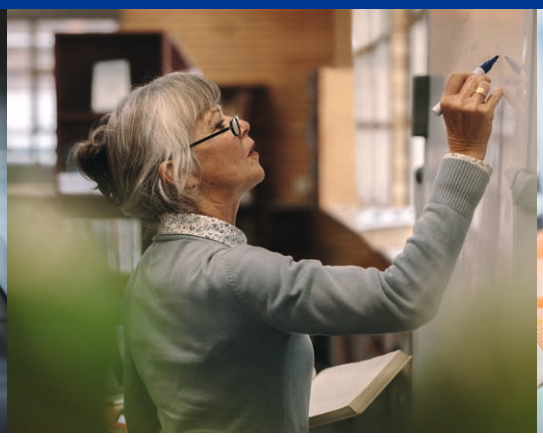
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

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

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap

Kurzfassung


Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 32

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

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap

Kurzfassung

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung 4

Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen 5

1 Hochschulen in Nordrhein-Westfalen im bundesdeutschen Vergleich 5
2 Trägerstruktur und Hochschularten in Nordrhein-Westfalen 8
3 Qualifizierung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 8
4 Personal an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 10
5 Beteiligung von Frauen und Männern an Qualifizierung und Personal in NRW – Vergleich auf Hochschulebene 12
6 Geschlechter(un)gleichgewichte in den Fächergruppen 13
7 Internationalität unter Gender-Aspekten 14
8 Gender-Datenprofile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 15
9 Fazit 17

Teil B: Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen 18

1 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium 18
2 Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien und -positionen 19
3 Gleichstellungssteuerung und -governance – Verankerung und Maßnahmen 20
4 Sexualisierte Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch 21
5 Gleichstellungsquoten und -ziele bei der Berufung auf Professuren 22
6 Wissenschaftsfeld Geschlechterforschung – Professuren, Zentren, Studiengänge 23
7 Gendergerechte Finanzierungsmodelle 23
8 Gleichstellung und Entgelttransparenz 24
9 Fazit 24

Teil C: Gender Pay Gap an den Hochschulen in NRW 26

1 Besoldung von Professor_innen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung 26
2 Entgeltdifferenzen bei Professuren – Analyse hochschulstatistischer Daten 27
3 Professor_innen und Leistungsbezüge – Erfahrungen und Einstellungen 30
4 Hochschulleitungen und ihre Sicht auf geschlechterungleiche Leistungsbezüge 33
5 Entgeltungleichheiten bei Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung 34
6 Entgeltwirksame Ungleichheiten im wissenschaftlichen Mittelbau 35
7 Erfordernisse und Empfehlungen zum Abbau des Gender Pay Gaps an den Hochschulen 36

Impressum 40

EINLEITUNG

„Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten." *(Entgelttransparenzgesetz)*

Geschlechtergleichstellung ist unmittelbar mit dem Verbot von Entgeltdiskriminierung verknüpft, wie dies auch im § 3 Abs. 1 EntgTranspG deutlich wird. Aber wie gestaltet sich die Verwirklichung der Entgeltgleichheit an den Hochschulen in NRW? Diese Frage steht im Mittelpunkt der Schwerpunktstudie des Gender-Reports 2019. Zudem wird das Verhältnis von Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspraxis ausgelotet. Bereits zum vierten Mal werden im Rahmen des Gender-Reports multiperspektivisch Geschlechter(un)gleichheiten untersucht und der aktuelle Stand der Umsetzung von gleichstellungspolitischen Vorgaben beleuchtet. Damit gibt der Bericht Auskunft über die Verwirklichung des Auftrags an die Hochschulen, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern und auf „die Beseitigung bestehender Nachteile" (vgl. § 3 Abs. 4 HG) hinzuwirken.

Der Gender-Report 2019 besteht aus drei Teilstudien:

- **Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen**
  In Teil A des Gender-Reports wird auf der Basis der amtlichen Statistik statusgruppenübergreifend und statusgruppenspezifisch die aktuelle Entwicklung von Geschlechter(un)gleichheiten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen nachgezeichnet und es werden die quantitativen Datenanalysen der letzten Berichte weitergeführt. Im Fokus stehen die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

- **Teil B: Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen**
  In Teil B wird untersucht, wie die Hochschulen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben in konkrete Gleichstellungspolitik umsetzen. Neben den Analysen der Entwicklung bisheriger Maßnahmen stehen die zwei Handlungsfelder ‚sexualisierte Belästigung und Gewalt' sowie ‚geschlechterbezogene Entgeltungleichheit am Arbeitsplatz Hochschule' neu im Fokus.

