische Struktur dieser Hochschulart als sexualisierte Übergriffe begünstigend herausgestellt. Das (Aus-)Bildungssetting an künstlerischen Hochschulen mit einem hohen Anteil von Seminarformen im Einzelunterricht sowie besonders ausgeprägten Abhängigkeiten zwischen Studierenden und Professor_innen, auch über den Hochschulkontext hinaus, führe leicht zu sexualisierten Formen des Machtmissbrauchs (Knobbe/Möller 2018). Auf die besondere Problematik an den Kunsthochschulen hat auch die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) in einer Stellungnahme hingewiesen. Die Lehrformate an den Kunsthochschulen mit ihrer körperbetonten Arbeit und Ausbildung, vielen Abend- und Wochenendveranstaltungen wie Konzerten, Aufführungen, Ausstellungseröffnungen, deren Ende bisweilen feierlich im semiprivaten Raum ausklinge, setzten eine hohe Professionalität und Sensibilität der Lehrenden für „Grenzsituationen, Achtsamkeit und Respekt" voraus (BuKoF 2016).

An den deutschen Hochschulen werden Fragen nach dem Ausmaß von sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie nach möglichen Präventionsmaßnahmen bereits seit Längerem bearbeitet (vgl. Bußmann/Lange 1996; Baaken et al. 2005). Hierbei sind bis heute die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor Ort ebenso wie die BuKoF wichtige Impulsgeberinnen. Im Jahr 2003 hat die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen" der BuKoF ihre Arbeit aufgenommen, um die Thematik vertieft bearbeiten und adäquate Handlungsempfehlungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen geben zu können. Hierzu hat die Kommission eine Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen" auf ihren Webseiten veröffentlicht.[19] Vielerorts leisten auch die verfassten Studierendenschaften oder studentische Arbeitskreise Präventionsarbeit vor Ort und bieten Informationen, Beratung oder Veranstaltungen an.[20] Die hochschul- und gleichstellungspolitischen Akteur_innen betonen das große Dunkelfeld, das einen präzisen Blick auf das konkrete Ausmaß der Verbreitung von sexualisierter Belästigung, Gewalt und Diskriminierung an der Hochschule verstellt. Als Gründe dafür, warum nur sehr wenige Vorfälle öffentlich gemacht werden, werden u. a. Abhängigkeitsverhältnisse – insbesondere von Student_innen, Doktorand_innen und Postdocs – innerhalb der Hierarchie der Hochschule, prekäre Arbeitsverhältnisse, aber auch ein mangelndes Bewusstsein für den systemischen Charakter der jeweils eigenen Erlebnisse vonseiten der Betroffenen genannt (vgl. BuKoF 2018b; Blome et al. 2013: 419ff.). Abhängigkeitsverhältnisse während des Studiums oder während der Qualifikationsphase sieht auch die HRK als Elemente an, die im Hochschulkontext für besondere Verwundbarkeiten hinsichtlich sexueller Belästigung und Gewalt führen (HRK 2018).

Forschungsstand zu sexueller Gewalt an Hochschulen

Für die Gruppe der Studentinnen an deutschen Hochschulen liegen Daten zu Gewalterfahrungen vor, die im Rahmen der EU-weiten Studie „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime" im Zeitraum 2009–2011 erhoben wurden (vgl. Feltes et al. 2012). Studentinnen sind demnach insgesamt häufiger von schwerwiegender sexueller Belästigung und sexueller Gewalt betroffen als Frauen anderen Alters oder eines anderen Status, wobei sich die Vorfälle überwiegend außerhalb der Hochschule im privaten Umfeld ereigneten. Mehr als die Hälfte der befragten Studentinnen gab jedoch an, während ihres Studiums bereits sexuelle Belästigung erlebt zu haben, wobei 9,8 % der Studentinnen die Situation als bedrohlich empfanden (Feltes et al. 2012: 19f.). Auf der Grundlage weiterer Studien, die im Umfeld des genannten EU-Projekts durchgeführt wurden und auch die Gewaltbetroffenheit von Student_innen und Mitarbeiter_innen ins-

[19] https://bukof.de/online-handreichung-sdg [Zugriff am 17.01.2019].
[20] Vgl. etwa die Broschüre „Sexuelle Belästigung an Hochschulen" des Arbeitskreises gegen sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt an der Uni und FH Münster (https://frauenreferatmuenster.files.wordpress.com/2014/12/brosch_re_druck.pdf [Zugriff am 17.01.2019] oder die Beratungsangebote auf den Webseiten des Autonomen Frauen*Referats der Universität Duisburg-Essen https://asta-due.de/willkommen/autonome-referate/frauenreferat/ [Zugriff am 17.01.2019].

gesamt untersuchten, kommen List und Feltes (2015: 119f.) zu dem Ergebnis, dass weibliche Hochschulangehörige in höherem Maße als männliche Hochschulangehörige von sexueller Gewalt und Stalking betroffen sind. Übergriffe gingen mehrheitlich von Männern aus. Auch das subjektive Unsicherheitsgefühl von Studentinnen und Mitarbeiterinnen an der Hochschule sei stärker ausgeprägt als bei männlichen Hochschulangehörigen. In Bezug auf die Hochschulen existiere das hinlänglich bekannte kriminologische Paradox, dass sich Frauen – beeinflusst von der Tageszeit – oftmals an öffentlichen Orten wie Parkhäusern oder dem Außengelände einer Hochschule unsicherer fühlten als dort, wo sie statistisch gesehen häufiger Opfer von Übergriffen werden, nämlich in geschlossenen Räumen wie Hörsälen oder Büros. Ausgehend vom subjektiven Sicherheitsgefühl führe dies dazu, dass ein Viertel der Studentinnen ebenso wie Mitarbeiterinnen den Besuch von Veranstaltungen zu den Randzeiten meiden würden und sie dementsprechend in ihrer Lebens-, Arbeits- und Studienorganisation eingeschränkt seien.

Neben dem Geschlecht beeinflussen weitere Variablen das Risiko für Gewaltbetroffenheit an der Hochschule (List/Feltes 2015: 121f.). So sind jüngere Menschen insgesamt und besonders häufig jüngere Frauen betroffen. Beleidigungen und Diskriminierungen, die die sexuelle Orientierung betreffen, sind am häufigsten gegen Männer gerichtet.[21] Deutlich häufiger erleben auch Menschen mit Migrationshintergrund Diskriminierungen und Beleidigungen. Hierbei stellen männliche Studierende die am stärksten betroffene Gruppe dar, gefolgt von den Studentinnen mit Migrationshintergrund und den Beschäftigten. Auf eine spezifische Verknüpfung von Rassismus und Sexismus verweist der Befund, dass weibliche Studierende, aber auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund ungefähr doppelt so oft von Stalking berichten wie Hochschulangehörige ohne Migrationshintergrund. Auch Hochschulangehörige mit Behinderungen erleben „überproportional häufig Diskriminierungen und Beleidigungen" (List/Feltes 2015: 122).

Die Studienergebnisse zeigen, dass es dringend geboten ist, sich mit sexueller Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen zu befassen. Außerdem wären weitere Studien wünschenswert, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt aus einer intersektionalen Perspektive untersuchen. Ebenso sollten die Diskriminierungserfahrungen von trans- und intergeschlechtlichen Menschen im Kontext der Debatten berücksichtigt werden. Prinzipiell sind alle Geschlechter von sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen, „sowohl weibliche als auch männliche und trans*- sowie intergeschlechtliche Menschen", wobei Frauen die zahlenmäßig größte Gruppe unter den Betroffenen darstellen (Kocher/Porsche 2015: 10). Zugleich hebt die BuKoF hervor, dass insbesondere „Trans*Personen einem spezifischen und erhöhten Risiko für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" ausgesetzt seien (BuKoF 2018b: 5), wenngleich hierzu genauere Daten über den konkreten Umfang der erlebten Diskriminierungen für den Hochschulbereich fehlen (Kohlrausch 2018).

Rechtslage im Hochschulkontext

In der öffentlichen Debatte, aber auch in der Literatur sowie im vorliegenden Bericht wird sowohl von sexualisierter als auch von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt gesprochen. Um den Zusammenhang mit Machtverhältnissen hervorzuheben, wird im Folgenden zumeist die Formulierung sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gewählt. Solche Machtverhältnisse können sowohl zwischen Angehörigen unterschiedlicher Hierarchieebenen (z. B. als Abhängigkeitsverhältnisse) als auch zwischen Angehörigen der gleichen Statusgruppe (z. B. als Konkurrenzverhältnisse) auftreten. Die gewählte Begrifflichkeit hebt hervor, dass es sich bei dem Phänomen um eine Form von Machtausübung handelt, in der die sexuelle Handlung lediglich funktionalisiert wird, aber letztlich nicht im Vordergrund steht (vgl. Blome et al. 2013: 421f.). Die sexualisierte Handlung dient lediglich als ein Vehikel, um bestehende strukturelle Machtverhältnisse der gesellschaftlichen Geschlechterordnung auszunutzen, zu verfestigen oder zu verstärken. Dass gerade Sexualität funktionalisiert wird, wird darauf zurückgeführt, dass dieses Feld schambelastet und tabuisiert ist und es sich deshalb besonders gut für Angriffe auf die persönliche Würde und die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen eigne (Blome et al. 2013: 421f.; Kocher/Porsche 2015: 8). Das AGG ebenso wie das Strafgesetzbuch verwenden hingegen den Begriff der sexuellen Belästigung. Seit November 2016 ist sexuelle Belästigung in Bezug auf die körperliche Berührung als Tatbestand (§ 184i) im Strafgesetzbuch (StGB) verankert. Das AGG fasst die

[21] In den Studien wurde die sexuelle Orientierung der Betroffenen nicht erhoben. Auch Trans- und Intergeschlechtlichkeit wurde nicht thematisiert.

sexuelle Belästigung deutlich weiter und definiert sie als eine Form der Benachteiligung,

> *„wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird." (§ 3 Abs. 4 AGG)*

An der Hochschule gehören hierzu u. a. sexistische Bemerkungen und vermeintliche ‚Witze', anzügliche Kommentare oder das Zeigen und Verbreiten sexistischen Bildmaterials in Veranstaltungen, Sprechstunden oder Gesprächen (Blome et al. 2013: 420) und umfasst insbesondere Herabsetzungen oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität (HRK 2018).

Das AGG findet im Hochschulkontext Anwendung, für die Hochschulen ergeben sich als Arbeitgeberinnen gemäß § 12 AGG die folgenden Pflichten: präventive Schutzmaßnahmen, Informationspflicht gegenüber den Beschäftigten über deren Rechte und Pflichten, Schaffung einer Beschwerdestelle sowie Ergreifung von angemessenen, geeigneten und erforderlichen Maßnahmen im Falle des Vorliegens einer Diskriminierung (Kocher/Porsche 2015: 10). Eine besondere Problematik für die Hochschulen ergibt sich jedoch aus dem begrenzten Anwendungsbereich des AGG in Bezug auf sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG). Eine solche kann nur von Hochschulangehörigen geltend gemacht werden, die in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen. Insofern gilt das AGG im Regelfall nicht für Studierende – es sei denn, dass diese als studentische Hilfskräfte an der Hochschule beschäftigt sind. Darüber hinaus ist die Anwendbarkeit des AGG auf Studierende in NRW bislang nicht wie in Niedersachsen oder Baden-Württemberg in das Hochschulgesetz aufgenommen (Blome et al. 2013: 426). Lediglich das LGG legt in § 11 Abs. 4 fest, dass der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in das Fortbildungsangebot, insbesondere für Personen mit Leitungsaufgaben, aufzunehmen ist. Auch Dienstvereinbarungen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt oder für faires Verhalten am Arbeitsplatz bieten Studierenden ohne Beschäftigungsverhältnis an den Hochschulen keinen Schutz, da diese zwischen den Personalräten und den Hochschulen als Arbeitgeber_innen geschlossen werden und ebenfalls nur für die Beschäftigten der Hochschule gelten (Kocher/Porsche 2015: 26f.).

Trotz dieser Regelungslücke sind Hochschulen in NRW über die Hochschulgesetzgebung dazu verpflichtet, ihre Mitglieder – und damit explizit auch alle Studierenden – vor Diskriminierungen und sexualisierter Belästigung zu schützen. Gemäß § 3 Abs. 4 HG ist es Auftrag der Hochschulen, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule" zu fördern und „auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile" hinzuwirken. Diese Formulierung setzt ein Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbot bereits voraus (Kocher/Porsche 2015: 19ff.). Um die Schutzlücke des AGGs für Studierende zu schließen, nutzen viele Hochschulen die Möglichkeit, Richtlinien zu erlassen.

Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt lassen sich drei Bereichen zuordnen: Präventionsmaßnahmen, Verfahrensrichtlinien und Sanktionen. Präventionsarbeit beinhaltet Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung, zum Empowerment und zur Sensibilisierung sowie Infrastrukturmaßnahmen. Hinsichtlich der Verfahrensrichtlinien wird die Einrichtung einer niedrigschwellig zu erreichenden Beschwerdestelle empfohlen sowie die Herstellung von Transparenz darüber, was Hochschulangehörige im Allgemeinen und Verfahrensbeteiligte im Einzelfall zu tun haben. Bei den Sanktionen wird unterschieden, ob der/die Täter_in Beschäftigte_r, Studierende_r oder Externe_r ist (Kocher/Porsche 2015: 47). Idealerweise ergreifen Hochschulen für alle drei Bereiche Maßnahmen.

Die BuKoF weist darüber hinaus darauf hin, dass zu den Aufgaben der Hochschulen ebenso die Qualitätssicherung der Beratung gehört und in Bezug auf minderjährige Studierende auch jugendschutzrechtliche Vorgaben beachtet werden müssen.[22] Zudem empfiehlt die BuKoF, Expertise für die spezifischen

[22] Dies gilt im Prinzip auch für Projekte mit Schüler_innen, die bspw. mehr Frauen für die MINT-Studiengänge gewinnen wollen.

Bedarfe von transgeschlechtlichen Personen vorzuhalten und die Unterstützung von Translebensweisen auch in Richtlinien und Sensibilisierungsmaßnahmen explizit zu machen (BuKoF 2018b). Zugleich empfehlen die BuKoF (2018b) ebenso wie die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Expertise von Kocher und Porsche (2015: 53), die Anwendbarkeit von § 3 Abs. 4 AGG in den Landeshochschulgesetzen zu verankern, um Rechtsklarheit herzustellen und eine eindeutige Grundlage für die Aktivitäten der Hochschulen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt zu schaffen.

Im ersten Regierungsentwurf zur Novellierung des Hochschulgesetzes in NRW wurde der Diskriminierungsschutz für Studierende zunächst nicht aufgenommen (Landtag NRW 2018). Aus diesem Grund fordert die LaKoF NRW in ihrer Stellungnahme zur Aktualisierung des Hochschulgesetzes eine Ergänzung im Gesetzestext, die die Ausweitung des Schutzanspruchs des AGGs auf Studierende ausdrücklich festschreibt. Zudem sollen die Hochschulen gesetzlich dazu verpflichtet werden, Richtlinien zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu erlassen (LaKof 2019). Die am 11.07.2019 beschlossene Fassung des überarbeiteten Hochschulgesetzes trägt dieser Forderung in Teilen Rechnung, indem § 51a HG zu Ordnungsverstößen von und Ordnungsmaßnahmen gegenüber Studierenden eingeführt wird. Der Paragraf sieht vor, dass die Hochschule bei Ordnungsverstößen von Studierenden Maßnahmen gegen diese ergreifen kann – in Form einer Rüge, der Androhung oder Durchführung der Exmatrikulation oder durch Ausschluss von der Teilnahme an bestimmten Lehrveranstaltungen. Zu den Ordnungsverstößen hinzugezählt werden u. a. die Verletzung der Würde von anderen Hochschulmitgliedern aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität sowie weitere Diskriminierungsgründe gemäß AGG, wobei für eine Exmatrikulation die Strafbarkeit der Handlung oder die Anwendung oder Androhung von Gewalt hinzukommen müssen (Landtag NRW 2019). Ein expliziter Bezug zum AGG enthält nur der Kommentar zum veränderten Gesetzentwurf. Im Gesetz erfolgt die Ausweitung des Anwendungsbereiches des AGGs auf Studierende nur implizit. Ebenso versäumt es der Änderungsvorschlag, die Hochschulen explizit auf die Verabschiedung von Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu verpflichten.

Wie die Hochschulen in NRW die Thematik bislang bearbeiten, wird im Folgenden untersucht. Im Fokus stehen hierbei die bestehenden Richtlinien der Hochschulen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie für faires Verhalten am Arbeitsplatz, die die Hochschulangehörigen ebenfalls vor Diskriminierungen schützen sollen. So werden nicht nur die Rückmeldungen der Hochschulen als Datengrundlage genutzt, sondern auch eine Inhaltsanalyse der von den Hochschulen verabschiedeten Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorgenommen (Stand 31.01.2019). Im Folgenden werden die von den Hochschulen genannten Maßnahmen entlang der Bereiche Präventionsmaßnahmen und Verfahrensrichtlinien vorgestellt und diskutiert, wobei Letzteres den Geltungsbereich, die Regelungsinhalte, die benannten Anlaufstellen sowie den Verfahrensablauf umfasst.

4.1 MASSNAHMEN GEGEN SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Als Ergebnis der Hochschulbefragung lässt sich festhalten, dass viele Hochschulen in NRW Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt implementiert haben. Allein die FH Südwestfalen meldet zurück, die Thematik überhaupt nicht zu bearbeiten. Andere Hochschulen, wie die Hochschule Niederrhein, sind gerade dabei, erste Maßnahmen zu entwickeln und Implementierungsprozesse zu initiieren. Bis auf wenige Ausnahmen geben nahezu alle Hochschulen an, präventiv gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt tätig zu werden. Wie die Tabelle B 4.1 illustriert, setzen viele Hochschulen hierbei auf Informationsmaterialien, während Fortbildungen nur von wenigen Hochschulen angeboten werden. Die von ihnen ergriffenen Maßnahmen lassen sich den Bereichen Organisations- und Personalentwicklung, Empowerment und Sensibilisierung sowie Infrastrukturmaßnahmen zuordnen.

4.1.1 Präventionsmaßnahmen in der Organisations- und Personalentwicklung

Im Fortbildungsprogramm der Universität Bochum sind die Themen „Zivilcourage“, „Selbstbehauptung für Frauen“ und „Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz“ integriert. Auch die Universität Pader-

born bietet regelmäßig einen Workshop „Störungen im Arbeitsklima am Beispiel von sexueller Belästigung und Mobbing" im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung an. Die Folkwang Universität der Künste bietet ebenfalls regelmäßige Veranstaltungen im Rahmen der internen Weiterbildung an, um Beschäftigte der Hochschule über die geltende Richtlinie zu informieren. Zudem ist die Folkwang Universität der Künste Mitglied der Arbeitsgruppe „Sexualisierte Diskriminierung", die die Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen in der HRK initiiert hat. Die Bergische Universität Wuppertal hat den Tatbestand der sexuellen Diskriminierung in den Risikobericht der Universität aufgenommen, sodass diese nun einem jährlichen Monitoring unterliegt. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat sich die Gleichstellungsstelle mithilfe einer externen Beraterin fortbilden lassen, um auf dieser Basis die Ansprechpersonen und die Verfahrensleitlinien für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und Diskriminierung festzulegen. Die TH Köln plant für das Jahr 2019 eine Fortbildung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Thema.

4.1.2 Empowerment und Sensibilisierung

Viele Präventionsangebote der Hochschulen wollen zum Empowerment von (potenziellen) Betroffenen und zur Sensibilisierung der Hochschulangehörigen für die Problematik der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt beitragen. So hat die RWTH Aachen einen Runden Tisch „Gleichbehandlung und Antidiskriminierung" initiiert, an dem u. a. das Gleichstellungsbüro, die Personalräte, der AStA, die Zentrale Studienberatung, das International Office, die Schwerbehindertenvertretung, die AGG-Beschwerdestelle und das Personaldezernat teilnehmen. Die Ziele des Runden Tisches sind u. a. die Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und insbesondere der Führungskräfte, der Aufbau eines Beratungsnetzwerks, die Professionalisierung der Beratung sowie die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen, um „Ungleichbehandlung, unfairem Verhalten, Aggression, Diskriminierung, Mobbing und sexueller Gewalt" entgegenzuwirken.[23] Auch die Universität Bochum hat einen Arbeitskreis „Faires Verhalten am Arbeits- und Studienplatz" eingerichtet.

Die Universität Bielefeld stellt mit einer umfangreichen Öffentlichkeitsarbeit Aufmerksamkeit für die Thematik her und informiert die Studierenden und Beschäftigten online über das Gender-Portal zu Beratungsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und weiteren Angeboten.[24] Über dieses Portal sind u. a. auch die Befragungsergebnisse von Studentinnen der Universität Bielefeld zugänglich, die im Rahmen des EU-Projekts „Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime" (Feltes et al. 2012) erhoben wurden.[25] An der Universität Duisburg-Essen hat die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden einen deutsch- und englischsprachigen Flyer entwickelt, der speziell Studierende über ihre Schutzrechte gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt informiert. Die Hochschule Ruhr West verteilt jeweils zu Beginn des Studiums an alle Studierenden einen Informationsflyer, der von der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt wurde.

Auch die Kunsthochschule für Medien Köln hat eine Informationsplattform auf ihrer Website eingerichtet und durch Vollversammlungen die Hochschulöffentlichkeit sensibilisiert. Die Hochschule für Gesundheit Bochum will sexualisierte Gewalt und Diskriminierung zu einem Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit im Wintersemester 2018/19 machen. Auch die Universität Paderborn plant für das Jahr 2019 eine umfassende Informationskampagne mit Webpräsenz. Derzeit wird die Thematik u. a. durch Ringvorlesungen und Workshops in die Hochschulöffentlichkeit getragen. So hat u. a. das Zentrum für Geschlechterstudien eine Vortragsreihe zu „Sexualität und Macht" veranstaltet. Zudem widmet sich ein durch das BMBF gefördertes Forschungsprojekt aus dem Bereich der Gender Studies der Thematik sexualisierter Übergriffe in der Schule. An der Robert Schumann Hochschule wurden verschiedene Broschüren und Flyer entwickelt, die für einen respektvollen Umgang werben und für ein diskriminierungsfreies Umfeld eintreten. Auch die Universität Siegen macht Öffentlichkeitsarbeit zum Thema und beteiligt sich u. a. am „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen", den auch die Hochschule Hamm-Lippstadt als Gelegenheit nutzt, Informations- und Sensibilisierungsarbeit zu leisten.

4.1.3 Infrastrukturmaßnahmen für mehr Sicherheit

An mehreren Hochschulen sind im Jahr 2018 Kampagnen gegen sexuelle Diskriminierung gestartet: An

[23] Vgl. http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Einrichtungen/Einrichtungen-A-Z/~enu/Runder-Tisch/ [Zugriff am 18.01.2019].

[24] http://uni-bielefeld.de/gender/sgd.html [Zugriff am 18.01.2019].

[25] http://www.uni-bielefeld.de/gender/Ergebnisse_Uni_Bielefeld_2012.pdf [Zugriff am 18.01.2019].

Tab. B 4.1: Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nach Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen

Hochschulart		Senatsrichtlinien und Dienstvereinbarung			Anlaufstellen, Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten			Präventionsmaßnahmen: Informationen (print & online)			Präventionsmaßnahmen: Fortbildungen			Präventionsmaßnahmen: Sonstiges (AK, Selbstverteidigung, Forschung etc.)		
Universität																
RWTH Aachen		✓			✓			✓					✗	✓		
U Bielefeld		✓			✓			✓					✗	✓		
U Bochum		✓			✓			✓			✓			✓		
U Bonn		✓				●		✓					✗	✓		
TU Dortmund				✗	✓			✓					✗	✓		
U Duisburg-Essen		✓			✓			✓					✗	✓		
U Düsseldorf		✓			✓					✗			✗	✓		
FernU Hagen			●		✓					✗			✗			✗
DSHS Köln			●		✓			✓				●		✓		
U Köln		✓			✓			✓					✗	✓		
U Münster		✓					✗	✓					✗	✓		
U Paderborn		✓			✓			✓			✓			✓		
U Siegen			●				✗	✓					✗	✓		
U Wuppertal				✗	✓					✗			✗	✓		
Alle Universitäten	14	9	3	2	11	1	2	11	0	3	2	1	11	13	0	1
	100 %	64,3 %	21,4 %	14,3 %	78,6 %	7,1 %	14,3 %	78,6 %	0,0 %	21,4 %	14,3 %	7,1 %	78,6 %	92,9 %	0,0 %	7,1 %
Fachhochschule																
FH Aachen		✓			✓			✓					✗			✗
FH Bielefeld				✗	✓			✓					✗	✓		
HS Bochum				✗	✓			✓					✗	✓		
HS für Gesundheit				✗			✗	✓					✗	✓		
FH Dortmund				✗			✗			✗			✗	✓		
HS Düsseldorf				✗	✓					✗			✗	✓		
HS Westfälische				✗			✗			✗			✗	✓		
HS Hamm-Lippstadt				✗			✗	✓			✓					✗
FH Südwestfalen				✗			✗			✗			✗			✗
HS Rhein-Waal		✓					✗			✗			✗			✗
TH Köln		✓					✗			✗		●		✓		
HS Niederrhein			●			●		✓					✗			✗
TH Ostwestfalen-Lippe			●		✓			✓			✓			✓		
HS Ruhr West			●				✗	✓					✗	✓		
FH Münster		✓					✗			✗			✗			✗
HS Bonn-Rhein-Sieg		✓			✓					✗			✗	✓		
Alle Fachhochschulen	16	5	3	8	6	1	9	8	0	8	2	1	13	10	0	6
	100 %	31,3 %	18,8 %	50,0 %	37,5 %	6,3 %	56,3 %	50,0 %	0,0 %	50,0 %	12,5 %	6,3 %	81,2 %	62,5 %	0,0 %	37,5 %
Kunsthochschule																
HS für Musik Detmold			●				✗			✗			✗			✗
Robert Schumann HS Düsseldorf			●				✗	✓					✗			✗
Folkwang U der Künste		✓			✓			✓			✓			✓		
HS für Musik und Tanz Köln		✓					✗			✗			✗			✗
Kunst-HS für Medien Köln		✓			✓			✓					✗	✓		
Kunstakademie Münster		✓			✓					✗			✗			✗
Kunstakademie Düsseldorf		k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Alle Kunsthochschulen	6	4	2	0	3	0	3	3	0	3	1	0	5	2	0	4
	100 %	66,7 %	33,3 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %	50,0 %	50,0 %	0,0 %	50,0 %	16,7 %	0,0 %	83,3 %	33,3 %	0,0 %	66,7 %
Alle Hochschulen	36	18	8	10	20	2	14	22	0	14	5	2	29	25	0	11
	100 %	50,0 %	22,2 %	27,8 %	55,6 %	5,6 %	38,9 %	61,1 %	0,0 %	38,9 %	13,9 %	5,6 %	80,6 %	69,4 %	0,0 %	30,6 %

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen 2018 (Stand 30.09.2018). Da die Kunstakademie Düsseldorf nicht an der Befragung teilgenommen hat, ergibt sich: alle Hochschulen n = 36; alle Kunsthochschulen n = 6.

✓ Ja ● In Vorbereitung ✗ Keine Maßnahmen

der Universität Bochum wurde das Projekt „Unser Campus“ initiiert, das in Kooperation mit den Gender Studies, der Hochschulkommunikation sowie dem Akademischen Förderungswerk u. a. das Sicherheitsgefühl auf dem Campus verbessern will. Die Hochschule Bochum hat bereits im Wintersemester 2017/18 das Projekt „Hilfe bei sexualisierter Belästigung und Gewalt“ durchgeführt, das Veranstaltungen, die Entwicklung eines Flyers und eines Webauftritts beinhaltet.

Unter dem Motto „Klare Worte finden – sexuelle Belästigung stoppen!“ bekennt sich die Universität Bonn zu einem diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienplatz und informiert die Hochschulangehörigen über Beratungsangebote und Handlungsempfehlungen. Zudem bietet die Universität Bonn, ebenso wie die Hochschule Bochum, die Hochschule Ruhr West und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, ein Selbstsicherheitstraining für Studentinnen und Mitarbeiterinnen an, das nach eigener Aussage stark nachgefragt und gut angenommen wird.

Einige Hochschulen ergreifen Maßnahmen, die vorrangig darauf zielen, das subjektive Sicherheitsempfinden der Hochschulangehörigen zu erhöhen, und dabei vor allem öffentliche Orte in den Blick nehmen, die statistisch gesehen als weniger gefährlich eingeschätzt werden als geschlossene Räume. So bietet etwa die Universität Düsseldorf einen Begleitservice auf dem Campus bei Dunkelheit an und vergibt gebäudenahe Parkplätze an Frauen, die bei Dunkelheit alleine an- oder abreisen. Auch die Universität Paderborn bietet eine Sicherheitsbegleitung für Frauen an und führt in Kooperation mit der Polizei regelmäßig Begehungen des Universitätsgeländes im Hinblick auf Sicherheitsaspekte durch. Zugleich wurden für die Bibliothek Bodyalarmgeräte eingeführt und spezielle Lesearbeitsplätze für Frauen im Eingangsbereich eingerichtet.

4.2 VERFAHRENSRICHTLINIEN GEGEN SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Im Folgenden wird analysiert, wie die Verfahrensrichtlinien der Hochschulen bei Vorfällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gestaltet sind. Es wird danach gefragt, welche Regelungen genau getroffen werden, ob Anlaufstellen für Betroffene benannt und hochschulöffentlich bekannt gemacht werden und wie das Beschwerdeverfahren gestaltet ist. Hierzu wurden alle von den Hochschulen verabschiedeten Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oder auch zu „partnerschaftlichem Verhalten“, die die Thematik zum Gegenstand haben, inhaltsanalytisch ausgewertet (Stand 31.01.2019).

4.2.1 Geltungsbereich

Die Tabelle B 4.1 verdeutlicht, dass mit Ausnahme der TU Dortmund und der Universität Wuppertal alle Universitäten sowie alle Kunsthochschulen, die sich an der Befragung beteiligt haben, eine Richtlinie verabschiedet oder diesen Prozess initiiert haben, während dies nur an der Hälfte der Fachhochschulen der Fall ist. Immerhin acht Fachhochschulen haben bislang weder eine Richtlinie verabschiedet noch diesen Prozess initiiert.

An der RWTH Aachen existiert sowohl eine Richtlinie nach AGG, die auf alle Mitglieder der Hochschule (insbesondere Studierende, aber auch Auszubildende, Stipendiat_innen, Habilitand_innen, Lehrbeauftragte, Gastprofessor_innen sowie Dritte auf dem Hochschulgelände, sofern eine der an einem Vorfall beteiligten Personen zu den oben genannten Gruppen gehört) ausgeweitet wurde, als auch eine Leitlinie des Rektorats für partnerschaftliches Verhalten. Die Universität Bielefeld plant derzeit ebenso wie die Universität Duisburg-Essen und die TH Köln eine Überarbeitung ihrer Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Auch die Universität Bonn hat seit 2011 eine Richtlinie. Den umfassendsten Geltungsbereich hat die Richtlinie der Hochschule für Musik und Tanz Köln, die – 2019 verabschiedet – für „alle Mitglieder, Angehörigen, Gasthörerinnen und Gasthörer sowie für ehemalige Studierende und Besucherinnen und Besucher der Hochschule“ gilt. An der Universität Bochum existieren gleich drei einschlägige Richtlinien, darunter auch eine Dienstvereinbarung über die Umsetzung des Beschwerdemanagements nach dem AGG sowie zum Schutz der Beschäftigten vor Mobbing am Arbeitsplatz.

Die Fachhochschule Aachen hat eine Dienstvereinbarung zum Thema abgeschlossen, während die Universität Düsseldorf, die Folkwang Universität der Künste und die Universität Köln Richtlinien verabschiedet

haben, die explizit auch die Studierenden einbeziehen. Die Universität Duisburg-Essen schließt in ihrer Richtlinie nicht nur alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen, sondern auch Stipendiat_innen mit ein. Das Beschwerdeverfahren nach AGG kann dort auch von Studierenden in Anspruch genommen werden. Die Universität Paderborn hat bereits 2005 eine Senatsrichtlinie zu partnerschaftlichem Verhalten verabschiedet, die Universität Münster hat eine solche Vereinbarung 2015 eingeführt, die u. a. durch die damalige Rektorin, den Kanzler, die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat, den AStA und die Schwerbehindertenvertretung unterzeichnet wurde. Neueingestellte Führungskräfte wie Professor_innen, Dezernent_innen und Abteilungsleitungen sollen die Vereinbarung ebenfalls unterzeichnen. Der Senat der Kunstakademie Münster hat 2018 eine Richtlinie gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt beschlossen. Die Hochschule Rhein-Waal hat seit 2017 eine Richtlinie gegen Diskriminierung und Belästigung. An der Robert Schumann Hochschule hat sich eine Senatskommission gegründet, die zum Thema „Sexualisierte Gewalt und Diskriminierung" eine Richtlinie zur Thematik erarbeitet, auch die Hochschule für Musik Detmold erarbeitet derzeit einen Leitfaden sowie Präventionsmaßnahmen, die zunächst mit der Gleichstellungskommission diskutiert und anschließend im Senat verabschiedet werden sollen. An der FernUniversität Hagen wird über die Gleichstellungsstelle eine Richtlinie vorbereitet, während die Deutsche Sporthochschule derzeit eine Senatsordnung für den Umgang mit sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Mobbing vorbereitet, die im Wintersemester 2018/19 verabschiedet werden soll.

Andere Hochschulen haben bislang keine Richtlinien erlassen und greifen die Thematik anders auf. Die TU Dortmund überarbeitet derzeit die bestehenden Informationsmaterialien, um die existierenden Beratungsangebote und Ansprechpersonen, aber auch die Verfahrensweisen und -wege innerhalb der Hochschule transparenter zu machen. Die Fachhochschule Dortmund hat bereits 1993 eine Resolution zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung verabschiedet, die im Jahr 2013 aktualisiert und als Basis für die Entwicklung eines Handlungsleitfadens genutzt wurde. Die Resolution selbst enthält keine Handlungsleitlinien. An der Fachhochschule Bielefeld ebenso wie an der FH Münster wird der Schutz vor sexueller Diskriminierung im Gleichstellungsrahmenplan thematisiert und auch definiert, was unter sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing zu verstehen ist. Allerdings fehlen auch hier konkrete Handlungsleitlinien. Beratungs- und Anlaufstellen werden im Gleichstellungsrahmenplan nicht genannt.

4.2.2 Regelungsinhalte

Viele Richtlinien enthalten zunächst eine Präambel, die das Ziel der Richtlinie umreißt, beispielhaft genannt sei hier die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" der Universität Bielefeld vom 2. April 2001:

> *„Die Universität Bielefeld fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie baut Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben an unserer Hochschule ab und trägt dazu bei, Chancengleichheit im Sinne des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (HG), des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Beschäftigtenschutzgesetzes zu verwirklichen. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden und auf eine gute Arbeitsatmosphäre."*

Wird formal auf eine Präambel verzichtet, so formulieren dennoch auch andere Hochschulen zunächst die allgemeinen Ziele der Richtlinie und nehmen auf das Leitbild der Hochschule Bezug. So heißt es etwa in der „Richtlinie zum Schutz gegen sexuelle Belästigung und vor Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung" an der Hochschule für Musik und Tanz Köln vom 23. Januar 2019:

> *„Die Hochschule für Musik und Tanz lebt die Maxime einer diskriminierungsfreien Kultur, an der ein respektvoller, professioneller und wertschätzender Umgang miteinander gepflegt wird. […] Sexuelle Belästigung und Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung stellen massive Verletzungen von Persönlichkeitsrechten dar. Ein solches Verhalten wird an der Hochschule nicht geduldet."*

Daran schließt sich üblicherweise eine Definition von sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie ggf. weiteren Formen der Diskriminierung an, die von der Richtlinie geächtet und geahndet werden sollen. Auch die Präambel der Hochschule Rhein-Waal hebt bereits

das Leitbild eines respektvollen Umgangs „zwischen Lehrenden und Lernenden und Hochschulangehörigen aller Nationalitäten, Religionen, Kulturen und sexueller Orientierungen" hervor, das der „Gleichberechtigung, Inklusion, Toleranz und ein[em] achtsame[n] Miteinander" verpflichtet ist.

Die Richtlinie der Universität Münster umfasst neben sexueller Belästigung auch Mobbing, Stalking sowie Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Behinderung, sexueller Identität, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung oder des Alters und spezifiziert diese jeweiligen Tatbestände im Anschluss ausführlich. Die Richtlinie der Folkwang Universität der Künste hingegen bezieht sich bei den Begriffsbestimmungen auf die strafrechtlichen Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung sowie auf die Definition von sexueller Belästigung und Benachteiligung im Sinne des AGGs.

Werden Personengruppen, die potenziell von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt überhaupt betroffen sind, genauer benannt, wird hierbei zumeist auf das Geschlecht sowie auf Missbräuche von Macht- und Abhängigkeits-, aber auch von Konkurrenzverhältnissen Bezug genommen. Die Universität zu Köln formuliert:

> *„Betroffene von sexualisierter Diskriminierung sind, strukturell bedingt, vor allem Frauen. Diese Richtlinie dient jedoch gleichermaßen dem Schutz aller von sexualisierten Handlungen betroffenen Personen."*

In der Richtlinie der Universität Düsseldorf heißt es: „Sexualisierte Diskriminierung wird als Mittel eingesetzt, anderen Menschen gegenüber Macht und Überlegenheit zu demonstrieren und auch, um andere Personen auf ihrem Karriereweg zu beeinträchtigen." Ähnliche Formulierungen finden sich in weiteren Richtlinien. So betont etwa die Technische Universität Köln, dass sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt als „besonders schwerwiegende und verwerfliche Verfehlungen" zu gelten haben, wenn hierbei „Abhängigkeitsverhältnisse am Studien-, Arbeits- oder Ausbildungsplatz ausgenutzt, persönliche oder berufliche Nachteile angedroht bzw. Vorteile in Aussicht gestellt werden". Tendenziell ausgeblendet bleibt bei diesen Reflexionen von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung als Machtmissbrauch zumeist, dass sich letztere auch in Konkurrenzverhältnissen auf gleicher Hierarchieebene (zwischen Studierenden, zwischen Doktorand_innen, zwischen Postdoktorand_innen und zwischen Professor_innen) ereignen können.

Zugleich betonen einige Richtlinien, z. B. diejenige der Kunsthochschule für Medien Köln, dass sexualisierte Diskriminierung nicht absichtlich erfolgen müsse und auch dann vorliege, wenn die betroffene Person diese duldet. Noch expliziter wird hierbei die Universität Düsseldorf, die in ihrer Richtlinie ausdrücklich festhält, dass es für das Vorliegen einer Diskriminierung nicht erforderlich ist, dass sich betroffene Personen wehren oder sich ablehnend äußern müssen, während die Richtlinie der Universität Bonn Betroffenen ausdrücklich rät, unerwünschte Handlungen als solche zu benennen.

Von den Richtlinien nicht explizit angesprochen werden hingegen die spezifischen Belange von trans*- und inter*geschlechtlichen Personen. Die Richtlinien der RWTH Aachen, der Universität Münster sowie der Hochschule Rhein-Waal adressieren die sexuelle Identität als ein Diskriminierungsmerkmal. Explizit werden lesbische, schwule und queere Menschen jedoch nicht als potenzielle Betroffene von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt erwähnt und auch die Problematik der Mehrfachdiskriminierung, d. h. der Intersektionalität von Diskriminierung, wird nicht weiter erörtert.

In Bezug auf die im Folgenden betrachteten Anlaufstellen ebenso wie in Bezug auf die sich aus den Richtlinien ergebenden Beschwerdeverfahren bleiben einige Richtlinien, etwa die der Universität Bonn oder der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, sehr vage. Dagegen benennen andere Hochschulen die Verantwortung und Aufgabe von Hochschulangehörigen – insbesondere Führungskräften, Funktionsträger_innen und Personen mit Lehr- und Ausbildungsverpflichtung –, sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt auch durch eigenes Verhalten präventiv entgegenzutreten. Diese Richtlinien geben zudem an, welche Schritte an der Hochschule präventiv bzw. bei Kenntnisnahme von konkreten Vorfällen oder im Falle von Beschwerden einzuleiten sind.

4.2.3 Anlaufstellen

In der Regel benennen die Richtlinien für die von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Betroffenen Anlauf- und Beschwerdestellen, an

die sie sich zur (Erst-)Beratung sowie für die Begleitung eines Beschwerdeverfahrens wenden können. Wie Tabelle B 4.1 illustriert, haben einige Hochschulen jedoch auch unabhängig von der Existenz einer Richtlinie Anlaufstellen eingerichtet. Hierbei sind die Universitäten Vorreiterinnen, während nur an der Hälfte der Kunsthochschulen und nur an sechs von 16 Fachhochschulen eine Anlaufstelle im Sinne einer Beratungs- oder Beschwerdemöglichkeit existiert.

Die Universität Bielefeld hat ein unabhängiges und professionelles Beratungsangebot für Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt initiiert, das konsolidiert ist und wöchentlich stattfindet. Zugleich bietet die Universität regelmäßige Schulungen für alle potenziellen Ansprechpersonen an. An der Bergischen Universität Wuppertal wurde – obwohl eine Richtlinie für den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bislang nicht verabschiedet wurde – eine Stelle im Rahmen der Gefährdungsprävention eingerichtet, die umfassende psychologische Beratung anbietet. Die Universität Paderborn hat verschiedene Anlaufstellen, dazu gehört eine Beschwerdestelle nach dem AGG. Auch an der Universität Bochum existieren neben der Beschwerdestelle nach dem AGG weitere Anlaufstellen bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Zentralen Studienberatung. Als weitere Ansprechpersonen nennt die Universität Bochum zudem die Mentor_innen ihrer diversen Mentoring-Programme. Hervorzuheben ist hierbei, dass die Universität Bochum explizit das Gleichstellungsbüro als eine Anlaufstelle für die Belange trans*- und inter*sexueller Personen benennt, das für die Beratung dieser Zielgruppe mit einer externen Einrichtung kooperiert.

An der Fachhochschule Aachen wurde für Studierende eine eigene Anlaufstelle eingerichtet. Auch an der Universität Düsseldorf, der Folkwang Universität der Künste und der Universität zu Köln sind separate Ansprechstellen für Studierende sowie für Beschäftigte benannt. Die Kunstakademie Münster hat zwei Vertrauensdozent_innen (darunter die Prorektorin) als Ansprechpersonen in Fällen von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt bestimmt. An der Hochschule Düsseldorf ist die Antidiskriminierungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Gender and Diversity Action Team Ansprechpartner_in und präventiv wie beratend tätig.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Kunsthochschule für Medien Köln hat in Kooperation mit dem Rektorat im Jahr 2018 eine Ombudsstelle für Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt initiiert. Auch an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg wurde eine Ombudskommission eingerichtet, die sich mit Verstößen gegen die Leitlinie zum partnerschaftlichen Verhalten befasst. Die Sporthochschule Köln hat ebenfalls interne Beratungsstellen bereits institutionalisiert und mit der dazugehörigen Öffentlichkeitsarbeit begonnen. Jüngst hat auch die Universität Bonn die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle beschlossen, die mithilfe einer Ombudsperson und eines Beirats Anlaufstelle für Betroffene sein und Präventionsmaßnahmen erarbeiten will. An der Hochschule Rhein-Waal wird die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle derzeit diskutiert.

Inwiefern die in den Richtlinien genannten Ansprechpersonen die Professionalität der Beratung gewährleisten können bzw. inwiefern die Hochschulen die von ihnen als Anlaufstellen genannten Personengruppen dementsprechend schulen, bleibt allerdings zumeist offen. Dies ist insbesondere dann unklar, wenn etwa der AStA oder alle Dozent_innen als Ansprechpersonen genannt werden, wie dies bspw. bei der Kunsthochschule für Medien der Fall ist. Doch auch Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen oder Studienberatung besitzen nicht automatisch die erforderlichen professionellen Beratungskompetenzen. Jedenfalls geben nur wenige Hochschulen wie die Universität Bielefeld, die Universität Duisburg-Essen oder die Universität Wuppertal an, über ein konsolidiertes Beratungsangebot zu verfügen und hierbei mit psychologisch geschulten, professionellen Beratungseinrichtungen zu kooperieren. Die Folkwang Universität der Künste meldet zurück, zumindest Kontakt zu den entsprechenden Stellen herzustellen. Unklar bleibt zumeist – auch im Hinblick auf die im Folgenden betrachteten Leitlinien für das Beschwerdeverfahren – wie sich hochschulexterne Betroffene, die von einigen Richtlinien geschützt werden, sofern die Diskriminierung gegen sie vonseiten eines/einer Hochschulangehörigen erfolgt, an die Beratungsstellen wenden und ihre Rechte wahrnehmen können.

4.2.4 Beschwerdeverfahren und Sanktionen

Die in den Richtlinien benannten Anlaufstellen dienen nicht allein der Beratung, sondern auch der

Initiierung von Beschwerdeverfahren. Einige Hochschulen wie etwa die Universität Köln, die Folkwang Universität der Künste oder auch die Kunstakademie Münster unterscheiden hierbei zwischen *formellen* und *informellen* Verfahren. Das informelle Verfahren zieht zunächst keine Sanktionen nach sich, sondern trägt eher den Charakter eines Mediationsverfahrens. An der Universität Bielefeld bestehen informelle Maßnahmen etwa in einem persönlichen Gespräch zwischen der betroffenen und der beschuldigten Person, an dem auch ein/e Vertraute/r der/des Betroffenen teilnehmen kann.Ebenso sind Gespräche mit einer/einem Beschuldigten und einer/einem Vorgesetzten oder Funktionsträger_in möglich. Das informelle Verfahren kann in ein formales überführt werden, sofern die informellen Maßnahmen scheitern oder aufgrund der Schwere der Vorwürfe nicht angebracht erscheinen.

Formelle Verfahren werden in der Regel auf Antrag an die Rektorate und Präsidien der Hochschulen (oder die sie vertretenden Beschwerdestellen im Sinne des AGG) von der Hochschulleitung initiiert und geführt. Zugleich legen viele Richtlinien fest, dass die Gleichstellungsbeauftragte am Verfahren zu beteiligen ist. Bisweilen legen die Richtlinien, wie an der Universität Duisburg-Essen, auch explizit fest, dass die Gleichstellungsbeauftragte – unter Wahrung der Anonymität der Betroffenen – die Hochschulleitung über die informellen Beschwerden und Erstberatungen zu Vorfällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt informieren muss und diese Verfahren entsprechend zu dokumentieren sind.

Meist legen die Richtlinien Sanktionen fest, die – je nach Schwere des konkreten Vorfalls – vonseiten der Hochschule zu ergreifen sind, sofern ihr sexualisierte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt gemeldet werden. Die Sanktionsmaßnahmen im Rahmen eines formellen Beschwerdeverfahrens werden in der Regel nach Statusgruppen unterschieden und reichen gegenüber Beschäftigten von Dienstgesprächen, Ermahnungen und Belehrungen, Um- und Versetzungen über eine formelle Abmahnung oder, im Falle von Beamt_innen, über die Einleitung von Disziplinarverfahren bis hin zu fristgerechten und fristlosen Kündigungen. Auch der Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen bzw. das Erteilen eines Hausverbots und das Erstatten einer Strafanzeige behalten sich die Hochschulen vor.

In den Fällen, in denen Diskriminierung und Belästigung vonseiten der Studierenden ausgehen, werden als Sanktionsmaßnahmen ebenfalls der Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen, Hausverbote und Strafanzeigen genannt. Nur einzelne Richtlinien, wie etwa diejenigen der Universität Bielefeld, der Universität Bonn, der Kunsthochschule für Medien Köln, der Folkwang Universität der Künste sowie der Kunstakademie Münster sehen auch die Möglichkeit einer Exmatrikulation von Studierenden vor. Die Universität Bonn sowie die Universitäten Paderborn, Düsseldorf, Köln, die RWTH Aachen, die TH Köln, die Hochschule Rhein-Waal, die Kunsthochschule für Medien Köln sowie die Folkwang Universität der Künste nennen den befristeten Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung als eine mögliche Sanktion. Im Falle, dass die Diskriminierung von Dritten ausging, nennen einige Hochschulen, darunter u. a. die Universität Bonn, die Universität Düsseldorf und die Universität Münster, auch die Möglichkeit, bestehende (Lehr-)Aufträge zu entziehen bzw. zu kündigen sowie keine weiteren Aufträge zu erteilen.

Andere Hochschulen differenzieren nicht eindeutig zwischen formellen und informellen Maßnahmen und benennen auch nicht immer die jeweiligen Zielgruppen. Die Universität Münster etwa verpflichtet sich dazu, „die dem Einzelfall angemessenen Maßnahmen" einzuleiten, und zählt lediglich beispielhafte Schritte auf, die ergriffen werden können, ohne eindeutige Verfahrenswege festzulegen. Ähnlich gestaltet ist auch die Richtlinie der Universität Paderborn, die als mögliche Maßnahme noch eine verpflichtende Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung sowie eine „verstärkte Kommunikation im Umfeld" anregt, um ein kooperatives Miteinander zu gewährleisten. Die Universität Bochum wiederum verweist bezüglich der Sanktionen auf die gesetzlichen Regelungen nach AGG, LGG und HG NRW.

4.3 Resümee

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist eine Thematik, die bereits seit Längerem im Hochschulkontext diskutiert wird und im Zuge der gesellschaftlichen Debatten um Alltagssexismus derzeit eine erhöhte Beachtung erfährt. Sowohl die Hochschulrektorenkonferenz als auch die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) geben Empfehlungen, wie die Hochschulen präventiv für eine diskriminierungsfreie Wissenschaftskultur tätig werden und Betroffene konkret unterstützen können.

Die meisten Hochschulen in NRW geben an, Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu ergreifen. Viele Hochschulen sind hierbei präventiv tätig, indem sie Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen durchführen. Nur sehr selten wird die Thematik im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsformaten aufgegriffen, um Führungskräfte für die Umsetzung einer diskriminierungsfreien Hochschulkultur zu sensibilisieren. Zugleich ist es auffällig, dass die Hochschulen weder als besonders gefährdet geltende Gruppen (z. B. trans*geschlechtliche Menschen) noch die Problematik der Mehrfachdiskriminierung ansprechen.

Viele Hochschulen haben allerdings Verfahrensrichtlinien erlassen und entsprechende Anlaufstellen geschaffen, an die sich Betroffene von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt wenden können und die mit der Begleitung von Beschwerdeverfahren betraut sind. Einige Hochschulen haben hierfür auch spezifische Anlaufstellen für Studierende, die nur in Ausnahmefällen durch die Gesetzgebung des AGGs oder durch Dienstvereinbarungen geschützt sind, eingerichtet. Auch bei der Ahndung etwaiger Verstöße gegen die Richtlinien unterscheiden die Hochschulen in der Regel zwischen Sanktionen gegenüber ihren Beschäftigten und den Studierenden.

Insgesamt unterscheiden sich die Richtlinien sehr stark in ihrem Umfang und Inhalt: Nur wenige Hochschulen treffen klare Regelungen zu Prozessen und Abläufen im Falle einer Beschwerde. Ebenso bleibt unklar, ob und wie die Richtlinien innerhalb der Hochschulen bekannt gemacht werden. Insofern muss zukünftig noch genauer erforscht werden, ob und wie die von den Hochschulen ergriffenen Maßnahmen einen Beitrag zu einer diskriminierungsfreien Hochschule leisten und von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Betroffene tatsächlich Unterstützung erfahren.

5 GLEICHSTELLUNGSQUOTEN UND -ZIELE BEI DER BERUFUNG AUF PROFESSUREN

Forderungen nach Quotenregelungen als einem Gleichstellungsinstrument, das Frauen Zugang zu gesellschaftlichen Schlüsselpositionen ermöglicht, in denen sie, wie in der Wissenschaft, bislang stark unterrepräsentiert waren, sind nicht neu (vgl. ausführlich Hendrix 2019). Angesichts des nach wie vor geringen Frauenanteils an den Professuren ist die Berufungspraxis ein zentraler Bestandteil von Gleichstellungspolitiken an den Hochschulen, zu denen auch die Forderungen nach einer Quotierung zählen. Der Wissenschaftsrat forderte bereits Ende der 1990er-Jahre „konkrete Zielvereinbarungen", um die Frauenanteile u. a. an den Professuren zu erhöhen. Implizit wurde hierdurch das „Kaskadenmodell" bereits vorweggenommen, mit dem eine flexible Quote (oder Zielvereinbarung) bestimmt wird, die auf den Frauenanteilen in den jeweils vorherigen Qualifikationsstufen basiert. Dies ermöglicht es, nach Fächergruppen differenzierte Quoten zu verabschieden, da sich die Frauenanteile je nach Fach- und Forschungsgebiet stark unterscheiden. Dabei setzten der Wissenschaftsrat und die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) weiterhin auf die freiwillige Selbstverpflichtung der Hochschulen und Wissenschaftsinstitutionen und nicht auf eine rechtsverbindliche Einführung von Quoten (vgl. Wissenschaftsrat 2007; DFG 2008: 3f.).

Jedoch haben Gleichstellungsexpert_innen bereits früh die Wirksamkeit und den Erfolg von freiwilligen Selbstverpflichtungen bezweifelt (vgl. hierzu ausführlich Kortendiek et al. 2016: 195ff.). Diese Skepsis hat an Aktualität nichts eingebüßt. So konstatiert Jutta Dalhoff, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), in Bezug auf die aktuellen Initiativen für mehr Chancengleichheit in der Wissenschaft – etwa im Rahmen der Exzellenzstrategie oder des Professorinnenprogramms:

> *„Ohne klar definierte Sanktionen bei Nichterreichen der Ziele, also eine erhöhte Verbindlichkeit der Programme und Instrumente, wird es zu keiner nachhaltigen strukturellen und geschlechtergerechten Veränderung in der Wissenschaft kommen" (Dahlhoff, zitiert nach Löther/Riegraf 2017: 200).*

Bereits im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) des Landes Nordrhein-Westfalen, das erstmals 1999 in Kraft trat, ist in Bezug auf die Einstellungspraxis im öffentlichen Dienst gesetzlich geregelt, dass Frauen „[b]ei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung" bevorzugt eingestellt werden sollen, sofern Frauen in dem entsprechenden Bereich unterrepräsentiert sind und „sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen" (vgl. LGG NRW 1999: § 7, Abs. 1, 2 sowie ferner § 14 Abs. 2 DRModG NRW 2016). In diesem Sinne kann davon gesprochen werden, dass für den Hochschulbereich in NRW bereits seit 20 Jahren eine „leistungsbezogene Entscheidungsquote" gilt (vgl. Hendrix 2019: 994 sowie insb. 995ff.). Ein wesentliches Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in den unterschiedlichen Statusgruppen der Hochschulen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt, stellen die Gleichstellungspläne (ehemals Frauenförderpläne) dar. Diese definieren laut § 6 Abs. 1 LGG Maßnahmen „zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen". Zugleich müssen die Pläne „konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen" enthalten, „um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen" (§ 6 Abs. 3 LGG NRW). Allerdings sieht auch das LGG bei Nichterfüllung der gesetzlichen Vorgaben keine Sanktionen vor.

Eine explizite Gleichstellungsquote für die Berufung auf Professuren (§ 37a HG) wurde erstmals im Jahr 2014 im Hochschulgesetz verankert. Das Hochschulgesetz (HG) gilt für alle Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit Ausnahme der Verwaltungsfachhochschulen und der Kunsthochschulen. Letztere fallen unter das Kunsthochschulgesetz (KunstHG), das gemäß § 30a KunstHG keine verbindliche Gleichstellungsquote vorsieht, sondern den Kunsthochschulen ermöglicht, Gleichstellungsziele zu vereinbaren. Im Gender-Report 2016 wurde erstmals untersucht, wie die Hochschulen die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellungsquote bzw. zu den Gleichstellungszielen eingeführt und umgesetzt haben (vgl. Kortendiek et al. 2016: 194ff.). Diese Analyse wird in diesem Kapitel fortgeschrieben. Dabei bilden der aktuelle Stand der Umsetzung der Gleichstellungsquote an

Universitäten und Fachhochschulen (1) sowie die Verabschiedung von Gleichstellungszielen an den Kunsthochschulen (2) Schwerpunkte der Untersuchung. Hierbei wird jeweils analysiert, welche Herausforderungen und Probleme die Hochschulen selbst bei der Umsetzung der Gleichstellungsquote nach § 37a HG und der Gleichstellungsziele nach § 30a KunstHG identifizieren.

5.1 UMSETZUNG DER GLEICHSTELLUNGSQUOTE AN UNIVERSITÄTEN UND FACHHOCHSCHULEN

Das Hochschulgesetz NRW regelt in zwei Paragrafen die geschlechtergerechte Berufung auf Professuren: § 11b HG schreibt die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien – also auch der Berufungskommissionen – fest. § 37a HG sieht die verbindliche Verabschiedung von Gleichstellungsquoten für den zukünftigen Professorinnenanteil vor. Hierzu muss jede Hochschule zunächst „Fächergruppen" (vgl. Kortendiek et al. 2016: 197ff.) definieren und für diese sodann Zielquoten festlegen. Die Quoten sind flexibel zu gestalten, d. h., sie beziehen sich auf eine Ausgangsgesamtheit, die „dem Pool von BewerberInnen in der nächstunteren Qualifikationsstufe entsprechen soll" (Kortendiek et al. 2016: 195), und werden in der Regel für jeweils drei Jahre beschlossen. Liegt der Professorinnenanteil in einer von der Hochschule definierten Fächergruppe über 50 %, muss keine Gleichstellungsquote verabschiedet werden (§ 37a Abs. 2 Satz 3 HG).

Allerdings sieht § 37a HG weder Mindeststandards für Fächergruppen mit einem sehr niedrigen Frauenanteil noch Sanktionen bei Nichterreichen der beschlossenen Gleichstellungsquote vor. Aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive stellt dies eine Schwäche des Gesetzes dar. Ein Kaskadenmodell zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren müsste nicht nur transparent eingeführt und überprüft werden. Vielmehr sollten Erfolge und Misserfolge beim Erreichen der verabschiedeten Gleichstellungsquoten auch in der regulären Mittelzuweisung berücksichtigt werden, sodass ein Verfehlen der Gleichstellungsziele sanktioniert werden kann (vgl. Löther/Riegraf 2017: 201).

Im Folgenden wird zunächst der Stand der Umsetzung der Gleichstellungsquote an den Universitäten und Fachhochschulen nach § 37a HG dokumentiert, der Prozessverlauf zur Einführung und Evaluation der Zielquoten beleuchtet sowie Erfolge und Herausforderungen bei der Implementierung der Gleichstellungsquote für die Berufung von Professor_innen skizziert. Hierfür dient die schriftliche Befragung der Hochschulen als Datengrundlage.

5.1.1 Gleichstellungsquoten für Professuren – Stand der Umsetzung

Erstmals wurde im Gender-Report 2016 der Stand der Umsetzung der Gleichstellungsquote für die Berufung auf Professuren abgefragt. Die Fortschreibung der Daten zeigt, dass die Implementierung von Gleichstellungsquoten an den Hochschulen deutlich vorangeschritten, jedoch noch nicht abgeschlossen ist: Zum Stichtag der Untersuchung am 31. August 2018 hatten insgesamt 13 von 14 Universitäten und 12 der 16 Fachhochschulen ihre spezifischen Fächergruppen definiert und hierfür Zielquoten bestimmt. Die Hochschule für Gesundheit Bochum bleibt weiterhin als einzige Hochschule aufgrund ihres Professorinnenanteils von über 50 % von der Verabschiedung einer Gleichstellungsquote ausgenommen. Die Universität Bonn sowie die Fachhochschulen Bielefeld, Westfälische Hochschule[26] und Hamm-Lippstadt befinden sich knapp vier Jahre nach der Verabschiedung des Hochschulgesetzes noch im Prozess der Umsetzung. Damit bestätigt sich das Ergebnis des Gender-Reports 2016, dass der Implementationsprozess an den Fachhochschulen etwas langsamer verläuft als an den Universitäten.

Die Universität Bonn begründet die Verzögerung bei der Verabschiedung der Quoten mit ihrem Bestreben, „zentrale Steuerungsinstrumente miteinander zu synchronisieren" und hierbei die Gleichstellungsquoten in die Gleichstellungspläne integrieren zu wollen, „um die Evaluations- und Fortschreibungsprozesse zusammen koordinieren zu können." Wenngleich die Festsetzung der fächerspezifischen Berufungsquoten an der Universität Bonn noch aussteht, sind die Zielquoten in der Berufungsordnung der

[26] Im Falle der Westfälischen Hochschule wurden die Gleichstellungsquoten im Januar 2019 veröffentlicht, können aber aufgrund des Erhebungszeitpunkts nicht mehr berücksichtigt werden.

Universität bereits verankert. Hier ist festgeschrieben, dass im Falle einer Unterrepräsentanz eine aktive Rekrutierung von Professorinnen zu erfolgen hat und auch in der Berufungskommission über das Ziel der Hochschule, die Erhöhung des Professorinnenanteils zu erreichen, informiert werden soll.

An der Fachhochschule Bielefeld existiert bislang lediglich eine „hochschulübergreifende Zielquote für den Frauenanteil bei Neuberufungen", während sich ein Konzeptentwurf zur Definition der Fächergruppen derzeit in der internen Abstimmung befindet. Die Hochschule Hamm-Lippstadt verweist erneut auf

Tab. B 5.1: Umsetzung Gleichstellungsquote für zukünftigen Professorinnenanteil an Universitäten und Fachhochschulen 2016 und 2018

Hochschulart	2016	2018		
	Gleichstellungsquote verabschiedet	Gleichstellungsquote verabschiedet	Gleichstellungsquote im Umstellungsprozess	Gleichstellungsquote kommt nicht zur Anwendung
Universität				
RWTH Aachen	✓	✓		
U Bielefeld	✓	✓		
U Bochum	✓	✓		
TU Dortmund	●	✓		
U Duisburg-Essen	●	✓		
U Düsseldorf	✓	✓		
FernU Hagen	✓	✓		
DSHS Köln	✓	✓		
U Köln	✓	✓		
U Münster	●	✓		
U Paderborn	✓	✓		
U Siegen	●	✓		
U Wuppertal	●	✓		
U Bonn	●		●	
Alle Universitäten	8	13	1	0
	57,1 %	92,9 %	7,1 %	0,0 %
Fachhochschule				
FH Aachen	✓	✓		
HS Bochum	✓	✓		
FH Dortmund	●	✓		
HS Düsseldorf	●	✓		
FH Südwestfalen	●	✓		
HS Rhein-Waal	●	✓		
TH Köln	✓	✓		
HS Niederrhein	✓	✓		
TH Ostwestfalen-Lippe	✓	✓		
HS Ruhr West	●	✓		
FH Münster	✓	✓		
HS Bonn-Rhein-Sieg	●	✓		
FH Bielefeld	●		●	
HS Westfälische	●		●	
HS Hamm-Lippstadt	●		●	
HS für Gesundheit	Keine Zielquote, da Professorinnenanteil über 50 Prozent			
Alle Fachhochschulen	6	12	3	1
	37,5 %	75,0 %	18,75 %	6,25 %
Alle Universitäten und Fachhochschulen	14	25	4	1
	46,7 %	83,3 %	13,3 %	3,3 %

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen 2016 (Stand 01.02.2016) und 2018 (Stand 31.08.2018).

✓ Ja ● Im Umsetzungsprozess

ihren Status als junge Hochschule (2009 gegründet), die zwar noch keine Zielquoten verabschiedet habe, sich aber dennoch um eine verstärkte Berufung von Frauen im MINT-Bereich bemühe. Die Berufungsquote von Frauen der Hochschule liegt nach eigener Aussage bei 31 %. An der Westfälischen Hochschule wurde die Berufungsordnung – Grundlage zur Ermittlung der Gleichstellungsquote – Ende 2017 verabschiedet. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission haben den Vorschlägen für die Gleichstellungsquote bereits zugestimmt, während der Abstimmungsprozess mit den Dekanaten Ende 2018 erfolgt ist und die Gleichstellungsquoten im Januar 2019 in den Amtlichen Mitteilungen veröffentlicht wurden.

5.1.2 Prozessverlauf zur Einführung und Evaluation der Zielquoten

Aufgrund der ungleichzeitigen Implementierung der gesetzlichen Regelungen befinden sich die Hochschulen an sehr unterschiedlichen Stellen im Prozessverlauf der Einführung und Evaluation der Gleichstellungsquote. Die Rückmeldungen der Hochschulen, die erst nach dem 01. Februar 2016 eine Gleichstellungsquote verabschiedet haben, verdeutlichen, dass es sich beim Prozessverlauf um sehr zeitaufwändige Verfahren handelt. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn, wie etwa an der TU Dortmund oder der Universität Duisburg-Essen, beteiligungsorientierte Verfahren unter Einbeziehung der Fachbereichs-/Fakultätsräte und der Gleichstellungsakteur_innen gewählt werden. An der Universität Wuppertal wurde das Verfahren, an dem Rektorat, Verwaltung, Dekanekonferenz, Dekan_innen und Senat beteiligt waren, durch die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt moderiert. An der Universität Duisburg-Essen waren diverse Gremien (Gleichstellungskommission, Senat, Rektorat und die Fakultätsräte) am Verfahren beteiligt. Zugleich war die Gleichstellungsbeauftragte beratend eingebunden. Hingegen berichtet die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, dass Fächergruppen und Zielquoten lediglich im erweiterten Präsidium diskutiert und verabschiedet wurden. An der Fachhochschule Dortmund wurde ein erster Entwurf für eine Gleichstellungsquote durch Justiziariat, Controlling und Gleichstellungsbeauftragte vorbereitet, im Rektorat beschlossen und abschließend unter Beteiligung der Fachbereichskonferenz durch den Senat verabschiedet. Hierbei habe es „wenig Diskussionsbedarf" in den Gremien gegeben. Ebenso sei der Prozess an der Fachhochschule Südwestfalen nach eigener Angabe „problemlos" verlaufen.

Um Synergien zu erzielen, haben einige Hochschulen, darunter die Universität Siegen und die TU Dortmund, die Laufzeiten der Zielquoten sowie der Gleichstellungspläne synchronisiert. In Siegen wurde der Prozess zur Einführung von Zielquoten bereits 2013 begonnen und damit vor der Implementierung der Gleichstellungsquote in das Hochschulgesetz. Ebenso wie die Universität Siegen hat sich auch die Universität Münster im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten dafür entschieden, die Neufestsetzung der Zielquoten erst nach einer Laufzeit von fünf Jahren vorzunehmen, um auch kleinen Fächergruppen mit einer geringen Zahl an Berufungsverfahren die Chance zu geben, „eine realistisch erreichbare Zielquote" anzusetzen. Die Universität Siegen behält sich vor, im Rahmen der Zwischenevaluation der Gleichstellungspläne in den Fakultäten ggf. auch Neujustierungen der Quoten vorzunehmen.

Für die Bestimmung der Gleichstellungsquoten nutzen die Hochschulen (u. a. die Universität Wuppertal, die Hochschule Düsseldorf, die Hochschule Rhein-Waal oder die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg) weiterhin das Statistiktool der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Ebenso wird das Tool von vielen Hochschulen – darunter die Deutsche Sporthochschule Köln oder die Universität Düsseldorf – für die Evaluation und Neubestimmung der Gleichstellungsquoten genutzt.[27]

Erste Hochschulen, die bereits zum Stichtag 01. Februar 2016 Gleichstellungsquoten eingeführt hatten, sind nach drei Jahren zur Evaluation des Verfahrens und Neubestimmung der Quoten verpflichtet. Die Universität Bielefeld gibt an, die Fortschreibung der Gleichstellungspläne mit der Aktualisierung der Gleichstellungsquote zu kombinieren. Laut Rückmeldung der Hochschulen wird ein ähnliches Verfahren u. a. an der FernUniversität Hagen umgesetzt und ist an den Universitäten Wuppertal und Siegen in Planung. Die Universität Bonn, die einzige Universität, die die Gleichstellungsquote noch nicht eingeführt hat, plant bereits die Verankerung der Evaluation und Fortschreibung der Quote im Gleichstellungsplan.

[27] Das Tool ist zu finden unter: www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal.

Auch die TU Dortmund gibt an, Gleichstellungskonzept und Gleichstellungsquote aneinanderzukoppeln. An der Universität Duisburg-Essen wird die Gleichstellungskommission über das Evaluationskonzept beraten, das derzeit durch das Gleichstellungsbüro entwickelt wird. Die Universität Münster gibt an, die Ergebnisse der Zwischenevaluation zudem an die Fachbereiche zu kommunizieren. Die Fachhochschule Dortmund will detaillierte Informationen im Rahmen des Berufungsmanagements erfassen, u. a. über Absagen, Ausscheiden aus dem Verfahren sowie die Bewerber_innenlage. An den Fachhochschulen Südwestfalen, Ruhr West und Bonn-Rhein-Sieg wird durch jährliche Gespräche zwischen Fachbereichen und Hochschulleitung auch der Umsetzungsstand der Gleichstellungspläne sowie der Gleichstellungsquote beraten. An der Universität Paderborn wurden die Fakultäten um Vorschläge für die Festsetzung neuer Quoten auf der Basis des Kaskadenmodells und weiterer Parameter gebeten, die im Anschluss durch das Präsidium beschlossen werden. Die Universität Bochum berichtet von der Etablierung eines kontinuierlichen Monitoring-Verfahrens. Die erhobenen Daten werden jeder Berufungskommission vorab zur Verfügung gestellt. Andere Hochschulen – wie die Hochschule Rhein-Waal oder die Hochschule Düsseldorf – melden zurück, noch keinen Verfahrensvorschlag definiert zu haben, da die Quoten erst kürzlich verabschiedet wurden.

Viele Hochschulen haben die Einführung der Gleichstellungsquote dazu genutzt, Gleichstellungsaspekte noch stärker systematisch im Berufungsprozess zu verankern. So setzt die Universität Siegen die Zielquote im Rahmen des Berufungsverfahrens prozess- statt outputorientiert um: Die Berufungskommission und insbesondere die/der Vorsitzende soll gewährleisten, dass der Frauenanteil im gesamten Verfahren – bei den Bewerbungen und den Probevorträgen – mindestens der fachspezifischen Gleichstellungsquote entspricht. Hierzu soll die Kommission auch eine proaktive Strategie zur Akquise von Bewerberinnen wählen. Eine systematische Analyse der Fachhochschule Aachen über die Bewerbungssituation von 2014 bis 2017 hat ergeben, dass Frauen innerhalb der Berufungsverfahren erfolgreicher abschneiden als Männer. Um die Berufungsquote von Frauen zu steigern, erklärt die Hochschule deshalb, die Bewerberinnenzahlen systematisch erhöhen zu wollen. Sie setzt hierbei auf eine Förderung der Gender-Sensibilität innerhalb der Fachbereiche sowie der Berufungskommissionen, die zu Beginn eines Verfahrens ein Briefing über förderliche Instrumente zur Gewinnung von Professorinnen sowie zur Erweiterung des Bewerberinnenpools erhalten. Ebenso werden die Fortsetzung des Projekts „Professorin werden" sowie das Alumnimanagement als Instrumente zur Rekrutierung von Professorinnen angesehen. Die FernUniversität Hagen bietet gezielte Schulungen von Berufungskommissionen an, die eine Komponente zur Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit enthalten. An der Hochschule Bochum oder der Fachhochschule Dortmund sehen die Berufungsordnungen Neuausschreibungen bei einem Mangel geeigneter Bewerberinnen vor.

Die Hochschulen, die die Gleichstellungsquote bereits vor dem Stichtag 01. Februar 2016 implementiert hatten, bewerten diese zumeist als ein wirksames Instrument, um eine positive Veränderung der Hochschul- und insbesondere der Gleichstellungskultur zu erreichen. So berichtet etwa die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe davon, dass die Mitglieder der Berufungskommissionen mittlerweile sensibilisiert seien „für die Bedeutung von Bewerberinnen". Die Universität Paderborn hebt das Engagement sowie den Diskussionsprozess innerhalb der Fakultäten zur Formulierung von Zielquoten positiv hervor. Zugleich unterstreicht die Universität Paderborn, dass sich insbesondere „die Koppelung der Zielquoten mit einem finanziellen Anreizsystem […] sehr zielführend" ausgewirkt habe. Übereinstimmend konstatiert auch die Universität zu Köln, dass die Zielquoten an den Fakultäten „weitestgehend akzeptiert", jedoch „ohne eine Form von Sanktion oder Anreiz […] wirkungslos" bleiben.

Die Universität zu Köln hat auch Zielquoten auf der Ebene der Postdoktorand_innen (W1, Nachwuchsgruppenleitungen, Habilitationen) im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen verabredet, die ebenfalls mit finanziellen Anreizen hinterlegt sind. Abgesehen von den Juniorprofessuren erweise es sich jedoch aufgrund des Lehrstuhlprinzips als problematisch, klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zu benennen, sodass die vereinbarten Ziele oft verfehlt würden.

5.1.3 Umsetzung der Gleichstellungsquote und Berufungspraxis

Die Umsetzung der Gleichstellungsquote nach § 37a HG ist in die Gleichstellungs- und Berufungspraxis

der jeweiligen Hochschule integriert. Im Folgenden wird die Perspektive der Hochschulen auf Erfolge und Herausforderungen bei der Umsetzung dargestellt. Allerdings führt die große Heterogenität zwischen den Hochschulen, die ihre jeweiligen Fächer mitunter ganz unterschiedlich gruppieren, dazu, dass sich die verabschiedeten Quoten nicht miteinander vergleichen lassen. Hierauf wurde bereits im Gender-Report 2016 hingewiesen. Auch bei den aktuellen Rückmeldungen kommt als zusätzliche Hürde hinzu, dass die Hochschulen nicht immer klar benennen, ob es sich bei den von ihnen verabschiedeten Quoten um Zielquoten handelt oder sich diese allein auf die Neuberufungen beziehen (Kortendiek et al. 2016: 203f.).

Für viele Hochschulen stellt die Besetzung oder Wiederbesetzung einer Professur mit einer Frau ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel dar. Sie streben daher an, ihren Frauenanteil an den Professuren zu steigern, um so die jeweils verabschiedeten Gleichstellungsquoten – zumindest in Teilen – zu erreichen. Die Deutsche Sporthochschule Köln hat eine Neuberufungsquote von 50 % erreicht. Zum Ablauf der ersten Phase der Festsetzung der Gleichstellungsquote ist es der Technischen Hochschule Köln gelungen, den Frauenanteil bei den Neuberufungen über alle Fächergruppen hinweg auf 37,2 % zu steigern. Der Frauenanteil an allen Professuren liegt nun bei 23,5 %. Auch die Fachhochschule Aachen verweist darauf, dass es ihr als technisch ausgerichteter Fachhochschule gelungen sei, einen Frauenanteil von 30 % an den Neuberufungen erreicht zu haben. An der FernUniversität Hagen konnten die Zielquoten von allen Fakultäten erfüllt werden. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe berichtet, dass der Anteil der Professor_innen seit Verabschiedung der Quote insgesamt von 18 % auf 20,3 % angestiegen ist.

Herausforderungen bei der Steigerung des Professorinnenanteils

Insgesamt verdeutlichen die Rückmeldungen der Hochschulen jedoch, dass der Frauenanteil, trotz verabschiedeter Quoten, in einigen Fächergruppen weiterhin stagniert – ein Umstand, der auch von den Hochschulen selbst problematisiert wird. So berichtet die Universität Düsseldorf, dass in fünf Fächergruppen die Frauenanteile bei den Professuren seit 2015 stagnieren. Darüber hinaus schwanken die an den einzelnen Hochschulen neu verabschiedeten Quoten stark nach Fächergruppe. Insbesondere in Fächern mit einer hohen Unterrepräsentanz von Frauen, wie in den Technik- und Ingenieurwissenschaften oder den Wirtschaftswissenschaften, liegen die verabschiedeten Gleichstellungsquoten an manchen Hochschulen bei ca. 10 % und manchmal sogar noch darunter. Dies gilt etwa für die TU Dortmund (für Maschinenbau 6,6 %, Elektrotechnik 10,7 %), die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe (Elektrotechnik und Technische Informatik 8 %), die Universität Siegen (Elektrotechnik inklusive Informatik 10 %), die Universität Bielefeld (Physik 11 %) und die Universität Duisburg-Essen (Wirtschaftswissenschaften 9 %). Ausgehend von den jeweiligen hochschulspezifischen Bedingungen und Voraussetzungen formulieren andere Hochschulen für diese Fächer ambitioniertere Quoten, z. B. Hochschule Ruhr West (Maschinenbau 20 %), Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus 21,9 %), TU Dortmund (Physik 17 %), Universität Duisburg-Essen (Physik 18 %) und RWTH Aachen (Wirtschaftswissenschaften 26 %). Auch in der Mathematik oder den naturwissenschaftlichen Fächern sind die von den Hochschulen festgelegten Zielquoten weit von der Parität entfernt. So hat bspw. die TU Dortmund für das Fach Mathematik eine Quote von 14,3 % festgesetzt. Für eine Naturwissenschaft relativ hoch angesetzt werden zumeist die Quoten in der Chemie: an der TU Dortmund 25 %, an der Universität Münster 20 % und an der Universität Bielefeld 33 %.

Es stellt sich bei den von den Hochschulen vermeldeten Erfolgen beim Erreichen der Zielquoten insgesamt die Frage, wie ambitioniert die in den einzelnen Fächergruppen verabschiedeten Quoten jeweils sind. So wurde bspw. an der FernUniversität Hagen die mit 10 % angesetzte Zielquote in den Wirtschaftswissenschaften erreicht. Gleichzeitig sank dort der Frauenanteil an den Professuren zuletzt von 13 % auf 10 %. Näher an der Parität angesiedelt sind die Gleichstellungsquoten für die geistes-, gesellschafts- und gesundheitswissenschaftlichen Fächergruppen: Beispielsweise wird an der Universität Bielefeld in den Erziehungswissenschaften, den Gesundheitswissenschaften und der Sportwissenschaft eine paritätische Quote von 50 % angestrebt. Auch die TU Dortmund will in den Erziehungswissenschaften sowie den Sport- und Kunstwissenschaften Parität erreichen. Wird der Blick auf die Hochschulen ausgeweitet, die bereits vor dem Jahr 2016 Quoten verabschiedet und den Evaluationsprozess bereits einmal durchlaufen haben, bestätigen sich die großen Differenzen zwischen den Fächergruppen (vgl. Kortendiek et al. 2016: 203f.).

Die Berufungsquote aus der Perspektive der Hochschulen

In ihren Rückmeldungen thematisieren auch die Hochschulen unintendierte, negative Auswirkungen des vom Gesetzgeber vorgegebenen Modells der flexiblen Quote und deren Berechnung. Das Kaskadenmodell wird von einigen Hochschulen kritisch beurteilt, da es nicht unumschränkt einer paritätischen Besetzung von Professuren diene: Die Hochschule Düsseldorf formuliert eine grundlegende Kritik am Kaskadenmodell, „da die strukturelle Diskriminierung durch das Kaskadenmodell nicht nivelliert, sondern, im Gegenteil, das Ungleichgewicht als Phänomen dieser Diskriminierung ‚kaskadisch' von einer Ebene (Karriere- oder Qualifizierungsstufe) auf die nächste projiziert" werde. Dies eröffne die Möglichkeiten, Fächergruppen „taktisch" zu definieren, um „den Status quo festzuschreiben oder aber ein tatsächliches Ungleichgewicht zu kaschieren".

Anhand der Hochschule Niederrhein wird die Problematik des Kaskadenmodells deutlich sichtbar: Bei der erstmaligen Verabschiedung ihrer Gleichstellungsquote im Jahr 2014 musste im Fachbereich Bekleidungstechnik keine Quote ausgewiesen werden, da der Frauenanteil an den Professuren über 50 % lag. Bei der Neuberechnung der Quote im Jahr 2016 lag der Frauenanteil bei knapp 44 %. Für die zu verabschiedende Quote wurde das Kaskadenmodell angelegt, das – angesichts der technisch ausgerichteten Fächergruppe – eine Quote von 16 % ergab. Dies zeigt, dass sich das Kaskadenmodell in den Fällen als ungeeignet für eine aktive Gleichstellungsförderung erweist, in denen Fachbereiche – entgegen der allgemeinen Tendenz der Fachgruppe – bereits einen hohen Frauenanteil an den Professuren aufweisen.

Deshalb sehen auch die Universitäten Bielefeld und Paderborn eine strikte Umsetzung des Kaskadenmodells kritisch. So weist die Universität Bielefeld darauf hin, dass Fächer, die im Vergleich zu den Referenzzahlen des Kaskadenmodells einen erhöhten Professorinnenanteil aufweisen, sich „nur schwerlich für weiterreichende Gleichstellungsziele und zur Verabschiedung ambitionierter Quoten" motivieren ließen. Dies sei ein Hindernis auf dem Weg zu einer paritätischen Besetzung von Professuren. Die Universität Paderborn verweist zudem auf das Problem, dass das Kaskadenmodell „in ingenieurwissenschaftlichen Fächern in vielen Fällen nicht greift", und empfiehlt, „andere Bezugsgrößen wie z. B. den Landes- und Bundesdurchschnitt" für die Festsetzung der Gleichstellungsquote hinzuzuziehen. Die Universität Bielefeld berichtet zudem von Akzeptanzproblemen bei der Umsetzung der Gleichstellungsquote – nicht zuletzt aufgrund eines bereits implementierten, breit aufgestellten gleichstellungspolitischen Instrumentariums.

Die Fachhochschule Dortmund hingegen begegnet Problemen mit dem Kaskadenmodell proaktiv und gleichstellungsorientiert: Liegt in einem Fachbereich der tatsächliche Anteil der Frauen über der errechneten Gleichstellungsquote unter 50 %, strebt die Fachhochschule Dortmund mindestens die Beibehaltung des tatsächlichen Anteils als Zielvorgabe an.

Fehlende Sanktionsmöglichkeiten und die Problematik der Einzelverfahren

Jenseits der Kritik am Verfahren und dem fehlenden Willen des Gesetzgebers zu einer „klare[n] und mutige[n] gesetzliche[n] Vorgabe" bewertet die Hochschule Düsseldorf – ebenso wie die RWTH Aachen – die fehlenden Sanktionsmöglichkeiten beim Erreichen oder Verfehlen der Gleichstellungsquote als sehr negativ. Die Universität Köln honoriert deshalb die Erfüllung der Gleichstellungsquote über die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten finanziell. Auch an der Universität Paderborn stellt das Präsidium den Fakultäten ein Anreizsystem von jeweils bis zu 180.000 Euro zur Zielerreichung zur Verfügung.

Einige Hochschulen berichten von der Herausforderung, dass während der Laufzeit der Zielvereinbarungen nur wenige – bisweilen keine – Neuberufungen anstehen, wodurch die festgelegten Zielquoten mangels Verfahren nicht erreicht werden könnten. Dieses Problem betrifft vor allem kleinere Hochschulen, aber auch kleine Fachbereiche/Fächergruppen, an denen die Zahl der Berufungen begrenzt sind: So fanden an der Hochschule Bochum im Zeitraum vom Januar 2016 bis zum Juli 2018 an vier von insgesamt drei Fachbereichen insgesamt zehn Berufungsverfahren statt, bei denen in zwei Fachbereichen („Bau- und Umweltingenieurwesen" sowie „Wirtschaft") je eine Frau berufen werden konnte. Die Hochschule Rhein-Waal etwa hat interdisziplinäre Fakultäten, sodass einzelne Fächer bisweilen nur mit ein oder zwei Professuren vertreten sind. Die bisweilen geringen Zahlen von Neuberufungen erschweren nach Ansicht der Universität Münster zugleich eine präzise

Beurteilung des Prozessverlaufs. Der Gegensatz zwischen einer Neuberufungsquote von 0 % und 100 % spiegele mitunter „nur eine einzige Berufung wider". Die Universität Duisburg-Essen weist zugleich auf die Herausforderung von Wegberufungen/Weggängen im Zusammenhang mit den gegebenen Nachbesetzungsintervallen sowie der Laufzeit der Quote hin.

Insbesondere Fachhochschulen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt finden nicht immer genügend Bewerberinnen auf Professuren, trotz der ergriffenen proaktiven Maßnahmen zur Gewinnung von potenziellen Kandidatinnen. Von solchen Problemen berichten u. a. die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, die Hochschule Ruhr West, die Fachhochschule Münster, die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, die Fachhochschule Aachen, aber auch die Universität Paderborn, die von einem „Spagat zwischen ambitionierten Zielquoten", dem Zeitrahmen und einer schwierigen Bewerberinnenlage spricht. Die Hochschule Bochum weist zudem darauf hin, dass insbesondere im Ruhrgebiet die Hochschuldichte zu einer starken Konkurrenzsituation führe und dass einige Bewerberinnen nicht genügend Berufspraxis aufwiesen. Nach Ansicht der FH Aachen bewegten sich viele Frauen mit der entsprechenden Berufspraxis nicht mehr innerhalb der Scientific Community und seien so nur schwer als potenzielle Bewerberinnen zu erreichen. Die Fachhochschule Dortmund sowie die Universität Siegen berichten, dass eine proaktive Rekrutierungsstrategie gerade im MINT-Bereich oftmals nicht erfolgreich sei.

Schließlich hebt die Technische Hochschule Köln als weitere Schwierigkeit hervor, dass jede Berufung auf einem individuellen Stellenbesetzungsverfahren beruhe und dass qualifizierte Frauen oftmals trotz Listenplatz am Ende nicht berufen werden könnten. Die Universität Düsseldorf hat auch von erstplatzierten Frauen Absagen erhalten und macht hierfür ihre begrenzte finanzielle Ausstattung im Vergleich zu anderen Hochschulen verantwortlich. Die Fachhochschule Dortmund berichtet, dass Frauen vermehrt bereits während des Verfahrens aufgrund eines anderen Angebots abspringen. Auch die Universität Bielefeld beobachtet, dass insbesondere in den Naturwissenschaften Bewerberinnen äußerst gefragt seien und es zu einer Konkurrenz mit Standorten komme, die durch die Ausstattung und/oder die Lage attraktiver seien.

5.2 UMSETZUNG DER GLEICHSTELLUNGSZIELE AN DEN KUNSTHOCHSCHULEN

Anders als für die Universitäten und Fachhochschulen fallen die Kunsthochschulen unter den Geltungsbereich des Kunsthochschulgesetzes (KunstHG). Dort ist – abweichend von § 37a HG – keine Neuberufungsquote für die Besetzung von Professuren implementiert. Stattdessen soll das Rektorat im Einvernehmen mit den Fachbereichen, sofern diese bestehen, gemäß § 30a KunstHG „Gleichstellungsziele" für die an der Kunst- bzw. Musikhochschule vertretenen Fächergruppen definieren. Hierbei definiert das Gesetz lediglich das Ziel des Erreichens „eines angemessenen Verhältnisses zwischen Professorinnen und Professoren", während auf die Spezifizierung einer Ausgangsgesamtheit zur systematischen Berechnung dieses Verhältnisses verzichtet wurde (vgl. Kortendiek et al. 2016: 198).

Tab. B 5.2: Umsetzung der Gleichstellungsziele für zukünftigen Professorinnenanteil an nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen

Kunsthochschule	2016	2018
	Gleichstellungsziel verabschiedet	Gleichstellungsziel verabschiedet
HS für Musik Detmold	●	✓
Robert Schumann HS Düsseldorf	✓	✓
Folkwang U der Künste	✓	✓
HS für Musik und Tanz Köln	●	✓
Kunst-HS für Medien Köln	●	✓
Kunstakademie Münster	✓	✓
Kunstakademie Düsseldorf	k. A.	k. A.
Alle Kunsthochschulen	3	6
	50,0 %	100 %

✓ Ja ● Im Umsetzungsprozess

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen 2016 (Stand 01.02.2016) und 2018 (Stand 31.08.2018).
Da die Kunstakademie Düsseldorf nicht an der Befragung teilgenommen hat, ergibt sich: alle Kunsthochschulen n = 6.

Die Rückmeldungen der Kunsthochschulen zeigen, dass dort – zumeist über die Gleichstellungspläne – konkrete und auch ambitionierte Ziele zur Erhöhung des Professorinnenanteils formuliert werden. In ihrem Gleichstellungskonzept formuliert die Hochschule für Musik Detmold den Anspruch, 40 % aller neu ausgeschriebenen Stellen mit Frauen zu besetzen, was laut Rückmeldung der Hochschule auch ausdrücklich für die Berufung von Professorinnen gilt. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln will den Professorinnenanteil auf mindestens 30 % steigern. Die Kunsthochschule für Medien Köln strebt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Lehrenden an und hat hierzu Qualifizierungsmaßnahmen für Teilnehmende an Berufungsverfahren angeboten, die u. a. Aspekte von Chancengleichheit thematisieren. Hingegen formuliert der Gleichstellungsplan der Kunstakademie Münster das allgemeine Ziel einer aktiven Frauenförderung im Rahmen der Personalpolitik, für die u. a. Verfahrenstransparenz einen wichtigen Baustein darstellt. Der Frauenanteil unter den Professor_innen beträgt derzeit 41 % und ist damit bereits nahe an der Parität.

5.2.1 Erfolge und Herausforderungen

Nicht allein aufgrund der besonderen Rechtsgrundlage des KunstHG unterscheidet sich die Situation der Kunsthochschulen von derjenigen der anderen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Bisweilen wirkt sich auch die geringe Größe der Hochschulen auf die Struktur der Gleichstellungsarbeit aus. So verweist bspw. die Kunstakademie Münster darauf, dass sie mit insgesamt 18 Professuren (inklusive des Rektors) und ca. 330 Studierenden eine der kleinsten Hochschulen des Landes ist. Dementsprechend können sich bereits aus der Neubesetzung einer einzigen Professur große Veränderungen in der Statistik ergeben. Die Folkwang Universität der Künste – eine der größten Kunsthochschulen des Landes – konnte seit Anfang 2017 vier von insgesamt sieben ausgeschriebenen Professuren mit Frauen besetzen und den Frauenanteil an den Professuren von 20 % im Jahr 2012 auf nun 27 % steigern. Obwohl der durchschnittliche Bewerber_innenanteil von Frauen bei 46 % lag, schwankt dieser nach Aussage der Folkwang Universität sehr stark nach musischem bzw. künstlerischem Fach, sodass der niedrigste Anteil bei einem Verfahren bei 19,5 % lag. Hier wirkten sich Geschlechterstereotype der künstlerischen Sozialisation stark aus, die auch von der Hochschule für Musik und Tanz Köln beobachtet werden und deren Weichen u. U. bereits in der Kindheit bei der Frage, wer überhaupt ein bestimmtes Instrument (z. B. Schlagzeug, Kontrabass, Flöte) erlernt, gestellt werden. Die Folkwang Universität der Künste erachtet deshalb die Institutionalisierung von geschlechtergerechten Programmen und Strukturen als notwendig, die die gesamte künstlerische Ausbildung und insbesondere die Nachwuchsförderung umfassen. Hierzu fehlten jedoch die entsprechenden Ressourcen innerhalb des Hochschulmanagements und der Verwaltung. Als weiteres Problem kommt hinzu, dass – wie die Hochschule für Musik Detmold formuliert – „eine Benachteiligung von Frauen von vielen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule (geschlechtsunabhängig) nicht wahrgenommen“ werde.

Insgesamt wirkt sich die geringe Größe der Kunstakademie Münster für die Strukturen der Gleichstellungsarbeit dahingehend aus, dass sie sich auf die Förderung von „individuell ausgearbeiteten Projekten“ konzentriert und sich zum Ziel setzt, eine gleichstellungsfreundliche und ermöglichende Kultur an der Hochschule zu schaffen. Diese Suche nach passgenauen, „an den konkreten Bedarfen der Betroffenen ausgerichtete[n] Lösungen“ lasse sich jedoch bisweilen nur schwer erfassen, da sich diese Lösungen nur schlecht quantifizieren oder in Form von strukturierten Angeboten darstellen ließen. Hingegen berichten andere, z. T. deutlich größere Kunsthochschulen, wie die Hochschule für Musik und Tanz Köln oder die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, von dem Erfolg, Gleichstellungs- und Gender-Themen in den Strukturen der Hochschulen verankert zu haben – als Themen der Senats- und Fachbereichssitzungen, aber auch durch die Institutionalisierung der Gleichstellungskommission und die konsequente Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache. Ebenso wird eine erhöhte Akzeptanz und Selbstverständlichkeit von Frauen als künstlerisch Lehrende hervorgehoben.

5.2.2 Evaluation der Gleichstellungsziele

Die Evaluation der Gleichstellungsziele erfolgt an den Kunsthochschulen zumeist im Rahmen der Fortschreibung der Gleichstellungspläne. Die Robert Schumann Hochschule erwägt derzeit eine vorgezogene Dokumentation, um sich erneut am Professorinnen-Programm des Bundes beteiligen zu können. An der Folkwang Universität der Künste wurde – in

Vorbereitung auf die Fortschreibung des Rahmenplans Gleichstellung im Wintersemester 2018/19 – bereits ein Maßnahmenkatalog mit neuen Zielen erarbeitet, der in die Überprüfung und Überarbeitung der Gleichstellungsziele einfließen wird. Da an einigen Hochschulen die Verabschiedung der Gleichstellungsziele erfolgt ist und dementsprechend auch noch keine Zwischenstände vorliegen, haben nicht alle Kunsthochschulen bereits Konzepte für deren Evaluation erarbeitet. Dennoch stellt etwa die Hochschule für Musik Detmold bereits fest, dass „die verstärkten Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten in vielen Alltagsbereichen der Hochschule" bereits jetzt sichtbar werden.

5.3 Resümee

Die Institutionalisierung der Gleichstellungsquote nach § 37a HG sowie der Gleichstellungsziele nach § 30a KunstHG schreitet voran, wobei die Universitäten im Vergleich zu den Fachhochschulen im Prozess etwas weiter sind: Lediglich vier Hochschulen befinden sich im erstmaligen Implementierungsprozess der Gleichstellungsquote – drei Fachhochschulen und eine Universität. Werden die verabschiedeten Quoten betrachtet, zeigen sich vor allem Unterschiede zwischen den Fächergruppen: Während die Quoten in den Sozial- und Geisteswissenschaften nahe an der Parität angesiedelt sind, werden viele Quoten in den Natur- und Technikwissenschaften noch unterhalb von 25 % verabschiedet. Zum Teil haben auch die Hochschulen bereits erkannt, dass sich die Festsetzung der Quoten allein auf der Basis des Kaskadenmodells als ungenügend erweist. Einige Hochschulen setzen deshalb auf Modifikationen im Prozess, die es erlauben, anspruchsvolle Quoten, aber auch finanzielle Anreize zur Zielerreichung zu definieren. Dennoch stellt sich in Bezug auf das Kaskadenmodell grundsätzlich die Frage, inwieweit errechnete Quoten, die nicht nur weit unterhalb der Parität, sondern sogar noch weit unterhalb der 25 % angesiedelt sind, überhaupt dazu geeignet sind, das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und der Geschlechterparität an den Hochschulen aktiv zu fördern. Auch behindert, wie einige Hochschulen im Einklang mit der Forschungsliteratur konstatieren, die fehlende gesetzliche Verankerung von Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterreichen der Berufungsquote das Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung von Professuren.

Die Entwicklung an den Kunsthochschulen ist positiv, da die meisten Kunsthochschulen mittlerweile Gleichstellungsziele verabschiedet haben, die anspruchsvolle Ziele verfolgen und den Frauenanteil bei den Professuren deutlich steigern wollen. Um solche Beispiele guter Praxis zu verallgemeinern und einer weiter fortschreitenden, ungleichzeitigen Entwicklung auf der Ebene der Hochschulen vorzubeugen, wären eine Weiterentwicklung des Hochschulgesetzes sowie eine Angleichung des Kunsthochschulgesetzes durch die Landesregierung wünschenswert.

6 WISSENSCHAFTSFELD GESCHLECHTERFORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE

Aus Sicht der Wissenssoziologie und Wissenschaftsforschung lässt sich nachzeichnen, wie sich seit den Anfängen der Frauenforschung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen ab Mitte der 1980er-Jahre bis heute ein interdisziplinäres Wissenschaftsfeld der Geschlechterforschung ausdifferenziert. Die Geschlechterforschung hat sich dabei zu einem eigenständigen Wissenschaftsgebiet mit ausgewiesenen Professuren, eigenständigen Instituten und Studiengängen entwickelt (Brand/Sabisch 2019). Jedoch ist diese Entwicklung von Brüchen gekennzeichnet (Metz-Göckel 2019) und bisher fehlt es an einer nationalen, systematischen und kontinuierlichen Forschungsförderung – insbesondere durch die DFG.

Seit der Einrichtung der ersten Netzwerkprofessur[28] für Frauenforschung im Jahr 1986 über die Förderung einer Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW (1996) und ihre Verstetigung als „Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW" (2017) sowie die Förderung von Gender-Denominationen im Zuge des „Landesprogramms geschlechtergerechte Hochschulen" (2016–2019) gehört die Frauen- und Geschlechterforschung zum Wissenschaftsprofil der Hochschulen. Auch durch die Ausschreibung des Wissenschaftspreises für exzellente Gender-Forschung 2019 des MKW NRW wird noch einmal deutlich, dass dieses Wissenschaftsfeld Akzeptanz und Förderung erfährt.[29] Der Wissenschaftspreis für Gender-Forschung knüpft an eine Förderlinie des nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministeriums an, die mit der ersten Frauenforschungsprofessur und der Gründung des damaligen „Netzwerks Frauenforschung NRW" begann und seitdem in unterschiedlicher Weise die Förderung des Wissenschaftsgebiets zum Inhalt hat (Schmidt 2012).

Die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung durch nordrhein-westfälische Wissenschaftspolitik steht nicht mehr am Anfang, bedarf aber nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Infragestellung der Wissenschaftsfreiheit eine besondere Aufmerksamkeit. „Die Geschlechterforschung ist durch die in Art. 5 Abs. 3 Grundgesetz garantierte Wissenschaftsfreiheit verfassungsrechtlich geschützt" – dies betont die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK), der auch die nordrhein-westfälische Ministerin Ina Scharrenbach angehört, nicht zuletzt aufgrund zunehmender rechtspopulistischer Infragestellungen der Geschlechterforschung (vgl. GFMK 2018). In ihrer 2018 verabschiedeten Entschließung wird der wissenschaftliche Erkenntnisgewinn der Geschlechterforschung hervorgehoben und auf die Generierung wichtiger „Erkenntnisse für eine geschlechtergerechte Gestaltung von Forschung und Lehre" hingewiesen. Diese klare Positionierung zur Bedeutung der Geschlechterforschung endet mit einem Appell an die Bundesregierung und an diejenigen, die in der Wissenschaft Verantwortung tragen, „sich für die Förderung der Geschlechterforschung und die Einrichtung von Gender-Professuren einzusetzen" (GFMK 2018).

Erstellung der Übersicht

Die Entwicklung der Geschlechterforschung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen wird im Folgenden insbesondere anhand der Professuren mit Gender-(Teil-)Denomination sowie der Zentren und Studiengänge für Gender Studies im Überblick dargestellt (Erhebungszeitraum Juli 2019). Die Übersicht über die Professuren mit einer Gender-Denomination erfolgt auf der Basis der Datenbanken des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und der Datenbank Gender-Professuren der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin. Die Übersicht über die Zentren und Studiengänge erfolgt ebenfalls auf der Basis der Datenbank des Netzwerks FGF NRW sowie der Datenbank der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG).

Zunächst wird der Fokus auf die durch das Landesprogramm geförderten Gender-Denominationen gelegt. Hierzu wurden die Professorinnen und Professo-

[28] Als „Netzwerkprofessur" wird eine Professur mit Gender-Denomination bezeichnet, die über das Wissenschaftsministerium des Landes NRW gefördert und von der Hochschule unter bestimmten Bedingungen eingeworben wurde (dauerhafte Integration in die Struktur der Hochschule). Zusammen bilden diese „Netzwerkprofessuren" den Kern des hochschulübergreifenden Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

[29] https://www.mkw.nrw/presse/pressemeldungen/details/exzellente-genderforschung-land-nordrhein-westfalen-schafft-neuen-wissenschaftspreis [Zugriff am 11.06.2019].

ren im Rahmen eines Beiratstreffens des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW von der KoFo um eine kurze Rückmeldung zu den Erfahrungen mit dem Förderprogramm gebeten.

6.1 PROFESSUREN MIT EINER GENDER-(TEIL-)DENOMINATION

Im Jahr 2019 lehren und forschen insgesamt 66 Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen, deren Professur eine Gender-Denomination bzw. eine Gender-(Teil-)Denomination aufweist. Hinzu kommen zwei Gastprofessuren mit wechselnden Besetzungen (Ruhr-Universität Bochum und Universität Bielefeld). Der Großteil dieser Professuren steht über das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW[30] im Austausch.

Neue Gender-Denominationen – Wirkung des Landesprogramms

Nach Ablauf der dreijährigen Förderphase (2016–2019) durch das Wissenschaftsministerium haben sich die Hochschulen verpflichtet, die Gender-Denominationen mindestens für drei weitere Jahre beizubehalten. Das Ministerium förderte die neue Widmung einer Professur oder Juniorprofessur mit einer Gender-Denomination oder eine nachträgliche zusätzliche Widmung einer neuen Gender-(Teil-)Denomination einer bestehenden Professur. Insgesamt wurden aus dem „Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen" elf Gender-(Teil-)Denominationen gefördert[31]: Es wurden zehn Umwidmungen bestehender Professuren gefördert und eine Professur neu geschaffen (Folkwang Universität der Künste). Ein Verfahren für eine neue Gender-Professur ist gescheitert (Universität Düsseldorf) und ein weiteres Verfahren konnte nicht in dem entsprechenden Zeitraum umgesetzt werden (HS Düsseldorf), sodass die berufene Professorin nur für zwei Jahre angestellt wurde.

Im Folgenden werden die Erfahrungen mit dem Förderprogramm zusammenfassend wiedergegeben:

- **Forschung:** Die Gender-Denominationen und Forschungen tragen zur verstärkten Auseinandersetzung mit der Geschlechterperspektive im eigenen Fach bei und wirken auch in die Hochschule hinein. Durch die finanzielle Förderung konnten die Professor_innen Forschungsfragen in ihren Feldern aus einer Geschlechterperspektive voranbringen, neue Felder erschließen und auch interdisziplinäre Kooperationen eingehen. Exemplarisch werden hier neue Forschungen aus den Wirtschaftswissenschaften zum Gender Marketing (Prof. Dr. Susanne Stark), aus der Biologie zur Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen (Prof. Dr. Anke Hinney), aus der Sozialmedizin die Gesundheitsförderung für lesbische, bisexuelle und queere Frauen* (Prof. Dr. Gabriele Dennert), aus der Physik zur Geschlechterforschung in der Fachdisziplin Physik (Prof. Dr. Cornelia Denz) und aus der Katholischen Theologie zum „Dritten Geschlecht" in sozialethischer Perspektive (Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins) genannt.
- **Ausstattung:** Mit den durch die Landesförderung erhaltenen Mitteln wurden wissenschaftliche Mitarbeiter_innen bzw. Doktorand_innen eingestellt. Mit den Mitteln konnten auch Promotionen im Bereich der Geschlechterforschung gefördert sowie das Interesse der Mitarbeitenden an den Gender Studies vertieft werden. Zum Teil führen einzelne Hochschulen die Förderung für ein Jahr oder länger weiter. Dies musste je verhandelt werden. An anderen Hochschulen ist keine weitere finanzielle Förderung der Professuren zu erwarten.
- **Dauer der Denomination:** Die Denomination steht für die in der Ausschreibung zum Landesprogramm angegebene Mindestlaufzeit an den Hochschulen nicht infrage. Die Fortführung der Denomination wird in der Regel den Inhaber_innen der Professur überlassen und ist in der Regel „auf Dauer" gestellt und somit an die Person gebunden. Inwiefern die Denomination unabhängig von der jeweiligen Professorin/dem jeweiligen Professor verstetigt wird, bleibt unklar. Hier steht zu befürchten, dass solche Professuren durch Pensionierung oder Rufannahme an eine andere Hochschule nicht nachbesetzt werden.

[30] Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist ein vom Wissenschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützter Verbund von über 400 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die einen Forschungsschwerpunkt in der Geschlechterforschung aufweisen, an insgesamt 37 Hochschulen in NRW und zehn hochschulnahen Forschungseinrichtungen (Stand Juni 2019). Die Vernetzung wird über die „Koordinations- und Forschungsstelle" (KoFo) des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW organisiert, die seit 2017 eine landesweit agierende Betriebseinheit der Universität Duisburg-Essen ist.

[31] Diese Professuren sind in der Tabelle mit einem Sternchen hinter der Denomination gekennzeichnet.

- **Ausblick:** An manchen Hochschulen wird die weitere finanzielle Förderung der Professuren noch verhandelt. Aus den bisherigen Forschungen und Publikationen sind z. T. Drittmittelanträge entstanden. An den Fachhochschulen besteht das Problem, dass Forschung, die als Grundlagenforschung eingeschätzt wird, nicht gefördert wird. Problematisch ist auch ein Wechsel des Dekanats und die damit einhergehende fehlende weitere Anerkennung für die Geschlechterforschung im Fach. Insgesamt wurde das Landesprogramm sehr positiv bewertet, allerdings wurde auch auf einige Problemlagen verwiesen. So erschwere die hohe Lehrverpflichtung an Fachhochschulen die Forschungstätigkeit. Hierfür sei eine hohe intrinsische Motivation notwendig. Insofern wäre es gut, wenn zukünftig in Ausschreibungen die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen berücksichtigt würden.

Trotz der Förderung von Gender-Denominationen ist im Vergleich zum Gender-Report 2016 die Zahl der Gender-Professuren insgesamt leicht rückläufig. Dies liegt u. a. daran, dass das Verfahren zur Einrichtung der Professur „Gendersensible Gewaltpräventionsforschung" an der Universität Düsseldorf/Medizinische Fakultät gescheitert ist, drei Juniorprofessuren mit Gender-Denomination nicht fortgeführt wurden (Paderborn, Siegen, Wuppertal) und an der RWTH Aachen die Denomination „Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender und Technik" nach dem Wechsel der Professorin in „Technik und Diversität" geändert wurde.

Tab. B 6.1: Professuren mit einer (Teil-)Denomination Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professorin/Professor (Stand Juli 2019)
Universität	**n = 51 | 76,1 %**
RWTH Aachen	1. Fakultät für Bauingenieurwesen: **Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften** Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten
	2. Medizinische Fakultät/Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik: **Neuropsychologische Geschlechterforschung** Prof. Dr. Ute Habel
U Bielefeld	3. Fakultät für Erziehungswissenschaft: **Pädagogische Diagnose und Beratung unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse** Prof. Dr. Katharina Gröning
	4. Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie: **Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte** Prof. Dr. Martina Kessel
	5. Fakultät für Gesundheitswissenschaften: **Ökologie und Biologie in den Gesundheitswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte** Prof. Dr. Claudia Hornberg
	6. Psychologie/CITEC Center of Excellence Cognitive Interaction Technology: **Gender and Emotion in Cognitive Interaction Technology** Prof. Dr. Friederike Eyssel
	7. Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft: **Sozialpsychologie und experimentalpsychologische Genderforschung*** Prof. Dr. Gerd Bohner
	8. Fakultät für Soziologie: **Geschlechtersoziologie** Prof. Dr. Tomke König
	9. Fakultät für Soziologie: **Geschlechtersoziologie** Prof. Dr. Diana Lengersdorf
	10. Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft: **American Studies mit dem Schwerpunkt Gender** Prof. Dr. Julia Roth
	11. **Gender-Gastprofessur** (wechselnde Besetzung/fakultätsübergreifende „Wanderprofessur")

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professorin/Professor (Stand Juli 2019)
U Bochum	12. Fakultät für Geschichtswissenschaft: **Geschichte der Frühen Neuzeit und Geschlechtergeschichte** Prof. Dr. Maren Lorenz
	13. Fakultät für Geschichtswissenschaft: **Neuere Kunstgeschichte mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung** Prof. Dr. Änne Söll
	14. Fakultät für Philologie: **Transformationen Audiovisueller Medien unter besonderer Berücksichtigung von Gender und Queer Theory** Prof. Dr. Henriette Gunkel
	15. Fakultät für Philologie: **Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter besonderer Berücksichtigung von Gender** Prof. Dr. Astrid Deuber-Mankowsky
	16. Fakultät für Sozialwissenschaft: **Gender Studies** Prof. Dr. Katja Sabisch
	17. Fakultät für Sozialwissenschaft: **Marie-Jahoda-Fellowship für internationale Geschlechterforschung** wechselnde Besetzung
	18. Fakultät für Sozialwissenschaft: **Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht** Prof. Dr. Heike Kahlert
TU Dortmund	19. Fakultät für Kulturwissenschaften: **Neue und neueste deutsche Literatur mit dem Schwerpunkt Gender und Diversität** Prof. Dr. Sigrid Nieberle
	20. Fakultät für Rehabilitationswissenschaften: **Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung** Vertr.-Prof. Dr. Monika Schröttle
	21. Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie: **Soziologie der Geschlechterverhältnisse** Prof. Dr. Michael Meuser
U Düsseldorf	22. Medizinische Fakultät/Institut für Rechtsmedizin: **Rechtsmedizin (Gewalt und Geschlecht)** Prof. Dr. Stefanie Ritz-Timme
	23. Philosophische Fakultät: **Modernes Japan – Kulturwissenschaften und Genderforschung** Prof. Dr. Andrea Germer
U Duisburg-Essen	24. Fakultät für Bildungswissenschaften: **Erziehungswissenschaft unter Berücksichtigung von migrations- und geschlechtsspezifischen Bildungsprozessen** (vakant)
	25. Fakultät für Bildungswissenschaften: **Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Berücksichtigung der Genderperspektive** (vakant)
	26. Medizinische Fakultät/Institut für medizinische Psychologie und Verhaltensimmunbiologie: **Experimentelle Psychobiologie unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten*** Prof. Dr. Sigrid Elsenbruch
	27. Medizinische Fakultät/Klinik für Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie des Kindes- und Jugendalters: **Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten*** Prof. Dr. Anke Hinney
	28. Fakultät für Gesellschaftswissenschaften: **Soziale Ungleichheit und Genderforschung** Vertr.-Prof. Dr. Annette von Alemann
	29. Fakultät für Ingenieurwissenschaften: **Medien und Kommunikation unter Einschluss von Genderperspektiven im Umgang mit neuen Technologien*** Prof. Dr. Nicole Krämer

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professorin/Professor (Stand Juli 2019)
FernU Hagen	30. Rechtswissenschaftliche Fakultät: **Gender im Recht** Vertr.-Prof. Dr. Anja Böning
	31. Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften: **Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung** Jun.-Prof. Dr. Irina Gradinari
DSHS Köln	32. Institut für Soziologie und Genderforschung: **Soziologie und Sportsoziologie (Arbeitsbereich Geschlechterforschung im Sport)** Prof. Dr. Ilse Hartmann-Tews
U Köln	33. Humanwissenschaftliche Fakultät: **Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung** Prof. Dr. Susanne Völker
	34. Humanwissenschaftliche Fakultät: **Geschlecht, Technik und Organisation** Jun.-Prof. Dr. Eva Sänger
	35. Humanwissenschaftliche Fakultät: **Historische Bildungsforschung mit Schwerpunkt Gender History** Prof. Dr. Elke Kleinau
	36. Humanwissenschaftliche Fakultät: **Pädagogische Psychologie mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung** Prof. Dr. Ellen Aschermann
	37. Philosophische Fakultät: **Ältere Deutsche Sprache und Literatur mit den Schwerpunkten Spätmittelalter, Frühe Neuzeit und historische Geschlechterforschung** Prof. Dr. Monika Schausten
	38. Medizinische Fakultät/Medizinische Psychologie: **Medizinische Psychologie | Neuropsychologie und Gender Studies*** Prof. Dr. Elke Kalbe
	39. Philosophische Fakultät: **Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung** Prof. Dr. Claudia Liebrand
U Münster	40. Katholisch-Theologische Fakultät: **Religionspädagogik, Bildungs- und Genderforschung** Prof. Dr. Judith Könemann
	41. Katholisch-Theologische Fakultät: **Christliche Sozialwissenschaft und sozialethische Genderforschung*** Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins
	42. Medizinische Fakultät/Institut für Klinische Radiologie: **Cognition & Gender** Prof. Dr. med. Dr. rer. nat. Bettina Pfleiderer
	43. Fachbereich Physik: **Experimentelle Physik und Geschlechterforschung in der Physik*** Prof. Dr. Cornelia Denz
	44. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften: **Politikwissenschaft mit Schwerpunkt der Theorie und Politik von Geschlechterverhältnissen** Prof. Dr. Gabriele Wilde
U Paderborn	45. Fakultät für Kulturwissenschaften/Institut für Erziehungswissenschaft: **Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung** Prof. Dr. Antje Langer
	46. Kulturwissenschaft/Musikwissenschaft: **Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung**[32] Prof. Dr. Rebecca Grotjahn
	47. Fakultät für Kulturwissenschaften: **Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft mit Schwerpunkt Gender Studies** Prof. Dr. Jörn Steigerwald
	48. Fakultät für Kulturwissenschaften/Psychologie: **Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung** Prof. Dr. Heike M. Buhl

[32] Die Professur „Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung" ist auch an der Hochschule für Musik Detmold angesiedelt, sodass die Professur an zwei Standorten vertreten ist.

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professorin/Professor (Stand Juli 2019)
U Siegen	49. Philosophische Fakultät/Katholische Theologie: **Neues Testament/Historische Masculinity Studies*** Prof. Dr. Hans-Ulrich Weidemann
	50. Fakultät Bildung, Architektur, Künste/Musik: **Populäre Musik und Gender Studies** Prof. Dr. Florian Heesch
U Wuppertal	51. Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften/Erziehungswissenschaft: **Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und Diversität** Prof. Dr. Astrid Messerschmidt

Fachhochschule	n = 13 | 19,4 %
FH Bielefeld	52. Fachbereich Ingenieurwissenschaften/Architektur/Bauingenieurwesen: **Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau im Baubetrieb und Handwerk** Prof. Dipl.-Ing. Bettina Monst
	53. Fachbereich Sozialwesen: **Gesellschaftstheorie, Gender Studies und Konstituierung sozialer Ungleichheit** Prof. Dr. Claudia Rademacher
	54. Fachbereich Ingenieurwissenschaften: **Ingenieurwissenschaften unter besonderer Berücksichtigung von Gender und Diversity** Prof. Dr. Andrea Kaimann
HS Bochum	55. Fachbereich Wirtschaft: **Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Marketing unter besonderer Berücksichtigung von Genderfragen*** Prof. Dr. Susanne Stark
FH Dortmund	56. Angewandte Sozialwissenschaften: **Sozialmedizin und Public Health mit Schwerpunkt Geschlecht und Diversität*** Prof. Dr. med. Gabriele Dennert
HS Düsseldorf	57. Fachbereich Design: **Gender & Cultural Studies** Prof. Dr. Yvonne P. Doderer
	58. Fachbereich Wirtschaftswissenschaften: **Wirtschaftswissenschaften, insbesondere Personalführung und Gender Studies** Prof. Dr. Tatjana Steusloff
	59. Fachbereich Sozial- & Kulturwissenschaften: **Soziologie mit besonderem Schwerpunkt Geschlechtersoziologie** Prof. Dr. Christiane Leidinger
HS Westfälische	60. Fachbereich Wirtschaft: **Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management und Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte** Prof. Dr. Katrin Hansen
HS Rhein-Waal	61. Fakultät für Gesellschaft und Ökonomie: **Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung** Prof. Dr. Eva Maria Hinterhuber
TH Köln	62. Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (Institut für Geschlechterstudien): **Psychologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung** Prof. Dr. Inken Lind
	63. Design: **Geschlechterverhältnisse im Design** (vakant)
HS Ruhr West	64. Institut Informatik: **Human Factors and Gender Studies** Prof. Dr. Sabrina Eimler

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professorin/Professor (Stand Juli 2019)
Kunsthochschule	**n = 2 | 3,0 %**
HS für Musik Detmold	65. Kulturwissenschaft/Musikwissenschaft: **Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung**[33] Prof. Dr. Rebecca Grotjahn
Folkwang U der Künste	66. Fachbereich Gestaltung: **Gender und Diversity in Forschung und Lehre*** Prof. Dr. Simon Dickel
Kunst-HS für Medien Köln	67. Medien- und Kulturwissenschaften: **Queer Studies in Künsten und Wissenschaft** Prof. Dr. Isabell Lorey
Weitere Hochschulen	**n = 1 | 1,5 %**
Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel (Standort Wuppertal)	68. Theologie: **Feministische Theologie/Theologische Geschlechterforschung und Neues Testament** Jun.-Prof. Dr. Claudia Janssen

Quelle: eigene Erhebung auf der Basis der Wissenschaftler_innen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (www.netzwerk-fgf.nrw.de) und der Datenbank Genderprofessuren des Margherita-von-Brentano-Zentrums für Geschlechterforschung an der FU Berlin (https://www.mvbz.org/database.php).
** Hierbei handelt es sich um die Förderung einer Gender-Denomination durch das Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen", Stand 2019.*

Tab. B 6.2: Gender-Professuren an den Hochschulen in NRW nach Fächergruppen/Fakultäten 2019

Fächergruppe (Fakultät/Fachbereich)	Anzahl	%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29	43,3
Geisteswissenschaften	16	23,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	7	10,4
Kunst, Kunstwissenschaft	6	9,0
Ingenieurwissenschaften	5	7,5
Sport	1	1,5
Mathematik, Naturwissenschaften	1	1,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0	0,0
Interdisziplinäre Gastprofessuren	2	3,0
Gesamt	**67**	**100 %**

Quelle: eigene Erhebung auf der Basis der Wissenschaftler_innen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (www.netzwerk-fgf.nrw.de/wissenschaftlerinnen/portrait) und der Datenbank Genderprofessuren der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (www.mvbz.fu-berlin.de/service/datensammlungen/professuren/index.html), Stand Juli 2019.

Drei Viertel aller Gender-Denominationen entfallen auf Professuren an Universitäten und ein Anteil von knapp einem Fünftel auf die Fachhochschulen. Damit liegt der Anteil von Gender-Professuren an Fachhochschulen in NRW leicht unter dem Bundesdurchschnitt (23,7 %) (GWK 2018: 22).

Eine Übersicht nach Fächergruppen zeigt deutlich, dass Professuren mit Gender-Denominationen ungleich verteilt sind. Der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gehören die meisten Gender-Professuren an, wobei hier zu berücksichtigen ist, dass es sich um eine breit aufgestellte Gruppe handelt, die unterschiedliche Fächer unter „einem Dach" versammelt. An zweiter Stelle steht die Fächergruppe Geisteswissenschaften. Nicht zuletzt durch das Landesprogramm Geschlechtergerechte Hochschulen konnte der Anteil an Professuren in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften gesteigert werden. Dies trifft nicht auf die Fächergruppe der Mathematik und Naturwissenschaften zu, hier besteht nach wie vor eklatanter Mangel.

[33] Die Professur „Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung" ist auch an der Hochschule für Musik Detmold angesiedelt, sodass die Professur an zwei Standorten vertreten ist.

6.2 INTERDISZIPLINÄRE ZENTREN, DISZIPLINÄRE ARBEITSSTELLEN UND STUDIENGÄNGE

Die sieben Zentren für Geschlechterforschung befinden sich allesamt an Universitäten und haben in der Regel den institutionellen Status einer interdisziplinären und fakultätsübergreifenden „Zentralen Einrichtung", d. h., diese Einrichtungen vernetzen nicht nur Fakultäten, sondern insbesondere unterschiedliche Fachdisziplinen. Neu hinzugekommen ist im Jahr 2019 das „Marie Jahoda Center for International Gender Studies" an der Universität Bochum. Das Zentrum gibt sich ein interdisziplinäres Forschungsprofil aus den vier inhaltlichen Linien „Digitalisierung, Sexualität und Affekt", „Wissen und Methode", „Körper und Gewalt" sowie „Männlichkeiten", ein Schwerpunkt liegt auch auf der Förderung und Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Geschlechterforschung.

Zentren für Geschlechterforschung und Gender Studies

1. Universität Bochum | Marie Jahoda Center for International Gender Studies (MaJaC)
2. Universität Bielefeld | Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)
3. Universität Duisburg-Essen | Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)
4. Universität zu Köln | GeStiK – Gender Studies in Köln
5. Universität Münster | Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS)
6. Universität Paderborn | Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies (ZG)
7. Universität Siegen | Gestu_S: Zentrum Gender Studies Siegen

Forschungs- und Arbeitsstellen für Geschlechterforschung

Darüber hinaus gibt es fünf disziplinär ausgerichtete Arbeitsstellen. Neu aufgestellt hat sich im Jahr 2018 die „Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung" an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität (WWU) Münster und benennt als Ziel: „Die Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung fördert die genderbezogene theologische Forschung und Lehre an der Katholisch-Theologischen Fakultät".[34]

1. Universität Bonn | Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung
2. Deutsche Sporthochschule Köln | Interdisziplinäres Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften (IGiS)
3. Technische Hochschule Köln | Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften | Institut für Geschlechterstudien (IFG)
4. WWU Münster | Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung (AThG)
5. Universität Paderborn | History of Women Philosophers and Scientists (HWPS)

Studiengänge Gender Studies

Im deutschsprachigen Raum werden mittlerweile rund 30 Bachelor- und Master-Studiengänge „Gender Studies" mit je unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen und Studienprogrammen angeboten. „Durch die Möglichkeit, Gender Studies ab dem B. A. als eigenständiges Fach studieren zu können, kommt es außerdem zu einem Wandel im Selbstverständnis. Studierende nehmen Gender Studies zunehmend als eigenständige Disziplin wahr" (Brand/Sabisch 2019: 1048). Als jüngster Studiengang nahm zum Wintersemester 2017 der 1-Fach-Master-Studiengang „Gender & Queer Studies" als gemeinsamer Studiengang der Universität zu Köln und der TH Köln in Kooperation mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln seinen Betrieb auf. Er bietet Studierenden aus unterschiedlichen Fachdisziplinen ein Curriculum mit Beiträgen aus den breiten Feldern der Sozial- und Erziehungswissenschaften, Geistes- und Kulturwissenschaften, Natur- und Technikwissenschaften, Rechtswissenschaften, Medizin, Wirtschaftswissenschaften und den Künsten.

An den Hochschulen in NRW werden im Jahr 2019 folgende Studiengänge und Teilstudiengänge angeboten:

1. Universität Bielefeld | Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung (Master)
2. Universität Bochum | Gender Studies – Kultur, Kommunikation, Gesellschaft (Master)
3. Hochschule Rhein-Waal Kleve | Gender and Diversity (Bachelor)
4. Universität zu Köln, TH Köln in Kooperation mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln | Gender & Queer Studies (Master)

[34] https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/ab_uni/ab2018/ausgabe49/beitrag04.pdf [Zugriff am 31.05.2019].

5. Universität Paderborn | Geschlechterstudien/Gender Studies (Master-(Teil-)Studiengang)
6. Universität Paderborn | Komparatistik, Interkulturalität, Intermedialität und Gender Studies (Master)
7. Universität Wuppertal | Erziehungswissenschaft: Bildungstheorie und Gesellschaftsanalyse – mit Geschlechterforschungsschwerpunkt (Master)

Weiterbildende Studien

Darüber hinaus werden zwei weiterbildende Studiengänge angeboten:

1. Katholische Fachhochschule NW, Abteilung Aachen | Soziale Arbeit für Frauen und Männer neben der Familientätigkeit (Bachelor)
2. Universität Bielefeld | FrauenStudien

6.3 Resümee

Das Wissenschaftsfeld der Geschlechterforschung differenziert sich weiter aus und umfasst vielfältige Fachdisziplinen – hierzu hat nicht zuletzt das „Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen" beigetragen. Eine Unterstützung der Geschlechterforschung durch Wissenschaftspolitik, -institutionen und insbesondere durch die Hochschulen selbst ist notwendig im Sinne von innovativer und nachhaltiger Forschungsförderung. Jedoch fehlt es insbesondere weiter an Gender-Perspektiven in und aus den Natur- und Technikwissenschaften – wo hingegen das Forschungsdefizit in der Medizinischen Forschung reduziert werden konnte.

Die Gender-Denominationen sind in der Regel fachdisziplinär ausgerichtet und an den Fakultäten/Fachbereichen angesiedelt, während die Zentren zur Geschlechterforschung in der Regel interdisziplinär ausgerichtet sind. Disziplinäre Perspektiven werden zugleich stärker über Arbeitsstellen an den Fakultäten eröffnet. Hingegen bringen die noch relativ jungen Studienprogramme der Gender Studies die disziplinären Perspektiven zusammen. Neben den Gender-Denominationen, den Zentren und Arbeitsstellen gewinnen die Studiengänge (insbesondere Master-Studiengänge Gender Studies) an den nordrhein-westfälischen Hochschulen weiter an Bedeutung: So haben die Universität zu Köln und die TH Köln in Kooperation mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln in 2017 erstmals Studierende aufgenommen.

Die Geschlechterforschung verortet sich somit in und zwischen den Fachdisziplinen und entwickelt sich zugleich selbst zur Disziplin – den Gender Studies.

7 GENDERGERECHTE FINANZIERUNGSMODELLE

Finanzierungsmodelle, Mittelverteilung und haushälterische Entscheidungen steuern die Entwicklung von Gleichstellung an den Hochschulen. Hochschulen in Trägerschaft des Landes sind zwar öffentlich finanziert, sie bewirtschaften die erhaltenen Mittel in Form des Globalhaushalts jedoch eigenverantwortlich. Neben dieser Grundfinanzierung wird ein Teil der Landesmittel leistungsbezogen an die Hochschulen verteilt, die sogenannte leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM). Gleichstellungsaspekte sind nach dem Hochschulgesetz NRW (§ 24 Abs. 5 HG) in diesem Prozess der Mittelverteilung zu berücksichtigen. Hierunter fallen insbesondere die LOM, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle sowie die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

Um die Mittelverteilung und Haushaltsplanungen an Hochschulen geschlechtergerecht zu gestalten, bietet sich das Konzept des Gender Budgetings an, das eine Überprüfung aller Prozesse in öffentlichen Haushalten aus einer Geschlechterperspektive vorsieht und für eine entsprechende Steuerung der Geldflüsse sorgen soll (Rudolf 2017: 3). Gender Budgeting ist eine umfassende Strategie, anhand derer auch die Prozesse der Budgetzuweisung als solche infrage gestellt werden sollen (Klatzer 2019: 1004). Damit ist verbunden, keinen separaten Haushalt zur Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik zu generieren, sondern Strategien für Geschlechtergleichheit „in das Zentrum des Haushaltsgeschehens" (Rudolf 2017: 5) einzubetten.

Im Gender-Report 2016 wurden die verschiedenen von den Hochschulen in NRW genutzten gleichstellungsorientierten fiskalischen Steuerungsmodelle vier verschiedenen Kategorien zugeordnet: (1) Frauenförderprogramme als (Finanz-)Ausgleich; (2) monetäre Anreizsysteme zur Realisierung von Gleichstellung; (3) Forschungsförderung unter Offenlegung von Gleichstellungszielen und Gender-Expertise; (4) Gender Budgeting als Integration der Geschlechterperspektive in die Mittelvergabe und den Haushaltsprozess (Kortendiek et al. 2016: 224ff.). Die Untersuchung ergab, dass zwar an vielen Hochschulen einzelne monetäre Steuerungsinstrumente zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit genutzt werden, aber ein „umfassendes Gender Budgeting [...] nur in Ansätzen umgesetzt" (Kortendiek et al. 2016: 227) wird. Auch die LaKof hat auf ihrer im November 2017 veranstalteten Tagung „Gender Budgeting – Implementierung und Umsetzung an Hochschulen" festgestellt, dass „an nordrhein-westfälischen Hochschulen noch keine Erfahrungen mit dem eigentlichen Gender-Budgeting-Ansatz bestehen" (LaKof 2017: 7). Vor diesem Hintergrund werden im vorliegenden Gender-Report 2019 die Mittelvergabe und monetäre Steuerungsinstrumente an den Hochschulen im Hinblick auf ihren Beitrag zur Gleichstellung analysiert. Im Fokus der Analyse stehen zunächst die Verwendung des sogenannten Sockelbetrags, den die Hochschulen zur Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen erhalten, und die Umsetzung der internen leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM) an den Hochschulen. Zusätzlich werden weitere monetäre Anreizsysteme, die auf eine Realisierung von Gleichstellung zielen, in den Blick genommen. Dabei bildet ausschließlich die Hochschulbefragung die Datengrundlage für die in diesem Kapitel vorgenommenen Analysen.