- **Teil C: Der Gender Pay Gap an den Hochschulen in NRW**
  Mit dem Gender Pay Gap steht in Teil C ein gleichstellungspolitisches Thema im Mittelpunkt, das aktuell gesellschaftlich viel diskutiert wird, in Bezug auf Hochschulen bislang jedoch nur selektiv erforscht ist. Vor diesem Hintergrund werden in der Schwerpunktstudie geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten auf der Ebene der Professuren, im wissenschaftlichen Mittelbau sowie unter Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung untersucht. Die Ergebnisse der Analysen zeigen, dass die Einführung von variablen Gehaltsbestandteilen im Rahmen der W-Besoldung zu einer Vergrößerung des Gender Pay Gaps unter verbeamteten Professor_innen geführt hat.

Die vorliegende Kurzfassung des Gender-Reports 2019 gibt in komprimierter Form einen Einblick in die zentralen Ergebnisse der drei Teilstudien. Abschließend werden Erfordernisse und Empfehlungen zum Abbau des Gender Pay Gaps an den Hochschulen in NRW dargestellt.

Die detaillierten Analysen und ausführlichen Interpretationen finden sich in der Langfassung des Gender-Reports 2019, die bei der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW bestellt und unter folgendem Link abgerufen werden kann:

- **www.genderreport-hochschulen.nrw.de**

TEIL A:
GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT AN NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HOCHSCHULEN – DATEN, STRUKTUREN, ENTWICKLUNGEN

Wie gestaltet sich aktuell die Geschlechterverteilung an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen – und welche Entwicklungen haben seit der Jahrtausendwende stattgefunden? Teil A des Gender-Reports bietet einen umfassenden quantitativen Überblick über alle Qualifizierungsstufen und über das Hochschulpersonal mit seinen verschiedenen Status- und Personalgruppen. Im Mittelpunkt stehen die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Doch zunächst wird der Stand der Gleichstellung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen aller Träger im Längsschnitt analysiert und in den bundesdeutschen Hochschulkontext eingeordnet.[1]

1 HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH

Nordrhein-Westfalen ist der größte Studienstandort innerhalb Deutschlands: Mehr als ein Viertel aller Studierenden (rund 780.700) und fast ein Viertel aller Studienanfänger_innen bundesweit waren 2018/19 (vorläufige Schnellmeldeergebnisse) an einer Hochschule in NRW immatrikuliert. Während die Geschlechterverteilung im Studium und zum Studienabschluss noch annähernd ausgeglichen ist, nimmt der Frauenanteil mit den weiteren Qualifizierungsstufen Promotion und Habilitation deutlich ab. Im wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonal sind die Frauenanteile seit der Jahrtausendwende in allen Personalgruppen gestiegen, dennoch ist nach wie vor eine vertikale Segregation erkennbar: je höher die Hierarchieebene, desto niedriger der Frauenanteil. Auch der Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung erweist sich trotz seiner stabilen Mehrheit an Frauen als intern segregiert.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Studium: im Durchschnitt nahe an der Geschlechterparität

An den Hochschulen in Deutschland studieren im WS 2018/19 fast so viele Frauen wie Männer. Der Frauenanteil in NRW liegt mit 48,1 % noch leicht unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (49,2 %). Bei den Studienanfänger_innen im ersten Hochschulsemester ist mit rund 51 % die Geschlechterparität bereits erreicht – in NRW wie auch bundesweit. Frauen haben im Jahr 2017 etwas häufiger als Männer ein Erststudium erfolgreich abgeschlossen: In NRW liegt der Anteil der Erstabsolventinnen (53,6 %) noch etwas höher als in den anderen Bundesländern (52,4 %) (Abb. A 1).

[1] Die Daten zum Bundesvergleich basieren auf Fachserien des Statistischen Bundesamtes einschließlich der NRW-bezogenen Daten (Kap. 1 und 2). Die Daten in Kap. 3 bis 8 zu den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (ohne Verwaltungsfachhochschulen und Theologische Hochschulen) basieren auf Sonderauswertungen durch IT.NRW und weichen geringfügig von den NRW-bezogenen Daten des Statistischen Bundesamtes ab, die die Hochschulen aller Trägerschaften beinhalten.

Fächergruppen: große Unterschiede in der Geschlechterverteilung

Nach wie vor sind – in NRW wie bundesweit – Muster einer geschlechterspezifischen Studienfachwahl wirksam. So sind Studentinnen mehrheitlich in den Fächergruppen Geisteswissenschaften, Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaften eingeschrieben (jeweils mehr als 60 %) und in den Ingenieurwissenschaften sowie im Sport unterrepräsentiert. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist die Geschlechterparität fast erreicht (in NRW und bundesweit rund 48 % Studentinnen), seit der große und stark männerdominierte Studienbereich Informatik den Ingenieurwissenschaften zugerechnet wird.

Promotion: Beginn der Leaky Pipeline

Der Anteil von Frauen an den jüngst erfolgreich Promovierten[2] liegt in NRW im Jahr 2017 mit 43,7 % etwas unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (45,2 %), obwohl NRW deutlich aufgeholt hat (Abb. A 1). Während in den anderen Bundesländern die in den 2000er-Jahren gestiegenen Frauenanteile an den Promovierten seit Mitte dieses Jahrzehnts stagnieren, ist in NRW noch eine leichte Steigerung zu verzeichnen, sodass sich der seit der Jahrtausendwende bestehende Rückstand von NRW tendenziell verringert.

Habilitation: deutlicher Rückgang beim Frauenanteil

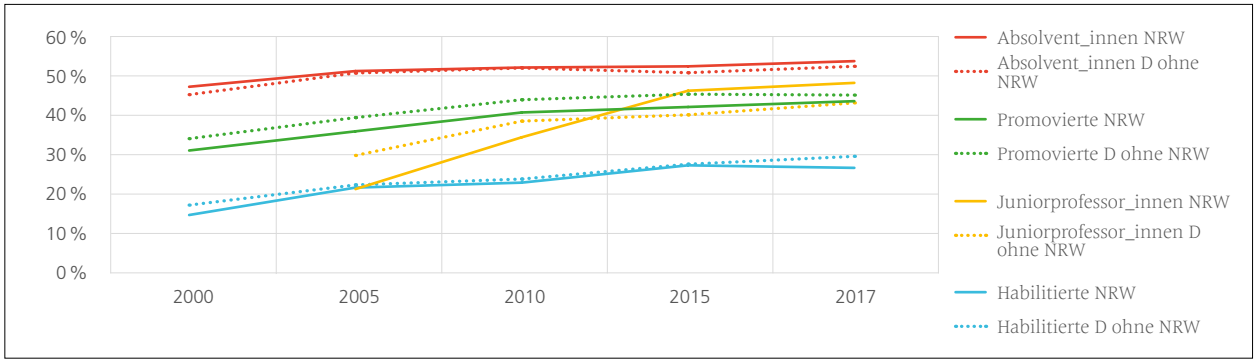
Die Habilitationszahlen haben sich – nach jahrelang rückläufiger Tendenz vor allem bei den Männern – auf niedrigem Niveau stabilisiert. Der Frauenanteil an den jüngst Habilitierten ist zwar seit Anfang der 2000er-Jahre deutlich gestiegen, nähert sich jedoch im Jahr 2017 gerade einmal der 30-Prozent-Marke (Abb. A 1). In NRW werden anteilig noch etwas weniger Frauen habilitiert (27,0 %) als im Durchschnitt der anderen Bundesländer (29,9 %).

Juniorprofessor_innen: NRW mit fast paritätischem Frauenanteil vorne

Die Juniorprofessur hat sich mittlerweile als alternativer Qualifizierungsweg zur Habilitation etabliert. Das Land Nordrhein-Westfalen, das noch bei der Einführung der Juniorprofessur Mitte der 2000er-Jahre mit seinem Frauenanteil deutlich zurücklag, hat stark aufgeholt und zu Beginn dieses Jahrzehnts die anderen Bundesländer im Schnitt überholt (Abb. A 1). So sind Frauen in NRW inzwischen fast paritätisch vertreten (48,2 %) und damit deutlich stärker als im Durchschnitt der anderen Bundesländer (43,2 %). Der Frauenanteil an den Juniorprofessor_innen mit Tenure Track, der Option auf Entfristung ohne Neubewerbung, fällt in NRW mit 43,1 % jedoch niedriger aus als in den anderen Bundesländern (46,6 %).