7.1 NUTZUNG UND WIRKUNG DES SOCKELBETRAGS ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG

Das bis Ende 2018 laufende „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen" setzt sich aus drei Säulen zusammen. Neben der finanziellen Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Förderung von Professuren in der Gender-Forschung nimmt der sogenannte Sockelbetrag zur Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten den größten Teil des Landesprogramms ein. Mit einem jährlichen Gesamtvolumen von drei Millionen Euro wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen des Landes unterstützt, die Verwendung der Mittel erfolgt an den Hochschulen in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten. Die Verteilung der Mittel staffelt sich hierbei nach den Studierendenzahlen und variiert je nach Größe der Hochschule zwischen 10.000 und 180.000 Euro. Als eine feststehende jährliche Finanzierungsquelle dient der Sockelbetrag dazu, eine Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen zu bilden und Planungssicherheit herzustellen.

Der Sockelbetrag, den die Hochschulen erhalten, ist zweckgebunden und darf ausschließlich nur für strukturelle gleichstellungsfördernde Maßnahmen, für zusätzliche Maßnahmen in Fächergruppen mit besonders deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen, für Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für die Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung eingesetzt werden. Er bleibt auch im Förderprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen", das im Januar 2019 gestartet ist, als eine Komponente der Gleichstellungsförderung bestehen. Sein Volumen wurde von 3 Millionen auf 4,5 Millionen Euro erhöht. Allerdings wurde die Mittelverwendung weiter spezifiziert: Hochschulen sind fortan verpflichtet, mindestens 40 % der ihnen zugewiesenen Mittel zweckgebunden für Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen und Pflege zu verwenden (MKW NRW 2019b).

Die Rückmeldungen der Hochschulen zeigen die hohe Bedeutung, die der Sockelbetrag für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen einnimmt, indem er gleichermaßen eine finanzielle Variabilität sowie eine verlässliche Planbarkeit herstellt. Indem er eine sichere finanzielle Grundlage herstellt, ermöglicht der Sockelbetrag oftmals erst die Realisierung vieler Gleichstellungsmaßnahmen. So hebt etwa die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe den Sockelbetrag als „einen projektunabhängigen Mittelzufluss" hervor, während die Hochschule Düsseldorf herausstellt, dass die umfangreichen Leistungen des Familienbüros ohne die Mittel aus dem Sockelbetrag nicht umzusetzen wären. Im Folgenden soll ein Überblick gegeben werden, welche Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte von diesen Finanzmitteln getragen werden.

7.1.1 Sicherung und Unterstützung zentraler Gleichstellungsaufgaben

Über alle Hochschularten hinweg ist der Sockelbetrag wichtig für die alltäglichen Aufgaben der Gleichstellungsarbeit und damit für die Arbeitsfähigkeit der zentralen Gleichstellungsstellen. 18 Hochschulen geben an, dass ein Teil der Gelder in Form von Personalmitteln für die Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten aufgewendet wird. Dabei wird auch deutlich, dass die unterschiedliche Größe der Hochschulen und somit das Volumen des Sockelbetrags einen Einfluss auf den Umfang der Personalmittel hat. Während ‚kleine' Hochschulen, wie die Hochschule für Musik Detmold oder die Folkwang Universität der Künste, lediglich eine Hilfskraftstelle finanzieren, werden an der Universität Siegen die Mittel für „Stellen im Gleichstellungsbüro" und an der RWTH Aachen für die anteilige Finanzierung der Stabsstelle für Gender und Diversity Management eingesetzt.

Eine ähnliche Bedeutung ist dem Sockelbetrag im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Studium und Beruf zuzuschreiben.[35] Insgesamt 16 Hochschulen geben hier an, Mittel zu verwenden. Dabei erstreckt sich die konkrete Ausgestaltung über ein breites Spektrum von Maßnahmen, angefangen bei der Finanzierung von Stellen im Familienservicebüro (Universität Düsseldorf, RWTH Aachen, Universität Bielefeld, Hochschule Düsseldorf, Hochschule Ruhr West) über konkrete Kinderbetreuungsmaßnahmen in Form von Ferien- oder Notfallbetreuung (Fachhochschule Bielefeld, Universität Wuppertal, Westfälische Hochschule) bis hin zur Ausstattung von entsprechenden Räumlichkeiten (Hochschule Hamm-Lippstadt, Fachhochschule Aachen). Daran anknüpfend wird an sieben Hochschulen die Teilnahme und/oder Arbeit am „audit familiengerechte hochschule" aus dem Sockelbetrag finanziert. Auch die Bewerbung für das Total-E-Quality-Prädikat wird so an zwei Universitäten ermöglicht (RWTH Aachen, Universität Bielefeld).

Insbesondere an den Kunsthochschulen und kleineren (Fach-)Hochschulen wird der Sockelbetrag genutzt, um verschiedene Veranstaltungsformate anzubieten. Dadurch wird an diesen Hochschulen die Möglichkeit geschaffen, Gleichstellungspraxis und Gender-Forschung über niedrigschwellige Maßnahmen in die Hochschulöffentlichkeit zu transportieren.

Zur Förderung von (wissenschaftlichen) Karrieren werden die Gelder des Sockelbetrags häufiger an Universitäten und Fachhochschulen eingesetzt. Als einzige Kunsthochschule gibt die Kunstakademie Münster an, über diesen Weg Promovendinnen zu fördern. An sechs Fachhochschulen und neun Universitäten wird ein Teil des Sockelbetrags dazu verwendet, Karrieren von Wissenschaftlerinnen zu fördern, sei es über die (Teil-)Finanzierung von Promotionsstellen (Fachhochschule Aachen, Fachhochschule Dortmund), die

[35] Die Bedeutung des Sockelbetrags für die Förderung von Vereinbarkeit wird sich aufgrund der veränderten Vergaberichtlinie in Zukunft voraussichtlich noch steigern.

personelle und finanzielle Unterstützung von Habilitandinnen (Universität Bonn, FernUniversität Hagen) oder durch Mentoring-Programme (RWTH Aachen, Universität Siegen, Deutsche Sporthochschule Köln, Universität Bielefeld). Darüber hinaus werden an einigen Hochschulen (bspw. Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Hochschule für Musik und Tanz Köln) Stipendien durch den Sockelbetrag finanziert.

An acht Hochschulen wird der Sockelbetrag zur Förderung der Gender- und Gleichstellungsperspektive in den MINT-Fächern eingesetzt. Neben der Interessenstärkung für Natur- und Ingenieurwissenschaften bei Schülerinnen und jungen Frauen werden auch Projekte wie „GenderStEP" (Fachhochschule Dortmund) finanziert, das die Selbstlern-Kompetenz von Studentinnen in der Studieneingangsphase erhöhen soll.

Eine sehr spezifische Nutzung des Sockelbetrags beschreibt die Universität Bochum. Während nahezu alle anderen Hochschulen die Mittel auf mehrere Projekte und Maßnahmen verteilen, werden dort die gesamten Mittel für ein Anreizprogramm zur Berufung von Professorinnen verwendet. So kann neu berufenen Wissenschaftlerinnen eine Einmalzahlung von 20.000 Euro eröffnet werden, die diese selbst verwalten können. Eine ähnliche Fokussierung auf Berufungsverfahren gibt die Universität Münster an und die Universität Paderborn verweist ebenfalls auf ein „Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren".

Zu beachten bleibt dabei, dass sich die finanziellen Spielräume zwischen den einzelnen Hochschulen sehr stark unterscheiden und entsprechend insbesondere den großen Universitäten mehr Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Während bspw. an der Universität Bochum bis zu neun Professorinnen jeweils 20.000 Euro allein durch den Sockelbetrag zur Verfügung gestellt werden können, könnte an den Kunsthochschulen und anderen ‚kleinen' Fachhochschulen nicht einmal eine Professorin in dieser Form unterstützt werden.

Es zeigt sich, dass die Mittel vielfältig eingesetzt werden. Allerdings wird zugleich deutlich, dass die Hochschulen bei der Verwendung des Sockelbetrags keinen Fokus auf die Gleichstellungsarbeit im Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung legen. Lediglich die Hochschule Rhein-Waal nennt in ihrer Rückmeldung einen explizit auf diese Beschäftigtengruppe ausgerichteten Workshop. Gleichzeitig schließen viele Projekte im Bereich Vereinbarkeit und einige andere Veranstaltungen auch die Beschäftigten in Technik und Verwaltung ein.

7.2 MONETÄRE ANREIZSYSTEME ZUR REALISIERUNG VON GLEICHSTELLUNG

Monetäre Anreizsysteme stellen eines der vier im Gender-Report 2016 identifizierten gendergerechten Finanzierungsmodelle dar, das von den Hochschulen in NRW zur Förderung von Gleichstellung genutzt wird. Hiervon ist die leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM) eines der auch in NRW verbreiteten Steuerungsinstrumente (vgl. Kortendiek et al. 2016: 220ff.). Dabei ist allerdings zu beachten, dass die LOM des Landes NRW einen Parameter Gleichstellung bei der Mittelvergabe an die Hochschulen berücksichtigt, dieser jedoch nicht zwangsläufig bei der internen LOM, d. h. bei der Mittelvergabe innerhalb der Hochschulen, angewendet wird. Dieses Unterkapitel gibt einen Überblick, welche Hochschulen eine leistungsorientierte Mittelvergabe intern praktizieren und welchen Stellenwert dem Parameter „Gleichstellung" hierbei zukommt. Darüber hinaus werden weitere Varianten monetärer Anreizsysteme sowie Frauenförderprogramme mit einer Anreizkomponente vorgestellt, die zur Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen beitragen können.

7.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe innerhalb der Hochschulen

Im Rahmen der Finanzierung der Hochschulen vergibt das Land NRW 20 % der Gesamtzuführungen in Form eines Leistungsbudgets, das sich nach verschiedenen Indikatoren richtet: (1) dem Parameter Lehre (Absolvent_innen), (2) dem Parameter Forschung (Drittmitteleinnahmen) und dem Parameter Gleichstellung (Professuren), wobei die Berechnungen der Indikatoren für die Fachhochschulen und Universitäten gesondert erfolgen. Der Indikator Gleichstellung fließt für beide Hochschultypen mit je 10 % in die Verteilung ein. Zur Berechnung wird die Anzahl „der Pro-

Tab. B 7.1: Übersicht über die interne leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) an nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Hochschulart

Hochschulart	Anzahl Hochschulen	Interne LOM			
		an Hochschulen	davon mit Gleichstellungs-indikator	davon Gleichstellungs-indikator in Planung	davon ohne Gleichstellungs-indikator
Universitäten	14	9	5	2	2
Fachhochschulen	16	10	6	1	3
Kunsthochschulen	6	0	(-)	(-)	(-)
Alle Hochschulen	36	19	11	3	5

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen 2018 (Stand 31.08.2018). Da die Kunstakademie Düsseldorf nicht an der Befragung teilgenommen hat, ergibt sich: alle Hochschulen n = 36; Kunsthochschulen n = 6.

fessorinnen einer Hochschule an den Professorinnen aller Hochschulen des gleichen Typs in NRW" (MKW NRW 2019a: 4) gemessen. Darüber hinaus werden für die einzelne Hochschule Professorinnen in den sogenannten MINT-Fächern mit dem Faktor 2,5 gewichtet. Somit wird der Gleichstellungsauftrag, verstanden als Erhöhung des Professorinnenanteils an den Hochschulen, in der LOM des Landes NRW berücksichtigt. Zu beachten ist, dass einige Hochschulen von der LOM des Landes ausgenommen sind[36]. Dies sind die Kunsthochschulen, die FernUniversität Hagen, die Deutsche Sporthochschule Köln, die im Rahmen des Fachhochschulaufbaus gegründeten Fachhochschulen Hamm-Lippstadt, Rhein-Waal und Ruhr West sowie die Hochschule für Gesundheit Bochum.

Unabhängig davon können die Hochschulen interne LOM-Systeme implementieren und entsprechend einen Teil ihrer Mittel an die Fakultäten oder Fachbereiche und zentralen Einrichtungen nach leistungsabhängigen Kriterien vergeben. Im Folgenden sollen diese internen Budgetierungsmechanismen an den Hochschulen beleuchtet werden. Anhand der Rückmeldungen der Hochschulen ist direkt festzustellen, dass mit 19 der 37 Hochschulen des Landes NRW etwas mehr als die Hälfte eine interne LOM eingeführt hat. Dabei unterscheiden sich die von den Hochschulen angegebenen Gründe für eine Nichtberücksichtigung einer internen LOM sehr: Die Deutsche Sporthochschule Köln, die von der LOM des Landes ausgenommen ist, verweist darauf, dass es für sie als „1-Fakuläten-Hochschule" keinen Sinn ergebe, auf diese Weise Mittel zu verteilen. Die Hochschule Hamm-Lippstadt nennt ihr junges Alter und sieht sich „noch im Aufbau begriffen". Zudem ist auch sie von der LOM des Landes ausgenommen. Viele Kunsthochschulen verweisen ebenfalls auf diese Sonderposition, aufgrund derer sie nicht in die LOM des Landes integriert sind. Die TU Dortmund lehnt dagegen eine LOM zugunsten einer bedarfsorientierten Mittelvergabe ab, bei der auch Bedarfe für Gleichstellungsmaßnahmen angemeldet werden können.

Nutzung des Parameters Gleichstellung

Von den 19 Hochschulen mit einer internen LOM beziehen elf Hochschulen den Parameter Gleichstellung bei der Verteilung ihrer Mittel ein. Die Universität Bonn gibt an, einen Parameter Gleichstellung in ihre bestehende LOM einzuführen, und die Universität Bochum sowie die Hochschule Rhein-Waal wollen bei der für 2019 geplanten Einführung einer LOM Gleichstellung als einen Indikator aufnehmen. Sieben der elf Hochschulen, die in ihrer internen LOM einen Parameter Gleichstellung aufgenommen haben, gewichten ihn wie die Landes-LOM mit 10 %. Die Ausgestaltung des jeweiligen Parameters variiert jedoch nach Hochschule. Hier geben nur die Hochschule Bochum, die Fachhochschule Dortmund und die Fachhochschule Südwestfalen an, das Verfahren des Landes NRW eins zu eins zu übernehmen.

Von einem mehrstufigen Verfahren zur Ermittlung des „Gleichstellungsparameters" berichtet die Hochschule Düsseldorf. In einem ersten Schritt werden aus dem 10 %-Anteil der internen LOM Prämien an die Fachbereiche ausgezahlt. Dabei handelt es sich um Prämien für Neuberufungen von Professorinnen, für entfristete Neueinstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Lehrkräften für besondere Aufgaben sowie für Entfristungen derselben mit Prämien in Höhe von 15.000 Euro (bzw. 5.000 Euro für Entfris-

[36] Hierzu zählen die FernUniversität Hagen aufgrund ihrer Sonderposition als Fernuniversität, die Deutsche Sporthochschule Köln durch ihre spezifische Ausrichtung auf eine Disziplin, die ‚jungen' Hochschulen Hochschule Hamm-Lippstadt, Hochschule Rhein-Waal, Hochschule Ruhr West und Hochschule für Gesundheit Bochum aufgrund ihres geringen Alters und alle Kunsthochschulen.

tungen). Die verbliebenen Mittel werden anhand der Anteile an Professorinnen und entfristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Lehrkräften für besondere Aufgaben an die Fachbereiche verteilt. Dieser Fokus sowohl auf Neueinstellungen als auch auf Entfristungen von weiblichen Hochschulbeschäftigten im Kontext einer internen LOM ist laut der Antworten der Hochschulen einmalig in NRW.

Ebenfalls auf die Messung von Veränderungen ausgerichtet ist das Anreizsystem an der Universität Paderborn. Neben der Beachtung von Frauenanteilen bei den Professuren, Promotionen und Absolvent_innen werden die Steigerungsraten von Frauenanteilen bei den Professuren, Promotionen und dem wissenschaftlichen Personal in die LOM einbezogen. Damit wird ein stärkerer Blick auf die Entwicklungen an den Fakultäten gelegt und sich nicht auf den Status quo beschränkt.

Die Universitäten Bielefeld und Münster beschreiben in ihren Fragebögen die interne LOM als Teil eines komplexen Verteilungskonzepts der finanziellen Mittel in der Hochschule. Dabei beschränkt sich die Universität Münster zur Bestimmung der Gleichstellungskomponente auf die jeweilige „Promotionsquote von Frauen in Relation zur fachspezifischen Promotionsquote des Landes NRW" und konzentriert sich damit auf eine Ebene der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase. Wohingegen die Universität Bielefeld neben dem „Anteil der Doktorandinnen" auch „die Anzahl der Professorinnen" in ihre Berechnung integriert. Ebenfalls auf zwei Qualifikationsebenen für die Berücksichtigung einer Gleichstellungsperspektive in der LOM agiert die RWTH Aachen, die dafür jedoch die Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals und der Absolvent_innen mit fachspezifischen NRW-Quoten in Beziehung setzt. Im Vergleich zu den übrigen Hochschulen werden die beiden Frauenanteile als zwei getrennte Parameter von insgesamt fünf LOM-Parametern angerechnet.

Auf die Einbeziehung aller Statusgruppen aus dem Wissenschaftsbereich sind die Hochschule Ruhr West und die Universität Duisburg-Essen ausgerichtet. Während Erstere die „Anzahl der Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen" als einen Parameter in die Berechnungen der internen LOM einbezieht, stützt sich die Universität Duisburg-Essen stärker auf die jeweiligen Abschlüsse, da sie die „Absolventinnen, Promovendinnen und Professorinnen" als Berechnungsgrundlage anführen. Zudem ist auffällig, dass hier nicht der Vergleich zu den fachspezifischen Frauenanteilen in NRW gezogen wird, sondern die Frauenanteile ins Verhältnis zu den gesamtuniversitären Zahlen gesetzt werden. Dabei werden, wie auch in der LOM des Landes NRW, Gewichtungen der Fachgruppen zugunsten der Natur- und Ingenieurswissenschaften vorgenommen.

Die meisten Komponenten bezieht die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe in die Berechnung des Parameters Gleichstellung ein, den sie „als wichtiges Instrument in Prozessen des Gender Mainstreaming" beschreibt. Dafür werden sechs Größen herangezogen, nämlich die Frauenanteile bei den Professuren, den Lehrbeauftragten, den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, den Student_innen, den Student_innen im 1. Fachsemester und den Absolvent_innen.

Problemstellungen der Leistungsorientierten Mittelvergabe

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich die Ausgestaltung des Parameters Gleichstellung im Rahmen der internen LOMs der Hochschulen in NRW auf verschiedenen Ebenen unterscheidet und sich bisher kein spezifisches Finanzierungskonzept zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten durchgesetzt hat. Doch auch Hochschulen, die trotz einer internen LOM Abstand von einem Parameter Gleichstellung nehmen, weisen auf Schwachpunkte einer solchermaßen vorgenommenen Gender-Finanzierung hin. So bemängelt die Universität Wuppertal in ihrer Rückmeldung die geringe „Steuerungswirksamkeit" durch einen Parameter, der lediglich 10 % der Kriterien für die LOM ausmacht. Durch eine Verrechnung mit den prozentual höherwertigen Parametern würde „Gleichstellung" monetär kaum ins Gewicht fallen. Deswegen hat sich die Universität Wuppertal dafür entschieden, einen festen „Budgetanteil in Höhe von 1 % des Fakultätshaushalts für Gleichstellungszwecke" zu binden. Die Fachhochschule Aachen beschreibt einen Parameter für Gleichstellung als nicht zweckmäßig für ihr überwiegend ingenieur-/naturwissenschaftliches Profil, da eine Verteilung zugunsten der beiden Fachbereiche mit „eine[r] größere[n] weibliche[n] Ausgangsgesamtheit" stattfinden würde.

An dem internen Prozess der Verteilung der LOM sind – neben der Hochschulleitung – im Wesentlichen fünf Akteur_innen beteiligt: der Senat, der Hochschulrat, die zentrale Verwaltung in Form von Dezernaten, Stabsstellen und Kommissionen, die Fakultäten und

Fachbereiche sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Am umfassendsten geht hierbei die Universität Düsseldorf vor, die alle diese Akteur_innen einbezieht. In den meisten der 19 Hochschulen mit einer internen LOM beschränkt sich die Beteiligung allerdings auf zwei bis drei dieser genannten Gruppen. Dabei wird in den Rückmeldungen der Hochschulen bei 12 Hochschulen eine Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten explizit herausgestellt. Zudem ist sie an vier Hochschulen (RWTH Aachen, Universität Duisburg-Essen, Universität Siegen und Westfälische Hochschule) indirekt durch die Beteiligung des Senats als beratendes Mitglied in den Prozess integriert. Lediglich an der Hochschule Bochum und der Fachhochschule Münster ist die Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten am Prozess der LOM nicht aus den Rückmeldungen ersichtlich.

7.2.2 Monetäre Anreizsysteme im weiteren Sinne

Im Folgenden werden weitere monetäre Anreizsysteme an den Hochschulen in NRW vorgestellt. Dabei wird sich an der Kategorisierung entlang der Modelle des Gender-Reports 2016 orientiert (Kortendiek et al. 2016: 217). Da jedoch auch eine Vielzahl an Maßnahmen aus dem Bereich der Frauenförderprogramme Anreizkomponenten beinhalten und die Trennlinie mitunter nicht klar zu ziehen ist, wird im Anschluss an die monetären Anreizsysteme im engeren Sinne auch auf Frauenförderprogramme mit einer Anreizkomponente eingegangen.

Neben der leistungsorientierten Mittelvergabe ist die Verteilung von Finanzen anhand von abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen ein übliches Vorgehen, um monetäre Anreizsysteme an Hochschulen zu implementieren (vgl. Blome et al. 2013: 191ff.). So verweist bspw. die Universität zu Köln auf die Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die u. a. für den „Bereich Gender" alle zwei Jahre zwischen Rektorat und Fakultäten abgeschlossen werden. Auch die Universität Paderborn hat Zielvereinbarungen mit einem Gleichstellungsbezug eingeführt, deren „Gegenstand […] Ziele zur Steigerung des Frauenanteils an Professuren, am sonstigen wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen" sind.

Als zweite Form der monetären Anreizsysteme sind Anreizsysteme zur Steigerung des Professorinnenanteils zu fassen. Hierunter fallen die bereits erwähnten Instrumente der Universität Bochum und der Universität Paderborn: In Bochum werden die Wissenschaftlerinnen direkt finanziell gefördert und in Paderborn erhält die jeweilige Fakultät zusätzliche Gleichstellungsmittel, insofern sie den Professorinnenanteil steigert.

Darüber hinaus bestehen an den Hochschulen zahlreiche finanzielle Förderformate, die der klassischen Frauenförderung zuzuordnen wären, aber trotzdem eine Anreizkomponente aufweisen. Am häufigsten wurden in den Rückmeldungen der Hochschulen „Gleichstellungspreise" genannt, durch die Gleichstellungsmaßnahmen an den Fakultäten zentral finanziert werden können. An fünf Universitäten (Bielefeld, Bochum, Köln, Münster, Wuppertal) ist ein solches Programm eingerichtet worden.

Die RWTH Aachen hat bereits im Jahr 2012 im Rahmen ihres Zukunftskonzepts II eine Quote eingeführt, nach der 30 % der Personalmittel für Frauen verausgabt werden müssen. „Bei Nicht-Erfüllung der Quote fließen die Mittel in einen Frauenfördertopf, woraus insgesamt sieben Wissenschaftlerinnen Mittel erhalten haben." Über eine Fortführung dieses Verfahrens in der Exzellenzinitiative III sei noch nicht bestimmt worden.

Einige Hochschulen nennen Angebote, die Positionen von Frauen in Gremien und Ämtern fördern. So besteht an der Fachhochschule Aachen und der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf die Möglichkeit für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, aus zentralen Gleichstellungsbudgets unterstützt zu werden. Außerdem will die Robert Schumann Hochschule das „Engagement im Bereich Gleichstellung" ihrer Mitglieder fördern, indem personelle Entlastung und Tagungsteilnahmen über Anreize finanziert werden. Auf einer institutionellen Ebene werden an der Universität Bielefeld Fakultäten mit der Finanzierung einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiter_innenstelle ausgestattet, wenn sie eine Dekanin wählen.

Eine Vergütung in Höhe von 30.000 Euro erhalten die Fakultäten und zentralen Einrichtungen an der FernUniversität Hagen, wenn „sie erfolgreich gleichstellungsfördernde Maßnahmen umsetzen und ihre selbst gesetzten Ziele erreichen". Nach den eigenen Angaben profitieren an der Fachhochschule Bielefeld diejenigen Fachbereiche, die Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen, von Fördermitteln, bspw. aus dem Professorinnenprogramm II. Insgesamt geben sechs Hochschulen in den Rückmeldungen an, dass die Gleichstellungsarbeit durch Gelder aus dem Professo-

rinnenprogramm gestützt wird und so u. a. Projekte an den Fakultäten und Fachbereichen gefördert werden können.

Die Universität Bielefeld bietet eine hälftige Finanzierung einer Gender-Gastprofessur an, um Lehre und Forschung der Geschlechterforschung in den jeweiligen Fakultäten zu unterstützen. Ebenfalls einen Anreiz zur Entwicklung von Lehr- und Forschungsprojekten bietet die Fachhochschule Dortmund, indem sie einen dafür vorgesehenen „Anreiztopf der Gleichstellungskommission" eingerichtet hat.

Auch die zweite (Nachwuchsförderung) und dritte Säule (Förderung von Gender-Denominationen) des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen fallen in den Bereich der Frauenförderung mit Anreizkomponente. Hier verweisen die FernUniversität Hagen, die Universität zu Köln und die Fachhochschule Bielefeld auf deren Bedeutung für die hochschulischen Gleichstellungspolitiken.

Schließlich bieten Hochschulen ihren Fakultäten, Fachbereichen und zentralen Einrichtungen die Möglichkeit, aus zentralen Haushalsmitteln Gelder für dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen zu beantragen. Je nach Hochschule kann dies durch einen „Strategieetat" (Universität Bielefeld), einen „Finanzfonds zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags" (Universität zu Köln) oder generell eine „bedarfsorientierte Mittelverteilung" (TU Dortmund) organisiert sein. Zum Teil werden diese Mittel nach Vorschlag der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Fachhochschule Bielefeld) oder „unter Einbeziehung der Gleichstellungskommission" (Robert Schumann Hochschule Düsseldorf) verteilt oder direkt über ein Budget der zentralen Gleichstellungsbeauftragten verwaltet (Universität Münster, Westfälische Hochschule).

7.3 Resümee

Die Einbeziehung von Gender-Gerechtigkeit in die haushälterischen Prozesse variiert an den einzelnen Hochschulen sowohl hinsichtlich des Umfangs als auch der Vorgehensweise. Auch die beiden ausführlich dargestellten fiskalischen Steuerungsinstrumente – der Sockelbetrag und die interne LOM – weisen grundsätzlich verschiedene Wirkweisen auf. Ersteres wird als Grundlagenfinanzierung von Gleichstellungsarbeit an alle Hochschulen des Landes NRW vergeben und ist dabei nicht an Voraussetzungen geknüpft. Entsprechend kann dadurch Planungssicherheit geschaffen werden, insbesondere für auf Dauer angelegte Maßnahmen. Das zweite Instrument jedoch beinhaltet einen Wettbewerbscharakter zwischen den verschiedenen Institutionen an der Hochschule und die Zuweisung ist an Leistungen dieser einzelnen Bereiche geknüpft. So können Argumente geschaffen werden, um den Fakultäten und Fachbereichen Gleichstellungsarbeit nahezulegen.

Hinsichtlich des Sockelbetrags ist festzustellen, dass er sich in der Praxis überaus gut bewährt hat. Der Einsatz der Mittel kann je nach Bedarf hochschulspezifisch eingesetzt und den Bedingungen der jeweiligen Hochschule gerecht werden. Somit wird eine Vielfalt an Maßnahmen ermöglicht, die den Hochschulangehörigen zugute kommt. Dabei wird aber auch augenscheinlich, dass nahezu keine spezifischen Maßnahmen für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung durch den Sockelbetrag finanziert werden, wodurch die Bedürfnisse einer großen Gruppe der Hochschulbeschäftigten kaum beachtet werden.

Die Verfahren der internen LOM variieren beim Parameter Gleichstellung zwischen den einzelnen Hochschulen, nämlich ob er besteht bzw. wodurch er bestimmt wird. Die elf Hochschulen mit einem entsprechenden Parameter haben verschiedene Verfahren, Daten und Gewichtungen gewählt, um zu bestimmen, welchen Organisationseinheiten mehr leistungsorientierte Mittel zur Verfügung gestellt werden. Als wesentliche Indikatoren für die Berechnung der Parameter sind Promotionen, Vergleichsquoten, Steigerungsraten und Entfristungen zu nennen. Doch bleibt festzustellen, dass acht Hochschulen eine interne LOM durchführen, ohne den Aspekt Gleichstellung in irgendeiner Form einzubeziehen. Dies wird z. T. mit einer Kritik am System der LOM verbunden, wonach Gleichstellungsaspekte nur eine geringe Auswirkung auf die Verteilungsmechanismen der LOM hätten.

Darüber hinaus nutzen die Hochschulen weitere Anreizsysteme und insbesondere Frauenförderprogramme mit Anreizkomponente, um Gleichstellung in haushälterische Prozesse zu integrieren. Neben Ziel- und Leistungsvereinbarungen erfreuen sich innerhochschulische Wettbewerbe für Gleichstellungspreise einer großen Beliebtheit.

8 GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTTRANSPARENZ

Im Folgenden wird die Bedeutung des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz; EntgTranspG), das am 06. Juli 2017 in Kraft getreten ist, für die Hochschulen in NRW beleuchtet.[37] Es wird dargelegt, wie die Hochschulen das EntgTranspG bewerten sowie ob und auf welche Weise das Gesetz in die Praxis überführt wird. Darüber hinaus werden Maßnahmen vorgestellt, die die Hochschulen über die Anwendung des Gesetzes hinaus zur Förderung der Entgeltgleichheit ergreifen.

Das EntgTranspG verpflichtet Arbeitgeber_innen nach § 6 Abs. 2 dazu, Maßnahmen zu ergreifen, die ihre Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt schützen. Kern des Gesetzes sind in erster Linie Auskunfts- und Prüfungsverfahren über die gezahlten Entgelte und nicht Maßnahmen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit. Insofern ist das Gesetz ein Transparenzgesetz. Transparenz will das Gesetz mittels eines individuellen Auskunftsanspruchs über das Entgelt einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit herstellen (BMFSFJ 2017). Dieser Anspruch ist jedoch beschränkt auf Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG). Faktisch können deshalb lediglich 32 % aller Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch geltend machen. Dies entspricht 0,7 % aller Betriebe (Baumann et al. 2019: 3; vgl. auch Frodermann et al. 2018). Außerdem fallen aufgrund der föderalen Gesetzgebungsstrukturen alle Landesbeamt_innen aus dem Geltungsbereich des Gesetzes heraus (§ 5 Abs. 2 EntgTranspG), sodass das Gesetz an den Hochschulen NRWs nur für Tarifbeschäftigte gilt. Neben der individuellen Auskunftspflicht werden den Arbeitgeber_innen der Privatwirtschaft Prüfverfahren auf freiwilliger Basis vorgeschlagen, um zu analysieren, ob in ihrem Betrieb gegen das Gebot der Entgeltgleichheit verstoßen wird. Diese freiwilligen Prüfverfahren richten sich allein an private Arbeitgeber_innen mit „in der Regel mehr als 500 Beschäftigten" (§ 17 Abs. 1 EntgTransG). Auch die Berichtspflicht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit gilt nach § 21 EntgTranspG ausschließlich für private Arbeitgeber_innen mit mehr als 500 Beschäftigten, die dem Handelsgesetzbuch unterliegen. Das EntgTranspG enthält also vor allem Regelungen, die die Privatwirtschaft betreffen und weniger die Hochschulen als Körperschaften des öffentlichen Rechts. Darüber hinaus ist bei allen drei Komponenten zur Herstellung von Entgelttransparenz zu beachten, dass für tarifvertragliche Entgeltregelungen nach § 4 Abs. 5 EntgTranspG eine Angemessenheitsvermutung gilt, sodass „Tätigkeiten, die aufgrund dieser Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, […] nicht (als) gleichwertig angesehen" werden und dementsprechend einer Überprüfung entzogen sind.

Vor diesem Hintergrund wird das EntgTranspG vielfach kritisch beurteilt. Zwar begrüßen gleichstellungs- und gewerkschaftspolitische Akteur_innen die Intention des Gesetzgebers, den Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit tatsächlich durchzusetzen (vgl. BuKoF 2018a; DGB 2017; DJB 2017) sowie die durch das EntgTranspG vorgenommene Überführung von Definitionen und zentralen Begriffen (u. a. gleiche und gleichwertige Arbeit) aus dem europäischen in das deutsche Recht (DJB 2017). Die konkrete Ausgestaltung des Gesetzes wird jedoch zumindest ambivalent, mitunter gar kontraproduktiv beurteilt: So falle das Gesetz deutlich hinter den ursprünglichen Gesetzesentwurf des BMFSFJ aus dem Jahr 2015 zurück, der u. a. verbindliche und zertifiziert wirksame Entgeltprüfverfahren für die Betriebe vorsah und den Gewerkschaften zudem die Möglichkeit eines Verbandsklagerechts einräumen wollte. Der Deutsche Juristinnenbund bezweifelt deshalb ebenso wie der DGB, dass das gegenwärtige Gesetz den Grundsatz ‚gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten' tatsächlich verwirklichen hilft (DGB 2017; DJB 2016, 2017). Es stelle bestenfalls Transparenz in Bezug auf die betrieblichen Entgeltstrukturen her.

Die Kritik richtet sich erstens an die eingeschränkte Auskunftspflicht der Arbeitgeber_innen, die nicht umfassend alle Entgeltbestandteile einschließt und zudem individuell konzipiert ist und keine Möglichkeit der Verbandsklage vorsieht. Zweitens ist die Angemessenheitsvermutung hinsichtlich tarifvertraglicher Regelungen ein zentraler Kritikpunkt, da diese sowohl aufgrund ihrer inhaltlichen Ausgestaltung durch die Tarifpartner_innen als auch in der jeweils konkreten betrieblichen Umsetzung zu Entgeltdiskriminierungen führen können. Drittens werden die

[37] Ausführlich beantwortet Teil C die Fragen nach Umfang und Ursachen geschlechterbezogener Verdienstunterschiede an den Hochschulen in NRW.

freiwilligen Prüfverfahren als wirkungslos kritisiert, da für diese keinerlei Standards definiert werden. Dies führe möglicherweise dazu, dass Arbeitgeber_innen nicht-zertifizierte, unwirksame Prüfmethoden wählen, die im schlimmsten Fall sogar dafür sorgten, dass die Rechtsansprüche der von Entgeltungleichheit betroffenen Beschäftigten erlöschen (vgl. Pfarr 2018; DJB 2017; DGB 2017).

Dass das Gesetz bislang wenig Wirkung entfaltet, zeigen Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 zur Umsetzung des EntgTranspG (Baumann et al. 2019). So haben bislang lediglich 12 % der befragten Betriebe Aktivitäten zur Umsetzung ergriffen. Wird nur die Branche der öffentlichen Dienstleistungen, Erziehung und Gesundheit betrachtet, so liegt die Quote sogar nur bei 11 % (Baumann et al. 2019: 5f.). Setzen Arbeitgeber_innen jedoch Maßnahmen um, die darauf zielen, gute Beschäftigungsbedingungen sicherzustellen, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass zugleich konkrete Schritte zur Umsetzung des EntgTranspG unternommen werden (Baumann et al. 2019: 8ff.). Auf dieser Basis empfehlen Baumann et al. (2019: 20) eine Verschärfung der bisherigen Regelungen, die u. a. eine verpflichtende Prüfung der betrieblichen Entgeltstrukturen sowie eine Abkehr von der grundsätzlichen Annahme der Diskriminierungsfreiheit von Tarifverträgen sowie der darauf basierenden, konkret vorgenommenen Eingruppierungen umfasst. Auch die von der Bundesregierung in Auftrag gegebene erste Evaluation des EntgTranspG regt u. a. eine Überprüfung der Angemessenheitsvermutung tariflicher Eingruppierungen sowie eine Präzisierung des Begriffs der gleichwertigen Arbeit an (Dermanowski et al. 2019: 123ff.).

Mit Blick auf die Hochschulen kritisiert auch die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) die Ausgestaltung des Gesetzes, da für die Hochschulen lediglich der individuelle Auskunftsanspruch der Tarifbeschäftigten zur Anwendung komme. Die Landesbeamt_innen fallen nicht unter das Gesetz und die freiwilligen Berichts- und Überprüfungsverfahren entfallen ebenfalls (vgl. BuKoF 2018a). Zudem befindet die BuKoF, dass die Wahrnehmung des individualisierten Auskunftsrechts aufgrund der hohen Verbreitung von befristeten Arbeitsverhältnissen an den Hochschulen besonders schwierig sei und aufgrund fehlender Sanktionsmöglichkeiten faktisch wirkungslos bleibe. Problematisch erscheint aus der Perspektive der BuKoF auch, dass „Lehrbeauftragte, Hilfskräfte und Werkauftragnehmer*innen" überhaupt nicht durch das Gesetz erfasst werden. Aufgrund dieser Einschränkungen stellten „weibliche unbefristet beschäftigte Führungskräfte" die einzige Gruppe dar, die an den Hochschulen von dem Gesetz potenziell profitiere (BuKoF 2018a). Die mittelbare Entgeltdiskriminierung durch das Gesetz, die an den Hochschulen gerade durch die unterschiedliche Bewertung und Eingruppierung gleichwertiger Tätigkeiten („z. B. Sekretärinnen versus Handwerker, Bibliothekarinnen versus Ingenieure") entstehe, gerate überhaupt nicht in den Blick (BuKoF 2018a). Aufgrund der Angemessenheitsvermutung von Eingruppierungen könnten die verschiedenen Gruppen mithilfe des vorliegenden Gesetzes jedoch gar nicht miteinander verglichen werden, da Prüfungen lediglich innerhalb der gleichen Entgeltgruppe vorgenommen werden dürfen. Als weitere Hürde erweise sich ein Geschlechterbias auf der Ebene der Arbeitsbewertung, da „viele Anforderungen weiblich konnotierter Arbeitsplätze (z. B. psychosoziale Kompetenz, Beeinträchtigungen durch Arbeitsunterbrechungen und Arbeitsbedingungen) im Tarifvertrag überhaupt nicht bewertet werden" (BuKoF 2018a). Hinzu komme eine unterschiedliche Eingruppierung von Beschäftigten an den Fachhochschulen und Universitäten, obwohl die gleichen tarifvertraglichen Grundlagen bestehen. Die BuKoF (2018a) empfiehlt daher den Gleichstellungsakteur_innen an den Hochschulen, das zertifizierte Prüfverfahren EG-Check anzuwenden, um die Entgeltgleichheit an den Hochschulen zu überprüfen und zu verbessern.[38]

Im Folgenden wird analysiert, wie die Hochschulen den Umsetzungsprozess des EntgTranspG gestaltet haben und ob und wie an den Hochschulen selbst Maßnahmen und Regularien implementiert sind, die auf eine Förderung der Entgeltgleichheit abzielen.

[38] Beim EG-Check handelt es sich um ein Instrumentarium zur Prüfung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Vgl. www.eg-check.de/ [Zugriff am 10.01.2019]. Laut WSI-Betriebsrätebefragung 2018 hat lediglich ein gutes Drittel der befragten Betriebe in den letzten zwei Jahren (also z. T. noch vor der Verabschiedung des EntgTranspG) die eigenen Entgeltstrukturen überprüft. Dabei hat eine große Mehrheit der Betriebe eigene Prüfverfahren angewendet. Externe Prüfverfahren (EG-Check oder Logib D) oder von privaten Beratern entwickelte externe Prüfverfahren spielen mit insgesamt knapp 10 % nur eine marginale Rolle. In etwa der Hälfte der befragten Betriebe nimmt der Betriebsrat im Rahmen seiner Beteiligung bei personellen Einzelmaßnahmen des Arbeitgebers (u. a. Einstellungen oder Versetzungen) standardmäßig die Frage einer etwaigen Benachteiligung von Frauen beim Entgelt auf (Baumann et al. 2019).

8.1 UMSETZUNG DES ENTGELTTRANSPARENZGESETZES

Bislang haben insgesamt sechs Hochschulen (drei Universitäten und drei Fachhochschulen) konkrete Maßnahmen zur Implementierung des EntgTranspG ergriffen, weitere sechs Hochschulen (drei Universitäten, eine Fachhochschule und zwei Kunsthochschulen) planen solche Maßnahmen. Fünf Hochschulen (vier Kunsthochschulen und zwei Fachhochschulen) fallen aufgrund ihrer geringen Größe nicht unter das Entgelttransparenzgesetz, die übrigen Hochschulen planen auch keine Maßnahmen (vgl. Tab. B 8.1).

Wie einleitend geschildert, betrifft die Hochschulen, sofern sie mehr als 200 Tarifbeschäftigte haben, allein die Umsetzung des individuellen Auskunftsanspruchs. Den Rückmeldungen zufolge lagen bislang (Stand 31.08.2018) nur an wenigen Hochschulen individuelle Auskunftsanfragen vonseiten der Beschäftigten vor – etwa an der Fachhochschule Bielefeld, wo Auskunftsersuche von Beschäftigten über die Personalräte gestellt werden können. Zudem bietet dort die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf Anfrage Beratung und Information über Möglichkeiten, die sich für Mitarbeiter_innen aus dem Gesetz ergeben. Ebenso hat die Universität Münster nicht nur bereits ein Verfahren zur Erfüllung des Auskunftsverlangens etabliert, sondern auch erste Auskünfte erteilt. Die RWTH Aachen verhandelt derzeit eine Dienstvereinbarung mit den Personalräten, die Zuständigkeiten für die Erteilung von Auskünften nach dem Gesetz regeln wird, und auch an der Universität Bochum werden derzeit konkrete Verfahrenswege und -modelle erarbeitet. Die Universität Bonn hat schon mit den Personalräten vereinbart, eingehende Anfragen federführend durch das Personalmanagement bearbeiten zu lassen. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe befasst sich ein hochschulübergreifender Arbeitskreis mit der Thematik und deren Umsetzung. Die FernUniversität Hagen hat ebenfalls ein Verfahren für den Umgang mit Auskunftsersuchen entwickelt.

Die Universität Düsseldorf gibt an, die beteiligten Fachabteilungen über das Gesetz informiert zu haben. An der Folkwang Universität der Künste hat eine entsprechende Schulung der Leitung der Personalabteilung stattgefunden, sodass derzeit, ebenso wie an der Hochschule für Musik und Tanz Köln, Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen erarbeitet werden. Die Fachhochschule Münster steht mit mehreren Hochschulen im Austausch und hat an einem Webinar zum Thema „Entgelttransparenzgesetz" teilgenommen. Die Beantwortung etwaiger Anfragen wurde in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten vorbereitet (u. a. die Bildung der Vergleichsgruppen). Die Hochschule Hamm-Lippstadt setzt das EntgTranspG um und erteilt Auskünfte „entsprechend der Regelungen". An der Universität Duisburg-Essen wird derzeit durch das Sachgebiet Personalangelegenheiten des wissenschaftlichen Mittelbaus sowie der Beschäftigten in Technik und Verwaltung eine Information für alle Beschäftigten zu ihrem Auskunftsanspruch entwickelt.

Andere Hochschulen, wie bspw. die Universität Wuppertal, die Fachhochschule Dortmund, die Technische Hochschule Köln, die Hochschule Düsseldorf, die Fachhochschule Südwestfalen oder die Westfälische Hochschule, sehen keine Notwendigkeit, gesonderte Maßnahmen zur Umsetzung des Auskunftsrechts zu ergreifen. An der TU Dortmund erteile das Dezernat Personal und Recht „dem gesetzlichen Anspruch entsprechend Auskunft". Ähnlich ist auch das Procedere an der Kunstakademie Münster. An der Deutschen Sporthochschule Köln haben die Personalräte der Verlagerung der Auskunftspflicht auf die Hochschule als Arbeitgeberin zugestimmt. Darüber hinaus hält die Deutsche Sporthochschule Köln keine weiteren Maßnahmen für erforderlich.

Einige Hochschulen thematisieren die Schwächen des EntgTranspG. So gibt etwa die Fachhochschule Dortmund an, „sich zum Gesetz äußerst zurückhaltend" zu verhalten. Zugleich verweist sie auf die Schwierigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten, auf der Grundlage des Gesetzes zu handeln, da die Vergleichsgruppen innerhalb einer Entgeltgruppe klein seien:

> *„Eventuelle Ungerechtigkeiten bei der Einteilung in Entgeltgruppen wären nur durch die Betrachtung von ‚gleichwertiger Arbeit' zu erreichen, dieses ist aber nicht Bestandteil des Gesetzes."*

Ähnlich äußert sich auch die Universität Bielefeld: Sie merkt kritisch an, dass das Gesetz an den Hochschulen als tarifgebundene öffentliche Arbeitgeber_innen seine intendierte Wirkung der Tendenz nach verfehle:

> *„Für die Beantwortung eines Auskunftsverlangens wäre es ausreichend, auf den Tarifvertrag und die*

Tab. B 8.1: Umsetzung des EntgTranspG und Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulart	Maßnahmen zur Umsetzung des EntgTranspG			Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit		
Universität						
RWTH Aachen		●				✗
U Bielefeld			✗		●	
U Bochum		●				✗
U Bonn			✗	✓		
TU Dortmund			✗	✓		
U Duisburg-Essen		●		✓		
U Düsseldorf			✗	✓		
FernU Hagen	✓			✓		
DSHS Köln	✓					✗
U Köln			✗	✓		
U Münster	✓			✓		
U Paderborn			✗			✗
U Siegen			✗	✓		
U Wuppertal			✗	✓		
Alle Universitäten	3	3	8	9	1	4
	21,4 %	21,4 %	57,1 %	64,3 %	7,1 %	28,6 %
Fachhochschule						
FH Aachen			✗	✓		
FH Bielefeld	✓					✗
HS Bochum			✗	✓		
HS für Gesundheit		(-)				✗
FH Dortmund			✗			✗
HS Düsseldorf			✗			✗
HS Westfälische			✗			✗
HS Hamm-Lippstadt	✓					✗
FH Südwestfalen			✗			✗
HS Rhein-Waal			✗			✗
TH Köln			✗			✗
HS Niederrhein			✗			✗
TH Ostwestfalen-Lippe		●				✗
HS Ruhr West		(-)				✗
FH Münster	✓			✓		
HS Bonn-Rhein-Sieg			✗	✓		
Alle Fachhochschulen	3	1	10	4	0	12
	21,4 %	7,1 %	71,4 %	25,0 %	0,0 %	75,0 %
Kunsthochschule						
HS für Musik Detmold		(-)				✗
Robert Schumann HS Düsseldorf		(-)		✓		
Folkwang U der Künste		●				✗
HS für Musik und Tanz Köln		●				✗
Kunst-HS für Medien Köln		(-)				✗
Kunstakademie Münster		(-)				✗
Kunstakademie Düsseldorf	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Alle Kunsthochschulen	0	2	0	1	0	5
	0,0 %	100 %	0,0 %	16,7 %	0,0 %	83,3 %
Alle Hochschulen	6	6	18	14	1	21
	20,0 %	20,0 %	60,0 %	38,9 %	2,8 %	58,3 %

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen Sommer 2018 (Stand 31.08.2018). Da die Kunstakademie Düsseldorf nicht an der Befragung teilgenommen hat, ergibt sich: alle Hochschulen n = 36; alle Kunsthochschulen n = 6. Bezüglich der Maßnahmen im Sinne des EntgTranspG sind die Hochschule für Gesundheit Bochum, die Hochschule Ruhr West, die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, die Hochschule für Musik Detmold, die Kunsthochschule für Medien Köln sowie die Kunstakademie Münster aufgrund der geringen Beschäftigtenzahlen nicht vom EntgTranspG betroffen. Daher ergibt sich für die linke Tabellenseite: alle Hochschulen n = 30, alle Fachhochschulen n = 14, alle Kunsthochschulen n = 2.

✓ Ja ● In Planung ✗ Keine Maßnahmen

Eingruppierung zu verweisen. Zudem besteht im Kontext des Auskunftsverlangens bei der Bildung von Vergleichsgruppen eine Beschränkung auf die eigene Entgeltgruppe, was in Bezug auf geschlechterspezifische Eingruppierungen nicht aussagekräftig ist. Diskriminierungen werden von den Gleichstellungsbeauftragten häufig schon in der Eingruppierung selbst bzw. noch einen Schritt vorher in der Festlegung der für die Eingruppierung relevanten Tätigkeitsmerkmale durch die Tarifvertragsparteien wahrgenommen. In diesen Fällen hilft der Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz natürlich nicht weiter."

8.2 FÖRDERUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT

Darüber hinaus wurden die Hochschulen befragt, ob sie weitere Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit ergreifen und welche dies sind. Eine Mehrheit der befragten Hochschulen (21 von 36) ergreift keine solchen konkreten Maßnahmen und plant dies auch nicht für die Zukunft. Dies gilt insbesondere für die Fach- und Kunsthochschulen. Während eine Mehrheit der Universitäten (neun von 14) die Entgeltgleichheit fördern, trifft dies nur auf ein Viertel (vier von 16) Fachhochschulen und auf eine Kunsthochschule zu (vgl. Tab. B 8.1).

Sofern die Hochschulen begründen, weshalb sie keine Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit ergreifen, steht im Mittelpunkt der Argumentation, dass sie hierfür keine Notwendigkeit erkennen. So erläutert etwa die RWTH Aachen, dass „in Abstimmung mit den Personalräten keine Maßnahmen für erforderlich gehalten (werden), da die RWTH ein tarifgebundener Arbeitgeber ist und nach dem maßgeblichen Tarifvertrag (TV-L) sich die Entgeltgruppe und die Erfahrungsstufe und damit das Entgelt nach Qualifikation, Tätigkeiten, Berufserfahrung und konkreter Auswahlsituation richtet, sodass es keine Benachteiligungen wegen des Geschlechts gibt". Hier wird die Anwendung tarifvertraglicher Regelungen unmittelbar mit einer Verwirklichung von Entgeltgleichheit gleichgesetzt. Ein ähnliches Argument vertritt auch die Deutsche Sporthochschule Köln.

Für die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf sind sowohl die tarifvertraglichen Vorgaben für die Eingruppierung als auch die entsprechenden Regelungen für Zulagen und Prämien „eindeutig bzw. zwingend und schließen somit geschlechterbedingte Ungleichheiten im Entgelt bei gleichen oder gleichartigen Tätigkeiten von vornherein aus". Dementsprechend seien „Maßnahmen, die auf die Förderung von Entgeltgleichheit hinwirken, [...] im Geltungsbereich des TV-L entbehrlich". Auch die Hochschule für Musik Detmold hält – abgesehen von der Problematik der Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung – die tarif- bzw. besoldungsrechtlichen Vorgaben für ausreichend und spezifische Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für entbehrlich; die Kunstakademie Münster spricht davon, dass durch die Anwendung tarifrechtlicher Regelungen „eine Entgeltbenachteiligung ausgeschlossen" werde. Die Universität Bochum weist zudem darauf hin, dass „[d]ie Zuständigkeit für eine Änderung der Tarifmerkmale [...] beim Arbeitgeberverband (AdL)" liege und nicht bei ihr selbst. Die Folkwang Universität der Künste gibt an, dass die Anwendung der gesetzlichen Grundlagen des Arbeits- und des Antidiskriminierungsrechts in Verbindung mit der Gremienbeteiligung sowie der Einhaltung tarifvertraglicher Regelungen „einer Förderung/Beibehaltung der Entgeltgleichheit" entspreche. Ähnlich sieht auch die Hochschule Rhein-Waal durch die Einhaltung tarifvertraglicher Regelungen sowie die Beteiligung von Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter die Entgeltgleichheit gewahrt. Einige Hochschulen, etwa die Fachhochschule Bielefeld oder die Folkwang Universität der Künste, sehen die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen relevanten Prozessen (u. a. Stellenausschreibungen, Einstellungsverfahren, Höhergruppierungen, Übertragung von Tätigkeiten etc.) als Maßnahme zur Förderung von Entgeltgleichheit an – auch wenn diese Vorgehensweise lediglich der Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Vorgaben entspricht.

Andere Hochschulen hingegen beurteilen die bisherigen rechtlichen Regelungen zur Verwirklichung von Entgeltgleichheit als nicht ausreichend. Die von diesen Hochschulen ergriffenen Maßnahmen für Entgeltgleichheit ihrer Beschäftigten unterscheiden sich in ihrer Reichweite und bezüglich ihrer Zielgruppen: Mithilfe von Prüf-Zertifikaten und Controlling-Verfahren schaffen die Hochschulen (interne) Transparenz und zugleich die Basis für zielgerichtete Maßnahmen zur Verwirklichung von Entgeltgleichheit.

Solche Maßnahmen beziehen sich zum einen auf die Personalrekrutierung und -entwicklung und zum anderen auf die Leistungsvergütungen in der W-Besoldung sowie im Tarifrecht. Die tariflichen Entgeltstrukturen sollen diskriminierungsfrei gestaltet werden. Nach Ansicht der Gleichstellungsakteur_innen an den Hochschulen stellen dabei insbesondere die Fragen der diskriminierungsfreien Bewertung von Tätigkeiten – als Basis für die tarifliche Eingruppierung – sowie von Leistung – als Grundlage für die Gewährung von Zulagen – wichtige Stellschrauben dar, wenn es darum geht, Entgeltgleichheit zu verwirklichen.

8.2.1 Herstellung von Transparenz mithilfe von Zertifikaten und Controlling-Verfahren

Die FernUniversität Hagen hat sich im Jahr 2016 als bundesweit erste Hochschule am EG-Check-Verfahren beteiligt und ist hierfür mit einem Zertifikat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausgezeichnet worden. Zudem setzt die FernUniversität auf eine Sensibilisierung der Leitungsebene und bietet den Dezernaten an, sich zum Thema Entgelttransparenz fortzubilden. An der Universität Bielefeld wird derzeit im Rahmen der Fortschreibung des MTV-Gleichstellungsplans die Beteiligung am EG-Check-Verfahren diskutiert, da die Hochschule die Umsetzung des EntgTranspG allein nicht als zielführend ansieht, um tatsächliche Entgeltgleichheit herzustellen.

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg strebt eine Zertifizierung mit dem Total-E-Quality-Prädikat an. Im Rahmen des vergangenen Frauenförderrahmenplans hatte die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für die Mitarbeiter_innen im MTV-Bereich sowie für die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen den Gender Pay Gap berechnet. Im Jahr 2019 soll zudem ein systematischer Vergleich der Leistungs- und Berufungszulagen von Professorinnen und Professoren vorgenommen werden. Auch die Hochschule Bochum untersucht nach eigenen Angaben, ob es bei den Zulagen „Indizien für Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern gibt", und verweist ansonsten auf die Umsetzung des AGG. An der Universität Siegen ist ebenfalls eine Initiative zur Überprüfung der Vergleichbarkeit von Leistungsbezügen von Professor_innen im Entstehen. Diese geht auf die Professorinnen, die Mitglied in der Gleichstellungskommission sind, zurück.

8.2.2 Personalrekrutierung und -entwicklung

Die Fachhochschule Münster hat den gesamten Personalauswahlprozess standardisiert, sodass Rahmenbedingungen und Auswahlkriterien für alle Bewerber_innen vereinheitlicht wurden. Zudem wurde eine Richtlinie für die Personalgewinnung verabschiedet, die sich am Grundsatz des OTM-Recruitment orientiert (open, transparent and mertit-based recruitment). Diese stelle sicher, dass die Auswahlverfahren transparent und fair gestaltet sind und nach Leistungs- und Befähigungskriterien entschieden werde.

Die Fachhochschule Aachen sieht ihre Personalentwicklungsmaßnahmen als einen Baustein zur Sicherung von Transparenz sowie einer „chancengerechten Entgeltstruktur". An der Universität zu Köln wurden im Juli 2018 Leitlinien für gute Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs verabschiedet. Dabei geht die Universität davon aus, dass diese Maßnahmen „sowohl unmittelbar als auch mittelbar zu einer Minimierung der Entgeltbenachteiligung (auch) von Frauen" beitragen. Die konkret beschlossenen Regelungen betreffen u. a. die Zusage, Master-Absolvent_innen grundsätzlich nach dem TV-L E13 zu beschäftigen, sodass eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft „so weit wie möglich vermieden" werde. Ebenso sind längere Vertragslaufzeiten für Promovend_innen sowie ein Beschäftigungsumfang von mindestens 50 % verankert. Zugleich geht die Universität zu Köln davon aus, dass die Anwendung des TV-L und der beamtenrechtlichen Vorgaben die Beschäftigten der Hochschule grundsätzlich vor einer Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts schützt.

Die FernUniversität Hagen hat im Oktober 2017 neue Richtlinien zur Beschäftigung von Hilfskräften, Fachmentor_innen sowie wissenschaftlichen Online-Tutor_innen verabschiedet, die das Entgeltgleichheitsgebot sowie Transparenzanforderungen berücksichtigen. An der Universität Bonn gelten einheitliche Regularien und Vergütungssätze für die Hilfskräfte, die in den Richtlinien für die Beschäftigung und Vergütung wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte festgelegt sind. Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg will – sofern eine Verstetigung der Hochschulpaktmittel aus Bund und Land erfolgt – etwaige bevorstehende Entfristung von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und MTV-Beschäftigten geschlechtergerecht vornehmen und diesen Prozess durch die zentrale sowie die

dezentralen Gleichstellungsbeauftragten begleiten lassen. Die Universität Düsseldorf setzt neben den Regelungen aus dem Tarifvertrag auch den Kodex „Gute Arbeit an NRW-Hochschulen" um.[39]

Die Universität Siegen weist darauf hin, dass Eingruppierungen an den Hochschulen in festen Gruppen, Laufbahnen und Stufen entsprechend der Tätigkeitsbeschreibung und des Dienstalters erfolgen:

> *„Entgeltgerechtigkeit muss daher bei der Bewertung der Tätigkeiten innerhalb der Hochschule ansetzen. Das bedeutet insbesondere eine Überprüfung und gegebenenfalls eine Höhergruppierung von ‚typisch weiblichen' Positionen, insbesondere in den Sekretariaten."*

Hierfür setzt sich an der Universität Siegen seit mehr als fünf Jahren das Netzwerk Hochschulsekretariat ein: Es wurden Muster-Tätigkeitsbeschreibungen für Eingruppierungen entwickelt, die betroffenen Kolleginnen zur Überprüfung ihrer Eingruppierung aufgefordert sowie Anträge auf Höhergruppierung eingereicht. Obwohl bislang keine zentralen Regularien zur Förderung der Entgeltgleichheit vorliegen, führt die Universität Siegen fortlaufend statistische Daten über Positionen, Befristungen und Umfang von Stellen und untersucht diese auch nach dem Merkmal Geschlecht. Diese Überprüfung der Tätigkeitsdarstellungen im Tarifbereich soll auch in Zukunft fortgesetzt werden.

Die Universität Bielefeld hat im MTV-Gleichstellungsplan Maßnahmen mit dem Ziel verankert, das geltende Tarifrecht zu einer diskriminierungsfreieren Entgeltordnung weiterzuentwickeln. Dies sei jedoch bislang „nicht im angestrebten Maße erfolgreich" gewesen, sodass die Hochschule derzeit hauptsächlich auf Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen setze. Auch die Universität Wuppertal nutzt „detaillierte Gleichstellungspläne" und Fortbildungen, um „Rahmenbedingungen für Entgeltgleichheit" zu schaffen. An der TU Dortmund arbeitet eine „Dienstposten-AG" zum Thema Entgeltgleichheit, bestehend aus Mitgliedern der Universitätsleitung und der Personalverwaltung sowie dem Personalrat, die dazu beitragen soll, „Transparenz und Gleichbehandlung" zu gewährleisten. Auch die TU Dortmund erachtet die Entgeltstrukturen durch den TV-L als „weitgehend vorgegeben". Niedrige Eingruppierungen bei Frauen (und Männern) resultierten häufig aus einem nicht vollständig ausgeschöpften Potenzial der Beschäftigten, weshalb die TU im Rahmen der Personalentwicklung „Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet, die eine berufliche Entwicklung fördern" sollen. TU Dortmund und Universität Wuppertal setzen hier u. a. auf den H2-Lehrgang, der sich an alle tarifbeschäftigten Mitarbeiter_innen im MTV-Bereich richtet und für Aufgaben des gehobenen Dienstes qualifiziert.[40] Auch die Universität Duisburg-Essen erarbeitet derzeit ein Maßnahmenpaket zur Entgeltgleichheit im MTV-Bereich. Ein entsprechender Entwurf der Gleichstellungskommission soll im Herbst 2018 dem Senat vorgelegt werden. Zugleich fungiert die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für den Bereich MTV als Sprecherin der BuKoF-Kommission „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung".

8.2.3 Vergabe von Leistungszulagen nach Tarif und bei Professuren in der W-Besoldung

Einige Hochschulen überprüfen zudem ihre Vergabe von Leistungszulagen auf etwaige Verstöße gegen das Entgeltgleichheitsgebot und nutzen hierfür die Ausgestaltung von Vergaberichtlinien und Controlling-Verfahren.[41]

Neben den Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung sieht die Universität Münster insbesondere bei den Leistungsprämien und -zulagen für Tarifbeschäftigte und Beamt_innen in der A-Besoldung das Potenzial für eine mögliche Entgeltbenachteiligung. Um bei der Vergabe Ungleichbehandlungen u. a. wegen des Geschlechts vorzubeugen, regeln an der Universität Münster Richtlinien „sowohl das Verfahren als auch die Kriterien für die Vergabe". Zudem ist ein Monitoring-Verfahren institutionalisiert, sodass die Universitätsleitung, die Personalvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung jährlich Informationen über die Vergabe der Prämien und Zulagen erhalten, die bei Bedarf erörtert werden. Die Universität Münster erstellt zu-

[39] Der „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal" geht auf § 34a HG zurück. Erarbeitet wurde der Rahmenvertrag durch das Wissenschaftsministerium sowie Vertreter_innen der Hochschulen und des Landespersonalrats. Vgl. https://www.mkw.nrw/hochschule/hochschulen-in-nrw/rahmenvertrag-fuer-gute-beschaeftigungsbedingungen/ [Zugriff am 21.11.2018]. Mit Inkrafttreten des veränderten Hochschulgesetzes zum 01.10.2019, wurde der Paragraf allerdings gestrichen.

[40] Vgl. hierzu die Informationen des Weiterbildungsträgers: https://www.weiterbildung.uni-muenster.de/zertifikatsstudiengaenge/h2-qualifizierungslehrgang/ [Zugriff am 19.11.2018].

[41] Die Vergabeverfahren von Leistungsbezügen werden ausführlich in Teil C dieses Reports erläutert.

dem einen sogenannten „Equal Pay-Bericht" über die Gehälter der Professor_innen. Dieser geht der Hochschulleitung und der Gleichstellungsbeauftragten zu und wird auf einer Rektoratssitzung diskutiert. Derzeit ergäben sich hieraus keine Hinweise auf einen Gender Pay Gap. Die Universität zu Köln nimmt derzeit eine Analyse des Gender Pay Gaps auf der Ebene der Professor_innen vor, „die vor allem auch die nicht tariflich geregelten Leistungszulagen in den Blick nimmt". Die Ergebnisse sollen dazu genutzt werden, Maßnahmen zu konzipieren bzw. weiterzuentwickeln, um Entgeltgleichheit zu gewährleisten.

Auch die Universitäten Duisburg-Essen und Bonn geben an, Richtlinien für die Vergabe von Leistungsbezügen und Funktionsleistungsbezügen entwickelt zu haben. An der Fachhochschule Bielefeld ist im Gleichstellungsrahmenplan ein Auskunftsrecht der Gleichstellungsbeauftragten über die Vergütung von Professor_innen verankert.

Die Universität Siegen hat in Bezug auf die W-Besoldung einen Mindeststandard für die Ausstattung neu berufener Professor_innen definiert, der insbesondere die Personal- und Sachausstattung betrifft. Besoldungszusagen für Neuberufene würden „nach geschlechterunabhängigem Standard" festgesetzt und umfassen einen „Mindestbetrag bei unbefristeten/befristeten Berufungsleistungsbezügen – mit der Möglichkeit der Entfristung bei Erfüllung von fachbezogenen individuellen Zielvereinbarungen".

Die Richtlinie der Hochschule für Musik Detmold für die Leistungsbezüge der Professor_innen sieht die Möglichkeit eines Beschwerdeverfahrens unter Einsetzung einer Schlichtungskommission vor. An der Universität Paderborn ist geplant, die Zielvereinbarungen mit Professor_innen zukünftig transparenter zu gestalten und die Vergabe von individuellen Leistungsbezügen einem Gender Controlling zu unterziehen.

8.3 Resümee

Es zeigt sich, dass die Hochschulen sehr unterschiedlich mit dem EntgTranspG sowie mit dem Entgeltgleichheitsgebot umgehen: Ein Blick auf die Umsetzung des EntgTranspG an den Hochschulen bestätigt die Kritik gleichstellungspolitischer Akteur_innen an der Ausgestaltung des Gesetzes: Lediglich tarifbeschäftigte Hochschulangehörige werden von dem Gesetz erfasst und an den Hochschulen kommt allein die Komponente des Auskunftsersuchens zur Anwendung. Immerhin fünf Hochschulen fallen aufgrund ihrer geringen Größe überhaupt nicht unter das Gesetz. Zudem verhindert die Angemessenheitsvermutung der tarifvertraglichen Regelungen eine Überprüfung von Eingruppierungen. Insofern wird das Potenzial des Gesetzes zur Verbesserung der Entgeltgleichheit in einigen Rückmeldungen der Hochschulen sehr kritisch gesehen. Lediglich ein knappes Drittel der Hochschulen hat Maßnahmen zur Umsetzung des EntgTranspG ergriffen oder plant diese für die Zukunft. Hier sind in erster Linie Regelungen zur Umsetzung von Auskunftsersuchen zu nennen, die bislang von den Beschäftigten allerdings nur spärlich nachgefragt werden.

Viele Hochschulen sehen hingegen keinerlei Notwendigkeit, gleichstellungspolitisch für Entgeltgleichheit aktiv zu werden: Sie erachten die tarif- und beamtenrechtlichen Vorgaben für ausreichend und setzen deren Umsetzung mit der Verwirklichung von Entgeltgleichheit gleich. Andere Hochschulen entwickeln Maßnahmen, um Entgeltgleichheit trotz der heterogenen Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen zu befördern. Zentrale Stellschrauben zur Verwirklichung von Entgeltgleichheit sind die Leistungskomponenten der (W-)Besoldung und der Gehälter sowie die Eingruppierungen insbesondere der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung. Bislang hat lediglich die FernUniversität Hagen ihre Entgeltordnung systematisch mittels eines Prüfverfahrens analysiert. Ob und in welchem Ausmaß tatsächlich geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten an den Hochschulen bestehen, ist Gegenstand von Teil C dieses Berichts.

Teil C
Der Gender Pay Gap an den Hochschulen in NRW

1 Zum Forschungsstand – von der Frauenlohnfrage zum Gender Pay Gap an Hochschulen 259
2 Forschungsfragen und Untersuchungsdesign 272
3 Besoldung von Professor_innen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung 283
4 Entgeltdifferenzen bei Professuren – Analyse hochschulstatistischer Daten 292
5 Professor_innen und Leistungsbezüge – Erfahrungen und Einstellungen 312
6 Hochschulleitungen und ihre Sicht auf geschlechterungleiche Leistungsbezüge 355
7 Entgeltungleichheiten bei Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung 368
8 Entgeltwirksame Ungleichheiten im wissenschaftlichen Mittelbau 405

Die These, dass an den Hochschulen Frauen und Männer für ihre Arbeit ungleich bezahlt werden, löst im Feld der Wissenschaft eher Verwunderung aus. Da die Hochschulen Teil des öffentlichen Dienstes sind, wird angenommen, dass alle Beschäftigungsverhältnisse entsprechenden beamten- sowie tarifrechtlichen Bestimmungen bezüglich der Besoldung bzw. des Entgeltes unterliegen. Insofern bestünden an den Hochschulen keine Spielräume für geschlechterdiskriminierende Entgeltunterschiede. Obwohl die Karrieren von Frauen und Männern an den Hochschulen und in der Wissenschaft ungleich verlaufen, erachtet die Mehrheit der Akteur_innen an den Hochschulen die tarif- und beamtenrechtlichen Vorgaben für ausreichend und setzt deren Umsetzung mit der Verwirklichung von Entgeltgleichheit gleich, so lautet das bisherige Ergebnis der Hochschulbefragung im Rahmen des Gender-Reports (Teil B, Kap. 8).

Es könnten jedoch – so die Vermutung – mit der ungleichen Repräsentanz von Frauen und Männern in bestimmten Status- und Berufsgruppen auch an Hochschulen Entgeltdifferenzen einhergehen, die in der Öffentlichkeit und in wissenschaftlichen Studien als *Gender Pay Gap* diskutiert werden. Während für den Bereich der Privatwirtschaft umfangreiche wissenschaftliche Studien zum Gender Pay Gap vorliegen, stehen diese für den Hochschulbereich im deutschsprachigen Raum bis auf kleinere und regionale Untersuchungen bislang aus. Vor diesem Hintergrund ist es ein Ziel der vorliegenden Studie, zu untersuchen, ob genderbezogene Entgeltungleichheiten an den Hochschulen in NRW existieren und wenn ja, in welchem Ausmaß. Darüber hinaus ist von Interesse, wie sich mögliche geschlechterbezogene Verdienstunterschiede auf den Ebenen der Professuren, des MTV-Bereichs sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus erklären lassen und welche Bedeutung dem Thema in der Hochschule beigemessen wird. Da die folgende Untersuchung den Forschungsgegenstand erschließt, wurde bei der Anlage der Studie ein multiperspektivisches methodisches Vorgehen gewählt.

Thematische Auswertung und Aufbau

1. Im einleitenden Kapitel wird der Zugang zum Forschungsfeld eröffnet. Zunächst wird ein kurzer Überblick über geschlechtertheoretische Ansätze zum Gender Pay Gap sowie zum damit verbundenen begrifflichen Instrumentarium und Forschungsstand gegeben. Im Anschluss werden vorliegende Studienergebnisse zu geschlechterbezogenen Entgeltunterschieden an den Hochschulen vorgestellt.

2. Im zweiten Kapitel werden die Forschungsfragen entwickelt sowie das Forschungsdesign und das methodische Vorgehen erläutert. Aufgrund der spezifischen Beschäftigungsbedingungen und Positionen der Professor_innen, der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus werden die drei Statusgruppen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen jeweils gesondert analysiert.

3. Zunächst geht es um die Frage eines möglichen Gender Pay Gaps in der Gruppe der Professor_innen. Das dritte Kapitel dokumentiert und analysiert die Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung, da, so die hier verfolgte These, leistungsbezogene Entgeltkomponenten maßgeblich zur Entstehung von geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten zwischen Professor_innen beitragen. In diesem Zusammenhang ist die Einführung der W-Besoldung im Jahr 2005 von Belang, da mit dem Wechsel von der C- zur W-Besoldung eine teilweise leistungsorientierte Bezügesystematik eingeführt wurde. Die Analyse vorliegender Ordnungen und Richtlinien zur Vergabe von Leistungsbezügen sowie die Erläuterung der Eckpunkte und Grundlagen der Besoldung der Professor_innen liefert hier zunächst Erkenntnisse zur organisationalen Handhabe der Vergabepraxis an den Hochschulen.

4. Im vierten Kapitel erfolgt die Analyse hochschulstatistischer Daten, sodass ein erster quantitativer Überblick über geschlechterbezogene Verdienstunterschiede bei Professor_innen sowie den Einfluss von Hochschulart, Besoldungsgruppe und Fachgruppe eröffnet wird.

5. Die Frage, welche Erfahrungen Professorinnen und Professoren mit Leistungsbezügen gemacht haben und welche Einstellung sie zur W-Besoldung einnehmen, steht im Mittelpunkt von Kapitel fünf. Hier werden die persönlichen Erfahrungen mit der W-Besoldung von nordrhein-westfälischen Professor_innen sowie ihre Sichtweisen auf die Art der Besoldung, die sie in einer Online-Befragung angegeben haben, vorgestellt.

6. Daran anschließend erfolgt in Kapitel sechs die Auswertung der Expert_inneninterviews mit Hochschulleitungen, Professorinnen und Gleichstellungsakteurinnen zu Fragen des Zusammenhangs der Besoldungssystematik an den Hochschulen und geschlechterbezogenen Verdienstunterschieden. Hierdurch werden die Perspektiven von Hochschulleitungen und ihre Sicht auf (geschlechterungleiche) Leistungsbezüge deutlich.
7. Entgeltungleichheiten in der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung stehen im siebten Kapitel im Fokus. Mit über 52.000 Beschäftigten handelt es sich um die größte Beschäftigtengruppe, in der zudem mehrheitlich Frauen arbeiten.
8. Im achten Kapitel werden erste Ergebnisse zu entgeltwirksamen Ungleichheiten in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb der Professur dargestellt.

1 ZUM FORSCHUNGSSTAND – VON DER FRAUENLOHNFRAGE ZUM GENDER PAY GAP AN HOCHSCHULEN

Die sogenannte Frauenlohnfrage steht seit der Genese der Arbeiter_innen- und der Frauenbewegung auf der sozialpolitischen Tagesordnung und fast genauso alt sind wissenschaftliche Forschungen hierzu. So wurde Alice Salomon, eine der Pionierinnen der ersten Frauenbewegung, 1906 an der Friedrich-Wilhelms-Universität Berlin mit einer Forschungsarbeit über „Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männern und Frauen" promoviert (Salomon 1906). Bereits auf der ersten gesamtdeutschen Frauenkonferenz in Leipzig im Jahr 1865 wurde das Recht von Frauen auf Erwerb proklamiert. Dies umfasste auch die Forderungen nach Zugang zu akademischen Berufen, zum Staatsdienst, zu höheren Bildungseinrichtungen und zu beruflicher Qualifizierung (vgl. Gerhard 2000: 81). Die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern wurde insbesondere durch die proletarische Frauenbewegung kritisiert. 1871 forderte die Arbeiterin Christiane Peuschel auf dem deutschen Webertag, „daß die Löhne der Frauen und Männer gleichgestellt werden" (zitiert nach Gerhard 2000: 109).

Sphärentrennung als Ursprung entlohnter und unbezahlter Arbeit

Mit der Entstehung der Neuen Sozialen Bewegungen und insbesondere der Frauenbewegung seit den 1970er-Jahren in Westdeutschland wurde die ‚Frauenlohnfrage' erneut gestellt. Erste Theorieansätze bezogen sich noch stark auf die Marx'sche Arbeitswerttheorie, die den Arbeitslohn als Ergebnis gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse und als zentrale Stellschraube der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit interpretiert. Feministische Theorien ergänzten den Arbeits(wert)begriff um die Dimension der unbezahlten Reproduktionsarbeit und führten die geringere Bezahlung von Frauenarbeit auf deren historische Genese im Rahmen der Transformation des ‚Ganzen Hauses' zurück – einer vorkapitalistischen Produktions- und Reproduktionsgemeinschaft, die keine Trennung von entlohnten/außerhäuslichen und nicht-entlohnten/privaten Tätigkeiten kannte. Demnach entfalteten erst bürgerlich-kapitalistische Gesellschaften die idealtypische Trennung einer öffentlichen Sphäre ‚männlicher' Lohnarbeit und einer privaten Sphäre unbezahlter ‚weiblicher' Reproduktionsarbeit, die auch Erziehungs-, Sorge- und Pflegetätigkeiten umfasste (vgl. zur historischen Genese Bock/Duden 1977).

Mit dem verstärkten Eintritt von Frauen in eine außerhäusliche und entlohnte Berufstätigkeit wird diese vergeschlechtlichte Trennung von Erwerbs- und Privatsphäre in die Konstruktion von – ungleich entlohnten – Frauen- und Männerberufen bzw. -branchen übersetzt. Analysen auf der Mikro- und der Mesoebene untersuchen, wie die Entgeltungleichheit auf den Ebenen von Branchen, Berufen und Betrieben tatsächlich hergestellt wird. Seit Mitte der 1990er-Jahre weisen vor allem konstruktivistisch inspirierte Theorieansätze darauf hin, dass die Arbeitsteilung „eine der wichtigsten und grundlegenden Ressourcen der Herstellung von zwei Geschlechtern (und ihrer ungleichen sozialen Lage) ist" (Gildemeister 2001: 81). Demzufolge erweisen sich ‚Frauenberufe' und ‚Männerberufe' nicht nur als kontingent in Bezug auf die

Arbeitsinhalte und ihre geschlechtliche Codierung, wie Wetterer (2002: 87ff.) etwa anhand des Streits um die Röntgenassistenz als weibliches Berufsfeld herausarbeitet. Vielmehr wird die These vertreten, dass die Arbeitsteilung gerade keine ‚Antwort' auf die Geschlechterdifferenz darstellt, sondern letztere überhaupt erst hervorbringt und zugleich naturalisiert (Wetterer 2009: 47).[1]

Ungleiche soziale Lagen

Aus einer intersektionalen Perspektive ist jedoch eine Gegenüberstellung ungenügend, die lediglich auf Entgeltdifferenzen und -diskriminierungen zwischen Frauen und Männern abzielt und die ungleichen sozio-ökonomischen Lagen innerhalb der Gruppe der Frauen (und ebenso zwischen Männern) verkennt. Damit wird ausgeblendet, dass nicht allein Geschlecht, sondern ebenso soziale Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, Behinderungen etc. den Zugang zu qualifizierten Arbeitsmärkten, Bildungsinstitutionen, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten und letztlich zu wirtschaftlichem Erfolg modulieren (vgl. hierzu kritisch Roig 2019).[2] Für die wissenschaftlichen Analysen des Gender Pay Gap bilden die konstruktivistischen Ansätze eine Hintergrundfolie, da Untersuchungen zur Entgeltungleichheit die Geschlechtersegregation der Arbeit, d.h. die Existenz frauen- und männerdominierter Berufszweige, zumeist voraussetzen. Ihr Fokus liegt nicht auf der (Re-) Konstruktion der Vergeschlechtlichung der Arbeitsteilung. Vielmehr wird das Ziel verfolgt, die systematische finanzielle Abwertung von ‚Frauenberufen' und deren Qualifikationsanforderungen im Sinne der Devaluationshypothese herauszuarbeiten (Lillemeier 2018: 3).

[1] Jedoch wird sowohl in der Forschungsliteratur als auch in der öffentlichen Debatte über den Gender Pay Gap in der Regel das binäre Geschlechtermodell vorausgesetzt und dessen Konstruktionsmechanismen tendenziell ausgeblendet. Dies geschieht auch vor dem Hintergrund, dass in der amtlichen Statistik (noch) ausschließlich die nach dem Personenstandsrecht gemeldeten Geschlechter – weiblich und männlich – verwendet werden. Auch die in der vorliegenden Studie zum Gender Pay Gap an den Hochschulen in NRW verwendeten amtlichen Daten sind binär ausgewiesen, sodass etwaige finanzielle Benachteiligungen von inter- und transgeschlechtlichen Personen nicht erfasst werden können.

[2] Die folgenden Analysen tragen dem insofern Rechnung, als die Untersuchung der verschiedenen Statusgruppen an den Hochschulen (Professor_innen, MTV-Bereich, wissenschaftlicher Mittelbau) getrennt erfolgt. Denn ungeachtet der Tatsache, dass sich, wie im Folgenden herausgearbeitet wird, geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten in all diesen Gruppen nachweisen lassen, unterscheiden sich Gehälter und Besoldung ebenso erheblich wie Qualifikationswege und Zugangsbarrieren.

1.1 GENDER PAY GAP – BEGRIFFE, BEFUNDE, ERKLÄRUNGEN

Unter dem Begriff Gender Pay Gap (GPG) wird ein Maß für den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern verstanden. Die Prozentzahl bezeichnet die Differenz zwischen dem Verdienst von Frauen und Männern, gemessen am Verdienst der Männer. Dabei werden in der Regel die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern in Vollzeit verglichen.

Seit 2016 stagniert der Gender Pay Gap in Deutschland und liegt im Jahr 2018 bei 21 %.[3] Das bedeutet: Frauen verdienen durchschnittlich 21 % weniger als Männer pro Arbeitsstunde. Damit liegt der Gender Pay Gap in Deutschland deutlich oberhalb des EU-Durchschnitts von 16 % im Jahr 2016 und Deutschland belegt im EU-Vergleich den drittschlechtesten Platz (European Commission 2018). Zu den Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern in Deutschland existieren inzwischen mehrere Überblicksstudien (vgl. Busch 2013b; Gartner 2016; Klenner 2016; Wippermann 2015).

1.1.1 Bereinigter und unbereinigter Gender Pay Gap – Humankapitaltheorien als Geschlechtertheorien

In neueren Studien wird zwischen einem bereinigten und einem unbereinigten Gender Pay Gap unterschieden (vgl. zusammenfassend Eicker 2017; Klenner 2016). Die zuvor genannte Differenz von 21 % beziffert den unbereinigten Gender Pay Gap, bei dem die Bruttostundenlöhne aller Beschäftigten ohne Ansehen der Qualifikation, beruflichen Position, des Arbeitsvolumens und anderer möglicher Einflussfaktoren auf den Verdienst miteinander verglichen werden. Im bereinigten Gender Pay Gap werden diese Einflussfaktoren als erklärter Anteil abgezogen, sodass je nach verwendetem Modell die Prozentzahl niedriger ausfällt. Dieser unerklärte Anteil oder das Residuum wird häufig mit Diskriminierung gleichgesetzt. Kritisch wird zu dieser Unterscheidung angemerkt,

[3] https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html [Zugriff am 10.07.2019].

dass weder der so genannte erklärte Anteil des Gender Pay Gaps frei von Diskriminierung sei, noch der unerklärte Rest mit Diskriminierung gleichgesetzt werden könne (Achatz et al. 2005; Klenner 2016).

Rationale Entscheidung für Familienvereinbarkeit …

Die Unterscheidung zwischen einem bereinigten und einem unbereinigten Gender Pay Gap liefert erste Hinweise, wie Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern erklärt werden. Die vermeintlich einfachste Erklärung spiegelt sich in der Idee des bereinigten Gender Pay Gap: Demzufolge lassen sich Verdienstunterschiede nicht zwingend auf Diskriminierungen zurückführen, sondern können durch eine unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital, wie etwa Qualifikation, Ausbildungsdauer, Berufserfahrung erklärt werden. Dabei gehen diese den Humankapitaltheorien zugeordneten Ansätze davon aus, dass die Prozesse der Berufswahl und -ausübung Ergebnis einer rationalen, individuellen Wahl seien (Becker 1964; Mincer 1970). Während die genannten Prozesse beide Geschlechter gleichermaßen betreffen, sind Humankapitaltheorien insofern Geschlechtertheorien, als sie Frauen und Männern ein je spezifisches ökonomisches Handeln zuschreiben, das an die bürgerliche Geschlechterordnung angelehnt ist. So wird Frauen eine grundsätzliche Familienorientierung und -zuständigkeit unterstellt, die bereits deren Berufswahl beeinflusse: Demnach treffen Frauen eine rationale Entscheidung für eine Tätigkeit, die mit der antizipierten Hauptverantwortung für die Familienarbeit vereinbar ist (Mincer/Polachek 1974; Polachek 1981). Erwerbsunterbrechungen oder Reduktionen des Arbeitsvolumens (Teilzeit), die mit dieser privaten Verantwortung verbunden sind, werden gemäß den humankapitaltheoretischen Ansätzen von Frauen bewusst einkalkuliert. Spiegelbildlich werden Männer als künftige Familienernährer angesehen, die sich auf diese Rolle durch längere Ausbildungsinvestitionen und eine als ununterbrochen geplante Erwerbsbiografie vorbereiten. Damit gelten die geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede als erklärt.

… oder Unterbewertung von ‚Frauenarbeit'?

Diese Annahmen sind vor allem durch devaluationstheoretische Ansätze kritisiert worden (vgl. z. B. Beller 1982; England 1982; Reskin 1988). Der Gender Pay Gap könne nicht allein durch eine unterschiedliche Lebensplanung und daraus folgende ‚Humankapital'-Ausstattung der Geschlechter erklärt werden. Vielmehr basierten Verdienstungleichheiten zwischen den Geschlechtern maßgeblich auf einer Unterbewertung der Arbeit von Frauen (Busch 2013a, 2013b; Busch/Holst 2011; England 1992; England et al. 2000; Lillemeier 2018). Damit gerät die berufliche Geschlechtersegregation in den Blick, vor allem die horizontale Segregation, d. h. die Aufteilung des Arbeitsmarktes in scheinbar gleichwertige Tätigkeitsfelder, die – historisch-kulturell bedingt – bis heute zu weiten Teilen Frauen und Männern zugeordnet werden (Hakim 1978; Jacobs 1989) und die, so die These, trotz gleichwertiger Qualifikationsanforderungen ungleich bezahlt werden. Die Untersuchung der Devaluationshypothese berührt neben der Ebene der Berufe auch die Ebene der (branchen-)tariflichen Beschreibung und Bewertung von Tätigkeiten. Zwar ist im Einflussbereich von Tarifverträgen der Gender Pay Gap im Schnitt kleiner (Klammer et al. 2018: 49), allerdings arbeiten Frauen häufiger als Männer in nicht tarifgebundenen Bereichen. Zudem sind auch Tarifverträge historisch gewachsen und enthalten bis heute Elemente einer traditionellen und systematischen Unterbewertung der Arbeit von Frauen (Jochmann-Döll/Krell 1993; Jochmann-Döll/Ranftl 2010; Lillemeier 2018; Winter 1998).

1.1.2 Regionale Erwerbs- und Branchenstrukturen als Ursache ungleicher Entgelte

Auf die Bedeutung der Regionen im Zusammenhang mit der Branchenstruktur für die Höhe geschlechterbezogener Entgeltdifferenzen – und damit auf vergeschlechtlichte Berufs- und Tätigkeitsfelder – verweist eine Auswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zum regionalen Gender Pay Gap (Fuchs 2018). Diese belegt, dass Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Deutschland regional sehr unterschiedlich verteilt sind; so war 2016 der Gender Pay Gap in vielen Teilen Ostdeutschlands negativ, d. h., Frauen verdienten dort im Durchschnitt mehr Geld als Männer. Werden bundesweit die Landkreise mit dem höchsten und dem geringsten Gender Pay Gap verglichen, zeigt sich, dass in Cottbus die Entgeltungleichheit am stärksten zugunsten der Frauen ausfällt, denn Frauen verdienten durchschnittlich 17 % mehr als Männer. Mit einem Gender Pay Gap von 38 % fiel hingegen der Gender Pay Gap im bayerischen Landkreis Dingolfing-Landau am deutlichsten zuungunsten der Frauen aus. Bemerkenswert ist, dass sich die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne der Frauen

lediglich um 23 € unterschieden, während sich das Durchschnittseinkommen der Männer um etwas mehr als 2.000 € unterschied (Fuchs 2018: 5).

Produktion versus Dienstleistung

Als Erklärung für diese Differenzen werden neben Unterschieden in Bezug auf Beschäftigungs- und Teilzeitquote der Männer sowie die Arbeitslosigkeit insbesondere die Unterschiede in der regionalen Wirtschaftsstruktur verantwortlich gemacht. Während etwa in Dingolfing-Landau die Wirtschaft sehr stark durch Großbetriebe und die Automobilindustrie geprägt ist und knapp die Hälfte der Beschäftigten, insbesondere Männer, im KFZ-Bereich arbeiten, ist die Industrie in Cottbus nur gering ausgeprägt und der öffentliche Dienst vor allem für Frauen ein wichtiger Arbeitgeber (Fuchs 2018: 2f.). Dies legt nahe, dass die hohe Verdienstspanne bei den Gehältern der Männer eine Erklärung für den Gender Pay Gap darstellt.

Darauf weisen auch die Ergebnisse einer weiteren Studie hin, die den Zusammenhang zwischen der Höhe des Gender Pay Gaps und den Branchenstrukturen untersucht: Scheele und Jochmann-Döll (2015) kommen in ihrer vergleichenden Studie, die die Finanz- und Versicherungsbranche sowie die Gesundheitsdienstleistungen analysiert, zu dem Ergebnis, dass Frauen im Finanz- und Versicherungssektor, in dem die höchsten Verdienste im Dienstleistungsbereich erzielt werden, deutlich seltener auf den ersten beiden Führungsebenen vertreten sind, als dies im Gesundheitswesen der Fall ist. Der Gender Pay Gap im Finanz- und Versicherungssektor beträgt knapp 30 % und steigt parallel zur betrieblichen Position. Hierfür machen die Autorinnen auch die großen betrieblichen Spielräume bei der Entgeltfindung – nicht zuletzt aufgrund von Leistungsvergütungen und der Vergabe von Boni jenseits tarifvertraglich festgesetzter Entgelte – verantwortlich.

Ungleichheit auf der Führungsebene

Neben einer *horizontalen Segregation* aufgrund von Regionen oder Branchen ist der Gender Pay Gap auch ein Effekt der *vertikalen Segregation:* Entgeltungleichheiten ergeben sich auch dadurch, dass Führungspositionen häufiger mit Männern besetzt sind. Führungspositionen zeigen jedoch auch im horizontalen Vergleich einen Gender Pay Gap, der, wie Scheele und Jochmann-Döll (2015) für die Finanz- und Dienstleistungsbranche aufzeigen, sogar im Vergleich zur durchschnittlichen Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern höher ausfällt. Blau und Kahn (2017) kommen durch eine Analyse von Paneldaten für die USA zu dem Ergebnis, dass der Gender Pay Gap im Verlauf von 1980 bis 2010 auf den mittleren und unteren Hierarchieebenen leicht gesunken ist, die Angleichung der Gehälter von Frauen und Männern auf Führungspositionen jedoch wesentlich langsamer voranschreitet und der Gender Pay Gap auf der Führungsebene höher ausfällt als auf niedrigeren Positionen. Verschiedene Studien von Holst und Busch (2009) sowie Holst und Marquardt (2018) kommen zu dem Ergebnis, dass nicht die für die Humankapitaltheorie so bedeutende Variable Qualifikation, sondern eher die Berufserfahrung in Vollzeit einen Teil des Gender Pay Gaps bei Führungskräften in Deutschland erkläre. Dies bedeutet, dass eine verbesserte Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht unmittelbar zu einer Verbesserung der Entgeltgleichheit beiträgt (Scheele/Jochmann-Döll 2015: 84f.). Holst und Marquardt (2018) zufolge fällt der Gender Pay Gap bei Führungskräften für die Jahre 2010 bis 2016 mit durchschnittlich 30 % deutlich höher aus als der Vergleichswert für alle Beschäftigten.

Entgeltungleichheit auf der betrieblichen Ebene

Umstritten ist, ob die Abwertung von Frauenarbeit primär auf der Ebene der Berufe sowie der Branchen und Tarifverträge stattfindet, oder ob die Abwertung vor allem innerhalb von Betrieben erfolgt und sich somit auf der Organisationsebene vollzieht. Anhaltspunkte für Letzteres liefern Ergebnisse zu betrieblichen „Job-Zellen", bei denen vollzeitbeschäftigte Personen innerhalb eines Betriebes verglichen werden, die den gleichen Beruf ausüben: Hier zeigt sich, dass Frauen in den statusniedrigeren Positionen platziert werden (Achatz et al. 2005; Hinz/Allmendinger 2007; Hinz/Gartner 2005). Die betriebliche Ebene ist im letzten Jahrzehnt verstärkt erforscht worden, etwa der Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Betrieb und einem geringeren Entgelt für Frauen und Männer (Heinze 2009; Reilly/Wirjanto 1999) oder die Problematik der Definition und Messung von Leistung in Organisationen (Tondorf/Jochmann-Döll 2005; Wilz 2008; Ziegler et al. 2010). Dass auf der betrieblichen Ebene auch die Arbeitnehmer_innenvertretung dem Thema geschlechterbezogene Entgeltungleichheit nicht zwangsläufig aufgeschlossen gegenübersteht, verdeutlichen die Ergebnisse der aktuellen WSI-Betriebsrätebefragung: Ein knappes Viertel der Betriebsräte ist – entgegen

ihres gesetzlichen Auftrages – nicht der Ansicht, dass die Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu ihren Aufgaben als Betriebsrat gehört. Zugleich gaben lediglich 16 % der befragten Betriebsräte an, das Thema Entgeltgleichheit in den letzten zwei Jahren im Rahmen einer Betriebsversammlung thematisiert zu haben (Baumann et al. 2019: 15f.). Lange agierten gewerkschaftliche Akteur_innen sogar offen gegen die gleiche Bezahlung von Frauen, um die Entlohnung der grundsätzlich als Familienernährer angesehenen Männer nicht zu gefährden.[4]

Unterschiede im Lohnniveau von Akademiker_innen

Unterschiede in der Höhe des Gender Pay Gaps bei promovierten Akademiker_innen innerhalb und außerhalb von Hochschulen in Deutschland dokumentiert Lea Goldan (2019), wobei allerdings kein Fokus auf den Verbleib in der Wissenschaft und die Spezifika von Hochschulkarrieren gelegt wird. Schulze (2015) analysiert in ihrem Artikel „The gender wage gap among PhDs in the UK" den Gender Pay Gap von britischen PhD-Absolvent_innen sechs und 42 Monate nach ihrem Abschluss. Sie konstatiert für diese recht homogene Gruppe insgesamt einen Gender Pay Gap, wobei dieser vor allem durch die deutlich höheren Verdienste von Männern des Samples außerhalb der Hochschule erklärt werden kann. So fällt außerhalb der Hochschule der Gender Pay Gap bereits sechs Monate nach Abschluss sehr hoch aus und verändert sich im weiteren Verlauf kaum. Dagegen ist der Gender Pay Gap an den Hochschulen nach sechs Monaten vergleichsweise klein und verdoppelt sich sodann im Verlauf der weiteren drei Jahre. Demzufolge verdienen Akademikerinnen, die an den Hochschulen verblieben sind, jährlich 748 £ weniger als ihre männlichen Kollegen an den Hochschulen, während außerhalb der Hochschulen der Verdienstunterschied um das Zehnfache höher ausfällt (Schulze 2015: 608).

1.1.3 Direkte und indirekte Diskriminierung – devaluationstheoretische Ansätze

Devaluationstheorien und daran anknüpfende Studien (vgl. exemplarisch England 1992; England et al. 2000; Lillemeier 2018) führen die Entstehung des des Gender Pay Gaps auf direkte/unmittelbare oder indirekte/mittelbare Diskriminierungen zurück – zwei verschiedene Formen der Ungleichbehandlung, die gegen den in Artikel 3 Grundgesetz (GG) verankerten Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verstoßen und die gemäß §§ 2 und 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsleben ausdrücklich unzulässig sind.

Gleichwertige Arbeit in tarifvertraglichen Regelungen

Eine unmittelbare Lohndiskriminierung liegt dann vor, wenn Frauen allein wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit für gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger Entgelt erhalten als Männer (Stiegler 1993: 31). Ungleiche Bezahlung gleicher Arbeit von Frauen und Männern gilt inzwischen nicht mehr als legitim, auch wenn sie nach wie vor existiert. Angesichts der verbreiteten beruflichen Geschlechtersegregation ist die Frage nach Entgeltdiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit jedoch weitaus bedeutsamer und zugleich komplex. Was unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist, wurde im EG-Anpassungsgesetz von 1980, das erstmals Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit festschrieb, jedoch nicht definiert. Der Gesetzgeber überließ dies der Definition durch die Arbeitsbewertung, die – wie bereits dargestellt – jedoch traditionell von einem erheblichen Male Bias gekennzeichnet ist (Jochmann-Döll/Krell 1993: 134).

Unter dem Stichwort *Comparable Worth* ist eine Forschungsrichtung entstanden (vgl. England 1992; Steinberg 2001), die u.a. die Vergleichbarkeit von Tätigkeiten operationalisiert und auf dieser Basis die Entgeltdiskriminierung von Frauen nachweist (vgl. Klammer et al. 2018). Nachgewiesen wird, wie „Geschlechtsabzüge" erneut durch die Hintertür der Arbeitsbewertung Eingang in Tarifentgelte und Eingruppierungen halten. Dies ist nicht zuletzt deshalb fatal, weil auch das neue Entgelttransparenzgesetz für „tarifvertragliche Entgeltregelungen [...] eine Angemessenheitsvermutung" unterstellt (vgl. Teil B Kap. 8). Obwohl die Tarifparteien dazu aufgefordert sind, „im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitzuwirken" (§ 6 Abs. 1 EntgTranspG, zitiert nach Jochmann-Döll/Tondorf 2018: 3), rücken Tarifverträge als mögliche Quelle von Entgeltdiskriminierung durch das Gesetz nicht in den Fokus. Allerdings zeigte jüngst eine Analyse der

[4] Zur Problematik der Arbeitsbewertung und einer möglichen Entgeltdiskriminierung von Frauen in Tarifverträgen existiert bei tariflichen Akteur_innen – bei denen Frauen unterrepräsentiert sind – auch heute noch kaum Problembewusstsein (Gärtner et al. 2014).

Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) für den öffentlichen Dienst auf, dass auch in Tarifverträgen erhebliche Einfallstore für geschlechtsbezogene Entgeltungleichheiten bestehen. Die Untersuchung kommt hierbei zu dem Schluss, dass „[t]rotz der Reformbemühungen" auch der an den Hochschulen in NRW gültige TV-L „nicht in hinreichendem Maße die rechtlichen Anforderungen, die an ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem gestellt werden", erfüllt (Jochmann-Döll/Tondorf 2018: 34).

Mittelbare Benachteiligung

Jochmann-Döll und Tondorf (2018: 3) betonen, dass potenzielle Entgeltungleichheiten in tarifvertraglichen Regelungen oftmals nicht direkt erkannt werden, da es sich zumeist um Formen von mittelbarer Diskriminierung handele, die erst durch Überprüfung der Arbeitsbewertungen sowie der Eingruppierung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten sichtbar werden. Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung geht auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zurück und ist mittlerweile auch im nationalen Recht verankert. So liegt nach § 3 Absatz 2 AGG eine verbotene mittelbare Benachteiligung vor, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren" zu einer Benachteiligung (z. B. in Form einer Lohnungleichheit) zwischen Frauen und Männern führen, sofern diese nicht durch anderweitige Sachgründe gerechtfertigt werden kann. So stellt es beispielsweise einen Fall der mittelbaren Diskriminierung dar, wenn Teilzeitkräfte von Systemen der betrieblichen Alterssicherung ausgeschlossen werden und davon vor allem Frauen betroffen sind (vgl. Sacksofsky 2010: 3ff.). Zugleich können mit dem Begriff der „mittelbaren Diskriminierung" auch Lohnungleichheiten erfasst werden, die aus „Sozialisationsprozessen" resultieren und auf „Zugangsbarrieren zu Berufsfeldern und Positionen" basieren (Stiegler 1993: 31). Dies sind Aspekte, die auch in der Wissenschaft als einem ehemals traditionell männlichen Berufsfeld zum Tragen kommen.

Devaluation der Fächer und innerhalb eines Fachs

Die Vergeschlechtlichung von Berufsfeldern – beispielhaft genannt seien Sozial-, Erziehungs- und Pflegearbeit als mehrheitlich von Frauen ausgeübte Tätigkeiten gegenüber den mehrheitlich von Männern besetzten Feldern der Technik und des Ingenieurwesens – spiegelt sich tendenziell auch in den wissenschaftlichen Disziplinen. Die Studienpräferenzen unterscheiden sich nach Geschlecht: Während Frauen in den Geistes- und Kunstwissenschaften sehr stark vertreten sind, ist der Männeranteil in den Ingenieur- und Technikwissenschaften besonders hoch. Leuze und Strauß (2009) argumentieren, dass die Wahl des Studienfaches maßgeblich zu Entgeltungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern beiträgt. Demnach hat ein hoher Frauenanteil im Studienfach einen negativen Einfluss auf den späteren Verdienst: Frauen, die frauendominierte Fächer studieren, haben einen Verdienstnachteil, der sich nicht durch die Ausstattung mit ‚Humankapital' erklären lässt. Ein (kollektiver) Wechsel von Frauen hin zu bislang männerdominierten Studienfächern würde – wie die Autorinnen prognostizieren – langfristig nur zu deren Abwertung führen, da sich in der Devaluation der Fächer die gesellschaftliche Devaluation von Frauen spiegele.

Doch auch innerhalb der gleichen Fachrichtung kommt es zu Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern, sodass Frauen, die ein Studium in einem männerdominierten Fach abschließen, sowohl zum Berufseinstieg als auch nach mehrjähriger Berufstätigkeit einen geringeren Verdienst erzielen als ihre männlichen Kollegen. Diese Gehaltsunterschiede werden darauf zurückgeführt, dass Frauen und Männer ihren Beruf in unterschiedlichen Sektoren und Branchen ausüben. Weiterhin wirkt sich die unterschiedliche Verteilung von Teilzeitarbeit sowie von Berufsunterbrechungen negativ auf den Verdienst der Akademikerinnen aus (vgl. Beaufaÿs 2016: 6f.). Bislang unzureichend untersucht sind allerdings etwaige genderbezogene Entgeltdifferenzen im Wissenschaftsbereich selbst.

1.2 GESCHLECHTERBEZOGENE ENTGELTDIFFERENZEN AN HOCHSCHULEN – STUDIEN NACH STATUSGRUPPEN

Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Hochschul- und Wissenschaftsbereich sind bislang nur wenig erforscht. Jedoch bestätigen die vereinzelt vorgelegten Ergebnisse deren Existenz. Laut der Datensammlung She figures 2018 betrug der Gender Pay Gap im Bereich Forschung und Entwicklung in der EU-28 im Jahr 2014 17,0 %: So viel verdienten Frauen im Vergleich zum durchschnittlichen Stundenlohn ihrer männlichen Kollegen in der Wissenschaft weniger. Damit war der Gender Pay Gap an den Hochschulen etwas höher als der durchschnittliche Gender Pay Gap, der europaweit bei 16,6 % lag (European Commission 2019: 96).

In Deutschland betrug der Gender Pay Gap in der Wissenschaft im Jahr 2014 19,4 %, lag also über dem EU-Durchschnitt, aber dennoch unter dem durchschnittlichen Gender Pay Gap in Deutschland (22,3 %) im gleichen Jahr (European Commission 2019: 102). Zugleich zeigt sich, dass der Gender Pay Gap mit dem Alter (und damit also tendenziell mit einem höheren Verdienst) stark steigt: Für unter 35-Jährige betrug der Gender Pay Gap in der Wissenschaft 9,3 % und lag damit unter dem Durchschnitt in der Gesamtwirtschaft in Deutschland (13,2 %), während er in der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen mit 31,5 % am höchsten und zugleich über dem Durchschnitt in der Gesamtwirtschaft von 28,5 % lag. Eine geschlechterbezogene Sonderauswertung zu den durchschnittlich gezahlten W-Besoldungen des Statistischen Bundesamtes für den Deutschen Hochschulverband kommt zu dem Ergebnis, dass im Juli 2017 W2-Professorinnen durchschnittlich ca. 300 € weniger verdienen als W2-Professoren (Detmer 2018: 1064). In der Gruppe der nach W3 besoldeten Professorinnen hat sich dieser Unterschied sogar auf 650 € verdoppelt.

Zugleich werden Forschungsdesiderate sichtbar: So weisen Meulders et al. (2010: 51f.) in ihrer Meta-Analyse zum Gender Pay Gap in Wissenschaft und Forschung in der EU darauf hin, dass Studien zu dieser Thematik meist deskriptiv angelegt seien und tiefergehende Analysen der Ursachen für die festgestellte Entgeltdifferenz fehlten sowie zudem selektiv auf einzelne Fächer fokussierten.

Bislang fehlen systematische, detaillierte und umfassende Untersuchungen zum Gender Pay Gap an den Hochschulen in Deutschland, die zugleich differenziert auf die einzelnen Statusgruppen eingehen. Im Folgenden werden deshalb sowohl nationale als auch internationale Forschungsergebnisse entlang der drei Beschäftigtengruppen Professuren, Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung und wissenschaftlicher Mittelbau vorgestellt.

1.2.1 Professor_innen

Viele, vor allem internationale Untersuchungen zum Gender Pay Gap an den Hochschulen richten ihren Blick auf die Ebene der Professuren. Hierbei gelten die Vergabe von Leistungs- und Marktzulagen als eine mögliche Ursache für Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Doucet et al. (2008) weisen nach, dass Professorinnen an einer kanadischen Forschungsuniversität eine fast dreimal so geringe Wahrscheinlichkeit haben, Marktzulagen zu erhalten – auch nach Kontrolle anderer Erklärungsfaktoren wie Seniorität und Forschungsfeld. Während eine weitere Studie diese Ergebnisse bestätigt, zeigt sich in der Höhe der gezahlten Zulagen jedoch keine Geschlechterdifferenz (Doucet et al. 2012). Anders verhält es sich hingegen in der Studie „Academic pay loadings and gender in Australian universities“: Die Autor_innen nennen als Ergebnis, dass Männer Zulagen nicht nur anteilig häufiger erhalten als Frauen, sie erhalten auch höhere Zulagen. Einige Differenzen werden durch die Fächergruppe, unterschiedliche Positionen in der Hierarchie und das Arbeitsvolumen erklärt; bei den Marktzulagen bleibt jedoch eine Erklärungslücke (Bailey et al. 2016). Strachan et al. (2016) bilanzieren, dass das australische Hochschulsystem einen Gender Pay Gap aufweist, der im Zusammenhang mit der abnehmenden Präsenz von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen steht. Auch eine fehlende Regulierung im Falle von Bonuszahlungen und Zulagen im Vergleich zu den Grundgehältern trägt, so die Autor_innen, zu einem Gender Pay Gap bei.

Ermessensspielraum und Fächergruppendifferenzen vergrößern Gender Pay Gap

Die genannten Studien kommen trotz unterschiedlichen Kontextes und Designs zu dem Ergebnis, dass variable Entgeltkomponenten – d.h. die (Re-)Individualisierung von Gehaltsentscheidungsprozessen

(Doucet et al. 2008: 67) – anfällig für Diskriminierungen sind, und zwar umso stärker, je größer der Ermessensspielraum ausfällt (vgl. auch Bailey et al. 2016). Während gängige Begründungen für die Unterschiede in den Gehaltsverhandlungen eine sozialisationsbedingte Verhandlungsschwäche von Frauen annehmen, kommt Doucet (2011: 152f.) zu dem Schluss, dass möglicherweise auch organisationale Prozesse, die beispielsweise den Zugang zu Informationen regulieren, dazu beitragen können, dass Frauen seltener Zulagen erhalten.

Doucet et al. (2012) berichten zudem, dass die jeweiligen Fächergruppen einen hohen Einfluss auf den Verdienst haben. So ist in Einheiten mit einem hohen Frauenanteil die Bezahlung häufig insgesamt geringer. Hierbei bleibt die Wahrscheinlichkeit für Männer, Zulagen zu erhalten, jedoch gleich (Doucet et al. 2012: 66f.). Lee und Won (2014) haben für die USA gezeigt, dass ein höherer Frauenanteil auf höheren hierarchischen Ebenen einer Fakultät einen möglichen Einfluss auf die Bezahlung der statusniedrigeren Wissenschaftlerinnen hat: Ein höherer Frauenanteil auf der höchsten Professuren-Ebene (full professor rank) korreliere auf der Ebene der Assistenzprofessuren mit einer höheren Geschlechtergleichheit der Gehälter (Lee/Won 2014). Hier stellt sich die Frage, inwiefern Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen die Möglichkeit haben, Frauen zu fördern, und inwiefern sie diese Möglichkeiten nutzen.

Bedeutung gesetzlicher Regulierungen

Die Bedeutung gesetzlicher Regulierungen zur Offenlegung von Vergütungen – Disclosure Laws –, die einen bestimmten Schwellenwert übersteigen, wie sie in den USA und Kanada existieren, scheinen ebenfalls einen wichtigen Einfluss auf die Höhe des Gender Pay Gaps zu haben. So kommen Baker et al. (2019) in ihrem Aufsatz „Pay Transparency and the Gender Gap" zu drei zentralen Ergebnissen hinsichtlich der Wirkungen von Disclosure Laws an kanadischen Universitäten: Erstens lässt sich die Reduzierung des durchschnittlichen Verdienstes um ein bis drei Prozentpunkte an kanadischen Hochschulen insgesamt feststellen. Zweitens verringern sich die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern um 2,2 bis 2,4 Prozentpunkte, was einer Steigerungsrate von minus 30 % entspricht. Drittens sind diese Ergebnisse besonders stark an denjenigen Hochschulen ausgeprägt, die einen hohen Grad an gewerkschaftlicher Organisierung der Beschäftigten aufweisen.

Die internationalen Befunde geben erste Hinweise für mögliche genderbezogene Verdienstunterschiede von Professor_innen in Deutschland. Denn auch hier sind es die im Rahmen der W-Besoldung eingeführten „leistungsbezogenen" Gehaltselemente, die mit neuen geschlechterbezogenen Ungleichheiten in Verbindung gebracht werden.

Ergebnisse für den deutschen Hochschulraum

Für das Land Niedersachsen ergab eine erste quantitative Analyse des Gender Pay Gaps in der W-Besoldung, dass insgesamt weniger Frauen als Männer mit Leistungsbezügen ausgestattet sind (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2016). Dazu könnte auch ein intransparentes Vergabesystem der Leistungsbezüge beitragen, das, wie es für das Land Hessen bereits verfassungsrechtlich moniert wurde, nicht allen Amtsträger_innen gleichermaßen zur Verfügung steht (Fuchs 2012). Bereits bei der Einführung der W-Besoldung warnte die BuKoF davor, dass etwa Vorschlagsverfahren (z. B. für Prämien) die Gefahr unbewusster, d. h. mittelbarer, Diskriminierung beinhalten. Deshalb sprach sie sich in einer entsprechenden Handlungsempfehlung für eine „systematische Überprüfung aller in Frage kommenden Professorinnen und Professoren" sowie für Controlling-Verfahren in Form von regelmäßigen Selbstberichten der Hochschulen aus (BuKof 2003). Darüber hinaus regte sie an, Leistungsbezüge seltener im Rahmen von Berufungsverhandlungen, sondern aufgrund erbrachter Leistungen zu einem späteren Zeitpunkt zu vergeben.

Eine Untersuchung von Jochheim und Bogumil (2015) an ausgewählten Fallhochschulen kommt zu dem Ergebnis, dass die W-Besoldung das Ziel, tatsächliche Leistungsanreize zu setzen, eher verfehle. Ob mit der Einführung der W-Besoldung allerdings ein Gender Pay Gap entsteht oder verstärkt wird, war nicht Gegenstand der Untersuchung. Jochheim (2014: 142f.) weist aber nach, dass Professorinnen und Professoren die W-Besoldung unterschiedlich bewerten: Professorinnen gingen sowohl von einer größeren Anreizwirkung als auch von stärkeren negativen Auswirkungen durch die W-Besoldung aus.

Dass die von der BuKoF geäußerten Befürchtungen nicht gegenstandslos sind, ergab die Sonderuntersuchung zur hlb-Studie über Fachhochschulprofessuren, die die Existenz eines Gender Pay Gaps bei der W-Besoldung analysiert (Hellemacher 2011;

Simons/Hellemacher 2009). Demzufolge erhalten Professorinnen – insbesondere die nach der Umstellung auf die W-Besoldung berufenen – seltener ruhegehaltfähige Zulagen als Professoren. Diese Tatsache lässt sich nicht auf Demografie- und ‚Humankapital'-Variablen wie Alter und Berufserfahrung zurückführen. Vielmehr – so die Autor_innen – könnten die Ergebnisse darauf verweisen, dass sich die Berufungszulagen an den früheren Einkünften aus der Berufstätigkeit in der Praxis orientieren – und hier schneiden Männer häufig besser ab (s. hierzu auch Schulze 2015).

Ungleichheit nach Fächergruppen

Zugleich stehen die in der hlb-Studie gefundenen Geschlechterunterschiede bei den Zulagen im Zusammenhang mit der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern in den Fächergruppen: So sind Männer häufiger in Fächergruppen vertreten, in denen die Einkommen in der Privatwirtschaft höher liegen als an den Hochschulen, etwa in den Ingenieurwissenschaften. Eine Befragung unter neuberufenen Fachhochschulprofessor_innen zu ihren Einkommensverhältnissen ergab, dass sich für 47 % der Männer ihr Einkommen nach der Berufung verringerte, während es für 54 % der neuberufenen Professorinnen stieg, gleich hingegen blieb das Einkommen für jeweils ein Viertel aller Frauen und Männer (Sembritzke/Thiele 2019: 24). Ein Wechsel aus der Privatwirtschaft auf die Professur ging deutlich öfter mit Einkommensverlusten einher als ein Wechsel aus der Wissenschaft: 73 % der Männer und 50 % der Frauen, die zuvor in der Privatwirtschaft beschäftigt waren, gaben an, mit der Berufung auf die Professur ein geringeres Einkommen zu erhalten, während 71 % der Frauen und 60 % der Männer, die aus der Wissenschaft heraus auf eine FH-Professur berufen wurden, berichteten, nun über ein höheres Einkommen zu verfügen. Reduzierungen der Einkünfte ließen sich zudem vor allem in Fächergruppen beobachten, in denen sehr oft Männer auf Professuren berufen werden. Dies sind oftmals die Ingenieurwissenschaften, die Mathematik sowie die Informatik. In weiblich dominierten Fächergruppen hingegen war die Berufung auf eine FH-Professur oftmals mit einer Verbesserung des Einkommens verbunden (Sembritzke/Thiele 2019: 24f.). Die berufliche Geschlechtersegregation (im Sinne einer Aufteilung des Arbeitsmarktes in ‚männliche' und ‚weibliche' Tätigkeitsfelder mit ungleichen Entlohnungsstrukturen) findet sich – entlang der Fächersystematik – somit auch an den Fachhochschulen wieder. Geschlechterungleichheiten bei den Gehältern, so legen die genannten Studien nahe, entstehen in Teilen also bereits in der Anfangsphase einer Professur. Insgesamt gibt es jedoch zu Berufungsverhandlungen und zur Aushandlung von Leistungsbezügen an Hochschulen in Deutschland, insbesondere aus einer Geschlechterperspektive, noch keine Studienergebnisse vor. Erste Indizien, dass diese Ungleichheiten nicht per se auf die geringeren Forderungen von Frauen in den Verhandlungen zurückzuführen sind, liefert eine Analyse von Unterlagen zu Berufungsverhandlungen an der RWTH Aachen (Hofmeister/Hahmann 2011). Hier stellte sich heraus, dass Frauen bezüglich der Ausstattung ihrer Professur genauso viele Mittel einforderten wie Männer, jedoch deutlich weniger bekamen, vor allem bei den Einmalzahlungen und den wissenschaftlich Beschäftigten.

1.2.2 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Kaum untersucht ist der Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) innerhalb der Hochschulen. Diese heterogene Gruppe ist nicht nur in verschiedensten Berufsfeldern tätig, die sich als hochgradig geschlechtersegregiert erweisen, vielmehr existieren mit den Tarifbeschäftigten und den Beamt_innen auch zwei Gruppen von Mitarbeiter_innen, deren Vergütung sich grundlegend unterscheidet: Während für die Tarifbeschäftigten der Tarifvertrag der Länder (TV-L) Gültigkeit hat, findet im anderen Fall das Beamtenrecht des Landes NRW Anwendung. Dessen ungeachtet liefern erste Befunde für beide Gruppen Anhaltspunkte für erhebliche Geschlechterungleichheiten in den Laufbahnen, im Arbeitsvolumen und – daran gekoppelt – auch in den Verdiensten (Banscherus et al. 2017; Kortendiek et al. 2016: 83ff.).

Verdienstunterschiede bei Beamt_innen

Studien, die explizit nach einem möglichen Gender Pay Gap bei Beamt_innen an Hochschulen fragen, liegen bislang nicht vor. Eine Auswertung von IT.NRW hat ergeben, dass im Jahr 2014 im öffentlichen Dienst ein Verdienstabstand zwischen Beamtinnen und Beamten in NRW bestand, der sich deutlich nach dem Beschäftigungsumfang unterschied: So existierte zwischen vollzeitbeschäftigten Beamten und Beamtinnen ein Gender Pay Gap in Höhe von 4 %, während er bei verbeamteten Teilzeitbeschäftigten 15,9 % betrug (Stegenwaller 2018: 8).

Eine exemplarische Analyse großer Verwaltungsbereiche in NRW (Finanzen, Justiz sowie Polizei) ergab, dass sich die Karrieren von Frauen und Männern zunächst ähnlich entwickeln, der Aufstieg von Frauen in die höheren Besoldungsgruppen dann jedoch zu stagnieren beginnt. Auch bei den Beamt_innen spiegelt sich der hohe Frauenanteil im öffentlichen Dienst in den höheren Laufbahngruppen nicht wider (DBB NRW 2018: 10ff.). Laut Deutschem Beamtenbund NRW (DBB 2018: 13f.) wirkt zudem eine Teilzeittätigkeit, die überwiegend von Frauen ausgeübt wird, als eine eigenständige Hürde bei der Karriereentwicklung. Schlüsselelement für die Entstehung des Verdienstunterschiedes zwischen Frauen und Männern ist laut DBB (2018: 25ff.) die Leistungsbeurteilung, Grundlage für die Karriereentwicklung und den Aufstieg in höhere Besoldungsgruppen (vgl. auch Michaelis 2018).[5]

Horizontale Segregation im MTV-Bereich

Banscherus et al. (2017) untersuchen die Beschäftigten in Verwaltung, Bibliotheken und Technik.[6] Laut Statistischem Bundesamt handelt es sich um ein frauendominiertes Beschäftigungsfeld mit einem Frauenanteil von insgesamt 65 %im Jahr 2014 (vgl. Banscherus et al. 2017: 76), wobei die Frauenanteile in den einzelnen Berufsgruppen stark variieren.[7] Auf der Grundlage einer bundesweiten Online-Befragung unter dieser Beschäftigtengruppe an 21 deutschen Hochschulen kommen Banscherus et al. (2017: 84) zu dem Ergebnis, dass 82 % der Verwaltungsbeschäftigten, 86 % der Bibliothekar_innen und sogar 99 % der Sekretär_innen Frauen sind. Hingegen beträgt der Frauenanteil bei den Laboringenieur_innen 19 %, bei den IT-Beschäftigten 18 % und bei den Handwerker_innen und Facharbeiter_innen lediglich 15 %.

Eingruppierungen und vertikale Segregation

Der Gender-Report 2016 untersuchte erstmals, welche Entgeltdifferenzen bei Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW existieren. Dazu wurden die Eingruppierungen der Tarifbeschäftigten anhand der formalen Qualifikationsvoraussetzungen zu vier Clustern zusammengeführt und analysiert (Kortendiek et al. 2016: 83f.). Zwar sind Männer überdurchschnittlich oft in den untersten Entgeltgruppen E1 bis E4 vertreten, ab Entgeltgruppe E5 sinkt der Frauenanteil jedoch mit steigender Eingruppierung. In den höchsten Entgeltgruppen ab E13 bis E15Ü sind Frauen nur noch mit etwas mehr als der Hälfte (55 %) vertreten, obwohl im MTV-Bereich insgesamt der Frauenanteil bei zwei Dritteln liegt. Zugleich macht die Feinanalyse sichtbar, dass der Frauenanteil auch innerhalb der geclusterten Eingruppierungen jeweils mit steigender Eingruppierung sinkt (Kortendiek et al. 2016: 85). Das deutet darauf hin, dass Frauen innerhalb der existierenden Ermessensspielräume niedriger eingruppiert werden als Männer. Angesichts der Tatsache, dass die jeweilige Eingruppierung nicht allein auf der formalen Qualifikation, sondern auf der konkreten Tätigkeitsbeschreibung der Stelle sowie der Erfahrung der Beschäftigten basiert, stellen diese Befunde einen ersten Hinweis auf genderbezogene Entgeltungleichheiten und damit zusammenhängende mittelbare Diskriminierungen bei der Eingruppierung dar.

Die bereits zitierte Online-Befragung von Banscherus et al. (2017: 93ff.) kommt zu ähnlichen Befunden: Eine genauere Betrachtung der Laufbahn- und Entgeltgruppen ergibt recht deutliche geschlechterbezogene Unterschiede: So sind Männer tendenziell in höhere Laufbahngruppen eingruppiert[8] – trotz vergleichbarer Qualifikationen und Bildungsabschlüsse. Diese vertikale Segregation ist mit deutlichen Verdienstunterschieden gekoppelt und verweist damit auf einen Gender Pay Gap. Banscherus et al. (2017: 56) berichten, dass die Eingruppierung für Beschäftigte in Sekretariaten – das am stärksten frauendominierte Berufsfeld in diesem Bereich – in einer Bandbreite von E5 bis E9 stark variiert, sodass nicht nur zwischen verschiedenen Hochschulen, sondern auch innerhalb eines Standortes deutliche Unterschiede in der Eingruppierung existieren.

[5] Wenngleich die Leistungsbeurteilung für Tarifbeschäftigte nicht ganz so zentral ist, wird auch für den Tarifbereich bisweilen die Bedeutung einer geschlechtergerechten Beurteilung hervorgehoben (vgl. Baer/Englert 2006).

[6] Der in der zitierten Studie untersuchte VBT-Bereich unterscheidet sich geringfügig vom MTV-Bereich in NRW. So sind z. B. die den Hochschulen zugeordneten Pflegekräfte der Universitätskliniken nicht enthalten (vgl. Banscherus et al. 2017: 21). Insgesamt kann jedoch von einer hohen Vergleichbarkeit der beiden Gruppen ausgegangen werden.

[7] Dabei gehören 55 % der Beschäftigten dem Bereich der Verwaltung, 7 % der Beschäftigten dem Bereich der Bibliotheken und 28 % der Beschäftigten dem Bereich Technik an (vgl. Banscherus et al. 2017: 76).

[8] So sind deutlich mehr Männer als Frauen im höheren Dienst (29 % vs. 19 %) und im gehobenen Dienst (48 % vs. 38 %) tätig, während 43 % der Frauen gegenüber lediglich 24 % der Männer im mittleren oder einfachen Dienst eingruppiert sind. Diese Befragungsergebnisse entsprechen in weiten Teilen den Daten der amtlichen Statistik (vgl. Banscherus et al. 2017: 92ff.).

Ungleiche Bewertung von Arbeit

Angesichts der zum Teil geäußerten erheblichen Frustration über die niedrigen Gehälter und die mangelnden Aufstiegschancen in den Sekretariaten (Banscherus et al. 2017: 153), scheint es, dass die Hochschulen diese Spielräume bei den Eingruppierungen oftmals zuungunsten von Frauen nutzen.

Die von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKof) in Auftrag gegebene Studie „Alles was Recht ist – Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung" zur Eingruppierung von Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich hat bereits in den 2000er-Jahren festgestellt, dass die Arbeitsbewertung von Tätigkeiten im Sekretariats- und im Technikbereich ungleich und zuungunsten der Sekretariate ausfällt.[9] Mit Hilfe des Arbeitsbewertungsinstruments ABAKABA[10] konnte nachgewiesen werden, dass es sich bei den Sekretariatstätigkeiten um äußerst komplexe Arbeitsfelder handelt, die oftmals höhere Anforderungen beinhalten als die damit verglichenen Profile technischer Arbeitsbereiche mit einem hohen Männeranteil. Bereits damals wurde deshalb die Notwendigkeit einer Neubewertung der Sekretariatstätigkeiten und ihrer Höhergruppierung formuliert. Die Umsetzung dieser Forderung im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung des TV-L im Jahr 2012 erfolgte allerdings nicht.[11]

Führungsaufgaben und (unfreiwillige) Teilzeitbeschäftigung

Ein weiterer Umstand, der sich potenziell auf genderbezogene Entgeltdifferenzen auswirkt, ist die Wahrnehmung von Führungsaufgaben: Nach Banscherus et al. (2017: 82) geben Männer deutlich häufiger (37 %) als Frauen (20 %) an, anderen Beschäftigten vorgesetzt zu sein und diesen Anweisungen zu geben. Unklar bleibt, ob diese Unterschiede mit der Qualifikationsstruktur erklärt werden können: So haben Männer zwar häufiger eine Fachschule oder Fachakademie absolviert, während Frauen häufiger eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, jedoch ergaben sich beim Bildungsabschluss mit dem Hochschulabschluss als häufigster Qualifikation – ebenso wie bei den Promovierten – nur minimale Differenzen (vgl. Banscherus et al. 2017: 88ff.).

Laut Hochschulstatistik ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich in den letzten zehn Jahren relativ konstant geblieben und lag 2014 bei 38 % (Banscherus et al. 2017: 99f.). Dabei handelt es sich insbesondere im Arbeitsbereich Sekretariat um unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung. Insgesamt gaben bei der von Banscherus et al. (2017: 101ff.) durchgeführten Befragung 48 % der Männer und 41 % der Frauen an, ihre Arbeitszeit aufstocken zu wollen. 20 % der Frauen und 32 % der Männer gaben an, in Teilzeit zu arbeiten, weil keine Vollzeittätigkeit zu finden sei, während weiterhin deutlich mehr Frauen (51 %) als Männer (26 %) ihre Teilzeittätigkeit mit persönlichen, familiären Verpflichtungen bzw. Pflege- und Betreuungsaufgaben begründeten.

1.2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen – wissenschaftlicher Mittelbau

Die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus als einer Beschäftigtengruppe ist im deutschsprachigen Raum bislang vor allem im Hinblick auf den Weg zur Professur analysiert worden, nicht jedoch mit Fokus auf die Existenz genderbezogener Entgeltungleichheiten. Auch hier herrscht zunächst die Annahme vor, dass mit der tariflichen Eingruppierung, die innerhalb einer Hochschulart in der Regel vorgegeben ist, grundsätzlich Entgeltgleichheit hergestellt sei. Dies blendet jedoch mögliche Spielräume bei der Eingruppierung in den höheren Entgeltgruppen (E13 bis E15) oder hinsichtlich der Vorweggewährung von Stufenaufstiegen ebenso aus wie bei den Übergängen von Hilfskraftstellen auf hauptberufliche wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse. Ähnlich verhält es sich bei den wenigen verbeamteten Stellen im Mittelbau, bei denen ebenfalls davon ausgegangen wird, dass sie aufgrund des Besoldungsrechts vor geschlechterbezogenen Ungleichheiten geschützt seien.

Prekäre Beschäftigung

Der wissenschaftliche Mittelbau stellt eine große, heterogene Beschäftigtengruppe dar, deren Arbeitsverhältnisse aufgrund der großen Verbreitung von Teilzeitarbeitsplätzen und Befristungen größtenteils prekär

[9] https://bukof.de/kommissionen-liste/mitarbeiterinnen-in-technik-und-verwaltung/#1516968946842-857e9e80-d4e5 [Zugriff am 24.04.2019]; https://bukof.de/wp-content/uploads/stefaniak-alles-was-recht-ist-Projektergebnisse-entgeltdiskriminierung_2002.pdf [Zugriff am 24.04.2019].
[10] Bei ABAKABA handelt es sich um ein analytisches Verfahren zur Arbeitsbewertung, das in der Schweiz entwickelt wurde. https://www.abakaba.ch/de/ [Zugriff am 24.04.2019].
[11] Vgl. https://bukof.de/kommissionen-liste/mitarbeiterinnen-in-technik-und-verwaltung/#1516968946842-857e9e80-d4e5 [Zugriff am 24.04.2019].

sind.[12] Im Jahr 2014 waren 82 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ohne Professuren) an deutschen Hochschulen befristet beschäftigt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 126f.).[13] Nicht zuletzt auf das Einkommen wirken sich zudem die hohen Teilzeitquoten negativ aus: 2014 waren 38 % aller hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen in Teilzeit beschäftigt. Allerdings sollte hierbei beachtet werden, dass in dieser Statistik bereits zwei Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit als Vollzeitbeschäftigung gewertet wurden (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 136).

Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsumfang sowie bei Dauerstellen

Das Alter ist eine wichtige Variable: Befristete Beschäftigungsverhältnisse betreffen vor allem in den jüngeren Alterskohorten Frauen und Männer gleichermaßen. Gemäß dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017: 128f.) lassen sich in dieser Beschäftigtengruppe an den Hochschulen keine Geschlechterunterschiede bezüglich des Befristungsanteils feststellen: bei Frauen und Männern jeweils 93 %. Allerdings ergeben sich deutliche Geschlechterunterschiede bezüglich des Beschäftigungsumfanges: So gehen an den Hochschulen insgesamt zwei Drittel des männlichen wissenschaftlichen Nachwuchses (68 %) einer Beschäftigung in Vollzeit[14] nach, bei den Frauen sind dies jedoch nur knapp über die Hälfte (54 %) (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 136ff.). Werden einzelne Fächergruppen betrachtet, so liegt die Quote der in Vollzeit beschäftigten Männer durchweg über derjenigen der Frauen. Insofern entstehen genderbezogene Entgeltungleichheiten im wissenschaftlichen Mittelbau vor allem durch das unterschiedliche Arbeitsvolumen. Verdienstunterschiede sind damit zwar ‚erklärt', möglicherweise aber dennoch nicht frei von Diskriminierung, da eine Beschäftigung in Teilzeit nicht immer den Arbeitszeitwünschen – geschweige denn der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit – entspricht (vgl. Hendrix 2017).