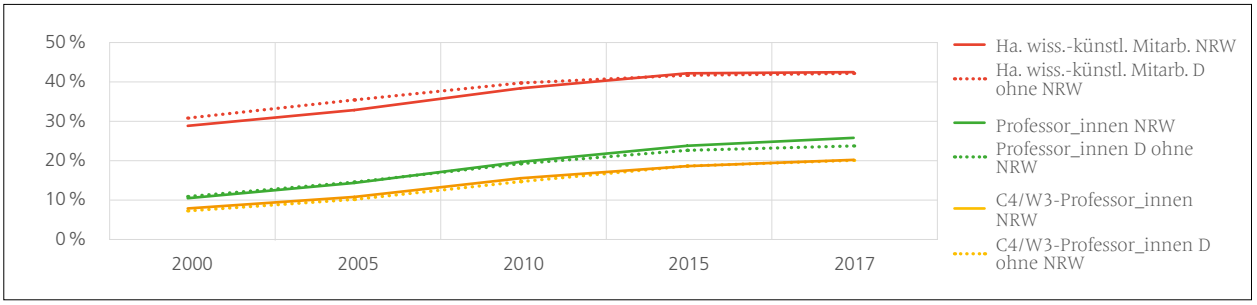
[2] Dreijahresdurchschnitt 2015–2017.

Abb. A 1: Frauenanteile an den Qualifizierungsstufen in NRW und Deutschland ohne NRW 2000 bis 2017



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 18; R 4.2, verschiedene Jahrgänge, zusammenfassende Übersicht 3; R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Tabelle 2 und 23 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen. Promovierte und Habilitierte: gleitende Dreijahresdurchschnitte.

Abb. A 2: Frauenanteile an den akademischen Statusgruppen in NRW und Deutschland ohne NRW 2000 bis 2017



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

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal: segregierte Integration von Frauen

In Nordrhein-Westfalen arbeiten rund 33.900 Frauen als Teil des wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonals. Der Frauenanteil hat im Jahr 2017 die 40-Prozent-Marke erreicht (40,4 %) und liegt damit etwas höher als in den anderen Bundesländern (38,5 %). Im Zeitraum von 2000 bis 2017 sind die Frauenanteile in allen Personalgruppen gestiegen, dennoch ist nach wie vor eine vertikale Segregation erkennbar: je höher die Hierarchieebene, desto niedriger der Frauenanteil.

Akademischer Mittelbau: große Unterschiede zwischen den Personalgruppen

Die Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur gestaltet sich heterogen – in NRW wie bundesweit. Außer bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben (aktuell 53,3 % Frauen in NRW) ist in keiner Personalgruppe die Geschlechterparität erreicht. In der größten Personalgruppe, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, liegt der Frauenanteil in NRW bei 42,6 % (Abb. A 2) und damit niedriger als bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (46,1 %). Hier bewegt sich NRW etwa im Durchschnitt der anderen Bundesländer. Mit Blick auf die karriereträchtige Position der Nachwuchsgruppenleitung befindet sich NRW mit seinem Frauenanteil (27,2 %) hingegen unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (31,5 %).

Professor_innen: Frauen lediglich zu einem Viertel vertreten

Seit der Jahrtausendwende ist der Frauenanteil an den Professuren NRW-weit und bundesweit kontinuierlich gestiegen (Abb. A 2). Dennoch liegt der Anteil von Frauen an den rund 10.000 Professor_innen an allen Hochschulen in NRW insgesamt erst bei knapp über einem Viertel (25,7 %) – und damit übertrifft NRW bereits den Durchschnitt der anderen Bundesländer (23,6 %). Noch niedriger fällt die Beteiligung von Frauen bei den höchsten Besoldungsgruppen W3/C4 aus: Hier ist NRW-weit wie auch in den anderen Bundesländern erst die 20-Prozent-Marke erreicht.

Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung: mehrheitlich Frauen, intern segregiert

In dieser Statusgruppe bilden Frauen zwar insgesamt eine Zweidrittelmehrheit, jedoch ist Geschlechtergerechtigkeit auch hier noch nicht erreicht. In Nordrhein-Westfalen arbeiten rund 42.000 Frauen im MTV-Bereich und damit mehr als im wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonal. Es handelt sich um ein heterogenes Tätigkeitsspektrum, das mit unterschiedlichen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten einhergeht. In fast allen Personalgruppen arbeiten mehrheitlich Frauen, die höchsten Frauenanteile finden sich in NRW mit fast 80 % im Bibliotheks- und Pflegepersonal. Einzig beim Technischen Personal sind Frauen unterdurchschnittlich vertreten, in NRW mit 37,7 % noch einmal weniger als im Durchschnitt der anderen Bundesländer (44,8 %).

2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN

Die Hochschullandschaft in NRW lässt sich sowohl nach den verschiedenen Hochschulträgern (Land, Bund, private sowie kirchliche Träger) als auch nach Hochschularten unterscheiden (Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen). Anhand der Entwicklung der Studierendenzahlen wird die Bedeutung des Landes als weitaus größter Hochschulträger deutlich. Zugleich wird eine langsame Annäherung zwischen den Hochschularten hinsichtlich der Beteiligung von Frauen im Zeitverlauf sichtbar.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Land NRW größter Hochschulträger, Bedeutungszunahme privater Hochschulen
Bei weiterhin steigenden Studierendenzahlen haben die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW immer noch eine herausgehobene Bedeutung: Fast neun von zehn Studierenden in NRW sind im WS 2017/18 hier eingeschrieben (88,7 %). Der seit den 2000er-Jahren stark gestiegene Anteil privater Hochschulen stagniert seit Mitte dieses Jahrzehnts bei rund 10 %. Dennoch hat sich die Zahl der Studierenden an privaten Hochschulen im Zehnjahresvergleich fast verdreifacht – gegenüber einer Steigerung um die Hälfte an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

Rückstand der Fachhochschulen trotz Aufholen beim Frauenanteil
Die Fachhochschulen (ohne Verwaltungshochschulen) in NRW haben seit Ende der 1990er-Jahre gegenüber den Universitäten an Bedeutung gewonnen. Beide Hochschularten verzeichnen seit rund zehn Jahren einen ähnlichen Anstieg der Studierendenzahlen bei Frauen wie Männern, der zuletzt abgeflacht ist. An den Fachhochschulen in NRW ist auf lange Sicht nicht nur die deutlichste Steigerung beim Frauenanteil zu verzeichnen (um 10 Prozentpunkte seit 1997), auch die absolute Zahl der Studentinnen hat sich mehr als verdreifacht. Dabei ist jedoch der zahlenmäßige Abstand zwischen Männern und Frauen gleich geblieben, da zugleich die Anzahl der Studenten deutlich gestiegen ist. Infolgedessen studieren an den Fachhochschulen anteilig immer noch weniger Frauen (43,5 %), während an den Universitäten und Verwaltungshochschulen die Geschlechterparität erreicht ist und bei den Kunsthochschulen der Frauenanteil sogar über der 50-Prozent-Marke liegt.