Zudem zeigen erste Forschungsergebnisse, dass sich prekäre Beschäftigungsverhältnisse auf Frauen und Männer als Wissenschaftler_innen ohne Professur ungleich auswirken. In NRW zeigt sich ein erheblicher Geschlechter-Bias in der Gruppe der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden, die über eine Dauerstelle verfügen: Hier lag der Frauenanteil im Jahr 2014 bei lediglich 33 %, obwohl ihr Anteil an dieser Personalgruppe insgesamt 41 % beträgt (Kortendiek et al. 2016: 68). Ähnlich verhält es sich bei der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA): Hier lag der Frauenanteil insgesamt bei knapp über der Hälfte (53 %); bei den entfristeten LfbA-Stellen sinkt er jedoch auf 46 %.[15]

Weiterhin prekär, auch unter exzellenten Bedingungen

Es scheint, dass solchen Entgeltungleichheiten bislang durch Gleichstellungsmaßnahmen noch nicht wirksam begegnet werden kann. So zeigt der Vergleich von Wissenschaftler_innen im Rahmen der Exzellenzinitiative und solchen, die nicht in diesem Förderrrahmen an deutschen Universitäten beschäftigt sind, dass sich die Beschäftigungsverhältnisse unter den Bedingungen von ‚Exzellenz' nicht wesentlich besser darstellen als für den ‚nicht-exzellenten' Mittelbau (Beaufaÿs/Löther 2017). Auch die an Exzellenzprogrammen teilnehmenden Wissenschaftlerinnen sind im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weiterhin mit erheblichen Nachteilen konfrontiert. Dies betrifft u.a. die Chancen auf eine unbefristete Anstellung an einer Hochschule nach dem erfolgreichen Abschluss einer Promotion, aber auch den höheren Anteil von Wissenschaftlerinnen, die lediglich in Teilzeit beschäftigt sind.

Die Betrachtung der verschiedenen Status- und Beschäftigungsgruppen hat erste Hinweise auf das Vorliegen geschlechtlich differenzierter Entgeltstrukturen an den Hochschulen gegeben, die in der vorliegenden Schwerpunktstudie für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW detaillierter untersucht werden.

[12] Prekäre Beschäftigung im Hochschulbereich und speziell im wissenschaftlichen Mittelbau wird sowohl von den Beschäftigten als auch von gewerkschaftlicher Seite kritisiert, und es existieren verschiedene Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. 2017 gründete sich das „Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft" (www.mittelbau.net); bereits 2012 verabschiedete die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) den „Herrschinger Kodex: Gute Arbeit in der Wissenschaft", eine Praxisanleitung für die Hochschulen zur Umsetzung der Forderungen aus dem Templiner Manifest aus dem Jahr 2010 (www.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex).

[13] Untersucht wurde der „wissenschaftliche Nachwuchs", definiert als das hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische Personal (unter 45 Jahre, ohne Professor_innen auf Lebenszeit) an Hochschulen.

[14] Vollzeit wurde dabei als Beschäftigungszeit von mindestens zwei Dritteln einer regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten definiert (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 136).

[15] Im Vergleich zum vorherigen Gender-Report ist der Frauenanteil an den unbefristeten Stellen zwar gestiegen (von 25 % im Jahr 2011 auf 33 % im Jahr 2014). Im selben Zeitraum sind jedoch die Anzahl und der Anteil der Dauerstellen des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals stark gesunken (von 26 % auf 15 %), sodass nun in absoluten Zahlen deutlich weniger Männer (2011: 8.400; 2014: 3.700) und Frauen (2011: 2.800; 2014: 1.800) unbefristet beschäftigt sind (Kortendiek et al. 2013: 83, 2016: 68).

1.3 Resümee

Der Gender Pay Gap quantifiziert die Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern – in Form der Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen, gemessen am Verdienst der Männer. Für diese Entgeltungleichheit gibt es vielfältige Ursachen, die aus geschlechtlich differenzierten Bildungs- und Erwerbsbiografien (‚Humankapital'), aber auch Berufsstrukturen resultieren. So arbeiten Frauen häufig in Berufsfeldern, die gering entlohnt werden, und umgekehrt werden Berufe auch aufgrund ihres hohen Frauenanteils schlechter entlohnt (Devaluationshypothese). Über diese Faktoren hinaus, die als mittelbare Diskriminierung gelten können, kommt auch eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung – die ungleiche Entlohnung gleicher Tätigkeiten – als Erklärung für den Gender Pay Gap in Betracht.

Der Gender Pay Gap im Hochschulbereich ist für Deutschland bislang wenig und selektiv mit Fokus auf Professuren erforscht worden. Erste Studien zur leistungsbezogenen Besoldung von Professor_innen lassen den Schluss zu, dass das System variabler Gehaltsbestandteile anfällig für Diskriminierung ist, gerade weil es individuelle Spielräume auf Seiten der Gehaltsempfänger_innen, aber auch der Entscheider_innen institutionalisiert. Wie die Zulagen und Prämien verteilt werden, wird zu einer Frage der Definition von Leistung, des Zugangs zu entsprechenden Informationen und Netzwerken. Bisherige Studien zeichnen das Bild einer Hochschulstruktur, die für Intransparenz anfällig ist.

Zugleich existieren weiterhin Forschungsdesiderate: So fehlen bislang belastbare Ergebnisse zur W-Besoldung an den Universitäten und Kunsthochschulen. Ebenso hat noch keine Studie alle Hochschularten (Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen) systematisch vergleichend erfasst. Weitere Forschungslücken bestehen bei den Hochschulbeschäftigten ohne Professur – nicht nur mit Blick auf die klassische akademische Karriere, sondern auch jenseits dieses Weges, etwa im noch neuen Beschäftigungsfeld des Wissenschaftsmanagements. Auch die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sind bisher kaum in den Blick genommen worden, obwohl es hier – nicht zuletzt aufgrund der Vergeschlechtlichung von Tätigkeits- und Berufsfeldern – bereits erste Anhaltspunkte für Geschlechterungleichheiten beim Verdienst gibt.

2 FORSCHUNGSFRAGEN UND UNTERSUCHUNGSDESIGN

Wie im Forschungsüberblick dargestellt, liegen bislang nur wenige Untersuchungen zu genderbezogenen Verdienstungleichheiten an den Hochschulen in Deutschland vor. Jedoch lassen die hier vorgestellten Befunde aus dem internationalen Raum sowie zu den Ergebnissen zum Gender Pay Gap insgesamt darauf schließen, dass an den Hochschulen als vergeschlechtlichte Organisationen (Acker 1990) Effekte einer geschlechtersegregierten Arbeitsteilung auch hinsichtlich der Bezahlung existieren.

Vor diesem Hintergrund geht die vorliegende Studie der Frage nach, ob und inwiefern an den nordrhein-westfälischen Hochschulen genderbezogene Entgeltungleichheiten auf der Ebene der Professuren, der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus existieren. Aufgrund der Komplexität des Forschungsgegenstandes und der vorliegenden Forschungsdesiderate ist das Untersuchungsdesign der Studie triangulativ angelegt und besteht aus sekundärstatistischen Datenanalysen, einer teilstandardisierten Online-Befragung unter den nordrhein-westfälischen Professor_innen sowie leitfadengestützten Expert_inneninterviews und Gruppeninterviews. Eine Methodenberatung durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) zum Forschungsdesign gab wichtige Impulse für die vorliegende Konzeption der Schwerpunktstudie.

Die Gruppen der Professor_innen, der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus werden jeweils getrennt untersucht. Für jede Gruppe wurde ein spezifisches Methodendesign entwickelt:

Abb. C 2.1: Forschungsdesign – Erhebungsschritte und Zielgruppen

Quelle: eigene Darstellung.

2.1 ERHEBUNGSSCHRITTE FÜR DIE GRUPPE DER PROFESSOR_INNEN

Ob und inwiefern genderbezogene Unterschiede in der Besoldung von Professor_innen in NRW existieren, ist die zentrale Frage, die in den Kapiteln 3–6 der vorliegenden Untersuchung analysiert wird. Für den Untersuchungsansatz wurde ein reflexives Verfahren gewählt: Nach der Durchsicht des Forschungsstandes wurden vorläufige Forschungsfragen formuliert und daran anschließend erste Erhebungen und Auswertungen amtlicher Daten zu den Bruttobezügen von Professuren (Finanzstatistik IT.NRW) an Hochschulen in NRW durchgeführt. Auf dieser Grundlage wurden Reichweite und Grenzen der vorliegenden Daten diskutiert und weitere Erhebungsmethoden entwickelt. Schließlich wurden zusätzlich differenzierte Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) zu Leistungsbezügen hinzugezogen und Daten aus einer eigenen Online-Befragung sowie aus Expert_innen-interviews generiert und ausgewertet. Im Folgenden werden die einzelnen Erhebungsinstrumente und Methoden mit Bezug auf die Forschungsfragen erläutert.

2.1.1 Sekundärstatistische Analyse amtlicher Daten

Eine erste These lautet, dass auf der Ebene der Professuren zunächst der deutlich geringere Anteil an Frauen auf W3-/C4-Professuren zu genderbezogenen Entgeltungleichheiten beiträgt. Darüber hinaus lässt sich fragen, ob sich geschlechterdifferenzierende Unterschiede in der Bezahlung auf der Ebene der jeweiligen Besoldungsgruppen, auf der Ebene der unterschiedlichen Hochschultypen und der einzelnen Hochschulen feststellen lassen. Zudem muss geprüft werden, inwiefern das Besoldungsrecht Einfluss auf Ungleichheiten in der Bezahlung hat. Hier steht insbesondere der Wechsel von der am Senioritätsprinzip orientierten C-Besoldung hin zur leistungsorientierten W-Besoldung im Jahr 2005 im Fokus. Sind die im Rahmen der W-Besoldung neben dem Grundgehalt eingeführten Leistungsbezüge anfällig für geschlechterbezogene Diskriminierung, so wie es auf der Grundlage des Forschungsstandes vermutet werden kann? Existieren Unterschiede im Grad eines möglichen Pay Gaps zwischen C- und W-Besoldung?

Amtliche Daten zu den durchschnittlichen Bruttobezügen

Um einen ersten Einblick in den Forschungsgegenstand zu erhalten, wurden für die Gruppe der Professor_innen an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes amtliche Daten zu den durchschnittlichen Bruttobezügen zum Stichtag 30.06.2016 ausgewertet. Der Datensatz wurde von IT.NRW unter Beachtung der entsprechenden Geheimhaltungsvorschriften geliefert.[16] In die Erhebung sind ausschließlich verbeamtete und vollzeitbeschäftigte Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW eingegangen. Angestellte Professuren konnten nicht in die Untersuchung aufgenommen werden, da diese durch IT.NRW nicht mit Sicherheit identifiziert werden konnten. Der amtliche Datensatz enthält insgesamt Daten zu 7.015 Professuren, differenziert nach Hochschulart (inklusive medizinischer Fachbereiche), Dienststelle, Besoldungsgruppe, Alter (unter 50, 50 und älter) sowie nach amtlich gemeldetem Geschlecht (weiblich/männlich)[17]. Darüber hinaus sind die monatlichen durchschnittlichen Bruttobezüge, die vermögenswirksamen Leistungen, die Familienzuschläge sowie das Tabellenentgelt ausgewiesen. Eine Differenzierung nach Fächergruppen war aus Gründen des Datenschutzes nicht möglich, auch konnten mögliche Leistungsbezüge lediglich als Differenz zwischen den bereinigten Bruttobezügen und dem Tabellenentgelt errechnet werden.

Datensatz zu den Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung

Eine erste Auswertung der Daten ergab, dass an den Hochschulen des Landes NRW, wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen auch, von einem Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen ausgegangen werden kann. Inwiefern sich diese Unterschiede auf die leistungsbezogenen Bestandteile der Bezüge zurückführen lassen, kann mit dem vorliegenden Datensatz von IT.NRW jedoch nur näherungsweise beantwortet werden. Daher wurde in einem zweiten Schritt ein Datensatz zu den Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung beim LBV angefordert, da das Landesamt die Behörde ist, die die Zahlung der Bezüge und Entgelte der Hochschulbeschäftigten leistet und eine

[16] Um den Datenschutz zu gewährleisten, wird ein Rundungsverfahren (5er-Rundung) verwendet: Jede Zahl in den gelieferten Tabellen wird für sich auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Dieses Verfahren führt nur zu einem sehr geringen Informationsverlust. Die Abweichung vom Echtwert beträgt je ausgewiesenem Datenfeld maximal 2 Personen.

[17] Zum Zeitpunkt der Datenerhebung war das am 18. Dezember 2018 geänderte Personenstandgesetz (PStG), worin eine dritte Ausprägung „divers bzw. kein Geschlechtseintrag im Geburtenregister" eingeführt wurde, noch nicht in Kraft. Daher liegen lediglich die zwei Ausprägungen „weiblich" und „männlich" vor.

eigene Statistik führt. Die Hochschulen übermitteln hierzu die entsprechenden Personaldaten. Der Datensatz enthält die zum Stichtag 30.06.2016 vom LBV ausbezahlten Leistungsbezüge der nach W3, W2 und W1 besoldeten und verbeamteten Professor_innen in Vollzeit an den Hochschulen in NRW und weist darüber hinaus in anonymisierter Form auch die Professuren aus, die keine Leistungsbezüge erhielten.

Auch hier war eine sichere Identifizierung von Professuren im Angestelltenverhältnis nicht möglich. In die Auswertung gelangten ausschließlich diejenigen Professuren, die an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes beschäftigt sind (ohne Verwaltungsfachhochschulen). Die nach W1 besoldeten Professuren wurden ebenfalls nicht berücksichtigt aufgrund zu weniger Fälle, in denen Leistungsbezüge gezahlt wurden, die über die nach § 63 LBesG NRW allen Juniorprofessor_innen mit der ersten Verlängerung des Beamtenverhältnisses zustehende Zulage hinausgehen. Zudem konnten die medizinischen Fachbereiche nicht in die Auswertung einfließen, da einige der nordrhein-westfälischen Universitätskliniken die Bezüge ihrer Professor_innen nicht über das LBV zahlen und daher eine deutliche Untererfassung von Professuren in der Medizin vorläge. Nach dieser Datenbereinigung lagen Daten zu 4.462 nach W2 und W3 besoldeten und verbeamteten Professuren in Vollzeit für die Analyse vor. Neben den Stufen der W-Besoldung sind die Daten nach Hochschulart, Dienststelle, nach der Fächergruppe (Fächersystematik Destatis), Alter (bis 50, 50 und älter) und amtlich gemeldetem Geschlecht (weiblich/männlich) differenziert. Die unterschiedlichen Arten der Leistungsbezüge sind ebenfalls ausgewiesen, allerdings lässt sich die Ruhegehaltfähigkeit nicht sicher feststellen, weshalb diese nicht ausgewertet werden konnte. Eine Einschränkung der Daten besteht zudem hinsichtlich der Fächerzuordnung. Die von den Professuren vertretenen Fächer (Fachzugehörigkeit) werden dem LBV nicht durchgängig von den Hochschulen gemeldet. Dies betrifft 848 Fälle im Datensatz. Daher wurden für die Analyse des Einflusses der Fächerzugehörigkeit auf die Vergabe von Leistungsbezügen ausschließlich die im Datensatz aufgeführten Professuren mit eindeutiger Fächergruppenzuordnung verwendet.

Datenquellen mit unterschiedlicher Reichweite

Für die vorliegende sekundärstatistische Analyse genderbezogener Unterschiede in der Besoldung von Professor_innen liegen somit zwei unterschiedliche Quellen amtlicher Daten mit je spezifischen Reichweiten und Grenzen vor. Die Daten von IT.NRW ermöglichen einen Gesamtüberblick über die Bruttobezüge sowohl der nach C als auch nach W besoldeten Professuren. Zudem können anhand dieser Daten mögliche genderbezogene Verdienstunterschiede in der Medizin in den Blick genommen werden, die in der Auswertung der LBV-Daten aufgrund der deutlichen Untererfassung nicht berücksichtigt werden konnten. Die Analyse der LBV-Daten erlaubt differenzierte Ergebnisse hinsichtlich der Vergabe von Leistungsbezügen nach Geschlecht, auch wenn sich die Bedeutung der Fächerzuordnung nur in der Tendenz erschließen lässt.

2.1.2 Online-Befragung der Professor_innen

Neben der quantitativen Bestandsaufnahme zu möglichen genderbezogenen Unterschieden in der Besoldung interessieren in der vorliegenden Schwerpunktstudie die subjektiven Erfahrungen und Einschätzungen von Professor_innen zur Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung. Wie bewerten Professor_innen die Einführung der W-Besoldung im Hinblick auf Leistungs- und Geschlechtergerechtigkeit? Nehmen sie die Verhandlungen und Verfahren zur Vergabe der Leistungsbezüge als fair und transparent wahr? Welchen Einfluss haben unterschiedliche Organisations- und Fachkulturen auf das Thema Leistungsbezüge und welchen Stellenwert besitzen die vor einer Berufung erworbenen Berufserfahrungen für die Berufungsverhandlungen und für die Höhe der Leistungsbezüge aus Sicht der Professor_innen?

Aufbau, Grundgesamtheit und Rücklauf

Auf der Grundlage dieser Fragen wurde eine teilstandardisierte Online-Erhebung entwickelt, deren technische Durchführung an Kantar Emnid übertragen wurde. Im Rahmen eines Pretests wurde zunächst der wissenschaftliche Beirat des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung in die Fragebogenentwicklung einbezogen. Der Aufbau des Online-Fragebogens orientiert sich an den genannten Fragen und besteht aus geschlossenen und offenen Fragen. Mit den offenen Fragen können die Erfahrungen und Einstellungen der Befragten vertiefend analysiert werden. Als Grundgesamtheit der Erhebung zählen alle aktiven Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes, darunter auch Junior- und Vertretungsprofessor_innen, deren E-Mailadressen über die Web-

seitenverzeichnisse der Hochschulen recherchiert wurden. Die 8.516 ermittelten Adressen enthielten noch teilweise Professuren im Angestelltenverhältnis oder im Ruhestand sowie außerplanmäßige Professuren und Honorarprofessuren, die nicht zur Zielgruppe der Online-Befragung zählten. Zu Beginn der Befragung wurden diese anhand einer Filterfrage ausgeschlossen. Der Fragebogen war vom 17. April bis zum 04. Juni 2018 freigeschaltet. Die Einladung zur Teilnahme erfolgte per E-Mail mit einem verschlüsselten Link zur Online-Befragung. Ein Erinnerungsschreiben trug im weiteren Verlauf der Freischaltung der Befragung zur Erhöhung der Teilnahme an der Befragung bei. Insgesamt lagen nach Befragungsende 1.573 komplette Interviews zur Auswertung vor – rund ein Fünftel der ursprünglich angeschriebenen Professorinnen und Professoren. Dieser Wert ist in Anbetracht der zeitlichen Beanspruchung der Zielgruppe und der Sensibilität des Themas zufriedenstellend.

Repräsentativität und Untersuchungsgruppe der Online-Befragung

Um die vorliegenden Ergebnisse der Online-Befragung hinsichtlich ihrer Aussagekraft einordnen zu können, werden im Folgenden zunächst zentrale Merkmale der Befragungsgruppe (Geschlecht, Alter, Hochschulart, Besoldung und Fächergruppe) mit der Grundgesamtheit der verbeamteten Professor_innen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in NRW[18] verglichen. Anschließend wird die Gruppe der teilnehmenden Professor_innen anhand einiger fachlicher und soziodemografischer Eckdaten vorgestellt.

Für die Auswertung liegen 1.573 komplette Interviews von verbeamteten Professor_innen an nordrhein-westfälischen Hochschulen vor. Bezogen auf die Grundgesamtheit beträgt die Rücklaufquote der Online-Befragung somit 20,5 %. Den Fragebogen beantworteten 402 Professorinnen und 1.124 Professoren, 44 Teilnehmende machten keine Angabe zum Geschlecht und drei ordneten sich in die Antwortkategorie „Weiteres: ...“ mit der Möglichkeit der Selbstbezeichnung ein.[19]

Tabelle C 2.1 zeigt, dass die Geschlechterverteilung der Stichprobe der Grundgesamtheit entspricht, denn in beiden Gruppen liegt der Frauenanteil bei rund einem Viertel und spiegelt die deutliche Unterrepräsentanz von Professorinnen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen wider. Auch das Merkmal Hochschulart weist nur geringfügige Differenzen zur amtlichen Statistik auf. So ist die Gruppe der Fachhochschulprofessuren leicht überrepräsentiert (+4 Prozentpunkte), während Professuren an den Universitätskliniken etwas unterdurchschnittlich (-4,6 Prozentpunkte) in der Stichprobe vertreten sind. Professor_innen aus allen Fächergruppen der amtlichen Statistik haben an der Online-Befragung teilgenommen, lediglich eine minimale Abweichung nach oben in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (+2,3 Prozentpunkte) und eine nach unten in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (-3,2 Prozentpunkte) ist feststellbar. Damit entspricht die Teilgesamtheit in den wesentlichen Merkmalen Geschlecht, Hochschulart und Fächergruppe der Grundgesamtheit und kann als hinreichend repräsentativ bezeichnet werden.

Etwas stärker weichen die Anteile hinsichtlich der Altersstruktur der Befragten von der Grundgesamtheit ab, denn Professor_innen der Altersgruppe der unter 50-Jährigen haben sich häufiger beteiligt (+7,8 Prozentpunkte) als ihre älteren Kolleg_innen (50 und älter). In Bezug auf die Besoldungsgruppe entsprechen die Anteile der W1- und W3-Professuren in der Stichprobe der Grundgesamtheit, wohingegen die C-Professuren mit bis zu 5 Prozentpunkten leicht unterrepräsentiert sind. Dies deutet darauf hin, dass die C-Professor_innen sich möglicherweise nicht als Zielgruppe verstanden haben, da sie keine Leistungsbezüge beziehen. Demgegenüber haben die nach W2 besoldeten Professor_innen die Möglichkeit genutzt, ihre Erfahrungen und Einschätzungen zur W-Besoldung mitzuteilen. Sie sind in der Untersuchungsgruppe mit einer Differenz von 12,4 Prozentpunkten im Vergleich zur Grundgesamtheit überrepräsentiert. Da insbesondere die W2-Besoldung, wie die vorangegangene Datenanalyse gezeigt hat, im Vergleich zur C3-Besoldung durchschnittlich geringere Verdienste aufweist, ist die höhere Teilnahmebereitschaft der W2-Professor_innen an der Befragung erklärlich. Zugleich findet sich im W2-Amt die mit Abstand größte Anzahl an Professuren innerhalb der Besoldungsgruppen.

[18] Die Daten der Grundgesamtheit entstammen der Sonderauswertung von IT.NRW, Referat 513, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016.

[19] Um eine Identifizierung dieser drei Personen zu verhindern, wurden aus Datenschutzgründen bei geschlechterbezogenen Auswertungen diese Datensätze nicht berücksichtigt. Ebenso werden die 44 Befragten ohne Angaben zum Geschlecht vor dem Hintergrund der geringen Fallzahl nicht in diese Auswertungen eingezogen. Die amtliche Statistik für 2016 enthält ausschließlich die zwei amtlich gemeldeten Geschlechter.

Tab. C 2.1: Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe – Vergleich mit der amtlichen Statistik

Zusammensetzung	Untersuchungsgruppe (Teilgesamtheit)		Grundgesamtheit verbeamtete Professor_innen		Differenz
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Prozentpunkte
	(n = 1.573)		(n = 7.663)		
Geschlecht	(n = 1.526)		(n = 7.663)		
Weiblich	402	26,3 %	1.889	24,7 %	1,7
Männlich	1.124	73,6 %	5.774	75,3 %	-1,7
Altersgruppe	(n = 1.548)		(n = 7.663)		
Unter 50 Jahre	773	49,9 %	3.227	42,1 %	7,8
50 und älter	775	50,1 %	4.436	57,9 %	-7,8
Hochschulart	(n = 1.572)		(n = 7.663)		
Universität (ohne Klinik)	848	53,9 %	4.169	54,4 %	-0,5
Universitätsklinik	33	2,1 %	513	6,7 %	-4,6
Fachhochschule	629	40,0 %	2.759	36,0 %	4,0
Kunsthochschule	62	3,9 %	222	2,9 %	1,0
Professur/Besoldungsgruppe	(n = 1.573)		(n = 7.661)		
W3	373	23,7 %	1.878	24,5 %	-0,8
W2	793	50,4 %	2.911	38,0 %	12,4
W1	75	4,8 %	376	4,9 %	-0,1
C4	107	6,8 %	827	10,8 %	-4,0
C3	176	11,2 %	1.237	16,1 %	-5,0
C2	49	3,1 %	432	5,6 %	-2,5
Fächergruppe	(n = 1.567)		(n = 7.516)		
Rechts-,Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	438	28,0 %	1.930	25,7 %	2,3
Geisteswissenschaften	208	13,3 %	902	12,0 %	1,3
Mathematik, Naturwissenschaften	293	18,7 %	1.417	18,9 %	-0,2
Ingenieurwissenschaften	412	26,3 %	2.056	27,4 %	-1,1
Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften	71	4,5 %	581	7,7 %	-3,2
Kunst, Kunstwissenschaften	102	6,5 %	464	6,2 %	0,3
Sport	19	1,2 %	58	0,8 %	0,4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	24	1,5 %	108	1,4 %	0,1

Quelle: Online-Befragung und Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; ohne k. A., eigene Berechnungen.

Insgesamt liefert die Online-Befragung auch aufgrund der Rücklaufquote und der damit verbundenen hohen Anzahl an Fällen wichtige und weiterführende Ergebnisse aus einem bislang kaum erschlossenen Forschungsfeld.

Zur Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

Im Folgenden wird die Befragungsgruppe geschlechterdifferenziert anhand zentraler fachlicher und soziodemografischer Merkmale näher beschrieben.

- **Besoldung/Erstberufung:** An der Online-Befragung konnten sowohl verbeamtete C- als auch W-besoldete Professor_innen teilnehmen, wobei Fragen, die sich konkret auf die Vergabe von Leistungsbezügen bezogen, ausschließlich die W2- und W3-Besoldeten adressierten. Rund drei Viertel der Befragten haben eine W2- oder W3-Professur inne, wobei jeweils der Anteil der W2-Besoldeten – nach Geschlecht betrachtet – im Vergleich zu den weiteren Professuren/Besoldungsgruppen mit rund 50 % deutlich überwiegt. Gegenüber den teilnehmenden Professoren sind die Anteile der Professorinnen an den Besoldungsgruppen W2 und W1 etwas höher und an der C-Besoldung etwas geringer, was der Struktur der Grundgesamtheit entspricht. So steigt der Professorinnenanteil insgesamt seit Jahren zwar sehr langsam, aber stetig. Zudem werden Frauen eher auf W2- als auf W3-Professuren berufen. Dieser Zusammenhang kann ebenfalls zur Erklärung der Unterschiede hinsichtlich des Datums der Erstberufung heran-

Tab. C 2.2: Rücklauf nach fachlichen Merkmalen und Geschlecht

Zusammensetzung Untersuchungsgruppe	Professorinnen		Professoren	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
Professur/Besoldungsgruppe	(n = 402)		(n = 1.124)	
W3	89	22,1 %	274	24,4 %
W2	218	54,2 %	545	48,5 %
W1	39	9,7 %	36	3,2 %
C4	16	4,0 %	88	7,8 %
C3	29	7,2 %	144	12,8 %
C2	11	2,7 %	37	3,3 %
Jahr der Erstberufung	(n = 396)		(n = 1.116)	
Vor 2005	87	22,0 %	401	35,9 %
Zwischen 2005 und 2012	161	40,7 %	434	38,9 %
2013 und später	148	37,4 %	281	25,2 %
Fächergruppe	(n = 400)		(n = 1.120)	
Rechts-,Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	151	37,8 %	274	24,5 %
Geisteswissenschaften	83	20,8 %	119	10,6 %
Mathematik, Naturwissenschaften	49	12,3 %	234	20,9 %
Ingenieurwissenschaften	49	12,3 %	346	30,9 %
Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften	15	3,8 %	56	5,0 %
Kunst, Kunstwissenschaften	34	8,5 %	67	6,0 %
Sport	5	1,3 %	14	1,3 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	14	3,5 %	10	0,9 %
Hochschulart	(n = 402)		(n = 1.123)	
Universität (ohne Klinik)	235	58,5 %	589	52,4 %
Universitätsklinik	2	0,5 %	31	2,8 %
Fachhochschule	144	35,8 %	464	41,3 %
Kunsthochschule	21	5,2 %	39	3,5 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.), eigene Berechnungen

gezogen werden, denn 22 % der teilnehmenden Frauen sind vor 2005 und somit vor der Besoldungsreform zum ersten Mal berufen worden, während dieser Anteil bei den Professoren 35,9 % beträgt. Professorinnen haben zudem im Vergleich mit ihren Kollegen häufiger ihren ersten Ruf nach 2013 erhalten.

- **Fächergruppe:** Es haben Professor_innen aller Fächergruppen[20] an der Online-Befragung teilgenommen. Dabei gehören die Professorinnen mehrheitlich den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an, gefolgt von den Geisteswissenschaften. An dritter Stelle kommen mit jeweils gleichen Anteilen die Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften. Bei den befragten Professoren findet sich eine andere Reihenfolge. Hier sind die Ingenieurwissenschaften mehrheitlich vertreten, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften, sodann folgen Mathematik, Naturwissenschaften und schließlich Geisteswissenschaften. Die geschlechterbezogene Verteilung der Befragten findet sich in ähnlicher Weise auch in der Gesamtgruppe der Professor_innen.

- **Hochschulart:** Differenziert nach Hochschulart sind die befragten Professorinnen und Professoren mehrheitlich an Universitäten und Fachhochschulen tätig. Dabei haben Frauen anteilig etwas mehr als Männer eine Universitätsprofessur und umgekehrt Männer etwas mehr als Frauen eine Fachhochschulprofessur inne. Dies entspricht jedoch der Grundgesamtheit, wo der Frauenanteil an den Universitäten (26,2 %) höher ist als an den Fachhochschulen (23,6 %). Auch die Kunsthochschulprofessorinnen sind anteilig etwas häufiger in der Untersuchungsgruppe vertreten. Auffällig ist, dass lediglich zwei Hochschulmedizinerinnen an der Befragung teilgenommen haben.

[20] Die Professorinnen und Professoren konnten sich in der Befragung Lehr- und Forschungsbereichen zuordnen. Aus forschungspragmatischen und Datenschutzgründen wurden diese Angaben zu Fächergruppen entsprechend der amtlichen Statistik aggregiert.

Tab. C 2.3: Rücklauf nach soziodemografischen Merkmalen und Geschlecht

Zusammensetzung Untersuchungsgruppe	Professorinnen		Professoren	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
Altersgruppe	(n = 402)		(n = 1.114)	
Unter 50 Jahre	226	56,2 %	527	47,3 %
50 und älter	176	43,8 %	587	52,7 %
Lebensform	(n = 388)		(n = 1.092)	
Ledig	42	10,8 %	56	5,1 %
In einer Partnerschaft	76	19,6 %	104	9,5 %
Verheiratet/verpartnert (eingetragene Lebenspartnerschaft)	243	62,6 %	882	80,8 %
Geschieden	14	3,6 %	24	2,2 %
Getrennt lebend	7	1,8 %	22	2,0 %
Verwitwet	6	1,5 %	4	0,4 %
Elternschaft	(n = 394)		(n = 1.086)	
Ja	234	59,4 %	867	79,8 %
Nein	160	40,6 %	219	20,2 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.), Fragen zur Sozialstruktur, eigene Berechnungen.

Neben Fragen zum Beschäftigungsverhältnis wurden die Professor_innen auch um soziodemografische Angaben zu ihrer Person gebeten.

- **Alter:** Die befragten Professorinnen sind zu 56,2 % mehrheitlich jünger als 50 Jahre, die Professoren zählen dagegen anteilig (52,7 %) eher zur Kategorie der Älteren. Diese Zusammensetzung kann vor dem Hintergrund gelesen werden, dass der Professorinnenanteil in den letzten Jahren stetig angestiegen ist und daher Professorinnen im Durchschnitt insgesamt jünger sind als Professoren.

- **Lebensform:** Die abgefragten Lebensformen variieren insbesondere bei den teilnehmenden Professorinnen. Zwar ist auch die Mehrheit der Professorinnen (62,6 %) verheiratet oder lebt in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, doch bei den Männern sind es 80,8 %. Gut jede fünfte Professorin lebt in einer Partnerschaft (ohne Trauschein), bei den Professoren ist es nur jeder zehnte. Frauen geben mit einem Anteil von 10,8 % zudem häufiger als Männer (5,1 %) den Status ‚ledig' an. Nur wenige der teilnehmenden Professor_innen sind geschieden, getrennt lebend oder verwitwet.

- **Elternschaft:** In Übereinstimmung mit dem Forschungsstand zu Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit in der Wissenschaft, zeigt sich auch bei den teilnehmenden Professor_innen, dass Professoren mit einem Anteil von 79,8 % deutlich häufiger Kinder haben als ihre Kolleginnen mit einem Anteil von 59,4 %.

Auswertung

Die mittels der Online-Befragung erhobenen Daten wurden von Kantar Emnid als SPSS-Datensatz geliefert und die geschlossenen Fragen wurden quantitativ ausgewertet. Die Antworten der Befragungsteilnehmenden auf die offenen und teiloffenen Fragen waren häufig komplex, insofern wurden diese in Form einer quantitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (vgl. Züll 2014). Die Entwicklung der Codierschemata erfolgte anhand der Daten in einem mehrstufigen Verfahren. Zunächst wurden die Nennungen auf wiederkehrende Aussagen, Begriffe und Themen hin analysiert und dann systematisiert. Daran anschließend wurden Kategorien definiert und codiert. Sämtliche Antwortcodes wurden von Kantar Emnid als dichotome Variablen in den Datensatz überführt, sodass auch zu den offenen Fragen quantifizierbare Antworten zur weiteren Analyse vorliegen. Wörtliche Zitate aus den offenen Antworten werden sprachlich geglättet (Rechtschreibung und Grammatik) wiedergegeben.

2.1.3 Expert_inneninterviews

Um eine weitere Perspektive auf die Thematik der genderbezogenen Verdienstunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren in die Studie aufzunehmen, wurden Expert_inneninterviews mit den Sprechern der hochschulspezifischen Landesrektorenkonferenzen, mit Hochschulleitungen, Kanzler_innen und ihren Vertretungen sowie mit Professorinnen und Gleichstellungsakteurinnen geführt. Die ausgewählten Expert_innen verfügen neben ihrer wissenschaftlichen Expertise über ein an ihre

Funktion und Position gekoppeltes spezifisches Prozess- und Deutungswissen. Sie bringen organisationales Wissen über Berufungsverhandlungen und zur Vergabepraxis von Leistungsbezügen in die Untersuchung ein.

Methode und Sample

Über diese Methode wird ermöglicht, weitere Erklärungsansätze für die gefundenen Verdienstunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren sowie Einblicke in die Verhandlungsgestaltung und -praxis zu gewinnen. Die Auswahl der Expert_innen erlaubt zudem einen systematischen Feldzugang, da die unterschiedlichen hochschulspezifischen Bedingungen von Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in der Untersuchung berücksichtigt werden. So stehen die Sprecher der LRKs nicht nur als Rektoren für ihre eigenen Hochschulen, sondern gleichzeitig für den jeweiligen Hochschultyp. Darüber hinaus sind die unterschiedlichen Ebenen innerhalb der Hochschulleitung und der Verwaltung sowie die Sicht von Professorinnen mit ausgewiesener Gleichstellungsexpertise für die Studie wichtig. Die folgende Tabelle C 2.4 gibt einen Überblick über die Befragten.[21]

Die Interviews wurden im Winter 2018/2019 vor Ort an den jeweiligen Hochschulen der Expert_innen als leitfadengestützte, nicht standardisierte Interviews durchgeführt. Die ersten Ergebnisse der Datenanalyse der Bruttogehälter der nordrhein-westfälischen Professor_innen und die Erst-Auswertung der Online-Befragung dienten neben den Ergebnissen des Forschungsstandes als Grundlage für die Gestaltung des Leitfadens. Darüber hinaus wurden zur Vorbereitung der Interviews vorhandene Leistungsbezügeverordnungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen gesichtet.

Aufbau des Interviewleitfadens

Der Leitfaden wurde entlang der Themenbereiche Erklärungsansätze für Verdienstunterschiede (1), Gestaltung von Berufungsverhandlungen (2), Vergabepraxis von Leistungsbezügen (3), und Handlungsempfehlungen (4) vorstrukturiert. Die genannten Themen wurden dabei an die jeweils verschiedenen Wissensbestände, Funktions- und Handlungsfelder der Befragten angepasst. Der Leitfaden diente in den Interviews als Orientierungsrahmen zur Unterstützung der Vergleichbarkeit der Expert_inneninterviews und als Gedächtnisstütze, um sicherzugehen, dass die relevanten vier Themenbereiche angesprochen werden.

Auswertung

Die Expert_inneninterviews wurden nach einfachen Regeln transkribiert. Die Auswertung erfolgte in Anlehnung an die von Michael Meuser und Ulrike Nagel vorgeschlagene Methode für leitfadengestützte Expert_inneninterviews (Meuser/Nagel 1991, 2009). Ziel der Analyse ist es hierbei, die Aussagen der Expert_innen durch kontinuierliches thematisches Vergleichen zu verdichten, um so neben gemeinsam geteilten Wissensbeständen, Relevanzstrukturen und Deutungsmustern auch Unterschiede in den Begründungsmustern zu den genderbezogenen Verdienstunterschieden von Professor_innen in NRW aufzuspüren. In der Ergebnisdarstellung wer-

[21] Die Interviews mit den Expertinnen Reinhardt, Gerding, Schwarzkopf, Hamdan, Leicht-Scholten und Meyer behandelten zudem Fragen zu Verdienstunterschieden in der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (vgl. Teil C Kap. 7). Jede_r befragten Expert_in wurde ein Buchstabenkürzel zugewiesen. Um die Anonymität der Auswertung bei wörtlichen Zitaten im Text zu wahren und Rückschlüsse auf die Autor_in zu verhindern, erfolgte die Zuweisung im Zufallsmodus.

Tab. C 2.4: Übersicht über die befragten Expert_innen (Hochschulleitungen und Gleichstellungsexpertinnen)

Expert_in	
Prof. Dr. Marcus Baumann	Sprecher der LRK der Fachhochschulen und Rektor der Fachhochschule Aachen
Prof. Dr. Thomas Grosse	Sprecher der LRK der künstlerischen Hochschulen und Rektor der Hochschule für Musik Detmold
Prof. Dr. Dr. h.c. Lambert T. Koch	Sprecher der LRK der Universitäten und Rektor der Bergischen Universität Wuppertal
Dr. Roland Kischkel	Sprecher der Kanzlerkonferenz NRW und Kanzler der Bergischen Universität Wuppertal
Prof. Dr. Birgit Riegraf	Präsidentin der Universität Paderborn, Professur Allgemeine Soziologie
Dr. Christina Reinhardt	Kanzlerin der Ruhr-Universität Bochum
Dr. Masha Gerding	Abteilungsleitung Professuren, Berufungen, Beamtinnen und Beamte, Ruhr-Universität Bochum
Edith Schwarzkopf	Dezernentin für Personal und Organisation, Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr. Binke Hamdan	Professur Öffentliches Dienstrecht und Öffentliches Recht, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Köln
Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten	Professur Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften, RWTH Aachen
Prof. Dr. Renate Meyer	Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Dortmund, Professur Praktische Informatik, Multimedia

den die Aussagen der Expert_innen im Text in anonymisierter und in der Regel in paraphrasierender Form wiedergegeben. Um die Anonymität der befragten Expert_innen zu gewährleisten, wird auch bei wörtlichen Zitaten auf eine namentliche Kennzeichnung verzichtet.

2.2 ERHEBUNGSSCHRITTE FÜR DIE GRUPPE DER MITARBEITER_INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Der MTV-Bereich umfasst an den Hochschulen nicht nur heterogene und zum Teil stark geschlechtersegregierte Berufsfelder, sondern auch zwei unterschiedliche Beschäftigungsgruppen – Beamt_innen und Tarifbeschäftigte. Die Vergütung dieser beiden Gruppen unterliegt unterschiedlichen Rechtsnormen und Entgeltlogiken, daher werden beide Gruppen zwar getrennt analysiert, das Untersuchungsdesign ist jedoch vergleichbar angelegt. Um mögliche geschlechterbezogene entgelt- bzw. besoldungswirksame Ungleichheiten zu ermitteln, werden zunächst die Personalstatistiken von IT.NRW analysiert.

An die quantitativen Erhebungen schließen sich qualitative Erhebungen wie Gruppendiskussion und Expert_inneninterviews an, um eine vertiefende Perspektive auf den Forschungsgegenstand zu erhalten und mögliche Einfallstore für Entgeltungleichheiten zu identifizieren: Wo gibt es beispielsweise intransparente Praxen oder tradierte Ungleichheiten in Bewertungs-, Verhandlungs- und Vergabeprozessen? Darüber hinaus sollen Handlungsempfehlungen aus unterschiedlichen organisationalen Positionierungen heraus erhoben, zusammengeführt und diskutiert werden.

2.2.1 Sekundärstatistische Analyse amtlicher Daten

Wie im Forschungsstand dargestellt, zeigen sich an den Hochschulen geschlechterbezogene Unterschiede hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen und Männern in den verschiedenen Laufbahn- und Entgeltgruppen. Inwiefern sich diese Verteilung mit der vorgestellten Devaluationshypothese, die von einer systematischen Unterbewertung – und damit auch Unterbezahlung – von Frauenberufen ausgeht, in Verbindung bringen lässt, soll im weiteren Verlauf der Studie geklärt werden. Doch nicht nur die Höhe der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe hat einen Einfluss auf einen möglichen Gender Pay Gap in der Gruppe der MTV, sondern ebenso das Arbeitszeitvolumen. Darüber hinaus interessiert, wie sich die horizontale Segregation nach Tätigkeitsfeldern, beispielsweise für den technischen Bereich gegenüber dem Verwaltungsbereich, gestaltet und ob sich Ungleichheiten in der Einstufung in Entgelt- und Besoldungsgruppen nach Hochschulart unterscheiden.

Datensätze

Für die vorliegende Untersuchung wurden von IT.NRW Daten zu den Tarifbeschäftigten und den Beamt_innen im MTV-Bereich an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes für das Jahr 2016 geliefert. Beide Datensätze lassen sich differenziert nach Hochschulart (inklusive der Universitätskliniken), der Personalgruppe, der Arbeitszeit, dem Beschäftigungsverhältnis und dem amtlich gemeldeten Geschlecht (weiblich/männlich) auswerten. Für die Tarifbeschäftigten konnten aus Datenschutzgründen die Entgeltgruppen nur zusammengefasst geliefert werden. Für die unteren Entgeltgruppen wurden Zweiergruppen von E1/E2 bis E11/E12 gebildet. Die höchsten Entgeltgruppen E13 bis E15 wurden aufgrund geringer Fallzahlen in den beiden höchsten Entgeltgruppen als Dreiergruppe aggregiert. Für die Gruppe der verbeamteten Beschäftigten liegen die Daten zu den Besoldungsgruppen in ähnlich gruppierter Form vor. Beginnend mit den Besoldungsgruppen A5/A6 sind die Gruppen A7/A8, A9/A10 und A11/A12 als Zweiergruppen zusammengefasst. Die Führungsämter der Gruppen A13 bis A16 liegen aufgrund der geringen Fallzahlen nur zusammengefasst vor. Die gröbere Aggregierung der höchsten Entgelt- und Besoldungsgruppen ist aus Datenschutzgründen notwendig, wenn auch bedauerlich, da feineren Differenzierungen innerhalb der Führungsebenen sowie der im Forschungsstand diskutierten Frage eines Anstiegs von genderbezogener Entgeltungleichheit bei einer Zunahme des Verdienstes nicht detailliert nachgegangen werden kann.

2.2.2 Expertinnen-Interviews

Die Frage nach einem möglichen Geschlechterbias bei der Arbeitsbewertung im Tarifbereich bzw. bei der Leistungsbeurteilung im Bereich der Beamt_innen leitet die vorliegende Teilstudie zur Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Dabei geht es um die Frage, wie die Hochschulen als Organisationen die tarif- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen in die Praxis umsetzen. Darüber hinaus sind auch langfristige berufsbiografische Auswirkungen einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung und -reduzierung und somit Effekte einer geschlechtersegregierten Arbeitsteilung wichtige Aspekte, die im Kontext des Forschungsfeldes Gender Pay Gap als Einflussfaktoren diskutiert werden. Vor diesem Hintergrund lässt sich fragen, ob und wie die Hochschulen in NRW auf der Ebene der Organisation die unterschiedlich verteilten Care-Verpflichtungen der Beschäftigten im Rahmen von Arbeits- und Leistungsbewertungen berücksichtigen.

Methode und Sample

Um zu diesen Fragen neben der wissenschaftlichen Expertise Erfahrungs- und Handlungswissen zu Eingruppierungs- und Bewertungsprozessen an Hochschulen zu erhalten, wurden Gruppen- und Einzelgespräche mit Expertinnen aus dem Gleichstellungsbereich, den Personalvertretungen und den Personaldezernaten geführt. Dabei wurden aufgrund der stark unterschiedlichen Ausgangsbedingungen für Tarifbeschäftigte und Beamt_innen die Expertinnen für die jeweiligen Beschäftigtengruppen überwiegend separat befragt. Die Interviews fanden im Winter 2018 entweder vor Ort an den jeweiligen Hochschulen der Expertinnen oder am Sitz der Koordinations- und Forschungsstelle in Essen statt.[22] Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Befragten:

[22] Jeder befragten Expertin wurde ein Buchstabenkürzel zugewiesen. Um die Anonymität der Auswertung bei wörtlichen Zitaten im Text zu wahren und Rückschlüsse auf die Autorin zu verhindern, erfolgte die Zuweisung im Zufallsmodus.

Tab. C 2.5: Übersicht über die befragten Expertinnen (MTV – Tarifbeschäftigte und Beamt_innen)

Expertin	
Gruppen- und Einzelinterview Tarifbeschäftigte	
Jutta Grau	Referentin für Gender Controlling, Gleichstellungsrecht, Sachbearbeitung, Universität Bielefeld
Annegret Schnell	Gleichstellungsbeauftragte, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
Gabi Schulte	Vorsitzende des Personalrats der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, Universität Duisburg-Essen
Beate Tollkühn	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Universität Münster
Elke Währisch-Große	Sprecherin der BuKof-Kommission MTV, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Universität Duisburg-Essen
Einzelinterview Beamt_innen	
Barbara Allekotte	Leitung Kanzlerbüro, Universität Duisburg-Essen
Dr. Masha Gerding	Abteilungsleitung Professuren, Berufungen, Beamtinnen und Beamte, Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr. Binke Hamdan	Verband Hochschule und Wissenschaft NRW
Dr. Christina Reinhardt	Kanzlerin der Ruhr-Universität Bochum
Edith Schwarzkopf	Dezernentin für Personal & Organisation, Universität Duisburg-Essen

2.3 ERHEBUNGSSCHRITTE FÜR DIE GRUPPE DES WISSENSCHAFTLICHEN MITTELBAUS

Mögliche genderbezogene Verdienstunterschiede in der Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus werden anhand sekundärstatistischer Analysen in den Blick genommen. Es soll untersucht werden, ob und wie Verdienstunterschiede vor allem über das (vertragliche) Arbeitszeitvolumen hergestellt werden, sodass die Verteilung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in den Analysefokus rückt. Darüber hinaus spielt auch die längerfristige Beschäftigungsperspektive eine Rolle für den Gender Pay Gap. Hier ist zu prüfen, ob Prekarität ein Geschlecht hat, d.h. ob sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Entfristungen beobachten lassen. Bei allen genannten Punkten ist zu fragen, ob fachspezifische Unterschiede existieren und inwieweit dadurch Entgeltdifferenzen erklärt werden können. Darüber hinaus ist auch die Frage bedeutsam, ob sich Unterschiede in der Qualifikationsstufe (mit und ohne Promotion) in Entgeltdifferenzen bemerkbar machen.

Die vorliegende Analyse stellt in ihrer Detailliertheit die erste dieser Art für Nordrhein-Westfalen dar. Die Grundgesamtheit bilden alle Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (mit Ausnahme von Verwaltungsfachhochschulen). Grundlage dieser quantitativen Bestandsaufnahme sind hochschulstatistische Daten zum Berichtsjahr 2016, die sich zwar nicht direkt auf das Entgelt beziehen, die jedoch die tariflichen Entgeltgruppen bzw. die beamtenrechtlichen Besoldungsgruppen mit einer Reihe weiterer Merkmale verknüpfen. Wenn möglich, werden die detaillierten Entgelt- und Besoldungsgruppen zugrunde gelegt. Sollte dies aufgrund kleiner Fallzahlen nicht sinnvoll oder aus Datenschutzgründen problematisch sein, werden Entgeltgruppen zusammengefasst.

Datensätze

Auch der wissenschaftliche Mittelbau ist durch Heterogenität gekennzeichnet, gehören ihm doch sowohl Bachelor-Absolvent_innen als auch promovierte sowie habilitierte Personen sämtlicher Hochschularten an. In der Regel sind wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben tarifbeschäftigt, eine Verbeamtung ist insbesondere an Universitäten ebenfalls möglich. Daher werden in der Analyse der Daten Tarifbeschäftigte und Beamt_innen getrennt betrachtet. Für die Analyse wurden Personaldaten für die Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus bei IT.NRW für das Jahr 2016 angefordert. Diese Daten können für beide Beschäftigtengruppen differenziert nach Hochschulart, Fächergruppe, Personalgruppe, Arbeitszeit, Qualifikation (mit/ohne Promotion), Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe und dem amtlich gemeldeten Geschlecht (weiblich/männlich) ausgewertet werden.

2.4 Resümee

Das Ziel der vorliegenden Teilstudie, geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten auf der Ebene der Professuren, der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zu ermitteln, wird mithilfe eines triangulativ angelegten Untersuchungsdesigns verfolgt. Die Erhebungen zu den verschiedenen Beschäftigtengruppen erfolgen getrennt und teilweise in mehreren Erhebungsschritten. Einbezogen werden sekundärstatistische Datenanalysen, eine teilstandardisierte Online-Befragung unter den nordrhein-westfälischen Professor_innen sowie leitfadengestützte Expert_inneninterviews und Gruppeninterviews.

Zur Erfassung der Bruttogehälter und der Leistungsbezüge (auf Professur-Ebene) werden unterschiedliche amtliche Datensätze genutzt, die sich zum Teil ergänzen. Die Finanzstatistiken von IT.NRW können aus Datenschutzgründen nicht nach Fächergruppen ausgewertet werden und es wäre nur eine näherungsweise Berechnung der Leistungsbezüge der Professor_innen möglich. Im Datensatz, der vom LBV zur Verfügung gestellt wurde, sind die Leistungsbezüge hingegen ausgewiesen, hier fehlt jedoch die Information zu ihrer Ruhegehaltfähigkeit. In die Analyse des Einflusses der Fächerzugehörigkeit auf die Vergabe von Leistungsbezügen konnten ausschließlich die im LBV-Datensatz aufgeführten Professuren mit eindeutiger Fächergruppenzuordnung einbezogen werden.

Die Online-Befragung der Gruppe der Professor_innen erfasst subjektive Erfahrungen sowie fachkulturelle Einschätzungen zur Transparenz von Vergabeverfahren an den Hochschulen. Die Rücklaufquote von 20,5 % kann angesichts des sensiblen Themas der Befragung und der zeitlich hohen Belastung der Zielgruppe als positiv und zufriedenstellend gewertet werden. Ausgewählte Expert_innen wurden zudem in qualitativen Interviews insbesondere zu Verdienstunterschieden bei Professor_innen und zur Vergabepraxis von Leistungsbezügen befragt.

Für die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten werden sowohl amtliche Statistiken zu Entgelt- und Besoldungsgruppen als auch Einzel- und Gruppeninterviews mit Expert_innen ausgewertet, um die Ebene der Arbeits- und Leistungsbewertung als Ursache für geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten mit einzubeziehen. Für die Gruppe des akademischen Mittelbaus werden hierzu amtliche Daten nach Tarifbeschäftigten und Verbeamteten getrennt ausgewertet. Besondere Berücksichtigung findet in diesem prekären Beschäftigungssegment zudem die Frage nach Teilzeit und Befristung.

3 BESOLDUNG VON PROFESSOR_INNEN UND RICHTLINIEN ZUR REGELUNG VON LEISTUNGSBEZÜGEN IN DER W-BESOLDUNG

Wie im Forschungsstand dargestellt, gibt es Hinweise auf einen Gender Pay Gap bei Professuren an Hochschulen in Deutschland. Das Anliegen der empirischen Untersuchung auf der Ebene der Professuren ist zunächst eine Bestandsaufnahme der existierenden Gehaltsdifferenzen nach Geschlecht. Weil das Grundgehalt für jede Besoldungsgruppe einheitlich ausfällt, stellt sich die Frage, an welchen Stellen überhaupt Ungleichheiten auszumachen sind. Hierbei ist es zunächst eine These, dass die 2005 eingeführte W-Besoldung mit ihren variablen Entgeltbestandteilen, den *Leistungsbezügen*, im Vergleich zur C-Besoldung Entgeltdifferenzen nach dem Geschlecht begünstigt. Zum besseren Verständnis der Ergebnisse der verschiedenen Datenerhebungen, die in den Kapiteln 4–6 ausführlich dargestellt und analysiert werden, werden im folgenden Kapitel zunächst einige allgemeine Grundlagen zur Besoldung von Professor_innen erläutert.

3.1 BESOLDUNG VON PROFESSOR_INNEN

Im Zuge des wettbewerbsorientierten Umbaus des Wissenschaftssystems in Deutschland hin zur sogenannten unternehmerischen Hochschule (Binner et al. 2013) wurde auch das Besoldungssystem der Professor_innen einer grundlegenden Reform unterzogen. Das im Jahr 2002 erlassene Professorenbesoldungsreformgesetz (ProfBesReformG) gab den Bundesländern vor, die Ablösung der C-Besoldung durch die W-Besoldung bis zum 1. Januar 2005 umzusetzen. Seit diesem Datum werden neu berufene Professor_innen auch in NRW nach dem System der W-Besoldung vergütet. Diese enthält für die W2- und W3-Professuren feste Grundgehälter, die im Vergleich zur C-Besoldung deutlich niedriger sind. Das Grundgehalt kann darüber hinaus um leistungsorientierte und persönlich verhandelbare Gehaltsbestandteile ergänzt werden. Die nach C besoldeten Professor_innen konnten auf Antrag in ein W-Amt wechseln, wobei die C2- und C3-Professuren in W2-Professuren umgewandelt wurden und vorherige C4-Professuren in W3. Ein solcher Wechsel war für C-Professor_innen interessant, die die Möglichkeit sahen, hohe Leistungsbezüge zu erhalten. Zwar war auch im Besoldungssystem C die Gewährung von Zulagen möglich, allerdings ausschließlich in der Besoldungsgruppe C4 bei Vorliegen eines auswärtigen Rufes. Über die Besoldungsreform sollte zum einen die individuelle Leistung von Professor_innen in der Vergütung berücksichtigt werden, zugleich sollten auch Anreize zur Leistungs- und Innovationssteigerung des deutschen Wissenschaftssystems insgesamt sowie Möglichkeiten geschaffen werden, sogenannte Spitzenkräfte aus dem Ausland, aus außerhochschulischen Forschungseinrichtungen oder aus der Privatwirtschaft zu berufen (Jochheim 2014: 7). Darüber hinaus wurde mit der Schaffung eines W1-Amtes an den Universitäten die Juniorprofessur als neuer wissenschaftlicher Karriereweg eingeführt.

Grundgehaltssätze in der W-Besoldung

Das zunächst bundesweit auf den Weg gebrachte Professorenbesoldungsreformgesetz hat den Ländern die weitere Ausgestaltung der W-Besoldung überlassen. Nach Inkrafttreten der Föderalismusreform zum 1. September 2006 obliegt die Gesetzgebungskompetenz für das Besoldungsrecht den Ländern und nur noch hinsichtlich der Hochschulen in Trägerschaft des Bundes dem Bund. Daher existieren im Bund und in den Bundesländern sowohl sehr unterschiedliche Systeme in der W-Besoldung als auch unterschiedliche Höhen der Grundgehaltssätze (vgl. hierzu auch Detmer 2018). So bezogen im Juni 2019 die W2- und W3-Professor_innen in Baden-Württemberg mit durchschnittlich 6.022 € für W2 und 7.017 € für W3 die jeweils höchsten Grundgehaltssätze und in Hamburg mit 5.163 € für W2 und 6.238 € für W3 die niedrigsten. Auch vor diesem Hintergrund war und ist die Reform der Besoldungsstruktur Gegenstand kontroverser Debatten.[23] Aufgrund vorangegangener gerichtlicher Klagen und auch verfassungsrechtlicher Bedenken hinsichtlich der im Vergleich zur C-Besoldung deutlich niedrigeren Grundgehälter in der W-Besoldung – und hier insbesondere der W2-Grundgehälter – erklärte das Bundesverfassungsgericht 2012 mit Bezug

[23] Die Dissertation von Linda Jochheim (2014) bietet einen guten Überblick über die Debatten und Forschungen zum Diskurs um die W-Besoldung der verschiedenen Disziplinen. Auffällig ist, dass die Frage der geschlechterbezogenen Entgeltgleichheit kaum diskutiert wird.

auf das Land Hessen, dass die Grundgehaltssätze keine amtsangemessene Alimentation darstellen würden.[24] Nach diesem Urteil haben der Bund und die Bundesländer Bayern, Hessen und Sachsen Erfahrungsstufen in die W-Besoldung eingeführt und somit das der C-Besoldung zugrundliegende Senioritätsprinzip ein Stück weit wieder eingeführt. Das Land NRW erhöhte demgegenüber im Rahmen des Dienstrechtsanpassungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen das Grundgehalt in der Besoldungsgruppe W2 um 690 € und in W3 um 300 € rückwirkend zum 1. Januar 2013. Die Erhöhungsbeträge wurden dabei auf etwaige monatlich laufende Leistungsbezüge in der Höhe von 45 % dieser Bezüge angerechnet, was in der Hochschulöffentlichkeit unter dem Stichwort „Konsumtion" kritisch diskutiert wird. Die Erhöhung der Grundgehaltssätze in der W2-Besoldung hatte jedoch gerade für Professorinnen positive Effekte, ist ihr Anteil im W2-Amt doch deutlich höher (Fuchs 2012: 151).

Leistungsbezüge

Die Struktur der W-Besoldung sieht für die Besoldungsgruppen W2 und W3 feste Grundgehälter und verhandelbare leistungsorientierte Gehaltsbestandteile, die Leistungsbezüge, vor. Darüber hinaus sind Familienzuschläge möglich und es wird eine anteilige Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) zugewiesen. Die Besoldung der Professor_innen an den Hochschulen in NRW ist im Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz – LBesG NRW) geregelt.[25]

Die W2- und W3-Professor_innen[26] sowie Hochschuldozent_innen erhalten neben einem Grundgehalt verschiedene variable Leistungsbezüge. Diese werden, wie die Abbildung C 3.1 zeigt, anlassbezogen gewährt und entlang des Besoldungsrechts drei Kategorien zugeordnet.

Während die Grundgehälter an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teilnehmen und voll ruhegehaltfähig sind, gilt dies für die Leistungsbezüge nur eingeschränkt. Nach § 37 LBesG NRW sind in erster

[24] 2 BvL 4/10, www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2012/02/ls20120214_2bvl000410.html [Zugriff am 17.09.2019].

[25] Die Ausgestaltung der Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie der Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete ist zudem in der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – HLeistBVO festgelegt.

[26] Juniorprofessor_innen erhalten nach § 63 LBesG NRW nach erfolgreicher Zwischenevaluation eine nicht ruhegehaltfähige Zulage von derzeit 266,50 € (vgl. http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?t=1558690067217373 46&xid=7609310,110) und sind ansonsten in NRW von der Vergabe von Leistungsbezügen weitestgehend ausgeschlossen. Daher werden sie im Folgenden nicht weiter betrachtet.

Abb. C 3.1: Leistungsbezüge nach Landesbesoldungsgesetz NRW

Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge (§ 34 LBesG NRW)

AUS ANLASS VON BERUFUNGS- UND BLEIBEVERHANDLUNGEN:

Für die Vergabe sind die individuelle Qualifikation, vorliegende Evaluationsergebnisse, die Bewerbungslage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen. In der Regel werden sie unbefristet, ruhegehaltfähig und als laufender Betrag vergeben.

Besondere Leistungsbezüge (§ 35 LBesG NRW)

FÜR BESONDERE LEISTUNGEN IN FORSCHUNG, LEHRE, KUNST, WEITERBILDUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG:

Die Vergabe kann erfolgen, wenn über mehrere Jahre besondere Leistungen in den o. g. Bereichen erbracht wurden. In der Regel werden sie befristet über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren als laufende monatliche Zahlung vergeben. Im Falle einer wiederholten Vergabe können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden.

Funktions-Leistungsbezüge (§ 36 LBesG NRW)

FÜR DIE WAHRNEHMUNG VON FUNKTIONEN ODER BESONDEREN AUFGABEN IM RAHMEN DER HOCHSCHULSELBSTVERWALTUNG ODER DER HOCHSCHULLEITUNG:

Zu den Empfänger_innen zählen die hauptamtlichen Mitglieder von Hochschulleitungen sowie Mitglieder von Leitungsgremien und Gremien der Hochschulselbstverwaltung. Die minimale Höhe ist nach Größe der Hochschulen gestaffelt.

Linie die unbefristet gewährten Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge und besonderen Leistungsbezüge ruhegehaltfähig, vorausgesetzt, dass sie mindestens zwei Jahre bezogen wurden. Im Falle der Funktions-Leistungsbezüge tritt die Ruhegehaltfähigkeit nach einer Mindestamtszeit von fünf Jahren ein.

Neben diesen drei Formen von Leistungsbezügen können Professor_innen für die Einwerbung von Drittmitteln aus der Privatwirtschaft unter bestimmten Voraussetzungen eine Forschungs- und Lehrzulage nach § 62 des Landesbesoldungsgesetzes erhalten – ebenfalls eine Neuerung der Besoldungsreform. Bei Erhalt der Forschungs- und Lehrzulage ist allerdings die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen aus diesem Grund nicht möglich.

Das Besoldungsrecht in NRW überlässt auch vor dem Hintergrund der Autonomie der Hochschulen und des eingeführten Globalhaushalts (vgl. Teil B) den Hochschulen die konkrete Ausgestaltung der Vergabe der Leistungsbezüge. Den Rektor_innen obliegt dabei die Entscheidung und die Verantwortung hinsichtlich der Gewährung der Bezüge.[27]

[27] Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes erhalten ihre Mittel zur Bewirtschaftung in Form von Zuschüssen zum laufenden Betrieb. Grundlage für die Finanzierung der Personalstellen und damit auch der Professor_innen ist dabei der geltende Stellenplan für die jeweilige Hochschule.

3.2 ORDNUNGEN UND RICHTLINIEN ZUR REGELUNG VON LEISTUNGSBEZÜGEN IN DER W-BESOLDUNG

Das Landesbesoldungsgesetz (LBesG) und die Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO) geben den rechtlichen Rahmen für die Vergabe von Leistungsbezügen an den Hochschulen des Landes NRW vor. Während die Forschungs- und Lehrzulage und die Funktions-Leistungsbezüge stärkeren gesetzlichen Regulierungen unterliegen, wird den Hochschulen ermöglicht, die weitere Ausgestaltung der Vergabe der Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge (§ 3 Abs. 1 HLeistBVO)[28] und der besonderen Leistungsbezüge (§ 4 HLeistBVO) in ihren Hochschulordnungen zu regeln. Die überwiegende Mehrzahl der Hochschulen in NRW macht von dieser Kann-Regelung Gebrauch und hat entsprechende Ordnungen, Richt- oder auch Leitlinien erlassen und veröffentlicht. Um einen Einblick in die organisationale Vergabepraxis von Leistungsbezügen an den Hochschulen zu gewinnen, wurden diese Dokumente der Hochschulen gesichtet und analysiert. Es lagen Dokumente von insgesamt 30 der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zur Auswertung vor.[29] Dabei handelt es sich um zwölf Universitäten, 15 Fachhochschulen und drei Kunsthochschulen.

Die Dokumente befassen sich in unterschiedlicher Detailliertheit mit den drei verschiedenen Leistungsbezügen und der Forschungs- und Lehrzulage. Dabei zeigt die Analyse der Dokumente, dass nicht allen Leistungsbezügen und Zulagen gleichermaßen Aufmerksamkeit geschenkt wird. Insbesondere die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge ist im Fokus der Hochschulen. So haben alle vorliegenden Dokumente der Hochschulen – bis auf die Richtlinie an der Kunstakademie Münster – Regelungen bezüglich der besonderen Leistungsbezüge aufgenommen. Zudem behandeln manche Ordnungen ausschließlich die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge, wie beispielsweise die Richtlinien der RWTH Aachen, der Hochschule Rhein-Waal, der Universitäten Düsseldorf, Münster und Paderborn oder die Ordnung der Hochschule Hamm-Lippstadt. Die Funktions-Leistungsbezüge sind an 24 Hochschulen Gegenstand der hier betrachteten Dokumente, die Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge an 21 und die Forschungs- und Lehrzulagen an 17 Hochschulen. Die Auswertung zeigt zudem, dass insbesondere die Fachhochschulen alle vier Arten der leistungsorientierten Zulagen in ihren Dokumenten aufgenommen haben, während dies an den Universitäten eher die Ausnahme ist. So sind nur an der TU Dortmund, der FernUniversität in Hagen und der Universität Wuppertal alle vier Arten der Leistungsbezüge in die Dokumente aufgenommen.

[28] Für Leistungsbezüge im Rahmen von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen werden in den beiden maßgeblichen Gesetzestexten zwei unterschiedliche Benennungen für diese Form des Leistungsbezugs verwendet. Im LBesG heißt es „Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge" und in der HLeistBVO „Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge". Je nach Kontext werden im Folgenden daher beide Schreibweisen verwendet.

[29] Die Hochschulordnungen zur Vergabe von Leistungsbezügen wurden zunächst über die Webseiten der Hochschulen recherchiert. Zudem wurden die Gleichstellungsbeauftragten derjenigen Hochschulen angeschrieben, die keine Ordnungen auf ihren Webseiten veröffentlicht hatten oder deren Ordnungen möglicherweise veraltet waren, und um Zusendung der Ordnungen bzw. um Auskunft über das Vorhandensein entsprechender Ordnungen gebeten. Erhebungsdatum der Dokumente ist der Februar 2019.

3.2.1 Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

Die Regelungen in den Ordnungen der Hochschulen zu den Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezügen unterscheiden sich zwischen den einzelnen Hochschulen, aber auch zwischen den Hochschularten. Grundlegend orientieren sich viele der Formulierungen an den Vorgaben in § 34 LBesG. Somit wird beispielsweise in den meisten Dokumenten festgelegt, dass eine Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen nur möglich ist, wenn ein Ruf einer anderen Hochschule oder ein Angebot eines anderen Arbeitgebers vorliegt. An der Universität Bielefeld wird zusätzlich vorgeschrieben, dass dieses Angebot mindestens dem der Universität Bielefeld entsprechen muss, und an der Hochschule Düsseldorf, dass es dieses sogar übersteigen muss, um Bleibeverhandlungen führen zu können. Zudem legt die Fachhochschule Dortmund fest, dass Angebote von anderen Fachhochschulen des Landes NRW keine Berücksichtigung finden. Darüber hinaus werden für die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen insbesondere in der Ordnung der Folkwang Universität der Künste eine Reihe zusätzlicher Kriterien angeführt, u.a. besonderes Engagement in der Lehre, besondere künstlerische Leistungen oder das Einwerben von Drittmitteln.

Kriterien für die Vergabe von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen

Neben den gesetzlich vorgegebenen Kriterien für die Gewährung von Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezügen – „individuelle Qualifikation, vorliegende Evaluationsergebnisse, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach" (§ 34 LBesG) – haben ausschließlich einzelne Fach- und Kunsthochschulen weitere Kriterien aufgeführt oder bestimmte Kriterien hervorgehoben, die auch auf die Spezifika der jeweiligen Hochschulart abzielen. So betont beispielsweise die Hochschule Bochum das Kriterium der individuellen Qualifikation besonders, indem sie die Qualifikation in Forschung und Lehre als maßgeblich benennt. Ein wiederholt genanntes zusätzliches Kriterium ist, wie in § 3 Abs. 1 HLeistBVO vorgesehen, die „Bedeutung der Professur". In den Dokumenten der Hochschule Düsseldorf, der Technischen Hochschule Köln oder der Fachhochschule Aachen wird dieses Kriterium nicht weiter präzisiert, an der Kunstakademie Münster wird die Bedeutung auf die Hochschule bezogen, an der Hochschule Ruhr West auf den Fachbereich fokussiert und an der Folkwang Universität der Künste und der Hochschule für Musik Detmold sowohl auf das Fach als auch auf die Hochschule gesamt. Die Sichtung der Dokumente zeigt, dass dieses Kriterium an allen drei Kunsthochschulen in Bezug auf die Berufungsleistungsbezüge aufgeführt wird. Allerdings wird ebenfalls deutlich, dass eine weitere Definition des Begriffs ‚Bedeutung' – und seine Beziehung zu besonderen Leistungen – den Dokumenten nicht zu entnehmen ist. Dies gilt gleichermaßen für die in der Richtlinie der Westfälischen Hochschule enthaltene Formulierung eines „besonderen Interesses an der Berufung".

An der Hochschule Ruhr West sowie der Fachhochschule Münster werden zudem Berufserfahrungen als zusätzliches Kriterium genannt. Während dieses an der Hochschule Ruhr West lediglich als zusätzliches Element fungiert, ist an der Fachhochschule Münster die Gewährung von Berufungsleistungsbezügen ausschließlich auf die Berufserfahrung ausgerichtet.

Höhe der Vergabe

Neben den Kriterien zur Vergabe der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge werden an einigen Fach- und Kunsthochschulen ebenfalls Orientierungsgrößen für die Höhe der Vergabe festgelegt. Dies kann ein Regelbetrag, Maximalwert oder ein Stufensystem sein. An der Fachhochschule Dortmund und der Technischen Hochschule Köln werden die Bleibe-Leistungsbezüge in Stufen vergeben, jedoch mit unterschiedlicher Stufenanzahl und Beträgen. Während sich die Bleibe-Leistungsbezüge an der Fachhochschule Dortmund auf drei Stufen zwischen 400 € und 1.000 € bewegen, sind sie an der Technischen Hochschule Köln auf vier Stufen zwischen 150 € und 600 € begrenzt.

Ein Stufensystem für die Gewährung von *Berufungs-Leistungsbezügen* besteht ausschließlich an der Fachhochschule Münster, wobei der Betrag für eine Stufe 140 € ist und für fünf Jahre zusätzlicher beruflicher Erfahrung[30] vergeben wird. Zugleich wird für Professor_innen im Angestelltenverhältnis die Zulage um zwei Stufen erhöht.

Die besondere Situation von Professor_innen im Angestelltenverhältnis wird auch an der Kunstakademie Münster und der Technischen Hochschule Köln in die Ausgestaltung der Dokumente einbezogen. Die Technische Hochschule erhöht den Regelbetrag der

[30] Die fünf Jahre berufliche Praxis, die für eine Einstellung erforderlich sind, werden hier nicht mit einberechnet.

Berufungs-Leistungsbezüge von 300 € monatlich um 200 € und die Kunstakademie Münster legt höhere Maximalbeträge für Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge fest. Zudem differenziert die Kunstakademie zusätzlich zwischen W2- und W3-Professuren. Ersteren wird es laut der Richtlinie ermöglicht, eine Zulage zu erhalten, die ihr Gehalt bis auf das Grundgehalt einer W3-Professur aufstockt, wohingegen für W3-Professuren keine entsprechenden Zulagen vorgesehen sind. Außerdem benennen die Hochschule Düsseldorf (400 €), die Westfälische Hochschule (250 €), die Technische Hochschule Köln (300 €) und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (400 €) in ihren Dokumenten Maximal- bzw. Regelbeträge für Berufungs-Leistungsbezüge. Ein gesonderter Passus bezüglich der Vergabe der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge ist in den Dokumenten der FernUniversität Hagen und der Universität Duisburg-Essen zu finden. Dort wird festgelegt, dass vonseiten der Professor_innen die Gehaltsvorstellungen bereits vor den Verhandlungen schriftlich vorgelegt werden müssen.

Entscheidungsbefugnis

Die Entscheidung über Gewährung, Höhe oder Ausgestaltung dieser Leistungsbezüge obliegt, wie in der HLeistBVO festgelegt, den Rektor_innen der Hochschulen und diese verfügen, gerade bei eher spärlich ausgestalteten Richtlinien, über erhebliche Ermessensspielräume. Die jeweiligen Dekan_innen werden insofern einbezogen, indem sie Vorschläge unterbreiten können oder angehört werden, was in einigen Dokumenten auch noch einmal aufgeführt wird. Auch wenn durch die Ordnungen und Richtlinien die Möglichkeit gegeben wird, Transparenz bei der Vergabe der Berufungs- und Bleibebezüge herzustellen und die Rolle der Rektor_innen einzugrenzen, bleibt die Entscheidungsbefugnis auch vor dem Hintergrund der rechtlichen Regelungen doch bei ihnen, was eine starke Machtkonzentration bedeutet. Darüber hinaus werden zwar Kriterien für die Vergabe der Leistungsbezüge genannt, diese bleiben jedoch eher allgemein und orientieren sich am Gesetzestext. Dies gilt in ähnlicher Weise ebenfalls für die besonderen Leistungsbezüge, deren Vergabepraxis im Folgenden dargestellt wird.

3.2.2 Besondere Leistungsbezüge

Für einen großen Teil der Hochschulen besteht der größte Regelungsbedarf hinsichtlich der besonderen Leistungsbezüge nach § 35 LBesG NRW. Dies wird auch daran deutlich, dass manche Hochschulen separate oder ausschließlich Ordnungen oder Richtlinien für die Vergabeverfahren der besonderen Leistungsbezüge erlassen haben. Dabei lassen sich nach Auswertung der vorliegenden Dokumente im Wesentlichen drei Regelungsbereiche identifizieren: die Höhe und Befristungsdauer der besonderen Leistungsbezüge, die Vergabepraxis zur Gewährung und die Kriterien zur Bewertung der besonderen Leistungen.

Höhe und Befristungsdauer der besonderen Leistungsbezüge

Nach Auswertung der Dokumente ergibt sich das Bild, dass die besonderen Leistungsbezüge in der Regel als monatliche Bezüge befristet gewährt werden, wobei die Befristungsdauer oftmals drei oder fünf Jahre beträgt. Lediglich an den Universitäten Bochum, Bonn und Düsseldorf [31] werden die besonderen Leistungsbezüge im Zuge einmaliger oder jährlicher Zahlungen vergeben.

Bezogen auf die Höhe der besonderen Leistungsbezüge nutzen laut vorliegender Dokumente 20 Hochschulen ein Stufenmodell zur Vergabe. Die Anzahl der Stufen bewegt sich dabei zwischen drei und fünf, meist mit Abständen von 200 € oder 250 €. Die Höhe der Bezüge unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Hochschulen, wobei tendenziell an den Universitäten höhere Beträge genannt werden. Liegt die erste Stufe an acht Hochschulen bei maximal 200 €, so starten die FernUniversität Hagen und die Universität Paderborn bereits mit 500 €. Noch größer sind die Unterschiede bei der höchsten Stufe. Während die Universität Paderborn mit 2.000 € den höchsten Wert ausweist und acht weitere Hochschulen mindestens 1.000 € an besonderen Leistungsbezügen auf der höchsten Stufe gewähren, bleiben andere Hochschulen und hier insbesondere die Fachhochschulen, wie beispielsweise die Hochschule Niederrhein (9 % W2-Grundgehalt) oder die Hochschule Ruhr West (700 €) hinter diesen maximalen Beträgen zurück.

Eine Gewichtung der Kriterien und eine feste Zuschreibung der notwendig zu erreichenden Kriterien für die Gewährung spezifischer Stufen wird in den Ordnungen der Fachhochschule Dortmund und der Hochschule Rhein-Waal angegeben. In beiden Hochschulen werden die Kriterien in drei Kategorien (A, B, und C)

[31] An den Universitäten Bonn und Düsseldorf werden je nach Säule bzw. Art der besonderen Leistung variierende Vergabemodelle angewendet.

eingeordnet. Um die kleinste Stufe zu erreichen, müssen die Professor_innen drei Kriterien der Kategorie AAA aufweisen, für die finale dritte Kategorie benötigen sie fünf Kriterien in den Kategorien ABBCC. So wird auf dieser Ebene Transparenz über die Anforderungen für die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen hergestellt, auch wenn die einzelnen Kriterien weiterhin Raum für Interpretationen lassen.

Neben den überwiegenden Stufenmodellen legen drei Hochschulen in ihren Dokumenten Höchstgrenzen für die Gewährung fest. Diese ist an der Westfälischen Hochschule mit 150 € relativ niedrig angesetzt, wohingegen an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Folkwang Universität der Künste besondere Leistungsbezüge bis zu 500 Euro gewährt werden. Die Richtlinie zur Vergabe von Leistungsbezügen an der Universität zu Köln weicht von den bisherigen Modellen etwas ab, da hier Tätigkeiten bzw. Aufgaben definiert sind, die dann jeweils mit einem festen Betrag, der sich zwischen 350 € und 1.000 € bewegt, als besondere Leistungen vergütet werden.

Vergabepraxis der besonderen Leistungsbezüge

Die Sichtung der vorliegenden Dokumente zeigt, dass sich die Verfahren zur Gewährung der besonderen Leistungsbezüge an vielen Hochschulen ähneln. Häufig ist vonseiten der Professor_innen ein Antrag an die Rektor_innen zu stellen. Dieser wird entweder durch eine Stellungnahme der zuständigen Dekan_innen ergänzt oder von ihnen weitergereicht.

Eine weitere Vorgehensweise besteht darin, dass an manchen Hochschulen die Dekan_innen mögliche Kandidat_innen für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge vorschlagen. An anderen Hochschulen beschließen die Rektor_innen generell die Gewährung der Leistungsbezüge oder in Sonderfällen. So ist in der Richtlinie der Universität Wuppertal vermerkt, dass bei außergewöhnlichen Leistungen auch ohne Antrag besondere Leistungsbezüge durch den Rektor oder die Rektorin beschlossen werden können.

Einige Hochschulen knüpfen die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge zudem an Zielvereinbarungen. Dieses Vorgehen ist an der Folkwang Universität der Künste das einzig zugelassene Verfahren, um besondere Leistungsbezüge zu erhalten.

Darüber hinaus binden einige Hochschulen weitere Akteur_innen in das Verfahren ein. So ist an der Hochschule Rhein-Waal sowie der Hochschule für Gesundheit Bochum eine Beratung der Vergabe durch das Präsidium vorgesehen. Ein separates Gremium in Form einer Vertrauenskommission wird an der Universität Duisburg-Essen sowie der Hochschule Düsseldorf einbezogen, dieses hat die Aufgabe, einen Vorschlag für die Entscheidung der Rektor_innen zu erarbeiten. Ein verhältnismäßig inklusives Verfahren hat die Hochschule Bochum entwickelt. Dabei wird die Entscheidung über die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen in einem Gespräch zwischen Dekan_in und Präsident_in getroffen. Zusätzlich sind zu diesem Gespräch die Antragstellenden, ein_e zusätzliche_r Professor_in nach Wahl der Antragstellenden sowie eine Person des Personaldezernats zugelassen. Dies ermöglicht den Antragstellenden eine andere Verhandlungsposition und sorgt für Transparenz im Entscheidungsprozess.

Kriterien für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge

Grundsätzlich bewegen sich die Kriterien für die Bewertung von besonderen Leistungen im Rahmen der rechtlichen Vorgaben und beziehen sich entsprechend auf die fünf Bereiche Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung. Der Bereich Kunst wird auch vor dem Hintergrund unterschiedlicher Fachzusammensetzungen an den Fachhochschulen und Universitäten zum Teil in den jeweiligen Dokumenten nicht aufgeführt. An den Fachhochschulen kommt der Lehre zudem eine höhere Bedeutung zu als an den Universitäten. Dies spiegelt sich ebenfalls bei der Aufzählung von Kriterien in den vorliegenden Dokumenten wider. Einige Richtlinien geben dagegen keine Kriterienkataloge an, sondern beziehen sich darauf, dass die von den Professor_innen erbrachten Leistungen über ein bestimmtes Maß hinausgehen sollen.

Auffällig ist, dass mit acht von zwölf der überwiegende Teil der Universitäten ausschließlich auf die gesetzlichen Vorgaben rekurriert und keine Ergänzungen oder andere Gewichtungen der Kriterien vornimmt. Stattdessen werden die in § 5 HLeistBVO aufgeführten Beispiele für Leistungskriterien in den Dokumenten wiedergegeben. Demgegenüber werden an den meisten Fach- und Kunsthochschulen die Kriterien weiter ausdifferenziert, ergänzt oder abgeändert. Wiederholt ergänzt wurden dabei Kriterien in der Kategorie Lehre, wie die Durchführung von fremdsprachigen Lehrveranstaltungen, Veröffentlichung von Lehrbüchern,

Entwicklung von E-Learning-Angeboten, aber auch Praxiskontakte, Organisation von Konferenzen an der eigenen Hochschule, besonderes Engagement in Gremien der Selbstverwaltung oder die Betreuung von kooperativen Promotionen. Nur an wenigen Hochschulen werden Gender- und Diversity-Aspekte in den Richtlinien aufgegriffen. So hat die Folkwang Universität der Künste eine Leistungskategorie „Gender und Diversity" definiert und die Hochschule Bochum berücksichtigt Gender und Diversity durchgängig in allen Kategorien. In der Lehre wird beispielsweise die „Integration von geschlechtsspezifischen Fragestellungen, Sichtweisen und Ergebnissen in der Lehre" als eigenständiges Kriterium aufgeführt.

3.2.3 Funktions-Leistungsbezüge

Die gesetzlichen Vorgaben für Funktions-Leistungsbezüge in § 6 HLeistBVO schreiben zu Teilen feste Sätze für die Funktionen an den Hochschulen vor. So wird die Höhe der Funktions-Leistungsbezüge für alle hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitungen nach der Größe der Hochschulen und Hochschulart festgelegt. Daraus resultiert eine große Spannweite in der Höhe der Funktions-Leistungsbezüge: zwischen 49,7 % des Grundgehalts der Besoldungsgruppe W3 für die Rektor_innen an den großen Universitäten des Landes und 11,4 % des Grundgehalts der Besoldungsgruppe W3 für die hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitung, die nicht Rektor_in sind und an den Fachhochschulen (ausgenommen die Technische Hochschule Köln) tätig sind. Zudem können neben diesen festgelegten Funktions-Leistungsbezügen für die hauptamtlichen Mitglieder der Hochschulleitungen weitere Funktions-Leistungsbezüge durch das Ministerium gewährt werden.

Leistungsbezüge für weitere Funktionsträger_innen an den Hochschulen

Darüber hinaus kann „[n]icht hauptberuflichen Mitgliedern der Hochschulleitung, Dekaninnen und Dekanen sowie Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern mit vergleichbarer Belastung und Verantwortung […] ein Funktions-Leistungsbezug in Höhe von bis zu 20 Prozent des jeweiligen Grundgehalts gewährt werden" (§ 6 Abs. 5 HLeistBVO). In diesem Rahmen können sich die Hochschulen bewegen und entsprechende Funktions-Leistungsbezüge in ihren Ordnungen und Richtlinien festlegen. Dabei ist zu beachten, dass über die Gewährung der Funktions-Leistungsbezüge an die Mitglieder der Hochschulleitungen das für Hochschulen zuständige Ministerium, also das MKW, entscheidet. Die Rektor_innen haben die Entscheidungsbefugnis über die Leistungsbezüge für Funktionen und Ämter jenseits der Hochschulleitung inne, die im Folgenden ausführlicher dargestellt werden.

Während einige Hochschulen wie die Hochschule für Gesundheit Bochum, die Westfälische Hochschule, die Fachhochschule Südwestfalen oder die Hochschule Ruhr West in ihren Dokumenten ausschließlich die gesetzlichen Vorgaben wiedergeben, führen andere Hochschulen verschiedene konkrete Beträge für spezifische Funktionen oder Ämter an. An den meisten Hochschulen werden die im Gesetz erwähnten Funktionen – die nichthauptberuflichen Mitglieder der Rektorate und Präsidien sowie die Dekan_innen – mit Funktions-Leistungsbezügen ausgestattet. Darüber hinaus nehmen zwölf Hochschulen, darunter sieben Universitäten, vier Fachhochschulen und eine Kunsthochschule, in ihren Ordnungen und Richtlinien weitere Funktionsträger_innen wie z. B. Fachbereichsleitungen auf. An drei Fachhochschulen (Hochschule Bochum, Technische Hochschule Köln, Fachhochschule Münster) werden zudem Funktions-Leistungsbezüge an die Leiter_innen von zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen vergeben. Für diesen Bericht von besonderem Interesse ist, dass an der Universität Bielefeld, der Fachhochschule Dortmund, den Hochschulen Düsseldorf und Niederrhein, der Folkwang Universität der Künste sowie der Kunstakademie Münster das Amt der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Professorinnen als besondere Leistung gewürdigt wird und diese daher eine Funktionszulage erhalten. Dies kann als Aufwertung der Gleichstellungsarbeit im Kontext der Hochschulorganisation gewertet werden. Die Zulagen bewegen sich dabei zwischen 15 % eines W2-Grundgehalts (ca. 876 €) an der Fachhochschule Dortmund und 200 € an der Kunstakademie Münster. Weitere Funktionsträger_innen, die laut vorliegender Dokumente Funktions-Leistungsbezüge erhalten können, finden sich an den Hochschulen Düsseldorf und Niederrhein. An der Hochschule Düsseldorf erhalten Prüfungsausschussvorsitzende gestaffelt nach Studierendenzahl zwischen 300 € und 150 € an Zulagen und an der Hochschule Niederrhein wird das Amt des/der Datenschutzbeauftragten mit 9 % des Grundgehalts zusätzlich vergütet.

Vergabehöhe
Insgesamt bewegt sich die Höhe der Funktionszulagen auf sehr unterschiedlichem Niveau. Die Universität zu Köln und die Fachhochschule Dortmund weisen in ihren Dokumenten die höchsten Beträge für die Vergabe an Funktions-Leistungsbezüge aus. So erhalten Prorektor_innen und Dekan_innen an der Universität zu Köln je 1.000 €, Prorektor_innen an der Fachhochschule Dortmund 20 % (ca.1.170 € in 2018) und Dekan_innen 15 % (ca. 876 € in 2018) des W2-Grundgehalts. An der Fachhochschule Aachen betragen die Funktions-Leistungsbezüge für Prorektor_innen und Dekan_innen ebenfalls 15 % ihres jeweiligen Grundgehalts. Dagegen fallen die Funktions-Leistungsbezüge beispielsweise an der Universität Bochum mit 150–250 € für Dekan_innen und 100 € für Studiendekan_innen deutlich geringer aus. Über alle Ordnungen und Richtlinien hinweg bewegen sich viele der dort festgelegten Funktions-Leistungsbezüge zwischen 300 € und 600 €.

Entscheidungsbefugnis
Auch bezüglich der Vergabe von Funktions-Leistungsbezügen wird deutlich, dass die Position der Rektor_innen ein besonderes Gewicht innehat. So wird ihnen bereits durch die gesetzlichen Vorgaben die Entscheidungsbefugnis über Höhe und Gewährung der Funktions-Leistungsbezüge übertragen, sofern es sich nicht um die hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitungen handelt. Die vorliegenden Ordnungen der Hochschulen bestätigen diese Entscheidungsbefugnis in der Regel. Das wird u. a. in der Richtlinie der Universität Duisburg-Essen deutlich, wenn darauf verwiesen wird, dass die genannten Beträge als Richtwerte das Ermessen des Rektors oder der Rektorin konkretisieren sollen. Zudem ist in vielen Dokumenten verzeichnet, dass die Rektor_innen ebenfalls über die Gewährung sowie über die Höhe der Leistungsbezüge für weitere Funktionsträger_innen entscheiden können, falls dies nicht konkret in den jeweiligen Dokumenten festgelegt ist. Darüber hinaus liegt, so die Leistungsbezügeordnung der Hochschule Düsseldorf in Bezug auf die Funktions-Leistungsbezüge der Dekan_innen und Prodekan_innen, neben der Festlegung der Höhe der Zulage auch die regelmäßige Überprüfung der Höhe in der Verantwortung des Präsidenten oder der Präsidentin.

3.2.4 Forschungs- und Lehrzulagen

Befassen sich die vorliegenden Dokumente der Hochschulen mit der Vergabe von Forschungs- und Lehrzulagen, so greifen diese überwiegend die rechtlichen Vorgaben aus § 62 LBesG und § 8 HLeistBVO bezüglich der Gewährung von Zulagen durch private Drittmittelgeber_innen auf. In der Regel wird beschrieben, dass keine Überschneidung mit besonderen Leistungsbezügen zulässig ist, die Entscheidung durch die Rektor_innen getroffen wird und die Zulage 100 % des Jahresgrundgehalts nicht übersteigen soll. In einigen wenigen Fällen werden Ergänzungen vorgenommen. So regelt beispielsweise die Hochschule Düsseldorf, dass im Falle einer Beteiligung von mehreren Professor_innen an einem Drittmittelprojekt die Zulagen anteilig zu gewähren seien oder die Fachhochschule Münster verweist auf die Verhältnismäßigkeit zwischen Zulagen und Gesamtsumme des Drittmittelprojekts.

3.3 Resümee

Mit dem Jahr 2005 wurde in NRW das System der W-Besoldung für Professor_innen eingeführt. Diese Besoldungsreform ging mit zwei wesentlichen Veränderungen einher. Zum einen wurde die Höhe der Grundgehälter deutlich reduziert und zum anderen wurden leistungsorientierte und persönlich verhandelbare Gehaltsbestandteile betont. Ziel war es u. a., individuelle Leistungen zu vergüten und Anreize für Spitzenforscher_innen zu schaffen. Prinzipiell können W2- und W3-Professuren in NRW Leistungsbezüge anlassbezogen in drei Kategorien – Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge (1), Besondere Leistungsbezüge (2) und Funktions-Leistungsbezüge (3) – erhalten. Dabei ist die Verantwortung für Organisation und Gewährung dieser dynamischen Gehaltsbestandteile überwiegend an den Hochschulen verortet.

Die Auswertung der vorliegenden Dokumente der Hochschulen zur Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung zeigt, dass die Dokumente je nach Hochschule einen unterschiedlichen Regelungsgehalt aufweisen. Vielfach wird auf die rechtliche

Rahmenordnung verwiesen und diese in den Dokumenten wiedergegeben, eine Konkretisierung erfolgt dabei eher an den Fach- und Kunsthochschulen als an den Universitäten, sodass viele Entscheidungen in den Verhandlungen selbst durch die Rektor_innen getroffen werden. Thematisch behandeln die Ordnungen dabei vor allem die Höhe, Vergabepraxis und Leistungskriterien der verschiedenen Leistungsbezüge. Dabei bleiben die Ausführungen und Definitionen von Kriterien oftmals sehr allgemein. Außerdem fällt auf, dass die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge einen wichtigen Schwerpunkt der Dokumente bildet und verschiedene Modelle über die Höhe der Vergabe und Anlässe für die Gewährung abbilden. Insofern können die Richtlinien und Ordnungen zur Transparenz bei der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge beitragen. Inwiefern die Richtlinien und Ordnungen den Professor_innen an der Hochschule bekannt sind oder wie darüber kommuniziert wird, darüber kann an dieser Stelle keine Aussage getroffen werden. Auch Fragen des Controllings oder Gleichstellungsaspekte sind nur selten Gegenstand der Dokumente. Die Universität Duisburg-Essen verweist in ihrer Ordnung über das Verfahren und die Vergabe besonderer Leistungsbezüge – ähnlich wie die RWTH Aachen, die Universität Paderborn und die Hochschule Niederrhein – darauf, dass die Hochschulleitung in „geeigneter Weise geschlechterdifferenziert Auskunft über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge“ gibt.

Die Analyse der Richtlinien unterstreicht letztlich die zentrale Position der Rektor_innen bei der Vergabe der Leistungsbezüge: Bei ihnen liegt die letztliche Entscheidungsbefugnis, auch wenn einige Ordnungen diese beispielsweise durch den Einbezug von Vertrauenskommissionen oder weiteren Akteur_innen im Falle der Vergabe besonderer Leistungsbezüge einzugrenzen suchen. Zugleich wird erneut die zentrale Position der Rektor_innen bei der Vergabe der Leistungsbezüge deutlich, liegt bei ihnen doch die letztliche Entscheidungsbefugnis. Nur wenige Ordnungen begrenzen diese beispielsweise durch den Einbezug von Vertrauenskommissionen oder weiteren Akteur_innen im Falle der Vergabe besonderer Leistungsbezüge oder durch die Einrichtung einer Beschwerdekommission.

4 ENTGELTDIFFERENZEN BEI PROFESSUREN – ANALYSE HOCHSCHULSTATISTISCHER DATEN

Nachdem im letzten Kapitel ein Überblick über die Rahmenbedingungen der Vergabe von Leistungsbezügen gegeben wurde, werden im Folgenden die amtlichen Daten des Landes NRW (Finanzstatistik IT.NRW und LBV) ausgewertet, um einen Einblick in die Verteilung der durchschnittlichen Bruttogehälter und Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zu gewinnen.[32] Die Daten werden sowohl im Überblick aller Hochschulen ausgewertet als auch nach den Hochschularten Universität, Fachhochschule und Kunsthochschule sowie nach den Medizinischen Fakultäten. Für die Universitäten und Fachhochschulen wird zusätzlich eine Darstellung der Gehälter und Leistungsbezüge auf Hochschulebene vorgenommen, für die Medizinischen Fakultäten und die Kunsthochschulen ist dies aufgrund der geringen Fallzahlen der Professorinnen aus Datenschutzgründen nicht möglich. Die Medizinischen Fakultäten werden in der Auswertung getrennt von den Universitäten dargestellt, da sie, mit Ausnahme der Universität Bochum, einem Universitätsklinikum zugeordnet sind und dadurch Besonderheiten in der Finanz- und Personalstruktur aufweisen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass für die Medizinischen Fakultäten lediglich Daten zu den Bruttogehältern zur Verfügung standen.

[32] Bei der Analyse der hochschulstatistischen Daten werden die Gehaltswerte ohne Nachkommastellen dargestellt. Deshalb kann es zu rundungsbedingten Abweichungen kommen.

4.1 VERDIENSTUNTERSCHIEDE AUF DER EBENE DER BRUTTOGEHÄLTER AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW

Ein erster Vergleich der monatlichen durchschnittlichen Bruttogehälter (Tab. C 4.1) auf der Basis der Sonderauswertung von IT.NRW zum Stichtag 30.06.2016 zeigt: An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes verdienen Professorinnen insgesamt 6.406 € und damit 615 € weniger als Professoren. Diese Differenz kann durch mehrere Faktoren erklärt werden. An erster Stelle steht das unterschiedlich hohe Tabellenentgelt (Grundgehalt): Weil Männer in den höheren Besoldungsgruppen W3 und C4 überdurchschnittlich häufig vertreten sind, fällt ihr Grundgehalt im Durchschnitt um 319 € höher aus. Zudem liegt der Familienzuschlag bei Männern um 94 € höher als bei Frauen. Hier wirkt sich aus, dass Professoren häufiger und auch mehr Kinder haben und/oder häufiger verheiratet sind als Professorinnen (vgl. Metz-Göckel et al. 2014). Weitere individuelle Zulagen wie Vermögenswirksame Leistungen und die Allgemeine Zulage fallen zahlenmäßig kaum ins Gewicht und werden daher in der Tabelle nicht dargestellt. Werden vom Bruttogehalt die drei genannten Zulagen abgezogen, verbleibt ein bereinigtes Bruttogehalt, auf dessen Grundlage die durchschnittliche Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern berechnet wird. Demnach verdienen Professorinnen in NRW über alle Hochschulen und Besoldungsgruppen hinweg 521 € weniger als Professoren, was einer Verdienstlücke von 7,7 % entspricht. Diese Gehaltsdifferenz (prozentual und absolut) kann als bereinigter Gender Pay Gap bezeichnet werden.[33]

Die im Vergleich zu den Männern geringeren Bruttogehälter der Professorinnen lassen sich zum Teil dadurch erklären, dass der Frauenanteil an den niedriger vergüteten Ämtern W1 und W2 sowie C2 und C3 höher ist (vgl. Teil A Kap. Kap. 4.2). Eine Aufschlüsselung nach Besoldungsgruppe ergibt jedoch auch innerhalb dieser Gruppen geschlechterbezogene Gehaltsunterschiede. Dabei zeigt sich eine Gemeinsamkeit zwischen W- und C-Besoldung: Je höher die Besoldungsgruppe ist, desto größer sind die Verdienstdifferenzen. So ist das bereinigte durchschnittliche Bruttogehalt der W3-Professorinnen um 633 €

[33] In der Literatur wird der Gender Pay Gap als die prozentuale Differenz zwischen den Bruttostundenverdiensten von Männern und Frauen definiert, gemessen am Verdienst von Männern. In Studien wird der Gender Pay Gap üblicherweise nur prozentual ausgewiesen, da ein Vergleich der unterschiedlichen Berufsfelder und Hierarchiestufen mit ihren stark variierenden Verdiensthöhen nur bedingt aussagekräftig wäre. Da es sich hier um dasselbe Berufsfeld und (zum Teil) dieselbe Besoldungsgruppe handelt, ist hier auch die absolute Gehaltsdifferenz in Euro von Interesse. Ebenso müssen die Monatsgehälter hier nicht – wie sonst üblich – in Stunden umgerechnet werden, sondern sind vergleichbar, weil es sich nur um Vollzeitbeschäftigte derselben Statusgruppe handelt.

Tab. C 4.1: Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungs-gruppe	Geschlecht	Vollzeit-beschäftigte	Durchschnittliche monatliche Bezüge (in €)				Gehaltsdifferenz	
			Bruttogehalt	darunter:		Bereinigtes Bruttogehalt	€	%
				Tabellen-entgelt	Familien-zuschlag			
W3	Frauen	380	7.700 €	5.905 €	166 €	7.532 €		
	Männer	1.270	8.445 €	5.905 €	278 €	8.166 €		
	Gesamt	**1.650**	**8.273 €**	**5.905 €**	**252 €**	**8.019 €**	**633 €**	**7,8 %**
W2	Frauen	665	6.086 €	5.346 €	158 €	5.926 €		
	Männer	1.695	6.323 €	5.346 €	258 €	6.063 €		
	Gesamt	**2.365**	**6.256 €**	**5.346 €**	**230 €**	**6.024 €**	**137 €**	**2,3 %**
W1	Frauen	170	4.314 €	4.062 €	131 €	4.182 €		
	Männer	195	4.354 €	4.062 €	144 €	4.209 €		
	Gesamt	**365**	**4.336 €**	**4.062 €**	**138 €**	**4.196 €**	**27 €**	**0,6 %**
C4	Frauen	110	7.461 €	7.269 €	104 €	7.354 €		
	Männer	815	7.931 €	7.268 €	223 €	7.705 €		
	Gesamt	**920**	**7.876 €**	**7.268 €**	**210 €**	**7.664 €**	**351 €**	**4,6 %**
C3	Frauen	225	6.448 €	6.318 €	129 €	6.317 €		
	Männer	1.095	6.576 €	6.321 €	217 €	6.356 €		
	Gesamt	**1.320**	**6.554 €**	**6.320 €**	**202 €**	**6.350 €**	**39 €**	**0,6 %**
C2	Frauen	80	5.842 €	5.683 €	152 €	5.686 €		
	Männer	315	5.903 €	5.681 €	217 €	5.683 €		
	Gesamt	**395**	**5.891 €**	**5.681 €**	**204 €**	**5.684 €**	**-3 €**	**-0,1 %**
Insgesamt	**Frauen**	**1.630**	**6.406 €**	**5.621 €**	**149 €**	**6.255 €**		
	Männer	**5.385**	**7.021 €**	**5.940 €**	**243 €**	**6.777 €**		
	Gesamt	**7.015**	**6.878 €**	**5.866 €**	**221 €**	**6.655 €**	**521 €**	**7,7 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Tabellenentgelt: Grundgehalt lt. Besoldungstabelle, kann im Einzelfall vom tatsächlichen Grundgehalt abweichen. Bereinigtes Bruttogehalt: Bruttogehalt abzüglich Zulagen [Familienzuschlag, VL, Allg. Zulage].

niedriger als das der W3-Professoren, was einem bereinigten Gender Pay Gap von 7,8 % entspricht. In der Besoldungsgruppe W2 sind es durchschnittlich 137 € monatlich weniger, womit die Verdienstlücke von 2,3 % deutlich geringer ausfällt. Da die Tabellenentgelte in der jeweiligen Besoldungsgruppe in der Regel gleich sind und es sich um bereinigte Bruttogehälter handelt, lassen sich die gefundenen Verdienstunterschiede in den W-Ämtern durch Differenzen bei den Leistungsbezügen erklären, was an späterer Stelle weiter ausgeführt wird. Auch in der C4-Besoldung lässt sich feststellen, dass Professorinnen im Schnitt 351 € und damit 4,6 % weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Diese Unterschiede sind nicht mehr auf die altersgemäße Eingruppierung in verschiedene Erfahrungsstufen zurückzuführen, sondern ebenfalls durch mögliche Zulagen erklärbar, die im Rahmen von Bleibeverhandlungen ausgehandelt wurden.

Vergleich von W- und C-Besoldung

Im Vergleich von W- und C-Besoldung wird darüber hinaus sichtbar, dass die W-Besoldung einen geschlechterübergreifenden Schereneffekt produziert hat: Die durchschnittlichen W3-Bezüge der Professor_innen übersteigen die C4-Durchschnittswerte deutlich, wohingegen die durchschnittlichen W2-Bezüge unterhalb der C3-Durchschnittswerte liegen. Einzig im Vergleich zur C2-Besoldung ist die W2-Besoldung mit höheren Verdiensten für Frauen und Männer verbunden. Zugleich ergibt der Vergleich zwischen W- und C-Besoldung, dass in der W-Besoldung der Gender Pay Gap höher ist. So fallen die Verdienstunterschiede zwischen W-besoldeten Professorinnen und Professoren innerhalb der gleichen Besoldungsgruppe (W3 und W2) deutlich höher aus als in der C-Besoldung. Außerdem ist zu verzeichnen, dass ein nach W3 besoldeter Professor im Durchschnitt 461 € mehr verdient als ein C4-Professor, die W3-Professorin aber ‚nur' 178 € mehr als die C4-Professorin. Auf der nächstunteren Stufe haben Professorinnen die höheren Abschläge gegenüber der C-Besoldung: Hier verdient ein W2-Professor 293 € weniger als ein C3-Professor, während die Differenz zwischen W2- und C3-Professorinnen im Durchschnitt 391 € beträgt.

Abb. C 4.1: Durchschnittliche bereinigte Bruttogehälter und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Durchschnittliches bereinigtes Bruttogehalt: Bruttogehalt abzüglich Zulagen.

Hochschularten im Vergleich

Geschlechterbezogene Gehaltsunterschiede gestalten sich ebenfalls nach Hochschulart unterschiedlich, wie Abb. C 4.1 zeigt. Die höchsten Durchschnittswerte für das bereinigte Bruttogehalt werden in der Hochschulmedizin erzielt, zugleich sind die Gehaltsdifferenzen zwischen Professorinnen und Professoren mit 994 € besonders hoch. Ähnlich ausgeprägt sind die geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede an den Universitäten, denn hier verdienen Professorinnen im Berichtsjahr im Schnitt 746 € weniger als ihre Kollegen. Auch an den Kunst- und Fachhochschulen sind deutliche Verdienstunterschiede zu finden. An den Kunsthochschulen machen diese 222 € aus und an den Fachhochschulen immerhin noch 115 €. Zudem liegen die durchschnittlichen Gehälter an beiden Hochschularten deutlich unterhalb der Universitäten und Medizinischen Fakultäten. Hier zeigt sich, dass die gefundenen geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten mit der Höhe des Gehalts deutlich steigen.

- **Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten):** Zum Stichtag 30.06.2016 verdienen Professorinnen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes im Schnitt 746 € weniger als Professoren, was einem Gender Pay Gap von 10,4 % entspricht (Tab. C 4.2). Wie an den Hochschulen insgesamt wiederholt sich an den Universitäten das Muster, dass Frauen häufiger in den niedrigeren Besoldungsgruppen vertreten sind und die durchschnittlichen Gehaltsdifferenzen zuungunsten von Professorinnen im W3- und C4-Amt deutlich höher ausfallen als in W2 und C3. Bei den W3-Professuren beträgt die geschlechterbezogene Differenz im Gehalt 599 € und ist somit wesentlich höher als bei den C4-Professuren, wo der Verdienstunterschied 355 € ausmacht. Zwar ist in der Besoldungsgruppe W2 der Verdienstunterschied nicht so ausgeprägt, jedoch ist auch hier eine Differenz von 141 € zu verzeichnen, während in den Besoldungsgruppen C3 und C2 sowie bei den Juniorprofessuren (W1) nur minimale Gehaltsdifferenzen vorliegen. An den Universitäten sind im W3-Amt die Durchschnittswerte der Bruttogehälter sowohl für Frauen als auch für Männer insgesamt am höchsten und liegen oberhalb der C4-Professuren. Allerdings verdient ein W3-Professor durchschnittlich 404 € mehr als ein C4-Professor, während die Differenz bei den Professorinnen 160 € beträgt. Im Vergleich von W2- und C3-Besoldung zeigt sich, dass weder die nach W2 besoldeten Professorinnen noch die Professoren das (bereinigte) Bruttogehalt ihrer C3-Kolleg_innen erzielen.

- **Medizinische Fakultäten:** Die Auswertung der Daten von IT.NRW ergibt für die Medizinischen Fakultäten in NRW eine gravierende Verdienstlücke für die Gruppe der Professorinnen (Tab. C 4.3). Diese verdienen zum Stichtag über alle Besoldungsgruppen hinweg durchschnittlich 12,7 % weniger als Professoren, was einer Summe von 994 € bezogen auf das bereinigte Bruttogehalt entspricht. Auch für die Hochschulmedizin gilt, dass die insgesamt wenigen Professorinnen eher in den niedrigeren Besoldungsgruppen W2 und C3

Tab. C 4.2: Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten) in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz (Männer – Frauen)	
				in €	in %
W3	Frauen	335	7.515 €		
	Männer	1.080	8.114 €		
	Gesamt	**1.415**	**7.972 €**	**599 €**	**7,4 %**
W2	Frauen	265	6.075 €		
	Männer	605	6.216 €		
	Gesamt	**875**	**6.173 €**	**141 €**	**2,3 %**
W1	Frauen	160	4.183 €		
	Männer	190	4.211 €		
	Gesamt	**350**	**4.198 €**	**28 €**	**0,7 %**
C4	Frauen	90	7.355 €		
	Männer	685	7.710 €		
	Gesamt	**775**	**7.668 €**	**355 €**	**4,6 %**
C3	Frauen	95	6.315 €		
	Männer	360	6.322 €		
	Gesamt	**450**	**6.320 €**	**7 €**	**0,1 %**
C2	Frauen	5	5.687 €		
	Männer	5	5.697 €		
	Gesamt	**10**	**5.693 €**	**10 €**	**0,2 %**
Insgesamt	**Frauen**	**955**	**6.404 €**		
	Männer	**2.925**	**7.150 €**		
	Gesamt	**3.880**	**6.967 €**	**746 €**	**10,4 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Durchschnittliches bereinigtes Bruttogehalt: Bruttogehalt abzüglich Zulagen.

Tab. C 4.3: Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz (Männer – Frauen)	
				in €	in %
W3	Frauen	15	8.192 €		
	Männer	115	9.123 €		
	Gesamt	**130**	**9.003 €**	**931 €**	**10,2 %**
W2	Frauen	20	6.544 €		
	Männer	65	6.950 €		
	Gesamt	**85**	**6.854 €**	**406 €**	**5,8 %**
W1	Frauen	5	4.192 €		
	Männer	5	4.151 €		
	Gesamt	**15**	**4.170 €**	**-41 €**	**-1,0 %**
C4	Frauen	5	7.289 €		
	Männer	100	7.734 €		
	Gesamt	**105**	**7.704 €**	**445 €**	**5,8 %**
C3	Frauen	10	6.307 €		
	Männer	60	6.883 €		
	Gesamt	**70**	**6.810 €**	**576 €**	**8,4 %**
Insgesamt	**Frauen**	**60**	**6.832 €**		
	Männer	**345**	**7.826 €**		
	Gesamt	**405**	**7.681 €**	**994 €**	**12,7 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Durchschnittliches bereinigtes Bruttogehalt: Bruttogehalt abzüglich Zulagen.

zu finden sind. Doch zeigen die Daten auch innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen deutliche geschlechterbezogene Gehaltsdifferenzen. Zunächst fällt auf, dass in der Hochschulmedizin – auch im Vergleich mit den Hochschulen insgesamt – in der Besoldungsgruppe W3 die höchsten bereinigten Bruttogehälter gezahlt werden. Wie an den Universitäten sind an den Medizinischen Fakultäten zudem die höchsten Verdienstunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren im W3-Amt zu finden. So erhalten die nach W3 besoldeten Professoren ein um 931 € höheres Gehalt als ihre Kolleginnen, was einem bereinigten Gender Pay Gap von 10,2 % entspricht. Die Gehaltsdifferenz in der Besoldungsgruppe W3 ist mehr als doppelt so hoch wie in der höchsten Gruppe der C-Besoldung (445 €). Auch die Bruttogehälter fallen in der W3-Besoldung gegenüber der C4-Besoldung deutlich höher aus, was für Professoren mit einem größeren Gehaltssprung verbunden ist als für Professorinnen: Ein W3-Professor in der Hochschulmedizin erhält im Durchschnitt eine um 1.389 € höhere Vergütung als sein C4-Kollege, wohingegen eine W3-Professorin 903 € mehr als ihre C4-Kollegin bezieht. Im Unterschied zum Hochschuldurchschnitt lässt sich außerdem in der Besoldungsgruppe C3 eine Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern von 576 € feststellen, über deren Ursachen an dieser Stelle keine Aussagen getroffen werden können. Im Vergleich zum C3-Amt ist die Verdienstlücke in der Besoldungsgruppe W2 mit 406 € zwar geringer, aber beträchtlich.

- **Fachhochschulen:** Verglichen mit den Universitäten fallen die geschlechterbezogenen Gehaltsdifferenzen an den Fachhochschulen geringer aus. So zeigt die Auswertung der Daten von IT.NRW bezüglich des bereinigten Bruttogehalts eine Gehaltsdifferenz von 115 € und somit eine Verdienstlücke von 1,9 % über alle Besoldungsgruppen hinweg (Tab. C 4.4). Dabei ist zu berücksichtigen, dass an den Fachhochschulen keine C4-Professuren existieren und die Anzahl der W3-Planstellen eng begrenzt ist. Doch für die wenigen in den Daten ausgewiesenen W3-Professuren lässt sich feststellen, dass die Bruttogehälter in dieser Besoldungsgruppe im Vergleich zu den Universitäten um 376 € höher liegen. Auch an den Fachhochschulen ist die Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern im W3-Amt mit 224 € am höchsten. Im W2-Amt beträgt sie 129 € und in der C-Besoldung sind insgesamt nur minimale Gehaltsdifferenzen vorhanden, sodass hier von einer geschlechterbezogenen Entgeltgleichheit ausgegangen werden kann. Darüber hinaus zeigt die Auswertung, dass die Verdienste im W2-Amt unterhalb der Verdienste im C3-Amt liegen, wobei hier auch geschlechterbezogene Effekte zu finden sind. Ein W2-Professor verdient im Schnitt um 409 € weniger als ein C3-Professor, eine W2-Professorin sogar um 526 € weniger als eine C3-Kollegin.

Tab. C 4.4: Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz (Männer – Frauen)	
				in €	in %
W3	Frauen	10	8.194 €		
	Männer	25	8.418 €		
	Gesamt	**35**	**8.348 €**	**224 €**	**2,7 %**
W2	Frauen	360	5.790 €		
	Männer	990	5.919 €		
	Gesamt	**1.355**	**5.884 €**	**129 €**	**2,2 %**
C3	Frauen	115	6.316 €		
	Männer	630	6.328 €		
	Gesamt	**745**	**6.326 €**	**11 €**	**0,2 %**
C2	Frauen	75	5.686 €		
	Männer	310	5.683 €		
	Gesamt	**385**	**5.684 €**	**-3 €**	**-0,1 %**
Insgesamt	**Frauen**	**560**	**5.929 €**		
	Männer	**1.955**	**6.044 €**		
	Gesamt	**2.515**	**6.019 €**	**115 €**	**1,9 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung).. Durchschnittliches bereinigtes Bruttogehalt: Bruttogehalt abzüglich Zulagen.

Tab. C 4.5: Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz (Männer – Frauen)	
				in €	in %
W3	Frauen	15	6.783 €		
	Männer	45	6.890 €		
	Gesamt	**65**	**6.862 €**	**107 €**	**1,6 %**
W2	Frauen	20	5.760 €		
	Männer	35	5.858 €		
	Gesamt	**50**	**5.824 €**	**98 €**	**1,7 %**
C4	Frauen	10	7.396 €		
	Männer	30	7.519 €		
	Gesamt	**40**	**7.489 €**	**123 €**	**1,6 %**
C3	Frauen	10	6.357 €		
	Männer	45	6.313 €		
	Gesamt	**55**	**6.321 €**	**-44 €**	**-0,7 %**
Insgesamt	Frauen	55	6.397 €		
	Männer	160	6.620 €		
	Gesamt	215	6.561 €	222 €	3,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Durchschnittliches bereinigtes Bruttogehalt: Bruttogehalt abzüglich Zulagen

Das durchschnittlich niedrigste Gehalt wird in der Besoldungsgruppe C2 gezahlt.

- **Kunsthochschulen:** Auch für die Kunsthochschulen ergeben die Auswertungen der vorliegenden Daten von IT.NRW einen geschlechterbezogenen Verdienstunterschied von insgesamt 222 € zuungunsten von Professorinnen und somit einen bereinigten Gender Pay Gap von 3,4 % (Tab. C 4.5).[34] Dieser wird ebenfalls durch die häufigere Eingruppierung von Frauen in den niedrigeren Besoldungsgruppen beeinflusst, was hier vor allem für die W-Besoldung gilt. Zugleich fallen die durchschnittlichen bereinigten Bruttogehälter an den Kunsthochschulen niedriger aus als im Hochschuldurchschnitt insgesamt. Dieser Befund gilt ebenso für die Verdienstunterschiede und damit den Gender Pay Gap, der in jeder Besoldungsgruppe unterhalb der 2-Prozent-Marke liegt. Auffällig ist, dass, anders als im Durchschnitt sämtlicher Hochschulen, der höchste Verdienstunterschied zwischen den Professorinnen und Professoren im C4-Amt mit 123 € zu finden ist, während die Differenz im W3-Amt 107 € beträgt. Insgesamt erhalten die W-Professuren gegenüber den vergleichbaren C-Professuren weniger Gehalt. Für die W3-Professuren beträgt der Unterschied zu den C4-Professuren insgesamt 627 €. Im Vergleich der Besoldungsgruppe W2 mit C3 findet sich ein ähnlicher Befund, der sich für die W-besoldeten Professorinnen noch etwas nachteiliger als für Professoren auswirkt: Sie verdienen 597 € weniger als C3-Professorinnen. Außerdem ist in der Besoldungsgruppe W2 eine Verdienstlücke von 98 € zu verzeichnen, während Professorinnen der Besoldungsgruppe C3 44 € mehr verdienen als ihre Kollegen.

[34] Zu beachten ist, dass an den Kunsthochschulen viele Professuren im Angestelltenverhältnis zu finden sind, die hier nicht betrachtet werden können.

4.2 LEISTUNGSBEZÜGE IN DER W-BESOLDUNG

Im Folgenden wird untersucht, welchen geschlechterbezogenen Einfluss die Leistungsbezüge der W-Besoldung auf die Gehälter von Professorinnen und Professoren haben. Hierzu wird im vorliegenden Kapitel der Erhalt von Leistungsbezügen für die Gruppe der verbeamteten und vollzeitbeschäftigten W2- und W3-Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes auf der Basis einer Sonderauswertung (Stichtag 30.06.2016) des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW(LBV) in den Blick genommen. Die Medizinischen Fakultäten werden gesondert analysiert, da hierfür ausschließlich die von IT.NRW gelieferten Daten zur Verfügung stehen.

Professorinnen erhalten häufiger keine Leistungsbezüge

Die Abbildung C 4.2 gibt einen ersten Überblick über den Erhalt von Leistungsbezügen und Differenzen hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge nach Geschlecht. Insgesamt erhalten 10,1 % der Professor_innen keine Leistungsbezüge. Dies betrifft Frauen (13,5 %) häufiger als Männer (8,9 %). Der überwiegende Anteil der Professuren ohne Leistungsbezüge (12,7 %) ist nach W2 besoldet, wobei auch hier der Anteil der Professorinnen ohne Leistungsbezüge mit 17,1 % um sechs Prozentpunkte höher ausfällt als bei den Kollegen. In der Gruppe der W3-Professuren ist der Anteil der Professuren ohne Leistungsbezüge mit 6,2 % vergleichsweise gering und es gibt kaum Geschlechterungleichheiten.

Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppen

Die Auswertung der durchschnittlichen Leistungsbezüge lässt ebenso deutliche geschlechterbezogene Unterschiede, die sogenannte LB-Differenz, erkennen. Insgesamt erhalten Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes im Durchschnitt 1.248 € an Leistungsbezügen, wobei Professorinnen 382 € weniger erhalten als ihre Kollegen, was einer Verdienstlücke von 28,2 % entspricht (Abb. C 4.2). Werden die Besoldungsgruppen getrennt betrachtet, fällt auf, dass die durchschnittlichen Leistungsbezüge

Abb. C 4.2: Anzahl der Professor_innen mit und ohne Leistungsbezüge sowie Differenz der durchschnittichen Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis für durchschnittliche Leistungsbezüge: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge).

im W3-Amt mit einem Betrag von 2.123 € etwa dreimal so hoch ausfallen wie im W2-Amt (683 €). Zudem bestätigt sich erneut, dass mit den höheren Auszahlungen an Leistungsbezügen auch höhere Gehaltsdifferenzen zwischen Professorinnen und Professoren einhergehen. W3-Professorinnen erhalten durchschnittlich 601 € und damit 26,5 % weniger an Leistungsbezügen als W3-Professoren. Im W2-Amt beträgt die LB-Differenz dagegen 103 € (14,4 %).

Hochschulart

Nicht nur die Besoldungsgruppe hat einen Einfluss auf die geschlechterbezogenen LB-Differenzen, sondern ebenso die Hochschulart (Tab. C 4.6). Im Gesamtüberblick wird sichtbar, dass an den Universitäten im Durchschnitt die höchsten Leistungsbezüge gezahlt werden und zugleich die LB-Differenz mit 505 € am höchsten ist. An den Fach- und Kunsthochschulen werden dagegen im Durchschnitt deutlich niedrigere Leistungsbezüge gezahlt und auch die LB-Differenzen sind mit 156 € an den Fach- und mit 137 € an den Kunsthochschulen deutlich geringer.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich, wenn die Besoldungsgruppen in die Analyse einbezogen werden. So beziehen sowohl die W3-Professorinnen als auch die W3-Professoren an den Fachhochschulen die höchsten Leistungsbezüge insgesamt, wobei die LB-Differenz mit 199 € deutlich geringer ist als in der Gruppe der W3-Professuren an den Universitäten. Hier ist mit 621 € der höchste geschlechterbezogene Unterschied in der Zahlung an Leistungsbezügen zu finden. An den Kunsthochschulen sind die durchschnittlichen Leistungsbezüge im W3-Amt im Vergleich der Hochschularten am niedrigsten, dies gilt ebenfalls für die LB-Differenz, die 114 € beträgt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass an den Kunsthochschulen viele der Professuren im Angestelltenverhältnis vergütet sind und daher hier in der Auswertung nicht berücksichtigt werden können. Bei der Betrachtung der W2-Professuren zeigt sich, dass sowohl an den Universitäten (51 €) als auch an den Kunsthochschulen (40 €) eher mäßige LB-Differenzen auftreten. An den Fachhochschulen dagegen erhalten die Professorinnen im W2-Amt im Durchschnitt 158 € weniger als ihre Kollegen. Damit sind an den Fachhochschulen in der Besoldungsgruppe W2 die höchsten LB-Differenzen zu verzeichnen.

Alter – Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge

Auch das Alter der Professor_innen hat einen Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge, denn mit steigendem Dienstalter nimmt die Höhe der durchschnittlichen Leistungsbezüge zu. Insgesamt erhalten Professor_innen, die älter als 50 Jahre sind, höhere Leistungsbezüge als die jüngeren Kolleg_innen (Tab. C 4.7). Auch innerhalb der Alterskohorten ist zu verzeichnen, dass mit steigender Höhe der Leistungsbezüge die geschlechterbezogenen LB-Differenzen zunehmen und somit der Gender Pay Gap steigt. Dies gilt, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, für die unterschiedlichen Hochschularten und Besoldungsgruppen, wie oben bereits gezeigt wurde.

- **Universitäten:** An den Universitäten des Landes NRW sind die geschlechterbezogenen Unterschiede hinsichtlich der Leistungsbezüge im W3-Amt deutlich ausgeprägt. Bereits in der jüngeren Alterskategorie (bis 50 Jahre) erhalten Professorin-

Tab. C 4.6: Durchschnittliche Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professuren		W2-Professuren		Gesamt	
		Anzahl	Leistungsbezüge	Anzahl	Leistungsbezüge	Anzahl	Leistungsbezüge
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	385	1.682 €	322	833 €	707	1.295 €
	Männer	1.261	2.303 €	691	884 €	1.952	1.801 €
	LB-Differenz		621 €		51 €		505 €
Fachhochschulen	Frauen	11	2.548 €	453	461 €	464	511 €
	Männer	27	2.747 €	1.181	619 €	1.208	667 €
	LB-Differenz		199 €		158 €		156 €
Kunsthochschulen	Frauen	20	864 €	28	459 €	48	628 €
	Männer	46	978 €	37	499 €	83	764 €
	LB-Differenz		114 €		40 €		137 €
Insgesamt	Frauen	416	1.665 €	803	610 €	1.219	970 €
	Männer	1.334	2.266 €	1.909	713 €	3.243	1.352 €
	LB-Differenz		601 €		103 €		382 €

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis für durchschnittliche Leistungsbezüge: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge).

Tab. C 4.7: Durchschnittliche Leistungsbezüge nach Alter, Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professuren		W2-Professuren		Gesamt	
		bis 50 Jahre	älter als 50	bis 50 Jahre	älter als 50	bis 50 Jahre	älter als 50
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	1.358 €	2.046 €	789 €	940 €	1.058 €	1.665 €
	Männer	1.901 €	2.652 €	780 €	1.098 €	1.405 €	2.261 €
	LB-Differenz	542 €	606 €	-9 €	158 €	347 €	596 €
Fach-hochschulen	Frauen	*	2.544 €	392 €	620 €	399 €	751 €
	Männer	*	2.938 €	498 €	829 €	507 €	931 €
	LB-Differenz	*	394 €	106 €	209 €	108 €	180 €
Kunst-hochschulen	Frauen	835 €	917 €	380 €	601 €	571 €	731 €
	Männer	710 €	1.203 €	395 €	636 €	552 €	982 €
	LB-Differenz	-125 €	286 €	15 €	34 €	-18 €	250 €
Insgesamt	Frauen	1.333 €	2.031 €	552 €	745 €	771 €	1.324 €
	Männer	1.860 €	2.611 €	602 €	915 €	1.020 €	1.790 €
	LB-Differenz	527 €	580 €	50 €	170 €	249 €	466 €

*Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis für durchschnittliche Leistungsbezüge: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge). In der Gruppe „bis 50 Jahre" sind die 50-Jährigen enthalten. * Aufgrund der geringen Anzahl von W3-Professuren in der Alterskategorie bis 50 Jahre entfällt die Darstellung für diese Gruppe.*

nen 542 € weniger an Leistungsbezügen als ihre Kollegen. In der Alterskategorie oberhalb von 50 Jahren ist die Differenz auf 606 € gestiegen. An die W2-Professuren werden dagegen insgesamt deutlich geringere Leistungsbezüge gezahlt. Dies gilt insbesondere für die jüngere Alterskohorte. Zudem sind in dieser Gruppe noch keine Differenzen zwischen Frauen und Männern zu erkennen. Mit dem Alter steigt auch im W2-Amt die Höhe der Leistungsbezüge, jedoch für Professorinnen weniger stark als für Professoren, womit eine LB-Differenz von 158 € verbunden ist.

- **Fachhochschulen:** Auch an den Fachhochschulen zeigt sich, dass mit höherem Alter sowohl die gezahlten Leistungsbezüge steigen als auch die LB-Differenzen. So beträgt die LB-Differenz im W2-Amt in der Alterskategorie bis 50 Jahre 106 €, steigt jedoch bei den älteren Kolleg_innen fast um das Doppelte auf 209 € an. Die insgesamt höchste LB-Differenz findet sich bei älteren W3-Professorinnen, die 394 € weniger an zusätzlichen Bezügen erhalten als ihre W3-Kollegen.

- **Kunsthochschulen:** An den Kunsthochschulen sind in der jüngeren Alterskategorie insgesamt noch keine LB-Differenzen zuungunsten von Professorinnen zu finden. Im W3-Amt erhalten Frauen im Durchschnitt sogar 125 € mehr an Leistungsbezügen als ihre Kollegen. Jedoch kehrt sich dieses Verhältnis bei den über 50-Jährigen um. Hier beziehen die W3-Professoren durchschnittlich 286 € mehr an Leistungsbezügen als die W3-Professorinnen. In der Gruppe der nach W2 besoldeten Professuren zeigen sich nur sehr geringe LB-Differenzen, jedoch sind auch hier die durchschnittlich gezahlten Leistungsbezüge in der Kategorie der älteren Professor_innen deutlich höher.

4.2.1 Unterschiedliche Kategorien von Leistungsbezügen nach Besoldungsgruppe und Hochschulart

Wie in Kapitel 3 dargestellt, können Professor_innen aufgrund unterschiedlicher Anlässe Leistungsbezüge gewährt bekommen: im Rahmen von Bleibe- und Berufungsverhandlungen, für besondere Leistungen sowie aufgrund der Übernahme von Ämtern und Funktionen an der Hochschule. Im Folgenden werden nun diese drei Kategorien der Leistungsbezüge jeweils für die W3- und W2-Professuren analysiert.

Besoldungsgruppe W3

Für die Gruppe der W3-Professuren zeigt Tabelle C 4.8, dass je nach Hochschulart die unterschiedlichen Kategorien von Leistungsbezügen unterschiedlich hoch ausfallen.

- **Universitäten:** So werden an den Universitäten im Vergleich zu Fachhochschulen und Kunsthochschulen im Schnitt die höchsten Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge ausgezahlt, dies gilt für W3-Professorinnen und W3-Professoren. Zugleich wird sichtbar, dass an die Männer

Tab. C 4.8: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3-Professuren nach Kategorie der Leistungsbezüge, Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart	Geschlecht	Alle Professuren		Professuren mit LB		darunter			LB-Differenz Männer – Frauen	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	Anzahl	durchschn. LB (in €)	Berufungs- und Bleibe-LB	Besondere LB (in €)	Funktions-LB (in €)	in €	in %
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	385	1.682 €	362	1.788 €	1.530 €	578 €	1.187 €		
	Männer	1.261	2.303 €	1.191	2.438 €	2.147 €	712 €	978 €		
	Gesamt	1.646	2.158 €	1.553	2.287 €	2.001 €	683 €	1.013 €	650 €	26,7 %
Fach-hochschulen	Frauen	11	2.548 €	11	2.548 €	(-)	(-)	2.548 €		
	Männer	27	2.747 €	26	2.853 €	317 €	(-)	2.841 €		
	Gesamt	38	2.690 €	37	2.762 €	317 €	(-)	2.754 €	305 €	10,7 %
Kunst-hochschulen	Frauen	20	864 €	16	1.080 €	1.041 €	750 €	691 €		
	Männer	46	978 €	36	1.250 €	893 €	675 €	1.280 €		
	Gesamt	66	943 €	52	1.197 €	942 €	698 €	1.176 €	170 €	13,6 %
Insgesamt	Frauen	416	1.665 €	389	1.781 €	1.515 €	586 €	1.432 €		
	Männer	1.334	2.266 €	1.253	2.413 €	2.122 €	711 €	1.197 €		
	Gesamt	1.750	2.123 €	1.642	2.263 €	1.977 €	684 €	1.241 €	632 €	26,2 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis 'Alle Professuren': einschließlich Personen ohne Leistungsbezüge; Basis 'Professuren mit LB' und 'LB-Differenz': alle Personen, die Leistungsbezüge erhalten; Basis für Aufschlüsselung der Leistungsbezüge: ausschließlich Personen, die den jeweiligen Leistungsbezug erhalten.

mit durchschnittlich 2.147 € in dieser Kategorie höhere Leistungsbezüge gezahlt werden als an ihre Kolleginnen mit 1.530 €. Die Beträge für die besonderen Leistungsbezüge fallen insgesamt deutlich niedriger aus, jedoch erhalten auch hier die Professoren mit 712 € durchschnittlich höhere Leistungsbezüge als die Professorinnen mit 578 €. Bei den Funktions-Leistungsbezügen erzielen dagegen die Professorinnen mit 1.187 € einen um 209 € höheren Durchschnittswert.

- **Fachhochschulen:** An den Fachhochschulen ist die Anzahl der W3-Stellen mit 38 Professuren sehr gering. In der Regel werden die Rektorinnen und Rektoren nach W3 vergütet, insofern erklärt sich, dass in dieser Gruppe die durchschnittlichen Funktions-Leistungsbezüge mit 2.754 € einen bedeutenden Teil der Leistungsbezüge ausmachen, die damit auch höher ausfallen als an den Universitäten. Für die Professorinnen stellen die Funktions-Leistungsbezüge sogar die einzigen zusätzlichen Gehaltszulagen dar, die zudem 293 € unterhalb des Durchschnittswerts der Männer im W3-Amt liegen.

- **Kunsthochschulen:** Nach W3 besoldete Professorinnen an Kunsthochschulen erhalten – anders als an den Universitäten – im Durchschnitt höhere Bleibe- und Berufungs-Leistungsbezüge und besondere Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Dagegen werden an die Professoren die höheren Funktions-Leistungsbezüge gezahlt. Insgesamt beträgt die Differenz an den Kunsthochschulen jedoch 170 € zuungunsten der W3-Professorinnen.

Besoldungsgruppe W2

Die geschlechterbezogene Betrachtung der nach W2 besoldeten Professuren lässt ebenfalls ein differenziertes Bild bei der Vergabe der unterschiedlichen Kategorien von Leistungsbezügen je nach Hochschulart sichtbar werden (Tab. C 4.9).

- **Universitäten:** Im W2-Amt werden an den Universitäten – im Vergleich mit den Fach- und Kunsthochschulen – die höchsten Durchschnittswerte (860 €) für Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge erreicht. Letztere machen an den Universitäten zugleich einen hohen Anteil der Leistungsbezüge insgesamt aus und geschlechterbezogene Unterschiede sind nicht vorhanden. Dagegen erzielen die Professorinnen, die Funktions-Leistungsbezüge erhalten, mit 419 € höhere Durchschnittsummen als die Professoren mit 331 €. Umgekehrt werden an die Männer in dieser Gruppe um 79 € höhere besondere Leistungsbezüge vergeben.

Tab. C 4.9: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professuren nach Kategorie der Leistungsbezüge, Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart	Geschlecht	Alle Professuren		Professuren mit LB		darunter			LB-Differenz Männer – Frauen	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	Anzahl	durchschn. LB (in €)	Berufungs- und Bleibe-LB	Besondere LB (in €)	Funktions-LB (in €)	in €	in %
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	322	833 €	283	948 €	864 €	408 €	419 €		
	Männer	691	884 €	613	997 €	858 €	487 €	331 €		
	Gesamt	1.013	868 €	896	981 €	860 €	468 €	355 €	49 €	4,9 %
Fach-hochschulen	Frauen	453	461 €	365	572 €	299 €	478 €	633 €		
	Männer	1.181	619 €	1.063	688 €	342 €	532 €	513 €		
	Gesamt	1.634	576 €	1.428	659 €	331 €	519 €	535 €	116 €	16,9 %
Kunst-hochschulen	Frauen	28	459 €	18	714 €	575 €	479 €	363 €		
	Männer	37	499 €	26	710 €	448 €	680 €	422 €		
	Gesamt	65	482 €	44	712 €	505 €	602 €	403 €	-4 €	-0,5 %
Insgesamt	Frauen	803	610 €	666	736 €	554 €	461 €	539 €		
	Männer	1.909	713 €	1.702	800 €	540 €	524 €	466 €		
	Gesamt	2.712	683 €	2.368	782 €	544 €	509 €	481 €	64 €	8,0 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis 'Alle Professuren': einschließlich Personen ohne Leistungsbezüge; Basis 'Professuren mit LB' und 'LB-Differenz': alle Personen, die Leistungsbezüge erhalten; Basis für Aufschlüsselung der Leistungsbezüge: ausschließlich Personen, die den jeweiligen Leistungsbezug erhalten.

- **Fachhochschulen:** An den Fachhochschulen haben Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge mit durchschnittlich 331 € eine geringere Bedeutung als besondere und Funktions-Leistungsbezüge. Darüber hinaus sind sie die niedrigsten im Vergleich nach Hochschulart. Allerdings erhalten W2-Professorinnen sowohl im Durchschnitt weniger an Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen (43 €) als auch an besonderen Leistungsbezügen (54 €). Ähnlich wie an den Universitäten sind die Funktions-Leistungsbezüge der Fachhochschulprofessorinnen um 120 € höher als die ihrer Kollegen, allerdings erhalten Frauen insgesamt seltener als Männer Funktions-Leistungsbezüge.

- **Kunsthochschulen:** An den Kunsthochschulen zeigen sich ebenfalls geschlechterbezogene Unterschiede. So bekommen Professorinnen um 127 € höhere Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, während die Professoren im Durchschnitt um 201 € höhere besondere Leistungsbezüge sowie um 59 € höhere Funktions-Leistungsbezüge beziehen.

4.2.2 Leistungsbezüge auf Hochschulebene

Im Folgenden werden die zum Stichtag 30.06.2016 durchschnittlich gezahlten Leistungsbezüge an die W3- und W2-Professor_innen auf Hochschulebene geschlechterdifferenziert analysiert. Mit Blick auf die Fallzahlen werden ausschließlich die Auswertungen für die Universitäten (W3- und W2-Professuren) und die Fachhochschulen (W2-Professuren) dargestellt.[35]

Besoldungsgruppe W3 an den Universitäten

Die bisherigen Analysen haben insbesondere in der Besoldungsgruppe W3 an den Universitäten in NRW sehr hohe Verdienstunterschiede zuungunsten der Professorinnen sichtbar werden lassen. Diese Verdienstunterschiede sind auf die hohe Differenz von 621 € beim Erhalt von Leistungsbezügen zurückzuführen. Tabelle C 4.10 gibt zudem Auskunft darüber, dass zwischen den Universitäten deutliche Spannweiten sowohl hinsichtlich der Höhe der gezahlten Leistungsbezüge als auch hinsichtlich der LB-Differenzen zwischen Frauen und Männern existieren.

Es zeigt sich eine Tendenz: Je höher die durchschnittlichen Leistungsbezüge der Männer ausfallen, desto größer sind die geschlechterbezogenen LB-Differenzen. So finden sich überdurchschnittlich starke LB-Differenzen an den Universitäten Köln (1.353 €), Duisburg-Essen (1.145 €), Düsseldorf (822 €) sowie

[35] Bei kleinen Fallzahlen (unterhalb von sechs) wird aus Datenschutzgründen auf eine Darstellung der durchschnittlichen Leistungsbezüge verzichtet.

Tab. C 4.10: Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

W3	Vollzeitbeschäftigte		durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
Universität	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
U Köln	43	139	1.554 €	2.907 €	1.353 €	46,5 %
U Duisburg-Essen	35	106	1.516 €	2.661 €	1.145 €	43,0 %
U Düsseldorf	17	51	1.631 €	2.453 €	822 €	33,5 %
RWTH Aachen	27	140	1.654 €	2.426 €	772 €	31,8 %
U Bielefeld	25	88	1.351 €	1.924 €	572 €	29,7 %
U Bochum	48	121	1.957 €	2.422 €	466 €	19,2 %
U Paderborn	28	75	1.451 €	1.911 €	461 €	24,1 %
U Münster	47	130	1.814 €	2.221 €	407 €	18,3 %
U Bonn	27	145	2.255 €	2.617 €	362 €	13,8 %
TU Dortmund	24	87	1.692 €	2.004 €	312 €	15,6 %
U Siegen	22	70	1.373 €	1.655 €	282 €	17,0 %
U Wuppertal	27	76	1.594 €	1.768 €	174 €	9,8 %
FernU Hagen	12	25	1.585 €	1.424 €	-162 €	-11,4 %
DSHS Köln	3	8	*	2.397 €	*	*
Alle Universitäten	**385**	**1.261**	**1.682 €**	**2.303 €**	**621 €**	**27,0 %**

*Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren: einschließlich Fälle ohne Leistungsbezüge, sortiert absteigend nach LB-Differenz in €. * Aufgrund der geringen Anzahl von W3-Professorinnen entfällt die Darstellung der durchschnittlichen Leistungsbezüge.*

an der RWTH Aachen (772 €). Auffällig ist, dass zu dieser Gruppe auch die beiden „Exzellenz-Universitäten" Köln und Aachen gehören, was darauf verweist, dass der damit verbundene größere finanzielle Verteilungsspielraum – ungeachtet der Einbeziehung von Gleichstellungsindikatoren für die Verleihung des Exzellenz-Prädikats – zugunsten von Professoren eingesetzt wird. Auch sind es nicht durchweg die Universitäten mit technischem Schwerpunkt, die ausgeprägte Differenzen und besonders hohe Leistungsbezüge aufweisen. Für alle anderen Universitäten, außer der FernUniversität Hagen, lassen sich LB-Differenzen zuungunsten von Frauen feststellen. Dabei weisen die Universität Wuppertal mit einer LB-Differenz von 174 € und die Universität Siegen mit 282 € im Vergleich niedrigere Werte auf, wobei hier die Durchschnittswerte für die Leistungsbezüge sowohl für Männer als auch für Frauen unterhalb von 2.000 € liegen.

Besoldungsgruppe W2 an den Universitäten

Auch die Auswertung zur Besoldungsgruppe W2 ergibt, dass je nach Universität die LB-Differenzen zwischen Frauen und Männern unterschiedlich ausfallen (Tab. C 4.11), wenn auch nicht so stark wie bei den W3-Besoldeten. Im Durchschnitt der Universitäten lässt sich nur eine geringe LB-Differenz von 51 € feststellen. Zudem haben sich die Rangfolgen hinsichtlich der geschlechterbezogenen Differenzen bei den Leistungsbezügen im Vergleich zur W3-Besoldung an den Universitäten verschoben.

So vergibt nun die TU Dortmund als einzige Universität um durchschnittlich 99 € höhere Leistungsbezüge an die W2-Professorinnen. Für die Universitäten Bochum (22 €) und Köln (36 €) lassen sich zudem eher mäßige LB-Differenzen feststellen. Dagegen fällt an der Universität Siegen mit einer Summe von 213 € die LB-Differenz im W2-Amt im Vergleich mit allen Universitäten am höchsten aus, wobei die gezahlten Leistungsbezüge für Männer und Frauen unterdurchschnittliche Beträge ausweisen. Die Leistungsbezüge an der Universität Bonn sind mit 620 € für Professoren wie auch mit 454 € für Professorinnen die niedrigsten. Hingegen ist die LB-Differenz sowohl in Euro (166 €) als auch in Prozent (26,8 %) die jeweils zweithöchste. Insgesamt lässt sich für die W2-Professuren an den Universitäten feststellen, dass die Höhe der Leistungsbezüge nicht – wie im W3-Amt – mit höheren LB-Differenzen einhergeht.

Besoldungsgruppe W2 an den Fachhochschulen

In der Besoldungsgruppe W2 finden sich auch an den Fachhochschulen geschlechterbezogene Unterschiede auf der Ebene der einzelnen Hochschulen (Tab. C 4.12). Wie bereits gezeigt, werden hier – im Vergleich zu den Universitäten und Kunsthochschulen – im Schnitt die niedrigsten Leistungsbezüge gezahlt,

Tab. C 4.11: Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

W2	Vollzeitbeschäftigte		Leistungsbezüge		LB-Differenz	
Universität	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
U Siegen	9	42	527 €	740 €	213 €	28,8 %
U Bonn	25	72	454 €	620 €	166 €	26,8 %
U Paderborn	31	36	795 €	949 €	154 €	16,2 %
U Wuppertal	21	40	893 €	1.025 €	132 €	12,8 %
FernU Hagen	4	9	*	1.029 €	*	*
U Münster	36	82	923 €	1.025 €	102 €	10,0 %
U Duisburg-Essen	32	61	895 €	987 €	93 €	9,4 %
U Bielefeld	33	41	1.173 €	1.249 €	77 €	6,1 %
RWTH Aachen	33	70	611 €	670 €	59 €	8,8 %
U Düsseldorf	11	32	599 €	649 €	50 €	7,7 %
U Köln	35	71	804 €	840 €	36 €	4,3 %
U Bochum	35	81	896 €	918 €	22 €	2,4 %
TU Dortmund	17	44	1.079 €	981 €	-99 €	-10,1 %
DSHS Köln[36]	(-)	10	(-)	1.057 €	(-)	(-)
Alle Universitäten	**322**	**691**	**833 €**	**884 €**	**51 €**	**5,7 %**

*Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren: einschließlich Fälle ohne Leistungsbezüge, sortiert absteigend nach LB-Differenz in €. * Aufgrund der geringen Anzahl von W3-Professorinnen entfällt die Darstellung der durchschnittlichen Leistungsbezüge.*

Tab. C 4.12: Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

W2	Vollzeitbeschäftigte		Leistungsbezüge		LB-Differenz	
Fachhochschule	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
HS Hamm-Lippstadt	29	63	340 €	730 €	389 €	53,3 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	20	45	556 €	893 €	336 €	37,7 %
FH Dortmund	39	73	578 €	821 €	243 €	29,6 %
HS Ruhr West	24	57	307 €	501 €	193 €	38,6 %
HS Niederrhein	32	86	347 €	530 €	183 €	34,5 %
FH Aachen	27	106	544 €	710 €	167 €	23,5 %
FH Münster	40	114	460 €	623 €	162 €	26,1 %
HS Düsseldorf	35	52	313 €	446 €	133 €	29,8 %
TH Köln	63	160	576 €	683 €	107 €	15,6 %
HS Westfälische	16	44	249 €	345 €	96 €	27,9 %
FH Bielefeld	40	93	385 €	477 €	93 €	19,4 %
HS Bochum	19	68	526 €	608 €	81 €	13,4 %
HS für Gesundheit	15	12	375 €	439 €	64 €	14,6 %
TH Ostwestfalen-Lippe	15	59	573 €	634 €	61 €	9,6 %
HS Rhein-Waal	21	73	602 €	632 €	30 €	4,8 %
FH Südwestfalen	18	76	570 €	565 €	-5 €	-0,9 %
Insgesamt	**453**	**1181**	**461 €**	**619 €**	**158 €**	**25,6 %**

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren: einschließlich Fälle ohne Leistungsbezüge, sortiert absteigend nach LB-Differenz in €.

wobei auch an den Fachhochschulen hohe Spannweiten hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge existieren. Insgesamt beträgt die geschlechterbezogene Differenz der Leistungsbezüge an den Fachhochschulen 158 € und ist damit dreimal höher als im W2-Amt an den Universitäten.

Die W2-Professorinnen erzielen durchschnittlich 461 € und ihre Kollegen 619 €. Nur an der FH Südwestfalen erhalten Professorinnen mit 570 € im Durchschnitt um 5 € höhere Leistungsbezüge als Professoren mit 565 €. An allen anderen Fachhochschulen sind die Leistungsbezüge der Professoren höher als die der Professorinnen. Mit über 300 € LB-Differenz verzeichnen die Hochschule Bonn-Rhein-

[36] Die Deutsche Sporthochschule Köln weist im Berichtsjahr keine W2-Professorinnen auf.

Sieg und Hochschule Hamm-Lippstadt die höchsten geschlechterbezogenen Ungleichheiten. Frauen erhalten an diesen Hochschulen um mehr als ein Drittel (Bonn-Rhein-Sieg) bzw. um mehr als die Hälfte (Hamm-Lippstadt) geringere Leistungsbezüge als Männer. Dabei sind die niedrigeren LB-Differenzen an der Fachhochschule Rhein-Waal (30 €), der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (61 €) und der Hochschule für Gesundheit (64 €) zu finden, gefolgt von der Hochschule Bochum, der Fachhochschule Bielefeld und der Westfälischen Hochschule, an denen die LB-Differenzen ebenfalls unterhalb der 100-Euro-Marke bleiben.

4.2.3 Leistungsbezüge und Fachzugehörigkeit

Im Folgenden wird danach gefragt, welche Effekte die geschlechtersegregierte Verteilung der Professuren entlang der unterschiedlichen Fächer auf die Höhe der Leistungsbezüge hat. Werden in Fächern wie beispielsweise den Ingenieurwissenschaften, in denen Professorinnen deutlich unterrepräsentiert sind, höhere Leistungsbezüge gezahlt als in Fächern wie den Erziehungswissenschaften, in denen überdurchschnittlich viele Frauen forschen und lehren? Um diese Fragen zu beantworten, steht der Zusammenhang zwischen Fach, Gehalt und Geschlecht im Fokus der folgenden Analysen. Hierzu werden die zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereiche – gemessen an der Anzahl der Professuren – an den Universitäten (W3 und W2) und den Fachhochschulen (W2) sowie die künstlerischen und musikalischen Lehr- und Forschungsbereiche an den Kunsthochschulen (W3 und W2) ausgewertet.[37]

Universitäten

Die Auswertung der W3-Professuren an den Universitäten (Tab. C 4.13) offenbart zunächst die hohe Spannweite im Abstand zwischen den höchsten und niedrigsten Leistungsbezügen, die je nach Lehr- und Forschungsbereich durchschnittlich gezahlt werden. Dabei lassen sich sowohl große Spannweiten zwischen als auch innerhalb der Lehr- und Forschungsbereiche ausmachen. Die höchsten Leistungsbezüge von im Schnitt 2.930 € bekommen W3-Professoren im Maschinenbau/Verfahrenstechnik, die wenigsten Professorinnen in der Germanistik mit 1.232 €, womit die Spannweite 1.698 € beträgt. Bezogen auf die Professorinnen erzielen die Mathematikerinnen mit einer Summe von 2.304 € die höchsten Leistungsbezüge, wobei diese immer noch um 626 € unterhalb des Höchstwertes der W3-Professoren (Maschinenbau/Verfahrenstechnik) liegt.

Große geschlechterbezogene Differenzen in der Zahlung von Leistungsbezügen finden sich verstärkt in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind. So weist die Informatik die im Vergleich höchste LB-Differenz mit einer Summe von 1.587 € auf, wobei hier die geringe Fallzahl der Professorinnen zu beachten ist. Doch auch in der Biologie ist mit einem Durchschnittswert von 1.327 € eine gravierende LB-Differenz zu finden, ebenso wie im Maschinenbau (1.153 €). Selbst in den Erziehungswissenschaften, in denen Frauen und Männer fast paritätisch vertreten sind, erhalten die Professorinnen 156 € weniger an Leistungsbezügen und auch unter den Germanistikprofessuren gibt es geschlechterbezogene LB-Diffeenzen von 416 € zuungunsten der Professorinnen. Insgesamt verdeutlicht die Analyse, dass die Zugehörigkeit zu einem spezifischen Lehr- und Forschungsbereich die Höhe der Leistungsbezüge unter den Professuren im W3-Amt deutlich beeinflusst. Zugleich sind in den Bereichen, in denen besonders hohe Leistungsbezüge gezahlt werden, auch besonders hohe LB-Differenzen auszumachen. Eine W3-Professorin in der allgemeinen Informatik, der Biologie oder in Maschinenbau/Verfahrenstechnik hat demnach, verglichen mit ihren Kollegen, deutlich geringere Chancen, ähnlich hohe Leistungsbezüge zu erreichen. Hierbei handelt es sich der Tendenz nach um Wissenschafts- und Berufsfelder, die als ‚männerdominiert' gelten. Jedoch werden auch in der Germanistik, einem Fach mit einem hohen Frauenanteil, in dem im Durchschnitt die geringsten Leistungsbezüge gezahlt werden, an Professoren durchschnittlich höhere Beträge vergeben.

Dass auf der Ebene der W2-Besoldung an den Universitäten die Höhe der Leistungsbezüge sowie die geschlechterbezogenen LB-Differenzen geringer ausfallen, ist bereits gezeigt worden. Dies gilt auch für die vorliegende Auswertung nach Lehr- und Forschungsbereichen (Tab. C 4.14). Zudem verteilen sich im Vergleich zu den W3-Professuren die zehn Lehr- und Forschungsbereiche, in denen W2-Professor_innen besonders häufig zu finden sind, etwas anders. So entfallen auf der Ebene der W2-Besoldung die

[37] Dabei ist zu beachten, dass im LBV-Datensatz nicht alle Professuren einem Lehr- und Forschungsbereich zugeordnet waren. Es konnten daher für die Auswertung nicht alle Professuren einbezogen werden.

Tab. C 4.13: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3-Professuren in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Lehr- und Forschungsbereich	Geschlecht	Alle Professuren		LB-Differenz	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	in €	in %
Wirtschaftswissenschaften	Frauen	31	2.105 €		
	Männer	142	2.762 €		
	Gesamt	**173**	**2.644 €**	**657 €**	**23,8 %**
Mathematik	Frauen	23	2.304 €		
	Männer	94	2.517 €		
	Gesamt	**117**	**2.475 €**	**213 €**	**8,5 %**
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Frauen	9	1.777 €		
	Männer	75	2.930 €		
	Gesamt	**84**	**2.807 €**	**1.153 €**	**39,4 %**
Rechtswissenschaften	Frauen	20	1.893 €		
	Männer	61	2.528 €		
	Gesamt	**81**	**2.371 €**	**635 €**	**25,1 %**
Chemie	Frauen	15	1.696 €		
	Männer	59	2.340 €		
	Gesamt	**74**	**2.210 €**	**644 €**	**27,5%**
Physik, Astronomie	Frauen	5	1.611 €		
	Männer	63	2.155 €		
	Gesamt	**68**	**2.115 €**	**544 €**	**25,2 %**
Erziehungswissenschaften	Frauen	29	1.523 €		
	Männer	32	1.679 €		
	Gesamt	**61**	**1.605 €**	**156 €**	**9,3 %**
Informatik allgemein	Frauen	6	1.319 €		
	Männer	54	2.907 €		
	Gesamt	**60**	**2.748 €**	**1.587 €**	**54,6 %**
Biologie	Frauen	11	1.541 €		
	Männer	48	2.868 €		
	Gesamt	**59**	**2.620 €**	**1.327 €**	**46,3 %**
Germanistik	Frauen	22	1.232 €		
	Männer	32	1.648 €		
	Gesamt	**54**	**1.478 €**	**416 €**	**25,2 %**

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren: einschl. Fälle ohne Leistungsbezüge; Tabelle ist absteigend sortiert nach der Größe der Lehr- und Forschungsbereiche (Gesamtzahl der Professor_innen).

Lehr- und Forschungsbereiche Maschinenbau/Verfahrenstechnik und die Rechtswissenschaften, dafür sind Sozialwissenschaften und Geschichte vertreten.

Im Lehr-und Forschungsbereich Informatik allgemein erhalten die wenigen Professorinnen im Durchschnitt die höchsten Leistungsbezüge (1.483 €). Allerdings ist die Fallzahl der Professorinnen in dieser Gruppe zu gering, um verlässliche Interpretationen vornehmen zu können. Das gilt auch für die negative LB-Differenz von 692 € in diesem Lehr- und Forschungsbereich. Die geringsten Leistungsbezüge erhalten dagegen die Germanistikprofessorinnen mit durchschnittlich 621 €. Darüber hinaus wird deutlich, dass sich die Verteilung der Leistungsbezüge nach Fächern im W2-Amt grundlegend von der Verteilung in W3 unterscheidet, denn in W2 weisen die Erziehungswissenschaften die im Durchschnitt höchsten Leistungsbezüge mit 1.197 € auf und in der Biologie die geringsten (768 €). Dies gilt ebenso für die LB-Differenzen. So sind in der Germanistik mit 481 € die höchsten geschlechterbezogenen LB-Differenzen vorhanden, gefolgt von der Geschichte mit 364 €, wohingegen in der Biologie fast Geschlechterparität erreicht ist und in der Chemie die Professorinnen durchschnittlich 46 € mehr an Leistungsbezügen erhalten als ihre Kollegen.

Fachhochschulen

Für die Fachhochschulen wurden ebenfalls diejenigen zehn Lehr- und Forschungsbereiche ausgewählt, in denen die meisten W2-Professuren zu finden sind

Tab. C 4.14: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professuren in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Lehr- und Forschungsbereich	Geschlecht	Alle Professuren		LB-Differenz	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	in €	in %
Mathematik	Frauen	14	713 €		
	Männer	67	978 €		
	Gesamt	**81**	**932 €**	**265 €**	**27,1 %**
Physik, Astronomie	Frauen	9	697 €		
	Männer	55	916 €		
	Gesamt	**64**	**885 €**	**219 €**	**23,9 %**
Wirtschaftswissenschaften	Frauen	11	764 €		
	Männer	41	941 €		
	Gesamt	**52**	**903 €**	**177 €**	**18,8 %**
Biologie	Frauen	14	765 €		
	Männer	35	769 €		
	Gesamt	**49**	**768 €**	**4 €**	**0,5 %**
Chemie	Frauen	7	1.004 €		
	Männer	40	957 €		
	Gesamt	**47**	**964 €**	**-46 €**	**-4,8 %**
Erziehungswissenschaften	Frauen	27	1.172 €		
	Männer	14	1.247 €		
	Gesamt	**41**	**1.197 €**	**75 €**	**6,0 %**
Sozialwissenschaften	Frauen	16	873 €		
	Männer	15	959 €		
	Gesamt	**31**	**914 €**	**86 €**	**9,0 %**
Informatik allgemein	Frauen	4	1.483 €		
	Männer	26	791 €		
	Gesamt	**30**	**883 €**	**-692 €**	**-87,5 %**
Germanistik	Frauen	19	621 €		
	Männer	9	1.101 €		
	Gesamt	**28**	**775 €**	**481 €**	**43,6 %**
Geschichte	Frauen	10	736 €		
	Männer	18	1.100 €		
	Gesamt	**28**	**970 €**	**364 €**	**33,1 %**

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren: einschl. Fälle ohne Leistungsbezüge; Tabelle ist absteigend sortiert nach der Größe der Lehr- und Forschungsbereiche (Gesamtzahl der Professor_innen).

(Tab. C 4.15). Im Vergleich zu den Universitäten hat sich daher die Zusammensetzung der Lehr- und Forschungsbereiche verändert. Vertreten sind nun erstmals Fächer wie Sozialwesen, Gestaltung, Bauingenieurwesen, Architektur, Elektro- und Informationstechnik. Nicht enthalten sind die Germanistik, Erziehungswissenschaften sowie Physik/Astronomie, Mathematik und Biologie. Professorinnen sind in fast allen Lehr- und Forschungsbereichen deutlich unterrepräsentiert. Einzig im Sozialwesen sind Professorinnen mehrheitlich vertreten und im Lehr- und Forschungsbereich Gestaltung fast paritätisch.

Auch an den Fachhochschulen gibt es fächerbezogene Unterschiede in den Höhen der gezahlten Leistungsbezüge. Die höchsten durchschnittlichen Leistungsbezüge insgesamt sind in der allgemeinen Informatik (754 €), in der Chemie (688 €) und der Gestaltung (640 €) zu finden, die geringsten im Lehr- und Forschungsbereich Sozialwesen (571 €), gefolgt von Maschinenbau/Verfahrenstechnik, Architektur sowie Wirtschaftswissenschaften mit durchschnittlichen Bezügen unterhalb von 600 €. Zudem zeigt sich, dass Professorinnen in den allgemeinen Ingenieurwissenschaften durchschnittlich 102 € mehr an Leistungsbezügen erhalten als die Professoren. In allen weiteren Lehr- und Forschungsbereichen sind LB-Differenzen zuungunsten der Professorinnen zu finden, die höchsten mit 372 € im Bauingenieurwesen. Auffällig ist, dass im Sozialwesen, einem Lehr- und Forschungsbereich mit einem hohen Frauenanteil an den Professuren, die LB-Differenz mit 180 € ebenfalls deutlich ausgeprägt ist.

Tab. C 4.15: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professuren in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen und Geschlecht an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Lehr- und Forschungsbereich	Geschlecht	Alle Professuren		LB-Differenz	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	in €	in %
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Frauen	28	414 €		
	Männer	198	604 €		
	Gesamt	**226**	**580 €**	**190 €**	**31,5 %**
Wirtschaftswissenschaften	Frauen	61	498 €		
	Männer	139	639 €		
	Gesamt	**200**	**596 €**	**141 €**	**22,0 %**
Elektro- und Informationstechnik	Frauen	19	525 €		
	Männer	126	624 €		
	Gesamt	**145**	**611 €**	**99 €**	**15,9 %**
Sozialwesen	Frauen	63	495 €		
	Männer	46	675 €		
	Gesamt	**109**	**571 €**	**180 €**	**26,7 %**
Informatik allgemein	Frauen	14	691 €		
	Männer	54	770 €		
	Gesamt	**68**	**754 €**	**79 €**	**10,3 %**
Bauingenieurwesen	Frauen	9	305 €		
	Männer	49	677 €		
	Gesamt	**58**	**620 €**	**372 €**	**54,9 %**
Gestaltung	Frauen	19	562 €		
	Männer	25	700 €		
	Gesamt	**44**	**640 €**	**138 €**	**19,7 %**
Architektur	Frauen	11	476 €		
	Männer	32	635 €		
	Gesamt	**43**	**595 €**	**159 €**	**25,1 %**
Chemie	Frauen	10	551 €		
	Männer	33	730 €		
	Gesamt	**43**	**688 €**	**179 €**	**24,5 %**
Ingenieurwissenschaften allgemein	Frauen	8	697 €		
	Männer	30	596 €		
	Gesamt	**38**	**617 €**	**-102 €**	**-17,0 %**

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: Alle Professuren: einschl. Fälle ohne Leistungsbezüge; Tabelle ist absteigend sortiert nach der Größe der Lehr- und Forschungsbereiche (Gesamtzahl der Professor_innen).

Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen des Landes NRW sind ebenfalls geschlechterbezogene LB-Differenzen zu verzeichnen, wie die vorangegangenen Auswertungen gezeigt haben. Aufgrund geringer Fallzahlen wurden die künstlerischen und musikalischen Lehr- und Forschungsbereiche jeweils zusammengefasst und gegenübergestellt. Trotz der Aggregation weisen viele Felder nach wie vor geringe Fallzahlen auf, sodass die folgenden Auswertungen lediglich Tendenzen benennen können: Tabelle C 4.16 zeigt, dass W3-Professuren in der Musik und in den Musikwissenschaften im Durchschnitt höhere Leistungsbezüge erhalten als in den künstlerischen Lehr- und Forschungsbereichen. Zugleich erhalten die Professorinnen mit 149 € durchschnittlich höhere Leistungsbezüge als die Professoren, während in den Kunstwissenschaften die höheren Leistungsbezüge mit 279 € für die Professoren ausgewiesen sind.

In der Besoldungsgruppe W2 zeigt sich ein anderes Bild (Tab. C 4.17). Zwar lassen sich auch in den W2-Ämtern mit durchschnittlich 538 € höhere Leistungsbezüge in der Musik und den Musikwissenschaften finden als in der Kunst (415 €), jedoch erhalten die Musikprofessorinnen um 260 € geringere Leistungsbezüge. In der Kunst fällt die LB-Differenz von -49 € dagegen zugunsten der Professorinnen aus.

Leistungsbezüge an den Medizinischen Fakultäten

Die Leistungsbezüge der W-Besoldung als Bestandteil der Gehälter von Professorinnen und Professo-

Tab. C 4.16: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3-Professuren nach künstlerischen und musikalischen Lehr- und Forschungsbereichen und Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Lehr- und Forschungsbereich	Geschlecht	Alle Professuren		LB-Differenz	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	in €	in %
Musik, Musikwissenschaft	Frauen	6	1.219 €		
	Männer	24	1.071 €		
	Gesamt	30	1.100 €	-149 €	-13,9 %
Kunst (ohne Musik)	Frauen	4	690 €		
	Männer	9	968 €		
	Gesamt	13	882 €	279 €	28,8 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: Alle Professuren: einschl. Fälle ohne Leistungsbezüge; Tabelle ist absteigend sortiert nach der Größe der Lehr- und Forschungsbereiche (Gesamtzahl der Professor_innen).

Tab. C 4.17: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professuren nach künstlerischen und musikalischen Lehr- und Forschungsbereichen und Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Lehr- und Forschungsbereich	Geschlecht	Alle Professuren		LB-Differenz	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	in €	in %
Musik, Musikwissenschaft	Frauen	14	396 €		
	Männer	17	655 €		
	Gesamt	31	538 €	260 €	39,6 %
Kunst (ohne Musik)	Frauen	9	445 €		
	Männer	14	395 €		
	Gesamt	23	415 €	-49 €	-12,4 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: Alle Professuren: einschl. Fälle ohne Leistungsbezüge; Tabelle ist absteigend sortiert nach der Größe der Lehr- und Forschungsbereiche (Gesamtzahl der Professor_innen).

Tab. C 4.18: Leistungsbezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter W3- und W2-Professor_innen an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016 nach Alter

Besoldungsgruppe	Alter	Vollzeitbeschäftigte		errechnete Leistungsbezüge (in €)			LB-Differenz	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt		
W3	unter 50	5	50	1.978 €	2.687 €	2.600 €	709 €	26,4 %
	50 und älter	10	65	2.503 €	3.626 €	3.476 €	1.123 €	31,0 %
	insgesamt	15	115	2.287 €	3.218 €	3.098 €	931 €	28,9 %
W2	unter 50	15	40	1.229 €	1.350 €	1.318 €	122 €	9,0 %
	50 und älter	5	20	1.108 €	2.089 €	1.907 €	981 €	47,0 %
	insgesamt	20	65	1.198 €	1.604 €	1.508 €	406 €	25,3 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung).

ren lassen sich für die Medizin nicht auf vergleichbarer Ebene darstellen, da für die Medizinischen Fakultäten keine verallgemeinerbaren Daten des LBV zu den gezahlten Leistungsbezügen zur Verfügung gestellt werden konnten. Deshalb werden hier die von IT.NRW gelieferten amtlichen Daten zu den Bruttogehältern herangezogen. Dabei ist zu beachten, dass in diesen amtlichen Daten die in der W-Besoldung möglichen Leistungsbezüge nicht direkt ausgewiesen sind. Daher werden sie als errechnete Leistungsbezüge dargestellt, wobei vom durchschnittlichen bereinigten Bruttogehalt das durchschnittliche Tabellenentgelt abgezogen wird. Zusätzlich ist bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Professuren im Datensatz von IT.NRW untererfasst ist und keine Differenzierung der unterschiedlichen Arten der Leistungsbezüge möglich ist.

Trotz dieser Einschränkungen geben die vorliegenden Daten Auskunft darüber, dass erhebliche geschlechterbezogene Unterschiede in der Höhe der errechneten Leistungsbezüge in der Hochschulmedizin vorliegen (Tab. C 4.18). Dies gilt insbesondere für Professuren

im W3-Amt, denn hier kommen die Professoren im Durchschnitt auf 3.218 € an zusätzlichen monatlichen Bezügen, während die W3-Kolleginnen 2.287 € erhalten. Dieser Unterschied ist bereits in der jüngeren Alterskategorie zu beobachten: Unter 50-jährige W3-Professorinnen erzielen 709 € weniger an Leistungsbezügen als ihre Kollegen. Mit dem Alter steigen sowohl die Bezüge insgesamt als auch die geschlechterbezogenen LB-Differenzen. An W3-Professoren in der Alterskategorie ab 50 Jahren wurden im Schnitt Leistungsbezüge von 3.626 € gezahlt, während die nach W3-besoldeten Professorinnen in dieser Altersklasse durchschnittlich 2.503 € an Leistungsbezügen erhalten, was eine LB-Differenz von 1.123 € bedeutet.

In der Gruppe der W2-Professuren liegen die gezahlten Leistungsbezüge auf einem insgesamt niedrigeren Niveau gegenüber W3. Auch hier hat das Alter der Professor_innen einen deutlichen Einfluss sowohl auf die Höhe der durchschnittlichen zusätzlichen Bezüge als auch auf die LB-Differenzen. So beträgt die LB-Differenz in der Gruppe ab 50 Jahren 981 €, während bei den jüngeren W2-Besoldeten lediglich eine Differenz von 122 € vorliegt.

4.3 Resümee

Die Auswertungen der amtlichen Daten des Landes NRW (Finanzstatistik IT.NRW und LBV) belegen, dass unter den vollzeitbeschäftigten, verbeamteten Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen auch, ein Gender Pay Gap existiert. Bezogen auf das bereinigte Bruttogehalt verdienen Professorinnen im Jahr 2016 im Durchschnitt 6.255 € monatlich, während Professoren ein durchschnittliches Bruttogehalt von 6.777 € beziehen. Damit erhalten Hochschullehrerinnen über alle Besoldungsgruppen hinweg 521 € weniger an Bezügen als ihre männlichen Kollegen, was einem bereinigten Gender Pay Gap von 7,7 % entspricht. Der Gender Pay Gap bleibt auch bestehen, wenn berücksichtigt wird, dass Professorinnen sich immer noch häufiger in den niedrigeren Besoldungsgruppen befinden. Auch ein stärkeres familiäres Engagement von Frauen, das oftmals als Argument für die geringeren Einkommen von Frauen herangezogen wird, greift auf der professoralen Ebene nur bedingt, da mehr Professoren als Professorinnen Kinder haben. Dies zeigt sich darin, dass die Männer durchschnittlich höhere Familienzuschläge als Frauen erhalten.

Nach Hochschulart differenziert, weisen die Medizinischen Fakultäten die im Durchschnitt höchsten Verdienstungleichheiten auf. So erhalten Professorinnen in der Hochschulmedizin 994 € weniger an Gehalt als die Professoren. Aber auch an den Universitäten liegt mit einer Differenz von 746 € eine hohe Verdienstlücke zuungunsten von Frauen vor, während diese an den Kunsthochschulen mit 222 € und an den Fachhochschulen mit durchschnittlich 115 € jeweils deutlich geringer ausfällt.

Geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten finden sich nicht nur über alle Besoldungsgruppen hinweg, sondern ebenfalls innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppe. Dabei wird deutlich, dass mit der Höhe der Bruttogehälter die Gehaltsdifferenzen zwischen den Professorinnen und Professoren zunehmen und sich insbesondere mit der W-Besoldung noch verstärken, die gegenüber der C-Besoldung einen höheren Gender Pay Gap aufweist. Im W3-Amt wird nicht nur mehr verdient als im C4-Amt, auch fällt die geschlechterbezogene Verdienstdifferenz hier fast doppelt so hoch aus. Hingegen verdienen W2-Professor_innen im Schnitt weniger als C3-Professor_innen, was gegenüber der C-Besoldung ebenfalls mit einem größeren Gender Pay Gap verbunden ist.

Die in der W-Besoldung enthaltenen verhandelbaren Gehaltsbestandteile, die Leistungsbezüge, befördern demnach die geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten, wie auch die Auswertung der Daten des LBV zeigt. Professorinnen erhalten im Jahr 2016 im Durchschnitt nicht nur häufiger keine Leistungsbezüge, sondern auch durchschnittlich weniger. So bekommen nordrhein-westfälische Professorinnen im Durchschnitt 970 € an Leistungsbezügen, während der Durchschnittswert bei den Professoren 1.352 € beträgt, die Differenz beträgt 382 €. Wird nach den verschiedenen Kategorien der Leistungsbezüge unterschieden, zeigt sich, dass die Berufungs-und Bleibe-Leistungsbezüge an den Universitäten gegenüber den besonderen Leistungsbezügen höher ausfallen,

während es sich an den Fachhochschulen umgekehrt verhält. Die Funktions-Leistungsbezüge nehmen eine Sonderrolle ein, da hier die Höhe insbesondere von der Größe der jeweiligen Hochschule abhängt.

Die detaillierte Analyse lässt sowohl Unterschiede in der Höhe der Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppe, Hochschulart und Alter als auch deutliche geschlechterbezogene Unterschiede (LB-Differenzen) sichtbar werden. An den Universitäten, und dabei vor allem an den gesondert ausgewiesenen Medizinischen Fakultäten, sind die höchsten LB-Differenzen zu finden. Dies gilt insbesondere für die Besoldungsgruppe W3: In der Hochschulmedizin erhalten Frauen im W3-Amt im Vergleich mit den Männern um durchschnittlich 931 € geringere Leistungsbezüge, an den Universitäten (ohne Medizin) sind es für die W3-Professorinnen im Durchschnitt 621 € weniger. An den Fachhochschulen und an den Kunsthochschulen fallen dagegen sowohl die vergebenen Leistungsbezüge insgesamt niedriger aus als auch die LB-Differenzen. Diese betragen an den Fachhochschulen 156 € und an Kunsthochschulen 137 €. Mit dem Alter steigen nicht nur die Leistungsbezüge, sondern auch die Unterschiede zwischen den Professorinnen und Professoren. Auch hier sind die höchsten Unterschiede bei den Leistungsbezügen im W3-Amt an den Medizinischen Fakultäten und Universitäten gegeben. Insgesamt lässt sich trotz kleinerer Abweichungen feststellen: Je höher die Leistungsbezüge ausfallen, desto höher fallen die geschlechterbezogenen Unterschiede aus.

Die geschlechterbezogenen Unterschiede in der W-Besoldung und hier in der Vergabe der Leistungsbezüge an Universitäten (W3 und W2) und Fachhochschulen (W2) konnten zusätzlich auf Hochschulebene verglichen werden. Hier ergibt der Vergleich deutliche Spannweiten zwischen den Hochschulen, sowohl hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge als auch hinsichtlich der LB-Differenzen zwischen Frauen und Männern. An zwei Universitäten in jeweils einer Besoldungsgruppe erhalten Professorinnen die im Durchschnitt höheren Leistungsbezüge. Dies sind Ausnahmen, in der Regel lassen sich LB-Differenzen zuungunsten der Professorinnen feststellen.

Mögliche Erklärungen für die gefundenen geschlechterbezogenen Unterschiede beim Erhalt der Leistungsbezüge rekurrieren insbesondere auf die Geschlechterverteilung nach Fächern. Doch auch hier zeigt die Analyse, dass zwar erhebliche Spannweiten hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge zwischen den unterschiedlichen Lehr- und Forschungsbereichen existieren, jedoch auch geschlechterbezogene innerhalb der Bereiche. So erhalten beispielsweise W3-Professorinnen sowohl im Maschinenbau als auch in der Germanistik jeweils deutlich geringere Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Zugleich finden sich in Fächern mit besonders hohen Männeranteilen, wie den Ingenieurwissenschaften, besonders hohe zusätzliche Gehaltszulagen. Demgegenüber fallen in Fachrichtungen, in denen die Frauenanteile höher sind, die Leistungsbezüge geringer aus. Die im Forschungsstand angeführte Devaluation von als weiblich konnotierten Fächern zeigt sich also ebenfalls in den vorliegenden Untersuchungsergebnissen. Auch im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Lehr- und Forschungsbereichen spielen die Besoldungsgruppen und Hochschularten bei der Gestaltung der Differenzen eine bedeutende Rolle und es lassen sich vereinzelt auch höhere Leistungsbezüge für Professorinnen finden. Dies ist jedoch ausschließlich bei den W2-Professuren der Fall.

Insgesamt macht die Analyse der vorliegenden amtlichen Daten einen Gender Pay Gap an den Hochschulen sichtbar, der sich weder über die Besoldungsgruppen, das Alter oder die Fächerzuordnung erklären lässt. Hierbei bestätigt sich der im Forschungsstand in Bezug auf den regionalen Gender Pay Gap herausgearbeitete Befund, dass sich ein hoher Gender Pay Gap insbesondere aus besonders hohen Gehältern von Männern ergibt, auch für die Wissenschaft. Zugleich lässt sich konstatieren, dass die in der W-Besoldung vorgesehene Vergabe von Leistungsbezügen maßgeblich und in vielfältiger und komplexer Weise zum Gender Pay Gap bei den Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes beiträgt.

5 PROFESSOR_INNEN UND LEISTUNGSBEZÜGE – ERFAHRUNGEN UND EINSTELLUNGEN

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Online-Befragung unter nordrhein-westfälischen Professor_innen dargestellt und ausgewertet.[38] Mit der Befragung sollen die subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen der Professor_innen mit der W-Besoldung dargestellt werden, die, wie im vorangegangenen Kapitel 4 mittels hochschulstatistischer Analysen ausführlich aufgezeigt, maßgeblich zu den geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten zwischen Professorinnen und Professoren beiträgt. Im Zentrum stehen die Fragen, wie die verbeamteten Professor_innen aller Besoldungsgruppen die Vergabe von Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung bewerten und inwiefern sich hierbei geschlechterbezogene Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Erfahrungen und Einstellungen der Professorinnen und Professoren erkennen lassen.

Eine besondere Rolle bei der Vergabe von Leistungsbezügen kommt der Berufungsverhandlung zu. In Nordrhein-Westfalen obliegt der Rektorin bzw. dem Rektor einer Hochschule die Ruferteilung und damit auch die Gestaltung der Berufungsverhandlung. Während Berufungsverhandlungen aufseiten der Hochschulleitung einen Teil des Kerngeschäfts bilden, sind sie für die Kandidat_innen in der Regel eine Ausnahmesituation, deren Ergebnis zugleich über das Einkommen, die Ausstattung der Professur und zukünftige Leistungsbezüge entscheidet. Während zu Berufungsverfahren aus einer Geschlechterperspektive bereits Forschungsergebnisse vorliegen (vgl. Kortendiek et al. 2013), sind die Berufungsverhandlungen zwischen Kandidat_in und Hochschulleitung auch vor dem Hintergrund ihrer Vertraulichkeit bislang kaum beforscht.

Die Befragung gibt Aufschluss über die unterschiedlichen Verhandlungspositionen und Verdienstmöglichkeiten der Professor_innen und bezieht unterschiedliche Faktoren (außerhochschulische Tätigkeit, fachdisziplinäre Verortung, eingeworbene Drittmittel) mit ein (Kap. 5.1). Anschließend wird ein Einblick in den Erhalt von Leistungsbezügen der W-besoldeten Professorinnen und Professoren gegeben und die Sichtweise auf die W-Besoldung aller Befragten dargestellt (Kap. 5.2). In einem weiteren Schritt werden die allgemeine Zufriedenheit mit Berufungs- und Bleibeverhandlungen und die konkreten Erfahrungen mit den Vergabeverfahren herausgearbeitet (Kap. 5.3). Zum Abschluss werden die Reformbedarfe und Änderungswünsche der Professorinnen und Professoren bzgl. des Besoldungssystems und der Gestaltung von Leistungsbezügeverhandlungen vorgestellt (Kap. 5.4).

[38] Informationen zu Forschungsfragen, Erhebungsschritten, Methoden und Rücklauf siehe Teil C Kap. 2.

5.1 DIE VERHANDLUNGSPOSITION DER PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

Da den Verhandlungen für die Höhe und Dauerhaftigkeit von Leistungsbezügen eine zentrale Bedeutung zukommt, werden im Folgenden zunächst die Voraussetzungen der Professorinnen und Professoren beleuchtet, mit denen sie in Berufungs- und Bleibeverhandlungen hineingehen. Im Fokus steht dabei die Frage der Verhandlungsposition der Professor_innen, die vornehmlich durch ihre (außerhochschulischen) beruflichen Alternativen und ihre Fachzugehörigkeit gestärkt oder geschwächt werden kann.

5.1.1 Vorbereitung auf die Berufungsverhandlungen

Die Berufungsverhandlungen mit den Hochschulleitungen sind für die Professorinnen und Professoren außerordentlich bedeutsame Besprechungen, da hier über die Ausgestaltung ihrer Professur entschieden wird. Ob und wie sich die befragten Professor_innen vor diesem Hintergrund auf diese Verhandlungen vorbereitet haben, zeigt die Abbildung C 5.1. Mehr als die Hälfte der Professor_innen hat persönliche Kontakte für die Vorbereitung genutzt und ca. ein Drittel der Befragten hat sich über das Internet bzw. über Literatur informiert, wobei beides

Abb. C 5.1: Vorbereitung der Berufungsverhandlungen nach Geschlecht

Auf welche Weise haben Sie sich auf Berufungsverhandlung(en) vorbereitet? Über …

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 402 Frauen, 1.124 Männer), Frage 5 (Mehrfachnennungen möglich).

von Frauen und Männern gleichermaßen genannt wird. Es fällt auf, dass die befragten Professorinnen deutlich öfter weitere Maßnahmen zur Vorbereitung angeben als ihre Kollegen. So informieren sich Hochschullehrerinnen mit einem Anteil von 42,3 % im Vorfeld der Verhandlungen bei Fachgesellschaften bzw. Berufsverbänden, aber nur 34,8 % der Hochschullehrer. Deutliche Unterschiede von rund 10 Prozentpunkten finden sich zudem bei Maßnahmen der Karriere- und Personalentwicklung, wie Mentoring-Programmen, Seminaren zur Berufungsvorbereitung oder Coaching- bzw. Beratungsangeboten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Maßnahmen an den Hochschulen speziell zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen angeboten werden, um langfristig den Professorinnenanteil zu steigern. Der Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten spielt bei der Vorbereitung dagegen auch für die Frauen insgesamt eine eher geringe Rolle (8,0 %). Ein nicht unerheblicher Teil der Professorinnen (18,9 %) und Professoren (25,3 %) hat sich auf die Berufungsverhandlungen nicht vorbereitet. Insgesamt sind in den Antworten der Befragten deutliche Geschlechterunterschiede zu erkennen, so nutzen Frauen insbesondere formale Wege der Vorbereitung.

5.1.2 Bedeutung der Tätigkeit vor der Erstberufung

Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Hochschule können die Positionen der Professor_innen in Verhandlungen deutlich stärken oder auch nicht unerheblich schwächen. So kann beispielsweise das vorherige Einkommen von Bewerber_innen in einer Berufungsverhandlung in die Gewährung von Leistungsbezügen einfließen oder es kann ein externes Stellenangebot den Rahmen von Bleibeverhandlungen bestimmen. Wie im Forschungsstand gezeigt, lassen sich geschlechterbezogene Unterschiede im Einkommen nach Branchen und Wirtschaftszweigen

Abb. C 5.2: Tätigkeit vor der Erstberufung außerhalb der Hochschule nach Geschlecht

Waren Sie in den letzten fünf Jahren vor Ihrer Erstberufung außerhalb der Hochschule tätig?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 402 Frauen, 1.124 Männer), Frage 11.

feststellen, die in den Verhandlungen um Ausstattungen und Leistungsbezüge ebenfalls wirksam werden können. Es kann angenommen werden, dass Professor_innen, die aus einem Berufszweig mit einem höheren Verdienst kommen, höhere Leistungsbezüge verlangen und zudem mit einem größeren Selbstbewusstsein in die Verhandlung gehen (können). Vor diesem Hintergrund wurden die Hochschullehrer_innen danach gefragt, ob und, wenn ja, in welchem Bereich sie vor ihrer Erstberufung außerhalb der Hochschule tätig waren. Darüber hinaus wurden sie gebeten, ihren aktuellen Verdienst mit dem Potenzial auf dem Arbeitsmarkt jenseits der Hochschule zu vergleichen.

Insgesamt gibt etwas mehr als die Hälfte der Befragten an, innerhalb von fünf Jahren vor der Erstberufung eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule ausgeübt zu haben. Während dies auf die Hälfte aller Professorinnen zutrifft, liegt der Anteil bei den Professoren mit 58,0 % etwas höher (Abb. C 5.2). Insbesondere der Vergleich zwischen Universitäten und Fachhochschulen zeigt jedoch einen großen Unterschied: Der überwiegende Teil der Fachhochschulprofessor_innen (Frauen: 84,7 %, Männer: 90,9 %) hat bereits Berufspraxiserfahrungen außerhalb der Hochschule gesammelt – eine notwendige Bedingung für einen Ruf an eine Fachhochschule, während das auf Universitätsprofessor_innen seltener zutrifft (Frauen 27,2 %, Männer 32,9 %).

Bei einer Betrachtung der außerhochschulischen Tätigkeitsbereiche lassen sich zum Teil große Differenzen zwischen den befragten Frauen und Männern erkennen (Abb. C 5.3). So wird der Tätigkeitsbereich Privatwirtschaft/Industrie zwar von der Gesamtgruppe am häufigsten genannt, von den Professoren mit 37,1 % jedoch deutlich häufiger als von den Professorinnen mit 23,6 %. Zudem geben etwas mehr Professoren als Professorinnen an, vor ihrer Erstberufung in der außerhochschulischen Forschung beschäftigt gewesen zu sein. Ein anderes Geschlechterverhältnis ergibt sich dagegen im Bildungsbereich: Während 12,7 % der befragten Hochschullehrerinnen hier vor dem Antritt ihrer Professur tätig waren, trifft dies nur auf 5,3 % ihrer Kollegen zu. Gleichzeitig nennen die befragten Professorinnen häufiger – wenn auch bei insgesamt niedrigen Anteilen –, den Kunst- und Kulturbereich, Politik/Verwaltung/Kirche, den sozialen Bereich sowie das Gesundheitswesen. Diese ungleiche Verteilung bildet die bereits im Forschungsstand zum Gender Pay Gap konstatierte Vergeschlechtlichung akademischer Berufsfelder und Professionen ab, mit der zugleich geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten einhergehen. So sind die Einkommen in den männlich dominierten Tätigkeitsbereichen von Privatwirtschaft und Industrie in der Regel höher als in den Bereichen, in denen Frauen mehrheitlich tätig sind.

Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Hochschule

Bei der Einschätzung zu alternativen Verdienstmöglichkeiten geht eine Mehrheit der Professor_innen davon aus, mit einer vergleichbaren Tätigkeit außerhalb der Hochschule mehr verdienen zu können, wie die Abbildung C 5.4 zeigt. Doch während die Hälfte der Professorinnen (52,8 %) ihren Verdienst an der Hochschule im Vergleich zu einer Tätigkeit außerhalb der Hochschule als geringer einschätzt, trifft dies sogar auf knapp drei Viertel der Professoren (73,0 %) zu. Diese Einschätzung findet sich über die einzelnen Besoldungsgruppen hinweg, ist jedoch am stärksten bei den C2-Professuren und ebenfalls sehr deutlich bei den C3- und W2-Besoldeten ausgeprägt. Darüber hinaus werden geschlechterbezogene Unterschiede in der Verdiensteinschätzung deutlich, die vor dem Hintergrund der Vergeschlechtlichung von Erwerbsarbeit und von Berufsfeldern zum Teil zu er-

Abb. C 5.3: Tätigkeit außerhalb der Hochschule in den letzten fünf Jahren vor der Erstberufung nach Tätigkeitsbereich und Geschlecht

Waren Sie in den letzten fünf Jahren vor Ihrer Erstberufung außerhalb der Hochschule tätig? Und, wenn ja, wo?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 402 Frauen, 1.124 Männer), Frage 11.

warten sind. In allen Besoldungsgruppen schätzen insbesondere die Professoren ihr erzieltes Einkommen an der Hochschule im Vergleich zu einer Tätigkeit außerhalb als geringer ein; bei den befragten Professorinnen sind dies jeweils deutlich weniger. So gehen zwischen 65,6 % und 73,2 % derjenigen Hochschullehrer, die eine W-Professur innehaben (W1, W2, W3), davon aus, an der Hochschule weniger zu verdienen, während dies nur von 37,5 % bis 56,3 % ihrer Kolleginnen angenommen wird. Die befragten W1-Professorinnen geben am seltensten an, an der Hochschule weniger zu verdienen. Somit stellt die Juniorprofessur für Frauen anders als für Männer öfter einen beruflichen Aufstieg dar. Hingegen geben die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auf einer W2-Professur am häufigsten von allen W-Besoldeten an, weniger als außerhalb der Hochschule zu verdienen. Auch in der Gruppe der C-Besoldeten sind ähnliche Geschlechterdifferenzen in der Einschätzung zu erkennen, diese fallen aber bei den nach C4 besoldeten Professorinnen und Professoren mit 9 Prozentpunkten gering(er) aus. Die C4-Professoren sind innerhalb der Gruppe der befragten Männer diejenigen, die ihre Verdienstmöglichkeiten an der Hochschule im Vergleich zu außerhochschulischen Tätigkeiten insgesamt am positivsten einschätzen. Sowohl die nach C2 und C3 besoldeten Professorinnen als auch die Professoren dieser beiden Besoldungsgruppen bewerten sie dagegen sogar noch etwas negativer als die W2-Professor_innen. Diese Unterschiede zwischen den C- und den W-besoldeten Professor_innen veranschaulichen, dass die Umstellung der Professor_innenvergütung dazu geführt hat, dass marktbasierte Gehaltseffekte einen starken Einfluss auf die Verdienste ausüben.

5.1.3 Einfluss der Fachdisziplin auf die Verhandlungsposition

Wie anhand der Analyse der amtlichen Daten in Kapitel 4 gezeigt wurde, hat die Fachzugehörigkeit für das monetäre Verhandlungsergebnis von Professor_innen eine hohe Bedeutung. Zugleich spiegelt sich in den unterschiedlichen Fachzugehörigkeiten der Professorinnen und Professoren die Vergeschlechtlichung von Studienfächern und damit einhergehend auch von Berufsfeldern. Für die folgenden Analysen wurden die W2- und W3-Professor_innen, die bereits

Abb. C 5.4: Verdiensteinschätzung bei vergleichbarer Tätigkeit außerhalb der Hochschule nach Geschlecht und Besoldungsgruppe

Bitte denken Sie nun an eine vergleichbare Tätigkeit außerhalb der Hochschule, die Sie aufgrund Ihrer Qualifikation ausüben könnten. Im Vergleich zu dieser Tätigkeit verdiene ich als Professorin/Professor weniger …

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (W1-Professur: 32 Frauen, 32 Männer; W2-Professur: 199 Frauen, 519 Männer; W3-Professur: 79 Frauen, 248 Männer; C2-Professur: 11 Frauen, 37 Männer; C3-Professur: 27 Frauen, 139 Männer; C4-Professur: 12 Frauen, 78 Männer. Gesamt: 360 Frauen, 1.053 Männer). Frage 12.

Leistungsbezüge erhalten und somit mindestens eine Verhandlung mit der Hochschulleitung geführt haben, anhand eines offenen Antwortformats über den Einfluss der Fachdisziplin befragt. Die Antworten weisen darauf hin, dass die Fachzugehörigkeit auf sehr komplexe Weise in den Verhandlungssituationen zum Tragen kommt, wobei die befragten Frauen die Bedeutung der eigenen Fachdisziplin etwas häufiger als hoch (19,4 %) bewerten als die befragten Männer (14,4 %). Zugleich schreiben die Professoren der Fachzugehörigkeit häufiger als ihre Kolleginnen keine Bedeutung zu (15,8 % vs. 9,1 %). Die genauere Betrachtung einzelner Fächergruppen[39] lässt sichtbar werden, dass sich diese Tendenz sowohl in den Ingenieurwissenschaften als auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften abzeichnet.[40] Dabei kann die Bedeutung der eigenen Fachdisziplin als negativ oder positiv erlebt werden (vgl. Abb. C 5.5), je nachdem, welche Anerkennung ein Fach in der Scientific Community und an der Hochschule erfährt. Dies wird im Folgenden anhand der offenen Antworten der Befragten herausgearbeitet, die die Wertschätzung ihres Fachs mit dem ihm zugesprochenen Marktwert und seiner Drittmittelstärke assoziieren.

Anerkennung der unterschiedlichen Fachdisziplinen

Die geringe Anerkennung des eigenen Fachs als negativer Einflussfaktor auf ihre Verhandlungsposition wird von den Professor_innen mehrfach hervorgehoben – von den befragten Frauen allerdings mehr als doppelt so häufig wie von den befragten Männern. Dabei wird das eigene Fach häufig ins Verhältnis zu einer anderen, dominanten Fachrichtung gesetzt. Vertreter_innen der Geisteswissenschaften sprechen sich beispielsweise „eine schwere Verhandlungsposition“ (F/U/G/W3)[41] zu. Ein sozial-

[39] Aufgrund der Fallzahlen kann hier nur auf (einzelne) Fächergruppen und nicht auf Fachdisziplinen eingegangen werden.

[40] Auch beim Blick auf die Besoldungsgruppen wird ein solcher Unterschied zwischen den Geschlechtern deutlich. Zudem zeigen sich Differenzen zwischen den W2- und W3-Professor_innen. So schätzen die befragten W3-Professor_innen die Bedeutung der eigenen Fachzugehörigkeit tendenziell höher ein als ihre W2-Kolleg_innen.

[41] Das Kürzel am Ende des Zitats gibt zunächst das Geschlecht der/des Befragten an (F = Frau, M = Mann). Nach dem Schrägstrich folgt das Kürzel der jeweiligen Hochschulart (U = Universität/Universitätsklinik,

Abb. C 5.5: Bedeutung der Fachdisziplin für die Verhandlungsposition von Professor_innen

Wenn Sie an Ihre Verhandlungsgespräche mit der Hochschulleitung zurückdenken: Welche Bedeutung hatte Ihrer Erfahrung nach Ihre Fachdisziplin für Ihre Verhandlungsposition in den Gesprächen? Bedeutsam war …

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 263 Frauen, 728 Männer). Frage 13 (Offene Frage). Basis: W2- und W3-Professor_innen, die bereits Leistungsbezüge erhalten haben.

wissenschaftliches Fach wird als „an einer technisch ausgerichteten Universität immer ein wenig in der Defensive" (F/U/R/W3), ein interdisziplinäres Fachgebiet als weniger etabliert im Wissenschaftsbetrieb vorgestellt. In einigen Aussagen wird auf ein als bekannt vorausgesetztes Relevanzsystem der Hochschulen Bezug genommen:

> *„Die Tatsache, dass ich Vertreter einer im Hochschulganzen kleinen geisteswissenschaftlichen Disziplin bin, hat die Verhandlungen hintergründig mitbestimmt, auch wenn es falsch wäre zu sagen, dass sich dies auf den Ausdruck persönlicher Wertschätzung erkennbar negativ ausgewirkt hätte. Wenn ein Fach aufgrund seiner Größe, Studierendenzahl, Drittmittelstärke oder wie auch immer bestimmter ‚Relevanz' von einer Hochschulleitung als eher schwach oder marginal eingestuft wird, hat dies natürlich Folgen für die Angebote hinsichtlich Besoldung und insbesondere Ausstattung." (M/U/G/W3)*

Wiederholt wird in diesem Zusammenhang auf die vermeintlich bessere Verhandlungsposition von Kolleg_innen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften verwiesen, „da das Rektorat allein auf Naturwissenschaften und Technik setzt" (M/U/G/W3) und diese als Standard gelten würden. Die befragten Professor_innen weisen somit den Ingenieurwissenschaften, einem Fach mit einer ausgeprägten Geschlechtersegregation und hohen Verdiensten, eine herausgehobene Reputation für die Verhandlungsposition über Entgelt und Ausstattung zu.

Gleichzeitig finden sich sowohl an den Universitäten als auch den Fachhochschulen entgegengesetzte Stimmen aus den technischen Fächern, die den „Stellenwert der Ingenieurwissenschaften an der Hochschule [als] niedrig" (M/U/I/W3) und z. B. die Informatik als „nicht wertgeschätzt" (M/FH/I/W2) ansehen. Ob diese Einschätzung auch auf die im Vergleich zu einer Tätigkeit in der freien Wirtschaft eher niedrigeren Verdienstmöglichkeiten an den Hochschulen zurückzuführen ist, muss an dieser Stelle offenbleiben.

FH = Fachhochschule, KH = Kunsthochschule), abschließend der Anfangsbuchstabe der Fächergruppe sowie zuletzt das Kürzel für die Besoldungsgruppe (s. Abkürzungsverzeichnis). Keine Angabe = X.

Einige Professor_innen beschreiben konkrete Erfahrungen von Nichtanerkennung, nicht nur in Bezug auf Verhandlungen, sondern auch an der Hochschule insgesamt. So berichtet eine Professorin, sie „werde als Romanistin nicht ernstgenommen und die Legitimation meines Faches wird an meiner Universität prinzipiell infrage gestellt" (F/U/G/W3). Ein Fachhochschulkollege aus den Wirtschaftswissenschaften sieht die Vertreter_innen seines Fachs „durch Naturwissenschaftler (Präsident) nicht als ‚volle Wissenschaftler' wahrgenommen" (M/FH/R/W2). Und der eigenen Universität wird sogar ein „eher feindliches Klima" (M/U/R/W3) der eigenen Fachdisziplin gegenüber attestiert. In der Begegnung mit einem Verhandlungspartner aus einer anderen Fachdisziplin kann es geschehen, dass dessen Aussagen als negativ wertende Botschaften aufgefasst werden:

> *„Bei den ersten Verhandlungen wurde mir von einem Naturwissenschaftler (Kanzler) vorgeworfen, ich hätte mein Hobby zum Beruf gemacht und daher ohnehin nicht mehr als das Grundgehalt verdient." (M/U/G/W3)*

Neben einer an der gesellschaftlich zugeschriebenen Wertigkeit orientierten Einschätzung über die Anerkennung des eigenen Fachs bzw. Fachgebiets wird in dieser Antwort die (große) Abhängigkeit von der Fachnähe oder -fremde der Verhandlungspartner_innen (Hochschulleitung) sichtbar, worin sich auch deren machtvolle Position andeutet. Die Fachzugehörigkeit wird vielfach hervorgehoben, sowohl dann, wenn die Verhandlungspartnerin bzw. der Verhandlungspartner einen ähnlichen Hintergrund hat und sich mit „meinem Fachgebiet auszukennen" (M/FH/M/W2) scheint, als auch im umgekehrten Fall:

> *„[Die Hochschulleitung] hatte keinerlei Berührungspunkte zu meinem Fach, was man ihr aber auch nicht verübeln kann, woher soll sie die vielen Fächer einer Uni genauer kennen? Man redet also, ich sage mal, aneinander vorbei." (F/U/K/W2)*

Vor allem Letzteres wird kritisch hervorgehoben, wenn die Hochschulleitung die Unterschiede in den Fächerkulturen nicht anerkennt und etwa „ausschließlich aus einer an den Natur- und/oder Technikwissenschaften orientierten Sicht zu agieren" (F/U/R/W3) scheint, aber ebenso, wenn die Hochschulleitung nicht aus den Naturwissenschaften kommt oder es ihr nicht bewusst sei, dass man sich als Ingenieurin bzw. Ingenieur „die Jobs eigentlich aussuchen" (F/FH/I/W2) kann.

Der ‚Marktwert' eines Fachs

Für einige der befragten Professor_innen hängt die Bedeutung ihrer Fachzugehörigkeit für die eigene Verhandlungsposition auch mit einer besseren Verhandlungsgrundlage durch geringe Konkurrenz oder alternative Berufsoptionen zusammen. Dies trifft z. B. auf Disziplinen zu, in denen Fachkräftemangel herrscht:

> *„Der Spielraum für hohe Leistungsbezüge ist nach meiner subjektiven Wahrnehmung in Fächern größer, in denen es wenige Bewerber gibt." (M/FH/H/W2)*

Dadurch könnten Professuren „nicht immer nach den vollständigen Wünschen des Fachbereichs besetzt werden" (M/FH/I/W2). Deutlich wird in den Antworten auf den Marktwert des Fachs und auf Verdienstmöglichkeiten im außeruniversitären Bereich verwiesen. Insbesondere Professor_innen der Ingenieurwissenschaften heben alternative und teilweise lukrativere Berufsoptionen außerhalb der Wissenschaft hervor. Ein Fachhochschulprofessor kritisiert in diesem Zusammenhang:

> *„[Eine] Professur kommt aber nur für intrinsisch motivierte Erklärer in Frage. Man wird als Top-Ingenieur mit sehr gutem Gehalt gehaltstechnisch in einen Topf mit Geisteswissenschaftlern u. ä. geworfen. Es wird langfristig Probleme geben oder man ignoriert immer mehr die sehr sinnvolle Regel, dass 5 Jahre Berufserfahrung und davon 3 Jahre außerhalb der Hochschule Pflicht sind." (M/FH/I/W2)*

Neben den wahrgenommenen Verhandlungsvorteilen, die sich aus einem zur Hochschule alternativen Arbeitsmarkt insbesondere für die Ingenieurwissenschaften zu ergeben scheinen, verweisen Kolleg_innen aus anderen Fächern auf Nachteile, wenn sie von einer schlechteren Verhandlungsgrundlage durch hohe Konkurrenz oder fehlende Alternativen berichten und dabei den Blick vergleichend auf die Ingenieurwissenschaften richten:

> *„Als Naturwissenschaftler gibt es ein massives Überangebot auf dem Arbeitsmarkt – viele möchten Professor werden. Das ist völlig anders bei den Ingenieurwissenschaften, wo Stellen oft mangels Bewerber nicht besetzt*

werden können. Entsprechend sind Verhandlungspositionen verschieden stark." (M/FH/M/W2)

In einigen Antworten deutet sich an, dass den Bewerber_innen im Berufungsgespräch offengelegt wird, welcher Marktwert ihrem Fach im Verhältnis zu anderen zukommt. Eine Befragte gibt etwa an, ihr wurde „mitgeteilt, dass Ingenieure aufgrund eines höheren außeruniversitären Gehaltsniveaus bessere Ausgangspunkte für eine Verhandlung der Leistungsbezüge hätten" (F/FH/R/W2), und einer Professorin aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wurde, im Berufungsgespräch „vermittelt, dass es Vertreter meiner Fachrichtung wie ‚Sand am Meer' gebe" (F/FH/R/W2). Eine andere hält vor diesem Hintergrund fest:

„Die Fachdisziplin ist viel zu wichtig, bezahlt wird nach Marktlage, nicht nach Forschungsleistung, das macht das System so ungerecht." (F/U/X/W3)

Die Antworten der befragten Professor_innen weisen auf ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen Fachdisziplinen hin, das weniger in der Wissenschaft selbst begründet ist, sondern vielmehr die Marktlage außerhalb der Wissenschaft wiedergibt. Die Vergeschlechtlichung von Berufs- und Tätigkeitsfeldern (und damit auch die Studienfachwahl) ist damit wirksam im Verhandlungsgespräch. An den Forschungsstand anknüpfend kann daraus geschlossen werden, dass die Devaluation von ‚Frauenberufen' auch auf Professurebene maßgeblich an der Herstellung geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten beteiligt ist.

Drittmittel und Fachdisziplin

Die Einwerbung von Drittmitteln ist eng mit der Frage der Fachzugehörigkeit verbunden, weil in den verschiedenen Fächern unterschiedliche Voraussetzungen bestehen, um Drittmittel einzuwerben, und diesem Umstand nach Ansicht vieler Befragter in den Verhandlungen durch die Hochschulleitungen nicht ausreichend Rechnung getragen wird. Auch die hier befragten Professor_innen sehen ihre Verhandlungsposition durch die Drittmittelstärke ihres Fachs beeinflusst.

In diesem Zusammenhang werden positive Erfahrungen geäußert, wenn das eigene Fach „eine drittmittelstarke Fachdisziplin" (F/U/R/W2) und ein „wichtiges Fach für große, interfakultäre Drittmittelanträge" (M/U/R/W3) ist und es durch „Drittmitteleinwerbungen deutlich besser wahrgenommen wird als z. B. ein Fach aus dem Gebiet der Geisteswissenschaften" (M/U/M/W3). Ein Professor aus dem Bereich Mathematik, Naturwissenschaften bewertet die höhere erwartete Drittmitteleinwerbung in den Naturwissenschaften für die Verhandlungen zwar positiv, sieht darin jedoch auch einen sehr viel größeren Erwartungsdruck. Ein Fachkollege hebt hervor, dass „die Leistungskriterien bei den Zielvereinbarungen dann dementsprechend höher angesetzt [sind] als in Fächern, die traditionsgemäß wenig Drittmittelakquise betreiben" (M/U/M/W3).

Insgesamt zielen die Antworten jedoch wiederholt auf eine nachteilige Bedeutung der Fachzugehörigkeit „aufgrund strukturell niedrigerem Drittmittelaufkommen im Vergleich zu technischen Fachbereichen" (M/FH/R/W2). „Didaktiker sind immer im Nachteil, da sie weniger Drittmittel einwerben" (M/U/M/W3). Ein Professor aus den Geisteswissenschaften bewertet „die Fixierung auf Drittmittel, die man in meinem Fach eigentlich nicht benötigt, um sinnvoll zu forschen" (M/U/G/W3), als problematisch, und für eine Fachkollegin ist es als Geisteswissenschaftlerin unmöglich, mit Großprojekten in den Naturwissenschaften zu konkurrieren, „meine Drittmittelprojekte (u. a. DFG) sind ‚Peanuts' gegenüber den Projektfinanzierungen der Naturwissenschaften" (F/U/G/W3). Dabei wird einerseits die Einschätzung vertreten, dass dieser fachspezifische Unterschied in den Verhandlungen und bei den Zielvereinbarungen berücksichtigt" werde, andererseits finden sich Hochschullehrer_innen, die von „unrealistischen Forderungen" (M/U/M/W2) oder davon berichten, „dass ein Professor in diesen Disziplinen alle Drittmittelanträge komplett alleine erstellt, während die Ingenieursinstitute für solche Zwecke ganze Teams von Leuten einstellen und bezahlen" (M/U/M/W2), was jedoch keinerlei Berücksichtigung finde. Eine Professorin äußert in diesem Zusammenhang den Eindruck, dass der künstlerische Bereich, in dem sie tätig sei und der keine Drittmittel verspreche, „daher für die Hochschulleitung anscheinend komplett uninteressant war" (F/KH/K/W2). Eine Kollegin gibt an, dass sie sich zwar nicht benachteiligt gefühlt habe, aber sehr wohl wisse, dass „Geld in Disziplinen wandert, die industrie-/wirtschaftsaffin sind. Gesamtgesellschaftlich/bildungspolitisch ist das natürlich kein gutes Signal" (F/U/I/W2).

5.2 LEISTUNGSBEZÜGE UND GESCHLECHT

Zur Vergabe von Leistungsbezügen sowie der Forschungs- oder Lehrzulagen im Rahmen der W-Besoldung wurden ausschließlich die im Sample vertretenen W2- und W3-Professorinnen nach Erhalt, Art und Höhe der Leistungsbezüge befragt (Kap. 5.2.1). Besondere Berücksichtigung fanden dabei Elternschaft und Fachzugehörigkeit sowie die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (Kap. 5.2.2). Sowohl W- als auch C-Besoldete wurden darüber hinaus zu ihrer Sicht auf die leistungsabhängige W-Besoldung befragt (Kap. 5.2.3).

5.2.1 Umfang und Höhe der Leistungsbezüge

Der überwiegende Teil der befragten W2- und W3-Professor_innen erhält aktuell Leistungsbezüge oder hat diese bereits einmal erhalten (Abb. C 5.6) Dies trifft insbesondere für die W3-Besoldeten zu: 95,5 % der Hochschullehrerinnen und 94,9 % der Hochschullehrer, die eine W3-Professur innehaben, beantworten die Frage nach dem Erhalt von Leistungsbezügen positiv. In der Besoldungsgruppe W2 geben dagegen 12,7 % der Männer und sogar 17,4 % der Frauen an, dass an sie bisher keine Leistungsbezüge vergeben wurden.[42]

[42] Dieses Ergebnis entspricht der Auswertung der LBV-Daten, über die eine ähnliche Verteilung hinsichtlich des Erhalts von Leistungsbezügen sichtbar wird (Kap. 4).

Höhe der Leistungsbezüge der befragten W2- und W3-Professor_innen

Bei den Leistungsbezügen zeigt sich eine Geschlechterdifferenz, denn Hochschullehrerinnen erhalten nicht nur häufiger als ihre Kollegen keine Leistungsbezüge, die Leistungsbezüge fallen bei ihnen oftmals auch niedriger aus (Tab. 5.1). Diese Diskrepanz ist bereits bei den W2-Professorinnen und -Professoren zu erkennen, bei denen die befragten Frauen mit 48,3 % häufiger als die Männer (41,7 %) die niedrigere Kategorie von 200 bis unter 500 Euro nennen. Am deutlichsten wird sie jedoch bei den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern auf einer W3-Professur. Unter ihnen erhalten nach eigener Aussage etwa ein Drittel der Professorinnen, aber über die Hälfte der Professoren Leistungsbezüge von 1.000 Euro und mehr. Zudem geben die befragten Frauen mit einer W3-Professur häufiger sehr niedrige Leistungsbezüge von weniger als 200 Euro an. Diese Ergebnisse bestätigen die vorangegangene Datenanalyse (vgl. Kap. 4), nach der Professorinnen der W-Besoldung ebenfalls häufiger keine sowie geringere Leistungsbezüge erhalten.

Elternschaft und die Höhe der Leistungszulage

Eine Differenzierung der nach W2 und W3 besoldeten Professor_innen nach Elternschaft zeigt ein deutliches Ergebnis (Tab. C 5.2): Während der Anteil der Professorinnen mit Kind(ern) in der Kategorie

Abb. C 5.6: Erhalt von Leistungsbezügen bei W2- und W3-Professuren nach Geschlecht

Erhalten Sie Leistungsbezüge bzw. haben Sie bereits einmal Leistungsbezüge erhalten?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 218 W2- und 89 W3-Professorinnen sowie 545 W2- und 274 W3-Professoren). Frage 6a.

Tab. C 5.1: Höhe der monatlichen Leistungsbezüge der W2- und W3-Professor_innen

Monatliche Leistungsbezüge	W2-Professur		W3-Professur		Gesamt	
	Frauen % (n = 178)	Männer % (n = 468)	Frauen % (n = 85)	Männer % (n = 260)	Frauen % (n = 263)	Männer % (n = 728)
1.000 und mehr Euro	11,2 %	13,7 %	32,9 %	55,8 %	18,3 %	28,7 %
500 bis unter 1.000 Euro	30,3 %	33,3 %	27,1 %	23,8 %	29,3 %	29,9 %
200 bis unter 500 Euro	48,3 %	41,7 %	29,4 %	13,5 %	42,2 %	31,6 %
Unter 200 Euro	7,3 %	7,3 %	4,7 %	0,8 %	6,5 %	4,9 %
Weiß nicht	0,6 %	0,2 %	1,2 %	1,9 %	0,8 %	0,8 %
Keine Angabe	2,2 %	3,8 %	4,7 %	4,2 %	3,0 %	4,0 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 7: „In welcher Größenordnung bewegen sich Ihre monatlichen Leistungsbezüge, die Sie zurzeit erhalten, insgesamt?". Alle W2- und W3-Professor_innen, die Leistungsbezüge erhalten.

Tab. C 5.2: Höhe der monatlichen Leistungsbezüge W3-/W2-Professor_innen nach Elternschaft und Geschlecht

Monatliche Leistungsbezüge	Professorinnen		Professoren		Gesamt	
	Mit Kind(ern) % (n = 145)	Ohne Kind(er) % (n = 104)	Mit Kind(ern) % (n = 536)	Ohne Kind(er) % (n = 135)	Mit Kind(ern) % (n = 681)	Ohne Kind(er) % (n = 239)
1.000 und mehr Euro	20,0 %	17,3 %	31,7 %	22,2 %	29,2 %	20,1 %
500 bis unter 1.000 Euro	29,0 %	32,7 %	31,0 %	35,6 %	30,5 %	34,3 %
200 bis unter 500 Euro	44,1 %	43,3 %	33,2 %	32,6 %	35,5 %	37,2 %
Unter 200 Euro	6,9 %	6,7 %	4,1 %	9,6 %	4,7 %	8,4 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 7: „In welcher Größenordnung bewegen sich Ihre monatlichen Leistungsbezüge, die Sie zurzeit erhalten, insgesamt?". Alle W2- und W3-Professor_innen, die Leistungsbezüge erhalten.

„1.000 und mehr Euro" bei 20,0 % liegt, beträgt er bei Professoren mit Kind(ern) 31,7 %. Vaterschaft wirkt sich im Unterschied zur Mutterschaft positiv auf die Höhe der Leistungsbezüge aus. Innerhalb der Gruppe der Frauen hat Mutterschaft keinen nennenswerten Effekt auf die Höhe der Leistungsbezüge. Hier kann also kein Zusammenhang zwischen einer möglicherweise höheren Belastung der Professorinnen durch Mutterschaft und geringeren Leistungsbezügen festgestellt werden. Die Höhe der Leistungsbezüge hängt bei der Gruppe der Professorinnen somit in erster Linie mit ihrem Geschlecht und mit vergeschlechtlichten Faktoren wie dem vertretenen Fach zusammen und nicht mit ihrer Mutterschaft. In der Gruppe ihrer Kollegen hingegen ist die Differenz in der Kategorie „1.000 und mehr Euro" zwischen Vätern und Nicht-Vätern beachtlich (9,5 Prozentpunkte). Nicht nur, dass Professoren mehrheitlich Väter sind, hier scheint auch ein ‚Väterbonus' zu wirken. Hierin spiegeln sich möglicherweise gesellschaftliche Vorstellungen eines ‚männlichen Familienernährers', dessen Leistungsbereitschaft und -fähigkeit durch seine Vaterschaft nicht eingeschränkt, sondern vielmehr erhöht sind, während Mutterschaft mit Care-Verpflichtungen assoziiert, dementsprechend als nachteilig für die berufliche Leistungsfähigkeit interpretiert und in der Folge auch nicht finanziell entlohnt wird.

Fächergruppe und Leistungsbezüge

Geschlechterbezogene Unterschiede hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge lassen sich darüber hinaus sowohl zwischen als auch innerhalb verschiedener Fächergruppen finden (Abb. C 5.7). Auffällig ist, dass Professorinnen über alle Fächergruppen hinweg deutlich seltener angeben, Leistungsbezüge über 1.000 Euro zu erhalten. Die Differenz zwischen den Frauen und Männern, deren Leistungsbezüge über 1.000 Euro liegen, fällt in den Ingenieurwissenschaften mit 5,3 Prozentpunkten am niedrigsten aus. Dagegen ist sie in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften und in den Geisteswissenschaften mit ca. 20 Prozentpunkten am höchsten. Professorinnen aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften geben zwar häufiger als ihre Kolleginnen aus anderen Fächergruppen an, dass sie Leistungsbezüge von 1.000 Euro und mehr erhalten (23,0 %), bleiben damit aber trotzdem um 6,4 Prozentpunkte hinter ihren Fachkollegen zurück.

Abb. C 5.7: Monatliche Leistungsbezüge der Professor_innen nach ausgewählten Fächergruppen

In welcher Größenordnung bewegen sich Ihre monatlichen Leistungsbezüge, die Sie zurzeit erhalten, insgesamt?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (Mathematik, Naturwissenschaften: 29 Frauen, 153 Männer; Ingenieurwissenschaften: 25 Frauen, 207 Männer; Geisteswissenschaften: 53 Frauen, 69 Männer; Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: 100 Frauen, 177 Männer), Frage 7. Basis: alle W2- und W3-Professor_innen, die Leistungsbezüge erhalten.

5.2.2 Vergabe von besonderen Leistungsbezügen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht

Im Rahmen der W-Besoldung können Leistungsbezüge aus unterschiedlichen Anlässen gewährt werden, und Professor_innen können bei Drittmitteleinwerbungen darüber hinaus eine Forschungs- oder Lehrzulage erhalten. Zudem wird die Gewährung von Leistungsbezügen an einigen Hochschulen an Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung geknüpft. Die befragten Professor_innen haben anteilig am häufigsten Leistungsbezüge im Rahmen ihrer Berufungsverhandlungen erhalten (Tab. C 5.3). Dies gilt gleichermaßen für die W2- wie für die W3-Besoldeten. Hervorzuheben ist jedoch, dass die Professorinnen im Vergleich zu den Professoren anteilig häufiger Berufungsleistungsbezüge angeben und die übrigen Kategorien entsprechend weniger vertreten sind. Leistungsbezüge aufgrund von Bleibeverhandlungen sind insbesondere für die Professor_innen im W3-Amt relevant, wobei Männer mit einem Anteil von 29,9 % deutlich öfter angaben, diese Form der Leistungsbezüge bekommen zu haben, als Frauen (21,3 %). Auch zusätzliche Bezüge für besondere Leistungen werden nach Auskunft der Befragten insbesondere in der W2-Besoldung anteilig häufiger an die Professoren vergeben. Funktions-Leistungsbezüge erhalten mit einem Anteil von 27,4 % besonders häufig die W3-Professoren.

Bei der Betrachtung der Ruhegehaltfähigkeit der genannten Leistungsbezüge ist auffällig, dass sowohl der Besoldungsgruppe als auch dem Geschlecht der befragten Professor_innen eine wichtige Rolle zukommt. So sind insbesondere im W3-Amt Leistungsbezüge häufiger ruhegehaltfähig als in W2, wobei Professoren stärker von der Ruhegehaltfähigkeit profitieren.

Leistungsbezüge, die an Zielvereinbarungen gekoppelt sind, sind insbesondere in der W3-Besoldung zu finden. Geschlechterbezogene Differenzen liegen hier kaum vor. Auch der Bezug einer Forschungs- oder Lehrzulage wird häufiger von den W3-Professor_innen in der Stichprobe angegeben, hier noch etwas häufiger von den Frauen.

Hochschulen können im Rahmen der rechtlichen Regelungen für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nach-

Tab. C 5.3: Art der Leistungsbezüge bei W2- und W3-Professuren nach Geschlecht

Art der Leistungsbezüge	W2-Professur		W3-Professur		Gesamt	
	Frauen % (n = 218)	Männer % (n = 545)	Frauen % (n = 89)	Männer % (n = 274)	Frauen % (n = 307)	Männer % (n = 819)
Funktions-Leistungsbezüge	12,4 %	13,9 %	19,1 %	27,4 %	14,3 %	18,4 %
Bleibeverhandlungen	9,6 %	10,3 %	21,3 %	29,9 %	13,0 %	16,8 %
Berufungsverhandlungen	68,3 %	67,7 %	87,6 %	79,9 %	73,9 %	71,8 %
Besondere Leistungen	37,2 %	51,4 %	36,0 %	43,1 %	36,8 %	48,6 %
davon insgesamt ruhegehaltfähig*	60,1 %	68,8 %	82,0 %	88,7 %	66,4 %	75,5 %
davon insgesamt nicht ruhegehaltfähig*	50,5 %	51,2 %	58,4 %	63,9 %	52,8 %	55,4 %
Zielvereinbarungen	20,2 %	19,3 %	42,7 %	44,9 %	26,7 %	27,8 %
Forschungs- oder Lehrzulage	6,4 %	6,6 %	11,2 %	9,5 %	7,8 %	7,6 %

*Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 6a: „Erhalten Sie Leistungsbezüge bzw. haben Sie bereits einmal Leistungsbezüge erhalten? (Mehrfachnennungen möglich)". Basis: nur W2-/W3-Professor_innen. * Die berechneten Anteile zur Ruhegehaltfähigkeit beziehen sich auf alle darüberstehenden Leistungsbezüge.*

Tab. C 5.4: Erhalt von besonderen Leistungsbezügen nach Bereichen und Geschlecht

Bereiche	W2-Professur		W3-Professur	
	Frauen % (n = 81)	Männer % (n = 280)	Frauen % (n = 32)	Männer % (n = 118)
Forschung	60,5 %	73,6 %	93,8 %	88,1 %
Lehre	64,2 %	64,3 %	25,0 %	22,0 %
Nachwuchsförderung	21,0 %	11,4 %	18,8 %	10,2 %
Weiterbildung	9,9 %	7,1 %	0,0 %	3,4 %
Kunst	3,7 %	3,2 %	0,0 %	4,2 %
Selbstverwaltung	1,2 %	2,9 %	3,1 %	2,5 %
Weitere	7,4 %	8,2 %	6,3 %	2,5 %
Keine Angabe	4,9 %	5,4 %	0,0 %	3,4 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 6d: „Für welche Bereiche haben Sie besondere Leistungsbezüge erhalten? (Mehrfachnennungen möglich)". Basis: alle W2- und W3-Professor_innen, die besondere Leistungsbezüge erhalten haben.

wuchsförderung sogenannte besondere Leistungsbezüge gewähren. Die konkrete Ausgestaltung der Vergabe obliegt dabei den Hochschulen. Vor diesem Hintergrund wurden die nordrhein-westfälischen Professor_innen, die besondere Leistungsbezüge erhalten, danach gefragt, für welche Bereiche sie diese erhalten haben und was der Anlass für die eigene Antragstellung war.

Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung und die Gewährung besonderer Leistungsbezüge

Der größte Teil der befragten Professor_innen hat besondere Leistungsbezüge für Leistungen im Bereich von Forschung und Lehre erhalten. Dabei zeigen sich zwischen den Hochschullehrer_innen deutliche Geschlechterungleichheiten (Tab. C 5.4). So steht bei den befragten W2-Professorinnen mit 64,2 % der Bereich Lehre im Vordergrund. Dieser wird zwar von ihren befragten Kollegen auf einer W2-Professur ebenso häufig genannt, für sie spielt jedoch die Forschung eine noch größere Rolle: Knapp drei Viertel der befragten Hochschullehrer, die eine W2-Professur innehaben, geben Forschung als Grund für ihre besonderen Leistungsbezüge an, bei den Hochschullehrerinnen sind es 60,5 %. Zudem besitzt die Nachwuchsförderung für die befragten Frauen auf einer W2-Professur (21,0 %) in Bezug auf besondere Leistungsbezüge eine wichtigere Bedeutung als für ihre Kollegen (11,4 %).

Der zentrale Grund für den Erhalt von besonderen Leistungsbezügen unter den W3-Professor_innen ist dagegen mit Abstand die Forschung: 93,8 % der befragten Hochschullehrerinnen und 88,1 % der Hochschullehrer dieser Besoldungsgruppe geben diesen Bereich an. Mit deutlichem Abstand folgt in der Häufigkeit der Nennungen die Lehre. Ein Viertel der Professorinnen und gut ein Fünftel der Professoren geben an, dass ihre besonderen Leistungen in der Lehre honoriert wurden. Drittwichtigster Anlass für besondere Leistungsbezüge ist auch für die nach W3 besoldeten Hochschullehrer_innen ihr Engagement in der Nachwuchsförderung. Ähnlich wie bei den W2-Professorinnen und -Professoren sind es

Tab. C 5.5: Anlass der Antragstellung von besonderen Leistungsbezügen nach W2-/W3-Professur und Geschlecht

Anlass der Antragstellung	W2-Professur		W3-Professur	
	Frauen % (n = 81)	Männer % (n = 280)	Frauen % (n = 32)	Männer % (n = 118)
Es gab ein Rundschreiben des Dekanats/der Hochschulleitung	42,0 %	46,8 %	46,9 %	44,9 %
Ich habe den Antrag aus eigener Initiative gestellt	29,6 %	38,6 %	37,5 %	27,1 %
Ich wurde von anderen Personen dazu aufgefordert	7,4 %	3,9 %	6,3 %	10,2 %
Ich wurde von anderen Personen auf diese Möglichkeit hingewiesen	27,2 %	20,4 %	3,1 %	7,6 %
Ich wurde von anderen Personen vorgeschlagen	0,0 %	3,9 %	6,3 %	7,6 %
Keine Angabe	7,4 %	5,7 %	15,6 %	14,4 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 6f: „Wer oder was hat Sie zur Antragstellung von besonderen Leistungsbezügen veranlasst? (Mehrfachnennungen möglich)". Basis: alle W2- und W3-Professor_innen, die besondere Leistungsbezüge erhalten haben.

auch hier die befragten Frauen, die diesen Grund mit 18,8 % häufiger nennen als ihre Kollegen auf einer W3-Professur mit 10,2 %. Die deutlichen Unterschiede in der Gewichtung von Forschung und Lehre zwischen den W2- und W3-Professor_innen können zum Teil darüber erklärt werden, dass an den Fachhochschulen die Professor_innen in der Regel nach W2 besoldet sind und der Lehre hier eine besondere Bedeutung zukommt.

Der Antragsprozess für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge

Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge geschieht in der Regel im Rahmen eines Antragsverfahrens. Am häufigsten haben die befragten Professor_innen aufgrund eines Rundschreibens des Dekanats oder der Hochschulleitung einen Antrag auf besondere Leistungsbezüge gestellt (um 45 %) (Tab. C 5.5). Ein weiterer wichtiger Anlass für eine Antragstellung ist die eigene Initiative. Hier werden Unterschiede zwischen den Frauen und Männern sowie zwischen den Besoldungsgruppen W2 und W3 sichtbar. Denn während 38,6 % der W2-Professoren, aber nur 29,6 % der W2-Professorinnen ihre Eigeninitiative benennen, kehrt sich diese Geschlechterdifferenz bei ihren Kolleg_innen auf einer W3-Professur um: 37,5 % der Professorinnen, aber nur 27,1 % der Professoren dieser Besoldungsgruppe haben aus eigener Initiative einen Antrag für besondere Leistungsbezüge gestellt. Zudem zeigt sich, dass ein Fünftel der W2-Professoren und sogar über ein Viertel der W2-Professorinnen von anderen Personen auf die Möglichkeit zur Antragstellung hingewiesen wurden. Für die befragten W3-Professorinnen und -Professoren spielt dieser Anlass kaum eine Rolle.

Vergabewege für den Erhalt besonderer Leistungsbezüge

Um einen Einblick zu erhalten, wie genau sich der Vergabeweg von besonderen Leistungsbezügen an den Hochschulen gestaltet, wurden alle W2- und W3-Professor_innen danach gefragt, auf welchem Weg an ihrer Hochschule die Vergabe erfolgt. Auffällig an den Rückmeldungen ist zunächst, dass rund ein Fünftel der W2- und ein Viertel der W3-Professorinnen kein Wissen über die Vergabepraxis der besonderen Leistungsbezüge besitzen und dies somit häufiger als bei den W2- (14,7 %) und den W3-Professoren (19,3 %) der Fall ist (Tab. C 5.6.). Deutlich wird darüber hinaus, dass die Antragstellung seitens der Professor_innen von den Befragten als Vergabeweg weitaus am häufigsten genannt wird, gefolgt vom Vorschlag durch die Dekan_innen bzw. Hochschulleitungen.

5.2.3 Die W-Besoldung aus Sicht der Professor_innen

Um einen Einblick in die Erfahrungen aller Professor_innen mit der W-Besoldung zu gewinnen, wurden zusätzlich zehn Items entwickelt, wovon sich eins ausschließlich an die W-Besoldeten und ein anderes an die C-Besoldeten richtet.[43] Insgesamt fällt in Bezug auf die Einschätzungen der Befragten (Abb. C 5.8a) zunächst auf, dass Frauen und Männer zwar in der Tendenz ähnlich antworten, Professorinnen sich jedoch insbesondere zur W-Besoldung oftmals

[43] Hierbei wurde eine fünfstufige Skala mit den fünf Antwortmöglichkeiten „trifft voll und ganz zu" (= 5), „trifft eher zu" (= 4), „teils/teils" (= 3), „trifft eher nicht zu" (= 2) sowie „trifft überhaupt nicht zu" (= 1) gewählt. In den folgenden Abbildungen wurden aus forschungspragmatischen Gründen die Ergebnisse 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst. Reihenstellungseffekten wurde durch eine Item-Rotation entgegengewirkt.

Tab. C 5.6: Weg der Vergabe von besonderen Leistungsbezügen nach W2-/W3-Professur und Geschlecht

Vergabewege	W2-Professur		W3-Professur	
	Frauen % (n = 218)	Männer % (n = 545)	Frauen % (n = 89)	Männer % (n = 274)
Durch eigene Antragstellung	58,7 %	67,5 %	52,8 %	48,9 %
Auf Vorschlag der Dekanin/des Dekans	19,3 %	18,7 %	25,8 %	28,8 %
Auf Vorschlag der Hochschulleitung	17,0 %	13,4 %	7,9 %	19,0 %
Weitere	2,8 %	2,8 %	5,6 %	4,0 %
Es gibt keine besonderen Leistungsbezüge	0,5 %	0,2 %	0,0 %	0,4 %
Weiß nicht	21,6 %	14,7 %	24,7 %	19,3 %
Keine Angabe	3,7 %	2,8 %	3,4 %	4,4 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 6e: „Auf welchem Wege erfolgt an Ihrer Hochschule die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen? (Mehrfachnennungen möglich)". Basis: alle W2- und W3-Professor_innen.

kritischer äußern als ihre Kollegen. So widersprechen 62,4 % der Hochschullehrerinnen der Aussage, dass die W-Besoldung aus ihrer Sicht sinnvolle Leistungsanreize setzt. Auch die Mehrheit der Hochschullehrer bewertet dies negativ, allerdings ist der Prozentsatz mit 58,2 % etwas niedriger.

Deutlicher wird der Unterschied in Bezug auf die Bewertung von Konkurrenzdenken und Leistungsdruck. Während mehr als die Hälfte der Professorinnen die Meinung vertritt, dass die W-Besoldung das Konkurrenzdenken (53,6 %) und den Leistungsdruck (57,1 %) erhöht, wird diese Ansicht zwar von vielen, aber deutlich weniger Professoren geteilt (45,1 % und 47,5 %). Gleichzeitig sieht jeweils mindestens ein Drittel der befragten Männer keine Erhöhung von Konkurrenzdenken und Leistungsdruck, bei den befragten Frauen findet sich eine solche Einstellung seltener. Dass die W-Besoldung die persönliche Freiheit von Forschung und Lehre einengt, geben die Befragten beiderlei Geschlechts ähnlich häufig an, doch lehnen die Männer diese Aussage mit 44,5 % häufiger ab, als dies die Frauen mit 36,0 % tun. Wie kritisch die W-Besoldung von den Befragten insgesamt eingeschätzt wird, zeigt sich daran, dass sich nicht nur eine deutliche Mehrheit von Professorinnen (71,9 %) und Professoren (59,9 %), die nach W2 oder W3 besoldet sind, durch die W-Besoldung gegenüber der C-Besoldung als finanziell benachteiligt empfindet. Genauso fühlt sich der überwiegende Teil von Hochschullehrerinnen (67,9 %) und Hochschullehrern (60,2 %), die eine C-Professur innehaben, durch die C-Besoldung gegenüber der W-Besoldung finanziell im Vorteil.

Auch in allgemeineren Einschätzungen stimmen die befragten Professorinnen und Professoren in der Tendenz überein. Jeweils eine Mehrheit unter ihnen würde für einen höheren Verdienst keine weitere Fahrt und auch keinen Umzug in Kauf nehmen, hier sind die Professorinnen mit 59,1 % eindeutiger als die Professoren mit 52,4 %. Auch Forschung und/oder Lehre ist für jede zweite Frau und etwa jeden zweiten Mann wichtiger als ein hoher Verdienst. Eine weitere Gemeinsamkeit zwischen den Geschlechtern findet sich in Bezug auf das Sprechen über Gehaltsfragen: Sowohl Hochschullehrerinnen als auch Hochschullehrer geben zu rund 60 % mehrheitlich an, dass sie sich nicht mit anderen Professorinnen und Professoren an ihrer Fakultät/ihrem Fachbereich über Leistungsbezüge austauschen. Ein deutlicher Unterschied zwischen den Einschätzungen der Frauen und Männer findet sich jedoch in Bezug auf die Bewertung von Transparenz, die zu einem der zentralen Themen innerhalb der Online-Befragung zählt. Während mehr als die Hälfte der Professorinnen es gut findet, wenn die Höhe der individuellen Leistungsbezüge transparent ist und veröffentlicht wird, geben dies nur 43,7 % der Professoren an. Damit scheint die Transparenz der Bezüge für die befragten Professorinnen von größerer Bedeutung zu sein.

Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern

Der mit Abstand deutlichste Unterschied zwischen den Einstellungen und Erfahrungen der befragten Professorinnen und Professoren lässt sich mit Blick auf die Aussage feststellen, sich aufgrund des eigenen Geschlechts besonders beweisen zu müssen (Abb. C 5.8b). Dieser Aspekt spielt für die Männer nahezu keine Rolle: Fast neun von zehn geben an, diese Erfahrung bisher nicht gemacht zu haben; bei den befragten Frauen sind es dagegen nur vier von zehn. 45,8 % der befragten Professorinnen haben sich dage-

Abb. C 5.8a: Erfahrungen der Professorinnen und Professoren zur W-Besoldung

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen als Professorin/ Professor. Was trifft zu bzw. nicht zu?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen, Frage 9.

gen nach eigener Aussage aufgrund ihres Geschlechts bereits besonders beweisen müssen. Weitere Diskrepanzen in den Einschätzungen der Professorinnen einerseits und der Professoren andererseits zeigen sich in Bezug auf die Bedeutung einer gut ausgestatteten Professur und die Frage, wie offen finanzielle Aspekte bei Berufungsverhandlungen kommuniziert werden sollten. So sind für die Hälfte der befragten Hochschullehrerinnen die gute Ausstattung ihrer Professur in Bezug auf Personal und die technische Ausstattung wichtiger als ein höheres Gehalt, dies ist jedoch nur bei 37,5 % der befragten Hochschullehrer der Fall. Hier scheinen einige der Befragten unterschiedliche Prioritäten zu setzen. Einen Ruf abgelehnt, weil das

Abb. C 5.8b: Erfahrungen der Professorinnen und Professoren zur W-Besoldung

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen als Professorin/ Professor. Was trifft zu bzw. nicht zu?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen, Frage 14.

Ergebnis der Verhandlung zu schlecht war, haben die Befragten nach eigener Aussage dabei mehrheitlich nicht, die Frauen mit 77,2 % allerdings noch seltener als die Männer mit 69,8 %. Zudem schätzen Frauen und Männer in der Befragung die Transparenz von Berufungsverhandlungen unterschiedlich ein. Während 41,9 % der Professorinnen es nicht richtig finden, über den finanziellen Aspekt der Berufungsverhandlungen Stillschweigen zu bewahren, spricht sich fast die Hälfte der Professoren für Stillschweigen und damit gegen mehr Transparenz aus.

Die Verfahren an der eigenen Hochschule bewerten sowohl die befragten Professorinnen als auch die Professoren kritisch, die Professorinnen jedoch tendenziell noch etwas kritischer als ihre Kollegen. Die Mehrheit der Frauen und Männer (58,3 % und 53,7 %) empfindet die Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen an der eigenen Hochschule als intransparent und 41,8 % der Hochschullehrerinnen bzw. 37,7 % Hochschullehrer halten sie auch nicht für fair. Übereinstimmung herrscht darüber hinaus in Bezug auf die Höhe der Vergütung: Für nicht einmal die Hälfte der Befragten, darin stimmen Frauen und Männer überein, ist sie angemessen.

5.3 ERFAHRUNGEN DER PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN IM VERHANDLUNGSPROZESS

Ein wichtiges Anliegen der Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren besteht darin, die subjektiven Erfahrungen mit der Vergabe von Leistungsbezügen zu betrachten und im Hinblick auf mögliche Geschlechterdifferenzen zu untersuchen, um mögliche Ansatzpunkte für geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten identifizieren zu können. Dafür wurden diejenigen Befragten auf einer W2- oder W3-Professur, die Leistungsbezüge erhalten (haben), zunächst anhand vorgegebener Aussagen gebeten, ihre Zufriedenheit mit den Verhandlungen um Berufungs- sowie um Bleibe-Leistungsbezüge einzuschätzen (Kap. 5.3.1).

Darüber hinaus ist es für die Befragung von Interesse, welche konkreten Erfahrungen die Professor_innen bei der Vergabe von Leistungsbezügen gemacht haben. Daher erhielten diejenigen Professor_innen, die zumindest eine Form von Leistungsbezügen erhalten (haben), die Gelegenheit, in eigenen Worten zu schildern, wie sie die Verfahren erlebt haben und was ihnen positiv oder auch negativ aufgefallen ist (Kap. 5.3.2).[44]

Im Rahmen von Zielvereinbarungen oder Berufungs- und Bleibeverhandlungen kann es vorkommen, dass sich Professor_innen mit Benachteiligungen konfrontiert sehen. Dies klang bereits im Kapitel um die Verhandlungsvoraussetzungen und die Verhandlungsposition an und setzt sich im Rahmen der kritischen Reflexion der eigenen Erfahrungen der Professor_innen fort. Erfahrene Benachteiligungen können auch das Ergebnis der Gespräche hinsichtlich der Besoldung beeinflussen. Vor diesem Hintergrund wurden alle Professor_innen dezidiert danach gefragt, ob sie während ihrer Verhandlungen Benachteiligungen aufgrund professionsspezifischer sowie soziodemografischer Merkmale erlebt haben (Kap. 5.3.3).

[44] Rund 60 % der Professor_innen (171 Frauen und 436 Männer) beschrieben ihre Erfahrungen zum Teil sehr ausführlich. Damit fällt die Non-Response bei dieser offenen Frage mit 38,4 % (35,0 % der Frauen und 39,7 % der Männer) relativ hoch aus. Aufgrund der Zeitknappheit der Befragungsgruppe und der immer noch hohen Anzahl an Datensätzen ist sie jedoch für die weitere Analyse hinnehmbar.

5.3.1 Allgemeine Zufriedenheit mit Berufungs- und Bleibeverhandlungen

Zunächst wurden diejenigen W2- oder W3-Professor_innen, die Leistungsbezüge erhalten (haben), nach ihrer Zufriedenheit mit den Verhandlungen um Berufungs- sowie Bleibe-Leistungsbezüge gefragt. Anders als bei einer Berufungsverhandlung geht es bei einer Bleibeverhandlung nicht um grundsätzliche Fragen der (Neu-)Ausstattung einer Professur, sondern um zusätzliche Vereinbarungen, die im Falle eines Rufs von einer anderen Hochschule getroffen werden. Deshalb wurden beide Verhandlungstypen getrennt abgefragt.

Berufungsverhandlungen

Wie bereits beschrieben, werden in den Berufungsverhandlungen zwischen der Hochschulleitung und den Bewerberinnen und Bewerbern zentrale Aspekte für die spätere Ausgestaltung der Professur festgelegt. Hierzu zählen insbesondere auch die Höhe, Dauer und Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge. Für die Bewerber_innen sind daher Informationen zum Ablauf und Inhalt der Verhandlung wichtig, um gut vorbereitet an den Gesprächen teilnehmen zu können. Grundsätzlich spielt aber auch die allgemeine Wertschätzung der Person in der Verhandlungssituation eine Rolle.

Jeweils etwas mehr als 60 % der W3-Professorinnen und W3-Professoren geben übereinstimmend an, bei ihrer ersten Berufungsverhandlung gut informiert gewesen zu sein (Abb. C 5.9). Mit Anteilen von rund 50 % waren dagegen in der Gruppe der W2-Professuren weniger Hochschullehrende gut informiert. Dabei betonten die Professoren zu 30,4 % in dieser Gruppe häufiger ihre mangelnde Informiertheit als die Professorinnen (24,1 %). Bedeutender als die geschlechterbezogenen Unterschiede ist jedoch die Differenz zwischen den beiden Besoldungsgruppen.

Unter den W3-Professor_innen geben 78,4 % der befragten Männer an, dass ihnen mit Wertschätzung begegnet worden sei, während eine solche wertschätzende Erfahrung nur 69,9 % ihrer Kolleginnen gemacht haben. Zudem hat sogar jede fünfte Frau auf einer W3-Professur das Gespräch als nicht wertschätzend wahrgenommen. In der Besoldungsgruppe W2 kehren sich diese Geschlechterunterschiede dagegen

Abb. C 5.9: Einschätzungen der Professor_innen zu geführten Berufungsverhandlungen

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen, die Sie bei Ihren Verhandlungen zu Berufungs-Leistungsbezügen (auch im Rahmen von Zielvereinbarungen) gemacht haben. Was trifft zu bzw. nicht zu?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (Aussage 1: W3-Professur: 75 Frauen, 228 Männer; W2-Professur: 156 Frauen, 369 Männer. A2: W3-Professur: 73 Frauen, 227 Männer; W2-Professur: 147 Frauen, 347 Männer. A3: W3-Professur: 80 Frauen, 227 Männer; W2-Professur: 158 Frauen, 385 Männer). Frage 6b. Basis: alle W2- und W3-Professor_innen, die LB im Rahmen von Berufungsverhandlungen erworben haben.

um. So bewerten 73,5 % der W2-Professorinnen die Berufungsgespräche als wertschätzend; ähnlich äußern sich zwar auch 62,2 % ihrer Kollegen, aber 24,2 % von ihnen haben nach eigener Aussage gar keine Wertschätzung erfahren. Unterschiede in der Bewertung der Wertschätzung nach Besoldungsgruppe ergeben sich somit insbesondere in der Gruppe der Professoren und weniger bei den Professorinnen.

Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Ergebnis der zuletzt geführten Berufungsverhandlung oder Zielvereinbarung lassen sich ähnliche Tendenzen wie in Bezug auf die Wertschätzung erkennen. Allerdings fällt die Zustimmungsrate hinsichtlich der Zufriedenheit insgesamt geringer aus als bei der Frage zur Wertschätzung. Geschlechterunterschiede finden sich vor allem mit Blick auf das W3-Amt. So äußern 71,1 % der Professoren ihre Zufriedenheit mit dem Ergebnis der Verhandlung, während es bei den Kolleginnen 61,3 % sind. Demgegenüber bringt knapp ein Viertel der W3-Professorinnen seine Unzufriedenheit zum Ausdruck. Unter den W2-Professor_innen finden sich dagegen kaum geschlechterbezogene Unterschiede, wobei hier im Vergleich zur W3-Besoldung die Hochschullehrer_innen insgesamt weniger zufrieden sind. So geben nur rund 55 % der befragten Frauen und Männer an, mit dem Ergebnis der zuletzt geführten Verhandlung zufrieden zu sein. Insbesondere die hohe Zufriedenheit bei den W3-Professoren kann auch damit zusammenhängen, dass diese Gruppe insgesamt die höchsten Leistungsbezüge erhält (vgl. Teil C Kap. 3).

Bleibeverhandlungen

Im Vergleich zu den Berufungsverhandlungen fallen die Einschätzungen der befragten Professor_innen zu den Bleibeverhandlungen insgesamt positiver aus (Abb. C 5.10). Ein großer Teil der Befragten bewertet die Aussage, dass die Bleibeverhandlungen wertschätzend verlaufen seien, als zutreffend. Insbesondere bei den W3-Professorinnen und W3-Professoren liegen die Anteile bei über 80 %, aber auch die nach W2 besoldeten Frauen (76,2 %) und Männer (79,2 %) haben die Verhandlungen als wertschätzend erlebt. Ein Geschlechterunterschied zeigt sich dabei jedoch mit Blick auf die Ablehnungsrate. So geben W2-Professorinnen mit 14,3 % doppelt so häufig wie ihre Kollegen an, dass ihnen in der Bleibeverhandlung nicht wertschätzend begegnet worden sei.

Deutlich größere Geschlechterdifferenzen werden bei der Frage nach der eigenen Zufriedenheit mit dem Ergebnis der Bleibeverhandlungen sichtbar. In der Besoldungsgruppe W3 bewerten gut drei Viertel der Professoren, aber nicht einmal zwei Drittel der Professorinnen die Ergebnisse der Bleibeverhandlung als überwiegend zufriedenstellend. Darüber hinaus ist mehr als ein Viertel der befragten W3-Professorinnen mit dem Ergebnis der Bleibeverhandlungen unzufrieden. Damit hat diese Gruppe die Bleibeverhandlungen am häufigsten zwar als wertschätzend empfunden, ist jedoch am wenigsten zufrieden mit dem Ergebnis. Auch unter den W2-Professorinnen und W2-Professoren zeigt sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern. So äußern die befragten Frauen dieser Besoldungsgruppe mit 71,4 % zwar insgesamt häufiger ihre Zufriedenheit als ihre Kolleginnen auf einer W3-Professur, jedoch liegt dieser Anteil deutlich unterhalb der Zustimmungsrate von 85,2 % der W2-Professoren. Die Hochschullehrerinnen im W2-Amt drücken zudem häufiger ihre Unzufriedenheit aus (19,0 % der Frauen gegenüber 7,4 % bei den Männern).

Es wird insgesamt deutlich, dass die Bleibeverhandlungen von den im Rahmen der Online-Erhebung befragten Professorinnen und Professoren – trotz der Unterschiede nach Geschlecht und Besoldungsgruppe – sowohl in Bezug auf eine wertschätzende Verhandlungsführung als auch in Bezug auf die Zufriedenheit mit den dabei erzielten Ergebnissen positiver wahrgenommen werden als die Berufungsverhandlungen. Hier wirkt sich möglicherweise aus,

Abb. C 5.10: Einschätzungen der Professor_innen zu geführten Bleibeverhandlungen

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen, die Sie bei Ihrer Verhandlung zu Bleibe-Leistungsbezügen gemacht haben. Was trifft zu bzw. nicht zu?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Aussage 1: W3-Professur: 19 Frauen, 80 Männer; W2-Professur: 21 Frauen, 54 Männer. A2: W3-Professur: 19 Frauen, 81 Männer; W2-Professur: 21 Frauen, 53 Männer. Frage 6c. Basis: alle W2- und W3-Professor_innen, die LB im Rahmen von Bleibeverhandlungen erworben haben.

Abb. C 5.11: Erfahrungen mit der Vergabe von Leistungsbezügen nach Besoldungsgruppe

Wie haben Sie das Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen erlebt?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen auf der Grundlage der offenen Antworten (W2-Professur: 115 Frauen, 295 Männer; W3-Professur: 56 Frauen, 141 Männer). Frage 8a, Basis: W2- und W3-Professor_innen, die bereits Leistungsbezüge erhalten haben.

dass Professor_innen in Bleibeverhandlungen bereits über mehr Erfahrung in der Verhandlungsführung verfügen und ihnen zugleich das Alternativangebot mehr Verhandlungsmacht im Gespräch verleiht.

5.3.2 Konkrete Erfahrungen mit den Verfahren und Vergabeprozessen

Diejenigen Professor_innen, die Leistungsbezüge erhalten (haben), erhielten die Gelegenheit, zu schildern, wie sie die Verfahren erlebt haben. Auf dieser Grundlage wurde eine neue Variable (negativ & eher negativ, teils/teils, eher positiv & positiv) operationalisiert (Abb. C 5.11). Die in diesem Zusammenhang gewonnenen Ergebnisse werden zunächst geschlechterdifferenziert vorgestellt, ehe die persönlichen Aussagen der befragten Professor_innen Einblick in die erlebte Vergabepraxis geben.

Mehrheitlich unzufrieden

Die Äußerungen der befragten Hochschullehrer_innen zur Vergabe von Leistungsbezügen können insgesamt mehrheitlich als negativ bewertet werden (Abb. C 5.11). Hierbei werden allerdings Unterschiede nach Geschlecht und Besoldungsgruppe sichtbar. Frauen zeigen sich grundsätzlich unzufriedener mit den Vergabeverfahren, vor allem in der W3-Besoldung, bei der 62,5 % der Hochschullehrerinnen das Verfahren negativ beurteilen, während dies bei ihren Kollegen nur bei knapp der Hälfte der Fall ist. Zudem ist nur knapp ein Drittel der Äußerungen der W3-Professoren als positiv zu bewerten, was dagegen für nicht einmal ein Viertel der Antworten ihrer Kolleginnen zutrifft. In Bezug auf Unterschiede zwischen den Besoldungsgruppen zeigt sich, dass diese bei den Professoren deutlich stärker ausgeprägt sind als bei den Professorinnen.

Auch der Vergleich zwischen Professor_innen an Universitäten und an Fachhochschulen ergibt einen deutlichen Unterschied hinsichtlich der Erfahrungen der Professor_innen. Während etwas mehr als die Hälfte der befragten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren negative Erfahrungen bei der Vergabe von Leistungsbezügen formulieren (58,9 % der Frauen und 53,0 % der Männer), berichten 60,3 % der Fachhochschullehrer und sogar drei Viertel der Fachhochschullehrerinnen von negativen Erfahrungen. Bei den Befragten an Fachhochschulen lässt sich auch ein deutlicher Geschlechterunterschied erkennen, der sich bei den Universitätsprofessor_innen weniger stark zeigt. Die Ergebnisse legen nahe, dass Fachhochschullehrer_innen im Allgemeinen und Fachhochschullehrerinnen im Besonderen in höherem Maße von negativen Erlebnissen bei der Vergabe von Leistungsbezügen betroffen sind – ein Befund, der möglicherweise das im Vergleich zu den Universitätsprofessuren deutlich geringere Niveau der Leistungsbezüge an Fachhochschulen widerspiegelt.

Neben dem Blick auf die Hochschularten ist auch eine genauere Betrachtung der Fächergruppen aufschlussreich (Abb. C 5.12). Vor dem Hintergrund meist kleiner Fallzahlen erscheint für die Herausarbeitung von Tendenzen insbesondere ein Vergleich zwischen den Geistes- und Ingenieurwissenschaften lohnend. Ein

Abb. C 5.12: Erfahrungen mit der Vergabe von Leistungsbezügen – Geisteswissenschaften und Ingenieurwissenschaften im Vergleich

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (Geisteswissenschaften: 36 Frauen, 40 Männer; Ingenieurwissenschaften: 18 Frauen, 145 Männer). Frage 8a, Basis: W2- und W3-Professor_innen, die bereits Leistungsbezüge erhalten haben.

zentrales Ergebnis lautet, dass sich Professorinnen in den Ingenieurwissenschaften tendenziell nicht nur negativer äußern als ihre ingenieurwissenschaftlichen Kollegen, sondern auch als ihre Kolleginnen der Geisteswissenschaften: So geben fast drei Viertel der befragten Hochschullehrerinnen in den Ingenieurwissenschaften Einblick in negative Erlebnisse, während nur 56,6 % der Hochschullehrer dieses Fachs und 63,9 % der Hochschullehrerinnen aus den Geisteswissenschaften ihre Erfahrungen negativ bewerten. Zudem zeigt sich die Tendenz, dass sich Professoren in den Geisteswissenschaften mit 47,5 % seltener negativ äußern als ihre Kollegen in den Ingenieurwissenschaften und auch deutlich seltener als ihre Fachkolleginnen. Gleichzeitig berichten sie häufiger von positiven Erfahrungen (35,0 %) als Professorinnen in den Geisteswissenschaften (16,7 %) und Professoren in den Ingenieurwissenschaften (24,1 %). Damit scheinen negative Erfahrungen insbesondere für Frauen auch eine Frage des Fachs zu sein.

Im Zuge der Analyse der Antworten auf die offene Frage kristallisierten sich spezifische Themen und Aspekte hinsichtlich der Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen heraus (Abb. C 5.13): So wird am häufigsten die Intransparenz des Verfahrens hervorgehoben, nur wenig dahinter liegt die (mächtige) Position der Hochschulleitung als wichtiger Kritikpunkt, darauf folgen die Bewertung(skriterien) von Leistungen. Die von den Professor_innen geäußerten konkreten Erfahrungen lassen bei diesen Aspekten zudem eine gewisse Widersprüchlichkeit und Dringlichkeit erkennen, auf die nun besonders eingegangen wird.

(In-)Transparenz der Verfahren

Die befragten Professor_innen kritisieren vorrangig Unklarheit und Intransparenz der Verfahren als auch der Vergabekriterien. 20,5 % der Professorinnen und 16,9 % der Professoren heben diesen Aspekt negativ hervor. Somit ist fehlende Transparenz der wichtigste Anlass für Kritik im Rahmen der Online-Befragung. Sowohl allgemeine Unklarheit darüber, „wann und für was ich Leistungsbezüge verhandeln kann“ (M/U/I/W3), als auch das Fehlen eindeutiger Vergabekriterien oder ein „Wechsel der Bewertungskriterien während der Laufzeit der Bewertung“ (M/FH/R/W2) werden thematisiert. Ein Professor spricht in diesem Zusammenhang von einem „schwer durchschaubaren Sammelsurium an Kriterien“ (M/U/R/W3), ein anderer betont, dass es an seiner Hochschule zwar einen klaren Kriterienkatalog für die Vergabe von Leistungsbezügen gebe, aber dieser werde „nicht in allen Fällen als Maßstab herangezogen“ (M/FH/A/W2). Daher wird das gesamte Verfahren auch als ungerecht bewertet.

Zudem zeigen sich 6,8 % der befragten Frauen und 6,2 % der Männer mit Ergebnis und Verfahren unzufrieden. 5,7 % der befragten Hochschullehrerinnen und 6,0 % ihrer Kollegen schreiben der aktuellen Vergabepraxis von Leistungsbezügen eine demoti-

Abb. C 5.13: Erfahrungen mit der Vergabe von Leistungsbezügen nach Geschlecht

Wie haben Sie das Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen erlebt? Bestimmend waren für mich …

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 263 Frauen, 728 Männer). Frage 8 (Offene Frage, Mehrfachnennungen möglich). Basis: W2- und W3-Professor_innen, die bereits Leistungsbezüge erhalten haben.

vierende Wirkung zu. Eine Person sieht im Verfahren deshalb auch ein grundlegendes Problem:

> *„Ich befürchte, dass dieses System langfristig mehr schadet als nutzt – dabei ist der Mangel an Transparenz, den ich aktuell beobachte, das zentrale Problem. […] Wenn sich ein Kollege ungerecht behandelt fühlt, kann das zu sehr starker Demotivation führen (insbesondere, wenn er die Entscheidung nicht nachvollziehen kann und er in seiner Position keine Möglichkeit sieht, sich zukünftig zu verbessern). Für eine gute Lehre ist eine intrinsische Motivation sehr wichtig – diese könnte geschädigt werden." (X/FH/I/W2)*

Neben den negativen Einschätzungen und Erlebnissen finden sich jedoch auch Stimmen, die den Prozess als durch klare Regeln und Transparenz geprägt wahrnehmen (9,1 % der Frauen und 11,5 % der Männer). Die Vergabe der Leistungsbezüge an ihren Hochschulen wird von einigen Professorinnen als „sehr transparent und für alle nachvollziehbar" (F/U/R/W2) beschrieben, und die „entgegengebrachte Wertschätzung, die sich dann auch in einer wertschätzenden Gewährung von Leistungsbezügen materialisierte" (F/U/R/W2), wird ebenso positiv hervorgehoben. Auch wird berichtet, dass ein gestellter Antrag „ohne weitere Rückmeldung genehmigt wurde" (M/FH/H/W2) oder Bezüge „großzügig und relativ unproblematisch gewährt" (M/U/M/W2) wurden. Ein W2-Professor hat sogar die Erfahrung gemacht, dass das Angebot „über meine eigenen Erwartungen für eine Erstberufung hinaus"-gegangen sei (M/U/M/W2). Auch eine Kollegin, ebenfalls auf einer W2-Professur,

> *„war mit den Berufungsverhandlungen sehr zufrieden. Ich hatte z. B. einen bestimmten Betrag an Leistungszulagen gefordert, das Rektorat hat dem nicht nur zugestimmt, sondern die Summe sogar noch erhöht." (F/U/G/W2-Professur)*

Eine W2-Professorin merkt an, dass die „Wertschätzung allerdings stark von persönlicher Einschätzung einzelner Kollegen" (F/U/M/W2) abhänge. In dieser Antwort deutet sich die starke Position der Entscheidungsträger_innen und das damit zusammenhängende Risiko von Willkür an.

Die (starke) Position der Hochschulleitung

So empfinden 17,1 % der befragten Professorinnen und 13,7 % ihrer Kollegen, dass die aktuelle Vergabepraxis durch Willkür und eine starke Position der Leitung geprägt sei. Da Einzelne „alleine" entscheiden, scheint einer Professorin „Willkür Tür und Tor geöffnet" (F/U/I/W3). Wiederholt wird die Position der Entscheidungsträger_innen dabei mit einer „Gutsherrenart" (F/FH/R/W2) verglichen. Dieser Eindruck steht mit Berichten von nicht eingelösten Absprachen in Verbindung, die sich ebenfalls mehrfach in den Antworten der Befragten finden. Vor diesem Hintergrund entsteht das Bild eines Verfahrens, das als „Instrument der Machtausübung durch den Rektor" (M/U/I/W3) wahrgenommen wird und in dem auch der Dekan „zu viel Macht" (M/U/R/W3) besitze. Einige Befragte weisen in diesem Zusammenhang auf zahlreiche Widerspruchsverfahren und anhängige Klagen beim Verwaltungsgericht hin, und so wird die Bewertung und Vergütung von Leistung damit offenbar in einigen Fällen zu einer Frage, die einer juristischen Klärung bedarf.

Nicht selten werden Erfahrungen mit fehlender Wertschätzung und einer ungerechten Behandlung durch die Hochschulleitung in den Verfahren beschrieben. Dass diese Kritik von den befragten Professorinnen häufiger geäußert wird, ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass bei diesen personalisierten Entscheidungsprozessen auch Mechanismen der „homosozialen Kooptation" (vgl. Meuser 2014) wirken und besonders für Frauen negative Effekte haben: So äußern die befragten Frauen doppelt so häufig wie die Männer entsprechende Eindrücke. Dabei geht es z. B. um „eine Atmosphäre des Misstrauens" (F/U/R/W2), die zu spüren gewesen sei, um das Gefühl, würdelos behandelt oder getäuscht worden zu sein. Eine W2-Professorin berichtet:

> *„Ich habe mich wie ein Schulkind gefühlt, das seine gesammelten Fleißkärtchen herzeigen muss. Insofern wirkt das Verfahren eher etwas erniedrigend." (F/FH/G/W2)*

Gleichzeitig wird von 8,0 % der befragten Hochschullehrerinnen und 4,4 % der Hochschullehrer in den Antworten eine wertschätzende, angenehme, kooperative Behandlung positiv hervorgehoben, es habe ein „sehr wertschätzendes Gespräch" (M/U/M/W2) stattgefunden und „ernsthaftes Interesse der Hochschulleitung an fachlichen Zielen" (F/U/G/W3) bestanden. An diesen Aussagen lässt sich ablesen, dass es unterschiedliche Erfahrungen mit den Verfahren zu Leistungsbezügen gibt und dass die Spielräume und das Selbstverständnis der jeweiligen Hochschulleitung dafür ausschlaggebend sind.

Leistungskriterien und Leistungserwartungen

Während einige Professor_innen vor allem Kritik daran üben, dass die Kriterien für die Vergabe von Leistungsbezügen nicht offen genug gestaltet und kommuniziert werden, beziehen sich andere Befragte in ihren Antworten auch auf die Gewichtung der Kriterien. Sie sehen, dass bei der Bewertung von Leistungen nicht alle von Professor_innen zu erledigende Aufgaben gleichermaßen gewürdigt werden. Vielmehr fokussierten sich die Kriterien einseitig auf Drittmittel, auf die „zu viel Wert gelegt" (M/U/M/W3) werde, obwohl die eigenen „Aufgaben viel diverser" (F/U/M/W3) seien.

> *„An unserer Universität zählt AUSSCHLIESSLICH das Einwerben von Drittmitteln! Alle anderen Kriterien (Erfolg in der Lehre, Promotionen, Publikationen, Funktionen in Fachverbänden etc.) werden zur Kenntnis genommen, mehr aber nicht." (M/U/G/W2)*

Auch ein anderer Professor sieht die Drittmittel als entscheidendes Kriterium; zwar würden im Antragsformular auch andere Kriterien abgefragt, aber Aspekte „wie Lehre, Frauen- oder Nachwuchsförderung, Publikationen, Patente, Promotionen sind nur dann von Interesse, wenn direkt im Zusammenhang daraus finanzielle Mittel frei werden" (M/U/I/W3). Auch werde das „Engagement im Bereich der Studiengangentwicklung und der Selbstverwaltung" (M/FH/M/W2) nicht gewürdigt. Dadurch würden auch Fehlanreize gesetzt, denn es werde immer schwieriger, „Personen für Ämter wie den Vorsitz von Prüfungsausschüssen zu finden, denn die Zeit dafür fehlt für Leistungen, die für Leistungsbezüge relevant sind" (M/U/R/W3).

Die unterschiedlichen Aufgaben an den Hochschulen werden somit nicht mit dem gleichen akademischen Prestige verbunden. Ähnlich, wie es sich bereits in der Bedeutung des Fachs für die Verhandlungsposition der Befragten gezeigt hat, wird auch hier ein Geschlechtereffekt beim Zuschnitt von Leistungskriterien sichtbar.