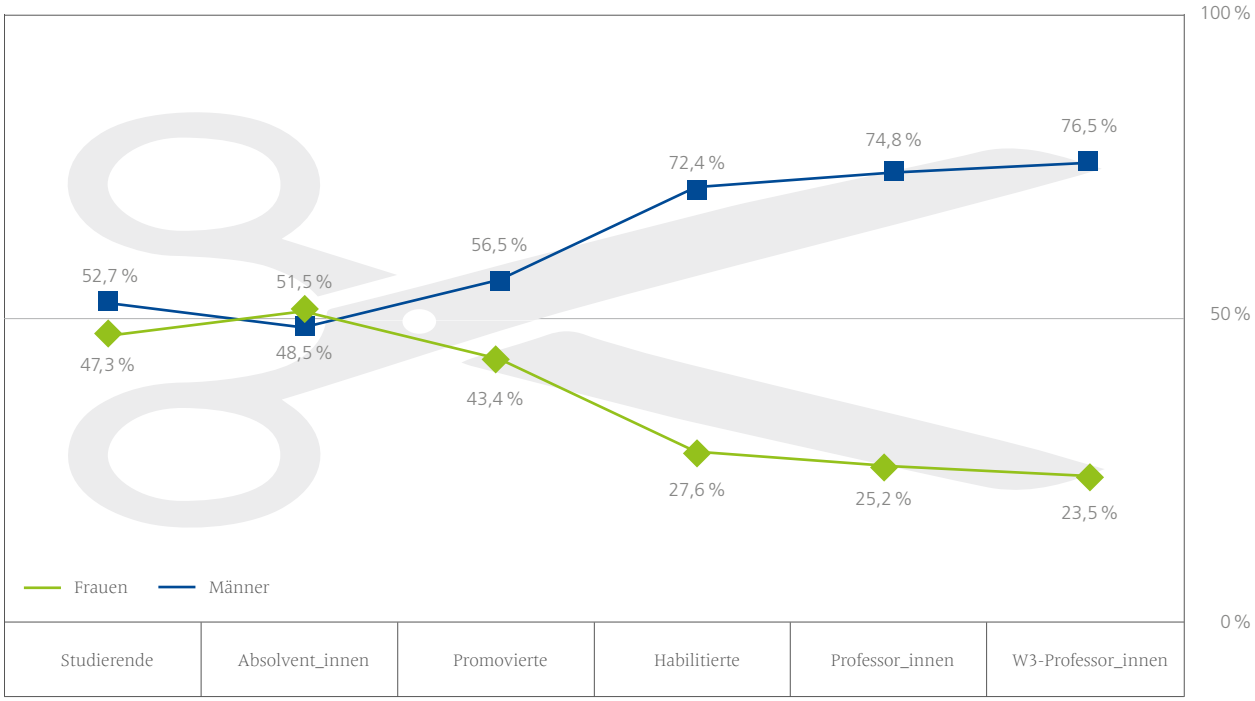
3 QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Die wissenschaftlichen Karriereverläufe von Frauen und Männern an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW entwickeln sich von Qualifizierungsstufe zu Qualifizierungsstufe stärker auseinander (Abb. A 3). Bereits nach Abschluss des Bachelor-Studiums verlassen durchschnittlich mehr Frauen als Männer den Weg hin zu einer Professur. Dieses auch als Leaky Pipeline benannte Phänomen ist dabei je nach einzelner Hochschule, Hochschulart und Karrierestufe unterschiedlich stark ausgeprägt. Trotz einer zunehmenden Beteiligung von Frauen beim Studium und der akademischen Qualifizierung zeigen sich im Zehnjahresvergleich nach wie vor Beharrungstendenzen in den Geschlechterverhältnissen an den Hochschulen.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Steigende Studierendenzahlen, insbesondere der Studentinnen
Im Wintersemester 2017/18 sind rund 664.500 Studierende an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW eingeschrieben, im Wintersemester 2007/08 waren es rund 240.600 Studierende weniger. Dabei ist die Anzahl der Studentinnen um 60,9 % im Zehnjahreszeitraum gestiegen, bei den Studenten fällt die Steigerungsrate mit 53,2 % geringer aus. Infolgedessen sind Frauen mit einem Anteil von 47,1 % unter den Studierenden fast ausgeglichen vertreten. Dies gilt insbesondere für die

Abb. A 3: Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2017



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 und Studierendenstatistik WS 2017/18; Studierende: ohne Promotionsstudierende, Absolvent_innen ohne Promovierte. Promovierte und Habilitierte: Dreijahresdurchschnitte (2015–2017); eigene Berechnungen.

Universitäten und Kunsthochschulen, wohingegen Studentinnen mit einem Anteil von 38,2 % an den Fachhochschulen unterrepräsentiert sind.

Rückläufige Entwicklung des Studentinnenanteils an den Kunsthochschulen

An allen Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind sinkende Frauenanteile zu verzeichnen. Zwar sind Studentinnen im Wintersemester 2017/18 mit einem Anteil von 50,2 % unter den Studierenden an den Kunsthochschulen noch leicht mehrheitlich vertreten, jedoch betrug ihr Anteil 2007/08 noch 54,8 %.

Absolvent_innen mehrheitlich Frauen

45.800 Frauen und rund 43.200 Männer haben im Jahr 2017 ein Studium an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes NRW erfolgreich abgeschlossen. Insbesondere bei den Lehramtsabschlüssen sind Frauen stark vertreten, auch wenn ihr Anteil von 76,4% in 2007 auf 71,7% in 2017 gesunken ist. Insgesamt zeigt sich bei den Studienabschlüssen (ohne Promotion), dass der Frauenanteil (51,5 %) über dem Frauenanteil an den Studierenden liegt.

Erster Gender Gap zwischen Bachelor- und Master-Abschlüssen

Während mehr Frauen als Männer ihr Bachelor-Studium erfolgreich beenden, kehrt sich diese Tendenz bei den Master-Abschlüssen um. Hier sind Frauen mit einem Anteil von 48,1 % leicht unterrepräsentiert. Bei den universitären Abschlüssen (ohne Lehramt) fällt die Unterrepräsentanz der Master-Absolventinnen (43,8 %) noch deutlicher aus. Der Übergang vom Bachelor zum Master stellt somit für Studentinnen eine größere Hürde dar, was aus einer Gleichstellungsperspektive bedenklich ist, da der Master-Abschluss in der Regel Voraussetzung für eine Promotion ist.