Zudem kritisieren die Professor_innen zu hohe Erwartungen an zu erbringende Leistungen. Insgesamt benennen 15,6 % der Professorinnen sowie 11,8 % der Professoren einen falschen Fokus auf die Leistungskriterien sowie zu hohe Erwartungen an die Leistungen. Die Erwartungen an Leistungen werden als „ganz klar zu hoch angesetzt" (F/U/I/W3) und als unrealistisch bezeichnet. „Die starke Arbeitsbelastung und die ausgelobte Höhe der Leistungsbezüge stehen in keinem guten Verhältnis zueinander" (M/FH/I/W2), und der entstehende Druck, die Zielvereinbarungen zu erfüllen, wird als „mit zunehmender Frist belastend" (M/U/G/W2) empfunden. Eine Professorin äußert an den zu hohen Erwartungen an Leistungen auch grundsätzliche Kritik und bewertet diese als problematisch für die Wissenschaft insgesamt:

> *„Obwohl es mir 2 x gelungen ist, die viel zu hoch gesteckten Zielvereinbarungen einzuhalten, habe ich diese als einengend erlebt, da man sich auf fünf Jahre festlegt – zumal ich mich bei den ersten Zielvereinbarungen noch auf sehr konkrete Projekte festgelegt habe. Dies hat mich eher daran gehindert, innovativen Forschungsimpulsen zu folgen und Kooperationen jenseits meiner eigenen Zielvereinbarungen anzustreben. Ich halte diese deshalb für ein fast wissenschaftsfeindliches Modell." (F/U/G/W2)*

Daneben wird das System der Vergabe von Leistungsbezügen auch grundsätzlicher kritisiert. Die Professor_innen, die solche Systemkritik üben (7,6 % der befragten Frauen und 11,0 % der Männer), sehen mit dem W-Besoldungssystem die Bewertung von Leistungen fehlgeleitet. Über die Anrechnung der Leistungsbezüge bei der Höherstufung der W2-Besoldung sei das Gegenteil von dem bewirkt worden, was beabsichtigt wurde: „So wurden die Fleißigen bestraft" (M/FH/I/W2), denn:

> *„Meine ursprünglich vereinbarten Leistungsbezüge wurden beinahe vollständig im Rahmen der Konsumtionsregel bei der Grundgehaltsanpassung aufgebraucht, sodass ich faktisch keine Leistungsbezüge mehr erhalte." (M/U/R/W2)*

Davon fühlt sich eine Professorin „auf den Arm genommen. Erst soll Leistung zählen, dann wird Leistung ‚verrechnet'" (F/U/H/W2). Und ein Kollege fasst die Regelungen mit den Worten zusammen:

> *„Seitdem ist das Leistungsbezügesystem für mich nicht mehr glaubwürdig." (M/FH/I/W2)*

In der vielfach und vielfältig geäußerten Kritik der befragten W2- und W3-Professor_innen, aber auch über die teilweise sehr gegensätzlich und widersprüchlich beschriebenen Erfahrungen deutet sich an, dass der Prozess zur Vergabe von Leistungsbezügen in seiner

aktuellen Form stark von einzelnen Hochschulen und insbesondere einzelnen Personen an diesen Hochschulen abhängt und dadurch ein Risiko für Ungleichbehandlungen birgt.

5.3.3 Benachteiligungserfahrungen

Die Befragungsergebnisse zu konkreten Benachteiligungserfahrungen aller Professor_innenn in Berufungs- und Bleibeverhandlungen oder bei Zielvereinbarungen zeigen, dass über die Hälfte aller Professorinnen (57,6 %) und knapp ein Drittel der Professoren (31,8 %) in Verhandlungssituationen Benachteiligungen erlebt haben (Abb. C 5.14). Somit lässt sich ein deutlicher geschlechterbezogener Unterschied von 25,8 Prozentpunkten im Hinblick auf Benachteiligungserfahrungen feststellen, der sich auf vielfältige Weise in der weiteren Auswertung findet.

Zu den am häufigsten genannten Gründen für die erlebten Benachteiligungen zählen für die befragte Gesamtgruppe insgesamt sowohl zu geringe Drittmitteleinwerbungen als auch die Fachzugehörigkeit; diese beiden Aspekte wurden bereits im Zusammenhang mit der W-Besoldung in Kapitel 5.1.3 kritisch diskutiert. Drittmitteleinwerbungen und Fachzugehörigkeit als Benachteiligungsgründe nennen etwa jede fünfte Professorin und jeder zehnte Professor (Abb. C 5.15); beide Gründe werden damit von Frauen doppelt so häufig als Benachteiligung angegeben. Auch der eigene Fokus auf die Lehre stellt für die Professor_innen in Verhandlungen ein wesentliches Moment von Benachteiligung dar und wird von 10,4 % der Frauen und 8,0 % der Männer angegeben. Obwohl sich zwischen den Frauen und Männern, die an der Befragung teilgenommen haben, damit bei der Begründung ihrer Benachteiligungserfahrungen Übereinstimmungen erkennen lassen, werden zugleich wesentliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich. So gehören Drittmittel, Fachzugehörigkeit und Lehre für die befragten Hochschullehrerinnen zwar zu den wichtigsten Anlässen für Benachteiligung, anders als ihre Kollegen nennen sie mit einem Anteil von 22,1 % am häufigsten jedoch das Geschlecht als Benachteiligungsgrund. In Bezug auf Elternschaft zeigen sich ebenfalls deutliche geschlechterbezogene Unterschiede. So ist für beinahe ein Zehntel aller befragten Professorinnen Elternschaft ein Grund für Benachteiligung, während dieser Aspekt für ihre befragten Kollegen (1,2 %) nur sehr wenig Relevanz besitzt. Diese ungleiche Erfahrung mit Elternschaft spiegelt auch

Abb. C 5.14: Benachteiligungserfahrung nach Geschlecht

Haben Sie sich in einer Verhandlung (z. B. im Rahmen von Zielvereinbarungen, Berufungs- und Bleibeverhandlungen) schon einmal benachteiligt gefühlt?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 420 Frauen, 1.124 Männer), Frage 10a.

die ungleiche Verteilung beim Erhalt von Leistungsbezügen von Müttern und Vätern wider (vgl. Kap. C 5.2.1). Auch Benachteiligungen aufgrund von sozialer Herkunft sowie Hautfarbe/Nationalität/Ethnie erleben die befragten Frauen nach eigener Angabe etwas häufiger. Darüber hinaus geben die befragten Hochschullehrerinnen deutlich häufiger mehrere Gründe für ihre Benachteiligungserfahrungen an als die Hochschullehrer und erleben ihre Benachteiligungen offenbar als durch verschiedene und unterschiedliche Aspekte bestimmt.

Um die Benachteiligungserfahrungen der Professorinnen und Professoren genauer nachzeichnen zu können, erhielten die von Benachteiligung betroffenen Befragten die Gelegenheit, sich konkreter zu ihren Erfahrungen zu äußern. Die Auswertung dieser Beschreibungen ermöglicht es, verschiedene Aspekte von Benachteiligung zu differenzieren und diese in ihrer Deutlichkeit, aber auch Widersprüchlichkeit sichtbar werden zu lassen (Abb. C 5.16). Im Folgenden kommen nun die Befragten zu Wort, die dazu bereit waren, ihre Benachteiligung näher zu erläutern.[45]

[45] Die Antworten wurden kategorisiert und anschließend quantitativ so-

Abb. C 5.15: Gründe für Benachteiligungen in Verhandlungen nach Geschlecht

Haben Sie sich in einer Verhandlung (z. B. im Rahmen von Zielvereinbarungen, Berufungs- und Bleibeverhandlungen) aus einem oder mehreren der folgenden Gründe benachteiligt gefühlt?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 420 Frauen, 1.124 Männer). Frage 10a (Mehrfachnennungen möglich).

Benachteiligungserfahrungen aufgrund der Fachrichtung

Nicht nur für die nach W besoldeten Professor_innen (vgl. Kap. 5.1.3) bietet die Fachzugehörigkeit Anlass für eine Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit der Vergabe von Leistungsbezügen, auch von den C-besoldeten Professor_innen wird die eigene Disziplin als Grund für Benachteiligungen genannt. Diese Erfahrungen sind zugleich vergeschlechtlicht: So führen zwar sowohl die Professorinnen (22,3 %) als auch die Professoren (19,0 %) in Verhandlungen erlebte Benachteiligungen in erster Linie auf ihre Fachzugehörigkeit zurück. Da Frauen jedoch öfter eine

wie qualitativ ausgewertet. Etwa zwei Drittel der Befragten (70,5 % der Frauen und 65,3 % der Männer) haben ihre Benachteiligungserfahrungen näher beschrieben.

Abb. C 5.16: Erläuterung der Benachteiligungserfahrung nach Geschlecht

Bitte beschreiben Sie, inwiefern Sie sich benachteiligt gefühlt haben. Die Benachteiligung bezog sich auf …

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 224 Frauen, 357 Männer). Frage 10b (Offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert nach der Reihenfolge der Nennungen der Benachteiligten insgesamt). Basis: diejenigen, die zuvor eine Benachteiligung angegeben haben.

Benachteiligung angegeben haben, sind sie zu einem größeren Anteil davon betroffen.

Zudem spiegeln die Aussagen aller Befragten auch die geschlechterbezogenen Bewertungen der Fächer wider. So werden in Bezug auf eine bessere Ausstattung vor allem die männerdominierten Ingenieurwissenschaften mit hohen Verdiensten innerhalb und außerhalb der Hochschule immer wieder als Kontrastfolie entworfen, für die „hohe Geldsummen in die Hand genommen werden" (M/U/R/X), während es demgegenüber die verbreitete Vorstellung gebe, dass man in den Wirtschaftswissenschaften „außer ein paar Büchern nichts" (M/FH/R/C3) bräuchte. Einige Professor_innen sehen eine systematische und „strukturelle Bevorzugung einiger Naturwissenschaften" (F/U/M/C4). Jenseits der Zuschreibung eines – vergeschlechtlichten – Marktwertes eines Fachs betonen die Befragten immer wieder die Bedeutung der individuellen Fachzugehörigkeit der jeweiligen Verhandlungsführer_innen, je nach Hochschule sind das die Kanzler_innen, die Präsident_innen oder das Dekanat. So berichtet ein befragter Professor von sehr großen Zweifeln,

> *„dass mich der Präsident bei dem Gespräch fachlich richtig verstanden hat. Ich bin mir nicht sicher, ob er überhaupt meine Forschung versteht und entsprechend einschätzen und bewerten kann." (M/FH/I/W2)*

Wenn das Ergebnis einer Verhandlung jedoch auch von der Fachrichtung der Entscheidungsträger_innen abhängt, kommt es zu fachkulturellen Missverständnissen und fachlichen Hierarchisierungspraxen, die das Verhandlungsergebnis beeinflussen.

Benachteiligungserfahrungen aufgrund der Überbewertung von Drittmitteln

Die Einwerbung von Drittmitteln ist für die befragten Hochschullehrer_innen ein weiteres zentrales Thema, mit dem sie potenzielle Benachteiligungen verbinden. Dies zeigen die Antworten der Befragten, die die unterschiedlichen Voraussetzungen bei der Vergabe von Drittmitteln ansprechen, wobei Professorinnen (13,4 %) diesen Benachteiligungsgrund häufiger nennen als ihre Kollegen (9,0 %). Der Aspekt steht auch hier, ähnlich wie in Kapitel 5.1.3, in engem Zusammenhang mit der Fachzugehörigkeit und der Vergleichbarkeit der Fächer. Einige der befragten Professorinnen und Professoren kritisieren, dass die Leistungsbezüge an Kriterien wie Studierendenzahl und vor allem Drittelmitteleinwerbung vergeben würden, obwohl die Drittmittelakquise in verschiedenen Disziplinen unterschiedlich schwer sei und vor allem die Drittmittelvolumina davon abhängen, ob man Labore oder Maschinen brauche.

> *„Die Vorgaben für die Drittmitteleinwerbung sind oft unvernünftig hoch. Es hat sich in einigen Universitätsleitungen diesbezüglich ein nahezu absurdes Anspruchsdenken durchgesetzt. Vielfach werden Erwartungen aus drittmittelaffineren Fächern, etwa aus den Naturwissenschaften, auf andere Fächer, z. B. in den Geisteswissenschaften, übertragen. Drittmitteleinwerbungen unterhalb horrender Summen werden oft belächelt oder gar ignoriert." (M/U/G/C4)*

Die Antworten zeigen darüber hinaus jedoch, dass neben der Fachzugehörigkeit auch die Frage der Hochschulart von Bedeutung ist. Denn

> *„das ganze System ist auf Universitäten zugeschnitten. An Musikhochschulen und Kunsthochschulen wurde nicht gedacht. Hier ist das System sinnlos. Für einen Lehrenden an einer Kunsthochschule im künstlerischen Bereich ist es nahezu unmöglich, in relevanter Höhe Drittmittel einzuwerben. Wir sind allein auf die Großzügigkeit des Rektorats angewiesen. Es wäre dringend notwendig, ein an Kunsthochschulen angepasstes System einzuführen. Die Gehälter sind sonst viel zu niedrig." (M/KH/K/W2)*

An Fachhochschulen seien Drittmittel an Firmenbeteiligungen gekoppelt, die man jedoch nicht erhalte, wenn man sich auf Grundlagenforschung konzentriere. Nicht nur die mangelnde Berücksichtigung der unterschiedlichen Voraussetzungen hinsichtlich der Einwerbung von Drittmitteln wird kritisiert, sondern ebenso, dass Drittmitteln als Parameter eine zu hohe Bedeutung beigemessen werde:

> *„Engagement in Forschung oder bei der Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden, Innovationen in der Lehre werden überhaupt nicht honoriert. Es zählen einzig Drittmittel, die von der DFG nach nicht nachvollziehbaren Kriterien vergeben werden. Das frustriert sehr." (F/U/G/W3)*

Diese Überbewertung der Drittmittel wird von 8,0 % der Frauen und 5,3 % der Männer in der Befragung genannt. So wird u. a. berichtet, dass die Drittmitteleinwerbung für Hochschulleitungen mittlerweile das „A und O" (F/FH/R/W2) geworden sei. Die Gleichset-

zung von hohem Drittmittelaufkommen und guter wissenschaftlicher Leistung wird jedoch zumeist als nicht sinnvoll eingeschätzt oder sogar klar abgelehnt, da gute Forschung „nicht am Geldbeutel zu messen" (M/U/M/C3) sei. Einige Professor_innen zielen dabei auch auf die Freiheit von Forschung und Lehre:

> *„In unserem Fachbereich werben wir bewusst wenig Drittmittel für konkrete Projekte ein, um freier forschen zu können. Das führt dazu, dass wir benachteiligt werden, wenn man Drittmitteleinwerbungen zwischen verschiedenen Fachbereichen vergleicht und als Maßstab für Zulagen macht. […] Ich wünschte mir, ich hätte mehr Freiräume, um Themen und Lehre weiterentwickeln zu können – primär allerdings der Sache wegen, nicht des Geldes wegen." (F/FH/R/W2)*

Mit der Kritik an einer Fokussierung auf Drittmittel ist auch eine Kritik an fehlender Wertschätzung insbesondere für die Lehre verbunden, die als „Basis-Arbeit, die man als Professor den Studenten gegenüber erbringen muss" (M/U/M/W1), beschrieben wird. Eine geringe Wertschätzung der Lehre zählt für 10,3 % der betroffenen Professorinnen und 8,4 % der Professoren zu den Gründen für ihre Benachteiligungserfahrungen. Eine Professorin aus dem Bereich Kunst, Kunstwissenschaft fühlt sich vor diesem Hintergrund

> *„aufgefordert, mich in Forschung und Projektaktivität mit externen Unternehmen zu engagieren, was jedoch gegen meine Anschauung von freier Hochschullehre steht." (F/FH/K/W2)*

Benachteiligungserfahrungen aufgrund individueller Präferenzen der Verhandlungspartner_innen

Auch die Art und Weise der Verhandlungsführung durch die Hochschulleitungen kann Anlass für Benachteiligungserlebnisse sein. So berichten 10,3 % der Professorinnen und 7,8 % der Professoren, dass verhandlungsführende Personen ihnen mit Geringschätzung sowie Herabsetzung begegnet seien. Diese Dimension der Benachteiligung steht an vierter Stelle. Zusätzlich sehen sich 4,9 % der Frauen und 6,4 % der Männer auch durch Präferenzen bzw. Vorgaben von Entscheidungsträger_innen benachteiligt.

„Willkürlich erscheinende Entscheidungen" (F/FH/F/W2), Gespräche, in denen „nachweislich nicht die Wahrheit gesagt" (M/FH/I/W2) wird, „aggressives Verhalten im persönlichen Kontakt bis hin zu Anbrüllen mit dem Versuch, mich kleinzumachen" (F/FH/M/W2), und „diverse Formen von Mobbing" (M/FH/I/W2). Wiederholt werden in den Antworten persönliche Kränkungen sichtbar. Dabei geht es in den Beschreibungen der Befragten um sehr konkrete Erfahrungen, in denen versucht worden sei, „mich zu vergraulen" (M/U/G/W3), weil einer anderen Person der Vorzug gegeben werden sollte, oder sich die eigenen Forschungsschwerpunkte negativ ausgewirkt hätten, weil diese nicht den Vorstellungen der Entscheidungsträger_innen entsprächen.

Grundsätzlicher berichten einige der Professorinnen und Professoren von Verfahren, in denen eine „konkrete – auch inhaltlich-strukturell geprägte – Diskussion" (M/U/H/W2) schwierig gewesen sei, wenig Interesse an ernsthaften Verhandlungen bestanden und es keine Möglichkeit gegeben habe, „inhaltliche Aspekte vorzustellen" (F/KH/K/W2). Teilweise seien Gespräche sogar vollständig verweigert worden: „mit Durchschnittsprofs der Philosophischen Fakultät zu verhandeln, war unter seiner Würde" (M/U/G/C4). Eine Professorin aus dem Bereich Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften erlebt ihren Fachbereich „als stark durch persönliche Einstellungen, Zu-/Abneigungen gegenüber individuellen Kolleg*innen gefärbt" (F/FH/A/W2). Zudem erscheinen Verhandlungen als Prozesse, in denen spezifische Spielregeln gelten, die nicht selten subjektiv gesetzt werden, denn „Leistung spielt oft weniger eine Rolle als der persönliche Eindruck" (M/U/M/C4). Ob die verhandelnden Professor_innen diese kennen und beherrschen bzw. nach diesen Regeln spielen können oder wollen, ist einerseits eine Frage der Persönlichkeit, wenn die „Kollegen, die sich am stärksten in Szene setzen" (M/FH/I/W2), größere Chancen auf Leistungsbezüge zu haben scheinen. „Der stille und systematisch arbeitende Forscher wird völlig übergangen" (M/FH/I/W2). Andererseits sind damit aber auch Aspekte des Geschlechts verknüpft. So wird von einigen der befragten Professorinnen beispielsweise die Einschätzung geäußert, dass sich die Entscheidungsträger Kollegen gegenüber „sicher anders verhalten" (F/X/M/X) oder in den Verhandlungen ein „Machoverhalten" (F/FH/R/W2) gezeigt hätten.

Damit scheint ein so sensibles Thema wie die Bewertung und Honorierung von Leistung nicht nur stark von subjektiven – sowohl persönlichen als auch fachlichen – Einschätzungen und Vorlieben abzuhängen, sondern auch von einem männlichen Habitus – oder seinem Fehlen. Und die teils drastisch formulierte

Kritik zeigt vor allem, dass bereits die Möglichkeit von willkürlichen Entscheidungen durch Personen auf machtvollen Positionen, die dem Verfahren in der aktuellen Form inhärent ist, grundsätzliche Zweifel an einem fairen Prozess sät. Auch wenn einschränkend im Blick behalten werden muss, dass es sich hier ausschließlich um die Aussagen derjenigen Frauen und Männer handelt, die nach eigener Einschätzung Benachteiligungen erfahren haben, scheint die aktuelle Verfahrenspraxis mit einem nicht unerheblichen Risiko von willkürlichen bzw. willkürlich empfundenen, diskriminierungsanfälligen Entscheidungen verbunden zu sein.

Benachteilungserfahrungen aufgrund der Besoldungsgruppe

Mit Einführung der W-Besoldung können Hochschulleitungen und Professor_innen individuelle Vereinbarungen über die Besoldung treffen, die sich aus dem – im Vergleich zur C-Besoldung – niedrigeren Grundgehalt und zu verhandelnden Leistungsbezügen ergibt. Für 6,7 % der befragten und von Benachteiligung betroffenen Frauen und 7,3 % der Männer liegt eine Ursache ihrer Benachteiligung in ihrer jeweiligen Besoldungsgruppe. In den Antworten der befragten Professor_innen zeigt sich, dass es immer wieder um Vergleiche zwischen W- und C-Professuren geht. So wird es u. a. als Benachteiligung empfunden, wenn „mein Gehalt bei vollständiger Erfüllung aller Zielvereinbarungen unter dem Gehalt der zielvereinbarungsfreien C3-Kollegen liegt" (M/U/M/W2), oder wenn ein Kollege mit C-Besoldung wesentlich mehr verdiene, obwohl er in Bezug auf Drittmitteleinwerbungen, Publikationen oder die Anzahl betreuter Doktorarbeiten der eigenen Person „bei weitem nicht das Wasser reichen kann" (M/FH/I/W2). Ein W2-Professor kritisiert in diesem Zusammenhang das System der W-Besoldung, weil es Berufungen in jungen Jahren benachteilige: Anders als bei der C-Besoldung werde der Einfluss des bisherigen Gehalts nicht durch altersabhängige Stufenanpassungen ausgeglichen. Vielmehr bestünde die einzige Möglichkeit einer Kompensation über erfolgreiche Bewerbungen und daraus resultierende Bleibeverhandlungen. Unterschiede zwischen W- und C-Besoldungen werden jedoch auch von C-Professor_innen kritisch hervorgehoben; sie seien zwar verpflichtet, regelmäßig an Zielvereinbarungen teilzunehmen, aber „im Gegensatz zu den Kolleginnen und Kollegen mit W-Besoldung habe ich keine Möglichkeit, einen persönlichen Vorteil zu verhandeln" (M/U/H/C4).

Daneben geht es in den Antworten wiederholt um Ungleichheiten innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen. So berichtet ein C2-Professor davon, seit Jahren für identische Arbeit im Vergleich zu seinen C3-Kolleg_innen weniger Gehalt zu bekommen, eine Gehaltslücke, die mit den Jahren immer größer werde. Darüber hinaus sind es vor allem die Differenzen zwischen W2- und W3-Stellen, die von den befragten Professorinnen und Professoren kritisiert werden:

> *„W3- und W2-Professoren haben nach dem NRW-Hochschulrecht genau die gleichen Aufgaben, bekommen aber trotzdem unterschiedliche Ausstattungen. Dies hat keinen sachlichen Grund und stellt daher in meinen Augen eine Diskriminierung dar." (M/U/M/W2)*

Die Hochschulen könnten über W1-, W2- und W3-Stellen verfügen, aber die Hochschullehrer_innen, „die auf diesen Stellen arbeiten, unterscheiden sich oft nicht in ihrer Qualifikation und in ihrem Engagement" (F/KH/K/W2). Mehrfach berichten auch Juniorprofessor_innen von Benachteiligungen in Bezug auf die Besoldung, weil es für diese „im Grunde kaum Verhandlungsmöglichkeiten" (F/U/G/W1) gebe oder die Universität „keine Verhandlung über meine W1-Besoldung zugelassen" (F/U/R/W1) habe. Ein Juniorprofessor betont, dass die W1-Besoldung viel zu gering sei:

> *„Es kann doch nicht sein, dass ich als W1-Prof. weniger verdiene als ein akademischer Rat (A13) auf einer vergleichbaren Postdoc-Stelle, die aber keine Betreuung von Doktoranden beinhaltet und keine/weniger Eigenverantwortung für die Lehre und die keine Zwischenevaluation hat." (M/U/R/W1)*

Die Juniorprofessur, die ein alternativer Karriereweg auf eine reguläre Professur sein sollte, wird damit von einigen Befragten als benachteiligt wahrgenommen, denn es werde „deutlich (wie auch in anderen Kontexten), dass die W1-Professur noch keine ‚richtige Professur' ist" (F/U/G/W1).

Zudem wird auch von einigen der befragten Professorinnen die ungleiche Verteilung der Frauen- und Männeranteile auf die verschiedenen Besoldungsgruppen, wie sie anhand hochschulstatistischer Daten in Kapitel 4 dargestellt wurde, als Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts interpretiert:

„Ich fühle mich in Bezug auf mein Geschlecht diskriminiert, weil es an dieser Hochschule eine sehr sichtbare Verteilung von C4- oder W3-Professuren auf Männer und W2 auf Frauen gibt." (F/U/G/W2)

Da die Eingruppierung in eine bestimmte Besoldungsgruppe über das Grundgehalt entscheidet, erscheint es nicht überraschend, dass die Professor_innen darin ein Potenzial für Benachteiligungen identifizieren. In den offenen Antworten der Professor_innen wird sichtbar, dass dies jedoch vor allem dann an Relevanz gewinnt, wenn die jeweilige Eingruppierung nicht als an objektive und (persönlich) nachvollziehbare Kriterien geknüpft wahrgenommen wird. Als ein wichtiger Grund für Benachteiligungen wird hier zumeist das Geschlecht genannt.

Benachteiligungserfahrungen aufgrund des Geschlechts

Es konnte bereits gezeigt werden, dass die befragten Professorinnen im Rahmen von Verhandlungen nicht nur häufiger bereits Erfahrungen von Benachteiligung gemacht haben, sondern dass sie diese zudem auf mehr und andere Gründe zurückführen als ihre Kollegen. Dies wird am deutlichsten bei Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts. Jede sechste derjenigen Hochschullehrerinnen, die schon einmal von Benachteiligungen betroffen gewesen sind, benennt als Grund dafür eine Bevorzugung von Männern; einzig die Fachzugehörigkeit wird von mehr befragten Frauen angegeben.

Im Rahmen der Befragung berichten die Hochschullehrerinnen von eher allgemeinen Eindrücken, dass Männer „nach wie vor generell höher entlohnt [werden] als Frauen, obwohl die Professoren die gleichen Jobs durchführen" (F/U/R/W3), und „Frauen mit eklatant schlechteren Ergebnissen aus Berufungsverhandlungen rausgehen" (F/U/G/W2). Es finden sich aber auch zahlreiche persönliche Erfahrungen, die von „unterschwelligen Signalen" (F/FH/A/W3) aufgrund des Geschlechts, über „doofe Fragen wie ‚Und wie machen Sie das dann mit Ihren Kindern?'" (F/KH/K/W2) bis zu „später zugetragenen frauenfeindlichen und verächtlichen Anmerkungen des damaligen Kanzlers" (F/U/M/W3) reichen. Eine Professorin gibt an, „offen diskriminiert" (F/FH/H/C3) worden zu sein. Zudem sei es als einzige Frau unter Männern „oft schwierig, sich Gehör zu verschaffen" (F/KH/K/C4). Eine Hochschullehrerin berichtet, welchen Einfluss dieser Umstand auf sie hatte:

„Mit mir am Tisch saßen nur Männer in gehobenen Positionen, die deutlich älter als ich waren. Das hat mich unwillkürlich eingeschüchtert, und darüber habe ich mich auch geärgert (zunächst aber nur über mich selbst). Ich denke aber, dass sich die Situation deutlich anders angefühlt hätte, wenn wenigstens eine weitere Frau mit am Tisch gesessen hätte." (F/U/R/W1)

Einige Befragte nehmen Unterschiede in der Ausrichtung der Aufgaben von Frauen wahr, die zugleich mit unterschiedlichem akademischem Prestige ausgestattet sind:

„Der Vergleich zeigt, dass Professorinnen unserer Fakultät mehr Aufgaben im Bereich der Lehre, Selbstverwaltung und Weiterbildung übernehmen als Professoren, sie betreuen z. B. im Schnitt fast doppelt so viele Abschlussarbeiten wie ihre männlichen Kollegen und engagieren sich häufiger für eine Verbesserung der Lehre und der Hochschulstrukturen, z. B. für Studierende mit Kind oder für eine inklusive Hochschulentwicklung. Die männlichen Kollegen richten ihre Aktivitäten stärker danach aus, ob diese in wirtschaftlicher Hinsicht oder bezogen auf das öffentliche Ansehen und den Status gewinnbringend sind. Die Richtlinie unserer Hochschule zu den Leistungszulagen orientiert sich sehr stark an diesem Wertesystem." (F/FH/R/W2)

Andere führen ihre Benachteiligungen auf eigene (vermeintliche) Defizite, wie das Fehlen eines „‚männlichen Habitus'" (X/U/R/C4) und die eigene anerzogene „Bescheidenheit" (F/U/R/W3), zurück. In den Aussagen dieser Professorinnen spiegeln sich damit Begründungsmuster, die im Zusammenhang mit weiblichen Karrieren sehr präsent sind und die deren Scheitern vor allem auf Defizite der Frauen zurückführen. Indem eigene Misserfolge oder Ungleichbehandlungen damit begründet werden, dass man „nicht ‚benachteiligt', sondern zu bescheiden" (F/U/R/W3) sei, scheinen diese Erklärungen auch von einigen Frauen übernommen und nicht kritisch hinterfragt zu werden.

Auch wenn sich, wie gezeigt wurde, Männer deutlich seltener aufgrund des Geschlechts benachteiligt sehen, führen einige der befragten Männer mit Benachteiligungserfahrungen ihre Benachteiligungserlebnisse auf eine von ihnen wahrgenommene Bevorzugung von Frauen zurück (6,2 %). Damit zählt dieser Aspekt für die Professoren aber nicht einmal zu den fünf wichtigsten benannten Gründen für

Benachteiligungserfahrungen. Wiederholt wird die Meinung geäußert, dass Frauen (inzwischen) bevorzugt würden, selbst wenn sie schlechter qualifiziert seien, wodurch es „keine gleichen Chancen für Männer" (M/U/R/W3) gebe.

> *„Zurzeit wollen die Hochschulen primär Professorinnen berufen, um die ‚Quoten' zu erfüllen. Als Mann wird man bei Verhandlungen systematisch benachteiligt (besondere Zulagen für Frauen, besondere Mittel für die Berufungen von Frauen, ...)." (M/U/M/W3)*

Eine solche strukturell verankerte Frauenförderung bewertet ein Professor als gesellschaftlich erwünscht und sinnvoll, „individuell aber schade, wenn man immer hoffen muss, dass sich keine Frau bewirbt" (M/U/R/W1). Die Antworten können als Hinweis darauf verstanden werden, dass die Bemühungen um eine Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren Gefühle von Konkurrenz und Benachteiligungen bei den Professoren hervorrufen können. Aber es wird in diesem Zusammenhang nicht nur Kritik an einer „Vorrangpolitik" für Frauen geübt,

> *„stärker als das Geschlecht oder das Vorhandensein eines Migrationshintergrundes wird jedoch der Aufstieg bis zur Professur durch die Frage nach der sozialen Herkunft diskriminiert." (M/U/R/W3)*

Insgesamt geben die Aussagen der Professoren, die sich als Männer benachteiligt sehen, Einblick in das hochgradig kompetitive Umfeld, in dem die Verhandlungen stattfinden und in dem Frauen nicht zuletzt durch ihre gewachsene Präsenz zunehmend als Konkurrentinnen wahrgenommen werden. Gleichzeitig deutet sich in einigen Antworten jedoch auch das nach wie vor dominante Bild des homo academicus an, der sich, von familiären Sorgeverpflichtungen befreit, ausschließlich der Wissenschaft widmen kann. Bei diesem klassischen Bild handelt es sich um eines, dem viele Frauen, aber zunehmend auch Männer weder entsprechen können noch wollen. Ein Hochschullehrer hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass „kaum Verständnis für die Erziehungsleistungen von Vätern" (M/FH/I/W2) bestehe, ein Umstand, den eine Professorin grundsätzlicher wie folgt zusammenfasst:

> *„Kriterien für Stellenbesetzungen, Leistungs- und Zielvereinbarungen sind für Menschen genormt, welche keine Fürsorgepflichten haben und über bestimmtes ökonomisches und kulturelles Kapital verfügen. Menschen, die nicht in dieses Schema passen, werden auch bei hervorragenden Leistungen anders wahrgenommen." (F/U/R/W1)*

Benachteiligungserfahrungen aufgrund von Elternschaft und Lebensalter

Die Bedeutung einer männlich dominierten Hochschulkultur wird immer wieder hervorgehoben, auch Elternschaft und das eigene Lebensalter erweisen sich als Faktoren, die das Geschlechterverhältnis beeinflussen. So bestehe beispielsweise das Präsidium aus Männern mittleren Alters, die viele Kinder hätten und „deren Frauen nicht arbeiten gehen" (F/FH/R/W2), und die Macht sei insgesamt „fest in Männerhand" (F/U/R/W3).

Andere Frauen äußern das Gefühl, dass bei den Entscheidungsträgern die Ansicht vorherrsche, „diese junge Frau bekommt jetzt schon zu viel" (F/U/R/W3), oder dass man es als Frau und Mutter „‚auch für weniger macht'" (F/FH/R/W2). Darin deuten sich zwei wesentliche Aspekte an, die von den befragten Frauen in Bezug auf Benachteiligungserfahrungen aufgrund des Geschlechts wiederholt benannt werden: die Verknüpfung mit Alter und Familienverantwortung.

Bei Benachteiligungen aufgrund des Alters geht es sowohl um das Gefühl, Benachteiligungen erfahren zu haben, weil man zu alt bzw. zu jung ist. Hier zeigen die Ergebnisse der Online-Befragung Geschlechterunterschiede, denn während die Männer vor allem ihr höheres Alter als Anlass für Benachteiligungen sehen (5,3 % gegenüber 0,9 % der Frauen), führen die Frauen, die in der Untersuchungsgruppe grundsätzlich eher jünger sind, dies vermehrt auf ihr zu niedriges Alter zurück (5,4 % gegenüber 3,4 % der Männer). Letzteres wird von den Befragten vielfach in Verbindung mit einer schlechteren Verhandlungsposition gebracht, weil „ich gegenüber einem z. B. 42-Jährigen Nachteile in den bisher erbrachten Leistungen und kaum Argumente für eine Leistungszulage" (M/U/M/W2) hatte. „Verhandlungstaktik wurde gnadenlos ausgenutzt: wenig erfahren, wenig Handlungsspielraum" (F/U/R/W3). Einige der befragten Hochschullehrerinnen sehen sich gerade auch als junge Frauen benachteiligt:

> *„Während der Verhandlung trat der Dekan mir (Ende 30, weiblich) gegenüber recht paternalistisch auf. Im Gespräch mit älteren, männlichen Kollegen hätte er sich sicher anders verhalten." (F/U/M/W2)*

Und eine andere Professorin berichtet von dem ihr – nach eigener Einschätzung – vermittelten Eindruck, „dass man zunächst dankbar sein sollte, als Frau so jung bereits einen Ruf an eine so ehrenwürdige Universität erhalten zu haben" (F/U/M/W2).

In der Befragung werden Benachteiligungserfahrungen jedoch nicht nur auf ein zu geringes, sondern auch auf ein zu hohes Alter zurückgeführt, das dabei vielfach in Verbindung mit der Möglichkeit der Verbeamtung gebracht wird. Die Altersgrenze für Verbeamtungen wird dabei als Diskriminierung bewertet. Zwar berichten einige Professor_innen davon, dass sie nach dem Bundesverfassungsgerichtsurteil und der damit einhergehenden Anhebung der Altersgrenze (nachträglich) noch verbeamtet worden seien, trotzdem wird in diesem Zusammenhang die Frustration betont, auf Dauer „deutlich weniger zu verdienen als die KollegInnen" (F/FH/A/W2). Während ein Professor sein höheres Alter bei der Berufung auf Auslandsaufenthalte und industrielle Forschung zurückführt, wodurch er im Vergleich zu seinen Mitbewerber_innen „älter gewesen [ist], aber auch mit deutlich mehr Erfahrung im Bereich Forschungsmanagement etc." (M/U/H/W2), was jedoch nicht wertgeschätzt worden sei, verweist ein anderer auf Erziehungszeiten:

> *„Bei meiner Erstberufung hatte ich das in NRW geltende Höchstalter für eine Verbeamtung überschritten. Trotz nachgewiesener Erziehungszeiten (3 Kinder) war es schwierig, diese geltend zu machen. Letztlich verdanke ich die Verbeamtung nur der Fairness der Hochschulleitung." (M/U/G/W2)*

Hier deutet sich ein weiteres Mal die Bedeutung von Sorgeverpflichtungen an, die in diesem Fall von einem Professor als Grund für Benachteiligung angeführt wird, die jedoch durch die Hochschulleitung abgewendet wurde. Insgesamt spielen Elternschaft und Sorgeverpflichtungen aber für deutlich mehr der befragten und von Benachteiligung betroffenen Frauen eine wichtige Rolle. Dementsprechend fühlt sich beinahe jede zehnte der Professorinnen aufgrund von Elternschaft benachteiligt (9,8 %), für ihre Kollegen ist dieser Grund mit 1,7 % weniger relevant. Dieser Befund spiegelt auch das bereits geschilderte Befragungsergebnis wider, dass Väter sowohl im Vergleich zu Frauen wie im Vergleich zu Männern ohne Kinder deutlich häufiger Leistungsbezüge erhalten, während Mutterschaft nicht in dieser Form entlohnt wird. Zugleich ist das Ergebnis auch vor dem Hintergrund bedeutsam, dass mehr als drei Viertel der Männer, die in der Online-Erhebung befragt wurden, ein Kind oder mehrere Kinder haben, während dies nur auf 58,2 % der Frauen zutrifft. Dass Elternschaft für die Professoren trotzdem kaum ein Grund für Benachteiligungserfahrungen ist, unterstreicht nochmals, dass Sorgeverpflichtungen an den Hochschulen nach wie vor als Aufgabe von Frauen wahrgenommen und durchgeführt werden und sich auf deren Karrieren im Allgemeinen und in Verhandlungen im Besonderen hinderlich auswirken können.

Bei den Benachteiligungen aufgrund von Elternschaft geht es – das zeigen die offenen Antworten – einerseits um die Schwierigkeit, als (alleinerziehende) Mutter „neben 18 SWS zu publizieren und Drittmittel zu beantragen. Dies sind aber zentrale Kriterien für Leistungszulagen" (F/FH/R/W2). Auch sei die Realisierung von Auslandsaufenthalten mit Kindern problematischer, was stärker berücksichtigt werden sollte: „Wegen Familienpflichten bin ich bei Fakultätsveranstaltungen weniger präsent, sodass die Kollegen mich kaum kennen und nicht auf die Idee kämen, mich z. B. zur Dekanin zu wählen" (F/U/R/W3). Andererseits zeigt sich hier erneut, wie eine überwiegend männlich geprägte Hochschulkultur auf Frauen, insbesondere als Mütter, ausschließend wirken kann, wenn Treffen abends um 18 Uhr angesetzt werden und es weder in Verhandlungen noch im Alltag Verständnis für die familiäre Situation gibt.

Benachteiligungserfahrungen aufgrund intersektionaler Merkmale

Bei einigen Aussagen wurde sichtbar, dass die Hochschulkultur im Allgemeinen und die Verhandlungssituationen im Besonderen von den befragten Professor_innen mitunter als wenig diversitätsoffen wahrgenommen werden. Vor allem die Bewertung von Leistung bzw. die Vergabe von Leistungsbezügen scheint für diejenigen erleichtert, die nicht von einer bestimmten impliziten und stellenweise expliziten Norm abweichen – etwa durch das Geschlecht, aber auch durch die soziale Herkunft, durch Hautfarbe, Nationalität, Ethnie oder die sexuelle Orientierung. So stellt eine Professorin fest:

> *„Weiße Akademiker werden gegenüber farbigen bevorzugt. Akademiker/innen mit Migrationshinter-*

grund erhalten nur sehr selten eine feste Professur." (F/FH/R/W3)

Auch ein Kollege sieht seine Nationalität als Nachteil, „nicht bewusst, aber wie Sie sehen, ist es schwieriger, mich auszudrücken, und manchmal wird etwas kulturell erwartet, das ich nicht kenne" (M/FH/M/W2), und eine andere Hochschullehrerin hat den Eindruck, „dass man lieber eine(n) Deutsche(n) berufen hätte" (F/U/G/C4). Daneben spielt nach Ansicht einiger der Befragten auch die soziale Herkunft eine wichtige Rolle, weil die Herkunft aus einer eher bildungsfernen Schicht und das weibliche Geschlecht „schlechte Voraussetzungen zur Ausbildung von Selbstbewusstsein und Verhandlungsgeschick im akademischen Kontext" (F/U/G/C4) seien.

„Kollegen mit einem akademischen Hintergrund bewegen sich gewandter bei Berufungen. Leistung spielt oft weniger eine Rolle als der persönliche Eindruck. Die tatsächliche Leistung wird zwar anerkannt, dann spielen aber oft sekundäre Merkmale eine große Rolle." (M/U/M/C4)

Auch wird darüber berichtet, dass beispielsweise eine Sprechbehinderung in den Berufungsverhandlungen zu wenig berücksichtigt worden sei und „meine Homosexualität die Hauptrolle war, warum ich nicht eingeladen war" (M/U/M/C3).

Die unterschiedlichen Verhandlungssituationen zwischen Hochschulleitungen und den befragten Professor_innen, das zeigen die offenen Antworten im Rahmen der Online-Befragung, lassen insgesamt die Ein- und Ausschlüsse einer Hochschulkultur sichtbar werden, die von verschiedensten Hierarchien und Normsetzungen, sei es in Bezug auf Fachzugehörigkeiten, Besoldungsgruppen, das Geschlecht oder die Lebenssituation, geprägt ist und in der Abweichungen – selbst für eine Gruppe, deren Karriereweg auf eine Professur insgesamt als gelungen beschrieben werden kann –, auch monetäre Auswirkungen haben kann.

5.4 REFORM- UND ÄNDERUNGSVORSCHLÄGE DER PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN ZU W-BESOLDUNG UND LEISTUNGSVERGÜTUNG

Die bisherigen Ergebnisse geben Aufschluss über Berufungsverhandlungen und Verhandlungspositionen im Allgemeinen und über das Verfahren zum Erhalt von Leistungsbezügen sowie zu möglichen Einfallstoren für Willkür und Benachteiligung im Besonderen. Im Folgenden wird dargestellt, welche Änderungswünsche die Befragten hinsichtlich der Besoldung artikulieren und wie ihrer Meinung nach eine gerechte(re) Vergütung von Leistung ausgestaltet werden könnte.

Ein zentrales Ergebnis der Online-Befragung ist, dass die Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen an den Hochschulen eher kritisch beurteilt werden. Speziell jene W2- und W3-Professor_innen, die die Vergabe an ihren Hochschulen in der Befragung als nicht fair bewerten, wurden zusätzlich gebeten, Vorschläge zu formulieren, wie aus ihrer Sicht die Verfahren gerechter gestaltet werden könnten. Diese Möglichkeit nutzten 140 Professorinnen und 397 Professoren. Die zum Teil sehr kritische Haltung der Antwortenden zu den Verfahren ist auch vor dem Hintergrund zu bewerten, dass hier nur diejenigen zu Wort kommen, die Verhandlungen über Leistungsbezüge ohnehin eher negativ einschätzen.

5.4.1 Änderungswünsche für die Gestaltung von Verhandlungen

Einmal mehr zeigen die Ergebnisse (Abb. C 5.17), dass dem Thema Transparenz der Verfahren eine besondere Wichtigkeit zukommt. Denn die zweithäufigste Antwort der Professorinnen (47,1 %) und die häufigste der Professoren (44,8 %) berührt in einem weiten Sinne Fragen der Transparenz, wozu die Formulierung eindeutiger Vergabekriterien, aber auch die Veröffentlichung der Leistungsbezüge zählen.

Zudem wünschen sich viele der Befragten eine Änderung bzw. Erweiterung der Leistungskriterien. Dies beinhaltet insbesondere die Berücksichtigung von Fachspezifika, einen veränderten Fokus auf Drittmittel sowie eine stärkere Anerkennung und Wertschätzung von Lehre, Publikationen und Engagement in der Selbstverwaltung – also z.T. Aufgaben, bei deren Erledigung tendenziell Frauen ein starkes Engagement zugeschrieben wird. Auch in den Antworten der Befragten zeigt sich ein deutlicher Geschlechterunterschied. Während eine Änderung bzw. Erweiterung der Leistungskriterien für 33,5 % der befragten Professoren wichtig ist, betonen 48,6 %

und somit knapp die Hälfte der Professorinnen in ihren Antworten diesen Aspekt. Kein anderer Vorschlag wird von den befragten Frauen häufiger genannt.

Neben diesen beiden mit Abstand am häufigsten genannten Veränderungsvorschlägen finden sich in den Antworten weitere Aspekte, die wiederholt angeführt werden. Diese beziehen sich zum Teil nicht nur auf die Verfahren selbst, sondern auch auf die Gewährung von Leistungsbezügen insgesamt. So verweisen viele Befragte darauf, dass Leistungsbezüge ruhegehaltfähig oder insgesamt höher sein sollten. Darüber hinaus geht es um mehr Möglichkeiten für Verhandlungen, eine grundsätzliche Abschaffung der Leistungsbezüge bzw. der W-Besoldung sowie die Einflussminderung von Personen und Netzwerken. Nur wenige befragte Professor_innen geben an, gar keinen Veränderungsbedarf zu sehen.

Abb. C 5.17: Änderungsvorschläge für fairere Verhandlungen nach Geschlecht

Was sollte sich Ihrer Einschätzung nach ändern, damit Verhandlungen über Leistungsbezüge fair gestaltet sind?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 140 Frauen, 397 Männer). Frage 15 (Offene Frage). Basis: W2- und W3-Professor_innen, die das Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen als teilweise oder (überhaupt nicht) fair einschätzen (s. Frage 14).

5.4.2 Reformbedarf bei der W-Besoldung aus Sicht der Professor_innen

Bereits in zahlreichen vorherigen Antworten der Professor_innen wurde eine grundsätzliche Kritik an und Unzufriedenheit mit der W-Besoldung erkennbar. Zum Abschluss der Online-Erhebung erhielten die Professor_innen aller Besoldungsgruppen die Gelegenheit, über eine offene Frage ihre Einschätzung darüber zu teilen, ob und, wenn ja, welchen Reformbedarf sie bei der W-Besoldung insgesamt sehen (Abb. C 5.18).[46] Geschlechterunabhängig zeigt sich, dass über die Hälfte der Befragten Reformbedarf in der W-Besoldung sieht. Der Anteil derjenigen Männer, nach deren Ansicht es keinen Reformbedarf gibt, ist mit 13,1 % allerdings mehr als doppelt so hoch wie bei den Frauen (5,2 %).

Inhaltlich stehen hierbei die Forderungen nach einer Anhebung des Grundgehalts sowie einer Anpassung der Vergütung an andere Berufe im Mittelpunkt. Dies wird von gut einem Viertel der befragten Frauen (26,1 %) und sogar etwas mehr Männern (29,2 %) befürwortet (Abb. C 5.19). Daneben wird häufig auch der Wunsch nach einer Abschaffung der W-Besoldung und einer Rückkehr zum Senioritätsprinzip formuliert, wie sie in den letzten Jahren durch die Einführung von Erfahrungsstufen im Bund sowie in Bayern, Hessen und Sachsen vorgenommen wurde. Diese Ansicht wird ebenfalls häufiger von Professoren (19,3 %) als von Professorinnen (14,7 %) vertreten. Als weitere wichtige Änderung schlagen insbesondere die befragten Frauen die Erweiterung der Kriterien bei der Leistungsbezügevergabe vor. Eine solche Erweiterung heben 15,9 % der Professorinnen hervor, jedoch nur 8,5 % der Professoren. Dieser Aspekt ist für die Professorinnen am zweitwichtigsten; für die befragten Professoren gehört er dagegen nicht einmal zu den drei wichtigsten Vorschlägen. Weitere Forderungen sind u. a. mehr Transparenz und klare Kriterien, eine Anhebung der Leistungsbezüge (auch von Funktionen), Ruhegehaltfähigkeit sowie eine Gleichbehandlung aller Professuren. Hier sind die Geschlechterunterschiede gering.

Die Frage nach einem möglichen Reformbedarf bei der W-Besoldung konnten alle Befragten beantworten, also die W- genauso wie die C-Professor_innen.

[46] Es zeigt sich, dass ein größerer Teil der Professorinnen (39,1 %) und Professoren (29,1 %) diese Frage nicht beantwortet hat.

Abb. C. 5.18: Reformbedarf bei der W-Besoldung nach Geschlecht

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 402 Frauen, 1.124 Männer), k. A. inklusive der Antwort „Kann ich nicht beurteilen". Frage 16.

Ein Vergleich zwischen beiden Gruppen zeigt, dass sowohl W- als auch C-Besoldete übereinstimmend am häufigsten eine Anhebung des Grundgehalts und eine Anpassung an andere Berufe sowie eine Abschaffung der W-Besoldung und eine Rückkehr zum Senioritätsprinzip wünschen. In den Antworten der W-Professor_innen zeigt sich zudem ein deutlicher Unterschied zwischen den W2- und W3-Professor_innen einerseits und den W1-Professor_innen andererseits. Letztere sehen, im Gegensatz zu ihren Kolleg_innen, den größten Reformbedarf in einer Gleichbehandlung aller Professuren, was darauf verweist, dass sich ein Teil dieser Personengruppe aktuell gegenüber den Kolleg_innen auf anderen Professuren benachteiligt fühlt.

Anhebung des Gehalts

In einem ihrer Ansicht nach zu geringen Grundgehalt sehen die im Rahmen der Erhebung befragten Professor_innen am häufigsten Reformbedarf; es ist der von ihnen mit Abstand meist genannte Aspekt. Sie fordern „höhere Einkommen" (M/U/M/W3), ein „besseres Grundgehalt" (M/U/M/C3) und eine „Anhebung der Grundbesoldung" (M/U/R/W3), weil sie das aktuelle Grundgehalt als nicht angemessen empfinden und es die Zahl der Bewerber_innen einschränke. Eine Fachhochschulprofessorin misst einer Anhebung des Grundgehalts vor allem auch deshalb eine besondere Bedeutung zu, damit „sich die Professorinnen und

Abb. C 5.19: Reformbedarf bei der W-Besoldung

Sehen Sie bei der W-Besoldung Reformbedarf? Wenn ja, welchen?

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 402 Frauen, 1.124 Männer), Frage 16.

Professoren auf ihre grundständigen Aufgaben konzentrieren können" (F/FH/R/W2). Die Einschätzung einer unangemessenen Bezahlung wird u. a. damit begründet,

> *„dass wir es hier mit einer hochqualifizierten Klientel zu tun haben, deren Aufgaben einerseits die hochqualifizierte Ausbildung zukünftiger Leistungsträger unserer Gesellschaft ist und andererseits ein Forschungsniveau im Weltspitzenmaß zu erbringen." (M/U/H/W3)*

Einerseits wird in diesem Zusammenhang wiederholt der Blick auf Gehälter in- und außerhalb des öffentlichen Dienstes gerichtet. Mehrfach wird darauf verwiesen, die W-Besoldung müsse an „industrieübliche Gehälter angepasst und deshalb deutlich erhöht werden (z. T. bekommen Master-Absolventen im ersten Jahr mehr als der W2-besoldete Professor – das ist nicht verhältnismäßig!)" (M/FH/I/W2). Eine Kollegin ist sich sicher, dass promovierte Leistungsträger_innen aus der Industrie nicht an die Hochschulen geholt werden können, „wenn diese ihr Gehalt mit diesem Schritt halbieren" (F/FH/R/C3). Andererseits wird der Blick von den Professor_innen aber auch immer wieder auf Lehrer_innen sowie andere Beamt_innen oder weitere Hochschulpositionen unterhalb der Professur gerichtet:

> *„Als ich bei der Erstberufung in NRW das W2-Grundgehalt bekam, hatte ich netto ca. 60,- Euro im Monat weniger als zuvor auf der Assistentenstelle (C1) in Baden-Württemberg und verdiente in etwa dasselbe wie meine Frau, die als Lehrerin an einer Realschule arbeitete." (M/U/G/W2)*

Auch die Differenz zwischen W3 und W2 wird für „nicht mehr sinnvoll" (F/U/R/W2) gehalten und der Vergleich zur C-Besoldung ruft insbesondere bei Hochschullehrer_innen mit W-Besoldung Kritik hervor:

> *„C-Prof-Kollegen bekommen für dieselbe Tätigkeit deutlich mehr. W-Besoldung ist Gehaltskürzung durch die Hintertür." (F/FH/R/W2)*

Daneben sind die Besoldungen an den Fachhochschulen ebenfalls Thema: So wird sich für eine „fairere Bezahlung an FH im Vergleich zu Uni" (M/FH/I/W2) ausgesprochen und eine Kollegin berichtet:

> *„Als FH-Professorin beziehe ich ein Gehalt, das dem eines Studienrats entspricht. Die Erwartungen, die an meinen Einsatz gestellt werden, sind jedoch ungleich höher." (F/FH/G/W2)*

Auch der Vergleich zur Besoldungssituation von Professor_innen in anderen Bundesländern wird gezogen und eine Angleichung der Gehälter und Verfahren hochschul- und landes-, vor allem aber bundesweit gefordert. Mal geht es dabei z. B. um das Niveau der W3-Besoldung, das in NRW im Vergleich zu anderen Bundesländern „extrem gering" (M/U/M/W3) sei, mal um die W1-Besoldung, die „in NRW deutlich zu niedrig" (M/U/G/W1) sei. Für einen Professor ist es deshalb „nicht verständlich, dass es bundesweite große Unterschiede in der W-Besoldung gibt. Dies müsste korrigiert werden" (M/U/M/W3). Die Unterschiede zwischen den Bundesländern seien gerade für Nachwuchswissenschaftler_innen „nicht sehr motivierend" (F/U/G/W3) und werden als „problematisch" (F/U/G/W3) und ungerecht empfunden. Zudem wird die Gefahr gesehen, dass das „Auseinanderdriften der Besoldungsniveaus zwischen den Ländern […] auf Dauer zu noch unterschiedlicheren Leistungsniveaus führen" (M/U/R/W3) wird.

Neben einer Anhebung des Grundgehalts geht es für einige Befragte aber auch um eine Anhebung der Leistungsbezüge und deren Ruhegehaltfähigkeit. Die Leistungsbezüge „müssten mindestens doppelt bis dreifach so hoch ausfallen" (M/U/M/W2), um „echte Leistungsanreize" (M/U/I/W3) zu schaffen. Sie werden „eher als symbolischer Anreiz empfunden" (M/FH/I/C3) und seien in der aktuellen Form „ein Witz, wenn man aus der Industrie wechselt mit jährlichen Bonuszahlungen zwischen 3.000,- und 20.000,- €" (F/FH/R/W2).

Es zeigt sich in den Antworten damit, dass viele Professor_innen mit der Höhe der W-Besoldung grundsätzlich unzufrieden sind und hier Reformbedarf sehen, doch gibt es unterschiedliche Meinungen darüber, wo diese Reformen ansetzen sollten, bei den Leistungsbezügen oder – wie es die Befragten häufiger formulieren – beim Grundgehalt und ob hierbei eine Orientierung am ‚Markt' oder an der Besoldung anderer Beamt_innengruppen leitend sein soll.

Abkehr von der W-Besoldung

Neben Vorschlägen für mögliche Reformen wird in zahlreichen Antworten von den befragten Professor_innen auch die komplette „Abschaffung der W-Besoldung!" (F/FH/I/W2) und eine Neuaufstellung gefordert. Die W-Besoldung „war schlicht ein Spar-

plan" (F/FH/R/W2), dessen einziger Zweck die „Kürzung des Gehalts" (M/FH/I/C3) sei. Dabei werden von einigen Befragten zwar durchaus Vorteile in der W-Besoldung gesehen, doch diese seien „gegenüber den Nachteilen (Unruhe, Unmut, Neid, Fokussierung auf Aufgaben, die zu höherem Gehalt führen) zu gering" (M/U/M/W3). Es wird deshalb die Meinung vertreten, dass die W-Besoldung mehr schade als nütze, weil sie „absolutes Einzelkämpfertum und ruinösen Wettbewerb bis hin zur Sabotage in der Forschung" (X/U/R/C4) fördere. Sie wird als „überflüssig und grundsätzlich falsch!" (M/FH/I/W3) bewertet und solle abgeschafft werden, damit sich die Professor_innen wieder mehr auf Inhalte konzentrieren könnten. Leistungsbesoldung wird als Illusion beschrieben:

> *„Engagierte Professoren haben oft keine Zeit für ein gutes Eigenmarketing. […] Die Frage ist, ob Menschen mit einem Weltbild des Homo oeconomicus, die für jede Tätigkeit einen zusätzlichen Bonus erwarten, die besseren Forscher und Lehrer sind." (M/FH/I/C3)*

Wiederholt werden in diesem Zusammenhang negative Folgen der W-Besoldung betont. Diese werden zum einen auf den wissenschaftlichen Nachwuchs bezogen, der kaum für das Fach zu gewinnen sei. Zum anderen geht es in mehrfachen Antworten um Auswirkungen auf das Klima an den Hochschulen, das sich „drastisch verschlechtert" (M/FH/I/C3) habe. Es werde „eine Wertigkeit zwischen den Fächern und Leistungen von Professoren in Forschung und Lehre hergestellt, die nicht der Wahrheit entspricht und ungerecht ist" (M/U/S/C4). Nicht zuletzt gehe es auch um die Freiheit von Lehre und Forschung. Ein Professor berichtet,

> *„dass die nach der W-Besoldung berufenen Kollegen sich (natürlich) nach den Leistungsvorgaben des Rektorates richten. Diese sind aber nicht immer im Sinne einer guten Entwicklung von Lehre und Forschung, sondern oft von den persönlichen Ideen des Rektorates sowie von politischen Vorgaben bestimmt." (M/FH/I/C2)*

Insofern delegiere die leistungsbezogene Besoldung Macht an Akteur_innen, „die eher politische als wissenschaftliche Ziele verfolgen" (M/U/G/W2). Und ein Kollege fasst zusammen:

> *„Ich sehe keinen Reformbedarf, sondern das Projekt ist aus meiner Sicht vollkommen gescheitert. Es ist eine absurde Vorstellung, die ‚Leistung' eines Professors mit irgendwelchen Kennzahlen messen zu wollen." (M/FH/M/W2)*

In ihren Antworten drücken einige der befragten Professor_innen damit aus, dass eine Verbesserung der aktuellen Situation für sie letztlich nicht durch eine Reform der W-Besoldung, sondern nur durch deren Abschaffung erreicht werden kann.

Erweiterung der Kriterien

Auch in den Antworten auf die Frage nach dem Reformbedarf der W-Besoldung werden erneut die Gewichtung der Leistungskriterien und der Fokus auf Drittmittel thematisiert. „Sind ‚Drittmittel' wirklich das einzige Kriterium für eine Universität?" (M/U/I/W3), fragt ein Professor aus den Ingenieurwissenschaften und bringt damit zum Ausdruck, was sich in zahlreichen Antworten seiner Kolleg_innen findet: der Wunsch nach einer Erweiterung der Kriterien bei der Leistungsbezügevergabe, der von Frauen deutlich häufiger formuliert wird. Denn die Leistungsindikatoren erscheinen nach Ansicht eines Befragten, der das System im Kern für tragfähig hält, „etwas fragwürdig" (M/U/G/W3). Es wird dabei kritisiert, die Vergabe von Leistungsbezügen konzentriere sich auf die Forschung und lasse „die Aufgabenbereiche Lehre, Selbstverwaltung, Engagement in der Scientific Community (bspw. in Fachgesellschaften) üblicherweise außen vor" (F/FH/G/C2). Vor allem die Lehre sehen viele der Befragten unterbewertet.

> *„Die völlige Fixierung auf Drittmittel und Veröffentlichungen halte ich für den Universitätsbetrieb für schädlich. Engagement in Lehre und Selbstverwaltung sollte auch als ‚Leistung' definiert und dementsprechend honoriert werden." (F/U/G/W3)*

Aber auch an den Fachhochschulen besitzt die höhere Gewichtung von Lehre eine besondere Relevanz, da „das Lehrdeputat sehr viel höher ist und der Mittelbau fehlt" (F/FH/M/W2) und Projekte nach Meinung einer Professorin so nur unter erschwerten Bedingungen abgewickelt werden könnten. Eine Befragte einer Kunsthochschule verweist ebenfalls auf die in diesem Zusammenhang besondere Situation ihrer Hochschulart:

> *„Ich sehe Kollegen, die sehr viel verreisen (Jury-Tätigkeit, Masterclasses etc.), dafür belohnt werden und gleichzeitig ihre eigene Klasse vernachlässigen" (F/KH/K/W3).*

Für sie sind Leistungsbezüge deshalb „kein sinnvolles Instrument in der Kunst- und Musikhochschule. Nicht alle Leistungen sind direkt messbar" (F/KH/K/W3).

Vor diesem Hintergrund wird gefordert, dass „alle Kernaufgaben" (M/U/G/W1) berücksichtigt werden sollten, weil sonst die Gefahr bestehe, dass die Lehre „nur noch pflichtgemäß durchgeführt" (M/FH/I/C3) oder sogar vernachlässigt werde. Mehrfach wird auch betont, dass die Fachdisziplin mehr Berücksichtigung finden und die Kriterien für die Vergabe „nach Fachausrichtung unterschiedlich gewertet werden" (M/FH/G/W2) müssten. Vielfach wird in den Antworten deutlich, welche negativen Folgen die befragten Hochschullehrer_innen in der Vergabe von Leistungsbezügen sehen:

> *„Die Anreize führen oft aus Sicht der gesamten Hochschule zu suboptimalem Verhalten. Aufgaben ohne Anreizsubventionierung werden kaum mehr übernommen" (M/FH/R/C3).*

Es komme zu „Fehlsteuerungen, die den Zielen einer Hochschule entgegenlaufen" (M/FH/I/C2), und durch eine zu hohe Orientierung an objektiven Kriterien werde die Freiheit in Lehre und Forschung „stark beeinträchtigt. Mainstream wird gefördert und der Konkurrenzdruck ebenso wie Versagensangst nehmen massiv zu" (F/U/R/W3).

Transparenz schaffen und klare Kriterien kommunizieren

In verschiedenen Zusammenhängen der Befragung haben die Professor_innen deutlich gemacht, wie wichtig ihnen transparente Verfahren im weiteren Sinne sind. Auch bei der Frage des Reformbedarfs bei der W-Besoldung gehört die Forderung nach Transparenz unabhängig vom Geschlecht der Befragten zu den drei wichtigsten. Neben transparenteren Verfahren werden auch konkrete Vorschläge zur Umsetzung unterbreitet, wie z. B. die Offenlegung von Zulagen und Begründungen. Professor_innen sprechen sich für eine „verpflichtende Transparenz der individuellen variablen Anteile" (M/U/H/C4) aus, „einheitlich über verschiedene Hochschulen" (F/FH/M/W2). Von einigen wird auch der Gesetzgeber in die Pflicht genommen, wenn es darum geht, „dass die Rektorate gesetzlich verpflichtet werden sollten, die Verteilung der Leistungsbezüge auf die Fakultäten zu veröffentlichen" (M/U/I/W3). Für die meisten der Befragten geht es dabei um „klare Anforderungen/Richtlinien für Leistungsbezüge" (F/U/G/W2):

> *„Es muss ganz klar geregelt sein, wann man ein Recht darauf hat, man darf nicht vom Goodwill der Verwaltung abhängen, klare Transparenz: wenn das > dann so viele Euros." (M/FH/R/W2)*

Ein W2-Professor wünscht sich darüber hinaus einen transparenten Umgang mit „der Frage, was mit Mitteln aus dem Vergaberahmen geschieht, die in einem Jahr nicht verausgabt wurden" (M/FH/R/W2). Auch eine Klarheit über die Anrechenbarkeit von Pensionen wird als wichtig hervorgehoben, und es wird als unwirtschaftlich angesehen,

> *„wenn sich jede Uni/Hochschulleitung mit allen Profs einzeln zusammensetzen muss und nach Kriterien, die niemandem klar sind (und die auch nicht klar definiert sind), möglichst wenig Gelder verteilen soll." (F/U/K/W2)*

Eine Professorin umreißt den Reformbedarf, den sie für die W-Besoldung sieht, mit den Worten: „transparenter gestalten, Gender Pay Gap verhindern" (F/FH/R/W2). Die vielfach geäußerte Forderung nach Transparenz unterstreicht erneut, dass die aktuellen Verfahren im Zusammenhang mit der W-Besoldung von einigen Befragten als weder in ausreichendem Maße durchschaubar noch als durch einheitliche und klare Kriterien gekennzeichnet wahrgenommen werden.

Verbesserung der Hochschulfinanzierung

Eine weitere wiederholt genannte Forderung der befragten Professor_innen bezieht sich auf eine Verbesserung der (finanziellen) Ausstattung der Hochschulen insgesamt, denn aktuell befände sich nach Ansicht einiger Hochschullehrer_innen „schlicht und einfach zu wenig Geld im System" (F/U/M/W2). Es brauche eine höhere Grundfinanzierung. Ein C4-Professor hebt hervor, dass insbesondere für die W-Professuren mehr Geld bereitgestellt werden müsste, damit es für Leistungsbezüge überhaupt Spielraum gäbe; „Professoren sollten nicht als Spardose des Landes missbraucht werden" (M/U/I/C4) und Leistungsbezüge sollten „nicht mehr von dem jeweiligen ‚Kassenstand' der Hochschule abhängig sein!" (M/FH/I/C3). Die prinzipiell positiv bewertete Absicht,

> *„die Besoldung leistungsbezogen zu machen, wird in den bei weiten meisten Fällen dadurch zunichtegemacht, dass die Hochschule nicht über die Mittel verfügt oder nicht die Mittel verfügbar macht, um leistungsbezogene Zulagen überhaupt zu bezahlen." (M/U/M/C3)*

Die „Töpfe, die zur Finanzierung der Zulagen da sind" (F/FH/M/W2), seien nicht nur von Hochschule zu Hochschule sehr unterschiedlich. Es wird zudem die geringere Grundausstattung an Fachhochschulen kritisiert, die „eine große Benachteiligung gegenüber den Uni-Kolleginnen und absolut nicht mehr zeitgemäß" (X/FH/R/W2) sei. Eine Verbesserung der Ausstattung der Hochschulen besitzt für einen Professor auch deshalb besondere Relevanz, weil seiner Einschätzung nach viele seiner Kolleg_innen „eine anständige finanzielle Grundausstattung ihres jeweiligen Instituts seitens der Universität einem höheren Gehalt vorziehen" (M/U/G/W1) würden. Eine Verbesserung der Grundfinanzierung und Ausstattung scheint für die Professor_innen somit aus unterschiedlichen Beweggründen erforderlich.

5.5 Resümee

Die Antworten der verbeamteten Professor_innen aller Besoldungsgruppen, die im Rahmen der Online-Befragung um ihre Einschätzungen zur W-Besoldung gebeten wurden, geben Aufschluss über die Bedeutung unterschiedlicher Faktoren für ihre Verhandlungspositionen und Verdienstmöglichkeiten. Sie ermöglichen einen Einblick in den Erhalt von Leistungsbezügen, machen Benachteiligungserfahrungen im Zusammenhang der Vergabe von Leistungsbezügen deutlich und präsentieren Änderungsvorschläge zur Gestaltung von W-Besoldung und Zulagenvergabe.

Professorinnen und Professoren gehen mit unterschiedlichen Voraussetzungen in die Verhandlungen um Leistungsbezüge hinein. Sie kommen mit bestimmten fachlichen Verortungen und Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Hochschule in die Berufungsverhandlung. Bemerkenswert ist, dass etwa ein Viertel der befragten Professoren und ein Fünftel der befragten Professorinnen angeben, sich auf diese Verhandlungen nicht vorbereitet zu haben.

Da das vorherige Einkommen der Bewerber_innen, aber auch ein externes Berufungsangebot Faktoren sind, die die Verhandlungsposition der Professor_innen bezüglich der Gewährung von Leistungsbezügen beeinflussen können, sind Kenntnisse über die (monetäre) Bedeutung von außerhochschulischer Tätigkeit, fachdisziplinärer Verortung und eingeworbenen Drittmitteln in der Verhandlungssituation von großer Bedeutung. Hier zeigt sich, dass sich die Vergeschlechtlichung von Berufen und Tätigkeitsfeldern nicht nur in der Gruppe der befragten Professorinnen und Professoren widerspiegelt, sondern dass diese auch an der Hochschule mit geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten einhergehen. Denn die Männer der Befragungsgruppe geben häufiger an, zuvor in der Privatwirtschaft und Industrie tätig gewesen zu sein, in der die Einkommen in der Regel höher liegen als in den Bereichen, in denen Frauen mehrheitlich angeben, beschäftigt gewesen zu sein. Auch in Bezug auf die Verdiensteinschätzungen werden geschlechterbezogene Unterschiede deutlich: In allen Besoldungsgruppen schätzen insbesondere die Professoren ihr erzieltes Einkommen an der Hochschule im Vergleich zu einer Tätigkeit außerhalb als geringer ein; bei den befragten Professorinnen sind dies jeweils deutlich weniger. Ein starker Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge kommt somit marktbasierten Gehaltseffekten zu, die sich im Rahmen der W-Besoldung verstärken.

Die Position von Professor_innen in Verhandlungsgesprächen wird auch durch das jeweilige Fach geprägt, dem die Professur zugeordnet ist, sowie durch die Fachnähe der Verhandlungspartner_innen in der Hochschulleitung. Vor diesem Hintergrund wird in den Antworten der Befragten erkennbar, dass die Fachzugehörigkeit auf sehr komplexe Weise in den Verhandlungssituationen bedeutsam wird. Die befragten Frauen messen der eigenen Fachdisziplin dabei tendenziell eine etwas höhere Bedeutung zu als die befragten Männer. Wiederholt werden die geringe Anerkennung und der „Marktwert" des eigenen Fachs für die Verhandlungsposition negativ hervorgehoben, von den befragten Professorinnen sogar mehr als doppelt so häufig wie von ihren Kollegen. Ebenso wird auf eine bessere Verhandlungsgrundlage durch geringe Konkurrenz oder alternative Berufsoptionen sowie durch die Einwerbung hoher Drittmittel hingewiesen, für die in den verschiedenen Fächern und Fachgebieten unterschiedliche Voraussetzungen bestehen.

Zum Erhalt von Leistungsbezügen gibt der überwiegende Teil der W2- und W3-Professor_innen an, aktuell Leistungsbezüge zu erhalten oder diese bereits einmal erhalten zu haben. Dies trifft insbesondere auf die nach W3 besoldeten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zu. In der Besoldungsgruppe W2 geben im Vergleich zu den Kolleg_innen auf einer W3-Professur anteilig mehr befragte Professor_innen an, dass an sie bisher keine Leistungsbezüge vergeben wurden. Dies betrifft insbesondere die Professorinnen im W2-Amt. Die befragten Professorinnen erhalten jedoch nicht nur häufiger als ihre Kollegen keine Leistungsbezüge. Die Höhe der Leistungsbezüge fällt bei ihnen oftmals auch niedriger aus, was sich am stärksten unter den W3-Besoldeten zeigt. Über alle Fächergruppen hinweg geben die befragten Hochschullehrerinnen insgesamt deutlich seltener an, Leistungsbezüge über 1.000 Euro zu erhalten, sodass sich sowohl in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, aber auch in den Geisteswissenschaften eine deutliche Geschlechterdifferenz zeigt. Zugleich lässt sich feststellen, dass Elternschaft einen vergeschlechtlichten Effekt auf den Bezug von Leistungszulagen zeitigt: Während deutlich mehr Väter als Männer ohne Kind angeben, Leistungsbezüge zu erhalten, und zwischen dem Erhalt von Leistungsbezügen und Vaterschaft eine positive Korrelation besteht, ist in Bezug auf Mutterschaft hingegen kein nennenswerter Einfluss zu beobachten.

Der größte Teil der befragten Professor_innen hat besondere Leistungsbezüge für Leistungen im Bereich von Forschung und Lehre erhalten. Dabei zeigen sich erneut deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die zugleich andeuten, dass akademische Aufgaben nicht nur mit unterschiedlichem Prestige ausgestattet, sondern zugleich vergeschlechtlicht sind. Während bei den W2-Professorinnen der Bereich Lehre im Vordergrund steht, spielt für ihre W2-Kollegen die Forschung eine größere Rolle. Zudem besitzt die Nachwuchsförderung für die befragten Hochschullehrerinnen auf einer W2-Professur eine wichtigere Bedeutung. Unter den W3-Professorinnen und -Professoren hat ein sehr großer Teil besondere Leistungsbezüge für seine Forschung erhalten. Mit deutlichem Abstand folgen Lehre und Engagement in der Nachwuchsförderung; Letzteres wird von den befragten Frauen auch in der Besoldungsgruppe W3 häufiger genannt.

Insgesamt schätzen die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer die W-Besoldung ähnlich ein, dabei sind die Frauen oftmals kritischer als die Männer. Es widersprechen Professorinnen und Professoren mehrheitlich der Aussage, dass die W-Besoldung aus ihrer Sicht sinnvolle Leistungsanreize setzt. Auch sehen viele von ihnen durch die W-Besoldung das Konkurrenzdenken und den Leistungsdruck erhöht. Wie kritisch die W-Besoldung von den Professor_innen an den Hochschulen insgesamt eingeschätzt wird, zeigt sich daran, dass sich nicht nur eine deutliche Mehrheit der W2- und W3-Professoren und vor allem -Professorinnen gegenüber der C-Besoldung finanziell benachteiligt sieht. Vielmehr fühlt sich auch der überwiegende Teil ihrer Kolleg_innen auf einer C-Professur gegenüber der W-Besoldung finanziell im Vorteil. Ein sehr deutlicher Geschlechterunterschied in den Einschätzungen der Professorinnen und Professoren zeigt sich in Bezug auf die Erfahrung, sich aufgrund des eigenen Geschlechts besonders beweisen zu müssen. Dieser Aspekt spielt für die Männer nach eigener Aussage nahezu keine Rolle. Fast die Hälfte der befragten Frauen hat hingegen diese Erfahrung bereits gemacht. Weitere Diskrepanzen in den Einschätzungen der Hochschullehrerinnen einerseits und der Hochschullehrer andererseits zeigen sich bei der Bedeutung einer gut ausgestatteten Professur und der Frage, wie offen finanzielle Aspekte bei Berufungsverhandlungen kommuniziert werden sollten. So äußern die befragten Professorinnen häufiger als ihre Kollegen die Meinung, dass ihnen eine gute Ausstattung ihrer Professur in Bezug auf Personal und Technik wichtiger sei als ein höheres Gehalt. Zudem spricht sich fast die Hälfte der Männer dafür aus, über den finanziellen Aspekt der Berufungsverhandlungen Stillschweigen zu bewahren. Dies äußern die Frauen deutlich seltener.

Auch wenn die Professorinnen und Professoren mehrheitlich mit den Ergebnissen ihrer Berufs- und Bleibeverhandlungen zufrieden sind, äußern sie sich teilweise sehr kritisch zu den Verfahren selbst. Hier ist ein widersprüchlicher Befund zu konstatieren. Dies ist bei der Bewertung der mehrheitlich als negativ beschriebenen Praxis der Vergabe von Leistungsbezügen zu berücksichtigen. Am häufigsten kritisieren die Befragten in diesem Zusammenhang

Unklarheit und Intransparenz sowohl der Verfahren als auch der Vergabekriterien. Ebenso wird die aktuelle Vergabepraxis als durch Willkür und eine starke Position der Leitung geprägt wahrgenommen und es wird Kritik an einem falschen Fokus für die Bewertung von Leistungen und zu hohen Erwartungen an zu erbringende Leistungen geübt. Diese Aspekte nennen die befragten Hochschullehrerinnen jeweils etwas häufiger als ihre Kollegen. Daneben äußern die befragten Professor_innen auch eine grundsätzliche Kritik am System, dies tun wiederum die Männer etwas häufiger als die Frauen.

Über die Hälfte der Professor_innen, aber nur knapp ein Drittel der befragten Männer haben in Verhandlungssituationen zudem Benachteiligungen erlebt. Sowohl die Hochschullehrerinnen als auch die Hochschullehrer, die bereits Benachteiligung erfahren haben, nennen zu geringe Drittmitteleinwerbungen und die Fachzugehörigkeit als wichtigste Benachteiligungsgründe. Am häufigsten nennen die Frauen jedoch – anders als die Männer – ihr Geschlecht als Grund für eine Benachteiligung. Zudem sind Frauen häufiger aufgrund von Elternschaft benachteiligt und nennen insgesamt häufiger mehrere Benachteiligungserfahrungen. Es wird deutlich, dass eine überwiegend männlich geprägte Hochschulkultur auf Frauen ausschließend wirken kann und dass an den Hochschulen nach wie vor das Bild des homo academicus dominiert, der sich, von familiären Sorgeverpflichtungen befreit, ausschließlich der Wissenschaft widmen kann. Diesem Bild können und wollen viele Frauen, aber zunehmend auch Männer nicht (mehr) entsprechen. Die unterschiedlichen Verhandlungssituationen zwischen Hochschulleitungen und den befragten Professor_innen lassen insgesamt die Ein- und Ausschlüsse einer Hochschulkultur sichtbar werden, die von verschiedensten Hierarchien und Normsetzungen, sei es in Bezug auf Fachzugehörigkeiten, Besoldungsgruppen, das Geschlecht oder die Lebenssituation, geprägt ist und in der Abweichungen – selbst für eine Gruppe, deren Karriereweg auf eine Professur insgesamt als gelungen beschrieben werden kann –, auch monetäre Auswirkungen haben kann.

Vor dem Hintergrund der geäußerten Kritik sehen einige Professoren, vor allem aber Professorinnen grundsätzlichen Reformbedarf in Bezug auf die W-Besoldung. Im Mittelpunkt steht hierbei die Forderung nach einer Anhebung des Grundgehalts und einer Anpassung der Vergütung an andere Berufe. Dies wird von Männern etwas häufiger genannt als von Frauen. Daneben wird der Wunsch nach einer Abschaffung der W-Besoldung und einer Rückkehr zum Senioritätsprinzip formuliert. Diese Ansicht wird ebenfalls häufiger von Professoren als Professorinnen vertreten. Einen weiteren wichtigen Aspekt sehen insbesondere die befragten Hochschullehrerinnen, die ihn sogar am zweithäufigsten angeben, in einer Erweiterung der Kriterien bei der Leistungsbezügevergabe; für ihre Kollegen besitzt dies dagegen deutlich weniger Relevanz. Diese Unterschiede können als Ausdruck der geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede an der Hochschule interpretiert werden: Während Männer ihre Gehälter in der Tendenz eher mit den besseren Einkommen in der Industrie und insbesondere im Bereich der Ingenieurwissenschaften vergleichen, fordern Frauen eine bessere finanzielle Anerkennung von Lehre und Nachwuchsförderung, die ihnen häufiger zugewiesen werden. Diese gelten jedoch als wenig prestigeträchtig und werden dementsprechend auch in geringerem Umfang durch die Vergabe von Leistungsbezügen finanziell honoriert.

In der geäußerten Kritik, aber auch über die teilweise sehr gegensätzlich und widersprüchlich beschriebenen Erfahrungen der Professorinnen und Professoren und nicht zuletzt in den zahlreichen Reformvorschlägen für die W-Besoldung deutet sich an, dass der Prozess zur Vergabe von Leistungsbezügen in seiner aktuellen Form stark von einzelnen Hochschulen und insbesondere einzelnen Personen an diesen Hochschulen abhängt und dadurch ein Risiko für Ungleichbehandlungen und insbesondere für Geschlechterungleichheiten birgt.

6 HOCHSCHULLEITUNGEN UND IHRE SICHT AUF GESCHLECHTERUNGLEICHE LEISTUNGSBEZÜGE

Wie bereits dargestellt, entscheidet die Rektorin bzw. der Rektor einer Hochschule auf der Basis der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung NRW über die Vergabe von Leistungsbezügen (vgl. Teil C Kap. 3). Damit kommt dieser Leitungsposition eine entscheidende Funktion im Vergabeprozess zu, ist sie es doch, die die Entscheidungsoption und die Verantwortung hinsichtlich der Gewährung von Leistungsbezügen jeweils innehat. Anhand der Analyse der vorliegenden Leistungsbezügeverordnungen zeigt sich, dass die Verfahrensabläufe der Vergabe von Leistungsbezügen je nach Hochschule und insbesondere Hochschulart unterschiedlich gestaltet sind. Wie sich die Verfahrenspraxis jedoch konkret darstellt, lässt sich den Verordnungen nicht entnehmen. Dies gilt insbesondere für die Berufungs- und Bleibeverhandlungen, in denen nicht nur die Ausstattung, sondern ebenfalls die variablen Gehaltsbestandteile verhandelt werden. Daher interessierte in den Gesprächen mit den Vertreter_innen der Landesrektorenkonferenzen, mit den Mitgliedern von Hochschulleitungen sowie den Gleichstellungsexpertinnen, wie die Vergabe von Leistungsbezügen geregelt ist, nach welchen Modi und aufgrund welcher Kriterien Leistungsbezüge an den Hochschulen in NRW vergeben und wie Verhandlungsgespräche geführt werden. Zudem ist von Interesse, welche Art von Leistung durch zusätzliche Bezüge honoriert wird und wie die befragten Expert_innen den Leistungsbegriff reflektieren, der in der Vergabe der Leistungsbezüge genutzt wird. Darüber hinaus wurden die Expert_innen dazu befragt, wie sie den Gender Pay Gap erklären und ob es aus ihrer Sicht Handlungsvorschläge gibt.

Im Folgenden werden die Gespräche mit den Hochschulleitungen anhand der folgenden fünf zentralen Punkte ausgewertet: Vergabe- und Verhandlungsverfahren, Leistungsbegriff und -verständnis, Erklärung des Gender Pay Gap, Verhandlungssituationen unter Gender-Aspekten sowie Reformvorschläge aus Sicht der Hochschulleitungen.

6.1 VERGABE- UND VERHANDLUNGSVERFAHREN

Berufungsverhandlungen bilden den Abschluss eines aufwendigen und langwierigen Auswahlverfahrens, an dem viele Hochschulakteur_innen und Gremien beteiligt sind und an dessen Ende die Rektorin bzw. der Rektor als letzte Entscheidungsinstanz den Ruf auf die Professur erteilt. Je nach Größe der Hochschule übernehmen Vertreter_innen der Personalverwaltung oder sogar spezifische Abteilungen oder Stabsstellen das begleitende Berufungsmanagement und sind ebenfalls in die Vorbereitung und Durchführung der Berufungsverhandlungen eingebunden. Die Interviews mit den Expert_innen ergeben hinsichtlich der hochschulseitig teilnehmenden Personen an den Berufungsgesprächen ein diverses Bild. So sind unterschiedliche Personen aus der Hochschulleitung und der Verwaltung an den Berufungsgesprächen mit den Kandidat_innen beteiligt. An einigen Hochschulen lassen sich die Rektor_innen beispielsweise von der Kanzlerin bzw. vom Kanzler vertreten oder beide Amtsinhaber_innen führen die Verhandlungen gemeinsam. Auch wenn die Rektor_innen nicht immer an den Gesprächen teilnehmen, entscheiden sie letztlich über den Ausgang der Verhandlung und die Gewährung von Leistungsbezügen. Hierbei haben sie durchaus gewisse „Ermessensspielräume" (Exp. Q)[47]. Manche der Interviewten verstehen ihre Rolle als Hochschulleitung bei den Verhandlungen und der Vergabe von Leistungsbezügen als „ureigenstes Geschäft, was im Rektorat entschieden wird" (Exp. U), da ihnen laut Hochschulgesetz die dienstliche Beurteilung obliegt. Zugleich ordnen sie die Thematisierung von Geld und das Aushandeln von variablen Gehaltsbestandteilen als „heikles Thema" (Exp. S) ein. Hieran zeigt sich, dass das öffentliche Sprechen über Geld tabuisiert ist – die Verhandlungen finden intern statt und die Vertraulichkeit ist nicht nur aus Datenschutzgründen zu wahren.

[47] Bei den wörtlichen Zitaten aus den Interviewtranskripten werden die per Zufallsmodus zugewiesenen Kürzel der Expert_innen angegeben, um die Anonymität der Expert_innen auch bei wörtlichen Zitaten zu wahren.

6.1.1 Berufungs- und Bleibegespräche als individuelle Verhandlungsgeschichten

Nach Auskunft der befragten Expert_innen bestehen die Berufungsverhandlungen mit den Bewerber_innen oftmals aus zwei Teilen. In einem Teil wird die Ausstattung (Personal – WiMi und Sekretariat –, Geräte etc.) verhandelt und hierbei sind in der Regel auch die Dekanate der Fakultäten beteiligt. Bei den Ausstattungsfragen lässt sich die Hochschulleitung darüber hinaus in einigen Fällen durch die Haushalts- oder Personaldezernatsleitung vertreten. An einem zweiten Teil der Verhandlungen, in dem über die persönlichen Gehaltsbestandteile gesprochen bzw. verhandelt wird, ist hingegen nur ein kleinerer innerer Kreis der Hochschulleitung beteiligt.

Mit der Einladung zum Berufungsgespräch werden die Kandidat_innen gebeten, Unterlagen wie Forschungs- und Lehrkonzept zuzusenden. An manchen Hochschulen sollen sie ebenso einen Vorschlag zu ihren persönlichen Gehaltsvorstellungen einreichen, auf dessen Grundlage die Leistungsbezüge verhandelt werden. An anderen Hochschulen wird indessen das Bezügeangebot zunächst von der Hochschule selbst unterbreitet. Auch wenn das Besoldungsrecht den Rahmen für die Vergabe von Leistungsbezügen im Rahmen von Berufungsverhandlungen vorgibt und an manchen Hochschulen hierfür Verordnungen und Richtlinien existieren, zeigt sich in den Interviews mit den Expert_innen, dass die Verhandlungssituationen, insbesondere im Rahmen der Berufungs- und Bleibeverhandlungen, kaum formalisiert und sehr informell sind. So seien die Berufungsgespräche „hochindividuelle Verhandlungsgeschichten" (Exp. U), die als „closed shop" (Exp. R) beschrieben werden. Zugleich wird in den Interviews darauf verwiesen, dass die Vergabe der Leistungsbezüge nicht in einem regellosen Rahmen stattfinde, sondern rechtliche und haushalterische Vorgaben beachtet werden müssten:

> *„Und jetzt kommt so ein Haushaltsgrundsatz, der leider auch vom Rechnungshof immer wieder in den Raum getragen wird, wenn da einer nicht mehr verlangt, dann dürfen Sie als Dienststelle auch nicht sagen, da lege ich jetzt aber nochmal was drauf." (Exp. L)*

Neben den Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungsverhandlungen können auch im Rahmen von Bleibeverhandlungen Leistungsbezüge vergeben werden, um Professor_innen an der Hochschule zu halten. Zugleich seien auswärtige Rufe oftmals eine der wenigen Möglichkeiten, um einen höheren Verdienst zu erzielen, denn „wenn man die Position noch verändern will, muss man Bleibeverfahren durchführen" (Exp. R). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Möglichkeit, sich auf Professuren zu bewerben, je nach Fach sehr unterschiedlich ausfällt. So gibt es beispielsweise Fächer, „da gibt es keine anderen Rufe, weil es eigentlich gar keine anderen Professuren in dem Bereich gibt" (Exp. T). Die Möglichkeit, sich über Bleibeverhandlungen finanziell zu verbessern, ist demnach stark von marktlichen Gegebenheiten beeinflusst. In diesem Zusammenhang wird die Logik der Bleibeverhandlungen von einigen der Hochschulleitungen problematisiert:

> *„Aber wenn jemand sich an eine renommierte Universität bewirbt, dann müssen Sie erst mal davon ausgehen, dass die Person auch geht, wenn wir hier nicht auch ein attraktives Angebot machen. Und deshalb ist es ja auch schwierig, aus diesem Hamsterrad dieser gegenseitigen Höherverhandlung rauszukommen." (Exp. L)*

In den Interviews mit den Expert_innen wird jedoch auch die unterschiedliche Bedeutung der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge in Abhängigkeit der Hochschulart deutlich. So sind an den Fachhochschulen Berufungszulagen kein großes Verhandlungsthema, da dort die finanziellen Möglichkeiten begrenzt seien. Es wird zudem darauf verwiesen, dass der Unterschied zwischen einem Gehalt in der Industrie und dem einer üblichen W2-Fachhochschulprofessur ohnehin nicht ausgeglichen werden könne. An den Universitäten und Kunsthochschulen spielen die Verhandlungen um die Höhe der Leistungsbezüge und die vorherigen Verdienste der zu berufenden Kandidat_innen dagegen eine zentrale Rolle. Auch Bleibeverhandlungen werden an den Fachhochschulen, anders als an den Universitäten und Kunsthochschulen, nur selten geführt. Demgegenüber werden von den Expert_innen der Fachhochschulen eher die Vergabe und das Antragsverfahren der besonderen Leistungsbezüge thematisiert.

6.1.2 Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge als formalisiertes Verfahren

Während die Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge in erster Linie im individuellen Berufungs- bzw. Bleibegespräch verhandelt werden, ist die Vergabe

der besonderen Leistungsbezüge nach § 35 LBesG NRW nach Auskunft der Befragten vielfach in hochschuleigenen Ordnungen und Richtlinien geregelt. Auf diese wird in den Interviews von den Expert_innen wiederholt verwiesen. Mit der Veröffentlichung der Richtlinien sollen transparente Wege der Vergabe geschaffen werden:

> *„Wir wollen das nicht nach Gutsherrenart machen, sondern wir wollen eine klare Regel haben und wollen das verlässlich haben." (Exp. Q)*

An einigen Hochschulen werden die besonderen Leistungsbezüge zu bestimmten Terminen auf Antrag der Professor_innen vergeben. Hierzu werden diese im Vorfeld angeschrieben und zur Antragstellung aufgefordert. An einer weiteren Hochschule ist in diesem Zusammenhang eine Selbsteinschätzung der Professor_innen zentraler Bestandteil, „die geht dann über den Schreibtisch der Dekanin oder des Dekans und dann ans Rektorat, beziehungsweise gebe ich das Schreiben dem Personaldienst und die werten das aus" (Exp. Q). An dieser Hochschule werden nur strittige Fälle, in denen die Vorstellungen über die Leistungen und die Höhe der Leistungsbezüge stark voneinander abweichen, im persönlichen Gespräch verhandelt. Insofern richten sich hier die besonderen Leistungsbezüge nicht „nach Verhandlungsgeschick" (Exp. Q). An anderen Hochschulen ist die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen dagegen eine Verhandlungsfrage zwischen Hochschulleitung und Professor_in, soll aber an einigen von ihnen ebenfalls umgestellt werden. Darüber hinaus gibt es Hochschulen, in denen diejenigen Professor_innen, die die Kriterien zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge erfüllen, über die Hochschulleitung kontaktiert werden.

Inwieweit die Richtlinien oder die Möglichkeiten, besondere Leistungsbezüge zu beantragen, den Professor_innen an den jeweiligen Hochschulen bekannt sind, wird von den Expert_innen unterschiedlich eingeschätzt. Zum einen wird berichtet, dass die Art und Weise der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge bekannt sei: „Das wird aber kommuniziert, wie das aussieht" (Exp. P). Auch wird die Transparenz selbstverständlich vorausgesetzt:

> *„Das wissen die alle. […] Wir kommunizieren es immer, auch bei den Verhandlungen, also zum Beispiel Berufungsverhandlungen oder bei Besoldungsverhandlungen sagen wir immer, ‚Sie haben die Möglichkeit, auch die besonderen Leistungszulagen zu haben.'" (Exp. S)*

Zum anderen wird aus Sicht einiger Expert_innen jedoch auch geschildert, dass die Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen trotz vorhandener Richtlinien für die Professor_innen oftmals intransparent seien: „Aber ich kann Ihnen bestätigen, dass es bei uns auch sehr intransparent ist" (Exp. U). So werden sowohl Verfahrenswege und Kriterien als auch die Entscheidungsinstanzen von diesen Befragten selbst als undurchsichtig beschrieben. Dieser Eindruck ist, wie gezeigt wurde, auch in den Erfahrungen der Professor_innen, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, bestimmend.

Die Entscheidung über die Gewährung der besonderen Leistungsbezüge obliegt zwar ebenfalls der Rektorin bzw. dem Rektor, jedoch wurde bereits in der Auswertung der Leistungsbezügeverordnungen der Hochschulen sichtbar (vgl. Teil C Kap. 3.2), dass hierbei durchaus unterschiedliche Instanzen eingebunden sein können. Auch in den Interviews wird darauf verwiesen, dass an der Entscheidungsfindung an manchen Hochschulen sowohl die Kanzlerin bzw. der Kanzler als auch das Personaldezernat und insbesondere die Fakultäten beteiligt sind. An einer weiteren Hochschule wurde eine Kommission eingerichtet, die die Anträge sichtet, bewertet und dem Rektorat eine Empfehlung über die Gewährung zur Beschlussfassung vorlegt.

Kriteriengeleitete Vergabe: unterschiedliche Bedeutungen und Gewichtungen

Wie die befragten Expert_innen betonen, erfolgt die Vergabe der besonderen sowie der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge grundsätzlich kriteriengeleitet. Dabei unterscheidet sich die Gewichtung der Kriterien nach Hochschulart. An den Universitäten stehen Forschungsleistungen im Zentrum, während an den Fachhochschulen der Lehre eine bedeutendere Rolle zukommt. An den Kunsthochschulen wiederum sind neben der Lehre auch künstlerische Leistungen von Belang. Die Einwerbung von Drittmitteln, und an den Universitäten vor allem von Drittmitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), gilt den Interviewten nicht selten als zentraler Parameter für die Leistungsbewertung der Professor_innen und Bewerber_innen im Berufungsprozess:

„Wer also viele Drittmittel einwirbt, wer viel Forschung macht und so weiter, der oder die wird dann auch mehr Leistungszulagen bekommen." (Exp. Q)

Publikationen werden in den Expert_inneninterviews dagegen kaum thematisiert. An manchen Hochschulen werden nach Auskunft der Befragten auch Aufgaben in der Selbstverwaltung oder die Nachwuchsförderung, gemessen an den Promotionszahlen, und an einer Hochschule darüber hinaus Gleichstellungsaufgaben als Kriterium angeführt, die bei der Gewährung von Leistungsbezügen berücksichtigt werden. In den Interviews mit den Expert_innen wird dabei deutlich, dass die Definition von Leistungskriterien oftmals eher im Unkonkreten verbleibt, obwohl durchaus thematisiert wird, dass eine Operationalisierung von Parametern zur Leistungsbewertung ihre Tücken habe und darum „diese ganzen Erfolgskriterien so lala" (Exp. U) seien.

Rolle der Gleichstellungsbeauftragten – ‚inside and outside' zugleich

Während die Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsverfahren bis zur Verabschiedung der Berufungsliste zwingend zu beteiligen sind, ist dies nach Auskunft der Expert_innen bei den Verhandlungen um Leistungsbezüge nicht mehr der Fall. Dabei wird in den Aussagen einiger Expert_innen deutlich, dass die Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Verhandlungssituationen um Leistungsbezüge als selbstverständliche Praxis wahrgenommen wird:

„Und die Gleichstellungsbeauftragte wird weder einbezogen noch informiert. Allerdings ist mir auch der Gedanke noch nie gekommen." (Exp. U)

Begründet wird die Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Verhandlungssituationen einerseits mit dem Datenschutz: „Also bisher haben wir immer argumentiert mit Datenschutz, das sind persönliche Daten, die wir ja auch wirklich in ganz kleinem Kreise führen" (Exp. S). Andererseits wird auch auf die gleichstellungsrechtliche Perspektive verwiesen: „Ich meine, das ist auch gleichstellungsrechtlich so, dass das Berufungsgespräch nicht mehr zum Auswahlprozess und damit zu den Aufgaben der GB gehört" (Exp. P). Die Äußerungen zum Ausschluss der Gleichstellungsbeauftragten in den Verhandlungen bleiben oftmals vage und vorsichtig, wenn es heißt: „Ich glaube, das ist aber bundesweit auch so" (Exp. R). Auf der Basis der Expert_inneninterviews bleibt insgesamt unklar, ob die Gleichstellungsbeauftragte an den Verhandlungen zwingend zu beteiligen ist oder inwiefern sie über das Ergebnis informiert wird.

In der Regel werden die Gleichstellungsbeauftragten jedoch direkt oder indirekt in die Vergabeverfahren einbezogen, da sie das Recht haben, an den Sitzungen sämtlicher Organe und Gremien, in denen beispielsweise über Leistungsbezügeverordnungen oder Verfahren diskutiert und entschieden wird, teilzunehmen. Vor diesem Hintergrund „ist die Möglichkeit der Einflussnahme auf jeden Fall gegeben" (Exp. Q). Auch ist die Gleichstellungsbeauftragte beispielsweise an der Entwicklung von Leistungskriterien zu beteiligen. In einigen Interviews zeigt sich allerdings, dass die Höhe der vergebenen Leistungsbezüge zwar hochschulintern dokumentiert wird, die Gleichstellungsbeauftragten jedoch geschlechterbezogene Aufstellungen über die Vergabe der Leistungsbezüge, wenn überhaupt, nur in allgemeiner Form erhalten:

„Die Gleichstellungsbeauftragte hat allgemeine Daten, aber keine besonderen." (Exp. S)

Auch in diesem Zusammenhang wird mit dem Datenschutz argumentiert, aber es wird von einzelnen Befragten auch darauf verwiesen, dass von der Gleichstellungsbeauftragten bislang keine geschlechterbezogenen Daten angefragt worden seien. Insgesamt wird, das zeigen viele der Antworten, von einer Veröffentlichung der Daten über die Vergabe von Leistungsbezügen eher abgesehen, um Kränkungs- oder Neideffekte zu vermeiden:

„Der Effekt, wenn man die Zahlen in der Hochschule bekannt gibt, ist ja immer der, egal, ob Männer oder Frauen, alle, die unterm Durchschnitt sind, kriegen erst mal einen Schreck und sagen, ich bin doch nicht unterdurchschnittlich, und wollen dann verhandeln und sind gekränkt." (Exp. N)

An dieser Aussage wird deutlich, dass von der persönlichen Verhandlungsebene aus gedacht und agiert wird und weniger aus einer Gleichstellungsperspektive, wie auch das folgende Zitat verdeutlicht:

„Es gibt, gerade, wenn es um Besoldung geht, immer Unfrieden, es gibt immer Neiddiskussionen. Und es ist auch klar, steht auch immer in den Bescheiden, dass

über solche Dinge Verschwiegenheit zu bewahren ist." (Exp. U)

Diese Verschwiegenheitspflicht und das tabuisierte Sprechen über Geld führen dazu, dass der Gender Pay Gap bislang kein Thema für Hochschulleitungen war. Erst wenn der Blick von der einzelnen Person auf die Genusgruppe der Professorinnen und Professoren gerichtet wird, wenn geschlechterdifferenzierte Daten erhoben und analysiert werden, kann geklärt werden, ob es an einer Hochschule einen Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen und vor diesem Hintergrund Anlass für gleichstellungspolitische Interventionen gibt.

6.2 LEISTUNGSBEGRIFF UND -VERSTÄNDNIS

Über Leistung(en) und Leistungskriterien als Grundlage für die Bemessung und Ausgestaltung von Leistungsbezügen wird in den Interviews mit den Expert_innen der Hochschulleitungen wenig gesprochen. Dies ist vor dem Hintergrund überraschend, dass letztlich gerade herausragende Leistungen zusätzliche Gehaltszahlungen an Professor_innen legitimieren sollen:

„Eine Leistungszulage ist für die Leistung. Und wir gehen mal davon aus, dass es eine Extraleistung ist, die nicht in Relation zum Stellenumfang gesehen wird." (Exp. U)

Es könnte also erwartet werden, dass die Konstruktion von Leistungen ausführlich thematisiert wird. Stattdessen werden eher knappe Formulierungen verwendet, die auf Richtlinien und Kriterien verweisen, die selbst unbenannt bleiben, wie etwa: „Es gibt Kriterien, die transparent sind" (Exp. P). Zugleich ist auffällig, dass Leistungen wiederholt hierarchisiert werden und ihre Messbarkeit für viele Befragte als wichtiges Kriterium für die Vergabe von Leistungsbezügen gilt. Zudem wird in zahlreichen Antworten der Hochschulleitungen deutlich, dass Leistungen stark auf eine ökonomistische Begrifflichkeit reduziert werden, damit die Befragten den eigenen organisationalen Anforderungen gerecht werden können.

6.2.1 Hierarchisierung und Messbarkeit von Leistungen

Während über den Katalog von Leistungen, die in den Richtlinien der Hochschulen genannt werden, von den Expert_innen nur wenig gesprochen wird, gibt es einen häufigen Bezug auf die Bewertungskategorien von Leistungen. So werden etwa Leistungspakete erstellt oder Staffelungen in Gruppen (A, B, C) vorgenommen. Eine andere Variante sind Abstufungen im Stil der Exzellenzrhetorik:

„Es gibt hier besondere und überdurchschnittliche Leistungen, danach kann man es ja auch nochmal unterscheiden. […] Also wir werden besondere und herausragende Leistungen einführen." (Exp. S)

Die Hierarchisierung von Leistungen, die durch Staffelung und sogenannte Leistungspakete entsteht, wird von den Expert_innen insgesamt kaum infrage gestellt. Die meisten Befragten scheinen überzeugt, einschätzen zu können, welche Leistungen in höhere Kategorien einzuordnen und welche weniger dazu geeignet sind, Leistungsbezüge zu gewähren. Dabei wird in einigen Antworten jedoch auch ein Bewusstsein dafür sichtbar, dass in die einzelnen Kategorien Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse eingeordnet werden, die in sich bereits vergeschlechtlicht sind:

„Dann spielt natürlich eine große Rolle, was wird hoch bewertet und was nicht. Also Lehre eher nicht, Forschung eher ja. Das heißt, wenn viel Drittmitteleerfahrung bei der DFG vorhanden ist, vorwiegend bei der DFG oder der Europäischen Union, dann sind es Leistungen, die sehr hoch bewertet werden, wenn sich die Menschen, und das ist halt geschlechtsspezifisch tendenziell da immer noch aufgeteilt, sich stark für Lehre engagieren, dann schlägt sich das eher weniger nieder. Und das ist auch wiederum nach den Fächern unterschiedlich. In den technischen Fächern gibt es sehr häufig weniger Überlastbereiche als in den Kultur-, Sozial- und Geisteswissenschaften. Dort sind die Überlastbereiche hoch, das heißt, es gibt sehr viele Studierende, die betreut werden müssen, und was auch mit sehr viel Engagement gemacht wird, aber das wiederum spiegelt sich eher weniger in den Leistungszulagen wider. Also da gibt es viele Facetten, die sozusagen zum Nachteil der Frauen sind." (Exp. S)

Darüber hinaus führen auch die Hierarchisierungen von Leistung, die an den Hochschulen selbst vorgenommen werden, zu weiteren vergeschlecht-

lichenden Effekten bei den Leistungsbezügen. Die höhere Belastung der wenigen Professorinnen durch verstärkte Gremienarbeit, die sich nicht als Leistung im monetären Sinne auszahlt, ist einigen der Hochschulleitungen ebenfalls durchaus bewusst:

> *„Aufgrund der geringen Anzahl sind die Frauen mehr gebunden in Gremien als die Männer. […] Und das ist viel Arbeit und da machen die viel und das bringt nicht viel." (Exp. Q)*

Die Vergeschlechtlichung der angelegten Leistungshierarchien ist vielen der Expert_innen damit bekannt, gleichzeitig sehen sich die meisten von ihnen jedoch bestenfalls in der Lage, diese Effekte abzumildern, indem sie sich beispielsweise nicht so stark auf die Einwerbung von Drittmitteln fokussieren. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass die Bewertungshierarchien nicht allein von den Hochschulen ausgehen, sondern das Ergebnis feldspezifischer, politischer oder anderer, von den Hochschulen nicht beeinflussbarer Bedingungen seien.

Leistungen sollen messbar sein

Die Hervorhebung von Drittmittelerwerb als besonders hoch bewertetes Leistungskriterium ist nicht allein darauf zurückzuführen, dass die Bedeutung von Drittmitteln für die Hochschulfinanzierung im Vergleich zur leistungsunabhängigen Grundfinanzierung steigt (vgl. etwa Dohmen/Wrobel 2018) und sie als notwendige Budgetergänzung der Hochschulen fungiert. Im Gegensatz zu anderen Kriterien lässt sie sich hinsichtlich der Leistungsbewertung vor allem auch leichter zählen. Leistungen, die in Bezug auf ihre Messbarkeit dagegen eher vage Ergebnisse liefern, wie die Betreuung von Studierenden, Gremientätigkeit oder Engagement in der Lehre, sind, das zeigt die folgende Antwort, auch aus diesem Grund in der Hierarchie weiter unten angesiedelt:

> *„Wir honorieren hier zwar auch Veröffentlichungstätigkeit […], aber das ist natürlich so, dass das sehr viel leichter fällt bei den technischen (Fächern), weil das da immer, klar, in Heller und Pfennig zu sehen ist, was hat einer da geleistet, was hat einer gemacht und was hat er publiziert und wie viel Geld hat er reingebracht, und das kann man leichter machen." (Exp. Q)*

Es wird deutlich, dass Leistungen, die sich zählen lassen – was in einigen Fächern auch auf Publikationsleistungen aufgrund eingeführter Impact-Faktoren verstärkt zutrifft –, schon allein aufgrund ihrer Messbarkeit anderen Leistungen vorgezogen werden, die nicht auf einer Skala abgebildet werden können. Denn eine bezifferbare Begründung erleichtert den Hochschulleitungen nach Ansicht einiger der Befragten auch die Legitimation von Leistungsbezügen.

Vor diesem Hintergrund sind bei der Bewertung von Chancengleichheit hinsichtlich der Mittelvergabe auch einige der Einschätzungen der Expert_innen als Fehleinschätzungen einzuordnen, was die Verhandlungsposition von Wissenschaftlerinnen aus technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen angeht. Denn die Möglichkeiten einiger weniger Frauen, sich aufgrund der eigenen Rarität im Fach hohe Leistungsbezüge auszuhandeln, werden von den Befragten nicht selten überschätzt:

> *„Wenn sich bei uns eine Ingenieurin verhandelt, glaube ich, hat sie sehr gute Möglichkeiten, weil einfach ganz klar ist, da haben wir eine ganz große Lücke." (Exp. R)*

Und aus der ‚Frauenknappheit' in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern wird sogar ein Vorteil der Wissenschaftlerinnen konstruiert:

> *„In bestimmten Fächern […] da haben die Frauen eine gute Verhandlungsbasis, weil da sozusagen die Idee ist, wenn wir als Principal Investigators Frauen haben, dann haben wir bessere Chancen zum Beispiel, durchzukommen bei der DFG, weil die DFG danach guckt. Und wenn die auf einer bestimmten Ebene sind, haben die eine supergute Verhandlungsbasis." (Exp. S)*

Dass sich diese Konstruktion nicht erfüllen muss, geht nicht nur aus den hochschulstatistischen Analysen (vgl. Teil C Kap. 4), sondern auch aus den Ergebnissen der Online-Befragung hervor, die zeigen, dass sich gerade Ingenieurinnen im Vergleich zu ihren Kollegen wesentlich unzufriedener mit ihren Verhandlungsergebnissen und -erfahrungen äußern (vgl. Teil C Kap. 5).

6.2.2 Leistung ist das, was der Organisation Hochschule nützt

Es ist bereits deutlich geworden, dass sich Leistungskonstruktionen in den Expert_innengesprächen vorrangig an den Bedarfen der Hochschule ausrichten. Dazu gehört beispielsweise auch die Frage, welche

Professuren besetzt werden müssen und wie schwierig es ist, dafür das passende Personal zu finden.

> *„Also bestimmte Professuren sind schwer zu besetzen. […] Die haben halt andere Möglichkeiten dann, dann können die sich auch wirklich richtig gut hochverhandeln." (Exp. S)*

Hierdurch ändert sich die Verhandlungsposition der Kandidat_innen aus Sicht der Hochschulen, denn sie müssen nun um die wenigen geeigneten Wissenschaftler_innen werben und treten damit häufig auch gegen andere Hochschulen an, die mehr bieten können:

> *„Aber einige Hochschulen, da sind die Zulagen […] höher, wenn es eine geringe Zahl von Bewerbungen gibt, um dann wenigstens sicherzustellen, dass der oder die Bewerberin dann auch tatsächlich kommt." (Exp. Q)*

Zu diesen organisationalen Erwägungen und Zwängen, die letztlich zu höheren Leistungsbezügen aufgrund von ‚Knappheit am Markt' führen – und weniger die besonderen Leistungen der Kandidat_innen honorieren – kommen die persönlichen Erwägungen und Leistungsbegriffe der Hochschulrektor_innen und Präsident_innen. Letztlich entscheidet der/die Hochschulleiter_in im Einzelfall über die Leistungsbezüge, gegenüber sitzen sich dann nur noch Rektor_in und Kandidat_in:

> *„Diese Verhandlungen sind sehr informell häufig, sehr häufig unklar, was wird jetzt eigentlich gerade verhandelt. Im Sinne von verhandle ich jetzt gerade meine Position an der Universität, verhandle ich meine persönliche Beziehung zur [Hochschulleitung]. Also, das ist eine unglaublich, in den Verhandlungen wird ja ganz viel ausgehandelt, auch Informelles." (Exp. S)*

Es kann davon ausgegangen werden, dass auch die disziplinär und sozialstrukturell geprägten Haltungen der Hochschulleiter_innen in die Entscheidungen und Verfahren mit hineinspielen, „weil ich ja immer einen gewissen Ermessungsspielraum […] habe" (Exp. Q). So bekennt sich im Expert_innengespräch eine Person zu einem Leistungsbegriff, der stark an Haltungen traditioneller Milieus orientiert ist:

> *„Und mir ist es sehr wichtig, dass man nicht immer nur honoriert, dass Menschen was Neues machen, was vorher noch nicht da war, […] sondern, dass sie natürlich solide, gut, verlässlich arbeiten. […] Ich finde auch dieses alte Senioritätsprinzip, wie wir es früher hatten, so gesehen nicht ganz verkehrt, weil Berufserfahrung ist ja eben auch was wert." (Exp. U)*

Leistung ist, das verdeutlichen einige Aussagen der Hochschulleitungen zum verwendeten Leistungsbegriff im Rahmen von Leistungsbezügen, das, was der Organisation Hochschule nützt, um sich im wettbewerblichen Umfeld unternehmerischer Hochschulen zu behaupten. Je einfacher sich Leistungen in Zahlen bemessen lassen und je näher sie an dem liegen, was den monetären Bedarfen der Hochschulen (Stichwort Drittmittelfinanzierung) entgegenkommt, desto höher werden sie innerhalb der hierarchisierten Bewertungskriterien eingestuft.

Leistungen innerhalb von Lehre, Selbstverwaltung, Gremienarbeit, Studierendenbetreuung oder Nachwuchsförderung werden zwar als wichtige Beiträge zur Aufrechterhaltung des Betriebs wahrgenommen, dies äußert sich jedoch oftmals nicht in einer Erhöhung der Bezüge. In eine ähnliche Richtung weisen die Annahmen einiger Expert_innen, dass Gleichstellungsbestrebungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, dazu führen, dass Professorinnen eine bessere Ausgangslage bei der Verhandlung von Leistungsbezügen haben. Dabei wird außer Acht gelassen, dass ihre „supergute Verhandlungsbasis" (Exp. S) darauf beruht, dass die Leistungen dieser Professorinnen instrumentalisiert und letztlich zu Leistungen der Antragsteller_innen von DGF-Sonderforschungsbereichen werden.

In jedem Fall regiert hier ein ökonomistischer Leistungsbegriff, der beziffert, bilanziert und Gewinne aufseiten der Organisation zum Maßstab für die Bewertung von Leistungen macht. Abgemildert oder verstärkt – je nach Habitus und Haltung – wird dies durch das persönliche Ermessen der Rektor_innen und Präsident_innen.

6.3 ERKLÄRUNGSANSÄTZE DER EXPERT_INNEN FÜR DEN GENDER PAY GAP AUF PROFESSUREBENE

Da die Entgeltungleichheit auf der Ebene der Professuren je nach Hochschulart anders (höher oder niedriger) ausfällt (vgl. Teil C Kap. 4), werden von den Expert_innen auch unterschiedliche Erklärungen für den Gender Pay Gap unter Professor_innen herangezogen. So wird aus der Sicht der Fachhochschulen, deren Gender Pay Gap relativ gering ist, eher das Antragsverfahren für besondere Leistungsbezüge hervorgehoben, während die Berufungs-und Bleibe-Leistungsbezüge oftmals als weniger entscheidend oder sogar irrelevant wahrgenommen werden. Die Möglichkeit, durch Wegbewerben eine bessere Position auszuhandeln, besteht an den Fachhochschulen kaum und an den Universitäten eher bei einem Wechsel von einer W2- auf eine W3-Professur. Generell habe die Umstellung von der C-Besoldung auf die W-Besoldung nach Meinung vieler Expert_innen größere Ungleichheiten produziert, da das Gehalt nun überhaupt verhandelbar werde und ein „permanentes Verhandeln" (Exp. R) somit diejenigen, die (z. B. aufgrund des Fachs) in schwächerer Verhandlungsposition sind, benachteilige.

6.3.1 ‚Männliche' Fachdisziplinen und ‚weibliche' Erwerbsbiografien

Sehr häufig und hochschulartübergreifend werden die Unterschiede zwischen Disziplinen als wichtigster Grund für Ungleichheiten benannt. So wird den technischen Fächern, die einen hohen Männeranteil aufweisen, von den Expert_innen wiederholt ein höherer Marktwert zugesprochen, da hier ein wesentlich größerer Mangel an Bewerber_innen herrsche und daher höhere Berufungsleistungsbezüge nötig seien, um Bewerber_innen anzuwerben und/oder halten zu können. Zudem bemessen sich die Berufungsleistungsbezüge am bisherigen Einkommen der Kandidat_innen und deren Verhandlungsposition verbessere oder verschlechtere sich durch ihr vorheriges Gehalt. Während die Ausgangslage der einen weniger aussichtsreich sei, weil sie „nichts mitbringen außer ihrer Expertise" (Exp. U), könnten die anderen in den Verhandlungen auf ihren hohen Marktwert verweisen. Denn Bewerber_innen mit hohen Gehältern „verzichten auf Geld" (Exp. U), wenn sie an die Hochschule wechseln, und erhalten zum Ausgleich höhere Zulagen. Davon profitierten insbesondere traditionell ‚männliche' Disziplinen, wie der Maschinenbau oder das Orchesterfach der Bläser an Musikhochschulen, das Nachsehen hätten dagegen Fächer wie Pflegewissenschaften oder Sozialpädagogik, in denen der Frauenanteil bei Professuren höher ist.

Der höhere Drittmittelanteil in technischen Fächern führe aufgrund der guten Verhandlungsbasis nach Einschätzung einiger Befragter ebenfalls zu mehr Leistungsbezügen bei Männern. Doch auch in den weniger männerdominierten Fächern profitierten drittmittelstarke Professoren, hier besonders solche mit „DFG-Biografien" (Exp. S), da diese eher in die Sprecherposition eines Sonderforschungsbereichs kämen. Sonderforschungsbereiche würden tendenziell eher Wissenschaftler leiten, da die DFG solche Biografien vorziehe.

Generell sehen einige der Expert_innen die Kriterien für Leistungsbezüge vielfach an einer männlichen Leistungsnorm und an männlichen Erwerbsbiografien ausgerichtet. So bleibe für Frauen oft weniger Zeit für die Forschung, da sie stärker in Gremien und in die Lehre eingebunden seien, die beide keine oder wenig Zulagen erwirtschaften. Auch könnten, diese Auffassung wird in den Antworten der Befragten ebenfalls deutlich, Familienpflichten und Elternschaft Frauen davon abhalten, sich in der Selbstverwaltung stärker zu engagieren, um Funktions-Leistungsbezüge zu erhalten. Bei der Erlangung höherer Zulagen aufgrund einer längeren Beschäftigungsdauer seien Männer zudem im Vorteil, da ihre Erwerbsbiografien weniger Unterbrechungen aufgrund von Familientätigkeit aufwiesen.

Darüber hinaus wird auch auf die Demografie der Professor_innenschaft – Beschäftigungsdauer und Lebensalter – als Erklärungsfaktor für den Gender Pay Gap verwiesen:

> *„Dann haben wir auch eine Zulagenpraxis in einigen Hochschulen, […] die auf die Beschäftigungsdauer abzielt. Und da der Frauenanteil ja erst in den letzten Jahren ansteigt, ist das klar, dass da auch wieder die Männer ein Übergewicht haben und deswegen bei den Männern wieder mehr Geld ankommt." (Exp. Q)*

Eine Folge weiblicher Erwerbsbiografien sei die für Frauen häufigere Professur im Angestelltenverhält-

nis, schlicht aus der Problematik heraus, dass sie „an der Altersgrenze gescheitert" (Exp. S) seien, weil sie in zu spätem Alter (nach dem 45. Lebensjahr) berufen worden seien und damit die Verbeamtung „verpasst" (Exp. U) hätten. Dies wiederum erkläre nach Ansicht einiger Befragter ebenfalls einen Teil des Gender Pay Gaps, da die Gehälter im Beamt_innenverhältnis über denen im Angestelltenverhältnis liegen.

6.3.2 Mangelndes Verhandlungsgeschick

Höhere Bezüge resultieren nach Meinung einiger Expert_innen jedoch auch aus den Forderungen der Kandidat_innen selbst, die in den Verhandlungen nicht zu wenig fordern dürften:

> *„Die Höhe der Bezüge, die macht sich fest an dem Wunsch des Kandidaten. Und wenn die zu tief stapeln, […] haben wir auch keinen Grund zu sagen, sie kriegen mehr, weil wir es auch nicht dürfen." (Exp. L)*

Auch wenn Verhandlungsgeschick nicht immer eine Rolle spiele, wird doch auf das Auftreten und eine adäquate Forderung der Kandidat_innen Bezug genommen. Einige Expert_innen äußern in den Interviews an einigen Stellen ihr Bedauern, auf die Höhe der Berufungs-Leistungsbezüge keinen Einfluss nehmen zu können, wenn die Bewerber_innen sich „unter Wert" verkauften. Dabei wird einerseits darauf verwiesen, dass sie im Sinne der Organisation handeln müssten, und andererseits darauf, dass sie die Auflage hätten, nicht mehr anzubieten als verlangt wird:

> *„Ich finde nicht, dass wir in der Rolle sind, jetzt einer Frau, die sich hier unter Wert verkauft, zu sagen, […] ich würde an Ihrer Stelle aber mehr fordern, seien Sie mal ein bisschen selbstbewusster." (Exp. N)*

Was die besonderen Leistungsbezüge betrifft, hat die Hochschulleitung nach Aussage der Expert_innen wesentlich mehr Spielräume. So „kann ich die Zulagen auch entfristen" (Exp. Q). Und genauso könne von einer Entfristung der Leistungsbezüge abgesehen werden, wenn hierfür – auch subjektive – Gründe vorlägen. Gleichzeitig gebe es die Möglichkeit, die Verhandlungsspielräume für Absprachen zu nutzen, „dass ich sage, wenn ich dich verbeamte, dann kriegst du einfach mehr netto und dann können wir die Zulage so ein bisschen runterziehen" (Exp. U). Solche Vereinbarungen werden, so ist anzunehmen, auf der Grundlage von mehr oder weniger vertrauensvollen Beziehungen zwischen Hochschulleitung und Professor_innen geschlossen. Auch Rektor_innen, die die Verhandlungen führen und über Leistungsbezüge entscheiden, sind Professor_innen, sie kennen ihre Kolleg_innen und haben (bestenfalls) eine faire Haltung zu deren Arbeit:

> *„Man weiß eigentlich ziemlich gut […], wer hier aktiv ist […]. Das nehme ich auch mit rein in die Leistungsbezugsverhandlungen." (Exp. U)*

Dabei sei gleichzeitig eine gewisse Intransparenz der Verhandlungen vonseiten der Hochschulleitung jedoch zuweilen erwünscht, um Diskussionen über die Höhe der Bezüge an der Hochschule zu vermeiden.

Intransparenz der Verhandlungen wird allerdings auch als ein besonderes Problem für Frauen benannt, um in der Situation mit den richtigen Maßstäben auftreten zu können. Wie bereits oben beschrieben, nehmen es die Hochschulleitungen nicht als ihre Aufgabe wahr, Frauen zu ermutigen, dennoch erklären viele Expert_innen schlechtere Verhandlungsergebnisse von Frauen damit, dass sie zu wenig, zu viel oder überhaupt nichts fordern. Dies wird vielfach auf ihre geringere Erfahrung, aber auch auf ganz bestimmte Geschlechterstereotype in Verhandlungssituationen und in der Leistungskonstruktion zurückgeführt. Die Antworten zeigen damit, dass hier spezifische Geschlechterbilder wirksam werden, die Frauen letztlich ein Verhalten verunmöglichen, das von den Verhandlungsführenden als angemessen wahrgenommen wird.

6.4 GESCHLECHTERKONSTRUKTION IN VERHANDLUNGSSITUATIONEN

Die Verhandlungen an den Hochschulen sind – wie jede Verhandlung – eine soziale Situation mit spezifischen Voraussetzungen und Bedingungen auf beiden Seiten. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass in der Situation Geschlecht konstruiert wird, und zwar auf mehreren Ebenen: Einerseits sind die Beteiligten in einem bestimmten Geschlechterverhältnis angeordnet; so ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass das Rektorat von einem Mann geführt wird, da in NRW aktuell 27 Rektoren und acht Rektorinnen eine Hochschule leiten.[48] Andererseits – dies zeigt sich sehr deutlich in den Aussagen vieler Expert_innen – sind bestimmte Verhaltensweisen sowie disziplinäre und sozialstrukturelle Verortungen, die von den Beteiligten als Subtext mitgeführt werden, vergeschlechtlicht.

Die Berufungsverhandlung ist aus Sicht vieler Expert_innen eine „sehr intime Verhandlungssituation" (Exp. S) und gleichzeitig eine „extrem hierarchische Situation" (Exp. N), zusätzlich ist sie, aufgrund der üblichen Zusammensetzung von Hochschulleitungen, „klassisch männerdominiert" (Exp. L). Des Weiteren sei es eine von der Öffentlichkeit abgeschiedene gesellschaftliche Ausnahmesituation, da nicht nach außen kommuniziert werde, was in ihr geschieht, weder vorher noch nachher. Die Beschreibung dieses sozialen Settings weckt verschiedene Assoziationen, die in Bezug auf das Geschlechterverhältnis als äußerst bedeutsam angesehen werden müssen. Gleichzeitig intim und hierarchisch, männerdominiert und abgeschieden von der Außenwelt dürfte die Verhandlungssituation auf Bewerberinnen einen anderen Eindruck machen als auf Bewerber. Diese unterschiedlichen Vorzeichen haben jeweils eine andere soziale Wirkung, die, so kann zumindest vermutet werden, mehr Druck auf Frauen erzeugt, da deren gleichberechtigte und gleichwertige Verhandlungsposition auch grundsätzlich immer wieder infrage steht. So konstatiert ein_e Hochschulleiter_in:

> *„Und, also was ich ganz klar sagen kann, Männer verhandeln anders als Frauen." (Exp. U)*

Differenzkonstruktionen: Frauen als die ‚Anderen'

Differenzkonstruktionen finden sich in nahezu jedem Gespräch mit den Expert_innen – dies hängt mit dem Interviewthema, der Gehaltsdifferenz zwischen den Geschlechtern, als zentraler Untersuchungsfrage zusammen und ist nicht überraschend. Jedoch ist der vorherrschende Differenzdiskurs, trotz hoher Reflexionsfähigkeit über Geschlechterstereotypen, ausgeprägt, in dessen Rahmen Frauen oft weniger Erfahrung, weniger Geschick und allgemein im Vergleich zu Männern weniger Kompetenzen und Spielräume zugeschrieben werden: Frauen träten entweder nicht selbstbewusst genug oder „überzogen selbstbewusst" (Exp. S) in den Verhandlungen auf oder Männer seien „fordernder" und Frauen „kraftloser" (Exp. U) bei der Beantragung von Zulagen. Manche Befragte äußern vorsichtiger, dass „in der Tendenz […] die Männer etwas selbstbewusster" (Exp. N), Frauen dagegen „realistischer und die Männer ambitionierter" (Exp. N) bei Zielvereinbarungen seien. Bewerber hätten in der Verhandlungssituation „wenig Schwierigkeiten, Wünsche zu formulieren", und seien „risikofreudiger" (Exp. L). Fordernde Frauen hingegen träten inadäquat auf, „wissend, ich verlange zu viel" (Exp. L), während die Beziehung zwischen Männern und der Hochschulleitung von anderer Qualität sei: „Dann hat man sich auch verstanden auf einer Ebene" (Exp. L). Frauen würden aber auch in der Verhandlungssituation „unterschätzt" (Exp. L), ihnen werde die Erfahrung abgesprochen.

> *„Also es gibt welche, die gut verhandeln, gut sind und klar sind, aber es gibt auch ganz stark so eine Gruppe, die denkt, ich bin eine Frau und ich komme und alle müssen mir den Teppich ausrollen, und dann gibt es welche, die wirklich dieses andere Extrem, also so diese Norm sehe ich weniger, und dann gibt es dieses andere Extrem, die sich nicht mal trauen, dem Rektor guten Tag zu sagen. Also ‚normal' gibt es ganz wenig." (Exp. R)*

Wie die/der Expert_in in diesem Beispiel zusammenfasst, scheint es alles zu geben, nur nicht den Normalfall. Frauen sind die ‚Anderen" und Männer die Norm. Eine Frau mit guter Verhandlungsposition zähle zu den Ausnahmefrauen, wohingegen Männern oftmals grundsätzlich eine bessere Verhandlungsposition attestiert wird:

> *„Ich glaube insgesamt schon, dass – aus welchen Gründen auch immer – die Verhandlungsposition von Männern wahrscheinlich besser ist, sei es, weil sie in der Privatwirtschaft [waren], oder tatsächlich besser argumentieren können, […] sei es, weil vielleicht auch*

[48] Zwei Rektorate waren zum Befragungszeitraum (März 2019) vakant, vgl. Teil B Kap.2.

insgesamt, […] Frauen häufig schlechtere Verhandler sind in eigener Sache." (Exp. O)

Aber auch gute Verhandlungsergebnisse, das wird in den Antworten der Hochschulleitungen ebenfalls erkennbar, scheinen für Frauen nachteilige Folgen haben zu können. Sie müssten dann, wenn eine Frau sehr gut verhandelt hätte und „die absolut bestausgestattete Professur am Haus" (Exp. U) innehabe, mit der Missgunst der Kollegen rechnen: „Aber wenn man sich gut verhandelt als Frau, dann wird es gewertet von den Kollegen. Ganz klar" (Exp. R). Hier ist von einer negativen Wertung die Rede, nicht von Anerkennung. Andererseits gebe es Frauen, denen man „die Zulage andienen" (Exp. U) müsse. Zugleich könnten Gender-Stereotype jedoch auch zugunsten hochschulspezifischer Bedarfe außer Kraft gesetzt werden, denn wenn die Hochschulleitung der Meinung sei, „wir brauchen jetzt irgendwas unbedingt" (Exp. R), spiele Geschlecht keine Rolle mehr.

Ähnlichkeiten zwischen den Geschlechtern sehen einige der befragten Expert_innen da, wo Menschen „in ihrer Familie das Hauptgeld verdienen", denn „die verhandeln auch härter" (Exp. N). Dies gelte auch für eine Professorin als „Alleinverdienerin in der Familie […], die Frauen, die diese Hauptverantwortung haben, verhandeln besser. […] Umgekehrt, wenn der Mann eine Frau hat, die die Karriere macht, verhandelt er auch nicht so hart hier" (Exp. N).

Differenzkonstruktionen zeigen sich überraschenderweise gerade dort, wo es darum geht, Gleichstellung durch vermehrte Berufung von Frauen aktiv zu betreiben. In diesem Fall treten Hochschulen in den Erzählungen der befragten Expert_innen in Konkurrenz zueinander und unternähmen Anstrengungen, „Klimmzüge" (Exp. Q), um den Frauenanteil zu erhöhen:

„Und wir haben Fälle, wo die [X-Hochschule] uns Professorinnen abwirbt. Weil die ihren Frauenanteil erhöhen wollen. […] Jeder versucht sich, die Frauen werden hier gehätschelt und gepflegt, das kann ich Ihnen aber sagen. […] Wenn sich eine Frau irgendwo an mehreren Stellen beworben hat, dann stehen wir schon richtig in Konkurrenz zueinander." (Exp. Q)

In den Antworten der Expert_innen zeigt sich damit, dass es Frauen in der Berufungsverhandlungssituation offenbar selten gelingt, einen Eindruck zu vermitteln, der als neutral wahrgenommen wird. Als Maßstab, an dem sie dabei gemessen werden, dient ihr Kollege, dem Neutralität per se zugesprochen wird. Dessen Risikofreude und sein Selbstbewusstsein erscheinen, dies wird in den Aussagen einiger der Befragten erkennbar, weder überspannt noch wird es negativ aufgefasst, wenn er in der Verhandlung „ganz klar Familienfreundlichkeit adressiert" (Exp. R). Frauen dagegen hätten „Glück" (Exp. U), wenn ihnen bei der Verbeamtung Erziehungszeiten nachträglich anerkannt würden. Erfolge werden anderen zugerechnet. An dieser Stelle gewinnt auch die Gleichstellungsbeauftragte an Bedeutung, die einen anderen Aspekt der Geschlechterkonstruktion in die Erzählungen einbringt. So kann die Gleichstellungsbeauftragte als eine agieren, die die „Ärmel hoch"-krempelt und an die Arbeit geht, die den Rektor „einfängt" und „stark und selbstbewusst" (Exp. U) ist.

6.5 HANDLUNGSBEDARF AUS SICHT DER HOCHSCHULLEITUNGS-EXPERT_INNEN

Für die interviewten Expert_innen besteht ein besonderer Handlungsbedarf hinsichtlich der Berufungsverhandlungen und der Verhandlungen individueller besonderer Leistungsbezüge. Über diese beiden Stellschrauben ließen sich die ansonsten eher als ‚schicksalhaft' verstandenen Ungleichheiten auf Hochschulseite verringern oder entschärfen, was auf längere Sicht auch zu einer Angleichung der Entgelte führen könne. Als wichtigste Punkte benannten die Befragten die Schaffung von Transparenz und die Offenlegung, aber auch die Anpassung und andere Gewichtung von Kriterien, soweit dies möglich sei, Aspekte, die auch im Rahmen der Online-Befragung von den Professor_innen als zentral angeführt wurden. Zudem räumen einige Expert_innen ein, dass die Kommunikation der Hochschulen zu den Möglichkeiten von Leistungsbezügen verbessert werden könnte.

Transparenz schaffen und Kriterien offenlegen

Die Wahrnehmung der Berufungsverhandlungen und der Verhandlungen zu besonderen Leistungsbezügen als „closed shop", als „intransparent" und durch organisationale Interessen bestimmt, wird von den Expert_innen nicht durchgehend, doch vielfach auch kritisch kommentiert und problematisiert. Die letztlich ungleichen Voraussetzungen der Kandidat_innen, auf

ihre eigene Verhandlung Einfluss nehmen zu können, werden durchaus gesehen und es wird wiederholt überlegt, wie dem entgegengewirkt werden könnte.

> *„Ich glaube, der Wunsch ist einfach unglaublich groß, in diese Verfahren transparent reinzugehen. Was wird bewertet? Wie wird das bewertet? Was ist für die Leistungszulage eine relevante Leistung und was nicht? Und ich glaube, dieses transparente Verfahren herstellen ist eine der wichtigsten Möglichkeiten, eine faire Verhandlungssituation für alle hinzubekommen. Und ich glaube, so ein transparentes Verfahren würde dann auch helfen, diese Geschlechteraspekte entweder thematisieren zu können oder das, was zuungunsten der Frauen ist, zurückzudrängen. Und dass sie auch fordern können, also sagen, das sind die Kriterien und das habe ich erfüllt und das und das und das nicht." (Exp. S)*

Einige Expert_innen vertreten die Auffassung, dass Frauen häufig weniger Kenntnis darüber hätten, was sie fordern könnten, und dass sie dies erst in der Situation selbst erfragen und aushandeln würden, während es Männern offenbar bereits im Vorfeld klar gewesen sei. Woher dieser angenommene Informationsvorsprung stammt, wird in den Gesprächen dabei nicht näher erläutert. Eine eindeutige Offenlegung von Kriterien würde nicht nur Frauen dabei helfen, in der Verhandlungssituation mehr Sicherheit zu erlangen, um (vermeintlich) inadäquates Auftreten in Form von überzogenen Vorstellungen oder falscher Bescheidenheit zu vermeiden, darin sind sich die Expert_innen, die diesen Punkt anführen, einig.

Kriterien ausweiten und anders gewichten

Neben der Offenlegung und Transparenz der Kriterien wird von einigen Expert_innen, wenn auch eher vorsichtig, vorgeschlagen, Kriterien auszuweiten und anders zu gewichten. Hierbei wird auch auf die Richtlinien rekurriert, die, obwohl sie transparent und klar seien, gleichzeitig ungleichheitsfördernd wirken könnten:

> *„Dass wir teilweise bei diesen Richtlinien auch gucken müssen, werden eigentlich, ich sag mal, männliche Eigenschaften begünstigt in diesen Richtlinien oder nicht. Also, es kann ja sein, dass in der Art zu lehren oder in der Schwerpunktsetzung bei Lehre es geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. Das weiß ich nicht." (Exp. U)*

Kriterienkataloge müssten zudem, dies heben einige Befragte hervor, daraufhin hinterfragt werden, ob sie ermutigend oder hemmend wirkten, sich selbstbewusst mit den eigenen Stärken zu präsentieren. Dies könne für Frauen und Männer unterschiedlich sein und habe mit der generellen „Abwertung dessen zu tun, was Frauen an den Hochschulen leisten, und [dass] sie offensichtlich einfach das Gefühl beigebracht kriegen, das ist nicht so wichtig" (Exp. S). Einige Expert_innen schlagen deshalb vor, Kriterienkataloge dahingehend umzugestalten, „dass zum Beispiel Lehre mit aufgenommen wird, vielleicht könnten auch nochmal Gleichstellungsfragen mit aufgenommen werden, Engagement in Gleichstellungsfragen", um zu verhindern, dass „für die Frauen diese Nichtanerkennung doppelt durchschlägt" (Exp. S).

Kommunikation verbessern, Fortbildungen durchführen, Beschwerdekommission einrichten

Dass Leistungsbezüge nicht nur einmal im Berufungsgespräch verhandelt, sondern zu einem Stichtag immer wieder neu beantragt werden können, wird offenbar nicht von allen Hochschulen kommuniziert. Tatsächlich werden von den Expert_innen sehr unterschiedliche Handhabungen geschildert und als legitim erachtet. Während die eine Hochschule das Kollegium überhaupt nicht darüber informiert, dass Zulagen beantragt werden können, erinnert die andere Hochschule einmal im Jahr an diese Möglichkeit. Jede Hochschule scheint hier ihren eigenen Weg zu suchen. Die meisten Expert_innen sind sich jedoch einig, dass eine adäquate Kommunikation zu Beantragungsmöglichkeiten sinnvoll und auch für die Herstellung gleicher Chancen notwendig ist. Auch werden eine gemischtgeschlechtliche Besetzung für Verhandlungskommissionen sowie Fortbildungen in gemischtgeschlechtlichen Teams angeregt, um einen Gender Bias in Verhandlungssituationen zu reduzieren.

Da die/der Rektor_in bzw. die Hochschulleitung letztlich unter vier Augen oder auf Antrag darüber entscheiden, welche Leistungszulagen gewährt werden, und es keine Handhabe für die Professor_innen gibt, sich gegen die Festsetzung zu wehren, wurde an einer Hochschule in den Richtlinien eine „Beschwerdekommission" verankert. Diese soll verhindern, dass die persönliche Entscheidung der Rektorin/des Rektors letztlich nicht anfechtbar ist. Sollte sich bei einer Beschwerde herausstellen, dass „geschlechtsspezifische Effekte" (Exp. M) auftreten und daraus eine Ungleichbehandlung entstanden ist, könne auch der Gleichstellungsbeauftragten hier mehr Handlungsspielraum eingeräumt werden, um gegen diese Effekte vorzugehen.

6.6 Resümee

Nach Aussage der befragten Expert_innen üben die Hochschulrektor_innen eine entscheidende Funktion bei der Vergabe von Leistungsbezügen aus. Die damit verbundenen Gespräche werden von den Expert_innen – insofern es sich um Berufungs- und Bleibeverhandlungen handelt – als informell und individualisiert, jedoch durch den haushalterischen und rechtlichen Rahmen als begrenzt beschrieben. Nur ein kleiner Kreis der Hochschulleitung – zu dem die Gleichstellungsbeauftragte aus der Perspektive vieler Expert_innen nicht gehört – nimmt an ihnen teil. Insbesondere an den Universitäten werden die Berufungs- und Bleibeverhandlungen für die Vergabe von Leistungsbezügen als wichtig erachtet, während ihnen an den Fachhochschulen nur eine untergeordnete Bedeutung zukommt. Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge erfolgt zumeist als formalisiertes Verfahren, an dem neben den Rektor_innen noch weitere Instanzen beteiligt sein können. In diesem Prozess spielt das Verhandeln eine geringe Rolle. Während an den Universitäten in der Regel eher forschungsbezogene Leistungskriterien als relevant erachtet werden, sind die Kriterien an den Fachhochschulen eher lehrbezogen. Neben der Lehre werden an den Kunsthochschulen zudem künstlerische Leistungen einbezogen.

Obwohl die Leistungskriterien, auf die die befragten Expert_innen Bezug nehmen, von ihnen kaum inhaltlich konkretisiert werden, wird dennoch deutlich, dass der Einwerbung von Drittmitteln, als einem quantifizier- und messbaren Leistungskriterium, eine herausragende Bedeutung zukommt. Zugleich stehen die Leistungskriterien zur Vergabe von zusätzlichen Bezügen nicht gleichwertig nebeneinander, sondern werden von den befragten Expert_innen in eine vermeintlich selbstverständliche – und zugleich vergeschlechtlichte – Hierarchie zueinander gebracht. Es ist einigen Expert_innen dabei durchaus bewusst, dass es auch auf Professurebene eine vergeschlechtlichte Arbeitsteilung gibt und Professorinnen somit durch die hohe Gewichtung von Drittmitteleinwerbung gegenüber der Lehre tendenziell benachteiligt werden. Aber die Perpetuierung und Herstellung geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten an den Hochschulen wird durch einige der befragten Expert_innen zumindest teilweise in Kauf genommen.

Insgesamt wird eine an Marktmechanismen und weniger an ‚Leistung' orientierte Verfahrenslogik deutlich. So gehen einige Expert_innen beispielsweise davon aus, dass Professorinnen in Fächern mit hohem Männeranteil und genauso Bewerber_innen auf schwer zu besetzenden Professuren gute Verhandlungsaussichten für leistungsbezogene Entgeltkomponenten haben, auch wenn dies nicht von den vorliegenden empirischen Daten gestützt wird. Leistung kann somit weniger als ‚objektiv' aufgefasst werden, sondern wird als konstruierte Größe sichtbar, die sich an Organisationslogiken (und deren Nützlichkeitserwägungen und Verwertungsinteressen) ausrichtet. Wenn etwa Professorinnen als Teil einer wettbewerbsorientierten Gleichstellungspolitik für die Hochschule bedeutsam werden, kann auch ihre Rekrutierung – und ihr Anwerben durch attraktive zusätzliche Gehaltselemente – instrumentalisiert werden.

Zudem äußern sich die Expert_innen über mögliche Ursachen des Gender Pay Gaps auf der Basis der Leistungsbesoldung der Professor_innen: Hier wird von ihnen in erster Linie die Bedeutung der Fachdisziplin hervorgehoben, den Professorinnen aber gleichzeitig bisweilen mangelndes Verhandlungsgeschick oder eine zu große Bescheidenheit attestiert. Bezüglich der Geschlechterkonstruktionen in der Verhandlungssituation ist auffällig, dass es in den Erzählungen der Expert_innen zwar einen ‚durchschnittlichen' Professor zu geben scheint, der weder zu bescheidene noch überzogene Forderungen stelle, Professorinnen dagegen in der Regel selten ein Verhalten zu zeigen scheinen, das von den Verhandlungsteilnehmer_innen als angemessen bewertet wird. Zugleich wird aus den Schilderungen der Befragten deutlich, dass die Verhandlungen nicht in einem geschlechtsneutralen Raum stattfinden. Sowohl das Geschlechterverhältnis in der Verhandlungssituation (vorwiegend männliches Rektorat) als auch geschlechterstereotype Handlungserwartungen und eine geschlechterdifferenzierte Beurteilung des Verhandlungsergebnisses stecken den Rahmen ab.

Um den Gender Pay Gap auf der Ebene der Professuren zu verringern, schlagen die befragten Expert_innen insbesondere die Schaffung transparenter Verfahren und Kriterien, gemischtgeschlechtliche Verhandlungsteams aufseiten des Rektorats, eine

Umgewichtung und Ausweitung der Leistungskriterien sowie bessere Kommunikations- und Beschwerdemöglichkeiten vor. Der Zusammenhang zwischen einer leistungsbasierten Hochschulfinanzierung und einer Zunahme geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten mit Einführung der W-Besoldung wird damit von den meisten Expert_innen ausgeklammert.

7 ENTGELTUNGLEICHHEITEN BEI MITARBEITER_INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Das folgende Kapitel widmet sich geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten im Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Mit rund 52.000 Beschäftigten handelt es sich um eine große Beschäftigtengruppe an den nordrhein-westfälischen Hochschulen, in der zudem mehrheitlich Frauen arbeiten. Die Frage nach geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten ist angesichts der heterogenen Berufsbilder, Tätigkeiten und erforderlichen Qualifikationen besonders komplex zu beantworten. Daher enthält die folgende geschlechterbezogene Analyse der hochschulstatistischen Daten von IT.NRW eine detaillierte Aufschlüsselung nach Entgeltgruppen, Personalgruppen, Arbeitsvolumen und Beschäftigungsverhältnis – Faktoren, die sich in ihrem Zusammenspiel auf das Entgelt auswirken. Die besonderen Beschäftigungsbedingungen, je nach Hochschulart, werden ebenfalls in der Untersuchung berücksichtigt. Darüber hinaus bilden die Erfahrungen und das Wissen von nordrhein-westfälischen Hochschulakteur_innen aus den Bereichen Personal, Gleichstellung und Personalvertretung eine weitere zentrale Basis für die Erschließung des Themas.

Die Analyse und Darstellung der Ergebnisse werden getrennt nach Tarifbeschäftigten (Kap. 7.1) und Beamt_innen (Kap. 7.2) vorgenommen, da es in diesen beiden Gruppen nicht nur grundsätzlich unterschiedliche Entgelt- bzw. Besoldungsstrukturen gibt, sondern auch jeweils spezifische Rechtsgrundlagen (Tarifrecht, Beamt_innen- und Besoldungsrecht). Darüber hinaus umfassen die Tarifbeschäftigten mit 50.413 Personen den deutlich größten Teil des MTV-Bereichs, während die 1.868 MTV-Beamt_innen eine sehr kleine Personalgruppe bilden. Für beide Gruppen wird zunächst die Datenlage aufgeschlüsselt, anschließend werden die Ergebnisse der Expert_inneninterviews dargestellt.

7.1 ENTGELTUNGLEICHHEIT BEI DEN TARIFBESCHÄFTIGTEN

Im Forschungsstand wurde bereits beschrieben, dass Tarifverträge und die dazugehörige Entgeltordnung anfällig für Entgeltdiskriminierungen sind. Für die Tarifbeschäftigten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist der Tarifvertrag des Landes (TV-L) maßgeblich. Dieser sieht 15 Entgeltgruppen für die Beschäftigten vor, die nach Merkmalen wie der Schwere der Tätigkeit, Selbstständigkeit, Verantwortung und den erforderlichen Fachkenntnissen unterschieden werden.[49] Die Gruppen lassen sich nach der erforderlichen Basisqualifikation der Beschäftigten nochmals in Vierergruppen einteilen: Bei den Entgeltgruppen E1 bis E4 handelt es sich um angelernte und sogenannte einfache Tätigkeiten, für E5 bis E8 ist eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich, für E9 bis E12 in der Regel ein Bachelor-Studium oder ein Fachhochschuldiplom, ab E13 ist ein Universitätsstudium bis zum Master/Diplom oder ein Master (FH) erforderlich. In welche Entgeltgruppe eine Stelle im MTV-Bereich an einer Hochschule eingruppiert wird, bestimmt sich anhand der Bewertungen der dort ausgeübten Tätigkeiten im Rahmen der tarifrechtlichen Regelungen. Hierbei bestehen durchaus Spielräume, da der Tarifvertrag unbestimmte Formulierungen hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale enthält.

[49] Zudem werden jeder Entgeltgruppe mittlerweile bis zu sechs sogenannte Erfahrungsstufen zugeordnet, die die Berufserfahrung der Stelleninhaber_innen berücksichtigen. Somit bestimmt sich die Entgelthöhe der Beschäftigten aus Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe. Die Bruttogrundgehälter variieren demnach zum Stichtag 30.06.2016 zwischen 1.681 € in der Entgeltgruppe 1, Stufe 2 und 5.921 € in der damals höchsten Entgeltgruppe 15, Stufe 5.

Die Fragen, wie diese Spielräume an den Hochschulen gehandhabt werden und ob sich daraus unterschiedliche Verdienstchancen für Frauen und Männer ergeben, werden zunächst quantitativ analysiert, indem die Entgeltgruppen mit verschiedenen Merkmalen (Geschlecht, Personalgruppe, Arbeitsvolumen, Beschäftigungsverhältnis und Hochschulart) verknüpft werden. Für die qualitative Untersuchung stellt sich die Frage, wie sich an den Hochschulen Eingruppierungspraxen in der Anwendung tarifvertraglicher Regelungen gestalten. Darüber hinaus werden Empfehlungen zur geschlechtergerechteren Entgeltgestaltung aus den Interviews generiert.

7.1.1 Entgeltwirksame Ungleichheiten bei Tarifbeschäftigten – Analyse hochschulstatistischer Daten

Die folgende quantitative Bestandsaufnahme knüpft an den Gender-Report 2016 an, in dem erstmals die geschlechterbezogene Verteilung der einzelnen MTV-Personalgruppen auf die Entgeltgruppen ausgewertet wurde (vgl. Kortendiek et al. 2016: 83ff.). In der hier vorliegenden Analyse werden nun weitere Merkmale herangezogen: das Arbeitsvolumen (Vollzeit/Teilzeit), welches unmittelbar die Höhe des Entgelts beeinflusst, und zweitens die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (befristet/auf Dauer), die nicht nur Auswirkungen auf die Sicherheit des Einkommens, sondern auf längere Sicht auch auf die Höhe hat. Als weitere Einflussgröße wird die Hochschulart[50] berücksichtigt. Die abschließende Analyse gilt der Ebene der einzelnen Hochschulen. Hierbei wird die Verteilung der Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten in den häufigsten Entgeltgruppen der MTV-Tarifbeschäftigten in den Blick genommen, um sich so der unterschiedlichen Eingruppierungspraxis an den Hochschulen anzunähern. Wegen geringer Fallzahlen ist es aus Datenschutzgründen nicht möglich, die Kunsthochschulen in alle Auswertungen einzubeziehen. Ebenfalls aufgrund des Datenschutzes und aus Gründen der Übersichtlichkeit werden die 15 Entgeltgruppen jeweils in Zweier-Clustern aggregiert, teilweise werden auch die nach formaler Basisqualifikation gebildeten Vierer-Cluster ausgewertet. Für die Gruppen E13 bis E15 ist aufgrund der sehr geringen Fallzahlen im höheren Bereich nur eine zusammenfassende Analyse möglich.

[50] Neben den drei Hochschularten (Universitäten, Fach- und Kunsthochschulen) werden hier auch die Medizinischen Fakultäten getrennt von den Universitäten berücksichtigt. Sie weisen durch die Nähe zu den Universitätskliniken, etwa durch das ihnen zugeordnete Pflegepersonal, eine andere Personalstruktur auf, was sich auch im höheren Frauenanteil niederschlägt. Bei den Universitäten wird das MTV-Personal der Medizinischen Fakultäten deshalb nicht eingerechnet.

Personalgruppe und Entgeltgruppe

An den Hochschulen findet sich im MTV-Tarifbereich das gesamte Spektrum der 15 Entgeltgruppen (E) des TV-L, mit Schwerpunkten in den mittleren Entgeltgruppen, wie Tabelle C 7.1 zeigt. Der MTV-Tarifbereich ist durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet, mehr als zwei Drittel der Tarifbeschäftigten sind Frauen (69,3 %). Eine differenzierte Analyse der Repräsentation von Frauen und Männern in den verschiedenen Entgeltgruppen zeigt jedoch unterschiedliche geschlechterbezogene Verteilungen: Den höchsten Frauenanteil mit 75,9 % weist das Entgeltcluster E5 bis E8 auf. Diesem Cluster gehört zudem die Hälfte der MTV-Tarifbeschäftigten an. Immerhin sind 8,0 % der Hochschulbeschäftigten im MTV-Bereich den Entgeltgruppen E1 bis E4 zugeordnet, wobei vor allem in den beiden untersten Entgeltgruppen E1/E2 sich mit über drei Vierteln überproportional viele Frauen befinden.

In den Entgeltgruppen E5 bis E12 sinkt der Frauenanteil mit der Höhe der Entgeltgruppe kontinuierlich. Dies gilt sowohl für die nach Qualifikation zusammengefassten Vierergruppen als auch innerhalb dieser Cluster. Frauen finden sich jeweils seltener im höheren Bereich der Entgeltcluster. Besonders deutlich wird dies in den Entgeltgruppen E9 bis E12, wo Frauen mit einem Anteil von 41,8 % in den höheren und nur schwach besetzten Entgeltgruppen E11/E12 deutlich unterrepräsentiert sind. Hingegen arbeiten in den stärker besetzten Gruppen E9/E10, denen 30 % der MTV-Beschäftigten angehören, rund 70 % Frauen. Die höchsten Entgeltgruppen E13 bis E15 sind im MTV-Bereich in der Regel Führungspositionen und umfassen insgesamt nur 4,6 % der Beschäftigten. Zwar liegt der Frauenanteil in diesem Cluster bei 59,5 %, bezogen auf den gesamten MTV-Bereich fällt er nichts desto trotz unterdurchschnittlich aus.

Eine genauere Aufschlüsselung, die die verschiedenen Personalgruppen im MTV-Bereich berücksichtigt, verdeutlicht die Heterogenität und Komplexität in diesem Feld. Denn je nach Personalgruppe gestaltet sich die geschlechterbezogene Verteilung der Entgeltgruppen sehr unterschiedlich (Tab. C 7.2).

Tab. C 7.1: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15	**4,6 %**	**2.344**	**59,5 %**
E11/E12	6,6 %	3.341	41,8 %
E9/E10	30,0 %	15.127	69,4 %
E9–E12	**36,6 %**	**18.468**	**64,4 %**
E7/E8	31,1 %	15.700	74,4 %
E5/E6	19,1 %	9.620	78,4 %
E5–E8	**50,2 %**	**25.320**	**75,9 %**
E3/E4	6,9 %	3.467	55,0 %
E1/E2	1,1 %	572	77,1 %
E1–E4	**8,0 %**	**4.039**	**58,2 %**
Sonstige Einstufung	0,5 %	242	31,0 %
Insgesamt	**100 %**	**50.413**	**69,3 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 7.2: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen und Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Personalgruppe	Verwaltungspersonal (16.191 Beschäftigte)		Technisches Personal (8.901 Beschäftigte)		Bibliothekspersonal (1.081 Beschäftigte)		Pflegepersonal (12.260 Beschäftigte)		Sonstiges Personal (11.980 Beschäftigte)	
Entgeltgruppe	EG %	F %	EG %	F %	EG %	F %	EG %	F %	EG %	F %
E13–E15	**12,2 %**	**63,4 %**	**2,3 %**	**20,7 %**	**1,3 %**	**50,0 %**	**0,0 %**	**(–)**	**1,2 %**	**63,1 %**
E11/E12	11,1 %	53,0 %	12,8 %	23,1 %	1,5 %	31,3 %	0,5 %	59,4 %	2,7 %	42,3 %
E9/E10	27,2 %	73,8 %	40,4 %	44,8 %	30,8 %	80,5 %	19,5 %	73,1 %	36,7 %	82,3 %
E9–E12	**38,3 %**	**67,7 %**	**53,2 %**	**39,6 %**	**32,3 %**	**78,2 %**	**20,0 %**	**72,7 %**	**39,4 %**	**79,6 %**
E7/E8	16,8 %	83,3 %	24,2 %	32,8 %	12,9 %	84,2 %	73,7 %	82,7 %	13,7 %	68,0 %
E5/E6	27,2 %	84,9 %	16,9 %	51,5 %	47,5 %	77,6 %	1,3 %	80,9 %	25,4 %	82,2 %
E5–E8	**44,0 %**	**84,3 %**	**41,1 %**	**40,5 %**	**60,4 %**	**79,0 %**	**75,1 %**	**82,7 %**	**39,1 %**	**77,3 %**
E3/E4	3,3 %	39,2 %	2,8 %	37,4 %	5,7 %	58,1 %	4,5 %	60,0 %	17,4 %	59,8 %
E1/E2	1,2 %	63,0 %	0,2 %	61,1 %	0,3 %	100 %	0,4 %	61,5 %	2,6 %	89,0 %
E1–E4	**4,4 %**	**45,5 %**	**3,0 %**	**39,0 %**	**6,0 %**	**60,0 %**	**4,9 %**	**60,1 %**	**20,0 %**	**63,5 %**
Sonst. Einstuf.	1,0 %	35,6 %	0,4 %	2,6 %	0,0 %	(–)	0,0 %	100 %	0,4 %	38,1 %
Insgesamt	**100 %**	**73,2 %**	**100 %**	**39,3 %**	**100 %**	**77,2 %**	**100 %**	**79,6 %**	**100 %**	**75,2 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

- **Verwaltungspersonal:** Mit 16.191 Tarifbeschäftigten ist das zu fast drei Vierteln aus Frauen bestehende Verwaltungspersonal (73,2 %) die größte Personalgruppe im MTV-Bereich. Die Entgeltgruppen E5 bis E8 bilden hier das am stärksten besetzte Viercercluster, das zugleich mit 84,3 % den höchsten Frauenanteil aufweist. Auch unterscheiden sich die Frauenanteile in den höheren Entgeltgruppen E7/E8 und den niedrigeren Entgeltgruppen E5/E6 dieses Clusters kaum. Es wird zudem sichtbar, dass in diesem Cluster prozentual deutlich mehr E5/E6-Stellen zu finden sind als Stellen im Bereich E7/E8. Dies kann ein Indiz dafür sein, dass Arbeitsplätze, an denen überwiegend Frauen tätig sind, eher niedriger eingruppiert werden. Die nächsthöheren Entgeltgruppen E9 bis E12 verzeichnen einen geringeren Frauenanteil von insgesamt 67,7 %, wobei Frauen auch hier häufiger in den unteren Entgeltgruppen des Clusters zu finden sind. Das Verwaltungspersonal ist außerdem die Gruppe mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten, die Stellen der höchsten Entgeltgruppen E13 bis E15 besetzen (12,2 %). In diesem Bereich, in dem neben Führungspositionen auch Stellen des Wissenschaftsmanagements angesiedelt sind, liegt der Frauenanteil mit 63,4 % zwar deutlich über der 50-Prozent-Marke, gemessen an ihrem Anteil am gesamten Verwaltungspersonal sind Frauen jedoch unterrepräsentiert. Zudem lässt sich anhand der Daten nicht beurteilen, wie

die Geschlechterverteilung innerhalb des Clusters ausfällt. Am anderen Ende der Entgeltskala, im angelernten Bereich, fällt auf, dass innerhalb des Viererclusters E1 bis E4 zwar insgesamt mehrheitlich Männer arbeiten, Frauen mit einem Anteil von 63,0 % jedoch überproportional häufig nach E1/E2 vergütet werden.

- **Technisches Personal:** Auch an den Hochschulen spiegelt sich in der Personalgruppe des technischen Bereichs die berufsfeldspezifische Geschlechtersegregation wider, denn Frauen sind mit einem Anteil von 39,3 % an den 8.901 technischen Mitarbeiter_innen deutlich unterrepräsentiert. Darüber hinaus ist, anders als im gesamten MTV-Bereich, die Hälfte der Arbeitsplätze im höheren Entgeltcluster E9 bis E12 eingruppiert (53,2 %). Mit Ausnahme der drei höchsten Entgeltgruppen liegt der Frauenanteil an den Viererclustern bei rund 40 %. Innerhalb der Cluster zeigt sich jedoch, dass der Anteil der Mitarbeiterinnen in den jeweils höheren Entgeltgruppen um rund 20 Prozentpunkte abnimmt. In dem gering besetzten höchsten Cluster E13 bis E15 ist zudem lediglich jede fünfte Stelle mit einer Frau besetzt.

- **Bibliothekspersonal:** Mit 1.081 Beschäftigten ist das Bibliothekspersonal die kleinste Personalgruppe im Tarifbereich. An den Hochschulbibliotheken sind mit einem Anteil von 77,2 % überwiegend Frauen tätig. Auffällig ist, dass 60,4 % der Stellen im Cluster E5 bis E8 eingruppiert sind und hier insbesondere in E5/E6 (47,5 %). Damit befinden sich in den Bibliotheken eher niedriger vergütete Arbeitsplätze im Vergleich mit dem Verwaltungspersonal. Rund ein Drittel der Arbeitsplätze ist in den höheren Entgeltgruppen E9/E10 eingruppiert, wobei der Frauenanteil mit 80,5 % hier leicht überdurchschnittlich ist. Dagegen liegt er in den nächsthöheren Entgeltgruppen E11/E12 sowie dem höchsten Entgeltcluster deutlich unterhalb des Durchschnitts. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigtenanzahl hier insgesamt sehr gering ist.

- **Pflegepersonal:** Beim Pflegepersonal handelt es sich um eine für den Hochschulbereich sehr spezifische Personalgruppe. In den vorliegenden Daten wird ausschließlich das Pflegepersonal aufgeführt, das in den Universitätsklinikbereichen, die den Medizinischen Fakultäten zugeordnet sind, tätig ist. Ihm gehören rund 12.260 Tarifbeschäftigte an. Mit 79,6 % ist der Frauenanteil im Vergleich mit dem gesamten MTV-Tarifbereich an den Hochschulen der höchste. Die am stärksten besetzten Entgeltgruppen sind E7/E8, wonach fast drei Viertel der Beschäftigten vergütet werden, gefolgt von der nächsthöheren E9/E10 (19,5 %). Es zeigt sich, dass Frauen am häufigsten im Entgeltcluster E5 bis E8 zu finden sind, denn hier beträgt ihr Anteil 82,7 %. Mit den nächsthöheren Entgeltgruppen sinkt der Frauenanteil: Liegt er in E9/E10 bei 73,1 %, sinkt er in E11/E12 sogar auf 59,4 %. Die höchsten Entgeltgruppen E13–E15 sind im Pflegebereich nicht besetzt.

- **Sonstiges Personal:** Das sonstige Personal umfasst Beschäftigte, die keiner der vier genannten Personalgruppen zugeordnet werden können. Diese Gruppe erreicht mit 11.980 Tarifbeschäftigten eine beachtliche Größe und besteht zu drei Vierteln aus Frauen. Auffällig ist, dass der Anteil der angelernten Beschäftigten, die nach E1 bis E4 vergütet werden, mit 20 % überdurchschnittlich hoch ausfällt. Frauen finden sich innerhalb der Vierercluster in den jeweils unteren Entgeltgruppen. Besonders ausgeprägt ist dies im Entgeltcluster E9 bis E12, wo die Differenz rund 40 Prozentpunkte ausmacht (E9/E10 = 82,3 % vs. E11/E12 = 42,3 %).

Die Datenanalyse zeigt, dass die Gruppe der tarifbeschäftigten Mitarbeiter_innen an den Hochschulen des Landes sehr heterogen ist. Mit Blick auf die verschiedenen Personalgruppen finden sich auch an den Hochschulen geschlechterbezogene berufsfeldspezifische Unterschiede: Frauen sind insgesamt mehrheitlich im MTV-Bereich vertreten, so beim Verwaltungs-, Bibliotheks- und Pflegepersonal sowie bei den Sonstigen Beschäftigten, während sie beim technischen Personal unterrepräsentiert sind. Allerdings zeigen sich über die Personalgruppen hinweg ähnliche Muster hinsichtlich der Geschlechterverteilung auf die Entgeltgruppen. Zwischen E5 und E12 sinkt der Frauenanteil mit steigender Eingruppierung. Das gilt in der Tendenz sowohl für die nach Qualifikation zusammengefassten Entgeltgruppen in Viercluster als auch innerhalb dieser Cluster.

Arbeitsvolumen – Vollzeit und Teilzeit

Neben der Eingruppierung bestimmt insbesondere das vertraglich festgelegte Arbeitsvolumen die Höhe

Abb. C.7.1: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung im MTV-Bereich nach Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

des Entgelts. Je höher oder niedriger das Arbeitsvolumen, desto höher oder niedriger das Entgelt. Ein erster Überblick zeigt, dass die Teilzeitbeschäftigung im MTV-Bereich ganz überwiegend von Frauen ausgeübt wird (Abb. C 7.1).

Die Tabelle C 7.3 lässt sichtbar werden, dass an den Hochschulen in NRW zwei Drittel der MTV-Tarifbeschäftigten im Besitz einer Vollzeitstelle (100 %) sind und daher die Verdienstmöglichkeiten ihrer jeweiligen Entgeltgruppe voll ausschöpfen können. Werden die Beschäftigten mit einem Arbeitsvolumen ab 76 % zu den Vollzeitbeschäftigten hinzugerechnet, ergibt sich ein Anteil von 72,5 %.[51] Der Überblick zeigt ebenfalls, dass Männer im MTV-Bereich häufiger eine Vollzeitstelle innehaben als ihre Kolleginnen, denn der Frauenanteil an den Vollzeitstellen fällt mit 61,4 % unterdurchschnittlich aus, wohingegen in den Teilzeitkategorien Frauen mit Anteilen von mehr als 80 % vertreten sind. Dies gilt insbesondere für die Stellen mit einem Arbeitsvolumen von maximal der Hälfte der Arbeitszeit. Inwieweit von den Beschäftigten Teilzeit gewünscht wird, kann aus der vorliegenden Datenauswertung nicht abgeleitet werden. Allerdings ist vor dem Hintergrund des Forschungsstandes davon auszugehen, dass manche Beschäftigten aufgrund mangelnder Vollzeitstellen in Teilzeit arbeiten.

Die Aufschlüsselung nach Entgeltgruppen zeigt, dass in der Tendenz das Arbeitsvolumen mit Höhe der Entgeltgruppen leicht zunimmt. Die höchsten Vollzeitanteile sind mit 82,6 % in E11/E12 und mit 76,9 % in E3/E4 zu finden. Zugleich sind in diesen Entgeltgruppen überdurchschnittlich viele Männer beschäftigt, während die Entgeltgruppen mit den höchsten Frauenanteilen die höchsten Teilzeitquoten aufweisen. So haben in E5/E6 23,1 % der Beschäftigten höchstens eine halbe Stelle, im angelernten Bereich E1/E2 sind es sogar 34,1 %. Werden die Entgeltgruppen innerhalb der aggregierten Vierergruppen betrachtet, fällt auf, dass in den jeweils höheren Entgeltgruppen der Teilzeitanteil geringer ausfällt. Zugleich sinkt auch, wie bereits herausgestellt, mit höherer Eingruppierung der Frauenanteil. Insgesamt lässt sich ein Zusammenhang zwischen Geschlechterverteilung, Höhe der Entgeltgruppe und Teilzeitquote feststellen: Frauen sind häufiger als Männer auf Arbeitsplätzen tätig, die niedriger eingruppiert sind, und sind häufiger in Teilzeit beschäftigt.

[51] Um die Lesbarkeit zu erhöhen sowie aus forschungspragmatischen Gründen werden in diesem Kapitel die Stellen mit einem Arbeitsvolumen von 76 %–100 % zusammengefasst betrachtet und als Vollzeitstellen bezeichnet.

Tab. C 7.3: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Arbeitsvolumen und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe		Arbeitsvolumen	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15		76 bis 100 %	76,7 %	1.799	52,4 %
		51 bis 75 %	11,2 %	262	85,5 %
		bis 50 %	12,1 %	283	80,2 %
		Gesamt	**100 %**	**2.344**	**59,5 %**
E9–E12	E11/E12	76 bis 100 %	82,6 %	2.760	34,6 %
		51 bis 75 %	8,1 %	270	78,5 %
		bis 50 %	9,3 %	311	73,6 %
		Gesamt	**100 %**	**3.341**	**41,8 %**
	E9/E10	76 bis 100 %	74,9 %	11.329	62,1 %
		51 bis 75 %	10,4 %	1.576	90,9 %
		bis 50 %	14,7 %	2.222	91,3 %
		Gesamt	**100 %**	**15.127**	**69,4 %**
E5–E8	E7/E8	76 bis 100 %	71,4 %	11.206	67,3 %
		51 bis 75 %	10,9 %	1.716	92,2 %
		bis 50 %	17,7 %	2.778	92,2 %
		Gesamt	**100 %**	**15.700**	**74,4 %**
	E5/E6	76 bis 100 %	65,5 %	6.298	70,0 %
		51 bis 75 %	11,4 %	1.100	95,4 %
		bis 50 %	23,1 %	2.222	93,7 %
		Gesamt	**100 %**	**9.620**	**78,4 %**
E1–E4	E3/E4	76 bis 100 %	76,9 %	2.666	48,0 %
		51 bis 75 %	7,4 %	258	88,0 %
		bis 50 %	15,7 %	543	73,8 %
		Gesamt	**100 %**	**3.467**	**55,0 %**
	E1/E2	76 bis 100 %	52,1 %	298	71,8 %
		51 bis 75 %	13,8 %	79	94,9 %
		bis 50 %	34,1 %	195	77,9 %
		Gesamt	**100 %**	**572**	**77,1 %**
Sonstige Einstufung		76 bis 100 %	88,8 %	215	25,1 %
		51 bis 75 %	2,5 %	6	83,3 %
		bis 50 %	8,7 %	21	76,2 %
		Gesamt	**100 %**	**242**	**31,0 %**
Insgesamt		76 bis 100 %	72,5 %	36.571	61,4 %
		100 %	66,0 %	33.256	58,9 %
		76 bis 99 %	6,6 %	3.315	86,0 %
		51 bis 75 %	10,4 %	5.267	91,3 %
		bis 50 %	17,0 %	8.575	89,7 %
		26 bis 50 %	13,8 %	6.960	91,5 %
		bis 25 %	3,2 %	1.615	82,2 %
		Gesamt	**100 %**	**50.413**	**69,3 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Da geschlechterbezogene Unterschiede in den Eingruppierungen zwischen den Personalgruppen der Verwaltung und Technik bereits sichtbar wurden, werden diese beiden Gruppen näher betrachtet (Tab. C 7.4). Insgesamt wird deutlich, dass die Teilzeitquote bei den Verwaltungsbeschäftigten höher ausfällt als beim technischen Personal. Aus den vorliegenden Daten geht nicht hervor, wie und in welchem Ausmaß das Geschlecht die Höhe des Arbeitsvolumens beeinflusst, oder ob nicht vielmehr der Stellenzuschnitt in den beiden Beschäftigtengruppen ausschlaggebend für die Differenz ist. Für beide Personalgruppen gilt zudem, dass Frauen im Vergleich mit ihren Kollegen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten.

Tab. C 7.4: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Arbeitsvolumen, Entgeltgruppen und ausgewählten Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe		Arbeitsvolumen	Verwaltungspersonal			Technisches Personal		
			EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
E13–E15		76 bis 100 %	75,7 %	1.500	56,7 %	91,3 %	190	18,9 %
		51 bis 75 %	12,0 %	237	86,5 %	2,9 %	6	50,0 %
		bis 50 %	12,3 %	244	82,0 %	5,8 %	12	33,3 %
		Gesamt	**100 %**	**1.981**	**63,4 %**	**100 %**	**208**	**20,7 %**
E9–E12	E11/E12	76 bis 100 %	79,1 %	1.427	45,8 %	86,8 %	987	16,9 %
		51 bis 75 %	10,4 %	188	83,0 %	5,2 %	59	66,1 %
		bis 50 %	10,5 %	190	77,4 %	8,0 %	91	62,6 %
		Gesamt	**100 %**	**1.805**	**53,0 %**	**100 %**	**1.137**	**23,1 %**
	E9/E10	76 bis 100 %	74,1 %	3.263	67,2 %	80,6 %	2.897	36,1 %
		51 bis 75 %	11,7 %	516	93,6 %	6,7 %	242	81,0 %
		bis 50 %	14,2 %	624	91,7 %	12,7 %	456	80,7 %
		Gesamt	**100 %**	**4.403**	**73,8 %**	**100 %**	**3.595**	**44,8 %**
E5–E8	E7/E8	76 bis 100 %	65,9 %	1.796	76,8 %	83,3 %	1.797	23,1 %
		51 bis 75 %	13,7 %	374	97,3 %	5,3 %	114	81,6 %
		bis 50 %	20,4 %	555	95,1 %	11,4 %	245	81,2 %
		Gesamt	**100 %**	**2.725**	**83,3 %**	**100 %**	**2.156**	**32,8 %**
	E5/E6	76 bis 100 %	53,5 %	2.355	75,2 %	80,4 %	1.208	44,2 %
		51 bis 75 %	13,8 %	607	96,7 %	5,7 %	85	85,9 %
		bis 50 %	32,7 %	1.436	96,0 %	13,9 %	209	79,4 %
		Gesamt	**100 %**	**4.398**	**84,9 %**	**100 %**	**1.502**	**51,5 %**
E1–E4	E3/E4	76 bis 100 %	74,7 %	396	32,1 %	73,2 %	180	25,0 %
		51 bis 75 %	5,5 %	29	65,5 %	5,7 %	14	92,9 %
		bis 50 %	19,8 %	105	59,0 %	21,1 %	52	65,4 %
		Gesamt	**100 %**	**530**	**39,2 %**	**100 %**	**246**	**37,4 %**
	E1/E2	76 bis 100 %	45,0 %	85	47,1 %	55,6 %	10	30,0 %
		51 bis 75 %	4,8 %	9	77,8 %	0,0 %	(–)	(–)
		bis 50 %	50,3 %	95	75,8 %	44,4 %	8	100,0 %
		Gesamt	**100 %**	**189**	**63,0 %**	**100 %**	**18**	**61,1 %**
Sonstige Einstufung		76 bis 100 %	91,9 %	147	31,3 %	94,9 %	37	2,7 %
		51 bis 75 %	0,6 %	1	*	0,0 %	(–)	(–)
		bis 50 %	7,5 %	12	83,3 %	5,1 %	2	*
		Gesamt	**100 %**	**160**	**35,6 %**	**100 %**	**39**	**2,6 %**
Insgesamt		76 bis 100 %	67,7 %	10.969	64,3 %	82,1 %	7.306	30,8 %
		100 %	62,4 %	10.097	62,4 %	77,4 %	6.891	28,2 %
		76 bis 99 %	5,4 %	872	87,3 %	4,7 %	415	73,7 %
		51 bis 75 %	12,1 %	1.961	92,9 %	5,8 %	520	80,2 %
		bis 50 %	20,1 %	3.261	91,0 %	12,1 %	1.075	77,8 %
		26 bis 50 %	17,1 %	2.762	92,3 %	10,3 %	915	79,5 %
		bis 25 %	3,1 %	499	84,2 %	1,8 %	160	68,1 %
		Gesamt	**100 %**	**16.191**	**73,2 %**	**100 %**	**8.901**	**39,3 %**

*Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.*

- **Verwaltungspersonal:** Im Verwaltungsbereich beträgt der Anteil an den Vollzeitbeschäftigten 67,7 %, der damit unterhalb des Vollzeitanteils an den Tarifbeschäftigten insgesamt liegt. Zudem haben 20,1 % der Verwaltungsbeschäftigten maximal eine halbe Stelle inne. Mit einem Anteil von rund 90 % sind es fast ausschließlich Frauen, die in dieser Gruppe in Teilzeit arbeiten, während sie unter den Vollzeitbeschäftigten mit einem Anteil von 64,3 % vertreten sind. Wie in der Gesamtbetrachtung der Tarifbeschäftigten zeigt sich auch beim Verwaltungspersonal die Tendenz, dass sowohl der Frauen- als auch der Teilzeitanteil mit Höhe der Entgeltgruppen sinkt, sowohl über die

Entgeltgruppen hinweg als auch innerhalb der aggregierten Vierergruppen. In den am stärksten besetzten Entgeltgruppen E5/E6 sind 32,7 % der Mitarbeiter_innen auf höchstens einer halben Stelle tätig, wohingegen in den höheren Entgeltgruppen E7/E8 nur 20,4 % eine solche Teilzeitstelle innehaben. Zudem werden in den genannten Entgeltgruppen die Teilzeitstellen zu über 95 % von Frauen besetzt. Auch in den höheren Entgeltgruppen (ab E11/E12) sind die Frauenanteile an den Teilzeitstellen vergleichsweise hoch. Zugleich sind Frauen hier unter den Vollzeitbeschäftigten unterrepräsentiert. Im angelernten Bereich E1 bis E4 fällt ebenfalls der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigungen auf: In den am geringsten entlohnten Gruppen E1/E2 arbeitet sogar die Hälfte der Verwaltungsbeschäftigten auf höchstens einer halben Stelle.

- **Technisches Personal:** Die technischen Mitarbeiter_innen sind mit einem Anteil von 82,1 % überwiegend in Vollzeit beschäftigt. Unterschiede bei den Vollzeitquoten sind in Bezug auf die Entgeltgruppen bei den technischen Beschäftigten weniger ausgeprägt als beim Verwaltungspersonal. Der höchste Anteil an Vollzeitbeschäftigten ist mit 91,3 % in E13 bis E15 zu finden, während in den untersten Entgeltgruppen E1/E2 mit einem Anteil von 55,6 % lediglich etwas mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze in Vollzeit besetzt ist. Die Geschlechterverteilung zwischen Voll- und Teilzeit verhält sich ähnlich wie im Verwaltungspersonal, bei insgesamt niedrigerem Frauenanteil: Vollzeitstellen werden mehrheitlich von Männern besetzt und Teilzeitstellen in fast allen Entgeltgruppen mehrheitlich von Frauen. In den am stärksten besetzten Gruppen E7/E8 und E9/E10 liegt der Frauenanteil an Teilzeitstellen durchweg bei über 80 %, obwohl Frauen in diesen Gruppen weniger als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen.

Auch an den Hochschulen des Landes sind, wie in anderen Branchen, die Arbeitszeiten der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung geschlechterspezifisch verteilt. Mehr als ein Viertel der Arbeitsplätze im MTV-Bereich sind Teilzeitstellen, wobei die Teilzeitquote beim Verwaltungspersonal höher ausfällt als beim Technischen Personal. Unabhängig von den Personalgruppen zeigt sich jedoch, dass fast ausschließlich Frauen in Teilzeit beschäftigt sind. In der Tendenz sinkt sowohl die Teilzeitquote als auch der Frauenanteil mit der Höhe der Entgeltgruppe. So finden sich teilzeitbeschäftigte Frauen insbesondere in den niedrigeren Entgeltgruppen. Dabei ermöglichen Stellenanteile von maximal 50 Prozent in E1/E2 und E5/E6, wo sie besonders häufig vorkommen, kein eigenständiges existenzsicherndes Einkommen.

Beschäftigungsverhältnis – unbefristet und befristet

Auch die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kann Einfluss auf den Gender Pay Gap nehmen, da bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen Erwerbsunterbrechungen wahrscheinlicher sind und sich hierdurch Stufenaufstiege langsamer vollziehen und darüber hinaus auch langfristige Auswirkungen auf das Renteneinkommen möglich sind. Ein erster Blick auf die Frauen- und Männeranteile auf befristeten und unbefristeten Stellen zeigt, dass der Frauenanteil bei der Beschäftigung „auf Zeit" den Frauenanteil an Dauerstellen übersteigt (Abb. C 7.2).

Die Datenanalyse aller Tarifbeschäftigten ergibt, dass der weitaus größte Teil der Beschäftigungsverhältnisse im MTV-Bereich (84,7 %) auf Dauer gestellt ist (Tab. C 7.5), wobei eine leichte Überrepräsentanz (5 Prozentpunkte) von Frauen auf befristeten Stellen zu finden ist. Die Aufschlüsselung nach Entgeltgruppen ergibt darüber hinaus, dass der Befristungs-

Abb. C 7.2: Unbefristete und befristete Beschäftigung im MTV-Bereich nach Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/ Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 7.5: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Beschäftigungsverhältnis und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe		Beschäftigungs-verhältnis	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15		Auf Dauer	75,8 %	1.776	54,7 %
		Auf Zeit	24,2 %	568	74,5 %
		Gesamt	**100 %**	**2.344**	**59,5 %**
E9–E12	E11/E12	Auf Dauer	84,6 %	2.826	38,0 %
		Auf Zeit	15,4 %	515	62,5 %
		Gesamt	**100 %**	**3.341**	**41,8 %**
	E9/E10	Auf Dauer	83,2 %	12.591	68,1 %
		Auf Zeit	16,8 %	2.536	75,9 %
		Gesamt	**100 %**	**15.127**	**69,4 %**
E5–E8	E7/E8	Auf Dauer	90,3 %	14.178	74,0 %
		Auf Zeit	9,7 %	1.522	78,7 %
		Gesamt	**100 %**	**15.700**	**74,4 %**
	E5/E6	Auf Dauer	83,0 %	7.985	78,6 %
		Auf Zeit	17,0 %	1.635	77,6 %
		Gesamt	**100 %**	**9.620**	**78,4 %**
E1–E4	E3/E4	Auf Dauer	79,9 %	2.769	54,4 %
		Auf Zeit	20,1 %	698	57,4 %
		Gesamt	**100 %**	**3.467**	**55,0 %**
	E1/E2	Auf Dauer	70,1 %	401	83,5 %
		Auf Zeit	29,9 %	171	62,0 %
		Gesamt	**100 %**	**572**	**77,1 %**
Sonstige Einstufung		Auf Dauer	81,8 %	198	28,3 %
		Auf Zeit	18,2 %	44	43,2 %
		Gesamt	**100 %**	**242**	**31,0 %**
Insgesamt		Auf Dauer	84,7 %	42.724	68,5 %
		Auf Zeit	15,3 %	7.689	73,6 %
		Gesamt	**100 %**	**50.413**	**69,3 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

anteil sowohl am oberen als auch am unteren Ende der Entgeltskala zunimmt. In den Entgeltgruppen E13 bis E15 hat rund ein Viertel der Beschäftigten eine befristete Stelle inne und in E1/E2 beträgt der Anteil am befristeten Personal sogar 29,9 %. Innerhalb der Viererclusterr sind Mitarbeiter_innen auf Dauerstellen in den jeweils höheren Entgeltgruppen häufiger vertreten. Am deutlichsten wird dies in den Clustern E1 bis E4 und E5 bis E8 sichtbar.

Auch geschlechterbezogene Differenzen in Bezug auf die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse werden in der Datenauswertung sichtbar. So haben Frauen ab den Entgeltgruppen E7/E8 anteilig häufiger befristete Stellen inne als ihre Kollegen. Die größte Differenz ist in E11/E12 zu finden, wo der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten 62,5 % beträgt gegenüber einem Anteil von 38,0 % an den Dauerstellen. Aber auch im hochqualifizierten Bereich E13 bis E15 sind Frauen proportional häufiger befristet beschäftigt, hier stellen sie drei Viertel der befristet Beschäftigten, aber nur etwas über die Hälfte der auf Dauer Beschäftigten (54,7 %). Umgekehrt verhält es sich in den niedrigsten Entgeltgruppen E1/E2, in denen Frauen häufiger kontinuierlich beschäftigt sind: Der Frauenanteil an den Dauerbeschäftigten liegt mit 83,5 % deutlich über ihrem Anteil an den befristet Beschäftigten (62,0 %).

Die Einbeziehung der beiden kontrastierenden Personalgruppen Verwaltungspersonal und Technisches Personal offenbart weitere geschlechterbezogene Unterschiede der Befristungspraxis an den Hochschulen, auch wenn in beiden Personalgruppen der Anteil an Dauerstellen bei über 80 % liegt (Tab. C 7.6). Jedoch gibt es in der Gruppe des Technischen Personals – anders als im Verwaltungspersonal – eine deutliche Differenz im Geschlechterverhältnis: Hier

Tab. C 7.6: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Beschäftigungsverhältnis, Entgeltgruppen und ausgewählten Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe		Beschäftigungs-verhältnis	Verwaltungspersonal			Technisches Personal		
			EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
E13–E15		Auf Dauer	75,0 %	1.486	59,1 %	89,4 %	186	18,3 %
		Auf Zeit	25,0 %	495	76,2 %	10,6 %	22	40,9 %
		Gesamt	**100 %**	**1.981**	**63,4 %**	**100 %**	**208**	**20,7 %**
E9–E12	E11/E12	Auf Dauer	81,1 %	1.464	49,0 %	88,9 %	1.011	20,2 %
		Auf Zeit	18,9 %	341	70,1 %	11,1 %	126	46,8 %
		Gesamt	**100 %**	**1.805**	**53,0 %**	**100 %**	**1.137**	**23,1 %**
	E9/E10	Auf Dauer	81,3 %	3.581	73,4 %	82,3 %	2.960	41,7 %
		Auf Zeit	18,7 %	822	75,4 %	17,7 %	635	59,4 %
		Gesamt	**100 %**	**4.403**	**73,8 %**	**100 %**	**3.595**	**44,8 %**
E5–E8	E7/E8	Auf Dauer	85,9 %	2.340	83,9 %	87,5 %	1.887	30,5 %
		Auf Zeit	14,1 %	385	80,0 %	12,5 %	269	49,1 %
		Gesamt	**100 %**	**2.725**	**83,3 %**	**100 %**	**2.156**	**32,8 %**
	E5/E6	Auf Dauer	83,3 %	3.665	84,7 %	78,2 %	1.174	53,9 %
		Auf Zeit	16,7 %	733	86,1 %	21,8 %	328	42,7 %
		Gesamt	**100 %**	**4.398**	**84,9 %**	**100 %**	**1.502**	**51,5 %**
E1–E4	E3/E4	Auf Dauer	80,6 %	427	37,0 %	78,0 %	192	33,3 %
		Auf Zeit	19,4 %	103	48,5 %	22,0 %	54	51,9 %
		Gesamt	**100 %**	**530**	**39,2 %**	**100 %**	**246**	**37,4 %**
	E1/E2	Auf Dauer	52,9 %	100	64,0 %	83,3 %	15	53,3 %
		Auf Zeit	47,1 %	89	61,8 %	16,7 %	3	*
		Gesamt	**100 %**	**189**	**63,0 %**	**100 %**	**18**	**61,1 %**
Sonstige Einstufung		Auf Dauer	80,6 %	129	34,1 %	94,9 %	37	2,7 %
		Auf Zeit	19,4 %	31	41,9 %	5,1 %	2	*
		Gesamt	**100 %**	**160**	**35,6 %**	**100 %**	**39**	**2,6 %**
Insgesamt		Auf Dauer	81,5 %	13.192	72,4 %	83,8 %	7.462	36,9 %
		Auf Zeit	18,5 %	2.999	76,5 %	16,2 %	1.439	52,0 %
		Gesamt	**100 %**	**16.191**	**73,2 %**	**100 %**	**8.901**	**39,3 %**

*Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.*

stellen Frauen mit 52,0 % gut die Hälfte der befristet Beschäftigten, jedoch nur 36,9 % der auf Dauer Beschäftigten.

- **Verwaltungspersonal:** Für das Verwaltungspersonal lässt sich feststellen, dass, wie in der Gesamtbetrachtung bereits gezeigt, der Anteil befristet Beschäftigter in den höchsten und niedrigsten Entgeltgruppen höher ist. Zugleich sind Frauen in den höchsten Entgeltgruppen E11/E12 und E13 bis E15 überproportional häufig auf befristeten Stellen beschäftigt. Besonders groß ist der Abstand zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in E11/E12. Während Frauen nur knapp die Hälfte der Dauerstellen (49,0 %) innehaben, sind sie zu 70,1 % an den befristeten Stellen beteiligt. Demgegenüber existieren in den mittleren Entgeltgruppen E5 bis E10, in denen Frauen häufig tätig sind, kaum Geschlechterungleichheiten hinsichtlich der Beschäftigungsdauer.

- **Technisches Personal:** Innerhalb des Technischen Personals schwanken die Befristungsanteile zwischen den Entgeltgruppen nicht so stark wie im Verwaltungspersonal. Auch finden sich häufiger befristete Stellen nicht so sehr an den Rändern der Entgeltskala, sondern im unteren Mittelfeld: Die höchsten Anteile befristet Beschäftigter weisen mit ca. 22 % die Entgeltgruppen E3/E4 und E5/E6 auf. Zudem haben in fast allen Entgeltgruppen Frauen anteilig deutlich häufiger eine befristete als eine Dauerstelle inne. Die Ausnahme bilden die Entgeltgruppen E5/E6, in denen der Frauenanteil an den auf Dauer Beschäftigten höher liegt als an den befristet Beschäftigten.

Im MTV-Bereich sind die überwiegenden Arbeitsplätze an den Hochschulen auf Dauer angelegt. Befristete Stellen machen einen Anteil von 15 % aus. Im Schnitt höhere Befristungsanteile von über 20 % finden sich zudem an den Rändern der Entgeltskala, sowohl in E1/E2 bis E3/E4 als auch in E13 bis E15. Es zeigt sich zudem, dass Frauen über die Personalgruppen und fast alle Entgeltgruppen hinweg eher befristet beschäftigt werden als Männer.

Hochschulen im Vergleich: Eingruppierungsspielräume im Cluster E5 bis E8

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, inwiefern sich das Spektrum der Eingruppierungen im MTV-Bereich an den Hochschulen des Landes unterscheidet, denn bei der Eingruppierung von Arbeitsplätzen lassen der Tarifvertrag des Landes und die dazugehörige Entgeltordnung durchaus Spielräume zu. Da geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten und hier insbesondere auch die Bewertungspraxis bei mehrheitlich von Frauen besetzten Arbeitsplätzen an Hochschulen im Fokus der Untersuchung stehen, werden die am stärksten besetzten Entgeltgruppen E5 bis E8 näher betrachtet. Insbesondere Stellen des Hochschulsekretariats sowie der Sachverwaltung sind häufig in E5/E6 eingruppiert, je nach Tätigkeitsbewertungen wäre jedoch ebenfalls die Zuordnung zu E8 möglich. Dagegen sind Stellen des technischen Bereichs in der Regel in E7 zu finden, weshalb hier aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in der Technik mehrheitlich Männer tätig sind. Die genannten Entgeltgruppen bilden zusammen ein Vierercluster, dessen gemeinsame Ausgangsqualifikation in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert. Weitere Qualifikationsmerkmale und Tätigkeiten werden in den Anforderungsprofilen für die einzelnen Stellen definiert, die von den Hochschulen zugeschnitten werden. Mit der Gegenüberstellung der Entgeltgruppen E5/E6 und E7/E8 kann betrachtet werden, wie sich an den einzelnen Hochschulen Frauen und Männer auf die jeweils höheren und niedrigeren Entgeltgruppen verteilen.

Da je nach Hochschulart Unterschiede in der MTV-Beschäftigtenstruktur bestehen, erfolgt der Vergleich getrennt für die Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten), die Medizinischen Fakultäten sowie für die Fach- und Kunsthochschulen.

- **Universitäten:** An den Universitäten sind insgesamt 16.755 tarifbeschäftigte Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung tätig (Tab. C 7.7). Fast die Hälfte der Beschäftigten ist im Viercluster E5 bis E8 zu finden, ebenfalls stark besetzt sind die Entgeltgruppen E9/E10. Frauen sind mit einem Anteil von 58,5 % mehrheitlich vertreten, den höchsten Anteil weisen sie mit 66,9 % im Cluster E5 bis E8 sowie in den am niedrigsten vergüteten Entgeltgruppen E1/E2 auf. Zwar nimmt der Frauenanteil ab E5/E6 mit steigender Entgeltgruppe ab, jedoch nur bis zur E12. In der höchsten Entgeltgruppe (E13 bis E15) sind die Mitarbeiterinnen mit einem Anteil von 59,9 % entsprechend ihres Gesamtanteils repräsentiert. Jedoch lässt sich die Verteilung innerhalb des Clusters und hier insbesondere auf der Ebene der Spitzenpositionen nicht darstellen. Die Analyse des am stärksten besetzten Clusters E5 bis E8 auf Hochschulebene macht sichtbar, dass die Anteile dieser Gruppen je nach Universität stark schwanken (Tab. C 7.8). Insbesondere in den

Tab. C 7.7: MTV-Tarifbeschäftigte an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15	**8,3 %**	**1.393**	**59,9 %**
E11/E12	10,1 %	1.688	34,4 %
E9/E10	29,4 %	4.933	55,7 %
E9–E12	**39,5 %**	**6.621**	**50,3 %**
E7/E8	21,6 %	3.615	60,6 %
E5/E6	26,3 %	4.399	72,1 %
E5–E8	**47,8 %**	**8.014**	**66,9 %**
E3/E4	3,3 %	559	34,7 %
E1/E2	0,6 %	107	70,1 %
E1–E4	**4,0 %**	**666**	**40,4 %**
Sonstige Einstufung	0,4 %	61	23,0 %
Insgesamt	**100 %**	**16.755**	**58,5 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 7.8: Anteile der Entgeltgruppen E5/E6 und E7/E8 nach Geschlecht an den Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten) in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Universität	Alle Tarifbeschäftigten		E5/E6			E7/E8		
	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
U Bonn	1.688	61,7 %	28,5 %	481	69,4 %	25,4 %	429	67,8 %
U Duisburg-Essen	1.360	59,8 %	18,6 %	253	64,8 %	24,9 %	339	72,3 %
U Bochum	1.833	54,9 %	28,7 %	526	69,2 %	24,4 %	447	54,1 %
RWTH Aachen	2.914	47,4 %	24,1 %	701	58,5 %	23,9 %	696	46,4 %
U Köln	1.749	66,1 %	20,4 %	357	73,1 %	22,8 %	399	80,2 %
U Münster	1.595	60,3 %	32,9 %	524	71,0 %	22,1 %	353	57,5 %
TU Dortmund	1.014	56,1 %	16,8 %	170	64,7 %	21,7 %	220	66,4 %
U Bielefeld	991	65,9 %	22,3 %	221	84,6 %	21,4 %	212	68,4 %
U Paderborn	579	54,4 %	32,5 %	188	87,8 %	19,2 %	111	44,1 %
U Wuppertal	644	62,0 %	31,1 %	200	85,5 %	17,2 %	111	55,0 %
U Düsseldorf	823	64,2 %	35,7 %	294	77,6 %	16,2 %	133	55,6 %
DSHS Köln	267	52,8 %	28,1 %	75	74,7 %	15,0 %	40	40,0 %
U Siegen	642	58,6 %	23,7 %	152	86,2 %	12,9 %	83	54,2 %
FernU Hagen	656	71,3 %	39,2 %	257	85,6 %	6,4 %	42	71,4 %
Alle Universitäten	**16.755**	**58,5 %**	**26,3 %**	**4.399**	**72,1 %**	**21,6 %**	**3.615**	**60,6 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Sortiert nach dem Anteil der Entgeltgruppe E7/E8.

Entgeltgruppen E5/E6 gibt es eine Spannweite von über 20 Prozentpunkten. Dabei zeigt sich folgende Tendenz: Je niedriger der Anteil an Stellen in E7/E8 ist, desto höher fällt dieser Anteil in E5/E6 aus. Besonders auffällig ist diese Differenz an der Fernuniversität Hagen, aber auch an den Universitäten Düsseldorf, Paderborn und Wuppertal. Zugleich wird eine weitere Tendenz sichtbar: Universitäten mit einem niedrigeren Anteil an Beschäftigten in E7/E8 weisen zugleich bezogen auf alle Universitäten einen überdurchschnittlichen Frauenanteil in den Entgeltgruppen E5/E6 auf. Das kann ein erster Hinweis darauf sein, dass an diesen Universitäten typische Arbeitsplätze für Frauen mit Berufsausbildung innerhalb des Viererclusters eher niedriger bewertet und entsprechend eingruppiert werden. Es gibt nur wenige Universitäten (Köln, Duisburg-Essen, TU Dortmund), an denen sowohl die Beschäftigtenanteile als auch die Frauenanteile in E7/E8 höher ausfallen als in E5/E6. An allen anderen Universitäten sind Frauen anteilig stärker in den unteren Entgeltgruppen vertreten, was als Indiz gewertet werden kann, dass der Spielraum bei der Bewertung von Arbeitsplätzen, auf denen überwiegend Frauen arbeiten, zuungunsten der Beschäftigten genutzt wird.

- **Medizinische Fakultäten:** Mit 29.721 Beschäftigten weisen die Medizinischen Fakultäten den personalstärksten MTV-Tarifbereich an den nordrhein-westfälischen Hochschulen auf (Tab. C 7.9). Frauen sind mit einem Anteil von 76,2 % besonders stark vertreten. Hierbei ist die spezifische Personalstruktur der Universitätskliniken mit dem Pflegepersonal sowie den medizinischen Heil-, Fach- und Hilfsberufen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, zu berücksichtigen. Die hohe Anzahl von Mitarbeiterinnen an den Medizinischen Fakultäten erhöht den Frauenanteil im gesamten MTV-Tarifbereich an den Hochschulen deutlich. Auch an den Medizinischen Fakultäten sinkt der Frauenanteil ab E5 mit der Höhe der Entgeltgruppe bis E12 kontinuierlich. In der höchsten Entgeltgruppe sind mehr als die Hälfte Frauen, bezogen auf ihren Gesamtanteil sind sie dennoch unterrepräsentiert. Wie an den Universitäten sind auch an den Medizinischen Fakultäten mehr als die Hälfte der MTV-Beschäftigten im Entgeltcluster E5 bis E8 zu finden (Tab. C 7.10). Dabei dominieren jedoch die höheren Entgeltgruppen E7/E8 (38,4 %), die für das Pflegepersonal sowie die medizinischen Assistenzberufe üblich sind. Die Medizinische Fakultät Bochum fällt durch den mit Abstand geringsten Anteil an Beschäftigten auf, die nach E7/E8 eingruppiert sind – und durch die geringste Zahl an MTV-Beschäftigten insgesamt, was dadurch erklärt werden kann, dass hier keine direkt zugehörige Universitätsklinik und daher auch kein Pflegepersonal vorhanden ist. In allen anderen Medizinischen Fakultäten liegt der An-

Tab. C 7.9: MTV-Tarifbeschäftigte an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15	**2,1 %**	**616**	**55,7 %**
E11/E12	3,4 %	996	46,0 %
E9/E10	29,9 %	8.888	77,7 %
E9–E12	**33,3 %**	**9.884**	**74,5 %**
E7/E8	38,4 %	11.413	79,4 %
E5/E6	14,9 %	4.430	85,8 %
E5–E8	**53,3 %**	**15.843**	**81,2 %**
E3/E4	9,4 %	2.785	60,2 %
E1/E2	1,4 %	415	77,8 %
E1–E4	**10,8 %**	**3.200**	**62,5 %**
Sonstige Einstufung	0,6 %	178	34,3 %
Insgesamt	**100 %**	**29.721**	**76,2 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 7.10: Anteile der Entgeltgruppen E5/E6 und E7/E8 nach Geschlecht an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Medizinische Fakultät	Alle Tarifbeschäftigten		E5/E6			E7/E8		
	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
U Düsseldorf	4.319	76,5 %	10,4 %	450	89,1 %	42,1 %	1.819	78,4 %
U Köln	5.538	76,9 %	11,8 %	655	84,6 %	40,5 %	2.243	80,1 %
RWTH Aachen	4.866	75,5 %	16,2 %	787	86,3 %	40,5 %	1.969	79,7 %
U Duisburg-Essen	5.050	76,6 %	15,5 %	781	89,8 %	38,7 %	1.954	79,5 %
U Bonn	3.721	72,5 %	21,5 %	801	83,3 %	34,7 %	1.293	76,8 %
U Münster	5.985	77,2 %	15,1 %	901	83,5 %	34,6 %	2.069	80,6 %
U Bochum	242	86,4 %	22,7 %	55	85,5 %	27,3 %	66	84,8 %
Alle UK / Med. Fak.	**29.721**	**76,2 %**	**14,9 %**	**4.430**	**85,8 %**	**38,4 %**	**11.413**	**79,4 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Sortiert nach dem Anteil der Entgeltgruppe E7/E8.

teil der nach E7/E8 eingruppierten Beschäftigten deutlich über dem Anteil der Gruppen E5/E6. Des Weiteren gilt auch an den Medizinischen Fakultäten, dass sich in den niedrigen Entgeltgruppen in E5/E6 anteilig mehr Frauen als in den höheren Entgeltgruppen E7/E8 finden.

- **Fachhochschulen:** An den nordrhein-westfälischen Fachhochschulen sind 3.516 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung im Tarifbereich beschäftigt (Tab. C 7.11). Im Unterschied zu den Universitäten und Medizinischen Fakultäten dominiert in Bezug auf die Eingruppierungen das Entgeltcluster E9 bis E12, dem fast die Hälfte der Arbeitsplätze zugeordnet sind. Der Frauenanteil beträgt insgesamt 63,7 % und Frauen sind in der höchsten Entgeltgruppe E13 bis E15 angemessen repräsentiert. Jedoch zeigt sich an den Fachhochschulen, dass der höchste Frauenanteil von 81,5 % in den am geringsten vergüteten Entgeltgruppen E1/E2 zu finden ist, gefolgt von E5/E6 (73,2 %). Unterdurchschnittliche Frauenanteile weisen die Entgeltgruppen E3/E4 (31,5 %) sowie E11/E12 (56,6 %) auf. Bezogen auf den Vergleich zwischen den Entgeltgruppen E5/E8 und E7/E8 ergibt die Auswertung, dass der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen in E7/E8 deutlich unter dem Frauenanteil in E5/E6 liegt (Tab. C 7.12). Die Hochschule Bochum weist eine besonders hohe Differenz bei den Frauenanteilen auf. Hier liegt der Unterschied sogar bei 60 Prozentpunkten, während an anderen Fachhochschulen die Unterschiede bis zu 20 Prozentpunkte ausmachen. Es lassen sich jedoch auch Fachhochschulen finden, an denen die Frauenanteile in E7/E8 gegenüber E5/E6 höher ausfallen. Die Westfälische Hochschule hat den höchsten Anteil an Beschäftigten in E7/E8, zudem liegt der Frauenanteil mit 83,6 % mehr als 20 Prozentpunkte oberhalb des Anteils der Frauen in E5/E6. An der Hochschule für Gesundheit sind Frauen in E7/E8 mit 80,0 % ebenfalls stärker vertreten als in E5/E6 (73,3 %). Höhere Frauenanteile

Tab. C 7.11: MTV-Tarifbeschäftigte an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15	**8,6 %**	**301**	**65,1 %**
E11/E12	16,4 %	578	56,6 %
E9/E10	33,4 %	1.174	64,1 %
E9–E12	**49,8 %**	**1.752**	**61,6 %**
E7/E8	17,0 %	597	62,6 %
E5/E6	20,6 %	725	73,2 %
E5–E8	**37,6 %**	**1.322**	**68,5 %**
E3/E4	3,2 %	111	31,5 %
E1/E2	0,8 %	27	81,5 %
E1–E4	**3,9 %**	**138**	**41,3 %**
Sonstige Einstufung	0,1 %	3	*
Insgesamt	**100 %**	**3.516**	**63,7 %**

*Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.*

Tab. C 7.12: Anteile der Entgeltgruppen E5/E6 und E7/E8 nach Geschlecht an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Fachhochschule	Alle Tarifbeschäftigten		E5/E6			E7/E8		
	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
HS Westfälische	165	66,1 %	22,4 %	37	59,5 %	33,3 %	55	83,6 %
HS für Gesundheit	71	71,8 %	21,1 %	15	73,3 %	28,2 %	20	80,0 %
TH Ostwestfalen-Lippe	167	64,1 %	23,4 %	39	71,8 %	21,0 %	35	51,4 %
TH Köln	528	56,6 %	16,5 %	87	74,7 %	20,5 %	108	52,8 %
FH Südwestfalen	265	61,9 %	27,9 %	74	67,6 %	20,4 %	54	64,8 %
HS Düsseldorf	214	58,9 %	9,3 %	20	60,0 %	20,1 %	43	46,5 %
HS Bochum	152	56,6 %	21,7 %	33	90,9 %	18,4 %	28	32,1 %
HS Niederrhein	294	68,4 %	28,2 %	83	81,9 %	18,0 %	53	67,9 %
FH Bielefeld	205	63,9 %	24,9 %	51	68,6 %	15,6 %	32	56,3 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	181	76,2 %	9,9 %	18	83,3 %	14,4 %	26	92,3 %
HS Hamm-Lippstadt	85	65,9 %	29,4 %	25	60,0 %	12,9 %	11	81,8 %
HS Ruhr West	132	69,7 %	15,2 %	20	80,0 %	12,9 %	17	70,6 %
FH Münster	323	61,6 %	18,0 %	58	70,7 %	12,4 %	40	65,0 %
HS Rhein-Waal	163	62,0 %	22,1 %	36	80,6 %	12,3 %	20	65,0 %
FH Dortmund	242	65,3 %	20,7 %	50	68,0 %	12,0 %	29	65,5 %
FH Aachen	329	66,9 %	24,0 %	79	75,9 %	7,9 %	26	61,5 %
Alle Fachhochschulen	**3.516**	**63,7 %**	**20,6 %**	**725**	**73,2 %**	**17,0 %**	**597**	**62,6 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Sortiert nach dem Anteil der Entgeltgruppe E7/E8.

in E7/E8 werden ebenfalls für die Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg und Hamm-Lippstadt ausgewiesen, allerdings bei geringeren Beschäftigtenanteilen in dieser Entgeltgruppe.

- **Kunsthochschulen:** Die Anzahl der Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich beträgt an den Kunsthochschulen des Landes 421 Personen (Tab. C 7.13). Der Frauenanteil ist mit 62,2 % vergleichbar mit den Fachhochschulen. Auch wird ähnlich wie an den Fachhochschulen die Hälfte der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung nach den Entgeltgruppen E9 bis E12 vergütet. Bezogen auf den Vergleich zwischen E5/E6 und E7/E8 ist für die Kunsthochschulen festzustellen, dass die höhere E7/E8 etwas stärker vertreten ist und hier auch der Frauenanteil mit 80,0 % deutlich oberhalb des Frauenanteils von 54,5 % in E5/E6 liegt. Dies deutet darauf hin, dass die Spielräume bei der Bewertung von Arbeitsplätzen mit einem hohen Frauenanteil an den Kunsthochschulen insgesamt zugunsten der Beschäftigten genutzt werden. Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine verlässliche Interpretation auf Hochschulebene nicht möglich.

Tab. C 7.13: MTV-Tarifbeschäftigte an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW2016

Entgeltgruppe	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15	**8,1 %**	**34**	**61,8 %**
E11/E12	18,8 %	79	40,5 %
E9/E10	31,4 %	132	68,2 %
E9–E12	**50,1 %**	**211**	**57,8 %**
E7/E8	17,8 %	75	80,0 %
E5/E6	15,7 %	66	54,5 %
E5–E8	**33,5 %**	**141**	**68,1 %**
E3/E4	2,9 %	12	16,7 %
E1/E2	5,5 %	23	91,3 %
E1–E4	**8,3 %**	**35**	**65,7 %**
Sonstige Einstufung	0,0 %	(-)	(-)
Insgesamt	**100 %**	**421**	**62,2 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Der Vergleich nach Hochschulart und auf Hochschulebene hat gezeigt, dass die an den Hochschulen typischen Arbeitsplätze von Frauen im MTV-Bereich, insbesondere an den Universitäten, häufig in den unteren Entgeltgruppen und hier insbesondere in E5/E6 eingruppiert sind. Dies deutet darauf hin, dass mögliche Spielräume bei der Bewertung dieser Arbeitsplätze eher zuungunsten von Frauen genutzt werden. Jedoch gibt es bereits auch gegenläufige Entwicklungen. An einzelnen Universitäten und Fachhochschulen werden die Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten vieler von Frauen besetzter Arbeitsplätze häufiger nach E7/E8 bewertet als nach E5/E6.

Die Frage nach den geschlechterspezifischen Entgeltungleichheiten, die aufgrund der unterschiedlichen Eingruppierungen und Verteilung der Arbeitszeiten im MTV-Bereich wirksam werden, werden im Folgenden weiter vertieft, indem die Perspektive von Expertinnen aus den Bereichen Personal, Gleichstellung und Personalvertretung einbezogen wird.

7.1.2 Tarifbeschäftigte – zwischen strukturellen Defiziten des Tarifvertrags und Handlungsspielräumen der Hochschulen

In der folgenden Darstellung stehen die Einschätzungen und Perspektiven der befragten Expertinnen für den MTV-Tarifbereich im Mittelpunkt.[52] Es wird herausgearbeitet, wie sie Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern in dieser Beschäftigtengruppe an den Hochschulen wahrnehmen, welche Ursachen sie für dort vorhandene geschlechterdifferenzierte Entgeltungleichheiten identifizieren, welche Bedeutung Teilzeittätigkeit zukommt und welche Handlungsempfehlungen die Expertinnen zur Verringerung von Entgeltungleichheiten aufgrund des Geschlechts geben. Die Interviewten betonen, dass es „den" MTV-Bereich an den Hochschulen nicht gibt und sich die Beschäftigungsstrukturen an den Universitäten gegenüber den Fachhochschulen sehr stark unterscheiden: Insgesamt sei der Anteil an MTV-Beschäftigten an den Fachhochschulen geringer und insbesondere an den Fakultäten und Fachbereichen gäbe es nur die Mitarbeitenden in den Dekanaten und keine Beschäftigten, die für Sekretariats- und Verwaltungstätigkeiten spezifischen Professuren oder Lehrstühlen zugeordnet seien.

Wie im Forschungsstand und im vorangegangen Kapitel beschrieben, kann von Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern in der Gruppe der Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich ausgegangen werden. Dazu tragen die beschriebenen Einflussfaktoren des Arbeitsvolumens, des Beschäftigungsverhältnisses sowie der Stellenbewertung bei. Auch die befragten Expertinnen gehen übereinstimmend von einem Gender Pay Gap aus und geben vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen und regionaler Untersuchungen Hinweise, die diesen Befund stützen.

So berichtete eine Interviewte, ihre eigenen Berechnungen für ihre Hochschule hätten ergeben, dass deutlich messbare Entgeltungleichheiten im MTV-Bereich existieren, wenn alle Gehälter verglichen werden (unbereinigter Gender Pay Gap). Für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sei dies

[52] Für die Zitate gilt: Jeder befragten Expertin wurde ein Buchstabenkürzel zugewiesen. Um die Anonymität der Auswertung zu wahren und Rückschlüsse auf die Autorin des Zitats zu verhindern, erfolgte die Zuweisung im Zufallsmodus.

hingegen nicht besonders ausgeprägt. Die Expertin führt diese Ungleichheit im Entgelt darauf zurück, dass sich in den höheren Entgeltgruppen der ansonsten hohe Frauenanteil im MTV-Bereich nicht entsprechend widerspiegele – ein Befund, der durch mehrere Befragte bestätigt wird und der im Einklang mit den Ergebnissen des Gender-Reports 2016 sowie den oben dargestellten aktuellen statistischen Erhebungen zum MTV-Bereich steht.

An einer anderen Hochschule werden etwaige Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Entgeltgruppen in den Gleichstellungsplänen festgehalten. Hierbei erweise sich jedoch die Zusammenfassung von Entgeltgruppen zu Clustern als problematisch, da diese den mit steigender Entgeltgruppe zunehmenden Gender Pay Gap verschleiern würden. Um dokumentieren zu können, ob Frauen und Männern gleichermaßen der Aufstieg und die Weiterentwicklung in höhere Entgeltgruppen ermöglicht werde, sei die separate Darstellung jeder einzelnen Entgeltgruppe unerlässlich. Allerdings konstatieren mehrere der befragten Expertinnen ein mangelndes Interesse aufseiten der Hochschulleitung, sich mit der Frage der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern im Tarifbereich MTV zu beschäftigen. Dies liege auch daran, dass dem Tarifrecht in dieser Frage eine herausragende Rolle zukomme.

Der TV-L als Einfallstor für Entgeltungleichheit und Vergeschlechtlichung von Berufsfeldern an der Hochschule

Die Regelungen des Tarifvertrags und insbesondere die Entgeltordnung stellen nach Ansicht der Expertinnen ein Einfallstor für Entgeltungleichheiten dar. Beides, Tarifvertrag und Entgeltordnung, seien etwas, „was angegriffen werden müsste" (Exp. C), um geschlechtsspezifische Entgeltungleichheiten zu bekämpfen. Hierbei wird eine Herausforderung darin gesehen, dass „das Bewertungssystem […] ein Problem ist", aber die einzelnen Regeln des Tarifvertrags „scheinbar erst mal geschlechtsneutral" sind (Exp. E), sodass das Tarifsystem insgesamt zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen beitrage.

> *„Wir sind uns einig darüber – der Tarifvertrag ist an vielen Stellen nicht gut, an vielen Stellen, wenn man den Anspruch von Gerechtigkeit hätte, muss man, müsste man nachjustieren, aber den Anspruch hat der Tarifvertrag nicht, sondern die Starken haben sich in den Verhandlungen durchgesetzt." (Exp. D)*

Eine Kritik, die viele Expertinnen äußern, lautet, dass der Tarifvertrag den veränderten Arbeitsfeldern im MTV-Bereich nicht mehr Rechnung trage. Dies führe dazu, dass etliche Berufe unterbewertet seien, da die ausgeübten Tätigkeiten mit den Arbeitsplatzbeschreibungen und den Eingruppierungen nicht mehr übereinstimmten. Die Expertinnen sind geteilter Meinung, inwieweit dies eine spezifische Problematik von sogenannten ‚Frauenarbeitsplätzen' im Sekretariatsbereich darstelle oder eine grundlegende Tendenz sei. Als spezifisches Problem der Sekretariatsarbeitsplätze wird genannt, dass die hierfür notwendigen sozialen Kompetenzen bei den Sekretariaten an der Hochschule, anders als in anderen Berufsfeldern, nicht in die Tätigkeitsbewertung integriert seien und somit auch nicht als Entgeltkomponente gewertet werden. Insofern entsprächen die Kriterien der Bewertung von Sekretariatsarbeitsplätzen nicht den tatsächlichen Anforderungen, die mit der Ausübung der Tätigkeit jedoch erbracht werden müssten.

Eine solche Diskrepanz zwischen den tatsächlichen Anforderungen der ausgeübten Tätigkeiten und der Eingruppierung wird nicht allein in Bezug auf von Frauen besetzte Sekretariatsarbeitsplätze, sondern auch für technische (Ausbildungs-)Berufe sowie die Arbeitsplätze in Bibliotheken beschrieben. Viele Berufsfelder seien durch einen starken Wandel – etwa durch die Digitalisierung – und durch neue Anforderungen gekennzeichnet, der sich in der Entgeltordnung des Tarifvertrags und in den Stellenbewertungen an den Hochschulen jedoch nicht widerspiegele. Neben der für Fragen der Entgeltgleichheit besonderen Bedeutung der Sekretariatsarbeitsplätze seien daher aus einer Gleichstellungsperspektive auch die technischen Berufe von Belang. So hätten Frauen in technischen Berufen an den Hochschulen schlechtere Aufstiegs- und Entwicklungschancen als ihre männlichen Kollegen. Hierbei stelle sich darüber hinaus die Frage, ob für diese technischen Arbeitsplätze Teilzeit ermöglicht werde und ob Frauen gleichermaßen Chancen auf Führungspositionen eingeräumt bekämen.

Bezüglich der Eingruppierung erlaube der Tarifvertrag auch für technische Ausbildungsberufe, in denen ebenfalls mehrheitlich Frauen arbeiten, wie die chemisch oder physikalisch-technischen Assistent_innen, nur eine begrenzte Weiterentwicklung in höhere Entgeltgruppen. Dies gilt in ähnlicher Weise für Ausbildungsberufe im Verwaltungsbereich. Allerdings

steigen nach Einschätzung der Expertinnen Beschäftigte im technischen Bereich im Vergleich zu den Kolleg_innen im Sekretariatsbereich tendenziell mit einer höheren Entgeltgruppe an der Hochschule ein und erhalten zudem leichter Zulagen, da diese etwa als sogenannte „Schmutz-" oder „Erschwerniszulagen" fest im Tarifgefüge verankert sind.[53] Auch aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsmarktlage und der stärkeren Konkurrenz um bestimmte Fachkräfte seien die Ausgangsbedingungen für Beschäftigte in technischen Berufen günstiger. Auszubildende würden zumeist übernommen. Die generelle Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie der Fachkräftemangel in spezifischen Branchen und Berufen beeinflussen nach Ansicht einer Expertin demnach auch die Verhandlungsstärke der Beschäftigten (individuell an der Hochschule und kollektiv in Form von gewerkschaftlicher Macht) bei der Aufwertung von Tätigkeiten im Sekretariatsbereich, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden.

Vergleich TVöD, TV-L und BAT

Die Expertinnen benennen zudem einige grundsätzliche Defizite des Tarifvertrags der Länder (TV-L), insbesondere im Vergleich zu seinem Pendant in Bund und Kommunen, dem TVöD, und im Vergleich zu den Vorgängertarifverträgen.[54] So ermögliche der TVöD etwa die sogenannte ‚stufengleiche Höhergruppierung', d. h., im Falle einer Höhergruppierung wird das Entgelt auf der zuvor erreichten Erfahrungsstufe weitergezahlt. Im TV-L sei es hingegen so, dass eine Beschäftigte bei einer Höhergruppierung in der Regel mindestens eine Erfahrungsstufe zurückgestuft werde. Zudem komme hinzu, dass es die Familien- und Kinderzuschläge nicht mehr gebe, die im alten BAT-Vertrag festgeschrieben waren und im Zuge der Einführung des TVöD/TV-L weggefallen seien. Darüber hinaus wurde im TV-L das Senioritätsprinzip zugunsten eines Leistungsprinzips aufgegeben. Der hierdurch bedingte Wechsel von alters- hin zu leistungsorientierten Erfahrungsstufen könne sich aus Sicht einer Expertin nachteilig für Frauen mit Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Erziehungszeiten erweisen, da sich diese negativ auf den Stufenaufstieg auswirkten. Im Vergleich zum TVöD unterscheide sich zudem die Entgeltordnung dahingehend, dass die Entgelte im TV-L grundsätzlich niedriger ausfielen. Sehr negativ wirke sich dies beispielsweise im Bibliothekswesen an den Hochschulen aus. Dort sei es aufgrund der schlechteren Bezahlung im Vergleich zum TVöD nur schwer möglich, Beschäftigte zu rekrutieren und zu halten.

Spielräume der Hochschule – und wie sie genutzt werden

Die befragten Expert_innen sind sich weitestgehend darüber einig, dass der Tarifvertrag aufgrund seiner Struktur ein Einfallstor für Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern darstellt. Inwieweit vor diesem Hintergrund an den Hochschulen grundsätzlich das Potenzial besteht, Handlungsspielräume bei der Stellenbewertung als Basis der Eingruppierung positiv im Sinne der Beschäftigten und zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit zu nutzen, schätzen die Expertinnen unterschiedlich ein. Einige der Befragten sehen auch jenseits einer grundsätzlichen Veränderung der Rahmenbedingungen des Tarifrechts Spielräume, um die konkrete Politik der jeweiligen Hochschule positiv zu gestalten. Die Hochschulkultur sei entscheidend, um vor Ort die Entgeltgerechtigkeit zu verbessern: „Der Arbeitgeber hat Interpretationsmöglichkeiten in Grenzen, wenn er Tätigkeiten bewertet" (Exp. B), die auch durch die Gleichstellungsakteurinnen zum Verhandeln genutzt werden könnten. Andere denken, dass systematische Verbesserungen nur auf der tariflichen Ebene über eine Veränderung von Tarifstrukturen und Traditionen erreicht werden können. Übereinstimmend konstatieren die Expertinnen, dass die Hochschulen vorhandene Spielräume bei der Arbeitsbewertung von typischen ‚Frauenarbeitsplätzen' zumeist zuungunsten der beschäftigten Frauen nutzen würden, z. T. mit Verweis auf die enge Auslegung des Tarifrechts oder etwaigen Restriktionen des Landesrechnungshofes. Die verschiedenen Argumentationen werden im Folgenden in ihrer Breite und in ihrer unterschiedlichen Akzentuierung dargestellt. Die Expertinnen haben dabei vor allem die Situation der beschäftigten Frauen in den Sekretariaten im Blick.

Eingruppierungen

Die Expertinnen stimmen darin überein, dass die Hochschulen als Arbeitgeberinnen in einem bestimmten Rahmen Spielräume bei den den Eingruppierungen zugrunde liegenden Stellenbewertungen haben. Bei den Tätigkeitsbewertungen gebe es durch-

[53] Die Vergabe der verschiedenen Zulagen wird in § 19 Abs. 2 TV-L geregelt.

[54] Der TVöD trat erstmals 2005 in Kraft und löste u. a. den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) sowie die Tarifverträge des Bundes und der Kommunen für Arbeiter_innen (z. B. MTArb; BMT-G) ab. Damit hob er zugleich die Trennung zwischen Angestellten und Arbeiter_innen auf. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder scherte allerdings aus den Verhandlungen aus und schloss 2006 mit den Vertreter_innen der Gewerkschaften einen eigenen Tarifvertrag, den TV-L ab, der ebenfalls die ehemaligen Angestellten- und Arbeiter_innentarifverträge zusammenführt.

aus Interpretationsmöglichkeiten. Den Tätigkeitsbeschreibungen komme eine entscheidende Rolle für eine gute Eingruppierung zu. Begrenzt werden die Spielräume durch tarifvertragliche Bestimmungen und die Entgeltordnung (EGO) sowie die dazugehörige Rechtsprechung, deren Details sich als äußerst kompliziert erwiesen.

Die Spielräume bei den Bewertungen der Sekretariatsarbeitsplätze lassen sich nach Ansicht der Expertinnen über einen Vergleich der unterschiedlichen Praxen in den Bundesländern erschließen. Während Sekretariatsarbeitsplätze in NRW bereits nach TV-L E6 bewertet wurden, gruppierten andere Bundesländer Sekretariatstätigkeiten in E3 ein. Der gleiche Tarifvertrag biete demnach die Möglichkeit, diese Tätigkeiten ganz unterschiedlich zu bewerten und zu vergüten. Insofern sei das Argument der Hochschulen, der Tarifvertrag lasse nicht mehr Spielräume zu, letztlich ein politisches Argument. Dies zeige sich beispielhaft an mehreren Punkten. So würden ähnliche Tätigkeiten in der Zentralverwaltung einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet als in den Fachbereichen und bisweilen würden höhere Eingruppierungen zeitweilig gewährt, um diese hinterher wieder zurückzuziehen. Zusammenfassend stellt eine der interviewten Expertinnen fest: „Wer will, findet Wege, wer nicht will, findet Gründe" (Exp. B).

Nach Auskunft der Expertinnen unterscheide sich die Bewertung von Sekretariatsarbeitsplätzen auch zwischen den Hochschulen in NRW: Anders als andere Hochschulen stufe eine Universität etwa im Sekretariatsbereich in den Fachbereichen und Fakultäten (ohne die Dekanate) kaum noch nach E6 oder E5 ein, sondern standardmäßig nach E8. Begründet werde dies damit, dass durch die Budgetierung auch Lehrstühle bzw. Professuren eine Sachmittelverwaltung benötigen, was die höhere Eingruppierung begründe.[55] Gerade in Bezug auf den Umgang mit Finanzen sei ein genauer Blick wichtig und alle am Arbeitsplatz durchgeführten Tätigkeiten wie Bestellvorgänge, Bewirtschaftung oder die Verwaltung von Drittmitteln müssten berücksichtigt werden.

Tätigkeitsbeschreibungen

Da die Aufgaben der Sekretariate sich nicht trennscharf von Sachverwaltungsaufgaben unterscheiden ließen und die Arbeitsplätze vielfältig und spezifisch seien, betont eine Expertin, dass mit einer guten Beschreibung der Tätigkeiten deutlich höhere Eingruppierungen ermöglicht werden könnten. Auch die Exzellenzinitiative habe sich als Motor erwiesen, um Sekretariatsarbeitsplätze aufgrund neuer Anforderungen, wie beispielsweise Englischkenntnisse, nach E8 auszuschreiben. Die Exzellenzinitiative habe letztlich auch ‚nach innen' gewirkt, da vorhandene Stellen neu bewertet und somit höhergruppiert wurden.

Die Expertinnen sehen mit Bedauern, dass sich gerade jene Hochschulen, die früh eine höhere Tätigkeitsbewertung und Eingruppierung von Sekretariatsarbeitsplätzen vorgenommen haben, oftmals unter Rechtfertigungsdruck sehen, da sie vermeintlich ‚zu gut bezahlen': „Der Kanzler hat uns immer gesagt, dass er in diesen Runden [gemeint ist die Kanzler_innenrunde] immer gehört hat, ja, Hochschule X würde ja viel zu gut bezahlen. Und das hat natürlich nicht motiviert" (Exp. E). Dies sei ein Grund, weshalb die entsprechenden Hochschulen nicht offensiv für eine Neubewertung der Tätigkeiten und insgesamt für eine bessere Eingruppierung der Sekretariatsarbeitsplätze eintreten würden. Vielmehr, so die Erfahrung einiger Expertinnen, machten sich Personalabteilungen eine defensive Haltung zu eigen und die Bewerter_innen würden sich eher mit den haushälterischen Interessen ihrer Organisation identifizieren. Da die konkrete Stellenbewertung eine komplexe Aufgabe mit einer subjektiven Komponente sei, unterstreichen die Befragten die Bedeutung, die diesen Akteur_innen an den Hochschulen für eine geschlechtergerechte Eingruppierung zukommt. Die Expertinnen fordern deshalb eine stärkere Sensibilisierung der Arbeitsplatzbewerter_innen für Fragen einer geschlechtergerechten Bewertung. Diese Thematik sei bislang in der Regel nicht in Schulungen integriert. Bisweilen würden in den Bewertungsseminaren selbst Geschlechterstereotype vermittelt.

[55] In Bezug auf Tätigkeiten wie Sachbearbeitung und Mittelverwaltung existieren nach Aussage der Expertinnen Spielräume bis hin zur sogenannten ‚kleinen E9'. Die „kleine" Entgeltgruppe 9 TV-L ist auf vier Stufen begrenzt und sieht verlängerte Stufenlaufzeiten (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) vor. Die „große" E9 umfasst hingegen die regulären Stufenlaufzeiten. „Große" und „kleine" E9 waren bislang gemeinsam in der Entgeltgruppe 9 TV-L mit ihren sechs Erfahrungsstufen abgebildet. Mit der Tarifeinigung 2019 wird die Entgeltgruppe 9 TV-L in die Entgeltgruppen 9a (ehemals „kleine E9) und 9b (bisherige „große" E9) TV-L aufgeteilt, sodass die bisherige Unterteilung zwischen der „kleinen" und der „großen" Entgeltgruppe 9 TV-L entfällt. Die verlängerten Stufenlaufzeiten entfallen somit, es gilt für beide Entgeltgruppen die reguläre Stufenlaufzeit über sechs Erfahrungsstufen (vgl. https://wir-sind-es-wert.verdi.de/++co++9ed7c0c8-3f30-11e9-a52f-525400940f89, Zugriff am 26.04.2019). Ursprünglich ist die „kleine" E9 aus der Überleitung von verschiedenen Entgeltgruppen aus vorherigen Tarifverträgen (BAT und MTArb) entstanden (vgl. https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/tr/2017/e9-klein.html, Zugriff am 26.04.2019).

Nicht allein die Haltung der Arbeitsbewerter_innen sei jedoch entscheidend, vielmehr müsse die Personalkultur der Hochschule als Ganzes in den Blick genommen werden. Hierzu zählt die regelmäßige Überprüfung von Arbeitsplatzbeschreibungen und ihre Bewertung. Insbesondere, wenn sich Anforderungen verändern, können Beschäftigte eine Höhergruppierung beantragen. Dabei erweise sich die Höhergruppierung von vorhandenen Stellen allerdings als schwieriger im Vergleich zu einer Überprüfung der Tätigkeitsanforderungen bei Neueinstellungen.

Für Höhergruppierungen sei auch deshalb die Unterstützung der Vorgesetzten unerlässlich. Nach Einschätzung der Expertinnen haben die Professor_innen, aber auch die Dezernent_innen, die Personalverwaltung sowie die Dekan_innen im Falle der Sekretär_innen einen großen Einfluss auf den Erfolg von Höhergruppierungen. Zugleich seien es gerade die Dekanate, die unter Verweis auf Einsparerfordernisse – trotz Rücklagen der Fakultäten – höhere Eingruppierungen ablehnten. Voraussetzung für eine erfolgreiche Höhergruppierung sei zudem, dass diese auf der Basis der Tätigkeitsbeschreibung begründet werde.

Arbeitsmarktlage

Ein weiterer wichtiger Faktor für das Zustandekommen geschlechterbezogener Entgelte in der Gruppe der tarifbeschäftigten Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung ist nach Auskunft der Expertinnen die unterschiedliche Arbeitsmarktlage verschiedener Berufe. Eine mangelnde Bewerbungslage, insbesondere im IT-Bereich oder auch in höheren Leitungspositionen innerhalb der Zentralverwaltung, führe dazu, dass die einstellenden Bereiche an den Hochschulen sich verstärkt bemühten, den Bewerber_innen eine höhere Eingruppierung der Stelle und/oder ein höheres Entgelt über die Vorweggewährung von Erfahrungsstufen zu ermöglichen. Dies gelte ebenfalls im Falle von Wegbewerbungen.[56] Dies führe bisweilen zu Ungleichheiten zwischen denjenigen, die bereits im Einstellungsprozess Forderungen stellen, und denjenigen, die dies nicht tun. Eine Expertin berichtet von ihrer Erfahrung, dass Männern und Frauen in einem Stellenbesetzungsverfahren unterschiedliche Angebote in Bezug auf die Eingruppierung ihrer Stelle sowie die Einstufung gemacht wurden, sodass die Gleichstellungsbeauftragte intervenieren musste. Zugleich werde an ihrer Hochschule gezielt Personalentwicklung betrieben, in deren Rahmen Bewerber_innen um Stellen systematisch auf die Möglichkeiten von Gehaltsverhandlungen während des Einstellungsverfahrens hingewiesen werden. Inwiefern im Kontext der Gehaltsverhandlungen im Tarifbereich ein Geschlechterbias vorliege, können die Befragten nicht mit Sicherheit benennen. Sie sehen zunächst auch keine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. An einer Hochschule lägen dem Personalrat zwar entsprechende Daten zu den Einstufungen vor, bislang seien diese aber noch nicht ausgewertet. Mit ihren Aussagen verdeutlichen die Expertinnen die Spielräume, die bei der Umsetzung des Tarifvertrags – entgegen dem in der Öffentlichkeit vorherrschenden Bild – bei der Eingruppierung der Stelle und der Einstufung zur Gewinnung sowie zur Bindung von Personal existieren.

Aufstiegsmöglichkeiten

Aufstiegsmöglichkeiten für die Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung auf der Ebene des mittleren Dienstes der Hochschulen werden von den Expertinnen ebenfalls angesprochen. So qualifizieren Verwaltungslehrgänge wie der „H2-Lehrgang" für höher eingruppierte Stellen[57], allerdings seien die Teilnehmer_innenzahlen begrenzt und es gäbe an einer Hochschule mehr Anträge als Plätze. Die entsprechenden Informationen zu den Lehrgängen seien zudem nicht immer zentral für alle Beschäftigten verfügbar, der Personalrat könnte nach Ansicht der Expertinnen seine diesbezügliche Informationspolitik transparenter gestalten. Dies betreffe auch den bereits genannten ‚Aufstockungspool' für Stellen im Sekretariatsbereich.

Insgesamt kommen die Expertinnen zu dem Ergebnis, dass in der Gruppe der Beschäftigten, die in Ausbildungsberufen tätig sind, Karriereoptionen und damit einhergehend höhere Gehälter nur selektiv ermöglicht werden. Der Wille von Vorgesetzten, diese Beschäftigtengruppe bei Fragen der Ein- oder Höhergruppierung und bei der Weiterqualifizierung zu unterstützen, sowie die Nähe zu Personen mit Leitungspositionen spielten hierbei eine zentrale Rolle.

[56] Bei einem drohenden Wechsel des Arbeitsplatzes sowie allgemein zur Personalbindung sieht der TV-L die Möglichkeit einer Vorweggewährung von Stufen oder eine Höhergruppierung vor. Da die stufengleiche Höhergruppierung nicht tarifrechtlich vereinbart ist, sei eine Vorweggewährung von Erfahrungsstufen bisweilen finanziell attraktiver als eine Höhergruppierung.

[57] Der H2-Lehrgang ist ein eigens für die Hochschulverwaltung konzipierter Qualifizierungslehrgang, der an der WWU Münster angeboten wird. Er bietet MTV-Beschäftigten auf der Ebene des mittleren Dienstes die Möglichkeit, sich für Aufgabenstellungen auf dem Niveau des gehobenen Dienstes zu qualifizieren (https://weiterbildung.uni-muenster.de/zertifikatsstudiengaenge/h2-qualifizierungslehrgang/).

> *„Je näher man an den Hochschulleitungen oder Menschen mit viel Macht in der Hochschule ist, werden Sachen möglich, das ist unglaublich, was dann auf einmal der TV-L zulässt, wo sonst immer gesagt wird, der TV-L, der lässt uns keine Chance." (Exp. A)*

Vor diesem Hintergrund empfehlen die Expertinnen, geschlechtersensible Controlling-Verfahren im Personalbereich zu installieren. Nur so könne überprüft werden, welche Personengruppen eine berufliche Entwicklung machen konnten, welche eine Vorweggewährung von Stufen erhalten oder eine Eingruppierung ihrer Stellen. Eine Expertin sieht letztlich in der Veränderung des gesamten Tarifrechts die Stellschraube gegen ungleiche Entlohnung, da die individuellen Verhandlungsmöglichkeiten hinsichtlich Höhergruppierungen oder Vorweggewährungen von Stufen im TV-L verankert seien.

Leistungszulagen

Nicht nur die beschriebene Problematik der Eingruppierung und Einstufung sowie der vergeschlechtlichten Berufsfelder trägt nach Ansicht der Expertinnen zu Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern bei, sondern auch die mit der Einführung des TV-L einhergehende Möglichkeit der Leistungsbewertung und -vergütung. Dies beinhaltet die Zahlung von Leistungszulagen sowie die bereits angesprochenen Möglichkeiten der Vorweggewährung von Erfahrungsstufen und Höhergruppierungen von Stellen, was von den Expertinnen unterschiedlich beurteilt wird. Darüber hinaus wird die Vergabe von Leistungszulagen an den Hochschulen sehr unterschiedlich gehandhabt. Aus der Perspektive einiger Expertinnen stellt die Vergabe von Zulagen für die Hochschulen auch eine Möglichkeit dar, einen Ausgleich für die geringe tarifliche Entlohnung, insbesondere im Sekretariatsbereich, zu schaffen.

> *„An unserer Hochschule zahlen wir Leistungsprämien und Leistungszulagen nach meiner Beobachtung schon in einem ganz erheblichen Umfang für Kolleginnen im Büromanagement, […] und da ist meine Beobachtung, wird ein Stückchen versucht, die tarifliche Ungerechtigkeit auszugleichen." (Exp. D)*

Nach Einschätzung der Interviewten beinhalte die Vergabe von Zulagen immer einen subjektiven Faktor. Dieser wird von den Expertinnen ambivalent interpretiert. So unterstützt eine Expertin pragmatisch die Vergabe von Zulagen – weil diese eben auch Frauen zugute kämen – prinzipiell müsse jedoch eine gerechtere Tätigkeitsbewertung erreicht werden. Bei der Vergabe von Zulagen verbessere eine größere Nähe zu Vorgesetzten die Chance, dass die eigenen Leistungen wahrgenommen und mit einer Zulage honoriert werden. Gleichzeitig benachteilige dies vor allem Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte, deren Tätigkeiten nicht unmittelbar für Vorgesetzte sichtbar sind. Insgesamt könne daraus eine Abhängigkeit von den Vorgesetzten hinsichtlich der Vergabe und der Weitergewährung von Zulagen entstehen. Grundsätzlich stelle sich die Frage, ob die Zulagen rentenwirksam seien. Insgesamt sei das Zulagenniveau sehr niedrig und wird von den Expertinnen auch als prekär eingeschätzt, zumal die Leistungszulagen entweder einmalig, teilweise befristet und in jedem Fall widerrufbar seien.

In den Interviews mit den Expertinnen wird deutlich, dass die Vergabe von Leistungszulagen an den Hochschulen unterschiedlich gehandhabt wird und sich die Situation auch nach Hochschulart unterscheidet. An Fachhochschulen würden Leistungszulagen höchstens für die höheren Entgeltgruppen ausgezahlt. Dies sei aus Sicht der Expertinnen allerdings kontraproduktiv, da so nur diejenigen Prämien erhielten, die sowieso bereits höhere Verdienste erzielten. Zugleich sei die Vergabe nicht transparent. Um die Verfahren der Zulagenvergabe übersichtlicher zu gestalten, wurde an einer Hochschule vom Personalrat der MTV-Beschäftigten eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen. Dabei wurde darauf verwiesen, dass die Grundsätze über die Vergabe von Zulagen (im Gegensatz zur Vergabe der einzelnen Zulage) mitbestimmungspflichtig seien. Die Gleichstellungsbeauftragte erhalte eine Übersicht über die vergebenen Zulagen. Auch an einer anderen Hochschule erhalte die Gleichstellungsbeauftragte eine namentliche Aufstellung über alle Leistungsbezüge.

An einer anderen Hochschule wird die Vergabe von Leistungszulagen grundsätzlich mit der Begründung abgelehnt, dass Leistungskomponenten in der Regel zu einem Anwachsen der Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen führen. Grundlage für die Ablehnung von Leistungszulagen durch den Personalrat war eine Personalversammlung mit anschließender Mitarbeiter_innenbefragung, die zu einem eindeutigen Votum gegen die Vergabe von Zulagen geführt habe. An einer anderen Hochschule wiederum werden Zulagen ohne Dienstvereinbarung vergeben. Grundsätzlich, so die kritische Einschät-

zung einer Expertin, würden Leistungszulagen jedoch letztlich die gerechte Bewertung von Arbeitsplätzen aushebeln, da die tatsächlich auf der Stelle ausgeübten Tätigkeiten nicht mehr bewertet werden. Eine Dienstvereinbarung über die Vergabe von Leistungsbezügen sei möglicherweise sinnvoll, um zumindest Kriterien für die Vergabe festzulegen.

Teilzeit als Einfallstor für Entgeltungleichheiten?

Als zentraler Prädiktor für potenzielle geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten gilt die Teilzeittätigkeit, die, wie Banscherus et al. (2017: 101) in Bezug auf die Sekretariatsarbeitsplätze ausführen, an der Hochschule oftmals unfreiwillig – und insbesondere von Frauen – ausgeübt wird. Dies wird auch von den Expertinnen bestätigt, die kritisieren, dass für bestimmte Berufsgruppen der Arbeitgeber an den Hochschulen nur Teilzeitstellen ausschreibe.

> *„Das kommt vielen Familien entgegen, wenn die klassische Aufteilung und Haushaltsführung so aussieht, die Frau kümmert sich um das Familiäre und ein bisschen Berufstätigkeit, da klappt es gut, aber ich sag das jetzt mal – über eine Lebenszeit betrachtet, wenn diese Aufgabe – Kindererziehung – erledigt ist, sind die Frauen häufig nicht in der Lage, im Arbeitsplatz, den sie zum Teil ausfüllen, nochmal eine existenzsichernde Arbeitszeit, ein Arbeitszeitvolumen zu kriegen." (Exp. D)*

Die Hochschulen gehen mit dieser Problematik unterschiedlich um. Eine Expertin kritisiert, dass die Hochschule als Arbeitgeberin derzeit weder gesetzlich noch tarifvertraglich dazu verpflichtet werde, Teilzeitbeschäftigten eine Aufstockung ihrer Stelle zu gewähren. An einer anderen Hochschule wird dieser Problematik durch die Einrichtung eines Aufstockungspools im Bereich der Sekretariate begegnet, auch wenn dies mitunter das Arbeiten an zwei Arbeitsplätzen mit verschiedenen Anforderungen und eventuell auch unterschiedlichen Eingruppierungen bedeute.

In diesem Zusammenhang wird von einigen Expertinnen bemängelt, dass die Hochschulen nur sehr zögerlich Konzepte erarbeiten, die Führungspositionen in Teilzeit ermöglichen. Damit stünden insbesondere höher eingruppierte Stellen nicht für Frauen mit Teilzeitwünschen zur Verfügung. Selbst wenn die Förderung von Teilzeitarbeit in den Gleichstellungsplänen formal vereinbart sei, stelle sich immer die Frage der Implementierung und der Anwendung. Eine der interviewten Expertinnen berichtet von einem Praxisversuch, der letztlich die Nichtakzeptanz des Führens in Teilzeit verdeutlicht und ein Ausbeutungsverhältnis illustriert:

> *„Von diesen beiden Frauen, die sich eigentlich diese Teamleitung teilen wollten, wird jetzt viel mehr erwartet, als dies eine Person vorher hätte leisten können. Das ist unglaublich. Die haben jetzt Überstunden ohne Ende oder die Anforderungen werden hochgesetzt. Das ist ganz erschreckend. Und es war mal ein Modellprojekt und ich weiß nicht, ob die Frauen das noch lange machen, weil sie werden jetzt mehr ausgenutzt als vorher." (Exp. A)*

Eine andere Expertin berichtet hingegen von einer gewachsenen Akzeptanz von Teilzeitarbeit bei Führungskräften im Verwaltungsbereich und durch die Hochschulleitung, wohingegen Widerstände hinsichtlich der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen an anderen Stellen weiterbestünden.

Nach Einschätzungen aus dem Kreis der Interviewten stellt Teilzeitarbeit eine eigenständige Ursache für Entgeltungleichheiten dar, die sich aufgrund der unterschiedlichen Verteilung der Zuständigkeit von Care-Arbeit vor allem für Frauen negativ auf ihre Verdienste auswirke. Männer seien hiervon tendenziell ebenso betroffen, sobald sie sich der Erwartung an unbegrenzte Verfügbarkeit entziehen. Allerdings beobachtet eine Expertin eine vergeschlechtlichte Bewertung von Teilzeitarbeit: Altersteilzeit sei – auch im Fall von (männlichen) Führungskräften – eher akzeptiert, während Tätigkeiten in Teilzeit von Frauen, die der Vereinbarung von Familie und Beruf dienten, der Tendenz nach eher negativ bewertet würden.

Konkurrenzen zwischen Beschäftigten

Jenseits der Fragen der Tarifverträge, Tätigkeitsbewertungen, Eingruppierungen und Vergabe von Leistungszulagen war die mögliche Konkurrenz zwischen sogenannten akademisierten und nicht akademisierten Beschäftigten im MTV-Bereich ein wiederkehrender Aspekt der Gespräche. Es lasse sich vor dem Hintergrund der Veränderung des Hochschulsystems beobachten, dass MTV-Stellen im Büromanagement zunehmend nicht mehr mit ausgebildeten Bürokaufleuten, sondern mit jungen Hochschulabsolvent_innen, meist mit Bachelor-Abschluss, besetzt würden. Insbesondere junge Frauen oder Frauen mit Familie würden quasi auf diese Stellen gedrängt, da sie hier eine bessere Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf

und Familie hätten. Dabei bestehe die Gefahr, dass Kenntnisse von den Stelleninhaberinnen abgerufen werden, die über die Anforderungen der Tätigkeit hinausgehen und dementsprechend auch nicht vergütet werden:

> *„Also wenn ich mit einem Bachelor BWL, sage ich jetzt mal, in ein Sekretariat gehe, dann besteht schon auch eine Gefahr, dass da viel mehr Kenntnisse abgerufen werden – weil ich habe die ja – und ich werde dafür nicht bezahlt." (Exp. B)*

Die im Büromanagement erzielten Entgelte lägen unter den Möglichkeiten der erlangten akademischen Qualifikation. Auch dies trage zu geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten bei. Zugleich bestehe die Gefahr, die duale Berufsausbildung in diesem Bereich zu entwerten. Daher habe der Personalrat an ihrer Hochschule solchen Stellenbesetzungen nicht zugestimmt, so eine Expertin. Erst seitdem die IHK Nachprüfungen für das Büromanagement auch von Quereinsteiger_innen ermögliche, habe sich die Haltung diesbezüglich verändert.

Ein weiteres Feld möglicher Konkurrenzen besteht zwischen den Beschäftigten im MTV-Bereich und dem wissenschaftlichen Personal. Im Wissenschaftsbereich werde an den Hochschulen nicht nach Tätigkeit eingruppiert, sondern nach der akademischen Qualifikation. Dies würde zunehmend auf den Verwaltungsbereich übertragen. Im Zuge der Ausweitung von Aufgaben im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement würden nach Ansicht der Expertinnen zunehmend Verwaltungsaufgaben und leitende Positionen mit wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen besetzt. Dabei böte sich gerade hier eine Chance, den nicht akademischen Beschäftigten auf der Ebene des mittleren oder gehobenen Dienstes Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen. Die gängige Praxis im Wissenschaftsmanagement sei hingegen, vermehrt wissenschaftliche Stellen (zumeist befristet) auszuschreiben.

Ein weiteres Problem sei, dass Instrumente der Personalentwicklung und Personalorganisation, die beispielsweise in den Gleichstellungsplänen auch für den MTV-Bereich vorgesehen sind, weder besonders entwickelt noch besonders akzeptiert seien. Personalentwicklung und Maßnahmen der Frauenförderung richten sich insbesondere an die wissenschaftlichen Beschäftigten oder an die zentrale Verwaltung. Die MTVs in den Fachbereichen blieben in der Regel somit im doppelten Sinne außen vor, da an den Fachbereichen auch insgesamt die Akzeptanz von Personalentwicklung und Personalorganisation besonders gering sei. Dies gelte insbesondere an den Universitäten. An den Fachhochschulen sei das MTV-Personal überwiegend in den Fachbereichen und dort überwiegend in den Dekanaten angesiedelt, die sich auch um die Qualifizierung ihrer Verwaltungsmitarbeiter_innen kümmerten.

7.1.3 Handlungsbedarf bei Tarifbeschäftigten

Zur Frage, welche Maßnahmen dazu beitragen können, genderbezogene Entgeltungleichheiten an den Hochschulen in der Statusgruppe der MTV abzubauen, unterbreiteten die Expertinnen Vorschläge zur allgemeinen gesetzlichen Ebene, zur tarifrechtlichen und -politischen Ebene sowie zur hochschulischen Ebene. Dabei schätzen die Expertinnen die Bedeutsamkeit insbesondere der hochschulischen Ebene für die Herstellung von Entgeltgleichheit unterschiedlich ein. So betonen einige, dass Veränderungen auf der Ebene des Tarifrechts vorrangig angegangen werden sollten, während andere die Hochschulen als maßgeblichen Faktor für die Herstellung einer arbeitnehmer_innen- und gleichstellungsfreundlichen Kultur ansehen.

Gesetzesebene: Recht umsetzen und weiterentwickeln

Die Expertinnen streichen heraus, dass Entgeltgleichheit im MTV-Bereich zwar ein wichtiges Thema im Rahmen der hochschulischen Gleichstellungspolitik sei, und hier insbesondere bei ihren Zusammenschlüssen auf bundesweiter (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V., BuKof) und landesweiter Ebene (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen, LaKof NRW), allerdings im politischen Raum insgesamt marginalisiert werde. Dies äußere sich einerseits darin, dass geschlechterbezogene Entgeltungleichheit aufgrund der Vielschichtigkeit der Ursachen in der politischen Debatte als komplexes Problem gelte. Zugleich fehlten aber auch konkrete gesetzliche (oder tarifrechtliche) Regelungen, die die Arbeitgeber_innen beispielsweise verpflichten, Teilzeitbeschäftigten bei Bedarf eine Aufstockung ihrer Stellen zu ermöglichen. Zudem kritisieren die Expertinnen, dass das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) die Thematik der Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit nahezu komplett ausspare.

„Im LGG müsste drinstehen, dass die Frage von Entgeltgleichheit eine Aufgabe, oder die Herstellung von Entgeltgleichheit eine Aufgabe von Führungskräften unter Unterstützung von Gleichstellungsbeauftragten ist." (Exp. D)

Stattdessen sehe das LGG keinerlei Sanktionen vor, wenn Zielquoten – etwa für Höhergruppierungen von Stellen – nicht erreicht werden.[58] Zugleich werden Vorgaben des LGG nach Ansicht der Expertinnen an den Hochschulen nur unzureichend umgesetzt: An einigen Hochschulen existierten beispielsweise keine Stellenbewertungskommissionen nach § 17 Abs. 1 LGG NRW, sodass die Gleichstellungsbeauftragten dementsprechend dort auch nicht eingebunden sind.[59] Um mehr Verbindlichkeit an den Hochschulen zu schaffen, schlägt eine Expertin vor, die Stellenbewertungskommissionen über das Tarifrecht an den Hochschulen zu verankern. Dies ermögliche mehr Transparenz bei der Personalentwicklung. Damit einher geht auch der Wunsch einiger Expertinnen nach verbindlichen Regelungen in Bezug auf die Schulung von Führungskräften. Insbesondere die Aufgaben der Führungskräfte müssten durch das LGG präzisiert werden und die Verwirklichung von Entgeltgleichheit sollte zu einer verpflichtenden Vorgabe gemacht werden, um systematische Prüfverfahren an den Hochschulen zu installieren.

Die Expertinnen äußern sich insgesamt sehr kritisch über das verabschiedete Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) und bestätigen damit die skeptische Haltung von Gleichstellungsakteur_innen an den Hochschulen, wie sie bereits in Teil B Kap. 8 nachgezeichnet wurde. Das EntgTranspG werde an den Hochschulen nicht besonders engagiert umgesetzt. Darüber hinaus lasse es keinen Vergleich zwischen unterschiedlichen Entgeltgruppen zu, die im MTV-Bereich die Basis für Entgeltungleichheiten zwischen den Geschlechtern bildeten. Eine Expertin fasst dies wie folgt zusammen:

„In welcher Entgeltgruppe man ist, also das ist ja schon die Auswirkung der Diskriminierung und die kann man damit dann nicht zeigen." (Exp. E)

Tarifpolitische Ebene: Verbindlichkeit im Tarifvertrag und bei den Eingruppierungen schaffen

Die im Tarifvertrag und der Entgeltordnung verankerten Regelungen zu Tätigkeitsmerkmalen und damit einhergehenden Eingruppierungen seien maßgeblich an der Herausbildung von genderbezogenen Entgeltungleichheiten beteiligt, so die einhellige Auskunft der Expertinnen. Die Nichtberücksichtigung von sozialen Kompetenzen im Bereich der Sekretariatsarbeitsplätze sei ein Beispiel hierfür. Eine weitere konkrete Forderung ist die nach klaren Kriterien für die Tätigkeitsbewertungen:

„Wenn die gesetzliche Sache nicht da ist, das heißt in dem Fall Tarifvertrag, wenn das nicht entsprechend verändert ist mit entsprechenden Zusätzen, […] mit Kriterien, mit entsprechender Kommission oder […] auch, wer darf überhaupt bewerten […], wo man ganz klipp und klare Sachen macht und denen diese Spielräume letztendlich entfernt, weil die nicht genutzt werden oder falsch genutzt werden." (Exp. C)

Da Tarifverträge Sache der Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeber_innen) seien, sei es notwendig, politisch hier anzusetzen. Einige Expertinnen berichten, dass es vonseiten der Gewerkschaften bereits vor längerer Zeit Versuche gab, erforderliche soziale Kompetenzen in der Entgeltordnung zu verankern. Dies sei bislang allerdings immer am Widerstand der Arbeitgeberseite mit dem Verweis auf eine mangelnde Finanzierung gescheitert und konnte noch nicht durchgesetzt werden. Aber auch auf Gewerkschaftsseite genießen Aktivitäten zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern nicht die höchste Priorität, entsprechende Initiativen wurden sogar abgewehrt. So seien auch die letzten Verhandlungen zwischen den Tarifparteien über die Entgeltordnung aus Sicht einer Expertin hinsichtlich des Themas Entgeltgleichheit sehr enttäuschend verlaufen.

Darüber hinaus seien Hochschulen – im Vergleich etwa zum Pflegebereich – eher selten im Fokus der politischen und gewerkschaftlichen Debatten. Akteur_innen an den Hochschulen verfügten daher nur über wenig Einfluss auf das Tarifgeschehen und die damit verbundenen Aushandlungsprozesse, schluss-

[58] Das LGG legt in § 6 Abs. 3 fest, dass die Gleichstellungspläne „Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen" enthalten müssen, „um diesen [Anteil] in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen". Allerdings legt das LGG keine Sanktionen für den Fall des Nichterreichens der Zielquoten fest.

[59] Das gleiche Gesetz sieht auch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei den Beurteilungsbesprechungen für Beamt_innen vor, die als Grundlage der Leistungsbewertung und somit für den Aufstieg bei den Beamt_innenkarrieren dienen. Hierfür gibt es im TV-L kein Äquivalent, da die Eingruppierung der Stellen nicht auf der Grundlage von Leistung, sondern aufgrund von Tätigkeitsbeschreibungen und deren Bewertung erfolgt.

folgern die Expertinnen. Zugleich schätzen sie die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer_innenseite an den Hochschulen selbst eher schlecht ein. Da die Mobilisierungsfähigkeit der Beschäftigten nicht besonders stark ausgeprägt sei, ließen sich positive Veränderungen im Tarifrecht nur schwer erreichen. Eine Expertin schätzt, dass weder die Hochschulen als Arbeitgeberinnen noch Gewerkschaften als Tarifpartnerinnen ein großes Interesse an der Beseitigung des Gender Pay Gaps haben. Aus diesem Grund sei es notwendig, ein robustes Entgelttransparenzgesetz zu entwerfen, das Zahlen und Statistiken zur Verfügung stellt, um für die Problematik zu sensibilisieren.

Hochschulebene: Öffentlichkeit mobilisieren und Transparenz schaffen

Aus der Perspektive der Expertinnen ist es wichtig, über die Existenz eines Gender Pay Gaps an der Hochschule selbst kontinuierlich aufzuklären – hochschulöffentlich, aber auch innerhalb der Hochschulleitung, der Personalabteilung sowie im Personalrat:

> *„Denn da kommen ja Argumente. Es gibt hier keine Benachteiligung. Hier gibt es einen Tarifvertrag. Und wenn jemand Schreiner ist, dann ist das egal, ob Mann oder Frau, dann kriegt er diese Bezahlung. Wo seht ihr da die Nachteile? Das ist auch so ein Unwillen, sich mit diesen Spezifika zu beschäftigen, weil sie eben, wie die Kollegin vorhin sagte, auch ja durchaus sehr komplex sind." (Exp. B)*

Daher müsse die Existenz eines Gender Pay Gaps zunächst nachgewiesen und begründet werden. Hierfür, so betonen die Expertinnen, sei es erforderlich, systematisch Daten und Statistiken zu erheben, um mögliche Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu erkennen und um in einem zweiten Schritt verbindliche Prüfverfahren, wie beispielsweise den EG-Check,[60] zu etablieren. Für die Umsetzung werde jedoch zunächst eine gesetzliche Verpflichtung benötigt, die tarifrechtlich verankert sein müsste, während ein regelmäßiges Controlling auch auf der Basis der Erhebungen durch IT.NRW erfolgen könnte. Allerdings müssten die Daten auch in den Hochschulen verfügbar gemacht und diskutiert werden. Da nach Ansicht der Expertinnen die Hochschulleitungen an einem entsprechenden Controlling momentan kein Interesse zeigten, wäre es notwendig, entsprechende Abteilungen in den Hochschulen zu verpflichten, die Entgeltstrukturen zu erheben und zu überprüfen.

In diesem Zusammenhang fordern die Expertinnen auch die Anwendung des EG-Check-Verfahrens an den Hochschulen. Insbesondere die im EG-Check angelegten Paarvergleiche zwischen unterschiedlichen Beschäftigten lassen Entgeltungerechtigkeiten sichtbar werden. Auch die Überprüfung der Regelungen des Tarifvertrags helfe, mittelbare Diskriminierungen aufzuzeigen. Von einer Überprüfung der Entgeltstrukturen an der Hochschule erhofft sich eine Expertin die Möglichkeit, innerhalb der Hochschule Öffentlichkeit für die Verwirklichung von Entgeltgleichheit herstellen zu können. Es sei durchaus vorstellbar, in Kooperation mit der Personalabteilung die konkreten Spielräume an der Hochschule auszuloten. Hierfür sei es wichtig, den Kanzler als einen zentralen Funktionsträger zur Unterstützung zu gewinnen. Diversity und Gleichstellungsthemen besäßen auch für den MTV-Bereich eine hohe Relevanz, betont eine der Expertinnen. Entsprechende Fördermaßnahmen, die sich bislang vor allem an das wissenschaftliche Personal richten, sollten deshalb gegenüber der Hochschulleitung eingefordert werden.

Eine der Expertinnen stellt ihre Idee vor, im Rahmen einer Studie den Wandel der Sekretariatsarbeitsplätze an ihrer Hochschule genauer untersuchen zu lassen. So ließe sich dokumentieren, wie sich das Profil der Arbeitsplätze verändert und Anforderungen zugenommen hätten. Die Expertin kooperiert mit der an ihrer Hochschule verankerten Einrichtung für Geschlechterforschung. Zur Präsentation der Ergebnisse sollen weitere Expert_innen geladen werden, um dies zugleich für die Herstellung von Öffentlichkeit innerhalb der Hochschule zu nutzen. Eine weitere konkrete Handlungsmöglichkeit von Gleichstellungsakteur_innen an den Hochschulen stellt aus Sicht der Expertinnen die Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibungen dar. Mittels ihrer systematischen Überprüfung könnten Neubewertungen und Höhergruppierungen von Arbeitsplätzen erreicht werden, wodurch die Entgeltgerechtigkeit konkret verbessert würde.

Darüber hinaus sei die Zusammenarbeit zwischen Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten zielführend. Nur so könnten in der Auseinandersetzung mit der Personalabteilung und der Hochschullei-

[60] Zum EG-Check-Verfahren vgl. Teil B Kap. 8 zur Entgelttransparenz.

tung die Strukturen an der Hochschule verändert werden. Dabei sollte nach Ansicht einiger Expertinnen darauf geachtet werden, dass weder die verschiedenen Interessengruppen, wie Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte, noch die unterschiedlichen MTV-Berufsgruppen gegeneinander ausgespielt werden. Dies gelinge nach den Erfahrungen der Expertinnen an einigen Hochschulen gut. Allerdings müssten sich alle Akteur_innen auch selbstkritisch fragen, ob sie das Potenzial der an der Hochschule implementierten Gleichstellungsinstrumente ausschöpfen. Beispielsweise müsse mit den existierenden Gleichstellungsplänen auch tatsächlich gearbeitet werden. Einige der befragten Expertinnen verweisen zusätzlich auf die wichtige Bedeutung der Hochschulkultur: Auch wenn das Tarifrecht vorrangigen Einfluss auf die Entgeltgestaltung habe, verfügten die handelnden Akteur_innen an den Hochschulen über einen großen Einfluss. So sei eine vordringliche Aufgabe der Hochschulen, funktionierende Konzepte für das Führen in Teilzeit zu entwickeln, um auch Frauen mit Sorgeverpflichtungen eine Karriereentwicklung zu ermöglichen.

Ein weiteres Feld an den Hochschulen ist die Frage der Führungskompetenz von Vorgesetzten, insbesondere auch von Professor_innen in den Fachbereichen. Hier gelte es, das entsprechende Wissen um adäquate Arbeitsplatzbeschreibungen auch für den MTV-Bereich zu vermitteln. Hochschulen sollten Führungsaufgaben klarer definieren und die Führungskräfte zum Besuch von Fortbildungen verpflichten, die u. a. Kenntnisse über die Frauenförderpläne und deren Umsetzung vermitteln. Ebenfalls sei es wünschenswert, dass die Hochschulen das eigene Leitbild in Bezug auf Geschlechterpolitik und Gleichstellung an die Führungskräfte vermitteln. Fortbildungen für neu berufene Professor_innen sollten eine Komponente zu Personalführung in der Wissenschaft enthalten. Diesbezüglich äußern sich die Expertinnen vorsichtig optimistisch, da ihrer Einschätzung nach gerade jüngere und neu berufene Professor_innen bezüglich der entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen in Personalführung aufgeschlossener seien. Bei der Planung solcher Fortbildungen müsse darauf geachtet werden, diese nicht inhouse durchzuführen, um entsprechenden Widerständen und Vorbehalten zu begegnen.