Promotion: weitere Öffnung der Schere – Besonderheiten der Hochschulmedizin
Die Anzahl der Promotionen ist an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im Zehnjahreszeitraum deutlich gestiegen. Der Frauenanteil ist ebenfalls gestiegen, verbleibt mit einem Anteil von 43,4 % jedoch weiterhin unterhalb der 50-Prozent-Marke. Insbesondere die hohen Promotionsquoten – bei zugleich hohen Frauenanteilen – in der Hochschulmedizin beeinflussen den Frauenanteil an den Promotionen stark. So bewegen sich die Frauenanteile an den Universitäten ohne Klinikum in der Regel bei um die 30 %.

Habilitationen und Juniorprofessuren
Habilitationen und Juniorprofessuren bilden die entscheidenden Qualifizierungswege hin zu einer Lebenszeitprofessur. Während sich die Juniorprofessuren an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW mit einem Frauenanteil von 47,3 % durch eine nahezu ausgeglichene Geschlechterverteilung auszeichnen, sind Frauen unter den in den letzten drei Jahren habilitierten Wissenschaftler_innen deutlich unterdurchschnittlich vertreten. So beträgt ihr Anteil an den Habilitationen ohne Humanmedizin 31,7 %, in der Medizin liegt er unter einem Viertel. Werden die Juniorprofessur und die Habilitation zusammengefasst betrachtet, bleibt die weite Öffnung der Schere zwischen der Promotion und dieser Karrierestufe weiterhin bestehen.

4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

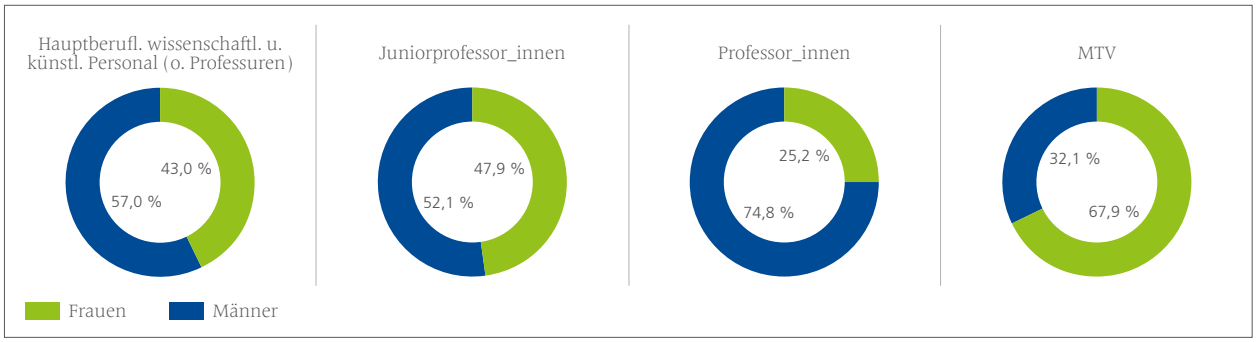
In Nordrhein-Westfalen arbeiten rund 134.500 Beschäftigte an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes. Die Beteiligung von Frauen fällt je nach akademischer Status- und Personalgruppe höchst unterschiedlich aus. So sind Frauen unter den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung zu zwei Dritteln vertreten, während ihr Anteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur mit 43,0 % gerade die 40-Prozentmarke übersteigt. Professorinnen bleiben mit knapp einem Viertel weiterhin eine Minderheit an den Hochschulen (Abb. A 4).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Ungleiche Beteiligung von Frauen an den wissenschaftlichen Personal- und Statusgruppen
Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal – einschließlich der Professuren – an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes ist mit einem Frauenanteil von 41,1 % keine ausgeglichene Geschlechterverteilung gegeben. Die höchste Statusgruppe der Professor_innen weist den niedrigsten Frauenanteil auf, während Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur deutlich stärker repräsentiert sind. Dabei bilden Frauen nur in der vergleichsweise kleinen Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben eine leichte Mehrheit (53,8 %). Demgegenüber machen Frauen in der neu geschaffenen, höher besoldeten Gruppe der Hochschuldozent_innen erst ein Viertel aus und auch an den karriereträchtigen Positionen der Nachwuchsgruppenleitung sind Frauen geringer beteiligt (28,1 %).