7.2 ENTGELTUNGLEICHHEIT BEI VERBEAMTETEN MITARBEITER_INNEN

Wie im Forschungsstand aufgeführt, kann auch an den Hochschulen von geschlechterbezogenen Verdienstunterschieden in der Gruppe der Beamt_innen im MTV-Bereich ausgegangen werden. Grundsätzlich ist die Besoldung der Landesbeamt_innen durch das Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW) geregelt. Zugleich aber stellt es eine Besonderheit des Hochschulbereichs dar, dass die konkrete Ausgestaltung der beamtenrechtlichen Vorgaben aufgrund der Autonomie der Hochschulen in den Kompetenzbereich der einzelnen Hochschulen fällt. Insbesondere die für einen Aufstieg erforderlichen Beurteilungen und die Vergabe von möglichen Leistungsbezügen können anfällig für Diskriminierungen sein. Daher wird zunächst die Verteilung von verbeamteten Frauen und Männern in den unterschiedlichen Besoldungsgruppen einer quantitativen Analyse unterzogen, die insbesondere auch die Frage der Teilzeitbeschäftigung einbezieht. Die qualitative Untersuchung widmet sich der Gestaltung von Beurteilungsverfahren und der Vergabe von Leistungsbezügen, die je nach Hochschule sehr unterschiedlich gestaltet sein kann.

7.2.1 Entgeltwirksame Ungleichheiten bei Beamt_innen – Analyse hochschulstatistischer Daten

In diesem Kapitel wird eine quantitative geschlechterdifferenzierte Bestandsaufnahme des verbeamteten Personals im MTV-Bereich an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW vorgenommen. Neben der Verteilung nach Besoldungsgruppen werden auch die unterschiedlichen Personalgruppen, das Arbeitsvolumen und Beschäftigungsverhältnis sowie die Hochschulart einbezogen.

Personalgruppe und Besoldungsgruppe

Die insgesamt 1.868 Beamt_innen stellen an den Hochschulen in NRW – gegenüber den mehr als 50.000 Tarifbeschäftigten – eine sehr viel kleinere Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung dar. Ein erster Überblick in Tabelle C 7.14 ergibt, dass an den Hochschulen des Landes der gehobene Dienst (A9 bis A12) mit einem Anteil von 61,2 % dominiert, mit weitem Abstand gefolgt von den Ämtern des höheren Dienstes mit einem Anteil von 24,7 %. Stellen im mittleren Dienst und hier insbesondere

Tab. C 7.14: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Alle Beamt_innen		
	Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A13–A16	**24,7 %**	**462**	**42,4 %**
A11/A12	32,3 %	603	65,7 %
A9/A10	28,9 %	540	71,7 %
A9–A12	**61,2 %**	**1.143**	**68,5 %**
A7/A8	9,9 %	185	61,1 %
A5/A6	1,4 %	27	70,4 %
A5–A8	**11,3 %**	**212**	**62,3 %**
Sonstige Einstufung	2,7 %	51	33,3 %
Insgesamt	**100 %**	**1.868**	**60,4 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 7.15: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal		
	BG %	Gesamt	F %	BG %	Gesamt	F %	BG %	Gesamt	F %
A13–A16	**34,5 %**	**394**	**40,1 %**	**9,6 %**	**60**	**60,0 %**	**5,1 %**	**5**	*****
A11/A12	33,9 %	387	57,1 %	33,0 %	206	84,5 %	10,2 %	10	10,0 %
A9/A10	23,8 %	272	65,8 %	36,7 %	229	90,0 %	38,8 %	38	2,6 %
A9–A12	**57,7 %**	**659**	**60,7 %**	**69,7 %**	**435**	**87,4 %**	**49,0 %**	**48**	**4,2 %**
A7/A8	2,9 %	33	72,7 %	17,1 %	107	81,3 %	45,9 %	45	4,4 %
A5/A6	0,4 %	5	*	3,5 %	22	77,3 %	0,0 %	(–)	(–)
A5–A8	**3,3 %**	**38**	**68,4 %**	**20,7 %**	**129**	**80,6 %**	**45,9 %**	**45**	**4,4 %**
Sonstige Einstufung	4,5 %	51	33,3 %	0,0 %	(–)	(–)	0,0 %	(–)	(–)
Insgesamt	**100 %**	**1.142**	**52,6 %**	**100 %**	**624**	**83,3 %**	**100 %**	**98**	**5,1 %**

*Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Die Personalgruppe ‚Sonstiges Personal' wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.*

der Besoldungsgruppen A5/A6 sind dagegen mit einem Anteil von 11,3 % kaum an den Hochschulen zu finden. Zudem fällt auf, dass die Laufbahnen der Beamt_innen an den Hochschulen mehrheitlich von Frauen bekleidet werden, auch wenn ihr Anteil von 60,4 % unterhalb des Frauenanteils in der Gruppe der Tarifbeschäftigten (69,3 %) liegt. Die Beamtinnen sind insbesondere im mittleren (62,3 %) und gehobenen Dienst (68,5 %) vertreten, während Beamtinnen in den Spitzenämtern des höheren Dienstes mit einem Anteil von 42,4 % unterrepräsentiert sind. Auch innerhalb der Dienste zeigt sich, dass die Frauenanteile in den unteren Besoldungsgruppen jeweils höher ausfallen als in den oberen.

Die Gruppe der Beamt_innen wird in verschiedene Personalgruppen eingeteilt (Tab. C 7.15), davon ist mit 1.142 Beamt_innen der größte Teil dem Verwaltungspersonal zuzurechnen, gefolgt vom Bibliothekspersonal mit 624 Beamt_innen. Das technische Personal bildet unter den Beamt_innen – im Gegensatz zu den Tarifbeschäftigten – mit 98 verbeamteten Beschäftigten nur eine kleine Personalgruppe an den Hochschulen. In der Personalgruppe 'Sonstiges Personal' sind lediglich vier Personen zu finden, daher wird diese Gruppe hier nicht weiter dargestellt. Das Pflegepersonal ist bei den Beamt_innen nicht enthalten, da es ausschließlich nach Tarif vergütet wird.

- **Verwaltungspersonal:** Das Verwaltungspersonal als größte Beamt_innengruppe im MTV-Bereich spiegelt insgesamt die geschlechterdifferenzierte Verteilung der Beamt_innen in den unterschiedlichen Ämtern wider. Es finden sich nur einige kleinere Unterschiede. So zeichnet sich diese Gruppe durch einen überdurchschnittlichen Anteil (34,5 %) von Beschäftigten des höheren Dienstes aus, wobei die Beamtinnen hier ebenfalls mit einem Anteil von 40,1 % unterrepräsentiert sind.

Tab. C 7.16: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Arbeitsvolumen und Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Arbeitsvolumen	Alle Beamt_innen		
		Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A13–A16	76 bis 100 %	89,8 %	415	38,6 %
	51 bis 75 %	6,9 %	32	75,0 %
	bis 50 %	3,2 %	15	80,0 %
	Gesamt	**100 %**	**462**	**42,4 %**
A11/A12	76 bis 100 %	78,4 %	473	57,1 %
	51 bis 75 %	12,9 %	78	96,2 %
	bis 50 %	8,6 %	52	98,1 %
	Gesamt	**100 %**	**603**	**65,7 %**
A9/A10	76 bis 100 %	72,2 %	390	62,6 %
	51 bis 75 %	15,7 %	85	92,9 %
	bis 50 %	12,0 %	65	98,5 %
	Gesamt	**100 %**	**540**	**71,7 %**
A7/A8	76 bis 100 %	71,9 %	133	46,6 %
	51 bis 75 %	10,8 %	20	100 %
	bis 50 %	17,3 %	32	96,9 %
	Gesamt	**100 %**	**185**	**61,1 %**
A5/A6	76 bis 100 %	70,4 %	19	57,9 %
	51 bis 75 %	18,5 %	5	*
	bis 50 %	11,1 %	3	*
	Gesamt	**100 %**	**27**	**70,4 %**
Sonstige Einstufung	76 bis 100 %	100 %	51	33,3 %
	51 bis 75 %	0,0 %	(–)	(–)
	bis 50 %	0,0 %	(–)	(–)
	Gesamt	**100 %**	**51**	**33,3 %**
Insgesamt	76 bis 100 %	79,3 %	1.481	51,6 %
	100 %	69,3 %	1.294	47,8 %
	76 bis 99 %	10,0 %	187	77,5 %
	51 bis 75 %	11,8 %	220	92,3 %
	bis 50 %	8,9 %	167	96,4 %
	26 bis 50 %	7,7 %	144	95,8 %
	bis 25 %	1,2 %	23	100 %
	Gesamt	**100 %**	**1.868**	**60,4 %**

*Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigeneBerechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.*

- **Bibliothekspersonal:** Das verbeamtete Bibliothekspersonal weist insgesamt die höchsten Frauenanteile im MTV-Beamt_innenbereich auf, wobei auch hier zu beobachten ist, dass mit steigender Besoldungsgruppe ab A9 die Frauenanteile sinken. Beamtinnen sind zwar in den wenigen Leitungsämtern (A13 bis A16) der Bibliotheken mit einem Anteil von 60,0 % vertreten, gleichwohl gemessen am Gesamtdurchschnitt ebenfalls unterrepräsentiert.

- **Technisches Personal:** Verbeamtungen in der Gruppe des Technischen Personals sind an den Hochschulen kaum vorhanden. Die Auswertung zeigt, dass die Zuordnung zu Besoldungsgruppen in den Ämtern A7/A8 beginnt und Frauen insgesamt mit einem Anteil von 5,1 % kaum vertreten sind. Bei insgesamt 98 Beschäftigten sind die Fallzahlen jedoch zu gering, um weitergehende Interpretationen vorzunehmen.

Arbeitsvolumen – Vollzeit und Teilzeit

Tabelle C 7.16 bezieht die Arbeitszeit der Beschäftigten in die Analyse ein. Dabei zeigt sich zunächst, dass 79,3 % der Hochschulbeamt_innen eine Stelle mit einem Umfang von 76 % bis 100 % innehaben, was hier als Vollzeitstelle gewertet wird.[61] Damit ist die Vollzeit-

[61] Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit einem Stellenumfang von 100 Prozent beträgt 69,3 %.

Tab. C 7.17: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Beschäftigungsverhältnis und Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Beschäftigungsverhältnis	Alle Beamt_innen		
		Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A13–A16	Auf Dauer	96,8 %	447	42,3 %
	Auf Zeit	3,2 %	15	46,7 %
	Gesamt	**100 %**	**462**	**42,4 %**
A11/A12	Auf Dauer	97,5 %	588	65,5 %
	Auf Zeit	2,5 %	15	73,3 %
	Gesamt	**100 %**	**603**	**65,7 %**
A9/A10	Auf Dauer	97,8 %	528	71,8 %
	Auf Zeit	2,2 %	12	66,7 %
	Gesamt	**100 %**	**540**	**71,7 %**
A7/A8	Auf Dauer	97,8 %	181	62,4 %
	Auf Zeit	2,2 %	4	*
	Gesamt	**100 %**	**185**	**61,1 %**
A5/A6	Auf Dauer	96,3 %	26	73,1 %
	Auf Zeit	3,7 %	1	*
	Gesamt	**100 %**	**27**	**70,4 %**
Sonstige Einstufung	Auf Dauer	31,4 %	16	18,8 %
	Auf Zeit	68,6 %	35	40,0 %
	Gesamt	**100 %**	**51**	**33,3 %**
Insgesamt	Auf Dauer	95,6 %	1.786	60,9 %
	Auf Zeit	4,4 %	82	48,8 %
	Gesamt	**100 %**	**1.868**	**60,4 %**

*Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.*

quote in der Gruppe der Beamt_innen etwas höher als in der Gruppe der Tarifbeschäftigten (72,5%). Die Auswertung macht sichtbar, dass der Frauenanteil mit zunehmendem Arbeitsvolumen abnimmt. Obwohl Frauen 60,4 % der Beamt_innen ausmachen, beträgt ihr Anteil an den Vollzeitstellen mit 51,6 % nur gut die Hälfte. Demgegenüber sind sie mit Anteilen von über 90 % überproportional in Teilzeit beschäftigt.

Darüber hinaus lässt sich beobachten, dass der Anteil der Vollzeitbeschäftigten insgesamt mit steigender Besoldung wächst: In den Ämtern A5/A6 sind 70,4 % der verbeamteten Beschäftigten in Vollzeit tätig, im höheren Dienst sind es 89,8 %. In der Regel sind es die Beamtinnen, die über alle Besoldungsgruppen hinweg anteilig häufiger in Teilzeit arbeiten und seltener in Vollzeit. Innerhalb der Gruppen des mittleren und des gehobenen Dienstes sinkt, wie bereits herausgestellt, der Frauenanteil jeweils mit der Höhe der Besoldungsgruppe. Dies trifft vor allem auf die vollzeitbeschäftigten Frauen zu: Während der Frauenanteil in Teilzeit weitgehend stabil bleibt, sinkt der Anteil der Frauen auf den Vollzeitstellen. Das wirft die Frage der Aufstiegsmöglichkeiten nicht nur für teilzeitbeschäftigte, sondern auch für vollzeitbeschäftigte Frauen auf.

Beschäftigungsverhältnis – unbefristet und befristet

Die Beamt_innenlaufbahnen zeichnen sich in Bezug auf die Beschäftigung durch eine hohe Sicherheit aus. So sind 95,6 % der Beamt_innen auf Dauer und somit lediglich 4,4 % auf Zeit beschäftigt (Tab. C 7.17). Die größte Gruppe der befristet Beschäftigten findet sich in der Gruppe ‚Sonstige Einstufung', in der der Anteil der Beamt_innen auf Zeit 68,6 % beträgt, wobei es sich mit einer Anzahl von 51 Beschäftigten um eine sehr kleine Gruppe handelt, in der zugleich Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Ansonsten wird in keiner Besoldungsgruppe die 4-Prozent-Marke überschritten. Frauen sind lediglich in den höheren Ämtern ab A11/A12 und der Gruppe ‚Sonstige Einstufung' etwas häufiger auf Zeitstellen zu finden, wobei zu beachten ist, dass hier die Fallzahlen insgesamt sehr niedrig sind.

Hochschularten im Vergleich

Die Frage, ob geschlechterbezogene Unterschiede in der Besoldung des verbeamteten MTV-Personals auch nach Hochschulart differieren, wird im Folgenden untersucht (Tab. C 7.18). Bezogen auf die gesamten MTV-Beschäftigten liegt der Anteil der Beamt_innen an den Universitäten, Fach- und Kunst-

Tab. C 7.18: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Hochschulart und zusammengefassten Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart	Universitäten (ohne MF)			Medizinische Fakultäten			Fachhochschulen			Kunsthochschulen		
Besoldungsgruppe	BG %	Gesamt	F %	BG %	Gesamt	F %	BG %	Gesamt	F %	BG %	Gesamt	F %
A13–A16	23,0 %	310	43,2 %	24,2 %	44	22,7 %	31,9 %	96	47,9 %	32,4 %	12	50,0 %
A9–A12	63,2 %	852	73,1 %	51,1 %	93	30,1 %	60,1 %	181	66,9 %	45,9 %	17	64,7 %
A5–A8	12,4 %	167	77,8 %	24,2 %	44	4,5 %	0,3 %	*	*	0,0 %	(–)	(–)
Sonstige Einstufung	1,4 %	19	36,8 %	0,5 %	*	*	7,6 %	23	26,1 %	21,6 %	8	50,0 %
Insgesamt	**100 %**	**1.348**	**66,3 %**	**100 %**	**182**	**22,0 %**	**100 %**	**301**	**57,5 %**	**100 %**	**37**	**56,8 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.
** Die Fallzahl liegt unterhalb von sechs und wird aus Gründen des Datenschutzes nicht dargestellt.*

hochschulen bei jeweils fast 9 %. Demgegenüber weisen die Medizinischen Fakultäten eine besondere Situation auf, denn hier beträgt der Beamt_innenanteil nicht einmal 1 % des MTV-Personals, wobei Beamtinnen zudem mit einem Anteil von 22,0 % deutlich unterrepräsentiert sind. An den anderen Hochschularten dagegen bilden Frauen wie in der Gesamtbetrachtung die Mehrheit der Beamt_innen. Eine Erklärung für die große Differenz zwischen den Medizinischen Fakultäten und den anderen Hochschularten bezüglich der Frauenanteile liegt in der unterschiedlichen Personalzusammensetzung. An den Medizinischen Fakultäten gibt es kein eigenes Bibliothekspersonal, das im Schnitt den höchsten Frauenanteil aufweist, da es den jeweiligen Universitäten zugeordnet ist. Stattdessen arbeitet hier der größte Teil des verbeamteten Technischen Personals – mit dem geringsten durchschnittlichen Frauenanteil.

Den höchsten Beamtinnenanteil weisen die Universitäten mit 66,3 % auf, aber auch an den Fach- und Kunsthochschulen sind Frauen mehrheitlich vertreten. Während an den Universitäten die Unterrepräsentanz von Beamtinnen in den Spitzenämtern mit einem Anteil von 43,2 % sehr deutlich ist, fällt sie an den Fach- (47,9 %) und Kunsthochschulen (50,0 %) nicht so deutlich aus. Zudem zeigt sich, dass die Beschäftigtenanteile an den Fach- und Kunsthochschulen im höheren Dienst bei ca. 32 % liegen, während der Anteil an den Universitäten 23,0 % beträgt.

Die Personalgruppe der Beamt_innen ist im Vergleich mit den Tarifbeschäftigten eine kleine Personalgruppe. Frauen sind mit einem Anteil von 60,4 % mehrheitlich vertreten, jedoch sinken ihre Anteile in den jeweiligen höheren Besoldungsgruppen der einzelnen Laufbahnen. Zugleich sind Frauen insbesondere in den Spitzenämtern unterrepräsentiert. Welche Gründe für die geschlechterbezogene Verteilung der Laufbahngruppen maßgeblich sind und welche Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung hierbei zukommt, wird im folgenden Kapitel vertiefend betrachtet.

7.2.2 Beamt_innen im MTV-Bereich – eine besondere Gruppe an der Hochschule?

Aus der Perspektive ausgewiesener Hochschulakteurinnen werden im Folgenden die Besoldungspraxis von Beamt_innen und damit möglicherweise einhergehende Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen beleuchtet. Die Durchführung von Regelbeurteilungsverfahren sowie die Vergabe von Leistungsbezügen stehen dabei im Mittelpunkt.[62]

Unterschiede zwischen Tarifbeschäftigten und Beamt_innen

Übereinstimmend stellen die befragten Expertinnen zunächst heraus, dass es sich bei den Beamt_innen im MTV-Bereich um eine besonders kleine Gruppe handelt, die aufgrund ihrer Besonderheiten wenig sichtbar sei. Unter anderem betonen die Befragten, dass die Hochschulen im Vergleich zu Ministerial-, Justiz- und Schuldienst nur einen sehr kleinen Bereich innerhalb der heterogenen Beschäftigungsfelder der Landesbeamt_innen ausmachen.

> *„Ich würde das nicht so beschreiben wie in klassischen Verwaltungen, weil wir unser Top-Management in der Verwaltung nicht aus den klassischen Verwaltungskarrieren speisen, wie bei der Polizei oder Justizverwaltung, wo die mit diesen A9-Stellen einsteigen und sich dann danach quasi hocharbeiten." (Exp. H)*

[62] Wie zuvor werden in der folgenden Darstellung die mittlerweile veralteten, aber nach wie vor bekannten Bezeichnungen *mittlerer, gehobener* und *höherer* Dienst beibehalten, da sie auch von den befragten Expertinnen genutzt werden.

Innerhalb der Hochschulen sei die Gruppe der Beamt_innen zudem mit den Tarifbeschäftigten nur schwer vergleichbar und habe auch wenig mit ihnen gemeinsam. Die Besonderheiten zeigen sich nach Ansicht der Expertinnen insbesondere bei den Karriereverläufen und den Aufstiegsmöglichkeiten, die bei Beamt_innen von der Verfügbarkeit von Planstellen abhängen. Zudem gelte im Beamt_innenbereich das Alimentationsprinzip, während Tarifbeschäftigten ein Entgelt für erbrachte Leistungen gezahlt werde. Dementsprechend erfolge die Festsetzung der Besoldungsgruppe nicht wie im Tarifbereich durch die Eingruppierung, sondern durch eine Bewertung der Dienstposten. Hierbei kenne das Beamt_innenrecht zwar eine Unterscheidung zwischen dem Erfüllen von höherwertigen und einfachen Aufgaben. Die Festsetzung der Besoldungsgruppe basiere jedoch nicht, wie im Tarifrecht, auf einer Bewertung konkreter Tätigkeiten. Gleichzeitig weisen die Expertinnen darauf hin, dass sich die Aufgabenbereiche der Beamt_innen und der Tarifbeschäftigten zunehmend vermischen. So würden insbesondere Positionen im höheren Dienst, z. B. Sachgebiets- oder Dezernatsleitung, für beide Gruppen ausgeschrieben. Vor dem Hintergrund der Autonomie der Hochschulen seien viele Aufgabenfelder und Positionen in der Verwaltung nicht mehr dem klassischen Beamt_innenbereich zuzurechnen, und es fehle zum Teil an geeigneten Bewerber_innen aus den Beamt_innenlaufbahnen. Daher, so die befragten Expertinnen, sinke die Zahl der Beamt_innen im MTV-Bereich, was perspektivisch auch für den Beamt_innenanteil an den Hochschulen insgesamt zu erwarten sei. Eine Expertin hält die Verbeamtung von Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sowie des Lehrpersonals zudem grundsätzlich „nicht mehr für zeitgemäß" (Exp. G).

Typische Arbeitsfelder und Aufgabenbereiche

Für den Hochschulbereich werden Abteilungsleitungen in der Verwaltung sowie Sachbearbeitung im Personal- und Finanzdezernat, im Baubereich sowie die Studienzulassung und -verwaltung von den Expertinnen als typische Beamt_innenstellen beschrieben. Diese Stellen seien auf der Ebene des mittleren Hochschulmanagements angesiedelt. Da sich die Arbeitsfelder und Aufgaben der Beamt_innen in Technik und Verwaltung stark gewandelt haben, gebe es mittlerweile kaum noch Planstellen in niedrigen Besoldungsgruppen. Diese Einschätzungen decken sich weitestgehend mit den im vorhergehenden Kapitel vorgestellten empirischen Daten, denen zufolge nur 11,3 % aller Beamt_innenstellen im MTV-Bereich den Besoldungsgruppen A5–A8 zugeordnet sind, während sich die große Mehrheit (61,2 %) in den Besoldungsgruppen A9–A12 befindet und immerhin noch ein knappes Viertel den Besoldungsgruppen A13–A16 angehört.

Geschlechterbezogene Gehaltsunterschiede

Die relative Unsichtbarkeit geschlechtsbezogener Gehaltsungleichheiten an der Hochschule führt eine der Expertinnen darauf zurück, dass die Hochschulverwaltung insgesamt weiblich dominiert und ein etwaiges Übergewicht von Männern in den Leitungspositionen nur schwach ausgeprägt sei. Möglicherweise lassen sich Gehaltsunterschiede bei den Spitzenpositionen in der Verwaltung in der Besoldungsgruppe (A15 oder A16) festmachen. Mit dem Unterschied zwischen den Besoldungsgruppen A15 und A16 korrespondiere zugleich ein Machtgefälle zwischen den unterschiedlichen Dezernaten. So gelten beispielsweise das Baudezernat, IT oder Medizin als ‚wichtige' Dezernate, deren Leitung auch mit A16 besoldet sein könne, während beispielsweise Organisations- und Personalentwicklung als weniger machtvoll eingeschätzt würden. Damit könne zugleich ein Geschlechterbias einhergehen, da höhere Dienstposten und Machtpositionen an der Hochschule überwiegend männlich besetzt seien, so eine Expertin. Zudem vermutet eine andere Expertin Gehaltsunterschiede vor allem dort, wo viele Beamtinnen tätig sind, nämlich im ehemals gehobenen Dienst.

Ob geschlechterbezogene Gehaltsunterschiede ein Thema unter den Beamt_innen sind, wird von den Expertinnen widersprüchlich eingeschätzt: So bejaht eine Expertin, dass Gehaltsunterschiede unter den Beamt_innen im Bereich Technik und Verwaltung durchaus diskutiert würden. Eine andere Befragte vertritt die Einschätzung, dass die Frage der geschlechtergerechten Beamt_innenbesoldung sowohl an der Hochschule selbst sowie innerhalb der Beamt_innen- und Hochschulverbände kaum Beachtung fände. Dies führt sie auf das bereits bekannte Vorurteil zurück, dass feste Gehaltsregelungen einem Gender Pay Gap vermeintlich vollständig vorbeugen. Im Falle der Beamt_innen sind dies die feststehende Besoldungsordnung sowie die beamtenrechtlichen Regelungen zu Aufstiegs- und Beförderungsregeln.

Laufbahnen, Karriereentwicklung und Aufstiege

Auch die Frage, ob die beruflichen Orientierungen von Beamtinnen und Beamten auseinandergehen, wird von den Expertinnen sehr unterschiedlich eingeschätzt. Nach Ansicht einer Befragten entschieden

sich Frauen sehr bewusst für eine Beamt_innenlaufbahn, von der sie sich gute Chancen für die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie erhofften. Hierfür seien die Frauen dann auch bereit, eine – im Vergleich zu Beamt_innen ohne Erwerbsunterbrechungen – stagnierende Karriere- und Gehaltsentwicklung in Kauf zu nehmen.

> *„Viele haben mir erzählt, von vornherein diese Karriere angestrebt zu haben, und sehr viele junge Frauen wussten schon für sich, ‚Ich möchte Familie haben, da kann ich mich lange beurlauben lassen, ich kann da wieder einsteigen ohne Probleme und die Bezahlung ist auch noch relativ gut und es ist ein sicherer Job'." (Exp. I)*

In dem Zusammenhang weist eine Expertin auch auf die positiven Auswirkungen der Dienstrechtsreform hin, die die Familienfreundlichkeit verbessert sowie die Beurlaubungsmöglichkeiten erweitert habe, z. B. durch Sabbatjahr oder Stundenreduktion. Dies habe die Attraktivität der Arbeitsplätze auch jenseits von Entwicklungsmöglichkeiten erhöht.

Die Expertinnen gehen davon aus, dass der Frauenanteil mit steigender Besoldungsgruppe eher sinkt. Eine der Befragten vermutet durchaus eine hohe Motivation und Karriereorientierung jener Beamtinnen, die sich an ihrer Hochschule in Nachwuchsführungspositionen befinden. Nach Einschätzung einer weiteren Expertin stünden jedoch auf der Ebene der Verwaltungsleitung auch an den Hochschulen deutlich mehr geeignete Männer als Bewerber für diese Positionen zur Verfügung. Deshalb seien Führungspersonen oft männlich, auch wenn die Grundlage für die Besetzung die Eignungsprüfung, d. h. die dienstliche Beurteilung, sei. Zugleich würden Verwaltungsleitungen in Teilzeit nur sehr ungern vergeben und auch lange Berufsunterbrechungen erwiesen sich als Aufstiegshindernis. Dies wertet die Expertin als einen ersten Hinweis auf Geschlechterungleichheiten bei der Besoldung.

- **Höherer Dienst:** Die Expertinnen erläutern, dass Beamt_innenlaufbahnen im höheren Dienst (A13–A16) an der Hochschule grundsätzlich nur schwer planbar und insgesamt selten seien. Die Fluktuation auf den Stellen sei sehr gering und nehme mit aufsteigender Besoldungsgruppe nochmals ab. Beamt_innen könnten nur befördert werden, wenn eine entsprechende Planstelle existiert. Ob diese verfügbar sei, hänge insbesondere von der Altersstruktur der Beschäftigten ab. „Also das Karussell da oben dreht sich nicht mehr so schnell" (Exp. F). Als Alternative könne ein Aufstieg nur über einen Stellenwechsel in eine andere Behörde erfolgen. Daneben gebe es zunehmend die Möglichkeit, dass Quereinsteiger_innen direkt aus der Forschung in das mittlere und höhere Management wechseln könnten, dann in der Regel aber als Tarifbeschäftigte. Unter diesen Quereinsteiger_innen sei die nachträgliche Verbeamtung unter bestimmten Bedingungen möglich und der Frauenanteil sehr hoch. Dass solche Quereinstiege nach der Promotion in die Spitzenpositionen des Wissenschaftsmanagements nicht unüblich seien, stellt nach Ansicht der Expertinnen eine Besonderheit der Beamt_innen in Führungspositionen an den Hochschulen dar. In anderen Verwaltungen sei ein Seiteneinstieg in Spitzenpositionen nicht vorgesehen. Allerdings würden momentan nach Auskunft einer anderen Expertin nur noch Jurist_innen verbeamtet eingestellt, weil diese bereits den Vorbereitungsdienst absolviert haben. Diese Besonderheit, Wissenschaftler_innen in das Topmanagement der Hochschulverwaltung zu rekrutieren, wird von einigen Expertinnen als innovative Personalpolitik beschrieben, die an einer Hochschule zudem mit der Implementierung von Gender Mainstreaming einherging.

- **Gehobener Dienst:** Im gehobenen Dienst, die Laufbahngruppe, die im MTV-Bereich zahlenmäßig die größte Anzahl von Beamt_innen ausmacht, sei das Eingangsamt A9 und ein Aufstieg bis A13 grundsätzlich möglich. Allerdings sei dieses Spitzenamt in der Hochschulverwaltung kaum zu finden. Der gehobene Dienst wird von einer Expertin als laufbahngeprägt beschrieben.

> *„Und da sind viele Leute und ich nehme jetzt mal den gehobenen Dienst, Bachelor, Duales Studium, das Eingangsamt ist A9 und die Hürde nach A10, die schaffen auch noch alle, davon kann man ausgehen, so viele sind dann da und ab da wird es dann eng. A11 sind dann schon deutlich weniger und wenn Sie in den Frauenförderplan gucken – wir haben die nur nach Gruppen aufgeteilt –, aber dann wird die Luft dünn. A12 sind dann schon nur noch relativ wenige und A13, das ist dann das Spitzenamt für die, da haben wir, glaube ich, vier oder fünf." (Exp. I).*

In der mittleren Verwaltung steckten die Beamt_innen eher fest, sodass in der Regel keine Führungs-

karrieren und damit verbunden kein Aufstieg in den höheren Dienst erreicht werde, so die Einschätzung einer Expertin. Eine andere hingegen schätzt die Durchlässigkeit vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst an den Hochschulen als relativ hoch ein. Es ist möglich, dass die Beamt_innen über Fortbildungen und das Absolvieren eines Vorbereitungsdienstes, der im Fall von Nichtjurist_innen und Nichtlehrer_innen auch in Form von Lehrgängen absolviert werden kann, in eine höhere Laufbahngruppe aufsteigen. Die Hoheit über Angebot und Durchführung der Lehrgänge hat das Innenministerium. Allerdings, so erläutert eine Expertin, sei es nicht planbar, wann das Ministerium die Weiterbildungslehrgänge anbietet. Bisweilen kollidiere dies dann mit der Familienphase. Eine gezielte Frauenförderung, um Beamtinnen die Teilnahme an den Lehrgängen zu ermöglichen, werde nicht betrieben. Eine weitere Alternative für einen Aufstieg in eine Führungsposition biete der Wechsel in den Tarifbereich (z. B. nach E13). Diese Möglichkeit bestehe jedoch eher theoretisch, da die Verbeamtung selbst als Statussymbol gelte und eine attraktivere Versorgung biete, sodass Frauen eher davon absehen, in den Tarifbereich zu wechseln.

Wie die Expertinnen berichten, erfassen die Hochschulen die geschlechterbezogenen Unterschiede nach Besoldungsgruppe, Beförderungen und Aufstiege unterschiedlich: Teilweise erfolgt ein Controlling im Rahmen der Gleichstellungspläne, bei dem auch die Beförderungen im Beamt_innenbereich berücksichtigt werden. Hierbei zeige sich, dass im gehobenen Dienst das Geschlechterverhältnis bei den Beförderungen den Anteil von Frauen und Männern in der Gruppe der Beamt_innen repräsentiere, da deutlich mehr Frauen befördert wurden. Allerdings würden im Controlling Besoldungsgruppen häufig aggregiert, sodass weder Unterschiede zwischen Beamtinnen und Beamten entlang der einzelnen Besoldungsgruppen noch damit einhergehende Gehaltsunterschiede sichtbar würden. Darüber hinaus seien Statistiken zu Beförderungen im höheren Dienst (A13–A16) aufgrund der geringen Personenanzahl häufig wenig aussagekräftig. Zum Teil, so das Ergebnis der Expertinnen-Interviews, befinde sich das Controlling über die Beförderung von Beamt_innen auch erst im Aufbau. Wie eine Expertin berichtet, sollen an einer Hochschule hierbei auch Teilzeit und Telearbeit in die Überprüfung einbezogen werden.

Rolle des Beurteilungsverfahrens

Für die Beurteilungsverfahren können Hochschulen eigenständig Richtlinien zur Durchführung erlassen.[63] Den Expertinnen zufolge nehmen die Hochschulen diese Möglichkeit auch wahr und haben in Teilen bereits eigene Richtlinien für die Durchführung von Regelbeurteilungs- und Anlassbeurteilungsverfahren etabliert, die die beamtenrechtliche Grundlage für Beförderungen bilden. Hierbei wählen die Hochschulen nach Aussage der Expertinnen sehr unterschiedliche Verfahrensweisen: So gibt es Hochschulen, die überhaupt keine Regelbeurteilung durchführen, sondern nur anlassbezogen beurteilen – etwa im Rahmen von Beförderungsrunden oder Stellenausschreibungen – und dabei die Kriterien „Leistung, Eignung und Befähigung" berücksichtigen. An einer anderen Hochschule finden hingegen Regelbeurteilungen auf ausdrücklichen Wunsch des Personalrates statt. Ob Regelbeurteilungen erfolgen oder immer nur anlassbezogen beurteilt wird, berührt nach Ansicht einer Expertin vor allem die Frage nach der Flexibilität der Verwaltung. Größere Spielräume stünden allerdings in einem Spannungsverhältnis zur Rechtssicherheit, die mit einem klar geregelten Verfahren mit entsprechenden Beurteilungskriterien zunehme. An einer Hochschule sei soeben eine Regelbeurteilung aufgrund neu erlassener Richtlinien erfolgt. Diese sollten, so die Expertin, auch mithelfen, die Auswirkung von impliziten Geschlechterstereotypen zu begrenzen. Hierzu wurden auch die Beurteiler_innen im Rahmen der dazugehörigen Schulung für eine geschlechtergerechte Durchführung des Verfahrens sensibilisiert. Auch die Gleichstellungsbeauftragte sei nicht nur während der Durchführung des Beurteilungsverfahrens (Festlegung der Beurteilungskriterien, Beurteiler_innenkonferenz, abschließendes Controlling), sondern bereits auf der Ebene der Konzeption der Richtlinien permanent eingebunden gewesen. Zudem sei eine Evaluation des neuen Beurteilungssystems geplant. Insgesamt wird von der Expertin jedoch erwartet, dass die Einführung eines neuen Beurteilungssystems selbst nicht unmittelbar zu großen Veränderungen in der Beförderungspraxis führe. Entscheidend sei die Frage, wie das System angewendet und umgesetzt werde.

[63] Festgeschrieben ist dies in Abs. 12.1 der „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung zur Vorbereitung von Personalmaßnahmen, insbesondere Beförderungsentscheidungen", einem Regierungserlass des Ministeriums für Inneres und Kommunales (MIK) in der Fassung vom 19.11.2010: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=5312015022409133321 1 [Zugriff am 19.09.2019].

Als Herausforderung für die Durchführung von Beurteilungsverfahren an der Hochschule nennen die Expertinnen übereinstimmend die geringe Zahl der Beamt_innen.

> *„Es ist ja total aufwendig, wenn sie alle drei Jahre eine Regelbeurteilungsrunde machen müssen. Die Vorgesetzten, häufig selber gar nicht Beamte, haben überhaupt keine Beziehung auch zu dieser Statusgruppe, müssen jetzt einen kleinen Teil ihrer Belegschaft beurteilen, weil es für die Tarifbeschäftigten kein Beurteilungswesen gibt. […] Das ist so ein bisschen stiefmütterlich und es ist so, ‚Eigentlich wollen wir uns darum auch gar nicht kümmern, wir wissen gar nicht, was konkret eigentlich so ein Beamter, was den ausmacht im Vergleich zum Tarifbeschäftigten.'" (Exp. G)*

Trotz dieser unterschiedlichen Grundlagen und Verfahrensweisen sei es, so eine Expertin, weiterhin Ziel der Beurteilungsverfahren, die Leistung der Beamt_innen übergreifend und kriteriengeleitet vergleichbar zu machen. Auch die vergebenen Noten gelten hochschul- und behördenübergreifend als vergleichbar und bilden die Grundlage für Einstellungen und Beförderungen von Beamt_innen an den Hochschulen. Eine Herausforderung sei, dass die Stellen bisweilen auch zugleich für Tarifbeschäftigte ausgeschrieben würden, sodass unterschiedliche Bewertungslogiken miteinander konkurrierten. Die Einstellung von Beamt_innen müsse auf der Grundlage der letzten Beurteilung erfolgen. Deshalb, so eine Expertin, haben die Beurteilungen eine große Bedeutung, da sie die nächsten Beförderungen vorstrukturieren und ein Übergehen derjenigen Person mit Bestnote nicht möglich sei. Die letzte Instanz, die die Note im Rahmen einer Beurteilungskonferenz festlege, sei die Kanzlerin/der Kanzler der Hochschule. Abweichungen der Kanzler_innenbeurteilung von der Erstbeurteilung seien jedoch die Ausnahme.

Ob die Dienstposten tatsächlich vergleichbar sind, darüber gehen die Meinungen der Expertinnen auseinander: Während eine Expertin insbesondere in Bezug auf Verwaltungskarrieren von einer hohen Vergleichbarkeit ausgeht, wird dies von anderen Expertinnen aufgrund der geringen Zahl der Beamt_innen und ihren unterschiedlichen Spezialisierungen tendenziell verneint. Ein weiteres Problem liegt einer Befragten zufolge darin, dass die Beurteilenden bisweilen die Vergabe breit differenzierter – und insbesondere schlechter – Noten scheuten, obwohl die Beurteilungsverfahren letztlich auf die Herstellung einer möglichst eindeutigen Rangfolge zielen, auf deren Basis über Beförderungen entschieden werden kann. Gleichen sich zu viele Beurteilungsnoten, können sie nicht mehr die alleinige Grundlage für Beförderungsentscheidungen bilden. Dieses Ziel von Beurteilungen – die Herstellung einer möglichst eindeutigen Rangfolge – steht allerdings zugleich in einem Spannungsfeld mit einer Gleichstellungspraxis. Diese dürfe erst bei gleicher Leistung zum Instrument einer gezielten Frauenförderung greifen, wie mehrere Expertinnen betonen. Sowohl stark differenzierte Leistungsbeurteilungen wie zu viele ‚sehr gute' Beurteilungen könnten jedoch zu Unmut unter den Beschäftigten führen, da bei letzteren dann ‚Hilfskriterien' herangezogen werden müssten.

Teilzeit als Einfallstor für Benachteiligungen?

Allerdings thematisieren die Expertinnen weniger das Spannungsverhältnis zwischen den Zielen von Leistungsbeurteilung (Rangfolgenerstellung) und Gleichstellung, sondern setzen sich vor allem mit den Beurteilungskriterien und dem sich daran anschließenden Verfahren der Beurteilung auseinander. Im Prinzip, so die Expertinnen, dürften Teilzeitbeschäftigung oder Erwerbsunterbrechungen nicht zu Benachteiligungen von Frauen im Beurteilungsverfahren führen. Auch während Erziehungszeiten müssten die Beurteilungen ‚nachgezeichnet' werden[64] und das Beschäftigungsvolumen dürfe ebenfalls keinen Einfluss auf die Beurteilung haben. Dennoch berichten einige der Befragten, dass Vollzeitarbeit bei den Beurteilungen implizit als Norm gesetzt und die Beförderung von Teilzeitkräften als besonders begründungsbedürftig angesehen werde.

> *„Teilzeitbeschäftigte, die müssen eigentlich ganz normal beurteilt werden wie alle anderen auch und ob man Voll- oder Teilzeit und wieviel arbeitet, hat eigentlich keine Rolle zu spielen, aber die gefühlte Norm ist, glaube ich, immer noch, normal ist Vollzeit und alles, was nicht Vollzeit ist, weicht davon ab und hat schon irgendwie so ein Gefühl, so einen Begründungszwang, wenn man doch jemanden befördern – oder am Ende so eine Beförderung dabei herauskommt von Beschäftigten, die nicht vollzeitbeschäftigt sind." (Exp. I)*

Zudem spielten bei den Beurteilungen auch informelle – bzw. ‚politische' – Elemente eine Rolle und obwohl es einen Kriterienkatalog gebe, existierten Spielräume

[64] Die bedeutet, dass bei Beurlaubungen der potenzielle Werdegang der Person anhand der durchschnittlichen Entwicklung der anderen Beschäftigten vergleichbar gemacht wird.

bei der Punktevergabe der Beurteilungen. Teilzeitarbeit oder Telearbeit würden so z. T. unbewusst und durch die Hintertür zu einem Negativkriterium – beispielsweise aufgrund des Vorurteils, Teilzeitbeschäftigte erledigten keine schwierigen Aufgaben. Ebenso führe die Präsenzkultur an der Hochschule dazu, dass sowohl Telearbeit wie Teilzeitarbeit, die oft zur Herstellung von Vereinbarkeit genutzt werde, negativ beurteilt würden. So bestätigen die befragten Expertinnen die in der Studie von Michaelis (2018) festgestellten Benachteiligungen, mit denen Frauen qua Geschlecht sowie aufgrund der Kriterien Teilzeittätigkeit und Erwerbsunterbrechungen konfrontiert seien:

> *„Aber man sieht eben, dass der Bruch bei den Frauen immer genau dann stattfindet, wenn die in die Familienphase kommen. Und wer nicht vorher – also jetzt sehr stark vereinfacht – schon die Karrierestufe höher erklommen hatte, der tut sich schwer, beim Wiedereinstieg, manchmal nach Jahren, dann nochmal wieder daran anzuknüpfen." (Exp. I)*

Allerdings wirke sich eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Erwerbspause, anders als im Tarifbereich, nicht ganz so negativ auf die Alterssicherung aus, weil es eine Mindestversorgung bei Beamt_innen gebe und auch die freiwillige Krankenversicherung bis auf sehr wenige Ausnahmefälle positive Effekte habe. Obwohl sich die Expertinnen prinzipiell einig sind, dass sich Abweichungen von der ‚normalen' beruflichen Entwicklung in der Regel nachteilig auswirken, existiert zu dieser Erzählung auch ein Gegennarrativ:

> *„Und dann kommt der Zeitpunkt, wo Familie einsetzt und man aus dem Blick gerät, weil man nicht da ist. Was meine Erfahrung aber auch ist, ist, dass natürlich in der Phase die Männer relativ schnell bis zu einem bestimmten Punkt der Besoldungsgruppen herankommen und dann Frauen, sicherlich in einem kleineren Anteil, aber sehr steil aufholen. Das heißt, diejenigen, die dann zurückkommen aus der Elternzeit und dann auch richtig einsteigen in den Job, die schaffen es in sehr kurzer Zeit, an diesen Level zu kommen und häufig habe ich den Eindruck, sie sind die besser Qualifizierten, wenn es dann um Beförderungsstellen in Führungspositionen geht." (Exp. G)*

Zugleich wird von einer Expertin angenommen, dass sich die Gründe für eine Berufswahl und -planung in der Verwaltung gar nicht stark zwischen Männern und Frauen unterscheiden:

> *„Es gibt durchweg welche, die sagen, hier habe ich meinen sicheren Job. Das wissen aber Männer und Frauen, ich glaube, das zeichnet die alle aus ein Stück weit und da habe ich gar nicht den Unterschied zwischen Männern und Frauen." (Exp. J)*

Nach Ansicht der Expertin hätten auch Männer einen Bedarf für Telearbeit oder stellten die Frage nach dem Umgang mit einer Entgrenzung der Arbeitszeit, selbst wenn sie nicht unmittelbar eine Teilzeittätigkeit anstreben. Deshalb sollte ständige Verfügbarkeit als Kriterium für Arbeitsleistung generell hinterfragt werden.

Leistungszulagen und Leistungsprämien

Insgesamt schätzt eine Expertin die Flexibilität und die Spielräume bei der Besoldungsordnung der Beamt_innen im Vergleich zum Tarifbereich als gering ein. Der Tarifvertrag biete – insbesondere im Hinblick auf Leistungszulagen – einige Handlungsmöglichkeiten, die im MTV-Bereich auch entsprechend genutzt würden.

> *„Bei den Beamten ist das [die Zulagenvergabe] nicht so einfach möglich und das ist, finde ich, eine wahnsinnige Einschränkung ehrlich gesagt. Weil die hängen dann da fest." (Exp. H)*

Demgegenüber garantiere der Beamt_innenstatus höhere Nettogehälter und eine bessere Altersversorgung, sodass er weiterhin attraktiv sei. Zugleich betont eine Expertin, dass die Leistungsbesoldung dem Beamt_innenbereich grundlegend widerspreche: Anders als Tarifbeschäftigte erhielten Beamt_innen keinen Lohn für eine Gegenleistung, sondern werden alimentiert. Leistung werde nur über die Besoldungsgruppe festgelegt und auch bei Beförderungen oder Einstellungen sei das Kriterium ‚Leistung' nur ein Faktor neben ‚Eignung' und ‚Befähigung'.

Nicht alle befragten Expertinnen konnten Auskunft darüber geben, ob und nach welchen Kriterien an ihrer jeweiligen Hochschule überhaupt Leistungszulagen im Beamt_innenbereich gezahlt werden. Es ergibt sich ein gemischtes Bild im Umgang mit Leistungszulagen für Beamt_innen im MTV-Bereich: So wird z. B. einerseits von klar definierten Vergabekriterien abgesehen, um Festlegungen zu vermeiden, während an einer anderen Hochschule eine Dienstvereinbarung zwischen Personalrat und Hochschulleitung existiert, die die Vergabe von Zulagen für den

gesamten MTV-Bereich regelt. An dieser Hochschule werde zweimal im Jahr auf Antrag über die Vergabe von Leistungszulagen entschieden, wobei alle Anträge begutachtet und die Begründungen verglichen würden. An einer weiteren Hochschule existiert keinerlei Richtlinie für die Zahlung von Zulagen – weder für Beamt_innen noch für Tarifbeschäftigte im MTV-Bereich. Allerdings würden in wenigen Ausnahmefällen auf der Basis von Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung Zulagen an Beamt_innen gezahlt.

Eine Expertin weist außerdem darauf hin, dass sich die Vergabepraxis von Leistungszulagen im Beamt_innenbereich von den Tarifbeschäftigten unterscheide. Leistungszulagen für Beamt_innen könnten – anders als im Tarifbereich – nur temporär vergeben werden. Um eine gewisse Dauerhaftigkeit zu erreichen, müsste die Vergabe von Prämien und Zulagen im Wechsel erfolgen. Im Hinblick auf die Höhe der Zulagen betont dieselbe Expertin, dass es sich nur um ein geringes Geldvolumen handele, auch im Vergleich zum Tarifbereich, in dem Drittmittel für die Vergabe von Zulagen genutzt werden könnten. Sie begründet dies damit, dass nicht zuletzt der Landesrechnungshof eine strikte Auslegung der Zulagenvergabe verlange. Eine weitere Möglichkeit für zusätzliche Zahlungen sei die Anordnung von bezahlten Überstunden.

7.2.3 Handlungsbedarf bei verbeamteten Mitarbeiter_innen

Es ist vor allem die Beförderungspraxis und weniger die Vergabe von Leistungszulagen, die die Expertinnen als ein Einfallstor für Geschlechterungleichheit zwischen verbeamteten Mitarbeiter_innen im Bereich Technik und Verwaltung sehen. Beförderungen kommen in Betracht, wenn ein entsprechender Dienstposten frei ist und besetzt werden muss. Sodann erfolgen eine Ausschreibung und oftmals auch eine persönliche Ansprache an geeignete Kandidat_innen, mit der Aufforderung, sich zu bewerben. Diese Praxis wird von einer Expertin als diskriminierungsanfällig gegenüber denjenigen erachtet, die keine persönliche Aufforderung erhalten:

> *„Man kann sich natürlich auch bewerben, wenn man nicht angesprochen wird. Ich weiß auch nicht, wie sehr sich das rumspricht, meistens schon. Was ich mitbekomme, spricht sich das schon rum, derjenige oder diejenige ist angesprochen worden. Es gibt dann auch welche, die es trotzdem probieren, aber eigentlich weiß man auch schon so ein bisschen, man ist nicht der Favorit." (Exp. J)*

Obwohl die Expertinnen sich kritisch über die Beurteilungspraxis äußern, schlagen sie keine grundsätzliche Veränderung des Verfahrens vor. Das Hauptargument ist, dass auch durch eine aufgabenbezogene Beurteilung Benachteiligungen nicht grundsätzlich vermieden würden. Entscheidend für die Festsetzung einer Besoldungsgruppe sei der Zuschnitt des genauen Dienstpostens und die damit verbundenen zugewiesenen Aufgaben. Dies stellt in den Augen einer Expertin eine Stellschraube dar. Denn gerade für die Zuweisung bestimmter Aufgaben existieren sehr große Spielräume, sodass dies sowohl die Festlegung der Besoldungsgruppe, aber auch das Beurteilungsverfahren beeinflussen könne:

> *„Da ist der Gestaltungspielraum groß, wem weise ich welche Aufgabe zu. Es muss ja nur zu der Besoldungsgruppe passen, damit es amtsangemessen ist. Das heißt, ich würde das ein Stück weit verlagern. Und da wird man nicht drankommen können von der Rechtsprechung. Das ist tatsächlich ureigenster Gestaltungsspielraum, wer jetzt welche Aufgaben hat, und dann habe ich darüber die Möglichkeit zu sagen, der macht ja noch das zusätzlich." (Exp. J)*

Möglicherweise sei auch eine andere Gewichtung von Beurteilungskriterien erfolgversprechend, doch auch hierbei haben die jeweiligen Dienststellen große Spielräume.

Zugleich stellt eine Expertin eine gewisse Persistenz von traditionellen Rollenbildern und Geschlechterstereotypen bezüglich der Aufteilung von Lohn- und Sorgearbeit fest. Es gäbe zwar einen Wandel und eine sehr traditionell orientierte Generation von Beurteilenden gehe langsam in den Ruhestand. Dennoch seien solche Einstellungen nicht allein eine Generationenfrage, sodass Stereotype über männliche ‚Familienernährer' und Frauen als ‚Zuverdienende' nicht automatisch verschwänden.

Hochschulebene: Bewertungspraxis diskriminierungsarm gestalten

Nach Ansicht einiger Expertinnen ist es wichtig, die Hochschulkultur zu verändern, um somit zu einer geschlechtergerechten Beförderungspraxis im Beamt_innenbereich zu gelangen. Dazu gehöre, Führungspositionen stärker für Teilzeittätigkeiten zu öff-

nen. Nach Einschätzung einer Expertin gäbe es nur wenige Posten, die nicht teilzeitfähig sind. Oftmals fehlten an den Hochschulen jedoch Ideen, wie Teilzeitmöglichkeiten für höhere Dienstposten umgesetzt und Aufgaben geteilt werden könnten.

> *„Wenn man sagen würde, ‚Ich kann das auch in Teilzeit machen', dann glaube ich, wäre dieses ‚Nee, will ich gar nicht, ich will ja nur Teilzeit arbeiten' gar nicht so problematisch. Das ist, glaube ich, eher so, dass man sagt, ‚Das geht eben nicht in Teilzeit' und dann passt es nicht zu der Lebensplanung." (Exp. J)*

Gelinge es zukünftig, auch Führungsaufgaben teilzeitfähig zu machen, sei es insgesamt weniger problematisch, wenn Frauen höhere Bedarfe nach Teilzeittätigkeiten geltend machten. Es gehöre zur Aufgabe der Hochschule, so eine weitere Expertin, Vereinbarkeit zu ermöglichen. Zugleich sollten auch die positiven Effekte der Übernahme von Familienverantwortung stärker wertgeschätzt werden.

Darüber hinaus müsse das Beurteilungswesen verbessert werden, so die Empfehlung einer Interviewpartnerin. Eine Möglichkeit hierfür sei, das Beurteilungsverfahren zu verändern und hierbei ein Vieraugenprinzip zu etablieren, sodass Beurteilungen nicht mehr durch eine Person allein, sondern möglichst von einer Frau und einem Mann vorgenommen werden. Allerdings ist die Expertin skeptisch, inwieweit außerdienstliche Verpflichtungen oder Verantwortlichkeiten (Pflege- oder Sorgearbeit) Eingang in die Beurteilung finden sollten, weil es schwer sei, hierfür gerechte Verfahren zu etablieren.

Anders als im Tarifbereich existiert kein analoges Prüfverfahren, wie EG-Check, das einfach an der Hochschule zur Überprüfung der Besoldungsstrukturen angewendet werden könnte. Voraussetzung dafür, ein solches Verfahren im Beamt_innenbereich zu etablieren, seien nach Ansicht einer Expertin zunächst Erhebungen der jeweiligen Geschlechteranteile in den einzelnen Besoldungsgruppen. Zugleich stelle sich die Frage der Vergleichbarkeit der jeweiligen Dienstposten. Prinzipiell erachtet die Expertin die Entwicklung entsprechender Instrumente für möglich, um auf der Ebene der einzelnen Hochschule zu einem Vergleich der Tätigkeiten zu gelangen.

7.3 Resümee

Sowohl im Tarif- als auch im Beamt_innenbereich der Hochschulen in NRW lassen sich Tendenzen erkennen, die auf eine systematisch auftretende geringere Entlohnung von Frauen hinweisen. So sieht der Tarifvertrag des Landes 15 Entgeltgruppen für die Beschäftigten an Hochschulen vor und im MTV-Bereich findet sich das gesamte Eingruppierungsspektrum von E1 bis E15. Frauen und Männer sind jedoch nicht gleichmäßig auf die Entgeltgruppen verteilt, von Entgeltgruppe E5 bis E12 sinkt der Frauenanteil mit steigender Eingruppierung der Stellen. Innerhalb der Entgeltgruppencluster, die eine gleiche formale Qualifikation erfordern, finden Frauen sich überdurchschnittlich häufig in den niedrigeren Entgeltgruppen. Durchgängig sichtbar ist dieses Muster im Technischen Personal, der einzigen mehrheitlich mit Männern besetzten MTV-Personalgruppe.

Eine Teilzeittätigkeit üben – unabhängig von der Personalgruppe – fast ausschließlich Frauen aus. Zugleich sind teilzeitbeschäftigte Frauen dabei häufiger in den jeweils niedrigeren Entgeltgruppen beschäftigt. Das bedeutet, dass eine Teilzeittätigkeit für Frauen im MTV-Bereich nicht nur zeitweise mit weniger Einkommen, sondern auch mit dauerhaft verminderten Aufstiegschancen verbunden ist. Dies wirkt sich sowohl auf das jeweils aktuelle existenzsichernde Einkommen als auch auf die Existenzsicherung im Alter aus.

Ebenso übersteigt der Frauenanteil auf befristeten Stellen im Tarifbereich fast durchweg den Frauenanteil auf Dauerstellen, das betrifft vor allem die Ränder der Entgeltskala. Anders als beim wissenschaftlich-künstlerischen Hochschulpersonal sind befristet Beschäftigte im MTV-Bereich dabei nicht die Regel, sondern bilden mit rund 15 % aller Tarifbeschäftigten eine Minderheit. Gerade in den höheren Entgeltgruppen ab E11 haben Frauen deutlich weniger Dauerstellen inne. Damit sind sie gerade in den Bereichen, in denen mehr Geld verdient werden kann und Aufstiegschancen gegeben sind, prekär beschäftigt.

Aus der Perspektive der Expertinnen stellt der Tarifvertrag ein Einfallstor für Entgeltungleichheiten aufgrund des Geschlechts im MTV-Bereich dar. Gleichzeitig nutzten die Hochschulen ihre bestehenden Spielräume hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertungen, der Stellenbewertung sowie der darauf basierenden Eingruppierungen oder der Vergabe von Zulagen nicht – bzw. zum Nachteil insbesondere der beschäftigten Frauen. Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps bei den MTV-Tarifbeschäftigten auf Hochschulebene sollten deshalb auf diese Bereiche – Arbeitsplatzbeschreibung, Tätigkeitsbewertung und Eingruppierung – fokussieren sowie bei den Entscheidungsträger_innen und innerhalb der Hochschulöffentlichkeit für die Thematik sensibilisieren. Teilzeittätigkeiten stellen nach Ansicht der Expertinnen ein eigenes Einfallstor für Entgeltungleichheiten dar, wenngleich diese – nicht zuletzt aufgrund der gesellschaftlichen Strukturierung privater Sorgearrangements – oftmals gerade von Frauen zumindest zeitweise gewünscht werden.

Im Beamt_innenbereich finden sich ähnliche Tendenzen. Zwar sind Beamt_innen gegenüber den Tarifbeschäftigten in höheren Besoldungsgruppen vertreten: Ein Drittel des Verwaltungspersonals, der größten Personalgruppe, ist in einer der höchsten Besoldungsgruppen A13 bis A16 beschäftigt. Davon profitieren Frauen allerdings in deutlich unterdurchschnittlichem Ausmaß. Gerade an den Universitäten ist in dieser Besoldungsgruppe nicht einmal die Parität erreicht und es besteht ein großes Gefälle im Frauenanteil zwischen dem gehobenen Dienst und dem höheren Dienst.

Ab den Besoldungsgruppen A9/A10 sinkt der Frauenanteil mit jeder höheren Besoldungsgruppe. Das lässt sich auch für die beiden größten Personalgruppen – Verwaltungs- und Bibliothekspersonal – nachweisen, auch dann, wenn es sich um Personen mit der gleichen Ausgangsqualifikation handelt. Männer haben in beiden Personalgruppen eine größere Wahrscheinlichkeit, nach einer höheren Besoldungsgruppe vergütet zu werden.

Auch bei den Beamt_innen zeigt sich – noch eindeutiger als bei den Tarifbeschäftigten – dass der Frauenanteil mit zunehmendem Arbeitsvolumen abnimmt. Obwohl 60 % der Hochschulbeamt_innen Frauen sind, besetzen sie nur etwas mehr als die Hälfte der Vollzeitstellen. Insgesamt ist in dieser Gruppe Vollzeitbeschäftigung sehr viel stärker verbreitet als bei den Tarifbeschäftigten, was auch mit dem höheren Männeranteil der Beamt_innen zusammenhängt. Je höher die Besoldungsgruppe, desto weniger Frauen finden sich auf Vollzeitstellen.

Befristung spielt bei Beamt_innen – anders als bei den Tarifbeschäftigten – kaum eine Rolle. Während der Frauenanteil an den wenigen befristet Beschäftigten insgesamt unterdurchschnittlich ausfällt, kehrt sich die Geschlechterverteilung in den höheren Besoldungsgruppen um und Frauen sind anteilig häufiger befristet verbeamtet. Eine verstärkte Besetzung der höheren Besoldungsgruppen mit Frauen geht somit nicht automatisch mit einem gesicherten Einkommen einher.

Die Expertinnen erachten das Beurteilungswesen als Grundlage für Beförderungen sowie für die Vergabe von Zulagen als entscheidenden Hebel für die Verwirklichung einer geschlechtergerechten Besoldung der Beamt_innen im MTV-Bereich. Im Zentrum steht hierbei die Frage, wie Beurteilungen kriteriengeleitet erfolgen können, ohne dass geschlechterstereotype Vorurteile einfließen. Dies betrifft aus Sicht der Expertinnen insbesondere die Fragen der Beurteilung von Teilzeitkräften sowie den Umgang mit Erwerbsunterbrechungen.

Die Ergebnisse lassen sich insgesamt in ihren Tendenzen in den Forschungsstand zum Gender Pay Gap in Deutschland einordnen. An der Hochschule finden sich im MTV-Bereich sowohl vergeschlechtlichte Berufs- und Tätigkeitsfelder, die sich ursächlich auf die geringere Bezahlung von Frauen auswirken, als auch Ungleichheiten auf der Führungsebene. Aufgrund der nicht oder nicht zum Vorteil von Frauen genutzten Spielräume des Tarifvertrags zeigen sich auch Unterschiede auf Hochschulebene. Teilzeitbeschäftigung wirkt sich ebenfalls negativ auf das Einkommen von Frauen im MTV-Bereich aus. Laut Comparable-Worth-Ansatz (vgl. Teil C Kap. 1), können Tarifverträge Einfallstore für geschlechtliche Ungleichheiten darstellen, was jedoch häufig nicht erkannt wird, da es sich um mittelbare Diskriminierungen innerhalb und zwischen männer- und frauendominierten Entgeltgruppen handelt. Diese Problematik wird von den befragten Expertinnen auch für die Hochschulen beschrieben. Die Ungleichheiten im Beamt_innenbereich finden sich vorwiegend auf der Führungsebene und im höheren Dienst, sodass hier noch stärker eine vertikale Segregation greift.

8 ENTGELTWIRKSAME UNGLEICHHEITEN IM WISSENSCHAFTLICHEN MITTELBAU

Wie einleitend im Forschungsstand bereits unterstrichen, wurden ungleiche Geschlechterverhältnisse im akademischen Mittelbau bislang vor allem anhand ungleicher Karrierewege und Benachteiligungen von Frauen im Hinblick auf die Berufung auf Professuren konstatiert. Diese Untersuchungen blenden jedoch die Frage nach geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten und deren Auswirkungen innerhalb der Gruppe des wissenschaftlichen Personals ohne Professur aus, die im Folgenden mit Blick auf die nordrhein-westfälischen Hochschulen im Fokus stehen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass das wissenschaftliche und künstlerische Personal unterhalb der Professur durch eine große Heterogenität gekennzeichnet ist. Dies betrifft u. a. die Entgelt- oder Besoldungsgruppe, das Arbeitsvolumen, das Beschäftigungsverhältnis (auf Dauer bzw. auf Zeit) und die Qualifikation (mit Promotion bzw. ohne Promotion), aber ebenso die verschiedenen Personalgruppen der Tarifbeschäftigten und der Beamt_innen sowie den Hochschultyp. Die geschlechterbezogene Auswertung der hochschulstatistischen Daten von IT.NRW erfolgt daher entlang dieser Kategorien. Wie im vorangegangen Kapitel wird die Analyse aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen getrennt nach Tarifbeschäftigten (Kap. 8.1) und Beamt_innen (Kap. 8.2) vorgenommen.

8.1 TARIFBESCHÄFTIGTE UND ENTGELTWIRKSAME UNGLEICHHEITEN

Im Folgenden wird das hauptberufliche wissenschaftlich-künstlerische Personal ohne Professur, das nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) beschäftigt ist, im Hinblick auf entgeltwirksame Ungleichheiten untersucht.[65] Als Beschäftigtengruppen zählen dazu die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, aber auch die neuere Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) sowie die bereits seit Längerem bestehenden, jedoch stark schrumpfenden Gruppen der Dozent_innen und Assistent_innen. Die Eingruppierung der Stellen in die Entgeltgeltgruppen des TV-L basiert in der Regel auf der formalen Qualifikation, d. h. den Studienabschlüssen, sowie der Hochschulart. An den Universitäten führt ein Master-Abschluss oder ein vergleichbarer wissenschaftlicher Hochschulabschluss zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe E13, bei herausgehobenen Tätigkeiten ist auch eine Vergütung nach E14 oder E15 möglich, während bei Vorliegen eines Bachelor-Abschlusses die Eingruppierung in E12 erfolgt. An den Fachhochschulen zieht das Vorliegen eines Bachelor-Abschlusses bzw. eines FH-Diploms in nichttechnischen wissenschaftlichen Arbeitsbereichen je nach weiteren Tätigkeitsmerkmalen die Eingruppierung in die Entgeltgruppen E9 bis E12 nach sich, im technischen Wissenschaftsbereich führt dies zur Eingruppierung nach E10 bis E13. Sofern die wissenschaftlichen Stellen an der FH einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss erfordern, wird auch in E13 bis E15 eingruppiert.

Die folgende Darstellung orientiert sich primär an den Entgeltgruppen. Eine weitere Feindifferenzierung, d. h. die Betrachtung der Erfahrungsstufen innerhalb der Entgeltgruppen, kann mit dem hier vorliegenden Datenmaterial nicht vorgenommen werden. In diesem Zusammenhang bleibt auch eine Unterscheidung anhand der Finanzierung der Stellen (Haushalts- oder Drittmittelfinanzierung) ein Forschungsdesiderat. Auch die im TV-L erstmalig für die wissenschaftlichen Beschäftigten vereinbarten Leistungselemente in Bezug auf das Entgelt können anhand der vorliegenden Daten, ebenso wie die Erfahrungsstufen nicht untersucht werden. Bei der folgenden Analyse werden die Tarifbeschäftigten daher ausschließlich nach Geschlecht und Entgeltgruppen differenziert. Beides wird in Beziehung gesetzt zu weiteren, direkt oder indirekt entgeltrelevanten Merkmalen wie Qualifikation, Arbeitsvolumen und Beschäftigungsverhältnis.

8.1.1 Entgeltgruppe, Personalgruppe und Qualifikation

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes gehören insgesamt 39.277 Personen zur Gruppe der

[65] Der TV-L enthält Sonderregelungen für die wissenschaftlichen Beschäftigten: Diese betreffen u. a. die Beachtung der Grundrechte der Wissenschafts-, Kunst- und Gewissensfreiheit, die Frage der Befristungen und der Arbeitszeitregelungen sowie zu Urlaub und Nebentätigkeiten. Die Beschäftigung an Hochschulen – und insbesondere die Befristung von Arbeitsverträgen – wird zudem durch die Bestimmungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) gerahmt.

Tab. C 8.1: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Personalgruppe	Alle Tarifbeschäftigten		
Entgeltgruppe	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E15	1,3 %	514	24,7 %
E14	4,8 %	1.882	34,8 %
E13	70,4 %	27.633	43,6 %
E13–E15	**76,5 %**	**30.029**	**42,8 %**
E12	3,0 %	1.165	36,1 %
E11	2,9 %	1.145	41,1 %
E10	1,0 %	380	32,4 %
E9	0,2 %	81	59,3 %
E9–E12	**7,1 %**	**2.771**	**38,3 %**
Sonstige Einstufung	16,5 %	6.477	48,9 %
Insgesamt	**100 %**	**39.277**	**43,5 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

tarifbeschäftigten akademischen Mitarbeiter_innen ohne Professur (Tab. C 8.1). Der Frauenanteil liegt mit 43,5 % etwas unterhalb der Parität. Die Entgeltskala reicht von E9 bis E15, es dominieren allerdings die Entgeltgruppen ab E13, in denen über drei Viertel des Personals beschäftigt sind (76,5 %). Die mit Abstand am häufigsten vergebene Entgeltgruppe im akademischen Mittelbau ist E13, die mit 70,4 % die große Mehrheit der Tarifbeschäftigten umfasst. Beschäftigte in den – in der Regel mit Leitungsfunktion ausgestatteten – Entgeltgruppen E14 und E15 machen mit 6,1 % einen eher kleinen Teil der Tarifbeschäftigten aus. Während der Frauenanteil von 43,6 % in E13 dem Durchschnitt aller Tarifbeschäftigten entspricht, nimmt er mit der weiteren Höhe der Entgeltgruppen kontinuierlich ab: In E14 beträgt er mit 34,8 % noch etwas mehr als ein Drittel, während er in der höchsten Entgeltgruppe E15 nur noch bei knapp einem Viertel (24,7 %) liegt. Diese vertikale Segregation innerhalb der Gruppen E13 bis E15 stellt einen ersten Anhaltspunkt für einen Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau dar. Frauen üben seltener als ihre Kollegen leitende wissenschaftliche Tätigkeiten aus und erhalten dementsprechend ein niedrigeres Tabellenentgelt.

Innerhalb der Entgeltgruppen E9 bis E12, die nur 7,1 % der Beschäftigten umfassen, variieren die Frauenanteile. So sind die akademischen Mitarbeiterinnen hier mit einem Anteil von 38,3 % insgesamt unterrepräsentiert. Die Entgeltgruppen E9 bis E12 sind vor allen an Fachhochschulen zu finden, an denen die Eingruppierungen der Stellen auch davon abhängen, ob diese in technischen oder nichttechnischen Wissenschaftsbereichen angesiedelt sind. Vor diesem Hintergrund spiegeln die jeweils niedrigeren Frauenanteile in den insbesondere technischen Entgeltgruppen E10 (32,4 %) und E12 (36,1 %) gegenüber den höheren Anteilen in E9 (59,3 %) und E11 (41,1 %) die geschlechterspezifischen Effekte der Studienwahl.

Mit einem Anteil von 16,5 % sind 6.477 wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte mit einer Sonstigen Einstufung außerhalb des tariflichen Rahmens eingruppiert, darunter sind Frauen fast zur Hälfte vertreten. Diese Entgeltgruppe findet sich fast ausschließlich an den Medizinischen Fakultäten. Vereinzelt können auch Beschäftigungsverhältnisse von Studierenden darunter fallen.

Verdienstunterschiede nach Personalgruppe

Aufgeschlüsselt nach den drei Personalgruppen zeigen sich große Unterschiede in der Verteilung der Entgeltgruppen (Tab. C 8.2).

- **Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen:** Mit 37.625 Beschäftigten und daher einem Anteil von 95,8 % ist die Personalgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen die größte Gruppe im akademischen Mittelbau. Aufgrund dieser zahlenmäßigen Dominanz entspricht hier der Frauenanteil von 42,9 % etwa dem Anteil am Gesamtpersonal. Die am stärksten besetzte Entgeltgruppe ist E13 (70,3 % der Beschäftigten), danach folgt mit weitem Abstand die Gruppe E14 mit 4,5 %. Die Verteilung des

Tab. C 8.2: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Personalgruppen und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Personalgruppe	Wiss./Künstl. MA			LfbA			Doz. u. Ass.		
Entgeltgruppe	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
E15	1,3 %	488	24,6 %	0,5 %	8	25,0 %	17,8 %	18	27,8 %
E14	4,5 %	1.695	33,8 %	8,1 %	126	38,9 %	60,4 %	61	54,1 %
E13	70,3 %	26.447	42,9 %	76,1 %	1.181	60,1 %	5,0 %	5	*
E13–E15	**76,1 %**	**28.630**	**42,0 %**	**84,8 %**	**1.315**	**57,9 %**	**83,2 %**	**84**	**48,8 %**
E12	2,9 %	1.075	34,6 %	5,8 %	90	53,3 %	0,0 %	(–)	(–)
E11	2,9 %	1.085	40,9 %	3,8 %	59	45,8 %	1,0 %	1	*
E10	1,0 %	373	32,2 %	0,5 %	7	42,9 %	0,0 %	(–)	(–)
E9	0,2 %	81	59,3 %	0,0 %	(–)	(–)	0,0 %	(–)	(–)
E9–E12	**6,9 %**	**2.614**	**37,6 %**	**10,1 %**	**156**	**50,0 %**	**1,0 %**	**1**	*****
Sonstige Einstufung	17,0 %	6.381	49,0 %	5,2 %	80	47,5 %	15,8 %	16	37,5 %
Insgesamt	**100 %**	**37.625**	**42,9 %**	**100 %**	**1.551**	**56,5 %**	**100 %**	**101**	**46,5 %**

*Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung des Frauenanteils.*

Frauenanteils ähnelt stark der bereits dargestellten Gesamtgruppe der Tarifbeschäftigten, was auf die zahlenmäßige Dominanz dieser Personalgruppe zurückzuführen ist: So findet sich auch hier ein deutlich abnehmender Frauenanteil zwischen den Entgeltgruppen E11 und E12 sowie von E13 bis E15.

- **Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA):** Die Stellenkategorie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben wird seit Mitte der 2000er-Jahre an den Hochschulen verstärkt ausgeschrieben. Die LfbAs sollen insbesondere aufgrund des Anstiegs der Studierendenzahlen den damit einhergehenden erhöhten Lehrbedarf abdecken. Daher sind sie ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt. Die 1.551 LfbAs sind mehrheitlich Frauen (56,5 %) und auch in dieser Beschäftigtengruppe sind knapp über drei Viertel der Stellen in E13 eingruppiert. In den höheren Entgeltgruppen nimmt der Frauenanteil kontinuierlich ab. Beträgt er in E13 noch 60,1 %, sinkt er in E14 auf 38,9 %. In der höchsten Entgeltgruppe E15 finden sich insgesamt nur acht Beschäftigte, lediglich zwei davon sind Frauen.

- **Dozent_innen und Assistent_innen:** Diese Personalgruppe hat in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung verloren und umfasst an den nordrhein-westfälischen Hochschulen nur noch 101 Personen. Hierunter sind Frauen mit einem Anteil von 46,5 % vertreten. Der überwiegende Teil der Dozent_innen und Assistent_innen wird nach E14 vergütet (60,4 %), während sich 17,8 % der Stellen in E15 finden. Auch zwischen diesen beiden Gruppen zeigt sich in Bezug auf den Frauenanteil ein deutlicher Unterschied: Während Frauen in E14 noch eine knappe Mehrheit bilden (54,1 %), machen sie in der höchsten Entgeltgruppe E15 nur noch etwas über ein Viertel (27,8 %) aus.

Verdienstunterschiede nach Qualifikation

Ein zentrales Kriterium, das zur Begründung von Entgeltungleichheiten herangezogen wird, ist die Qualifikation der Beschäftigten. In der Wissenschaft stellt die Promotion die erste Qualifikationsstufe für eine Wissenschaftskarriere dar. Die folgende Auswertung (Tab. C 8.3) soll darüber Aufschluss geben, inwiefern der Abschluss einer Promotion mit einer höheren Eingruppierung verbunden ist.[66]

Insgesamt überwiegen im wissenschaftlichen Mittelbau die Tarifbeschäftigten ohne Promotion (27.238). Der Frauenanteil liegt in beiden Gruppen – den Promovierten und den Nichtpromovierten – etwas oberhalb der 40-Prozent-Marke, wobei der Frauenanteil bei den Promovierten sogar etwas höher ausfällt. Ein entscheidendes Kriterium ist die Qualifikation hingegen für die Verteilung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals auf die Entgeltgruppen. Hier unterscheiden sich die Gruppen der promovierten und der nicht-promovierten Tarifbeschäftigten

[66] Die Entgeltgruppen E9 bis E12 werden aufgrund der geringen Fallzahl der Promovierten zusammengefasst dargestellt.

Tab. C 8.3: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Qualifikation und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Qualifikation	ohne Promotion			mit Promotion		
Entgeltgruppe	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
E15	0,4 %	113	22,1 %	3,3 %	401	25,4 %
E14	1,8 %	498	40,4 %	11,5 %	1.384	32,8 %
E13	78,3 %	21.324	42,5 %	52,4 %	6.309	47,4 %
E13–E15	**80,5 %**	**21.935**	**42,3 %**	**67,2 %**	**8.094**	**43,8 %**
E9–E12	**9,9 %**	**2.696**	**37,9 %**	**0,6 %**	**75**	**54,7 %**
Sonstige Einstufung	9,6 %	2.607	53,0 %	32,1 %	3.870	46,2 %
Insgesamt	**100 %**	**27.238**	**42,9 %**	**100 %**	**12.039**	**44,7 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Abb. C 8.1: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

deutlich. So werden 78,3 % der Beschäftigten ohne Promotion nach E13 vergütet. Für die Gruppe der Promovierten trifft dies mit einem Anteil von 52,4 % lediglich auf gut die Hälfte der Beschäftigten zu. Die Anteile der Entgeltgruppen E14 (11,5 %) und E15 (3,3 %) fallen in dieser Gruppe dagegen höher aus als unter den Nichtpromovierten.

Weitere Unterschiede aufgrund der Qualifikation zeigen sich mit Blick auf die Frauenanteile: Während in den geringer vergüteten Entgeltgruppen E9 bis E12 der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten ohne Promotion mit 37,9 % leicht unterdurchschnittlich ausfällt, finden sich unter den wenigen Promovierten in diesen Entgeltgruppen mehrheitlich Frauen. Auch sinkt der Frauenanteil in der Gruppe ohne Promotion zwischen den Entgeltgruppen E13 und E14 kaum, fällt aber bei den E15-Stellen deutlich geringer aus. Demgegenüber nimmt der Frauenanteil in der Gruppe der Beschäftigten mit abgeschlossener Promotion mit steigender Höhe der Entgeltgruppe bereits mit E14 kontinuierlich ab. In E14 beträgt er bereits unterdurchschnittliche 32,8 % und fällt in der höchsten Entgeltgruppe E15 nochmals auf lediglich 25,4 %. Eine vertikale Geschlechtersegregation zeigt sich somit insbesondere unter den promovierten Tarifbeschäftigten. Ein Drittel der Promovierten, darunter 46,2 % Frauen, wird außertariflich vergütet

(32,1 %). Hier schlägt der hohe Anteil der Promovierten in der Medizin zu Buche, in der überdurchschnittlich häufig eine Sonstige Einstufung vergeben wird.

8.1.2 Arbeitsvolumen – Vollzeit und Teilzeit

Das vertragliche Arbeitsvolumen (Vollzeit/Teilzeit) hat einen unmittelbaren Einfluss auf das Entgelt und damit auch auf mögliche geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten zwischen den Tarifbeschäftigten im Mittelbau. Die folgenden Auswertungen gehen der Frage nach, ob sich das Arbeitsvolumen von tarifbeschäftigten Frauen und Männern innerhalb der Entgeltgruppen unterscheidet und welche Einflüsse der Qualifikation sowie der Zugehörigkeit zu einer Fächergruppe zukommen. Ein erster Blick auf das Arbeitsvolumen nach Geschlecht lässt sichtbar werden, dass es vor allem Männer sind, die unter den Tarifbeschäftigten in Vollzeit tätig sind, während Frauen mehrheitlich Teilzeitstellen besetzen (Abb. C 8.1).

Arbeitsvolumen nach Entgeltgruppen

Im Mittelbau ist fast die Hälfte aller Stellen in Teilzeit besetzt (Tab. C 8.4). Hierbei ist insgesamt davon auszugehen, dass es sich zumeist um nicht-erwünschte Teilzeitarbeit handelt, ein Umstand, der ebenso wie der hohe Befristungsanteil der Stellen zur Prekarität dieser Beschäftigtengruppe beiträgt. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten (26,9 %) arbeitet auf höchstens einer halben Stelle, 15,7 % haben eine Stelle mit einem Arbeitszeitvolumen von 51 % bis 75 % inne und rund 2,5 % der Stellen im Mittelbau weisen einen Umfang von 76 % bis 99 % auf. Nur etwas mehr als die Hälfte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten hat eine Vollzeitstelle (54,9 %). Dabei zeigt sich ein deutlicher Geschlechterunterschied: Während Frauen auf Teilzeitstellen mehrheitlich vertreten sind, sind sie unter den Vollzeitbeschäftigten mit einem Anteil von 35,0 % deutlich unterrepräsentiert. Das bedeutet, dass Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau seltener als ihre Kollegen die volle Vergütung ihrer jeweiligen Entgeltgruppe ausschöpfen können.

Die Aufschlüsselung nach Entgeltgruppen zeigt erhebliche Unterschiede im Arbeitsvolumen. In den höchsten Entgeltgruppen E14 und E15 sowie bei einer Sonstigen Einstufung arbeiten jeweils mehr als 80 % der Beschäftigten in Vollzeit. Dagegen liegt die Quote der Vollzeitbeschäftigten in E13 bei 46,6 %. In der Entgeltgruppe E12 sind Vollzeitbeschäftigte leicht mehrheitlich vertreten, in E11 beträgt ihr Anteil noch 47,9 %, während er in E10 und in E9 um die 40 % liegt. Damit zeigt sich, dass die Entgeltgruppe mit dem Arbeitsvolumen verknüpft ist.

Innerhalb der einzelnen Entgeltgruppen sind Frauen, mit Ausnahme der Entgeltgruppe E9, überproportional häufig auf Teilzeitstellen tätig. So machen Frauen in der am stärksten besetzten Entgeltgruppe E13 nur ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten aus. In den höheren Entgeltgruppen (E14 und E15) fallen die Differenzen der jeweiligen Frauenanteile zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung besonders hoch aus. Dies gilt ebenfalls für die Beschäftigten mit einer Sonstigen Einstufung.

Da geschlechterbezogene Unterschiede zwischen den Tarifbeschäftigten mit und ohne abgeschlossene Promotion bereits deutlich wurden, werden diese beiden Gruppen ebenfalls mit Blick auf den Umfang der Arbeitszeit analysiert. Tab. C 8.5 lässt erkennen, dass fast drei Viertel der Promovierten eine Vollzeitstelle innehaben, während dies für nicht einmal die Hälfte des nichtpromovierten Mittelbaus zutrifft. Hierbei zeigt sich jedoch für beide Gruppen, dass Frauen bei den Vollzeitstellen unterrepräsentiert sind. Frauen sind mit einem Anteil von 33,5 % in der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten ohne Promotion vertreten, unter den promovierten Vollzeitbeschäftigten beträgt ihr Anteil 37,1 %. Für Frauen scheint sich die Chance auf eine Vollzeitbeschäftigung durch eine Promotion also nicht zwingend zu erhöhen.

Arbeitsvolumen nach Fächergruppe

Die Aussicht, als Tarifbeschäftigte im Mittelbau eine Vollzeitstelle zu erhalten, hängt auch von der Ausstattung der Professuren mit Personalmitteln sowie von der Fakultät bzw. Organisationseinheit ab. Mit Blick auf die gefundene Unterrepräsentanz von Frauen auf Vollzeitstellen stellt sich hierbei die Frage, ob dies als Fächereffekt interpretiert werden kann.

Ein Vergleich der Arbeitsvolumina in den fünf personell am stärksten besetzten Fächergruppen und einer Organisationseinheit (Tab. C 8.6) zeigt deutliche Unterschiede bei den Anteilen der Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Der höchste Anteil an Vollzeitbeschäftigten findet sich in den beiden – gemessen an der Anzahl der Beschäftigten – größten Fächergruppen: den Ingenieurwissenschaften (74,2 %) und der Humanmedizin

Tab. C 8.4: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Arbeitsvolumen und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Arbeitsvolumen	Alle Tarifbeschäftigten		
		Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E15	100 %	88,7 %	456	20,8 %
	51 bis 99 %	4,7 %	24	75,0 %
	bis 50 %	6,6 %	34	41,2 %
	Gesamt	**100 %**	**514**	**24,7 %**
E14	100 %	82,5 %	1.552	29,3 %
	51 bis 99 %	8,3 %	156	66,7 %
	bis 50 %	9,2 %	174	55,2 %
	Gesamt	**100 %**	**1.882**	**34,8 %**
E13	100 %	46,6 %	12.868	33,8 %
	51 bis 99 %	21,7 %	6.009	51,4 %
	bis 50 %	31,7 %	8.756	52,7 %
	Gesamt	**100 %**	**27.633**	**43,6 %**
E12	100 %	56,5 %	658	21,3 %
	51 bis 99 %	16,2 %	189	49,2 %
	bis 50 %	27,3 %	318	58,8 %
	Gesamt	**100 %**	**1.165**	**36,1 %**
E11	100 %	47,9 %	548	34,3 %
	51 bis 99 %	13,8 %	158	56,3 %
	bis 50 %	38,3 %	439	44,2 %
	Gesamt	**100 %**	**1.145**	**41,1 %**
E10	100 %	38,2 %	145	24,8 %
	51 bis 99 %	10,8 %	41	41,5 %
	bis 50 %	51,1 %	194	36,1 %
	Gesamt	**100 %**	**380**	**32,4 %**
E9	100 %	42,0 %	34	73,5 %
	51 bis 99 %	8,6 %	7	71,4 %
	bis 50 %	49,4 %	40	45,0 %
	Gesamt	**100 %**	**81**	**59,3 %**
Sonstige Einstufung	100 %	81,6 %	5.284	42,6 %
	51 bis 99 %	9,2 %	596	82,7 %
	bis 50 %	9,2 %	597	71,4 %
	Gesamt	**100 %**	**6.477**	**48,9 %**
Insgesamt	100 %	54,9 %	21.545	35,0 %
	76 bis 99 %	2,5 %	1.000	59,9 %
	51 bis 75 %	15,7 %	6.180	53,5 %
	51 bis 99 %	18,3 %	7.180	54,4 %
	bis 50 %	26,9 %	10.552	53,3 %
	Gesamt	**100 %**	**39.277**	**43,5 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 8.5: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Arbeitsvolumen und Qualifikation an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Arbeitsvolumen	ohne Promotion			mit Promotion		
		EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
Alle Entgeltgruppen	100 %	46,2 %	12.591	33,5 %	74,4 %	8.954	37,1 %
	51 bis 99 %	21,8 %	5.936	51,0 %	10,3 %	1.244	70,7 %
	bis 50 %	32,0 %	8.711	51,1 %	15,3 %	1.841	63,7 %
	Gesamt	**100 %**	**27.238**	**42,9 %**	**100 %**	**12.039**	**44,7 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 8.6: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Arbeitsvolumen, ausgewählten Fächergruppen und Zentralen Einrichtungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Fächergruppe	Arbeitsvolumen	Alle Tarifbeschäftigten		
		Fächergruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
Geisteswissenschaften	100 %	47,3 %	1.451	54,0 %
	51 bis 99 %	17,6 %	541	60,3 %
	bis 50 %	35,0 %	1.074	63,2 %
	Gesamt	**100 %**	**3.066**	**58,3 %**
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (MF)	100 %	67,9 %	6.953	44,3 %
	51 bis 99 %	16,1 %	1.649	73,8 %
	bis 50 %	15,9 %	1.632	71,8 %
	Gesamt	**100 %**	**10.234**	**53,4 %**
Ingenieurwissenschaften	100 %	74,2 %	6.058	16,1 %
	51 bis 99 %	9,4 %	765	39,6 %
	bis 50 %	16,4 %	1.340	39,4 %
	Gesamt	**100 %**	**8.163**	**22,1 %**
Mathematik, Naturwissenschaften	100 %	34,8 %	2.673	27,5 %
	51 bis 99 %	25,4 %	1.955	36,3 %
	bis 50 %	39,8 %	3.058	40,3 %
	Gesamt	**100 %**	**7.686**	**34,8 %**
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	100 %	37,0 %	2.026	46,0 %
	51 bis 99 %	25,8 %	1.410	55,7 %
	bis 50 %	37,2 %	2.039	55,4 %
	Gesamt	**100 %**	**5.475**	**52,0 %**
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezif. Einrichtungen)	100 %	56,4 %	1.651	42,5 %
	51 bis 99 %	19,2 %	561	67,6 %
	bis 50 %	24,5 %	717	62,8 %
	Gesamt	**100 %**	**2.929**	**52,3 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: nur Medizinische Fakultäten.

an den Medizinischen Fakultäten (67,9 %).[67] In den zentralen Einrichtungen (ohne klinikspezifische Einrichtungen) haben immerhin 56,4 % der Beschäftigten eine Vollzeitstelle, in den Geisteswissenschaften sind es dagegen 47,3 % und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sogar nur 37,0 %. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften weist mit einem Anteil von 34,8 % den geringsten Anteil an Vollzeitstellen auf; damit gestaltet sich die Beschäftigungslage hier im Vergleich zu den Technikwissenschaften grundlegend anders.

Die Aufschlüsselung nach Fächergruppen lässt sichtbar werden, dass die Geschlechterungleichheiten in der Verteilung der Voll- und Teilzeitstellen über die verschiedenen Fächergruppen hinweg bestehen bleiben. In allen Fächergruppen sind Frauen unter den Vollzeitbeschäftigten unterdurchschnittlich vertreten – unabhängig von einer jeweils unterschiedlich hohen oder geringen Verfügbarkeit von Vollzeitstellen. Dabei ist die Unterrepräsentanz von Frauen in den Geisteswissenschaften – einer Fächergruppe, in der Vollzeitstellen eher knapp sind – am geringsten ausgeprägt: Bei einem durchschnittlichen Frauenanteil von 58,3 % in dieser Fächergruppe liegt der Frauenanteil an den Vollzeitstellen um 4,3 Prozentpunkte darunter. In den eher großzügig mit Vollzeitstellen ausgestatteten Ingenieurwissenschaften unterschreitet der Frauenanteil an Vollzeitstellen mit 16,1 % dagegen den ohnehin geringen durchschnittlichen Frauenanteil noch einmal um 6,0 Prozentpunkte. Mit einer Differenz von 9,8 Prozentpunkten zwischen dem durchschnittlichen Frauenanteil und dem Anteil von Frauen auf Vollzeitstellen findet sich in den zentralen Einrichtungen der höchste Gender Gap. Es wird erkennbar, dass sich die gute Ausstattung mit Vollzeitstellen in einzelnen Fächergruppen für tarifbeschäftigte Frauen nicht positiv auf eine Vollzeitbeschäftigung auswirken muss. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass eine Vollzeittätigkeit bzw. die Aussicht auf eine solche gerade für tarifbeschäftigte Frauen auch eine Frage des Fachs ist.

[67] Aufgrund der starken Unterschiede in der Ausstattung zwischen Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften werden hier nur die Medizinischen Fakultäten zugrunde gelegt.

8.1.3 Beschäftigungsverhältnis – unbefristet und befristet

Für die Tarifbeschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau ist die Befristung der Stellen, anders als für die Beamt_innen und anders als im MTV-Bereich, ein hervorstechendes Merkmal. Von den 39.277 Tarifbeschäftigten haben nur 6.235 eine Dauerstelle inne, dies entspricht einem Anteil von lediglich 15,9 % (Tab. C 8.7). Ausgehend von diesem vor allem unter dem Stichwort ‚akademische Prekarität' diskutierten Befund wird untersucht, ob mit der Befristungspraxis im wissenschaftlichen Mittelbau Geschlechterungleichheiten verbunden sind. Die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses wirkt sich zwar nicht unmittelbar auf das Entgelt aus, das Risiko von Erwerbsunterbrechungen ist jedoch erhöht und daher können befristete Arbeitsverträge längerfristig zu Verdienstunterschieden beitragen.[68] Zwar zeigt eine Auswertung nach Geschlecht keine starken Unterschiede, doch wird die Tendenz erkennbar, dass tarifbeschäftigte Frauen tendenziell seltener auf Dauer und dafür etwas häufiger auf Zeit angestellt sind (Abb. C 8.2). Im Folgenden werden die Beschäftigungsverhältnisse nicht nur nach Geschlecht und Entgeltgruppen ausgewertet, sondern es werden ebenso mögliche Einflüsse analysiert, die sich aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Fächergruppe ergeben.

Beschäftigungsverhältnis nach Entgeltgruppen

Mit einem Anteil von 84,1 % besteht der überwiegende Teil der Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau auf Zeit (Tab. C 8.7). Dabei finden sich die höchsten Befristungsquoten in der häufigsten Entgeltgruppe E13, in der mit einem Anteil von 92,6 % nahezu alle Stellen befristet sind. Auch die Stellen im Bereich der Sonstigen Einstufung (77,6 %) und in der Entgeltgruppe E10 (74,7 %) sind sehr häufig durch eine Befristung gekennzeichnet. Demgegenüber sind die Beschäftigungsverhältnisse, die in E14 und E15 eingruppiert sind, mit Anteilen über 60 % mehrheitlich auf Dauer angelegt.

Insgesamt liegt der Anteil von Frauen (44,1 %) an den befristeten Stellen höher als ihr Anteil an den Dauerstellen (39,8 %). Bezogen auf die einzelnen

Abb. C 8.2: Unbefristete und befristete Beschäftigung beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/ Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Entgeltgruppen gestaltet sich die Geschlechterverteilung jedoch sehr heterogen. In der am stärksten besetzten Entgeltgruppe E13, die zugleich die höchste Befristungsquote aufweist, sind Frauen anteilig häufiger auf Dauerstellen (52,7 %) zu finden als auf befristeten Stellen (42,9 %). Keine geschlechterbezogenen Unterschiede in Bezug auf die Befristung lassen sich in der höchsten Entgeltgruppe E15 feststellen. Der Frauenanteil sowohl an den befristeten als auch an den unbefristeten Stellen liegt bei jeweils rund 25 %. In der Entgeltgruppe E14 sind Frauen mit einem Anteil von 36,8 % etwas häufiger befristet beschäftigt als auf Dauer (33,7 %). Allerdings ist hierbei die bereits erwähnte vertikale Segregation zu beachten, da der Frauenanteil ab Entgeltgruppe E14 insgesamt deutlich sinkt.

Unter den Beschäftigten in den geringer vergüteten Entgeltgruppen E9 bis E11 sind Frauen auf entfristeten Stellen leicht überproportional vertreten. Hingegen lassen sich deutliche Unterschiede in der Entgeltgruppe E12 feststellen, in der Frauen im Vergleich mit ihren Kollegen häufiger befristet beschäftigt sind. Hier haben Frauen nur etwas mehr als ein Viertel der Dauerstellen inne (26,3 %), jedoch fast die Hälfte der befristeten Stellen (45,1 %). Der größte Unterschied zuungunsten von Frauen findet sich jedoch in der Gruppe der sonstig

[68] So geht beispielsweise der WSI-Verteilmonitor davon aus, dass die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse maßgeblich zur anhaltenden Ungleichheit der Einkommen beiträgt. Hierunter wird u. a. die Zunahme von Befristungen und Teilzeittätigkeiten verstanden (vgl. https://www.boeckler.de/118326_118340.htm, Zugriff am 04.10.2019).

Tab. C 8.7: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Beschäftigungsverhältnis und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Beschäftigungsverhältnis	Alle Tarifbeschäftigten		
		Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E15	Auf Dauer	68,7 %	353	24,6 %
	Auf Zeit	31,3 %	161	24,8 %
	Gesamt	**100 %**	**514**	**24,7 %**
E14	Auf Dauer	64,5 %	1.213	33,7 %
	Auf Zeit	35,5 %	669	36,8 %
	Gesamt	**100 %**	**1.882**	**34,8 %**
E13	Auf Dauer	7,4 %	2.033	52,7 %
	Auf Zeit	92,6 %	25.600	42,9 %
	Gesamt	**100 %**	**27.633**	**43,6 %**
E12	Auf Dauer	48,2 %	562	26,3 %
	Auf Zeit	51,8 %	603	45,1 %
	Gesamt	**100 %**	**1.165**	**36,1 %**
E11	Auf Dauer	43,7 %	500	43,0 %
	Auf Zeit	56,3 %	645	39,7 %
	Gesamt	**100 %**	**1.145**	**41,1 %**
E10	Auf Dauer	25,3 %	96	34,4 %
	Auf Zeit	74,7 %	284	31,7 %
	Gesamt	**100 %**	**380**	**32,4 %**
E9	Auf Dauer	33,3 %	27	63,0 %
	Auf Zeit	66,7 %	54	57,4 %
	Gesamt	**100 %**	**81**	**59,3 %**
Sonstige Einstufung	Auf Dauer	22,4 %	1.451	34,5 %
	Auf Zeit	77,6 %	5.026	53,1 %
	Gesamt	**100 %**	**6.477**	**48,9 %**
Insgesamt	Auf Dauer	15,9 %	6.235	39,8 %
	Auf Zeit	84,1 %	33.042	44,1 %
	Gesamt	**100 %**	**39.277**	**43,5 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

eingestuften Beschäftigten, in der Frauen über die Hälfte der befristeten Stellen innehaben (53,1 %), aber nur rund ein Drittel der Dauerstellen (34,5 %).

Fächergruppe und Beschäftigungsverhältnis

Die Befristung von Stellen im Tarifbereich ist in allen großen Fächergruppen die Regel, die Befristungsquoten variieren zwischen 80,0 % in der Humanmedizin (an den Medizinischen Fakultäten) und reichen bis zu 92,2 % in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (Tab. C 8.8). Eine sehr hohe Befristungsquote weisen auch die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 91,0 % auf. Eine Ausnahme bilden hingegen die Zentralen Einrichtungen, wo immerhin mehr als ein Drittel der Beschäftigten auf Dauer angestellt ist (37,0 %).

Bezogen auf die Geschlechterverteilung wird sichtbar, dass in Mathematik, Naturwissenschaften und in der Humanmedizin Frauen deutlich überdurchschnittlich befristet beschäftigt sind. In den Geisteswissenschaften und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gibt es hingegen nur geringe Unterschiede in der Befristungspraxis von Frauen und Männern. Einzig in den Ingenieurwissenschaften haben Frauen, obwohl sie dort mit einem Anteil von 22,1 % immer noch eine Minderheit darstellen, sogar eine leicht erhöhte Chance auf eine Dauerstelle: 27,3 % der Dauerbeschäftigten sind Frauen. Die Analyse zeigt jedoch erneut, dass eine hohe Verfügbarkeit von Dauerstellen innerhalb einer Fächergruppe bzw. wissenschaftlichen Einrichtung nicht automatisch die Chancen von Frauen auf eine unbefristete Anstellung beeinflusst.

8.1.4 Entgeltgruppen nach Hochschulart

Die Eingruppierung der Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus unterscheidet sich auch nach Hochschulart. Das wissenschaftliche Personal an den Medizi-

Tab. C 8.8: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Beschäftigungsverhältnis, ausgewählten Fächergruppen und Zentralen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Fächergruppe	Beschäftigungsverhältnis	Tarifbeschäftigte		
		Fächergruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
Geisteswissenschaften	Auf Dauer	15,4 %	471	55,6 %
	Auf Zeit	84,6 %	2.595	58,8 %
	Gesamt	**100 %**	**3.066**	**58,3 %**
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (MF)	Auf Dauer	20,0 %	2.048	37,2 %
	Auf Zeit	80,0 %	8.186	57,5 %
	Gesamt	**100 %**	**10.234**	**53,4 %**
Ingenieurwissenschaften	Auf Dauer	13,1 %	1.067	27,3 %
	Auf Zeit	86,9 %	7.096	21,4 %
	Gesamt	**100 %**	**8.163**	**22,1 %**
Mathematik, Naturwissenschaften	Auf Dauer	7,8 %	596	25,5 %
	Auf Zeit	92,2 %	7.090	35,6 %
	Gesamt	**100 %**	**7.686**	**34,8 %**
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Auf Dauer	9,0 %	495	53,7 %
	Auf Zeit	91,0 %	4.980	51,8 %
	Gesamt	**100 %**	**5.475**	**52,0 %**
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezif. Einrichtungen)	Auf Dauer	37,0 %	1.084	48,2 %
	Auf Zeit	63,0 %	1.845	54,7 %
	Gesamt	**100 %**	**2.929**	**52,3 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: nur Medizinische Fakultäten.

Tab. C 8. 9: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Hochschulart und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart	Universitäten (ohne MF)			Medizinische Fakultäten			Fachhochschulen			Kunsthochschulen		
Entgeltgruppe	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
E15	1,3 %	304	22,7 %	1,9 %	200	28,5 %	0,2 %	9	11,1 %	0,5 %	1	*
E14	5,2 %	1.260	29,9 %	5,1 %	546	44,3 %	1,7 %	71	47,9 %	2,7 %	5	*
E13	91,9 %	22.327	40,4 %	33,3 %	3.548	64,0 %	41,1 %	1.698	43,8 %	31,9 %	60	51,7 %
E13–E15	**98,3 %**	**23.891**	**39,6 %**	**40,3 %**	**4.294**	**59,8 %**	**43,0 %**	**1.778**	**43,8 %**	**35,1 %**	**66**	**50,0 %**
E12	1,4 %	330	48,2 %	0,4 %	39	51,3 %	19,1 %	788	30,2 %	4,3 %	8	37,5 %
E11	0,0 %	5	*	0,0 %	1	*	26,8 %	1.108	41,4 %	16,5 %	31	29,0 %
E10	0,0 %	(–)	(–)	0,0 %	1	*	9,1 %	376	32,4 %	1,6 %	3	*
E9	0,0 %	(–)	(–)	0,0 %	(–)	(–)	2,0 %	81	59,3 %	0,0 %	(–)	(–)
E9–E12	**1,4 %**	**335**	**48,1 %**	**0,4 %**	**41**	**51,2 %**	**56,9 %**	**2.353**	**36,8 %**	**22,3 %**	**42**	**31,0 %**
Sonstige Einstufung	0,3 %	82	26,8 %	59,3 %	6.314	49,2 %	0,0 %	1	*	42,6 %	80	47,5 %
Insgesamt	**100 %**	**24.308**	**39,7 %**	**100 %**	**10.649**	**53,5 %**	**100 %**	**4.132**	**39,8 %**	**100 %**	**188**	**44,7 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.
** Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.*

nischen Fakultäten wird getrennt von den Universitäten berücksichtigt, da sie aufgrund ihrer Nähe zur klinischen Arbeit einige Besonderheiten in der Beschäftigungsstruktur aufweisen.

Die Verdienstunterschiede zwischen den Mittelbau-Beschäftigten verschiedener Hochschularten zeigen sich zunächst bei der Betrachtung der Entgeltgruppen E9 bis E12 gegenüber E13 bis E15 (Tab. C 8.9). So sind Stellen der Entgeltgruppen E9 bis E11 typischerweise an den Fachhochschulen und zum geringeren Teil auch an den Kunsthochschulen vertreten, an den Universitäten und den Medizinischen Fakultäten dagegen nicht bzw. nur in Einzelfällen. An den Universitäten liegt der Schwerpunkt bei den Entgeltgruppen E13 bis E15, in denen sich fast alle Beschäftigten finden (98,3 %). Auch wenn an den Fachhochschulen die Mehrheit (56,9 %) der Beschäftigten nach den Entgeltgruppen E9 bis E12 vergütet wird, finden sich dennoch 43,0 % des wissenschaftlich-künstleri-

schen Personals in den Entgeltgruppen ab E13. An den Medizinischen Fakultäten stellt hingegen die Sonstige Einstufung die häufigste Entgeltgruppe dar (59,3 %), ebenso wie an den Kunsthochschulen (42,6 %).

An allen Hochschularten wird eine vertikale Segregation in den höheren Entgeltgruppen sichtbar: Ab E13 aufwärts sinkt an den Universitäten der Frauenanteil, von 40,4 % in E13 auf 29,9 % bei E14 und schließlich 22,7 % in E15. An den Medizinischen Fakultäten ist der Abstand zwischen den Frauenanteilen zwischen E13 (64,0 %) und E15 (28,5 %) besonders stark ausgeprägt. Einzig an den Fachhochschulen weisen Frauen in der Entgeltgruppe E14 einen leicht erhöhten Anteil (47,9 %) gegenüber Frauen in E13 auf (43,8 %). Die E15-Stellen sind jedoch wieder mehrheitlich mit Männern besetzt, sodass der Frauenanteil hier – bei insgesamt wenigen Fallzahlen – gerade einmal 11,1 % beträgt. Bei den Mittelbaubeschäftigten in den Entgeltgruppen E9 bis E12, die vor allem an den Fachhochschulen angestellt sind, zeigt sich eine ungleiche Geschlechterverteilung insbesondere in Zweierstufen, in der sich auch die Verteilung der Entgeltgruppen in einen technischen (E10 bis E13) und nichttechnischen Bereich (E9 bis E12) widerspiegelt: Zwischen E9 und E10 sowie zwischen E11 und E12 sinkt der Frauenanteil in der jeweils höheren Entgeltgruppe deutlich ab. Dies wirft auch in Bezug auf das wissenschaftlich-künstlerische Personal Fragen nach den Spielräumen der Hochschulen bei den Stellenbewertungen und der darauf basierenden Eingruppierung auf. Über die verschiedenen Hochschularten hinweg werden die höheren und höher vergüteten Positionen unter den Tarifbeschäftigten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen nach wie vor tendenziell eher von Männern bekleidet, hier zeigen sich zwischen Universitäten, Fachhochschulen und Medizinischen Fakultäten meist nur leichte Unterschiede.

8.2 ENTGELTUNGLEICHHEITEN IM VERBEAMTETEN AKADEMISCHEN MITTELBAU

Für die wissenschaftlichen Beamt_innen unterhalb einer Professur ist das Besoldungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW) maßgeblich, jedoch fällt aufgrund der Hochschulautonomie die konkrete Ausgestaltung in den Bereich der einzelnen Hochschulen. Geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten werden vor dem Hintergrund der besoldungsrechtlichen Regelungen eher indirekt wirksam, beispielsweise bei der Besetzung der Beamt_innenstellen in den unterschiedlichen Besoldungsgruppen oder hinsichtlich des Arbeitsvolumens und der Dauer des Beamt_innenverhältnisses. Die Verteilung von verbeamteten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird daher im Folgenden nach Besoldungsgruppe[69] sowie in Verbindung mit der Personalgruppe, der Qualifikation, dem Arbeitsvolumen und dem Beschäftigungsverhältnis untersucht. Ebenso wird analysiert, ob die Fächergruppenzugehörigkeit der Beamt_innen Einflüsse auf die geschlechterbezogene Verteilung entlang der Besoldungsgruppen hat. Abschließend wird die Verteilung von Beamt_innen auf die Besoldungsgruppen auch nach Hochschulart differenziert ausgewertet.

[69] Bei einigen vertieften Auswertungen werden aufgrund der geringen Fallzahlen die Besoldungsgruppen A16 und Sonstige Einstufung nicht dargestellt.

8.2.1 Besoldungsgruppe, Personalgruppe und Qualifikation

Ein erster Überblick zeigt, dass an den nordrhein-westfälischen Hochschulen Beamt_innen im akademischen Mittelbau mit 2.224 Beschäftigten insgesamt nur wenig vertreten sind (Tab. C 8.10). Es handelt sich um eine kleine Beschäftigtengruppe, in der Frauen mit einem Anteil von einem Drittel (33,5 %) deutlich unterrepräsentiert sind.

Die wissenschaftlichen Beamt_innenstellen der A-Besoldung umfassen die Ämter A12 bis A16. Die Kategorie Sonstige Einstufung wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht weiter betrachtet. Bei den Beamt_innen dominieren die Besoldungsgruppen ab A13, wohingegen die A12-Stellen lediglich mit einem Anteil von 3,1 % vertreten sind. Die am stärksten besetzten Besoldungsgruppen sind A13 mit fast der Hälfte (47,9 %) und A14 mit 38,7 % der Beamt_innen. Unter den höheren Besoldungsgruppen ist nur A15 an den Hochschulen in nennenswertem Ausmaß besetzt (9,3 %).

Nach Geschlecht aufgeschlüsselt, zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den Beamt_innen zwischen A12 und A15 mit der Höhe der Besoldungsgruppe stetig

Tab. C 8.10: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Alle Beamt_innen		
	Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A16	0,4 %	10	40,0 %
A15	9,3 %	207	24,6 %
A14	38,7 %	860	29,3 %
A13	47,9 %	1.066	36,7 %
A13–A16	**96,4 %**	**2.143**	**32,6 %**
A12	3,1 %	68	57,4 %
Sonstige Einstufung	0,6 %	13	61,5 %
Insgesamt	**100 %**	**2.224**	**33,5 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 8.11: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Personalgruppen und Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Wiss./Künstl. MA			LfbA			Doz. u. Ass		
	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %
A16	0,6 %	10	40,0 %	0,0 %	(–)	(–)	0,0 %	(–)	(–)
A15	10,6 %	166	24,1 %	7,5 %	38	26,3 %	2,0 %	3	*
A14	41,9 %	658	25,8 %	34,7 %	175	42,3 %	18,0 %	27	29,6 %
A13	46,8 %	735	32,9 %	42,7 %	215	52,1 %	77,3 %	116	31,9 %
A12	0,0 %	(–)	(–)	13,5 %	68	57,4 %	0,0 %	(–)	(–)
Sonstige Einstufung	0,1 %	1	*	1,6 %	8	50,0 %	2,7 %	4	*
Insgesamt	**100 %**	**1.570**	**29,0 %**	**100 %**	**504**	**47,4 %**	**100 %**	**150**	**33,3 %**

*Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.*

abnimmt. So sind Frauen in der Besoldungsgruppe A12 mit einem Anteil von 57,4 % noch mehrheitlich vertreten, ihr Anteil sinkt dann jedoch deutlich und beträgt in A13 36,7 %, in A14 geringe 29,3 % und in A15 sogar nur noch 24,6 %. Damit werden die hohen und höchsten Beamt_innengehälter in NRW in erster Linie von Männern bezogen und die vertikale Segregation in den Besoldungsgruppen trägt zur geschlechterbezogenen Verdienstungleichheit zuungunsten von Frauen im verbeamteten akademischen Mittelbau bei.

Verdienstunterschiede nach Personalgruppe

Beamt_innen werden – ebenso wie Tarifbeschäftigte – in drei Personalgruppen eingeordnet, die im Folgenden mit Blick auf die Geschlechterverteilung betrachtet werden (Tab. C 8.11).

- **Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen:** Die größte Personalgruppe bilden mit 1.570 Beschäftigten die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen. In dieser Personalgruppe ist die Besoldungsgruppe A12 nicht vertreten. Die am häufigsten besetzten Besoldungsgruppen sind A13 und A14. Mit einem Anteil von 29,0 % sind Frauen in dieser Personalgruppe deutlich unterrepräsentiert. Zudem existiert ein Gefälle zwischen den Frauenanteilen von A13 über A14 bis zu A15, sodass auch hier eine vertikale Segregation sichtbar wird. Bei den insgesamt zehn nach A16 besoldeten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen beträgt der Frauenanteil 40,0 %.

- **Lehrkräfte für besondere Aufgaben:** Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben handelt es sich – anders als bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen – mit einem Frauenanteil von 47,7 % um eine kleinere, fast paritätisch besetzte Personalgruppe. Zugleich ist in dieser Personalgruppe die geringer vergütete Besoldungsgruppe A12 vertreten. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben findet sich eine deutliche vertikale Geschlechtersegregation, die sich über alle Besoldungsgruppen erstreckt. Während in den beiden geringer vergüteten Besoldungsgruppen A12 und A13 Frauen noch die Mehrheit der Beamt_innen stellen, kehrt sich diese

Tab. C 8.12: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Qualifikation und ausgewählten Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Qualifikation	ohne Promotion			mit Promotion		
Besoldungsgruppe	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %
A15	10,0 %	48	29,2 %	9,1 %	159	23,3 %
A14	29,2 %	140	35,7 %	41,3 %	720	28,1 %
A13	44,6 %	214	45,3 %	48,9 %	852	34,5 %
A12	12,9 %	62	58,1 %	0,3 %	6	50,0 %
Alle Besoldungsgruppen inklusive A16 und Sonstige Einstufung	100 %	480	42,7 %	100 %	1.744	31,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Ohne Besoldungsgruppen A16 und Sonstige Einstufung (geringe Fallzahlen).

Geschlechterverteilung ab A14 um. In der Besoldungsgruppe A15 machen Beamtinnen nur noch etwas mehr als ein Viertel (26,3 %) aus.

- **Dozent_innen und Assisten_innen:** Dozent_innen und Assistent_innen stellen die kleinste Personalgruppe dar, die lediglich 150 Beamt_innen umfasst. Diese sind mit großer Mehrheit (77,3 %) nach A13 besoldet, ein kleinerer Teil findet sich auf der nächsthöheren Stufe A14 (18,0 %). Frauen sind in dieser Personalgruppe zu einem Drittel vertreten. Zwischen den beiden relevanten Besoldungsgruppen A13 und A14 fällt der Frauenanteil nur minimal ab, sodass im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen hier keine vertikale Segregation vorliegt.

Verdienstunterschiede nach Qualifikation

Die Mehrheit des verbeamteten Mittelbaus hat eine abgeschlossene Promotion (Tab. C 8.12). Auch sind promovierte Beamt_innen eher in den höheren Besoldungsgruppen zu finden. So beträgt der Anteil der Beamt_innen mit Promotion in A14 41,3 % gegenüber 29,2 % in der Gruppe ohne Promotion. Hingegen hat die niedrigste Besoldungsgruppe A12 bei den Promovierten fast gar keine Bedeutung, während immerhin 12,9 % der nicht-promovierten Beamt_innen nach dieser Besoldungsgruppe vergütet werden. Der Anteil an Frauen unter den Promovierten fällt mit einem Anteil von 31,0 % insgesamt deutlich niedriger aus als unter den Nicht-Promovierten (42,7 %). In beiden Gruppen zeigt sich eine ähnliche Tendenz hinsichtlich der Verteilung der Frauenanteile nach Besoldungsgruppe: Bei den Promovierten fällt der Frauenanteil von 34,5 % in A13 über 28,1 % in A14 auf 23,3 % in der Besoldungsgruppe A15. Bei den nicht-promovierten Beamt_innen ist der Abstand im Frauenanteil zwischen A13 (45,3 %) und A15 (29,2 %) noch stärker ausgeprägt. Zudem ist die Besoldungsgruppe A12 mehrheitlich mit Frauen besetzt (58,1 %), sodass sich – von hier aus betrachtet – ein noch stärkeres Gefälle zu den höheren Besoldungsgruppen ergibt. Insofern stellt sich hier – ähnlich wie für den Bereich der verbeamteten Beschäftigten in Technik und Verwaltung – die Frage nach geschlechtergerechten Verfahren für die Beurteilung und Beförderung der Beamt_innen.

8.2.2 Arbeitsvolumen – Vollzeit und Teilzeit

Bei den wissenschaftlichen Beamt_innen im Mittelbau ist Vollzeitbeschäftigung die Regel. So sind 87,4 % der Beamt_innen in Vollzeit tätig (Tab. C 8.13).

Arbeitsvolumen nach Besoldungsgruppen

Während knapp drei Viertel der Beamt_innen in A12 (72,1 %) eine Vollzeitstelle besetzen, trifft dies auf deutlich mehr ihrer Kolleg_innen der Besoldungsgruppen A13 (87,0 %), A14 (89,1 %) und A15 (88,4 %) zu. In A16 sind sogar sämtliche Stellen als Vollzeitstellen vergeben. Dabei lassen sich deutliche geschlechterbezogene Unterschiede in Bezug auf die Arbeitszeit und auf damit verbundene Verdienstunterschiede erkennen. So sind insbesondere Frauen in Teilzeit beschäftigt und in allen Teilzeitkategorien überdurchschnittlich häufig vertreten. Demgegenüber beträgt der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten unterdurchschnittliche 28,7 %. Zudem sinkt der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten mit zunehmender Besoldungsgruppe und spiegelt somit die vertikale Segregation zwischen den Besoldungsgruppen. Während der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten in der Besoldungsgruppe A12 46,9 % beträgt, sinkt er in A15 auf nur 21,9 %. Mit der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auf höheren Positionen wird jedoch auch ein gleichstellungpolitisches Ziel erfüllt. Inwiefern es sich bei den Teilzeitstellen um Altersteilzeit

Tab. C 8.13: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Arbeitsvolumen und Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Arbeitsvolumen	Alle Beamt_innen		
		Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A16	100 %	100,0 %	10	40,0 %
	51 bis 99 %	0,0 %	(–)	(–)
	bis 50 %	0,0 %	(–)	(–)
	Gesamt	**100 %**	**10**	**40,0 %**
A15	100 %	88,4 %	183	21,9 %
	51 bis 99 %	8,7 %	18	44,4 %
	bis 50 %	2,9 %	6	50,0 %
	Gesamt	**100 %**	**207**	**24,6 %**
A14	100 %	89,1 %	766	25,1 %
	51 bis 99 %	7,3 %	63	65,1 %
	bis 50 %	3,6 %	31	61,3 %
	Gesamt	**100 %**	**860**	**29,3 %**
A13	100 %	87,0 %	927	31,7 %
	51 bis 99 %	4,5 %	48	77,1 %
	bis 50 %	8,5 %	91	65,9 %
	Gesamt	**100 %**	**1.066**	**36,7 %**
A12	100 %	72,1 %	49	46,9 %
	51 bis 99 %	5,9 %	4	*
	bis 50 %	22,1 %	15	80,0 %
	Gesamt	**100 %**	**68**	**57,4 %**
Sonstige Einstufung	100 %	69,2 %	9	44,4 %
	51 bis 99 %	15,4 %	2	*
	bis 50 %	15,4 %	2	*
	Gesamt	**100 %**	**13**	**61,5 %**
Insgesamt	100 %	87,4 %	1.944	28,7 %
	76 bis 99 %	3,0 %	66	50,0 %
	51 bis 75 %	3,1 %	69	85,5 %
	51 bis 99 %	6,1 %	135	68,1 %
	bis 50 %	6,5 %	145	66,2 %
	Gesamt	**100 %**	**2.224**	**33,5 %**

*Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.*

oder Teilzeit aufgrund von Familienaufgaben bzw. auf eigenen Wunsch handelt, kann anhand der vorliegenden Daten nicht bewertet werden.

Arbeitsvolumen nach Fächergruppe

Das Arbeitsvolumen des verbeamteten Hochschulpersonals unterscheidet sich nur wenig nach Fächergruppen (Tab. C 8.14). Innerhalb der fünf Fächergruppen bzw. Organisationseinheiten mit den meisten Beamt_innen variiert der Anteil der Vollzeitbeschäftigten zwischen 91,7 % in den Ingenieurwissenschaften und 83,3 % in den Zentralen Einrichtungen. Auch innerhalb der Fächergruppen zeigt sich, dass – trotz aller Unterschiede in der Geschlechterverteilung – die Vollzeitstellen durchweg überdurchschnittlich häufig von Männern besetzt sind. Die geringste Unterrepräsentanz von Frauen findet sich in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in dieser Fächergruppe haben Beamtinnen 36,1 % der Vollzeitstellen inne, ein Anteil, der nur 3,1 Prozentpunkte unter ihrem Anteil an den Beamt_innen in der gesamten Fächergruppe liegt (39,2 %). In den Zentralen Einrichtungen, die sowohl einen insgesamt höheren Frauenanteil als auch einen höheren Anteil an Teilzeitstellen aufweisen, ist die höchste Differenz zwischen dem durchschnittlichen Beamtinnenanteil und dem Frauenanteil an den Vollzeitstellen mit 6,1 Prozentpunkten zu finden.

8.2.3 Beschäftigungsverhältnis – unbefristet und befristet

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind bei den Beamt_innen – anders als bei den Tarifbeschäftigten im Mittelbau – seltener zu finden (Tab. C 8.15). Dennoch

Tab. C 8.14: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Arbeitsvolumen, ausgewählten Fächergruppen und Zentralen Einrichtungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Fächergruppe	Arbeitsvolumen	Beamt_innen		
		Fächergruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
Geisteswissenschaften	100 %	84,9 %	316	45,9 %
	51 bis 99 %	4,3 %	16	56,3 %
	bis 50 %	10,8 %	40	77,5 %
	Gesamt	**100 %**	**372**	**49,7 %**
Ingenieurwissenschaften	100 %	91,7 %	289	6,9 %
	51 bis 99 %	6,0 %	19	63,2 %
	bis 50 %	2,2 %	7	42,9 %
	Gesamt	**100 %**	**315**	**11,1 %**
Mathematik, Naturwissenschaften	100 %	90,2 %	551	22,5 %
	51 bis 99 %	4,7 %	29	48,3 %
	bis 50 %	5,1 %	31	71,0 %
	Gesamt	**100 %**	**611**	**26,2 %**
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	100 %	86,8 %	363	36,1 %
	51 bis 99 %	4,5 %	19	78,9 %
	bis 50 %	8,6 %	36	50,0 %
	Gesamt	**100 %**	**418**	**39,2 %**
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezif. Einrichtungen)	100 %	83,3 %	214	37,9 %
	51 bis 99 %	12,5 %	32	78,1 %
	bis 50 %	4,3 %	11	63,6 %
	Gesamt	**100 %**	**257**	**44,0 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 8.15: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Beschäftigungsverhältnis und Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Beschäftigungsverhältnis	Alle Beamt_innen		
		Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A16	Auf Dauer	100,0 %	10	40,0 %
	Auf Zeit	0,0 %	(–)	(–)
	Gesamt	**100 %**	**10**	**40,0 %**
A15	Auf Dauer	96,6 %	200	24,0 %
	Auf Zeit	3,4 %	7	42,9 %
	Gesamt	**100 %**	**207**	**24,6 %**
A14	Auf Dauer	85,7 %	737	28,1 %
	Auf Zeit	14,3 %	123	36,6 %
	Gesamt	**100 %**	**860**	**29,3 %**
A13	Auf Dauer	38,8 %	414	40,3 %
	Auf Zeit	61,2 %	652	34,4 %
	Gesamt	**100 %**	**1.066**	**36,7 %**
A12	Auf Dauer	33,8 %	23	21,7 %
	Auf Zeit	66,2 %	45	75,6 %
	Gesamt	**100 %**	**68**	**57,4 %**
Sonstige Einstufung	Auf Dauer	69,2 %	9	55,6 %
	Auf Zeit	30,8 %	4	*
	Gesamt	**100 %**	**13**	**61,5 %**
Insgesamt	Auf Dauer	62,6 %	1.393	31,3 %
	Auf Zeit	37,4 %	831	37,2 %
	Gesamt	**100 %**	**2.224**	**33,5 %**

*Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.*

Tab. C 8.16: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Beschäftigungsverhältnis, ausgewählten Fächergruppen und Zentralen Einrichtungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Fächergruppe	Beschäftigungsverhältnis	Beamt_innen		
		Fächergruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
Geisteswissenschaften	Auf Dauer	50,3 %	187	48,1 %
	Auf Zeit	49,7 %	185	51,4 %
	Gesamt	**100 %**	**372**	**49,7 %**
Ingenieurwissenschaften	Auf Dauer	73,0 %	230	10,4 %
	Auf Zeit	27,0 %	85	12,9 %
	Gesamt	**100 %**	**315**	**11,1 %**
Mathematik, Naturwiss.	Auf Dauer	66,0 %	403	22,8 %
	Auf Zeit	34,0 %	208	32,7 %
	Gesamt	**100 %**	**611**	**26,2 %**
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Auf Dauer	39,7 %	166	46,4 %
	Auf Zeit	60,3 %	252	34,5 %
	Gesamt	**100 %**	**418**	**39,2 %**
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezif. Einrichtungen)	Auf Dauer	88,3 %	227	43,2 %
	Auf Zeit	11,7 %	30	50,0 %
	Gesamt	**100 %**	**257**	**44,0 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

sind immerhin 37,4 % der wissenschaftlichen Hochschulbeamt_innen auf Zeit beschäftigt. Unter den auf Zeit beschäftigten wissenschaftlichen Beamt_innen sind Frauen zudem überrepräsentiert. Während der Frauenanteil an den befristet beschäftigten Beamt_innen 37,2 % beträgt, stellen Frauen nur 31,3 % der Dauerbeschäftigten.

Die Beschäftigungsverhältnisse gestalten sich innerhalb der Besoldungsgruppen sehr unterschiedlich. Während in den höheren Besoldungsgruppen ab A14 Dauerstellen mit Anteilen von 85,7 % in A14 bis zu 100 % in A16 die Regel zu sein scheinen, überschreitet der Anteil der Beamt_innen auf Zeit in den Ämtern A12 und A13 die 60-Prozent-Marke. In der kleinen Besoldungsgruppe A12 haben insbesondere Frauen die befristeten Beamt_innenstellen inne: Ihr Anteil beträgt hier 75,6 % und weicht damit deutlich vom Frauenanteil an Dauerstellen ab, der bei 21,7 % liegt. In A13 machen Frauen hingegen einen größeren Anteil (40,3 %) an den unbefristet als an den befristet Beschäftigten (34,4 %) aus.

Fächergruppe und Beschäftigungsverhältnis

Die Verteilung der befristeten und unbefristeten Beamt_innenstellen unterscheidet sich stark nach Fächergruppe bzw. Organisationseinheit (Tab. C 8.16). Einen hohen Anteil an Dauerstellen weisen die zentralen Einrichtungen (88,3 %), die Ingenieurwissenschaften (73,0 %) und die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (66,0 %) auf. Dagegen sind die Beamt_innen in den Geisteswissenschaften zur Hälfte und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sogar mehrheitlich (60,3 %) befristet tätig. Mit Ausnahme der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen in allen Fächergruppen bzw. in den Zentralen Einrichtungen anteilig häufiger in der Gruppe der Beamt_innen auf Zeit zu finden als unter den dauerhaft Verbeamteten. Am größten ist die Differenz zwischen den Frauenanteilen an den befristeten (32,7 %) und den unbefristeten Stellen (22,8 %) mit 10,0 Prozentpunkten in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften.

8.2.4 Hochschularten im Vergleich

Auch in der Gruppe des verbeamteten Mittelbaus offenbart eine auf die Besoldungsgruppe bezogene Auswertung Unterschiede nach Hochschulart (Tab. C 8.17). Zunächst zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit des verbeamteten wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur an den Universitäten zu finden ist. An den Medizinischen Fakultäten und den Fachhochschulen liegt die Anzahl der Beamt_innen bei unter 100 Beschäftigten, an den Kunsthochschulen sind es insgesamt nur neun.

Die Frauenanteile am verbeamteten Personal im Mittelbau fallen je nach Hochschulart unterschiedlich aus. Den geringsten Frauenanteil weisen die

Tab. C 8.17: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Hochschulart und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart	Universitäten (ohne MF)			Medizinische Fakultäten			Fachhochschulen			Kunsthochschulen		
Besoldungsgruppe	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %
A15	8,9 %	182	22,0 %	20,6 %	20	40,0 %	5,9 %	4	*	11,1 %	1	*
A14	38,5 %	790	29,0 %	46,4 %	45	24,4 %	33,8 %	23	47,8 %	22,2 %	2	*
A13	50,0 %	1.024	36,8 %	30,9 %	30	20,0 %	11,8 %	8	62,5 %	44,4 %	4	*
A13–A15	**97,8 %**	**2.005**	**32,4 %**	**99,0 %**	**96**	**26,0 %**	**51,5 %**	**35**	**51,4 %**	**77,8 %**	**7**	**71,4 %**
A12	2,1 %	43	76,7 %	0,0 %	(–)	(–)	36,8 %	25	24,0 %	0,0 %	(–)	(–)
Alle Besoldgs.-Gr. einschließlich A16 und Sonstige Einstufung	**100 %**	**2.050**	**33,4 %**	**100 %**	**97**	**26,8 %**	**100 %**	**68**	**41,2 %**	**100 %**	**9**	**77,8 %**

*Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Ohne Besoldungsgruppen A16 und Sonstige Einstufung (geringe Fallzahlen). * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.*

Medizinischen Fakultäten (26,8 %) auf, gefolgt von den Universitäten (33,4 %) und Fachhochschulen (41,2 %). Der hohe Frauenanteil an den Kunsthochschulen von 77,8 % kann aufgrund der geringen Fallzahl nicht weiter interpretiert werden.

An den Universitäten lässt sich eine klare vertikale Geschlechtersegregation ab A13 ausmachen. An den Fachhochschulen und den Medizinischen Fakultäten zeigt sich hingegen eine heterogenere Verteilung.

8.3 Resümee

Die Frage nach möglichen geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten im akademischen Mittelbau wurde getrennt nach Tarifbeschäftigten und Beamt_innen untersucht. Hierbei bilden die rund 39.300 Tarifbeschäftigten die weitaus größere Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb der Professur. Allerdings sind Frauen mit 43,5 % unter den Tarifbeschäftigten noch nicht paritätisch vertreten. Verbeamtete Wissenschaftler_innen ohne Professur stellen mit rund 2.200 Beschäftigten die viel kleinere Gruppe, in der Wissenschaftlerinnen mit rund einem Drittel (33,5 %) deutlich unterrepräsentiert sind.

Unmittelbar entgeltwirksam ist die (ungleiche) Verteilung von Frauen und Männern auf die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen. Bei den Tarifbeschäftigten zeigt sich in den höheren Entgeltgruppen eine deutliche vertikale Segregation: Ab E13 nimmt der Frauenanteil auf jeder weiteren Stufe deutlich ab – von 43,6 % in E13 über rund ein Drittel in E14 (34,8 %) auf nur noch ein Viertel in E15 (24,7 %). Auch bei den Beamt_innen zeigt sich diese vertikale Segregation zwischen den vergleichbaren Besoldungsgruppen A13 und A15. Hier sinkt der Frauenanteil von über einem Drittel in A13 auf ein Viertel in A15. Folgendes wird deutlich: Je höher die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, desto niedriger der Frauenanteil.

Auch die Qualifikation hat einen Einfluss auf den Verdienst: Die Promotion geht insgesamt sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamt_innen mit einer gesteigerten Chance auf eine höhere Eingruppierung/Besoldung und damit ein höheres Einkommen einher. An der vertikalen Segregation – dem abnehmenden Frauenanteil auf den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen – ändert dies jedoch kaum etwas.

Geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten im Mittelbau werden ebenfalls über das Arbeitsvolumen hergestellt. Dies trifft vor allem auf die große Gruppe der Tarifbeschäftigten zu. Zwar ist im Mittelbau eine Teilzeitbeschäftigung auch bei Männern weit verbreitet, jedoch sind Frauen mit einem Anteil von 35,0 % auf Vollzeitstellen insgesamt deutlich unterrepräsentiert. Der Unterschied der Frauenanteile an Teilzeit- und Vollzeitstellen ist in den obersten Entgeltgruppen besonders groß. Auch in der Gruppe der Promovierten bleibt die ungleiche Geschlechterverteilung auf Voll- und Teilzeitstellen bestehen und verschärft sich sogar, was die Differenzen zwischen Vollzeit und den

unterschiedlichen Arten von Teilzeit betrifft. Dem Befund, dass Frauen – ob mit oder ohne Promotion – seltener Vollzeitstellen innehaben, kommt auch bei einer Aufschlüsselung nach Fächergruppen eine zentrale Bedeutung zu. Gerade in den Fächergruppen, die mit den meisten Vollzeitstellen ausgestattet sind, fällt der Gender Gap zwischen Voll- und Teilzeit besonders hoch aus. Dies ist unabhängig von der durchschnittlichen Geschlechterzusammensetzung der einzelnen Fächergruppen, wie sich anhand der männerdominierten Fächergruppe Ingenieurwissenschaften auf der einen Seite und der geschlechtergemischten Humanmedizin auf der anderen Seite zeigt. Hingegen unterscheidet sich das Arbeitsvolumen bei Beamt_innen zwischen den Fächergruppen nur wenig.

Die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses stellt eine weitere, mittelbar entgeltrelevante Einflussgröße für einen möglichen Gender Pay Gap dar. Befristung ist vor allem bei den Tarifbeschäftigten relevant, unter denen die große Mehrheit der Stellen (84,1 %) im Mittelbau nur auf Zeit vergeben wird. Verbeamtete Wissenschaftler_innen ohne Professur sind hingegen zu fast zwei Dritteln (62,6 %) auf Dauer beschäftigt. In beiden Gruppen ist der Anteil von Frauen auf Dauerstellen geringer als ihr Anteil auf befristeten Stellen.

Wird das Beschäftigungsverhältnis im Zusammenhang mit den tariflichen Entgeltgruppen betrachtet, ergibt sich ein heterogenes Bild. Zwar arbeiten Frauen in einigen Entgeltgruppen leicht überdurchschnittlich häufig auf Dauerstellen, dies betrifft aber nur die jeweils unteren Entgeltgruppen eines Clusters, das durch die gleiche Ausgangsqualifikation gebildet wird. So sind Frauen in der am stärksten besetzten Entgeltgruppe E13 ebenso wie in der niedrigsten Entgeltgruppe E9 anteilig etwas häufiger auf den (sehr wenigen) Dauerstellen zu finden als auf befristeten Stellen. Auf den jeweils höheren Entgeltgruppen setzt sich diese Tendenz jedoch nicht fort. Die größten Unterschiede zuungunsten von Frauen finden sich bei einer Sonstigen Einstufung; hier handelt es sich um eine außertarifliche Vergütung, die vor allem an den Medizinischen Fakultäten vorzufinden ist.

Bei den Beamt_innen lässt sich insgesamt eine Trennlinie zwischen A13 und A14 ausmachen: mehr Dauerstellen ab A14, mehr befristete Stellen bis einschließlich A13. Die naheliegende Frage, ob Geschlechterungleichheiten hinsichtlich der Befristung auch durch die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die Fächergruppen bedingt sind, lässt sich für die Tarifbeschäftigten nicht eindeutig beantworten. Auch bei einer Aufschlüsselung nach Fächergruppen bleiben Geschlechterungleichheiten bestehen, allerdings in beide Richtungen. Bei den Beamt_innen fallen die Unterschiede eindeutiger aus: Zwischen den Fächergruppen gibt es nicht nur große Unterschiede in der Verteilung von befristet und unbefristet Beschäftigten, sondern auch in der Geschlechterverteilung. In vier der sechs personalstärksten Fächergruppen bzw. Organisationseinheiten sind Frauen anteilig häufiger unter den befristet Beschäftigten zu finden als unter den Dauerbeschäftigten; am größten ist die Differenz in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften.

Bei den Tarifbeschäftigten wiederholt sich der Befund der vertikalen Segregation in den höheren Entgeltgruppen auch an allen vier Hochschularten, während bei den Beamt_innen die Aufschlüsselung Unterschiede sichtbar macht: Während es an den Universitäten eine klare vertikale Segregation gibt – je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer der Frauenanteil –, lässt sich an den Medizinischen Fakultäten eine gegenläufige Verteilung feststellen; dies allerdings vor dem Hintergrund insgesamt geringer Fallzahlen. Bei den Tarifbeschäftigten weisen hingegen gerade die Medizinischen Fakultäten die stärkste vertikale Segregation auf.

Zusammenfassung Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap

1 Hochschulentwicklungen in Nordrhein-Westfalen im Spiegel geschlechterbezogener Daten 424

2 Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen 427

3 Ausmaß und Entstehungsbedingungen des Gender Pay Gaps an Hochschulen 432

1 HOCHSCHULENTWICKLUNGEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM SPIEGEL GESCHLECHTERBEZOGENER DATEN

Teil A des Gender-Reports beinhaltet die mittlerweile dritte Fortschreibung der geschlechterbezogenen Daten zu den Hochschulen in NRW und zeichnet die Entwicklung der Beteiligung von Frauen auf den verschiedenen akademischen Qualifizierungsstufen und an den Statusgruppen nach. Darüber hinaus werden auch die nach wie vor sehr unterschiedlichen Entwicklungen in den einzelnen Fächergruppen in den Blick genommen. Insgesamt zeigt die Datenanalyse der akademischen Qualifizierungsstufen, der unterschiedlichen Personalgruppen und der Fächergruppen zwar eine gestiegene Beteiligung von Frauen, diese fällt jedoch weiterhin sowohl horizontal als auch vertikal segregiert aus. Die Längsschnittanalysen verweisen darauf, dass die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen – im Sinne einer Herstellung gleicher Beteiligungschancen von Frauen und Männern auf verschiedenen Ebenen – nicht erreicht ist und Gleichstellungsarbeit unverzichtbar bleibt.

1.1 QUALIFIZIERUNGSSTUFEN – LEAKY PIPELINE

Noch immer zeigt sich, dass Frauen deutlich häufiger als Männer den Karriereweg hin zur Lebenszeitprofessur verlassen: Mit jeder der klassischen akademischen Qualifizierungsstufen nach dem ersten Studienabschluss – Master-Studium, Promotion und Habilitation – verringert sich der Frauenanteil, ausgehend von einer nahezu paritätischen Verteilung (Leaky Pipeline).

Studium und Studienabschluss: gleicher Start – ungleicher Abschluss

Mehr als ein Viertel aller Studierenden bundesweit ist an einer Hochschule in NRW immatrikuliert, davon sind fast neun von zehn Studierenden in NRW (664.464) an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes eingeschrieben. Der Anteil der Studentinnen unterschreitet in NRW mit rund 48 % nur noch knapp die Geschlechterparität, die in den anderen Bundesländern bereits fast erreicht ist (49,2 %). An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes fällt der Frauenanteil mit 47,1 % noch etwas niedriger aus, was vor allem auf den deutlich geringeren Frauenanteil an den Fachhochschulen zurückzuführen ist. Während an den Universitäten und Kunsthochschulen inzwischen Studentinnen und Studenten zahlenmäßig ausgeglichen vertreten sind, liegt der Anteil der Studentinnen an den Fachhochschulen, trotz einer merklichen Steigerung des Frauenanteils in den letzten Jahren, noch unterhalb der 40-Prozent-Marke (38,2 %).

Der Anteil internationaler Studierender an allen Hochschulen in NRW liegt mit 12,2 % inzwischen leicht unter dem Bundesdurchschnitt. Während bei den Bildungsinländer_innen inzwischen NRW-weit wie bundesweit die Geschlechterparität erreicht ist, liegt in der größeren Gruppe der Bildungsausländer_innen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben, der Frauenanteil in NRW (44,8 %) unter dem Bundesdurchschnitt (47,1 %).

Im Jahr 2017 haben 45.800 und 43.198 Männer ein Studium an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes NRW abgeschlossen. Frauen bilden damit eine leichte Mehrheit der Absolvent_innen (51,5 %), jedoch zeigt sich ein Gender Gap zwischen Bachelor- und Master-Abschlüssen: Bei den Master-Abschlüssen sind Frauen insgesamt leicht in der Minderheit (48,1 %). Vor allem bei den universitären Master-Abschlüssen, die als Voraussetzung für eine weitere wissenschaftliche Laufbahn gelten, sind Frauen unterrepräsentiert (43,8 %). Frauen verlassen auch die Fachhochschulen häufiger mit einem Bachelor- als mit einem Master-Abschluss – bei Letzteren ist noch nicht einmal die 40-Prozent-Marke erreicht.

Promotion und Habilitation: Leaky Pipeline auf dem klassischen Qualifizierungsweg

Während im Studium und bei den Abschlüssen die Geschlechterparität im Durchschnitt erreicht ist, nimmt auf den weiteren akademischen Qualifizierungsstufen der Frauenanteil deutlich ab. So liegt der Frauenanteil an den jüngst Promovierten an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW (43,4 %) fast gleichauf mit dem der universitären Master-Abschlüsse. Am Beispiel der Universitäten ohne Klinikum, die bis auf zwei Ausnahmen nicht einmal die

35-Prozent-Marke erreichen, wird jedoch deutlich, dass de facto noch eine größere Lücke zwischen Studium und Promotion von Frauen besteht, die durch den hohen Anteil an promovierten Frauen an den Medizinischen Fakultäten verdeckt wird.

Die Habilitation stellt für Wissenschaftler_innen nicht mehr die einzige Möglichkeit dar, Berufungsfähigkeit zu erlangen. Gleichwohl ist sie nach wie vor eine bedeutende Qualifizierungsstufe auf dem Weg zur Professur. Vor allem die Anzahl der habilitierten Männer ist seit der Jahrtausendwende stark gesunken, sie steigt jedoch neuerdings wieder etwas an. Der Frauenanteil an den erfolgreich Habilitierten ist in NRW leicht gesunken und liegt mit 27,0 % unter dem Bundesdurchschnitt (29,4 %). Wird die Humanmedizin nicht berücksichtigt, die einen großen Teil der Habilitierten, aber anteilig deutlich weniger Frauen umfasst, hat der Frauenanteil an den erfolgreich abgeschlossenen Habilitationen die 30-Prozent-Marke überschritten.

Neue Qualifizierungswege: positive Entwicklungen bei der Juniorprofessur

Alternativ zur Habilitation hat sich die Juniorprofessur als akademischer Qualifizierungsweg etabliert. Hier sind Frauen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW inzwischen fast paritätisch vertreten (47,9 %), während der durchschnittliche Frauenanteil in den anderen Bundesländern nur 43,2 % beträgt. Allerdings ist der Frauenanteil unter den Juniorprofessor_innen mit Tenure Track, d. h. mit der Option auf Entfristung ohne Neubewerbung, merklich geringer (43,1 %). Die Anzahl dieser Stellen ist überdies mit insgesamt 65 im Jahr 2017 noch sehr gering. Eine Nachwuchsgruppenleitung bietet ebenfalls einen alternativen Karriereweg zur Professur ohne Habilitation. Im Gender-Report 2019 wird diese Position erstmals erfasst. Hier sind Frauen insgesamt noch deutlich unterrepräsentiert – in NRW noch einmal stärker als in den anderen Bundesländern, wo zumindest die 30-Prozent-Marke knapp überschritten ist. An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben gerade einmal 28,1 % Frauen eine solche karrierelevante Position inne, was in etwa ihrem Anteil an allen Habilitierten entspricht. Hier sind genauere Studien notwendig, ob es sich um einen Fächereffekt handelt oder ob Frauen bei der Besetzung der Leitungsstellen nicht gleichermaßen berücksichtigt werden.

1.2 HOCHSCHULPERSONAL – HETEROGENE BETEILIGUNG VON FRAUEN

In Nordrhein-Westfalen arbeiten rund 134.500 Beschäftigte an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes, etwas mehr als die Hälfte davon sind Frauen. Die Beteiligung von Frauen unterscheidet sich jedoch je nach akademischer Statusgruppe und Personalgruppe. Während Frauen im MTV-Bereich eine Zweidrittelmehrheit bilden, fällt vor allem der Frauenanteil an den Professor_innen mit einem Viertel noch deutlich ab gegenüber dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur, wo zumindest die Marke von 40 % überschritten ist.

Professur: sinkender Frauenanteil bei steigender Besoldungsgruppe

In Nordrhein-Westfalen liegt der Anteil von Frauen an den 8.315 Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes mit einem Viertel (25,2 %) zwar leicht unterhalb des Durchschnitts aller Hochschulen in NRW (alle Träger), jedoch leicht über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (23,6 %). Innerhalb dieser höchsten akademischen Statusgruppe gibt es eine starke vertikale Segregation: So ist in der Eingangsstufe der Juniorprofessur (W1) die Geschlechterparität fast erreicht, während der Frauenanteil mit jeder weiteren Stufe deutlich abfällt: Zwar sind noch drei von zehn W2-Professuren mit Frauen besetzt, jedoch nicht einmal jede vierte W3-Professur (23,5 %). Bei der inzwischen seltenen C-Besoldung gibt es auf niedrigerem Niveau ein ähnliches Gefälle zwischen C2 und C4. Damit verbunden sind Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern, was einem indirekten Gender Pay Gap entspricht: Professorinnen bekommen im Schnitt weniger Gehalt als Professoren, weil sie auf den höheren Gehaltsstufen unterrepräsentiert sind. Hinzu kommt, dass Professorinnen etwas häufiger als Professoren nicht – wie üblich – verbeamtet sind, sondern angestellt, was ebenfalls langfristig mit finanziellen Einbußen einhergeht. Hier fällt besonders die Differenz in den Universitätskliniken auf, wo Frauen deutlich seltener als Männer verbeamtet sind. Die Universitätskliniken zeichnen sich nach wie vor durch den geringsten Frauenanteil an den Professor_innen aus (18,2 %), mit deutlichem Abstand vor allem zu den Universitäten (26,8 %) und Kunsthochschulen

(27,6 %) in Trägerschaft des Landes NRW. Obwohl an allen Hochschularten der Professorinnenanteil im Zehnjahresvergleich gesteigert werden konnte, sind die Fachhochschulen (24,1 %) inzwischen gegenüber den Universitäten zurückgefallen.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Geschlechterparität noch nicht erreicht

Beim haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist – insgesamt – die Geschlechterparität noch nicht erreicht; der Frauenanteil beträgt 41,1 %. Damit liegt NRW sogar etwas über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer. Frauen bilden in NRW nur in einer vergleichsweise kleinen Personalgruppe eine (leichte) Mehrheit: bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben (53,8 %). Demgegenüber sind in der neu geschaffenen, höher besoldeten Gruppe der Hochschuldozent_innen Frauen erst zu einem Viertel vertreten – die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW liegen hier noch deutlich unter dem Landes- und dem Bundesdurchschnitt. Notwendig ist – auch angesichts der zu erwartenden steigenden Fallzahl – eine vertiefende Analyse, die nach Fächergruppen differenziert. In der ungleichen Beteiligung von Frauen an den Personalgruppen deutet sich ein indirekter Gender Pay Gap an, so etwa auch in dem deutlich höheren Frauenanteil an den wissenschaftlichen Hilfskräften (46,1 %) und an der insgesamt größten Personalgruppe, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen (42,4 %). Hinzu kommt eine Befristungspraxis im Mittelbau, die vor allem diese Personalgruppe betrifft – und nach wie vor Frauen stärker als Männer. Hier deutet sich allerdings eine moderate Trendumkehr an: So ist der Anteil an Dauerstellen (aktuell 17,4 %) gegenüber dem letzten Gender-Report wieder leicht gestiegen, wovon Frauen – trotz ihrer immer noch bestehenden Unterrepräsentanz bei den Dauerstellen – überdurchschnittlich profitiert haben.

Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung: Geschlechterungerechtigkeit trotz umgekehrter Mehrheitsverhältnisse

Der MTV-Bereich besteht an den Hochschulen in NRW mehrheitlich aus Frauen. Dies gilt für fast alle Personalgruppen bis auf das Technische Personal, bei dem der Frauenanteil an allen Hochschulen in NRW mit 37,7 % noch einmal unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer liegt (44,8 %). Das Bibliotheks- und Pflegepersonal erreicht landesweit hingegen Frauenanteile von fast 80 %. Der fast durchweg mehrheitliche Frauenanteil im MTV-Bereich kann jedoch nicht als Indikator für bereits verwirklichte Geschlechtergerechtigkeit dienen. Wie aus den Analysen in Teil C ersichtlich wird, gibt es neben der horizontalen Segregation bei den Berufsbereichen eine starke vertikale Segregation, d. h. einen schwindenden Frauenanteil in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen, und Aufstiegsbarrieren für Teilzeitbeschäftigte und Angehörige frauendominierter Ausbildungsberufe. Hinzu kommt, dass der MTV-Bereich in den letzten Jahren zwar aufgestockt wurde, aber nicht entsprechend der Studierendenzahlen gewachsen ist, sodass gerade für die Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich verstärkte Herausforderungen zu bewältigen sind.

1.3 UNTERSCHIEDLICHE ENTWICKLUNGEN IN DEN FÄCHERGRUPPEN

Zu der bereits beschriebenen vertikalen Segregation der akademischen Statusgruppen kommt im wissenschaftlichen Bereich eine horizontale Segregation nach Fächergruppen innerhalb der verschiedenen Statusgruppen.

Muster geschlechterspezifischer Studienfachwahl wirksam

Unter den Studierenden gibt es große geschlechterbezogene Unterschiede in der Fächerwahl – bei durchweg gestiegenen Frauenanteilen. In fünf von acht Fächergruppen sind Studentinnen inzwischen in der Mehrheit. Am höchsten fällt die Beteiligung von Frauen in den Geisteswissenschaften und in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften aus, wo Studentinnen jeweils zwei Drittel stellen. Dagegen sind Studentinnen in der großen und für eine Karriere und hohen Verdienst aussichtsreichen Fächergruppe Ingenieurwissenschaften im Studium erst zu knapp über einem Fünftel vertreten.

Die geschlechterspezifische Studienfachwahl spiegelt sich auf der Ebene der Lehr- und Forschungsbereiche der Professor_innen, die eine noch größere Heterogenität hinsichtlich des Frauenanteils aufweist als auf der übergeordneten Ebene der Fächergruppen. So gibt es in einigen geistes- und sozialwissenschaftlichen Lehr- und Forschungsbereichen bereits mehrheit-

lich Professorinnen (z. B. Erziehungswissenschaften, Germanistik), während in einigen Ingenieur- und Naturwissenschaften (Elektrotechnik, Physik) die 10-Prozent-Marke noch nicht überschritten ist. Hinzu kommt, dass die Erhöhung der Frauenanteile in mindestens zwei Fächergruppen – Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften im Zuge der Änderung der Fächergruppensystematik entstanden ist.

Gender Gap zwischen Studium und Professur

Auch der akademische Qualifizierungsweg innerhalb der Fächergruppen zeichnet jeweils ein spezifisches Bild des abnehmenden Frauenanteils bei höherer Qualifizierungsstufe. So fällt der Gender Gap hinsichtlich der Frauenanteile zwischen Studium und Professur je nach Fächergruppe unterschiedlich aus: Am größten ist er in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, wo einer Zweidrittelmehrheit von Studentinnen lediglich ein Fünftel Professorinnen gegenübersteht, am geringsten in den Ingenieurwissenschaften, wo der Professorinnenanteil nur neun Prozentpunkte niedriger ausfällt als der Studentinnenanteil. In Fächern, in denen die Promotion eher die Bedeutung eines erweiterten Studienabschlusses hat (vor allem Humanmedizin und Mathematik, Naturwissenschaften), sinkt der Frauenanteil zwischen Studium und Promotion weniger stark, gleichzeitig fällt der Anteil von Frauen im Mittelbau deutlich geringer aus als im Studium. In den Geisteswissenschaften und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften findet der Bruch hingegen zwischen Studium und Promotion statt. Möglicherweise sind es Strukturen im Mittelbau selbst oder auch fach- und hochschulspezifische Betreuungskulturen, die den Abschluss einer Promotion verzögern oder ganz verhindern. Gerade die Analyse auf Hochschulebene zeigt, dass es in allen Fächergruppen eine große Spannweite gibt zwischen Universitäten, die kaum Unterschiede bei den Frauenanteilen an den Studierenden und den Promovierten aufweisen, und solchen mit besonders großen Lücken zwischen Studium und Promotion.

2 GLEICHSTELLUNG – ZUR UMSETZUNG (RECHTLICHER) INTERVENTIONS- UND STEUERUNGSMASSNAHMEN

Es gehört zu den gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaft, Lehre und Forschung zu verwirklichen. Konkretisiert wird dieser Gleichstellungsauftrag u. a. im Landeshochschulgesetz (HG) und im Kunsthochschulgesetz (KHG) des Landes Nordrhein-Westfalen. In Teil B des Gender-Reports wird untersucht, wie die Hochschulen den gleichstellungspolitischen Auftrag vor Ort umsetzen und welche Herausforderungen sie dabei identifizieren. Neben den Landeshochschulgesetzen fließt auch die weitere Gleichstellungsgesetzgebung auf Landes- und Bundesebene – etwa das LGG oder das AGG – in die Analyse ein. Es wird u. a. untersucht, wie sich die Förderung der Vereinbarkeit und die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen oder die Umsetzung der Gleichstellungsquote für die Besetzung von Professuren entwickelt haben. Zugleich werden neue, bisher nicht ausreichend beachtete gleichstellungspolitische Fragestellungen erschlossen. Dies umfasst die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes oder die von den Hochschulen in NRW ergriffenen Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Als Datengrundlage dienen eine schriftliche Befragung aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2018 sowie Datenbankenauswertungen, eigene Erhebungen und Dokumentenanalysen.

Zusammenfassend werden mit den vorgestellten Maßnahmen und Projekten drei übergeordnete gleichstellungspolitische Ziele verfolgt, die in der folgenden Synthese noch einmal beleuchtet werden: (1) Parität und Chancengleichheit herstellen, (2) geschlechtergerechte Campus- und Wissenschaftskulturen schaffen, (3) Gleichstellung aktiv steuern.

2.1 PARITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT HERSTELLEN

Die Geschlechterverhältnisse an den Hochschulen sind trotz aller Gleichstellungsbemühungen weiterhin ungleich. Besonders sichtbar wird dies in den geringen Frauenanteilen auf Professuren und in der ungleichen Beteiligung von Frauen an den Leitungspositionen der Hochschulen. Deshalb bleibt es ein vorrangiges Ziel von Gleichstellungspolitik an den Hochschulen, hier Parität und Chancengleichheit herzustellen.

Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungspositionen und -gremien

Im Berichtszeitraum ist an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW eine leichte Steigerung der Frauenanteile in Leitungsgremien und -positionen auf rund 32 % zu verzeichnen. Hier setzt sich der positive Trend vorheriger Jahre fort, auch wenn die Geschlechterparität – bezogen auf alle Leitungsgremien – nach wie vor in weiter Ferne liegt. Lediglich bei den Hochschulräten, deren Mitglieder mindestens zur Hälfte aus externen Personen bestehen, wird eine geschlechterparitätische Besetzung erreicht und damit gleichzeitig die gesetzlich festgeschriebene Gleichstellungsquote von 40 % erfüllt. Besonders gering fällt dagegen der Frauenanteil in den Dekanaten aus, der im Durchschnitt unterhalb der 20-Prozent-Marke verbleibt.

Obwohl einige Hochschulen die Herausforderung beschreiben, Wahlgremien wie den Senat geschlechtergerecht zu besetzen, machen die deutlich höheren Frauenanteile sichtbar, dass geschlechtergerechte Verfahrensweisen auch bei Listenwahlen möglich sind. Zudem warnen einige Hochschulen, dass sich die Befristungspraxis im akademischen Mittelbau negativ auf die Bereitschaft zum Engagement in den Selbstverwaltungsgremien auswirkt. Auch dies begünstigt eine ungleiche Beteiligung von Frauen und Männern an Leitungsaufgaben und Gremienverantwortung, da Wissenschaftlerinnen ohne Professur im Vergleich zu ihren Kollegen seltener eine Dauerstelle innehaben und häufiger befristet beschäftigt sind. Vor diesem Hintergrund würde sich eine geschlechtergerecht ausgestaltete Entfristungsoffensive positiv auf die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Leitungsfunktionen und -gremien der Hochschulen auswirken und zugleich dazu beitragen, den indirekten Gender Pay Gap im wissenschaftlichen Mittelbau zu reduzieren.

Die grundlegende Problematik, die von den Hochschulen in Bezug auf eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Leitungspositionen formuliert wird, steht in engem Zusammenhang mit dem Absinken des Frauenanteils im Verlauf der Qualifizierungs- und Karrierestufen in der Wissenschaft. Denn der nach wie vor geringe Professorinnenanteil von lediglich 25,2 % führt dazu, dass Hochschullehrerinnen durch ihre stärkere Beteiligung an Leitungsgremien und -positionen im Vergleich zu ihren Kollegen überdurchschnittlich belastet werden. Nicht alle Hochschulen kompensieren diese stärkere Belastung der Professorinnen durch die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen, wie z. B. eine wissenschaftliche Hilfskraft, oder die Reduzierung des Lehrdeputats. Zugleich geht nicht jede Position mit einem Zuwachs an Entscheidungsmacht und Prestige einher, der die verknappten Zeitressourcen für Forschen und Publizieren aufwiegt. Deshalb schätzen die Professorinnen selbst ihre stärkere Einbindung in Leitungsfunktionen und -gremien nicht uneingeschränkt als attraktiv ein. Diesem Dilemma kann letztlich nur durch eine Steigerung des Frauenanteils auf Professuren begegnet werden. Der paritätischen Besetzung von Professuren kommt vor diesem Hintergrund eine Schlüsselfunktion für eine geschlechtergerechte Beteiligung von Frauen an den Entscheidungsprozessen der Hochschulleitung und in den Gremien der demokratischen Selbstverwaltung der Hochschulen zu.

Gleichstellungsquoten und -ziele bei der Berufung auf Professuren

Seit der Einführung der Gleichstellungsquote im Jahr 2014 haben mit Ausnahme von vier Hochschulen mittlerweile fast alle Universitäten und Fachhochschulen fächergruppenspezifische Berufungsquoten verabschiedet. Einige Hochschulen befinden sich nach Ablauf von drei Jahren bereits im Evaluations- und Neubestimmungsprozess der Quoten.

Es zeigt sich allerdings, dass die Quoten je nach Fächergruppe sehr stark variieren. So wurden in den Geistes- und Sozialwissenschaften Berufungsquoten nahe der Parität verabschiedet, während sie in den Natur- und Technikwissenschaften nicht selten unterhalb der 25-Prozent-Marke liegen und damit – bei formaler Beachtung der Gleichstellungsquote – den durchschnittlichen Frauenanteil auf Professuren in NRW deutlich unterschreiten. Vor diesem Hinter-

grund bedarf es auf landespolitischer Ebene einer kritischen Diskussion der Gleichstellungs- und Leitungsakteur_innen darüber, ob Zielquoten von weit unter 25 Prozent überhaupt gleichstellungsfördernd wirken können. Zudem ist zu fragen, welche Alternativen zum Kaskadenmodell für Fachbereiche mit einem sehr geringen Frauenanteil entwickelt werden können, um die Anzahl von Professorinnen effektiv und nachhaltig zu erhöhen.

Dabei ist – auf der Grundlage der Gender-Reporte – auch eine Ergebniskontrolle der verabschiedeten Gleichstellungsquoten notwendig, die nicht nur das Erreichen der jeweils verabschiedeten Zielquoten prüft, sondern auch die Höhe der jeweils verabschiedeten Zielquoten evaluiert. Dabei sollte die Einführung von rechtlichen Sanktionen in Betracht gezogen werden. Denn auch einige gleichstellungspolitische Akteur_innen an den Hochschulen kritisieren die fehlende Sanktionsfestigkeit der Gleichstellungsquoten nach § 37a HG. Einige Hochschulen begegnen dem bereits proaktiv, indem sie eigenständig interne finanzielle Anreize zum Erreichen der Zielquoten setzen und den Prozess der Festsetzung von Zielquoten modifizieren, um anspruchsvolle(re) Quoten zu verabschieden. Dennoch schätzen es gerade gleichstellungspolitisch engagierte Hochschulen als negativ ein, dass weder das Verfehlen noch die Verabschiedung unambitionierter Gleichstellungsquoten gesetzliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Die Entwicklung an den Kunsthochschulen ist insgesamt positiv zu bewerten. Eine Mehrheit der Hochschulen hat mittlerweile Gleichstellungsziele nach § 30a KHG formuliert und der Professorinnenanteil an den Kunsthochschulen übersteigt prozentual die Frauenanteile bei den Professuren an den Universitäten und Fachhochschulen. Aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive erweist sich die Differenzierung zwischen Gleichstellungszielen und Gleichstellungsquoten nach HG und KHG jedoch als nicht nachvollziehbar, sodass eine Angleichung der gesetzlichen Grundlage und die Einführung verbindlicher Gleichstellungsquoten auch für die Kunsthochschulen geboten scheint.

2.2 GESCHLECHTERGERECHTE CAMPUS- UND WISSENSCHAFTSKULTUREN SCHAFFEN

Geschlechterverhältnisse sind Gesellschaftsverhältnisse und insofern auch an den Hochschulen in Alltags-, Fach- und Wissenschaftskulturen präsent. Dem muss Gleichstellungspolitik an den Hochschulen Rechnung tragen und den Weg für eine geschlechtergerechte Campus- und Wissenschaftskultur ebnen.

Vereinbarkeit: Familie und Hochschule

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Beruf und Studium gehört zu den Kernthemen von Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Dabei decken sich Gleichstellungsarbeit und Vereinbarkeit jedoch nicht vollständig und beide lassen sich nicht auf das jeweils andere reduzieren.

An den meisten Hochschulen werden Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit durch die Familienservicebüros koordiniert und lokal verankert. Hierbei wird eine Erweiterung des Verständnisses von Familie und Vereinbarkeit sichtbar, denn neben der Kinderbetreuung rückt auch Pflegeverantwortung vermehrt ins Blickfeld. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum wurden die Angebote insgesamt leicht ausgebaut. Auch die Verstetigungsprozesse setzen sich fort. Trotz dieser Tendenz ist der Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben" in Bezug auf die Familienservicebüros noch nicht an allen Hochschulen verwirklicht. Weiterhin sind einige Familienservicebüros und die von ihnen angebotenen Serviceleistungen projektfinanziert, sodass dort eine langfristige und strukturelle Verankerung und Sicherung dieser Angebote aussteht.

Die Zahl der angebotenen Kinderbetreuungsplätze an Hochschulen hat sich insgesamt leicht erhöht. Hierbei werden Hochschulen in privater sowie in öffentlicher Trägerschaft des Landes oder Bundes betrachtet. Den stärksten Anstieg verzeichnen Angebote im Bereich der Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung. Auf der Grundlage aktueller Erhebungen ist jedoch weiterhin davon auszugehen, dass insbesondere der Bedarf an einer Ganztagsbetreuung für Kinder bis zu drei Jahren das an den Hochschulen verfügbare Platzangebot deutlich übersteigt.

Um diesen Bedarfen gerecht zu werden, ist es erforderlich, Angebote zur Vereinbarkeit von Familie,

Studium und Beruf bei der Grundfinanzierung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zu berücksichtigen und entsprechende Mittel bereitzustellen. Darüber hinaus muss auch im Hinblick auf Investitionen in Hochschulneubauten und Gebäudesanierungen die Verwirklichung einer familiengerechten Arbeits- und Campuskultur in die Planungen einbezogen werden: Dies umfasst beispielsweise die Bereitstellung von Wickelmöglichkeiten und Eltern-Kind-Räumen, aber auch die Einrichtung von (weiteren) Kinderbetreuungsmöglichkeiten in räumlicher Nähe zu den jeweiligen Hochschulstandorten. Hier sind die Hochschulen gefordert, sowohl die baulichen Maßnahmen einzufordern und umzusetzen als auch eine familienfreundliche Hochschul- und Campuskultur aktiv zu fördern. Dies umfasst nicht zuletzt die Umsetzung von Neuregelungen des Mutterschutzgesetzes, das auf die Gruppe der Studentinnen ausgeweitet wurde. Diese rechtliche Anpassung der neuen Mutterschutzregelungen in den bestehenden Prüfungs- und Studienordnungen steht an einigen Hochschulen noch aus.

Sexualisierte Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch

Der Gender-Report 2019 legt zum ersten Mal einen Fokus auf die Frage, wie die Hochschulen in NRW ihre Angehörigen vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt schützen. Nachdem über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext bereits seit Längerem debattiert wird, erlangt die Problematik nun im Rahmen gesellschaftlicher Debatten über Alltagssexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erneut Aufmerksamkeit. Dies zeigt sich auch daran, dass sich Hochschul- und Gleichstellungsakteur_innen vermehrt damit auseinandersetzen, welche Maßnahmen präventiv zu ergreifen sind und wie die Hochschulen Betroffene konkret unterstützen können. In der Antidiskriminierungsgesetzgebung (AGG) existieren jedoch weiterhin Lücken, die dazu führen, dass Studentinnen nicht vollumfänglich geschützt sind. Nach wie vor große Forschungsdesiderate bestehen bezüglich des Ausmaßes und der Verbreitung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext.

Die meisten nordrhein-westfälischen Hochschulen ergreifen Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Dabei sind die Hochschulen vor allem präventiv im Bereich Information und Sensibilisierung tätig. Zudem haben viele Hochschulen Verfahrensrichtlinien erlassen und Anlaufstellen eingerichtet, an die sich Betroffene wenden können. Die Richtlinien definieren den Ablauf von Beschwerdeverfahren und legen Sanktionsmaßnahmen bei festgestellten Verstößen fest. Die einzelnen Richtlinien unterscheiden sich allerdings in Umfang und Inhalt sehr stark voneinander.

Für eine Verbesserung des Schutzes aller Hochschulangehörigen ist es erforderlich, dass alle Hochschulen prüfen, ob in ihrer Richtlinie Studierende bereits berücksichtigt sind oder der Geltungsrahmen erweitert werden muss. Trotz der Neuregelungen im aktuellen Hochschulgesetz sollten die Hochschulen explizit gesetzlich verpflichtet werden, Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu erlassen, deren Geltungsbereich alle Hochschulangehörigen umfasst. Wünschenswert ist zudem, dass die Richtlinien der Hochschulen auf geteilten Standards beruhen und kontextspezifisch gestaltet sind. Dies kann helfen, Verfahrenswege transparent zu machen und die Professionalisierung von Beratungsangeboten zu steigern. Zugleich könnte dies die Hochschulen auch dabei unterstützen, Problematiken beim Diskriminierungsschutz in den Blick zu nehmen, die bislang unberücksichtigt geblieben sind. Dazu zählen u. a. ein erweiterter Fokus auf die Gruppe der Betroffenen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt – etwa im Kontext von LGBTQI – und eine stärkere Auseinandersetzung mit der Thematik der Mehrfachdiskriminierung (etwa dem Zusammenwirken von Sexismus mit Rassismus oder Behindertenfeindlichkeit).

Geschlechterforschung: Professuren, Zentren, Studiengänge

Die Entwicklung der Geschlechterforschung, d. h. die Einrichtung von Professuren, Zentren und Studiengängen, wurde bereits in den letzten Gender-Reporten nachgezeichnet. Auch dank des „Landesprogramms geschlechtergerechte Hochschulen" konnte das Forschungsfeld im letzten Berichtszeitraum insbesondere in der Medizin gestärkt werden, einer Fachdisziplin, in der die systematische Einbeziehung der Kategorie Geschlecht bislang kaum verankert war. Aktuell fehlen jedoch weiterhin Gender-Perspektiven in und aus den Natur- und Technikwissenschaften. Sorge bereitet zudem, dass die absolute Zahl der Professuren mit einer Gender-Denomination im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum sogar gesunken ist. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass die im Rahmen des Landes-

programms geförderten Denominationen formal an die Programmlaufzeit gebunden sind. Damit drohen die Denominationen spätestens bei der Neu- bzw. Wiederbesetzung einer Professur verloren zu gehen. Trotz Disziplinbildungsprozessen in Form von Studiengängen und Forschungszentren unterstreicht dies die hohe Bedeutung von disziplinären Zugängen für die Institutionalisierung und zukünftige Absicherung der Geschlechterforschung. Insofern bleibt die Verankerung von fachspezifischen Geschlechterperspektiven auf der Ebene der Fakultäten und Fachbereiche eine unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg der Gender-Forschung als Wissensfeld an nordrhein-westfälischen Hochschulen.

2.3 GLEICHSTELLUNG AKTIV STEUERN

Die Hochschulen nutzen verschiedene Instrumente zur Steuerung von Gleichstellung. Hierbei werden auch leistungsbasierte Modelle zur Mittelvergabe eingesetzt. Zugleich haben Geschlechterungleichheiten auch eine finanzielle Komponente.

Zusammenwirken von Steuerungsinstrumenten

An den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen existieren parallele Formen der Gleichstellungssteuerung und -governance. So wird Gleichstellungsverantwortung im Zuge von New-Public-Management-Strategien zunehmend als Aufgabe der Hochschulleitungen begriffen und in Form von Stabsstellen oder designierten Prorektoraten ausgeübt. Zugleich ist die Institutionalisierung von zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -kommissionen, die eher klassische Formen der Gleichstellungs- und Frauenförderung repräsentieren, weit vorangeschritten. Hier setzen insbesondere die Universitäten Maßstäbe, aber auch an den Kunsthochschulen, die zur Einrichtung von Gleichstellungskommissionen gesetzlich nicht verpflichtet sind, wird Gleichstellungsarbeit durch eine freiwillige Institutionalisierung dieses Gremiums breit verankert.

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum verfügen deutlich mehr Hochschulen über gültige Gleichstellungspläne. Nur wenige Hochschulen nutzen hierbei das alternative Instrument der Experimentierklausel. Zukünftig wird es vor allem darauf ankommen, Synergien zwischen den verschiedenen Formen der Gleichstellungssteuerung zu erzeugen, um Konkurrenzverhältnisse und Parallelstrukturen zu verhindern. Darüber hinaus müssen die Hochschulen dafür Sorge tragen, die kontinuierliche Fortschreibung von Gleichstellungsplänen sowie die Sicherstellung und Weitergabe von organisationalem Gleichstellungswissen in den zentralen und dezentralen Gleichstellungsämtern zu garantieren.

Finanzierungsmodelle: Sockelbetrag, LOM und Gender Budgeting

Die Zuweisung von Finanzmitteln an die Hochschulen zur Förderung von Gleichstellung erfolgt mittels zweier unterschiedlicher Instrumente – dem Sockelbetrag des MKW NRW für Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit als einer Form der Grundfinanzierung sowie einer leistungsorientierten Mittelvergabe, der LOM. Der Sockelbetrag, dessen Volumen je nach Größe der Hochschule variiert, aber nicht an Voraussetzungen gebunden ist, wird von den Hochschulen sehr positiv bewertet, da er Planungssicherheit und eine dauerhafte Sicherung von Maßnahmen garantiert. Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe ist ein Gleichstellungsparameter Bestandteil der Mittelbemessung durch das Land. Die hierdurch generierten Mittel müssen von den Hochschulen jedoch nicht zweckgebunden für Gleichstellungsarbeit eingesetzt werden. Insgesamt berücksichtigen elf Hochschulen den Parameter Gleichstellung bei der internen Mittelvergabe, während acht weitere Hochschulen keine Gleichstellungsparameter in die interne LOM integrieren. Um interne Anreize für Gleichstellungsarbeit zu setzen, nutzen einige Hochschulen jedoch Frauenförderprogramme mit Anreizkomponenten sowie eigene Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass ein umfassendes Gender Budgeting, d. h. die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der gesamten Mittelverteilung und ein dazu erforderliches gendersensibles Controlling, an den Hochschulen in NRW nicht umgesetzt wird. Dieses Versäumnis äußert sich nicht zuletzt in genderbezogenen Entgeltungleichheiten, die sich an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in allen Statusgruppen nachweisen lassen.

Entgelttransparenzgesetz

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) gilt an den Hochschulen nur für einen sehr eingeschränkten

Beschäftigtenkreis. Es findet grundsätzlich nur in Betrieben mit mehr als 200 Tarifbeschäftigten und nicht für die Gruppe der Beamt_innen Anwendung. Auch die Angemessenheitsvermutung der tarifrechtlichen Eingruppierungssysteme begrenzt an den Hochschulen die Wirksamkeit des Gesetzes. Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass das EntgTranspG von gleichstellungspolitischen Hochschulakteur_innen kritisch gesehen wird. Lediglich ein knappes Drittel der Hochschulen hat bislang Maßnahmen zur Umsetzung des individuellen Auskunftsrechts der Beschäftigten ergriffen oder plant diese. Insgesamt wird an den Rückmeldungen im Rahmen der Befragung deutlich, dass viele Hochschulen keine Notwendigkeit sehen, selbst Maßnahmen zur Verwirklichung von Entgeltgleichheit zu ergreifen, da sie mit der Einhaltung der tarif- und beamtenrechtlichen Vorgaben Entgeltgleichheit als verwirklicht betrachten.

3 AUSMASS UND ENTSTEHUNGSBEDINGUNGEN DES GENDER PAY GAPS AN HOCHSCHULEN

Die Ergebnisse der Teilstudie C des Gender-Reports 2019 belegen, dass an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten zuungunsten von Professorinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie von Frauen im akademischen Mittelbau existieren. Damit reihen sich die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen als Körperschaften des öffentlichen Rechts in das vor allem für die Privatwirtschaft untersuchte Phänomen der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern ein – trotz ihres grundgesetzlichen Auftrags zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter. Die Untersuchungsergebnisse der multiperspektivisch angelegten Studie (Auswertung amtlicher Daten und Richtlinien, Interviews mit Hochschulexpert_innen und Online-Befragung der nordrhein-westfälischen Professor_innen) vervollständigen den bislang disparaten Forschungsstand zu den spezifischen Ausprägungen des Gender Pay Gaps an Hochschulen. In der folgenden Synthese wird den Fragen nach dem Ausmaß und den Entstehungsbedingungen der geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede innerhalb der drei Beschäftigtengruppen an den Hochschulen nachgegangen. Hierbei wird zwischen direkt und indirekt bedingten Entgeltungleichheiten unterschieden. Abschließend werden auf der Grundlage der vorliegenden Studie Handlungsempfehlungen an hochschul- und gleichstellungspolitische Akteur_innen für die Etablierung diskriminierungsarmer Entgelt- und Besoldungsstrukturen formuliert.

3.1 DIREKTE EFFEKTE DER LEISTUNGSZULAGEN AUF ENTGELTUNGLEICHHEITEN ZWISCHEN PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

Mit Inkrafttreten der W-Besoldung im Jahr 2005 wurde die Bezahlung der Professor_innen an staatlichen Hochschulen grundlegend reformiert und die Möglichkeit individuell zu verhandelnder Leistungsbezüge eingeführt. Damit wurde die C-Besoldung, eine am Prinzip der Gleichheit und Seniorität orientierte Vergütung, durch eine teilweise leistungsorientierte Gehaltssystematik sukzessive abgelöst. Die Einführung variabler Gehaltsbestandteile ist zugleich eng mit dem Ausbau der unternehmerischen Hochschule verknüpft und hat, wie die hier durchgeführten umfangreichen Untersuchungen zu den Verdienstdifferenzen an den Hochschulen belegen, maßgeblich zum Einzug eines direkten Gender Pay Gaps zwischen Professor_innen beigetragen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Analysen der amtlichen hochschulstatistischen Finanzdaten, der Ordnungen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung, der Online-Befragung der nordrhein-westfälischen verbeamteten Professor_innen sowie der Expert_inneninterviews zusammenführend dargestellt.

Unterschiedliche Bruttogehälter für Professorinnen und Professoren

Verbeamtete vollzeitbeschäftigte Professorinnen verdienen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen durchschnittlich pro Monat 615 € weniger als ihre

Kollegen. Dies ergibt die Auswertung der durch IT.NRW bereitgestellten Finanzstatistik. Professorinnen erhielten demnach im Jahr 2016 ein durchschnittliches monatliches Bruttogehalt von 6.406 €, während ihre Kollegen mit rund 7.021 € vergütet wurden. Werden die in den Bruttogehältern enthaltenen Familienzuschläge sowie weitere wissenschaftsfremde Zulagen abgezogen, bleibt eine Verdienstlücke von monatlich 521 € und damit ein Gender Pay Gap von 7,7 %. Dieser Gender Pay Gap, so zeigt die Untersuchung, lässt sich jedoch nicht mit den gängigen Variablen der Humankapitaltheorien (Qualifikation, Berufserfahrung, Berufsfeld, Beschäftigungsumfang, Elternschaft, unterschiedliche Verteilung von Care-Verpflichtung etc.) erklären.

Geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten existieren insbesondere innerhalb der Besoldungsgruppen W3, C4 und W2 und somit in denjenigen Besoldungsgruppen, in denen die Möglichkeit besteht, individuelle Zulagen zu erhalten. Demgegenüber gibt es in den Besoldungsgruppen C2, C3 sowie bei den Juniorprofessor_innen lediglich geringfügige Verdienstdifferenzen. Die Auswertungen belegen zudem, dass der Gender Pay Gap unter den W-besoldeten Professor_innen im Vergleich zu den C-Besoldeten höher ausfällt. So verdienen Professorinnen sowohl im Vergleich zwischen W3- und C4-Amt als auch im Vergleich zwischen W2- und C3-Amt in der W-Besoldung jeweils weniger als ihre Kollegen. Dabei erhalten die W3-Professor_innen mit durchschnittlich 8.019 € (ohne wissenschaftsfremde Zuschläge) das insgesamt höchste Bruttogehalt. Zugleich klafft in dieser Besoldungsgruppe der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern mit 633 € besonders stark auseinander.

Werden die unterschiedlichen Hochschularten in die Untersuchung einbezogen, zeigen sich erhebliche Unterschiede. Die höchsten Gehaltsdifferenzen finden sich dabei an den Medizinischen Fakultäten, dort verdienen Professorinnen monatlich fast 1.000 € weniger als ihre Kollegen (994 €), doch auch an den Universitäten fällt der monatliche Gender Pay Gap mit einer Differenz von 746 € gravierend aus. An den Kunsthochschulen sowie den Fachhochschulen sind die Gehaltsunterschiede mit 222 € bzw. 115 € dagegen zwar geringer, jedoch ebenfalls vorhanden. Zusammenfassend ist festzustellen: Je höher die Bruttogehälter sind, desto höher ist der Gender Pay Gap. Zudem lässt die W-Besoldung gegenüber der C-Besoldung einen höheren Gender Pay Gap zu.

Gender Pay Gap bei der Leistungsbezügevergabe

Die im Rahmen der W-Besoldung eingeführten verhandelbaren leistungsbezogenen Gehaltsbestandteile befördern und verstärken die geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten. Dies ist ein zentrales Ergebnis der vorliegenden Studie. Insbesondere die W2- und W3-Professorinnen befinden sich in einer ungünstigeren Verhandlungsposition. So erhalten sie in der Regel nicht nur seltener Leistungsbezüge als ihre Kollegen, sondern deren Höhe fällt im Durchschnitt auch geringer aus. Zudem zeigt sich ein vergeschlechtlichter Effekt von Elternschaft: Väter erhalten öfter Leistungsbezüge über 1.000 € als ihre kinderlosen Kollegen, während sich Mutterschaft nicht nennenswert auf den Erhalt von Leistungsbezügen auswirkt.

Zwar hat auch das Alter der Professor_innen einen vergeschlechtlichten Effekt auf die Vergabe von Leistungsbezügen. Dennoch erklären Altersunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren die geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede nicht, sondern die Verdienstunterschiede verschärfen sich mit zunehmendem Alter. Insgesamt nimmt der direkte Gender Pay Gap mit höherem Alter der Professor_innen zu. Professoren über 50 Jahre erzielen im Vergleich zu ihren gleichaltrigen Kolleginnen über beide Besoldungsgruppen und alle Hochschularten hinweg deutlich höhere Leistungsbezüge. Doch bereits in der jüngeren Altersgruppe existieren, wenn auch nicht so ausgeprägt, Verdienstunterschiede zuungunsten der Professorinnen.

Bezogen auf die Ruhegehaltfähigkeit weist die Online-Befragung darüber hinaus nach, dass die an die Professorinnen vergebenen Leistungsbezüge seltener ruhegehaltfähig sind als bei den Professoren. Hier deutet sich bereits für die Zeit der Pensionierung ein Gender Pension Gap an. Damit kommt die vorliegende Studie zu einem ähnlichen Ergebnis wie die im Forschungsstand zitierte hlb-Studie über Fachhochschulprofessuren, die ebenfalls belegt, dass Professorinnen seltener ruhegehaltfähige Zulagen erhalten (vgl. Hellemacher 2011; Simons/Hellemacher 2009).

Die geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten zeigen sich auf vielfältige Weise und sind zum Teil eine Frage des Fachhintergrunds, der Hochschulart, aber immer eine Frage des Geschlechts. So macht die nach Besoldungsgruppe, Hochschulart und Fachzugehörigkeit differenzierte Analyse der Finanzstatistiken große Unterschiede in der Höhe des direkten Gender

Pay Gaps sichtbar, die sich ähnlich in den Ergebnissen der Online-Befragung zeigen.

Leistungsbezüge und Hochschulart: höherer Gender Pay Gap an Universitäten

Wie weiter oben dargestellt sind die geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Leistungsbezügen an den Medizinischen Fakultäten und den Universitäten besonders ausgeprägt, also dort, wo mit Abstand die höchsten durchschnittlichen Leistungsbezüge vergeben werden. An den Fach- und Kunsthochschulen mit insgesamt niedrigeren Leistungsbezügen fällt auch der Gender Pay Gap deutlich geringer aus. Die Auswertungen der Leistungsbezüge nach Hochschulart belegen somit auch für die Hochschulen die bereits im Forschungsstand beschriebene Tendenz, dass finanzielle Spielräume für hohe Gehälter von Männern den Gender Pay Gap befeuern.

Die Analyse finanzstatistischer Daten des LBV zum Bezug verschiedener Kategorien von Leistungsbezügen – Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, besondere Leistungsbezüge und Funktions-Leistungsbezüge – weist geschlechterbezogene Ungleichheiten bei der Vergabe nach, die mit den verschiedenen Hochschularten in Zusammenhang stehen. So werden an den Universitäten und den Kunsthochschulen insbesondere im W3-Amt höhere Anteile an Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen gezahlt, während diese an den Fachhochschulen keine große Rolle spielen. Insbesondere für das W3-Amt an den Universitäten gilt, dass die Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge zu einem ausgeprägten Gender Pay Gap in dieser Gruppe führen. Eine Sonderstellung nehmen die Funktions-Leistungsbezüge ein, deren Höhe zum Teil von der Größe der jeweiligen Hochschule abhängt und die in der Regel auch nicht verhandelt werden.

Da die geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten je nach Hochschulart unterschiedlich ausfallen, ziehen die befragten Akteur_innen der Hochschulleitungen unterschiedliche Erklärungen für den Gender Pay Gap unter Professor_innen heran. So wird aus Sicht der Fachhochschulen, deren Gender Pay Gap relativ klein ausfällt, eher das Antragsverfahren für besondere Leistungsbezüge problematisiert. Hingegen wird die Gewährung von Berufungs-Leistungsbezügen als weniger entscheidend oder irrelevant wahrgenommen, da dort die Möglichkeit, sich durch Wegbewerben höhere Leistungsbezüge zu verhandeln, kaum besteht und eher an den Universitäten verortet wird.

In der Verknüpfung dieser Untersuchungsergebnisse mit der Analyse der Ordnungen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung wird eine Schieflage im Regelungsgehalt der Dokumente sichtbar. Denn die Regelungsinhalte konzentrieren sich auf die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge, für die jedoch insgesamt weniger Mittel verwendet werden. Regelungslücken bestehen hingegen gerade für die Vergabe der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, da insbesondere an den Universitäten und Medizinischen Fakultäten hohe Finanzsummen hierfür verausgabt werden. Deren Vergabe wird jedoch kaum durch Vergabeordnungen und -richtlinien gerahmt, sondern hängt vielmehr von den Möglichkeiten der einzelnen Professor_innen ab, erfolgreiche Verhandlungen mit der Hochschulleitung führen zu können. Geschlecht wirkt hierbei als strukturierende Kategorie stets auf diese Aushandlungsprozesse ein.

Leistungsbezüge und Fachzugehörigkeit: höhere Männeranteile = größerer Gender Pay Gap

Die in den Expert_inneninterviews vielfach angeführte Erklärung, der Gender Pay Gap bei den Professor_innen sei vor allem auf eine ungleiche Geschlechterverteilung nach Fächern zurückzuführen, lässt sich auf der Grundlage der statistischen Untersuchungen nicht bestätigen. Zwar verdeutlicht die Analyse, dass die Zugehörigkeit zu einem spezifischen Lehr- und Forschungsbereich die Höhe der Leistungsbezüge unter den Professor_innen, insbesondere im W3-Amt an den Universitäten, deutlich beeinflusst, jedoch profitieren Professorinnen hiervon nicht gleichermaßen. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass in Lehr- und Forschungsbereichen mit hohen Männeranteilen hohe Leistungsbezüge gewährt werden. So erhalten etwa die W3-Professoren für Maschinenbau/Verfahrenstechnik an den Universitäten im Durchschnitt 2.930 € als zusätzliche Leistungsvergütung, während der Betrag in der Germanistik für einen W3-Professor mit 1.648 € niedriger ausfällt. Zugleich erzielen jedoch die W3-Professorinnen in beiden Lehr- und Forschungsbereichen jeweils deutlich geringere Leistungsbezüge. In Maschinenbau/Verfahrenstechnik sind es mit einem Durchschnittswert von 1.777 € rund 1.153 € weniger im Vergleich zu den Kollegen und in der Germanistik beträgt die Differenz zwischen den W3-Professorinnen und den W3-Professoren 416 €. Dies zeigt, dass unabhängig von der beruflichen Geschlechtersegregation die Kategorie Geschlecht einen direkten Gender Pay Gap innerhalb der jeweiligen Fachgebiete befördert.

Vermarktlichung und Vergeschlechtlichung: ‚Frauenfächer' werden abgewertet

Die Datenanalyse zeigt in Übereinstimmung mit den Aussagen der Professor_innen im Rahmen der Online-Befragung, dass sowohl den Fächern als auch dem Geschlecht der Professor_innen ein Wert beigemessen wird. Beides schlägt sich in einer ungleichen Gewährung von Leistungsbezügen nieder: Die Ingenieurin erhält zwar höhere Leistungsbezüge als ihre Kollegin aus der Germanistik, zugleich fallen aber in beiden Fällen die Zulagen im Vergleich zu den Fachkollegen geringer aus. Die hier wirksam werdenden Mechanismen stehen auch mit einer veränderten Hochschulfinanzierung in Zusammenhang, die nicht allein auf die Einführung der Leistungsbesoldung zu reduzieren ist, sondern zugleich die Vergeschlechtlichung der Lehr- und Forschungsgebiete monetarisiert. Der Gender Pay Gap resultiert aus der Devaluation von ‚Frauenfächern' sowie der Abwertung der konkret geleisteten Arbeit von Professorinnen, unabhängig von deren jeweiliger Fachzugehörigkeit. Dies führt dazu, dass Professorinnen und Professoren unterschiedlich sozial positioniert werden und über differente Voraussetzungen für erfolgreiche Verhandlungen über ihre Leistungsbezüge verfügen. Zugleich stellt sich auch die Frage nach den Maßstäben, mit denen Leistung bewertet wird, und ob diese – auch wenn sie scheinbar geschlechtsneutral formuliert sind – einen Gender Bias beinhalten, der implizit Frauen benachteiligt.

Hierarchisierung von Fächern: Abwertung von ‚Frauenberufen' setzt sich fort

Diese ungleichen Ausgangspositionen in Verhandlungssituationen um Leistungsbezüge werden von den befragten Professorinnen und Professoren kritisch reflektiert. So heben insbesondere die Professorinnen ihre Fachzugehörigkeit als einen wichtigen Faktor hervor, der Einfluss auf ihre Position in den Verhandlungen um Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge nimmt. Auch die Hochschulexpert_innen betonen die besondere Bedeutung des fachlichen Hintergrunds der Professorinnen und Professoren für die Verhandlungen. Denn die Konkurrenz im Bewerbungsfeld sowie alternative Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Hochschule hängen stark vom jeweiligen Fachkontext ab. Zugleich zeigen die Befragungsergebnisse, dass Professoren häufiger als ihre Kolleginnen in höher entlohnten Branchen gearbeitet haben und dementsprechend für sie die Annahme einer Professur öfter mit Gehaltseinbußen verbunden ist. Ob diese eventuell durch Nebentätigkeiten wieder eingeholt werden, kann mit den vorliegenden Daten nicht eruiert werden.

Unbestritten ist jedoch, dass ein höherer außerhochschulischer Verdienst die Verhandlungsposition der Professor_innen stärkt. Denn in der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO) wie auch im Landesbesoldungsgesetz (LBesG) ist ausdrücklich vorgesehen, bisherige Beschäftigungsverhältnisse adäquat bei der Bemessung der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge zu berücksichtigen. In der Konsequenz werden durch die Verhandlungen auch die in der Industrie oder der Privatwirtschaft existierenden geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten in den Hochschulkontext weitaus stärker übertragen, als dies im Rahmen der C-Besoldung der Fall war: Mit der Einführung der W-Besoldung erhielt der geschlechtersegregierte Arbeitsmarkt, auf dem ‚Frauenberufe' und damit auch Frauen geringer vergütet werden, Einzug in das öffentliche Hochschulwesen. Die Einführung der Leistungsbesoldung erhöht den Einfluss von Marktmechanismen auf die zusätzlichen Bezüge der Professor_innen. Diese Transformierung von Leistungskriterien in Marktelemente vollzieht sich jedoch eher implizit und wird von den befragten Professor_innen zum Teil als eine fehlende Honorierung ihrer wissenschaftlichen Leistungen erlebt. Zugleich zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass die Professor_innen der eigenen Fachzugehörigkeit zudem auch eine interaktive Bedeutung für die konkrete Verhandlungssituation mit der Hochschulleitung zuschreiben, die sich konkret aus der fachlichen Nähe oder Distanz zwischen den Verhandlungspartner_innen bestimmt. Hinzu kommt, dass die Fachzugehörigkeit aus der Perspektive der befragten Professor_innen auch über die Möglichkeiten einer erfolgreichen Drittmitteleinwerbung entscheidet, da vonseiten der Hochschulleitung der Erfolg hier eher in absoluten Zahlen als im Verhältnis zu den jeweils herrschenden fachlichen Bedingungen bemessen werde. Die Bedeutung der Einwerbung von Drittmitteln für die Leistungsbewertung wird in den Expert_inneninterviews ebenfalls hervorgehoben.

Insgesamt lässt sich bilanzieren, dass die von den Hochschulexpert_innen herangezogenen Erklärungen, die den Gender Pay Gap allein auf den unterschiedlichen Marktwert der verschiedenen Fächer zurückführen, ausblenden, dass der Marktwert bereits vergeschlechtlicht ist. Die Wirkung des Geschlechts als eigenständiger Faktor bei der Vergabe der Leistungsbezüge wird

nicht berücksichtigt. Doch nur so erklären die Ergebnisse der hochschulstatistischen Analyse, dass auch die Professoren im Fach Germanistik im Durchschnitt höhere Leistungsbezüge als ihre Kolleginnen erhalten, wenngleich auf einem insgesamt niedrigeren Niveau als bei einem Fach mit einem hohen Marktwert wie Maschinenbau. Zugleich gehen die Expert_innen davon aus, dass Professorinnen gerade in Fächern mit einem hohen Männeranteil oder im Falle von schwer zu besetzenden Professuren sehr gute Verhandlungspositionen hätten – eine Vermutung, die sich auf der Grundlage der Analyse der hochschulstatistischen Daten jedoch nicht belegen lässt.

Hierarchisierung von Leistungen: Auswirkungen einer vergeschlechtlichten Arbeitsteilung

Im Rahmen der Online-Befragung wird deutlich, dass in der Wissenschaft eine vergeschlechtlichte Arbeitsteilung existiert, die akademische Tätigkeiten mit unterschiedlichem Wert versieht. So kritisieren insbesondere Professorinnen die herausgehobene Bedeutung der Drittmittel und wünschen sich eine stärkere Berücksichtigung weiterer Aspekte wissenschaftlicher Arbeit wie Lehre, Nachwuchsförderung und Selbstverwaltungstätigkeiten. Zugleich zeigt sich, dass insbesondere W2-Professorinnen besondere Leistungsbezüge häufiger im Bereich von Lehre oder der Nachwuchsförderung erhalten, während für ihre Kollegen eher die Forschung ausschlaggebend ist. Im W3-Amt sind Leistungen im Bereich der Forschung der häufigste Grund für den Bezug besonderer Leistungszulagen. Dennoch geben auch in dieser Besoldungsgruppe die Professorinnen häufiger ein Engagement in Lehre oder Nachwuchsförderung als Grund für ihre zusätzlichen Bezüge an.

Hingegen erscheint in den Aussagen der befragten Expert_innen die Definition einer herausragenden wissenschaftlichen Leistung selbsterklärlich und wird von ihnen inhaltlich kaum ausbuchstabiert. Ein ähnliches Bild zeigt die Analyse der Ordnungen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung. Der Begriff der Leistung wird dort nur selten konkret definiert und quantifizierbaren Leistungen wie der Einwerbung von Drittmitteln kommt eine herausragende Bedeutung zu. Auch die Aussagen der Expert_innen zeugen davon, dass sie die unterschiedlichen Leistungskriterien innerhalb einer – vergeschlechtlichten – Hierarchie verorten, die mit einem Fokus auf Forschung sowie der Einwerbung von Drittmitteln der vergeschlechtlichten akademischen Arbeitsteilung entspricht. Diese tendenzielle Benachteiligung von Professorinnen ist einigen Expert_innen durchaus bewusst und wird teilweise in Kauf genommen. Dies lässt sich durch von den Expert_innen internalisierte Feld- und Organisationslogiken erklären, die eng mit der Transformation von Hochschul-Governance in Bezug stehen: Mit der Einführung der W-Besoldung, bei der leistungsbezogene Entgeltkomponenten und somit wettbewerbliche und marktbasierte Komponenten in die Besoldung von Professor_innen integriert wurden, hat auch die wettbewerbsorientierte Finanzierung der Hochschulen auf der Basis von Drittmitteln enorm an Bedeutung gewonnen.

Insgesamt wird eine an Marktmechanismen und weniger eine an individuell erbrachter wissenschaftlicher Leistung orientierte Verfahrenslogik deutlich. Aus Sicht der Geschlechterforschung kann gerade im Hinblick auf die gut messbaren und damit vermeintlich „objektiven" Leistungskriterien darauf verwiesen werden, dass sie ein „Einfallstor für politische Machtausübung" (Hark/Hofbauer 2018: 25) bieten – und wie die Analysen im Rahmen des Gender-Reports zeigen, auch für einen direkten Gender Pay Gap. Die symbolische Gewalt, die von Kriterienkatalogen ausgeht, die sich bereits materialisiert haben und damit durchzogen sind von allen denkbaren Herrschaftsmechanismen, ist nicht zu unterschätzen. Auch Hochschulleitungen selbst unterliegen deren Machtwirkungen und haben sie in ihre Beurteilungsmaßstäbe aufgenommen. Dementsprechend wird eine ‚leistungs- und wettbewerbsunabhängige' Grundfinanzierung der Hochschulen von den befragten Expert_innen selbst als Desiderat nicht thematisiert. Eine unabhängige Grundfinanzierung würde aber den Organisationslogiken der unternehmerischen Hochschule und der Transformation von Leistungskriterien in Marktelemente – und damit letztlich auch dem direkten Gender Pay Gap – entgegenwirken.

Verhandlungen und Geschlecht: zur Bedeutung einer männlich geprägten Hochschulkultur

Die Hochschulleitungen sind die letzte Entscheidungsinstanz in der Gewährung von Leistungsbezügen. Die Expert_innen und die Teilnehmenden der Online-Befragung betonen die bedeutende Rolle der Hochschulrektor_innen, die in den informellen und individualisierten Verhandlungen – insbesondere um Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge – mit einer großen Macht- und Entscheidungskompetenz

ausgestattet sind. Deutlich wird in allen Teilstudien eine starke Personenabhängigkeit der Verhandlung und ihrer Ergebnisse vonseiten der Hochschulleitung, die sich bereits in den Vergabeordnungen spiegelt. Vor diesem Hintergrund gestalten die einzelnen Rektor_innen oder ihre Vertretungen die Gesprächs- und Verhandlungssituationen. Die Expert_innen sind sich offenbar der Bedeutung bewusst, während die Erfahrungen aufseiten der Professor_innen widersprüchlich ausfallen. Zwar berichten viele Professor_innen von Wertschätzung und Anerkennung, doch ebenso werden Benachteiligungen, die insbesondere Professorinnen schildern, beschrieben. Wiederkehrende Themen sind neben der Äußerung von Zufriedenheit mangelnde Transparenz und zu hohe Erwartungen an Leistungen sowie willkürliche Entscheidungen der Hochschulleitung. Für die Professorinnen spielt in diesem Zusammenhang insbesondere ihr Geschlecht eine Rolle. Sie beschreiben mitunter durch Willkür und offene Diskriminierung geprägte hierarchische Verhandlungssituationen.

Diese spezifischen Erfahrungen von Professorinnen spiegeln eine überwiegend männlich geprägte und damit exkludierende Hochschulkultur wider: das Leitbild eines von Sorgeverpflichtungen befreiten homo academicus, aber auch ungleiche Verhandlungspositionen, die u. a. durch Geschlecht, Fachzugehörigkeit und Lebenssituation beeinflusst werden. Dies wird auch in den Aussagen aller Expertinnen und Experten über die unterschiedlichen Verhandlungsweisen von Frauen und Männern sichtbar. Die Expert_innen setzen eine Norm des ‚durchschnittlichen Professors', an dieser werden die verhandelnden Professorinnen und auch Professoren gemessen. Je nach Auftreten in den Verhandlungen stellen Professorinnen aus Leitungssicht scheinbar ‚zu bescheidene' oder ‚überzogene' Forderungen. Dies zeigt, dass Frauen unabhängig von ihrem Agieren in den Verhandlungen zu akademischen ‚Anderen' gemacht werden. Infolgedessen erscheinen auch die damit verknüpften geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten als legitim.

Reformbedürftigkeit der W-Besoldung: eine Frage der Transparenz

Die W-Besoldung wird von einem erheblichen Teil der Professor_innen als reformbedürftig eingeschätzt (55,7 % der Professorinnen und 57,8 % der Professoren). Insbesondere wird eine Anhebung des Grundgehalts gefordert, aber es werden auch der Wunsch nach einem Ende der Hierarchisierung von Professuren anhand der unterschiedlichen Besoldungsgruppen sowie eine Rückkehr zum Senioritätsprinzip geäußert. In Bezug auf die Leistungsbesoldung fordern vor allem Professorinnen, aber auch viele Professoren mehr Transparenz und eine Ausweitung – und tatsächliche Anwendung – des Kriterienkatalogs für die Vergabe von Zulagen. Hierbei geht es insbesondere um die finanzielle Anerkennung von Leistungen in der Lehre und für die Nachwuchsförderung, die Frauen als wenig prestigeträchtigere Tätigkeiten im Zuge der akademischen Arbeitsteilung häufiger zugewiesen werden.

Auch die befragten Expert_innen schlagen zur Verringerung des Gender Pay Gaps die Schaffung von mehr Transparenz bei der Vergabe der Leistungsbezüge vor. Dies betrifft die Verfahren selbst, die Vergabekriterien sowie die Einsetzung gemischtgeschlechtlicher Verhandlungsteams. Allerdings klammern die meisten Expert_innen hierbei den Zusammenhang zwischen einer zunehmend drittmittelabhängigen, leistungs-basierten Hochschulfinanzierung, variablen Gehaltsbestandteilen und einer Zunahme geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten aus.

3.2 INDIREKTE EFFEKTE IN DEN VERSCHIEDENEN STATUSGRUPPEN

Die Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen unterscheiden sich an den Hochschulen in NRW u. a. jeweils differenziert nach Hochschulart sowie nach Entgelt- und Besoldungsgruppe. Hierbei zeigen die hochschulstatistischen Analysen, dass Frauen über alle Statusgruppen hinweg mit steigenden Ämtern sowie Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen anteilig geringer vertreten sind. Die indirekten Mechanismen, die diese ungleiche Verteilung bewirken, erzeugen geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten und bedingen den Gender Pay Gap indirekt.

Professuren

Bereits die Analyse der geschlechterbezogenen Daten zeigt einen Gender Pay Gap bei den Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, der auf indirekt wirkende Faktoren zurückzuführen ist. So nimmt der Frauenanteil mit jeder höheren Be-

soldungsgruppe ab, was sowohl für die W-Besoldung als auch für die C-Besoldung gilt. Das Gefälle bei der W-Besoldung ist jedoch deutlich größer: Während die Juniorprofessur inzwischen fast paritätisch besetzt ist (47,9 %), sind nur noch 29,9 % der W2-Professuren und gerade einmal 23,5 % der W3-Professuren mit Frauen besetzt. Auch im Hinblick auf die bei Professor_innen übliche Verbeamtung sind Frauen schlechter gestellt: So arbeiten 9,7 % der Professorinnen, aber nur 7,2 % der Professoren im Angestelltenverhältnis. Diese Differenz tritt an den Universitätskliniken besonders deutlich hervor, besteht jedoch in geringem Ausmaß auch an den Universitäten, den Fachhochschulen sowie den Kunsthochschulen.

Mitarbeitende in Technik und Verwaltung: Tarifbeschäftigte und Beamt_innen

Bei der Gruppe der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung handelt es sich um eine große Beschäftigtengruppe, die sich durch einen insgesamt hohen Frauenanteil von zwei Dritteln sowie durch große Heterogenität in Bezug auf die Berufs- und Tätigkeitsfelder auszeichnet. Obwohl mit dem Tarif- und dem Beamt_innenbereich zwei sehr unterschiedliche Grundlagen für die Entgelt- bzw. die Besoldungsstrukturen vorliegen, finden sich für beide Beschäftigtengruppen Anhaltspunkte für mittelbare Entgeltbenachteiligungen. Im Tarifbereich sinkt der Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe ab E5 bis E12 kontinuierlich. Werden die Entgeltgruppen nach den formalen Qualifikationsanforderungen (Ausbildung, Studium) geclustert, sind Frauen innerhalb des jeweiligen Entgeltgruppenclusters von vier Entgeltgruppen überdurchschnittlich häufig in den beiden unteren Entgeltgruppen beschäftigt. Beides sind Hinweise für eine Abwertung von ‚Frauenberufen' bzw. von Tätigkeiten, die häufig von Frauen ausgeübt werden. Auch in der einzigen Personalgruppe, die mehrheitlich mit Männern besetzt ist, dem Technischen Personal, arbeiten Frauen in den jeweils niedrigeren Entgeltgruppen.

Insgesamt sind die Arbeitsverhältnisse der tarifbeschäftigten Frauen prekärer als diejenigen ihrer Kollegen: Frauen arbeiten überdurchschnittlich oft in Teilzeit, womit auch häufiger eine Tätigkeit in einer niedrigeren Entgeltgruppe einhergeht. Umgekehrt fällt der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen geringer aus als unter den MTV-Tarifbeschäftigten insgesamt. Die befragten Expertinnen machen für diese Lohnlücken sowohl den Tarifvertrag selbst als auch dessen Umsetzung auf der Ebene der Hochschulen verantwortlich. So werden Anforderungen an psychische Belastbarkeit und soziale Kompetenz für Tätigkeiten im Sekretariatsbereich nicht entgeltwirksam honoriert und Teilzeittätigkeiten werden bei Frauen weiterhin mit einer mangelnden Berufs- und Karriereorientierung assoziiert. Insofern wird die Devaluation von als ‚weiblich' markierten Tätigkeiten durch Prozesse an den Hochschulen sowie im Tarifrecht in einen Gender Pay Gap übersetzt.

Die Strukturen der deutlich kleineren Beschäftigtengruppe der Beamt_innen im MTV-Bereich sind sehr ähnlich, wenngleich hier die höheren Besoldungsgruppen überwiegen. Doch auch in dieser Beschäftigtengruppe sind Frauen in den höheren Besoldungsgruppen nur unterdurchschnittlich vertreten. Es besteht ein großes Gefälle zwischen den Frauenanteilen im gehobenen (Besoldungsgruppen A9–A12) und höheren (A13–A16) Dienst. Zudem sinkt der Frauenanteil ab A9/A10 mit steigender Besoldungsgruppe. Hier wirkt ein indirekt hervorgerufener Gender Pay Gap, was sich daran zeigt, dass der Effekt auch innerhalb der einzelnen Personalgruppen bei gleicher Ausgangsqualifikation auftritt. Beamtinnen arbeiten zudem sehr häufig in Teilzeit und sind insbesondere in höheren Besoldungsgruppen auf Vollzeitstellen deutlich unterrepräsentiert. Bei den Beamt_innen ist ein Aufstieg in eine höhere Besoldungsgruppe vor allem an das Ergebnis einer Beurteilung gekoppelt. Die Expertinnen betonen die Notwendigkeit, an den Hochschulen die Beurteilungsverfahren kriteriengeleitet und geschlechtergerecht auszugestalten, da diese entscheidend für die Beförderungswege und Neueinstellungen sind. Geschlechterstereotype und Vorurteile trügen zu einem geringeren Erfolg von Frauen bei Beförderungen und damit auch zu mittelbaren geschlechterbezogenen Entgeltdifferenzen bei.

Diese indirekte Form der Diskriminierung wird von den Expertinnen in Bezug auf den gesamten MTV-Bereich als besonders herausfordernd benannt. Bei Personalverantwortlichen bestehe oftmals eine Unkenntnis und wenig Bereitschaft, dem indirekten Gender Pay Gap an der Hochschule nachzugehen. Deshalb müsse beständig Begründungsarbeit geleistet werden, damit die Existenz von Entgeltdiskriminierung, die aus der Devaluation von ‚Frauenberufen' und Teilzeittätigkeiten resultiert, überhaupt als solche anerkannt werde. Mittels der Analyse der

hochschulstatistischen Daten im Rahmen des Gender-Reports lassen sich die ungleichheitsgenerierenden Effekte dieser Abwertung eindeutig festhalten.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Auch die Beschäftigtengruppe im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau zeichnet sich dadurch aus, dass eine sehr große Gruppe von Tarifbeschäftigten einer kleinen Gruppe von verbeamteten Mitarbeiter_innen gegenübersteht. Bereits hier zeigen sich ungleiche Geschlechterverhältnisse: Während Frauen knapp 45 % der Tarifbeschäftigten ausmachen, sind Frauen in der Gruppe der Beamt_innen mit einem Anteil von rund einem Drittel stark unterrepräsentiert.

Die Analyse der Verteilung der Frauen- und Männeranteile anhand der Entgeltgruppe, des Beschäftigungsumfangs (Voll- bzw. Teilzeit), der Beschäftigungsart (auf Dauer bzw. auf Zeit), der Qualifikationsstufe sowie der Fächergruppen ergibt erste Hinweise für die Existenz geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten, die indirekt einen Gender Pay Gap erzeugen. Das äußert sich zunächst in einer ausgeprägten vertikalen Segregation.

Für die Tarifbeschäftigten und für die Beamt_innen gilt, dass eine Promotion die Chancen auf eine höhere Eingruppierung/Besoldung erhöht, an der vertikalen Segregation ändert sie allerdings nichts. Im Tarifbereich sinken die Frauenanteile in den höchsten Entgeltgruppen E14 und E15 jeweils sehr stark. Zugleich arbeiten Frauen anteilig häufiger in einem befristeten als in einem (insgesamt seltenen) unbefristeten Beschäftigungsverhältnis und auch die Teilzeitquoten sind erhöht. Werden die Fächergruppen betrachtet, so zeigt sich, dass diese Ungleichheiten weitestgehend unabhängig von einer hohen oder geringen Verfügbarkeit von Dauer- bzw. Vollzeitstellen wirken. Dies gilt auch für den Beamt_innenbereich. Denn auch dort zeigt sich, dass die Frauenanteile bis zur Besoldungsgruppe A15 stetig abnehmen. Und obwohl die Befristungsquote und auch die Teilzeitquote deutlich geringer ausfallen als im Tarifbereich, sind Beamtinnen – unabhängig von der Fächergruppe – über nahezu alle Besoldungsgruppen hinweg häufiger in Teilzeit und häufiger befristet beschäftigt. Diese Ungleichheiten in den Beschäftigungsverhältnissen von Frauen und Männern sind erklärungsbedürftige Befunde und verweisen auf indirekte Ursachen geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten. Die Entgeltgruppe und das Beschäftigungsvolumen sind unmittelbar entgelt- bzw. besoldungswirksam, aber auch die Beschäftigungsdauer nimmt hierauf indirekt Einfluss. Die Ergebnisse der Analysen zeigen, dass eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts als eigenständiger Erklärungsfaktor für die geringen Frauenanteile bei Beschäftigten auf Dauer- und Vollzeitstellen sowie für die vertikale Segregation in Betracht gezogen werden muss.

3.3 EINORDNUNG UND VERALLGEMEINERBARKEIT DER ERGEBNISSE: NRW IST KEINE AUSNAHME

Die Situation in NRW ist weder als negative Ausnahme noch als Sonderfall einzustufen. So deckt eine parallel erstellte Studie (vgl. Burkhardt et al. 2019) ähnliche Zusammenhänge zwischen der Vergabe von Leistungsbezügen und dem Gender Pay Gap an niedersächsischen Hochschulen auf. Die Ergebnisse beider Studien im Hinblick auf die Höhe des Gender Pay Gaps an den Hochschulen sowie bezüglich der Bedeutung der Hochschulart, der Besoldungsgruppe, des Geschlechts und des Alters bei der Vergabe der Leistungsbezüge stimmen grundsätzlich überein. Somit reichen die hier vorgelegten Ergebnisse und die darauf fußenden Erfordernisse über Nordrhein-Westfalen hinaus und sind auf die Hochschulen in der Bundesrepublik insgesamt übertragbar.

Die im Rahmen des Gender-Reports 2019 präsentierten Ergebnisse ermöglichen es Professor_innen erstmals, ihre eigenen Leistungsbezüge im Vergleich zu sehen: im Vergleich zu Kolleg_innen anderer und ähnlicher Lehr- und Forschungsgebiete, zu Kolleg_innen anderer Hochschularten oder Besoldungsgruppen und im Vergleich zu Kolleg_innen des gleichen oder eines anderen Geschlechts an ihrer eigenen Hochschule. Somit schafft der Gender-Report erstmals nicht nur einen Überblick, sondern vor allem Transparenz. Mangelnde Transparenz ist ein stabilisierender Faktor geschlechterbezogener Entgeltbenachteiligungen. Deshalb ist die Schaffung von Transparenz ein notwendiger erster Schritt zur Senkung des Gender Pay Gaps. So werden geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten überhaupt erst

sichtbar gemacht, sodass ein Bewusstsein über deren Vorliegen geschaffen werden kann. Zugleich zeigt sich für den Hochschulsektor in Kanada, dass „Pay Transparency" den Gender Pay Gap in der Wissenschaft nachweislich senkt (Baker et al. 2019).

Es ist das zentrale Ergebnis der vorliegenden Studie, dass der Gender Pay Gap zwischen Professorinnen und Professoren maßgeblich auf Ungleichheiten und Diskriminierungen beim Aushandlungsprozess von Leistungsbezügen zurückzuführen ist. Daraus lässt sich schließen, dass der Gender Pay Gap durch eine umfassende und professionelle Vorbereitung auf diese Gesprächssituation allein, wie sie beispielsweise vom Deutschen Hochschulverband angeboten wird, nicht zu kompensieren ist: Schließlich beeinflussen die Devaluation entlang der vergeschlechtlichten Fächer und Forschungsgebiete sowie die Abwertung von ‚Frauenarbeit' jedes Verhandlungssetting – unabhängig davon, wie die einzelnen verhandelnden Professor_innen agieren, um diese strukturellen Faktoren auszugleichen. Auch deshalb beziehen sich die folgenden Empfehlungen zur Senkung des direkten und des indirekten Gender Pay Gaps auf die Ebene der Hochschulstrukturen sowie des Hochschulrechts und der Hochschulpolitik.

3.4 ERFORDERNISSE UND EMPFEHLUNGEN ZUM ABBAU DES GENDER PAY GAPS AN DEN HOCHSCHULEN

Die Analysen im Rahmen des Gender-Reports 2019 zu geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten an den Hochschulen zeigen deutlich, dass für Frauen über alle Statusgruppen hinweg direkte und indirekte Entgeltbenachteiligungen existieren. Für die Statusgruppe der Professor_innen kann ein direkter Gender Pay Gap in Bezug auf die Vergabe der Leistungsbezüge nachgewiesen werden. Weitere Analysen machen zudem beim wissenschaftlichen Mittelbau, bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung und auch bei Professor_innen indirekte geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten zuungunsten von Frauen sichtbar. Somit besteht an den Hochschulen in NRW Handlungsbedarf. Die folgenden Handlungsempfehlungen dienen dazu, sowohl direkte als auch indirekte Entgeltbenachteiligungen zu reduzieren und langfristig zu beseitigen.

Direkte Entgeltbenachteiligung reduzieren – Geschlechtergerechtigkeit bei Leistungsbezügen herstellen

Zur Reduzierung des Gender Pay Gaps ist es notwendig, die Strukturen der Professor_innenbesoldung kritisch zu überprüfen. Dies umfasst eine klare Ausgestaltung des Besoldungsgesetzes und der Richtlinien über die Vergabe von Leistungsbezügen, die Einbeziehung von Gleichstellungsakteur_innen, die Veränderung des Vergabeverfahrens der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sowie eine grundsätzliche Diskussion möglicher Reformbedarfe bei der W-Besoldung.

Notwendig ist seitens der Landespolitik, …

… **einen Benachteiligungsschutz aufgrund des Geschlechts oder des Beschäftigungsumfangs in das Landesbesoldungsgesetz hinsichtlich der Professuren aufzunehmen.**
Im Landesbesoldungsgesetz (LBesG) sollte ein Passus verankert werden, der regelt, dass bei der Gewährung von Leistungsbezügen niemand wegen des Geschlechts und/oder des Beschäftigungsumfangs bevorzugt oder benachteiligt werden darf.

… **den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen in Bezug auf die Leistungsbesoldung verbindlich zu gestalten.**
Die Hochschulen sollten auf der Grundlage der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO) explizit zu einer geschlechtergerechten Vergabepraxis verpflichtet werden, wie bereits in anderen Bundesländern erfolgt. Hier wäre ein Passus zu verankern, der regelt, dass die Hochschulleitung den Gleichstellungsauftrag gewährleistet und die Chancengleichheit von Frauen insbesondere bei der Vergabe und der Höhe von besonde-

ren Leistungsbezügen sowie der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge berücksichtigt.

... **die Grundlagen für ein transparentes Gleichstellungs-Controlling zu schaffen.**
Die Hochschulen sollten vom Land zur Erhebung ihrer Gehaltsstrukturen und insbesondere der Leistungsbezüge nach Geschlecht, Besoldungsgruppe und Fächergruppe verpflichtet werden. Hierzu ist es notwendig, dass Qualität und Einheitlichkeit der durch die Hochschulen an IT.NRW und an das LBV gemeldeten Daten regelmäßig seitens des Landes gesichert werden.

... **die regelmäßige Veröffentlichung der Entwicklungen des Gender Pay Gaps auf der Ebene der Hochschulen zu veranlassen.**
Die absolute und relative Gehaltsdifferenz (bereinigtes Brutto) zwischen Professorinnen und Professoren sollte jährlich erhoben, veröffentlicht und überprüft werden. Eine zusammenfassende Prüfung der Entwicklung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sollte Gegenstand der zukünftigen Gender-Reporte sein.

... **die Höhe der Leistungsbezüge ohne Ausnahmeregelungen stärker zu begrenzen.**
Geschlechterungleichgewichte können auch durch die Devaluation von Fächern und Tätigkeiten entstehen, die Frauen zugeordnet werden. Um solchen Markteffekten bei der Vergabe von Leistungsbezügen vorzubeugen, ist es erforderlich, in den besoldungsrechtlichen Grundlagen die Höhe der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, der besonderen Leistungsbezüge sowie der Funktions-Leistungsbezüge angemessen zu deckeln.

... **die Grundfinanzierung der Hochschulen anzuheben.**
Über eine Erhöhung der Grundfinanzierung der Hochschulen können Markteffekte und die Fokussierung der Hochschulleitungen auf Drittmittel begrenzt werden. Dies schafft die notwendigen strukturellen Voraussetzungen zum Abbau des bestehenden Gender Pay Gaps sowie für eine stärkere Anerkennung von Leistungen in Lehre und Nachwuchsförderung.

Notwendig ist seitens der Hochschulen, …

... **eigene Richtlinien zur Vergabe von Leistungsbezügen zu erstellen und geschlechtergerecht zu gestalten.**
Die Richtlinien und Ordnungen zur Vergabe der Leistungsbezüge müssen öffentlich zugänglich sein. Die Richtlinien sollten einen klar definierten Kriterienkatalog enthalten, der die verschiedenen akademischen Tätigkeiten in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und akademischer Selbstverwaltung gleichermaßen bewertet. Damit wird auch gewährleistet, dass Leistungen, die aktuell stärker von Professorinnen erbracht werden, adäquat berücksichtigt werden. Es sollte zudem eine stärkere Gewichtung der besonderen Leistungsbezüge gegenüber den Berufungs-Leistungsbezügen erfolgen, um die an der Hochschule erbrachten Leistungen stärker zu honorieren.

... **die Vergabe von Leistungsbezügen durch ein Gleichstellungs-Controlling regelmäßig zu überprüfen.**
Die Hochschulen sollten in ihren zentralen und dezentralen Gleichstellungsplänen die regelmäßige Überprüfung der Vergabe von Leistungsbezügen nach Besoldungsgruppe, Geschlecht, Fakultät bzw. Fachbereich verankern, um auf dieser Datengrundlage Handlungsbedarfe abzuleiten. Dies sollte im Rhythmus der Fortschreibung der Gleichstellungspläne nach LGG erfolgen. Die aggregierten Daten sollten der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission zur Verfügung gestellt, hochschulintern unter Beachtung des Datenschutzes veröffentlicht und in den zentralen Gremien diskutiert werden.

... **die Vergabewege für Leistungsbezüge diskriminierungsarm zu gestalten.**
Um bei der Vergabe von Leistungsbezügen Benachteiligungen von Frauen vorzubeugen, sollten von den Hochschulen transparente Verfahrenswege gewählt werden. Bei Antragsverfahren sind Vergabewege zu bevorzugen, die alle Antragsberechtigten gleichermaßen über die Antragsmöglichkeiten informieren, da sie gegenüber Initiativbewerbungen oder Vorschlagsverfahren weniger diskriminierungsanfällig sind. Zudem sollte bei Verhandlungen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Gesprächssituationen geachtet werden.

... **Transparenz über die Vergabe von Leistungsbezügen herzustellen.**
Die Hochschulen sollten dafür Sorge tragen, dass alle Professor_innen und insbesondere Neuberufene vor Beginn der ersten Verhandlungen über die Möglichkeiten sowie die Vergabewege und Vergabekriterien der verschiedenen Leistungsbezüge informiert werden. Dies umfasst eine transparente Auskunft im Vorfeld von Verhandlungs- und Vergaberunden über deren Ablauf und Inhalt.

... **Beschwerdemöglichkeiten zu institutionalisieren.**
Die Hochschulen sollten die Einführung von Beschwerdemöglichkeiten in Form einer Schlichtungsstelle in Betracht ziehen, damit die Professor_innen selbst eine Überprüfung ihrer Leistungsbezüge initiieren können.

Indirekte Entgeltbenachteiligung reduzieren – geschlechtergerechte Entgeltbedingungen herstellen

Zur Reduzierung des Gender Pay Gaps ist es statusgruppenübergreifend notwendig, für geschlechtergerechte Entgelt- und Besoldungsstrukturen zu sorgen. Dies umfasst die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren, insbesondere W3-Professuren, aber auch eine geschlechtergerechte Eingruppierung und ein systematisches Gleichstellungs-Controlling im Mittelbau und im MTV-Bereich.

Notwendig ist seitens der Landes- und Bundespolitik, …

... **die W-Besoldungsstruktur geschlechtergerecht zu gestalten.**
Die Gehaltsstruktur in Bezug auf die Professor_innenbesoldung sollte aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive kritisch überprüft werden. Handlungsleitend hierfür sollte der Grundsatz von Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit sein. Dies bezieht sich insbesondere auf Gehaltsdifferenzen zwischen den verschiedenen Besoldungsgruppen. So sind die Qualifikationsanforderungen, die die Besoldungsunterschiede zwischen W2 und W3 an den Universitäten begründen, schwer zu unterscheiden.

... **einen Passus in das Landesbesoldungsgesetz (LBesG) zu integrieren, in dem ausdrücklich festgehalten wird, dass die Verpflichtung zu einer diskriminierungsarmen Beurteilung besteht.**
Angelehnt an den Bericht der Landesregierung „Sachstand Evaluation der Beurteilungsrichtlinien" sollte eine diskriminierungsarme Beurteilung die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, die Transparenz des Verfahrens, die Einbeziehung von familienbedingten Beurlaubungen, geschlechtsneutrale Leistungs- und Befähigungsmerkmale sowie präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern umfassen.

... **das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) zu einem Entgeltgleichheitsgesetz fortzuentwickeln.**
Um die Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes an den Hochschulen zu verbessern, ist es erstens erforderlich, tarifvertragliche Entgeltstrukturen und insbesondere die Eingruppierungen ausdrücklich in die Überprüfung einzubeziehen. Zweitens sollten an den Hochschulen verpflichtende und zugleich zertifizierte Prüfverfahren von Entgeltgleichheit bei gleichwertiger Arbeit (etwa das EG-Check-Verfahren) eingeführt werden.

... **die Landesbeamt_innen in den Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) einzuschließen.**
Im Landesbeamtenrecht sollte ein Passus verankert werden, der den Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes auf Landesbeamt_innen ausdehnt, um verbeamtete Hochschulangehörige in den Geltungsbereich des Gesetzes mit einzuschließen. Um auch die Überprüfung von Besoldungsstrukturen zu ermöglichen, sollten analog verbindliche Analyseverfahren zur Überprüfung der Besoldungsstrukturen verpflichtend werden.

Notwendig ist seitens der tarifpolitischen Akteur_innen, …

… **die Entgeltstrukturen des Tarifvertrags zu prüfen und geschlechtergerecht weiterzuentwickeln.**
Die tarifpolitischen Akteur_innen sollten dem Gender Pay Gap mehr Bedeutung beimessen. Auch die tariflichen Grundlagen sollten auf das Bestehen von geschlechterbezogenen Ungleichheiten geprüft und ggf. angepasst werden. Dies beinhaltet eine Evaluation, ob spezifische Tätigkeitsanforderungen entsprechende Berücksichtigung bei der tarifvertraglichen Beschreibung von Anforderungsmerkmalen der Entgeltgruppen finden.

Notwendig ist seitens der Hochschulen, …

… **die Frauenanteile an Leitungspositionen in allen Statusgruppen aktiv zu erhöhen.**
Um indirekte Entgeltdifferenzen abzubauen, sollten die Hochschulen bei der Besetzung ihrer Leitungspositionen insgesamt darauf achten, die Verfahren geschlechtergerecht zu gestalten. Dies trägt langfristig dazu bei, die Frauenanteile an höher dotierten Positionen in Wissenschaft, Technik und Verwaltung zu erhöhen.

… **die Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertungen für Tarifbeschäftigte geschlechtergerecht zu gestalten.**
Zur Umsetzung von Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sollten die möglichen Auswirkungen eines Gender Bias' bei der Bewertung von Tätigkeiten und Arbeitsbereichen reflektiert werden. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung. Hierzu ist es erforderlich, dass alle Hochschulmitarbeitenden, die für Tätigkeitsbeschreibungen zuständig sind, für geschlechtergerechte Tätigkeitsbewertungen geschult werden.

… **die Beurteilungsverfahren für Beamt_innen geschlechtergerecht zu gestalten.**
Die Hochschulen sind für die Gestaltung der Beurteilungsrichtlinien, die die Grundlage für Beförderungen und Karrierewege im Beamt_innenbereich bilden, verantwortlich. Die Richtlinien sollten eine Verpflichtung zur Durchführung diskriminierungsarmer Beurteilungen enthalten und die Transparenz des Verfahrens sicherstellen. Insbesondere sollten die Hochschulen geschlechterneutrale Leistungs- und Befähigungsmerkmale festsetzen. Hierbei ist darauf zu achten, dass Teilzeittätigkeit sowie die Zuweisung bestimmter Tätigkeiten nicht negativ gewichtet werden. Zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern aufgrund von Geschlechterstereotypisierungen sollten die Hochschulen präventive Maßnahmen ergreifen und die Beurteiler_innen schulen, um einem Gender Bias bei der Beurteilung von vergeschlechtlichten Arbeitsbereichen und Tätigkeiten entgegenzuwirken.

… **das Gleichstellungs-Controlling konsequent umzusetzen und bei allen Personalentscheidungen zu berücksichtigen.**
Im Rahmen der zentralen und dezentralen Gleichstellungspläne erfassen die Hochschulen, wie in den Statusgruppen die verschiedenen Entgelt- und Besoldungsgruppen nach Geschlecht verteilt sind. Ein solches Controlling sollte für jede Statusgruppe die einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen und die Stufenverteilung sowie das Arbeitsvolumen und das Beschäftigungsverhältnis (auf Dauer oder auf Zeit) nachzeichnen. Ebenso sollte das Controlling Neueinstellungen und Höhergruppierungen nach Geschlecht differenziert erfassen. Die Ergebnisse des Controllings sollten in regelmäßigen Abständen innerhalb der Hochschulgremien kommuniziert werden, um mithilfe aktiver Gegenmaßnahmen Ungleichheiten abzubauen.

Verzeichnisse

1 Literatur- und Quellenverzeichnis 446
2 Abkürzungsverzeichnis Teil C – Online-Befragung 451

1 LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

Achatz, Juliane/Gartner, Hermann/Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 57 (3), 466–493

ADS (Hrsg.) (2015): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland. https://antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaeftigte.pdf [Zugriff am 24.01.2019]

Alt, Christian/Gesell, Daniela/Hubert, Sandra/Hüsken, Katrin/Kuhnke, Ralf/Lippert, Kerstin (2017): DJI-Kinderbetreuungsreport 2017. Inanspruchnahme und Bedarfe aus Elternperspektive im Bundesländervergleich. https://dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2017/DJI_Kinderbetreuungsreport_2017.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

Baaken, Uschi/Höppel, Dagmar/Telljohann, Nadine (Hrsg.) (2005): Jenseits des Tabus: Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Göttingen: Cuvillier Verlag

Baer, Susanne (2018): Rhetorik – Recht – Realität. In: Baaken, Uschi/Jung, Sybille/Koreuber, Mechthild/Niehoff, Anneliese/Riesen, Kathrin van (Hrsg.), Gender 2020: Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur. Berlin, 12–15. http://gender2020.de/wp-content/uploads/2018/02/gender2020_broschuere.pdf [Zugriff am 24.10.2019]

Backes, Laura/Müller, Ann-Katrin (2019): #MeToo: Kölner Studierende fordern Rücktritt von Dozent Gebhard Henke. In: Spiegel Online, 26. Februar 2019. http://spiegel.de/lebenundlernen/uni/metoo-koelner-studierende-fordern-ruecktritt-von-dozent-gebhard-henke-a-1255251.html [Zugriff am 28.02.2019]

Baer, Susanne/Englert, Dietrich (Hrsg.) (2006): Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung: Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst. Bielefeld: USP Publishing

Bailey, Janis/Peetz, David/Strachan, Glenda/Whitehouse, Gillian/Broadbent, Kaye (2016): Academic pay loadings and gender in Australian universities. In: Journal of Industrial Relations, 58 (5), 647–668

Baker, Michael/Halberstam, Yosh/Kroft, Kory/Mas, Alexandre/Messacar, Derek (2019): Pay Transparency and the Gender Gap. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/papers/w25834.pdf [Zugriff am 28.10.2019]

Banscherus, Ulf/Baumgärtner, Alena/Böhm, Ufta/Golubchykova, Olga/Schmitt, Susanne/Wolter, Andrä (2017): Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen: Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. Düsseldorf: HBS. https://boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf [Zugriff am 23.10.2019]

Barthels, Inga (2017): Was Frauen über Sexismus an der Uni berichten. In: Der Tagesspiegel, 24. Oktober 2017. https://tagesspiegel.de/wissen/metoo-debatte-was-frauen-ueber-sexismus-an-der-uni-berichten/20495898-all.html [Zugriff am 07.01.2019]

Baumann, Helge/Klenner, Christina/Schmidt, Tanja/Sopp, Peter/Wagner, Alexander (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Düsseldorf: HBS. https://boeckler.de/pdf/p_wsi_report_45_2019.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

Beaufaÿs, Sandra (2016): Karriere und Geschlecht. In: Faulstich-Wieland, Hannelore (Hrsg.), Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 1–23. https://beltz.de/fachmedien/erziehungs_und_sozialwissenschaften/enzyklopaedie_erziehungswissenschaft_online_eeo.html?tx_beltz_educationencyclopedia%5Barticle%5D=33943&tx_beltz_educationencyclopedia%5Baction%5D=article&tx_beltz_educationencyclopedia%5Bcontroller%5D=EducationEncyclopedia&cHash=f90876d38efda52520e4ea98c9ef0792 [Zugriff am 28.08.2018]

Beaufaÿs, Sandra/Löther, Andrea (2017): Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt. In: WSI Mitteilungen, 2017 (5), 348–355. https://www.boeckler.de/wsimit_2017_05_beaufays.pdf [Zugriff am 24.10.2019]

Becker, Gary S. (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York, London: Columbia University Press

Becker, Ruth/Riemann, Anja/Kortendiek, Beate (2004): Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen – eine Bestandsaufnahme. Essen. https://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-06_Netzwerk-FGF-Kinderbetreuungsangebote.pdf [Zugriff am 23.10.2019]

Beller, Andrea H. (1982): Occupational Segregation by Sex. Determinants and Changes. In: Journal of Human Resources, 17 (3), 371–392

Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (2013): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot

Blau, Francine D./Kahn, Lawrence M. (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. In: Journal of Economic Literature, 55 (3), 789–865. https://doi.org/10.1257/jel.20160995

Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden: Springer VS

BMFSFJ (2017): Das Entgelttransparenzgesetz: Informationen zum Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz. Berlin. https://bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/das-entgelttransparenzgesetz--informationen-zum-gesetz-zur-foerderung-der-entgelttransparenz/117324 [Zugriff am 13.06.2018]

BMFSFJ (2018): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2017. Berlin. https://www.bmfsfj.de/blob/126672/b3269db29ac336a256ac863802957533/kindertagesbetreuung-kompakt-ausbaustand-und-bedarf-2017-ausgabe-3-data.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

Bock, Gisela/Duden, Barbara (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.), Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur 1. Sommeruniversität für Frauen. Berlin, 118–199

Brand, Maximiliane/Sabisch, Katja (2019): Gender Studies: Geschichte, Etablierung und Praxisperspektiven des Studienfachs. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_155-1

BuKoF (2003): Positionspapier zur W-Besoldung. Eckpunkte zur Umsetzung der leistungsorientierten ProfessorInnenbesoldung. https://bukof.de/wp-content/uploads/03-09-27-Positionspapier-WBesoldung.pdf [Zugriff am 23.10.2019]

BuKoF (2016): Handlungsempfehlungen der BuKoF zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an künstlerischen Hochschulen. https://bukof.de/wp-content/uploads/BuKof-Handlungsempfehlungen-SDG_Kunsthochschulen.pdf [Zugriff am 14.11.2018]

BuKoF (2018a): Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz: Eine Information für Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen. https://bukof.de/wp-content/uploads/18-02-21-bukof-Information-Entgelt-transparenzgesetz.pdf [Zugriff am 14.11.2018]

BuKoF (2018b): Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

Burkhardt, Anke/Harrlandt, Florian/Schäfer, Jens-Heinrich (2019): „Wie auf einem Basar" – Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. Halle-Wittenberg: HoF. https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf [Zugriff am 29.10.2019]

Busch, Anne (2013a): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap". Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65 (2), 301–338

Busch, Anne (2013b): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer VS

Busch, Anne/Holst, Elke (2011): Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects, and Earnings in Managerial Positions: Results of a Fixed Effects Model. Berlin: German Institute for Economic Research. https://ideas.repec.org/p/diw/diwwpp/dp1101.html [Zugriff am 13.06.2018]

Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (Hrsg.) (1996): Peinlich berührt: sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen. München: Frauenoffensive

DAAD (Hrsg.) (2011): Bildungsinländer 2011 – Daten und Fakten zur Situation von ausländischen Studierenden mit deutscher Hochschulzugangsberechtigung. Bonn. https://daad.de/imperia/md/content/presse/bildungsinlaender_2011_neu.pdf [Zugriff am 16.10.2019]

Dahmen, Britt (2017): Balanceakte: Spannungsfelder aktueller Gleichstellungspolitik an Hochschulen. In: Löther, Andrea/Samjeske, Kathrin (Hrsg.), Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft. Köln: CEWS, 11–22

DBB NRW (2018): Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst in NRW. Düsseldorf. https://fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/DBB_NRW_-_Geschlechtergerechtigkeit_im_OEffentlichen_Dienst.pdf [Zugriff am 23.10.2019]

Dermanowski, Eugen/Ivanova, Maya/Michels, Judith/Neuhoff, Ursula/Nießen, Tobias/Risch, Lukas (2019): Evaluationsgutachten. Evaluation der Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie Bericht über die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Berlin. https://bmfsfj.de/blob/137224/128559d30c706beb1462f1c65db9d3ca/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf [Zugriff am 23.10.2019]

Detmer, Hubert (2018): Reale Besoldung heterogen. Durchschnittsbesoldung und „gender pay gap". In: Deutscher Hochschulverband (Hrsg.), Forschung & Lehre, 2018 (12), 1064–1065

DFG (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. http://dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

DGB (2017): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern. http://dgb.de/themen/++co++3d83f452-0258-11e7-b71c-525400e5a74a [Zugriff am 14.11.2018]

DHB (2019): Sexuelle Belästigung und Mobbing an Hochschulen. Resolution des 69. DHV-Tages 2019 in Berlin. https://hochschulverband.de/uploads/media/Positionspapier_Sex_Belaestigung_und_Mobbing_final.pdf [Zugriff am 14.05.2019]

DJB (2016): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern. https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/st16-24/ [Zugriff am 14.11.2018]

DJB (2017): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Familienausschusses des Deutschen Bundestages am 6. März 2017 – Entgelttransparenzgesetz. https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/st17-05/ [Zugriff am 14.11.2018]

Dohmen, Dieter/Wrobel, Lena (2018): Entwicklung der Finanzierung von Hochschulen und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen seit 1995. Berlin: Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie. https://hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/FiBS_DHV_Hochschulfinanzierung_180328_final.pdf [Zugriff am 23.10.2019]

Doucet, Christine (2011): The Gender Pay Gap among University Professors: the Role of Individual and Organizational Determinants. Montréal: Université de Montréal. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/6935/Doucet_Christine_2011_these.pdf?sequence=2&isAllowed=y [Zugriff am 23.10.2019]

Doucet, Christine/Durand, Claire/Smith, Michael (2008): Who gets Market Supplements? Gender Differences within a Large Canadian University. In: Canadian Journal of Higher Education, 38 (1), 67–103

Doucet, Christine/Smith, Michael/Durand, Claire (2012): Pay Structure, Female Representation and the Gender Pay Gap among University Professors. In: Relations Industrielles/Industrial Relations, 67 (1), 51–75

Eicker, Jannis (2017): Gender-Pay-Gap. http://gender-glossar.de/glossar/item/62-gender-pay-gap [Zugriff am 23.10.2019]

England, Paula (1982): The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. In: The Journal of Human Resources, 17 (3), 358–370

England, Paula (1992): Comparable Worth. Theories and Evidence. New York: De Gruyter

England, Paula/Hermsen, Joan M./Cotter, David A. (2000): The Devaluation of Women's Work. A Comment on Tam. In: American Journal of Sociology, 105 (6), 1741–1751

Erbe, Birgit (2017): Gleichstellungspolitischer Wandel der Hochschulen durch Wettbewerb? Über Erfolge und Grenzen der Vorgaben zu Geschlechtergleichstellung im Drittmittelwettbewerb. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 81–103

European Commission (2018): The gender pay gap in the European Union. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday-eu-factsheets-2018_en.pdf [Zugriff am 24.10.2019]

European Commission (2019): She Figures 2018. Gender in Research and Innovation. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en [Zugriff am 24.10.2019]

Feltes, Thomas/List, Katrin/Schneider, Rosa/Höfker, Susanne (2012): Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. Bochum. http://gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

Frodermann, Corinna/Schmucker, Alexandra/Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. Nürnberg: IAB. https://iab.de/185/section.aspx/Publikation/k180612j01 [Zugriff am 13.11.2018]

Fuchs, Gesine (2012): W-Besoldung und Entgeltgleichheit. In: Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 21 (1), 150–153. http://dx.doi.org/10.25595/33

Fuchs, Michaela (2018): Regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland. Nürnberg: IAB. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Regionale_Lohnunterschiede_Frauen_Maenner.pdf [Zugriff am 23.10.2019]

Gamsjäger, Manuela (2010): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Gewalt im Geschlechterverhältnis. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2 (2), 105–121. http://dx.doi.org/10.25595/1757

Gärtner, Deborah/Grimm, Veronika/Lang, Julia/Stephan, Gesine (2014): Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap. Befunde aus einer qualitativen Studie. Nürnberg: IAB. http://doku.iab.de/discussionpapers/2014/dp1414.pdf [Zugriff am 13.06.2018]

Gartner, Hermann (2016): Löhne von Frauen und Männern. Nürnberg: IAB. http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1607.pdf [Zugriff am 08.11.2018]

Gerhard, Ute (2000): Unerhört. Die Geschichte der deutschen Frauenbewegung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt

GFMK (2018): Beschlüsse der 28. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder. https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/zusammenfassung-beschluesse-oeffentlich-28-gfmk-2018-bremerhaven_2_1529402469_1561625065.pdf [Zugriff am 28.10.2019]

Gildemeister, Regine (2001): Soziale Konstruktion von Geschlecht: Fallen, Missverständnisse und Erträge einer Debatte. In: Rademacher, Claudia/Wiechens, Peter (Hrsg.), Geschlecht — Ethnizität — Klasse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 65–87

Goldan, Lea (2019): Gleicher Titel, ungleiche Entlohnung. Geschlechtsbezogene Lohnunterschiede unter Promovierten in Deutschland. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 11 (2), 103–120. https://doi.org/10.3224/gender.v11i2.08

GWK (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 60. Bonn. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22._FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf [Zugriff am 06.06.2019]

Hakim, Catherine (1978): Sexual divisions within the labour force. Occupational segregation. In: Department of Employment Gazette, 86 (11), 1264–1279

Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna (Hrsg.) (2018): Vermessene Räume, gespannte Beziehungen – Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken. Berlin: Suhrkamp

Heinze, Anja (2009): Earnings of Men and Women in Firms with a Female Dominated Workforce. What Drives the Impact of Sex Segregation on Wages. https://zew.de/publikationen/earnings-of-men-and-women-in-firms-with-a-female-dominated-workforce-what-drives-the-impact-of-sex-segregation-on-wages/ [Zugriff am 13.06.2018]

Hellemacher, Leo (2011): Gender-Pay-Gaps an Hochschulen. In: Die neue Hochschule, 52 (3), 122–126

Hendrix, Ulla (2017): Frauen an der Schwelle zur Wissenschaftskarriere? Geschlechteraspekte der Promotionsphase. In: Dahmen, Jennifer/Thaler, Anita (Hrsg.), Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 193–210

Hendrix, Ulla (2019): Frauenquote: zwischen Legitimität, Effizienz und Macht. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_111

Hinz, Thomas/Allmendinger, Jutta (2007): Geschlechtersegregation in Organisationen und die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. In: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hrsg.), Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot, 172–188

Hinz, Thomas/Gartner, Hermann (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. Nürnberg: IAB. http://doku.iab.de/discussionpapers/2005/dp0405.pdf [Zugriff am 23.10.2018]

Hofmeister, Heather/Hahmann, Julia (2011): She gets less: gender differences in resource allocation to new professors at RWTH Aachen University. In: Leicht-Scholten, Carmen/Breuer, Elke/Tulodetzki, Nathalie/Wolffram, Andrea (Hrsg.), Going Diverse. Innovative Answers to Future Challenges: Gender and Diversity Perspectives in Science, Technology and Business. Opladen: Budrich UniPress, 123–136.

Holst, Elke/Busch, Anne (2009): Der „Gender Pay Gap" in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. Berlin: DIW. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.96864.de/diw_sp0169.pdf [Zugriff am 23.10.2018]

Holst, Elke/Marquardt, Anne (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich. In: DIW Wochenbericht, 85 (30 + 31), 670–678. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2018-30-3

Holzbecher, Monika/Braszeit, Anne/Müller, Ursula/Plogstedt, Sibylle (Hrsg.) (1991): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Stuttgart: W. Kohlhammer

HRK (2018): Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen. Empfehlung der 24. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.04.2018. https://hrk.de/positionen/beschluss/detail/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen/ [Zugriff am 17.01.2019]

IT.NRW (2018a): Studierende an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Wintersemester 2017/18. Düsseldorf. https://webshop.it.nrw.de/gratis/B319%20201700.pdf [Zugriff am 07.10.2019]

IT.NRW (2018b): Personal an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 2017. Düsseldorf. https://webshop.it.nrw.de/gratis/B329%20201700.pdf [Zugriff am 24.10.2019]

Jacobs, Jerry A. (1989): Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers. In: Social Forces, 70 (4), 1166–1168

Jochheim, Linda (2014): Leistungsförderung durch Leistungszulagen? Effekte der W-Besoldung untersucht am Beispiel deutscher Universitätsprofessoren. Bochum. https://d-nb.info/1080361766/34 [Zugriff am 23.10.2019]

Jochheim, Linda/Bogumil, Jörg (2015): Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente auf die Aktivitätsstrukturen von Universitäten – Leistungsorientierte Mittelvergabe, Zielvereinbarungen und W-Besoldung im Fallstudienvergleich. In: Hochschulmanagement, 2015 (3 + 4), 106–112

Jochmann-Döll, Andrea/Krell, Gertraude (1993): Die Methoden haben gewechselt, die „Geschlechtsabzüge" sind geblieben. Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit? In: Hausen, Karin/Krell, Gertraude (Hrsg.), Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart. München: Hampp, 133–148

Jochmann-Döll, Andrea/Ranftl, Edeltraud (2010): Impulse für die Entgeltgleichheit. Die ERA und ihre betriebliche Umsetzung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand. Berlin: edition sigma

Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2018): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand. Berlin. ADS. https://antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.pdf [Zugriff am 23.10.2019]

Klammer, Ute (2019): Gleichstellungspolitik: wo Geschlechterforschung ihre praktische Umsetzung erfährt. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_108-1

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018): „COMPARABLE WORTH". Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Duisburg: IAQ. www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/2018/fo2018-04.pdf. [Zugriff am 04.09.2018]

Klatzer, Elisabeth (2019): Gender Budgeting: Budgetgestaltung zwischen emanzipatorischem Anspruch und Public Finance Management. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_112-1

Klenner, Christina (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. Düsseldorf: HBS. https://boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_7_2016.pdf [Zugriff am 23.10.2019]

Knobbe, Martin/Möller, Jan-Philipp (2018): Skandal an der Musikhochschule München: Sex im Präsidentenbüro. In: Der Spiegel, 11. Mai 2018. http://spiegel.de/spiegel/sex-skandal-an-der-musikhochschule-muenchen-a-1207253.html [Zugriff am 15.01.2019]

Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Berlin: ADS. https://antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

Kohlrausch, Jonathan (2018): Exkurs: SDG & Trans* im Kontext der Hochschule. Berlin: BuKoF. https://bukof.de/wp-content/uploads/Text-Trans-Handreichung.pdf [Zugriff am 14.11.2018]

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Bielefeld: wbv

Koppenhöfer, Silke (2017): Was brauchen wir konkret? Erfahrungen aus den Hochschulen in NRW. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), Gender-Kongress 2017: Von der Diagnose zur Therapie – Geschlechter(un)gerechtigkeit in Hochschule und Hochschulmedizin. Düsseldorf, 76–78. https://netzwerk-fgf.nrw.de//fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/doku_genderkongress_2017_f_web.pdf [Zugriff am 24.10.2019]

Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Gap in der Hochschulmedizin. Essen. http://genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2016/genderreport_2_2016_m_anhang_ue.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren. Essen. http://genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2013/netzwerk-fgf-nrw_gender-report2013-02_komplett.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

LaKof (2017): Protokoll der Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW am 07.11.2017 an der FernUniversität in Hagen „Gender Budgeting – Implementierung und Umsetzung an Hochschulen". http://lakofnrw.de/protokolle/20171107Prot_oeT_inklAnlagen.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

LaKof (2019): Stellungnahme zum Regierungsentwurf zu einem Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes NRW. Stellungnahme 17/1251. Düsseldorf. https://landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST17-1251.pdf [Zugriff am 28.05.2019]

Landtag NRW (2018): Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes. Drucksache 17/4668. Düsseldorf. https://landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-4668.pdf [Zugriff am 28.05.2019]

Landtag NRW (2019): Änderungsantrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der FDP zum Gesetzentwurf der Landesregierung „Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes" (Drs. 17/4668) und zum Änderungsantrag der Fraktionen der CDU und der FDP zum gleichen Gesetzentwurf der Landesregierung (Drs. 17/5081). Drucksache 17/645. Düsseldorf. https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-6453.pdf [Zugriff am 28.05.2019]

Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (2018): Prekäre Gleichstellung. Eine Einleitung. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, 1–24

Lee, Young-joo/Won, Doyeon (2014): Trailblazing women in academia. Representation of women in senior faculty and the gender gap in junior faculty's salaries in higher educational institutions. In: The Social Science Journal, 51 (3), 331–340

Lembke, Ulrike (2014): Sexuelle Belästigung: Recht und Rechtsprechung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 64 (8), 35–40. http://www.bpb.de/apuz/178676/sexuelle-belaestigung-recht-und-rechtsprechung [Zugriff am 24.10.2019]

Leuze, Kathrin/Strauß, Susanne (2009): Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern. Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. In: Zeitschrift für Soziologie, 38 (4), 262–281

Lillemeier, Sarah (2018): Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen". In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_113-1

List, Katrin/Feltes, Thomas (2015): Sexuelle Gewalt an Hochschulen. In: Die Hochschule, 24 (2), 115–128

Löther, Andrea (2018): Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen. Sonderauswertung für den GWK-Bericht: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung (2018), 22. Fortschreibung. Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. https://ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/60182/ssoar-2018-lother-Gleichstellung_von_Frauen_und_Mannern.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2018-lother-Gleichstellung_von_Frauen_und_Mannern.pdf [Zugriff am 28.10.2019]

Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (2017): Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftssystem? Ein Interview der Herausgeberinnen mit Jutta Dahlhoff. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 195–204

Metz-Göckel, Sigrid (2019): Frauenhochschulbewegung: Selbstermächtigung und Wissenschaftskritik. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_116-1

Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (Hrsg.) (2014): Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen: Verlag Barbara Budrich

Meulders, Danièle/O'Dorchai, Síle/Plasman, Robert/Rigo, Audrey (2010): Gender Wage Gap and Funding. Meta-analysis of gender and science research. https://researchgate.net/publication/254454648_Gender_Wage_Gap_and_Funding/download [Zugriff am 13.06.2018]

Meuser, Michael (2014): Homosoziale Kooptation – berufliche Karriere und männliche Vergemeinschaftung. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale und Perspektiven. Düsseldorf, 20–27. https://netzwerk-fgf.nrw.de//fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Tagungsdokumentation_MIWF_Gender-Kongress_2014.pdf [Zugriff am 24.10.2019]

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hrsg.), Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 441–468

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hrsg.), Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft: Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 465–479. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91826-6_23

Michaelis, Lars O. (2018): Geschlechtergerechte dienstliche Beurteilung in NRW. In: Nordrhein-Westfälische Verwaltungsblätter, 32 (5), 177–184

Mincer, Jacob (1970): The Distribution of Labor Incomes: A Survey with Special Reference to the Human Capital Approach. In: Journal of Economic Literature, 8 (1), 1–26

Mincer, Jacob/Polachek, Solomon (1974): Family Investment in Human Capital: Earnings of Women. In: Journal of Political Economy, 82 (2), 76–108

MKW NRW (2019a): Hinweise und Erläuterungen zur leistungsorientierten Mittelverteilung an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW. https://mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/LOM_2019_Hinweise.pdf [Zugriff am 16.01.2019]

MKW NRW (2019b): Neues Landesprogramm für chancengerechte Hochschulen: 4,5 Millionen Euro pro Jahr. https://land.nrw/de/pressemitteilung/neues-landesprogramm-fuer-chancengerechte-hochschulen-45-millionen-euro-pro-jahr [Zugriff am 06.06.2019]

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016): Gender Pay Gap in der W-Besoldung. Auswertung der Leistungsbezügeabfrage im Zuge der Reform der Professorenbesoldung. http://mwk.niedersachsen.de/download/105004/Gender_Pay_Gap_in_der_W Besoldung_in_Niedersachsen.ppt [Zugriff am 23.10.2019]

Nikolai-Fröhlich, Maike (2017): Elternschaft als Risiko? Familiengründung als (vergeschlechtlichter) Risikodiskurs in hochschulnahen Medien und in Selbstaussagen forschender Mütter. In: Cremer, Anette C. (Hrsg.), Elternschaft und Forschung. Zum generativen Potenzial einer Gratwanderung. Gießen, 83–96. http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2017/12480/ [Zugriff am 07.06.2019]

Pfarr, Heide (2018): Wie wirkungsvoll kann das Entgelttransparenzgesetz sein? In: Business and Professional Women – Germany e.V. (Hrsg.), Equal Pay Day, 16–17. https://equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/EPD_Journale/EPD_Journal_2018.pdf [Zugriff am 14.11.2018]

Plogstedt, Sibylle/Bode, Kathleen (1984): Übergriffe. Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben: eine Dokumentation der Grünen Frauen im Bundestag. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt

Polachek, Solomon (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. In: The Review of Economics and Statistics, 63 (1), 60–69

Reilly, Kevin/Wirjanto, Tony S. (1999): Does More Mean Less? The Male/Female Wage Gap and the Proportion of Females at the Establishment Level. In: Canadian Journal of Economics, 32 (4), 906–929

Reskin, Barbara F. (1988): Bringing the man back in. Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. In: Gender & Society, 2 (1), 58–81

Riegraf, Birgit (2017): Die Konstruktion von Exzellenz: Konsequenzen für Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 21–38

Roessler, Isabel (2019): CHECK. Universitätsleitung in Deutschland. Gütersloh: CHE – Centrum für Hochschulentwicklung. http://che.de/downloads/CHECK_Universitaetsleitung_in_Deutschland.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

Roig, Emilia (2019): Wird Gleichberechtigung noch … intersektional? In: djbZ, 22 (2), 71–73

Roski, Melanie (2017): New Public Management, Gleichstellung und Wissenschaft treten in den Austausch: Gleichstellung als „Verhandlungssache"! In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 105–121

Rudolf, Christine (2017): Gender Budgeting in deutschen Bundesländern. Analyse der Implementierungsimpulse einer Innovation in öffentlichen Haushalten. Wiesbaden: Springer VS

Sacksofsky, Ute (2010): Mittelbare Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Berlin. ADS. http://antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Mittelbare_Diskriminierung.pdf [Zugriff 23.10.2019]

Salomon, Alice (1906): Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit. Leipzig: Duncker & Humblot. http://archive.org/details/dieursachenderu00salogoog [Zugriff am 22.09.2017]

Scheele, Alexandra/Jochmann-Döll, Andrea (2015): Das Gender Pay Gap im Branchenvergleich. In: Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 24 (2), 83–92. http://dx.doi.org/10.3224/feminapolitica.v24i2.20978

Schmidt, Uta C. (2012): Das Netzwerk Frauenforschung NRW. Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution. Essen. https://netzwerk-fgf.nrw.de//fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-13_Netzwerk_FGF_Geschichte_des_Netzwerks.pdf [Zugriff am 23.10.2019]

Schulze, Ute (2015): The Gender Wage Gap among PhDs in the UK. In: Cambridge Journal of Economics, 39 (2), 599–629

Sembritzki, Thorben/Thiele, Lisa (2019): Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von FachhochschulprofessorInnen. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 11 (1), 11–30. https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.02

Simons, Katrin/Hellemacher, Leo (2009): W-Zulagen und Entgeltgleichheit an Hochschulen. Die neue Hochschule, 2009 (4–5), 14–15. http://www.lakof-rlp.de/attachments/105_entgeltgleicheit_hochschulen_DNH_5009.pdf [Zugriff am 24.10.2019]

Söhner, Felicitas (2017): Von der Unvereinbarkeit zur Möglichkeit. Frauen und Mütter in der Wissenschaft. In: Cremer, Anette C. (Hrsg.), Elternschaft und Forschung. Zum generativen Potenzial einer Gratwanderung. Gießen, 99–116. http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2017/12480/ [Zugriff am 07.06.2019]

Stegenwaller, Lars (2018): Warum verdienen Frauen weniger? Verdienstunterschiede von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen. 7/2018. Düsseldorf. https://destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/NWAusgabe_derivate_00000406/Z259201857.pdf;jsessionid=EB83E61D99B1C708B3101C4160F5FCF9 [Zugriff am 23.10.2019]

Steinberg, Ronnie J. (2001): Comparable Worth in Gender Studies. In: Smelser, Neil J./Baltes, Paul B. (Hrsg.), International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Oxford: Pergamon, 2393–2397

Stiegler, Barbara (1993): Die Doppelverdienerin: zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

Strachan, Glenda/Peetz, David/Broadbent, Kaye/Bailey, Janis/Whitehouse, Gillian/Troup, Carolyn (2016): Academics: How Career Structures and Segmentation Undermine Pay Regulation. In: Peetz, David/Murray, Georgina (Hrsg.), Women, Labor Segmentation and Regulation. Varieties of Gender Gaps. New York City: Palgrave Macmillan, 155–174

Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea (2005): (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung? Vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung. Hamburg: VSA

Vollmer, Lina (2017): Gleichstellung als Profession? Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus professionssoziologischer Sicht. Wiesbaden: Springer VS

Weber, Lena (2017): Neue Governance und Gleichstellungspolitik an Universitäten im Ländervergleich. Beispiele aus Deutschland, Großbritannien und Schweden. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 123–138

Wersig, Maria (2017): Mutterschutz für Studentinnen – Wissenswertes für den Hochschulalltag. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2017 (40), 52–53. https://www.netzwerk-fgf.nrw.de//fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_journal_40_f_web.pdf [Zugriff am 24.10.2019]

Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: Gender at Work in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK

Wetterer, Angelika (2009): Arbeitsteilung & Geschlechterkonstruktion – Eine theoriegeleitete Rekonstruktion. In: Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.), Arbeit: Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot, 42–63

Wilz, Sylvia M. (2008): Die ‚Leistung' des Geschlechts. Zur sozialen Praxis von Geschlechterdifferenzierung und Leistungsbewertung in Organisationen. In: Dröge, Kai/Marrs, Kira/Menz, Wolfgang (Hrsg.), Wandel des Leistungsprinzips und die Entwicklung der Arbeit. Berlin: edition sigma, 123–136

Winter, Regine (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis. Baden-Baden: Nomos

Wippermann, Carsten (2015): Transparenz für mehr Entgeltgleichheit. Einflüsse auf den Gender Pay Gap (Berufswahl, Arbeitsmarkt, Partnerschaft, Rollenstereotype) und Perspektiven der Bevölkerung für Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern. Berlin: BMFSFJ. https://bmfsfj.de/blob/95400/82d8c89547a7c9e83dff8d26410c6348/transparenz-fuermehr-entgeltgleichheit-data.pdf [Zugriff am 23.10.2019]

Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. https://wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

Ziegler, Astrid/Gartner, Hermann/Tondorf, Karin (2010): Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis. In: Projektgruppe GiB. Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: edition sigma, 271–346

Züll, Cornelia (2014): Offene Fragen. In: GESIS Survey Guidelines. https://doi.org/10.15465/sdm-sg_002 [Zugriff am 23.10.2019]

Statistische Quellen

GWK (2012): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 29. Bonn. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-29-Chancengleichheit.pdf [Zugriff am 30.10.2019]

IT.NRW, Referat 513, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Habilitationsstatistik/Prüfungsstatistik bis 2017, Studierendenstatistik bis WS 2017/18. Düsseldorf

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.1: Studierendenstatistik an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2017, Erscheinungsjahre 2001 bis 2018. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000114 [Zugriff am 28.10.2019]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Schnellmeldeergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/innen – vorläufige Ergebnisse – Wintersemester 2018/19. Erscheinungsjahr 2018. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000866 [Zugriff am 28.10.2019]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 200 bis 2017, Erscheinungsjahre 2001 bis 2018. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000115 [Zugriff am 28.10.2019]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.3.1: Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2017, Erscheinungsjahre 2001 bis 2018. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000117 [Zugriff am 28.10.2019]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen. Ausgaben der Jahre 2000 bis 2017, Erscheinungsjahre 2001 bis 2018. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000118 [Zugriff am 28.10.2019]

Gesetze

AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14.08.2006 http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html [Zugriff am 23.10.2019]

Dienstrechtsanpassungsgesetz | Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 16.05.2013. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=13862&vd_back=N234&sg=0&menu=1 [Zugriff am 29.10.2019]

DRModG NRW | Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 27.06.2016. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=15674&vd_back=N310&sg=0&menu=1#NORMKOPF [Zugriff am 11.01.2019]

EG-Anpassungsgesetz | Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz – Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang vom 13.08.1980. https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//*%5B@attr_id=%27bgbl180s1308.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl180s1308.pdf%27%5D__1572353371382 [Zugriff am 29.10.2019]

EntgTransG | Entgelttransparenzgesetz – Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern vom 30.06.2017. https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html [Zugriff am 25.10.2019]

GG | Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.05.1949 in der Fassung vom 28.03.2019 https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html [Zugriff am 25.10.2019]

HGB | Handelsgesetzbuch vom 10.05.1897 in der Fassung vom 08.07.2019. https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/BJNR002190897.html [Zugriff am 19.10.2019]

HG | Hochschulgesetz – Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16.09.2014 in der Fassung vom 12.07.2019. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654#Fn1 [Zugriff am 25.10.2019]

KunstHG | Kunsthochschulgesetz – Gesetz über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 13.03.2008. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000469#NORM [Zugriff am 25.10.2019]

LBesG | Landesbesoldungsgesetz – Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14.06.2016 in der Fassung vom 12.07.2019. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=63520160805093234355#FN1 [Zugriff am 25.10.2019]

LGG | Landesgleichstellungsgesetz – Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 in der Fassung vom 23.01.2018. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=1&bes_id=4847&aufgehoben=N&anw_nr=2 [Zugriff am 11.01.2019]

MuSchG | Mutterschutzgesetz – Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium vom 23.05.2017. http://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html [Zugriff am 11.01.2019]

PStG | Personenstandgesetz vom 19.02.2017 in der Fassung vom 18.12.2018. http://www.gesetze-im-internet.de/pstg/BJNR012210007.html [Zugriff am 11.01.2019]

ProfBesReformG | Professorenbesoldungsreformgesetz – Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung vom 16.02.2002. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzestexte/DE/ProfBesReformG.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Zugriff am 29.10.2019]

StGB | Strafgesetzbuch vom 15.05.1871 in der Fassung vom 19.06.2019. https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/StGB.pdf [Zugriff am 29.10.2019]

WissZeitVG | Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Gesetz über befristete Arbeitserträge in der Wissenschaft vom 12.04.2007 in der Fassung vom 23.05.2017. http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html [Zugriff am 11.01.2019]

2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS TEIL C – ONLINE-BEFRAGUNG

F	Frau
M	Mann
FH	Fachhochschule
KH	Kunsthochschule
U	Universität/Universitätsklinik
A	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin
G	Geisteswissenschaften
H	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften
I	Ingenieurwissenschaften
K	Kunst, Kunstwissenschaft
M	Mathematik, Naturwissenschaften
R	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
S	Sport
C2	Besoldungsgruppe C2
C3	Besoldungsgruppe C3
C4	Besoldungsgruppe C4
W1	Besoldungsgruppe W1
W2	Besoldungsgruppe W2
W3	Besoldungsgruppe W3
X	Keine Angabe

IMPRESSUM

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Koordinations- und Forschungsstelle
Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel: (0201) 183-6134
Fax: (0201) 183-2118

www.netzwerk-fgf.nrw.de
www.genderreport-hochschulen.nrw.de

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 31
ISBN: 978-3-936199-30-7
Essen, 2019

Vierter Gender-Report (2019) verfasst von
Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufaÿs, Jenny Bünnig, Ulla Hendrix, Jeremia Herrmann, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von
Sakineh Fazeli, Johanna Forth

Lektorat
Dr. Mechthilde Vahsen

Gestaltung
Bettina Steinacker, www.6malsieben.de

Druck
Griebsch & Rochol Druck GmbH

Gefördert durch

**Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen**

Titelfotos: stock.adobe.com: PeopleImages, Jacob Lund, Marco Scisetti

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen | 45127 Essen
www.netzwerk-fgf.nrw.de

ISBN 978-3-936199-30-7