Prekarität im Mittelbau: moderate Trendumkehr
Frauen sind im wissenschaftlichen Mittelbau eher als Männer in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen tätig. Ein erstes Indiz hierfür ist der höhere Frauenanteil an den wissenschaftlichen Hilfskräften (46,1%) als an der insgesamt größten Personalgruppe, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen (42,4 %). Hinzu kommt eine Befristungspraxis, die vor allem die letztgenannte Personalgruppe betrifft – und Frauen stärker als Männer: Der Frauenanteil auf Dauerstellen beträgt nur 38,4 %. 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.

Abb. A 4: Statusgruppen nach Frauen- und Männeranteilen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2017



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

Mittelbau: ungleiche Entwicklung nach Hochschulart

Den höchsten Frauenanteil weisen die Universitätskliniken auf, wo Frauen im Mittelbau inzwischen eine leichte Mehrheit bilden (52,9 %). An den Fachhochschulen hat vor dem Hintergrund der starken Zunahme der Anzahl der Mittelbaustellen der Frauenanteil inzwischen die 40-Prozent-Marke erreicht (40,8 %). Damit liegen die Fachhochschulen beim Frauenanteil knapp vor den Universitäten (39,2 %). Die geringere Repräsentanz von Frauen an den Universitäten ist umso bedeutsamer, als dort mehr als die Hälfte aller wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten unterhalb der Professur arbeiten.

Professor_innen: weitere Steigerung, Unterschiede zwischen Hochschularten

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist im Jahr 2017 erst jede vierte der rund 8.300 Professuren mit einer Frau besetzt (25,2 %), trotz einer beachtlichen Steigerung um rund 9 Prozentpunkte im Vergleich mit 2007. Die Universitätskliniken zeichnen sich 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 %). Obwohl an allen Hochschularten der Professorinnenanteil im Zehnjahresvergleich gestiegen ist, sind die Fachhochschulen (24,1 %) mittlerweile gegenüber den Universitäten zurückgefallen.

Professor_innen: vertikale Segregation

Innerhalb der höchsten akademischen Statusgruppe gibt es eine starke vertikale Segregation: Während bei den Junior-Professuren (W1) die Geschlechterparität fast erreicht ist, sind nur 29,9 % der W2-Professuren und 23,5 % der W3-Professuren mit Frauen besetzt. Bei der inzwischen seltenen C-Besoldung gibt es auf niedrigerem Niveau ein ähnliches Gefälle. Hinzu kommt, dass Professorinnen etwas häufiger als Professoren nicht verbeamtet sind, sondern angestellt (9,7 % vs. 7,2 %). Hier fällt besonders die Differenz in den Universitätskliniken auf, wo Frauen deutlich seltener als Männer verbeamtet sind.

Professor_innen: horizontale Segregation

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 – auf der Ebene der Lehr- und Forschungsbereiche – eine große Spannweite in Bezug auf den Frauenanteil.

MTV: hoher Frauenanteil, vergleichsweise wenig Personalzuwachs

Der Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW umfasst rund 58.700 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 jedoch nicht mit dem Wachstum der Studierendenzahl einhergeht. Der weitaus höchste Frauenanteil findet sich – unverändert – mit drei Vierteln an den Universitätskliniken bzw. Medizinischen Fakultäten, wo mit dem Pflegepersonal und dem medizinisch-technischen Assistenzpersonal zwei Berufsgruppen beschäftigt sind, die mehrheitlich aus Frauen bestehen.

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

Die Hochschullandschaft in Nordrhein-Westfalen zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus. Im Gender-Report 2019 werden die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen unterschieden und innerhalb dieser Hochschularten auf Hochschulebene miteinander verglichen. Im Hinblick auf das Hochschulpersonal werden die Beschäftigten der Universitäten (ohne Klinikum) und der Universitätskliniken bzw. Medizinischen Fakultäten zudem getrennt analysiert. Die Verteilung von Frauen und Männern nach den verschiedenen akademischen Statusgruppen und Qualifizierungsphasen gestaltet sich je nach Hochschulart zwar unterschiedlich, dennoch zeigt sich bezüglich der Frauenanteile an allen Hochschulen ein Gender Gap zwischen Studierenden, akademischem Mittelbau und Professor_innen.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Universitäten

Studentinnen und Studenten sind an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW ausgeglichen vertreten. Der Studentinnenanteil an den Universitäten liegt 3,0 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt von 47,1 %. Auch der Anteil der Universitätsprofessorinnen bewegt sich leicht oberhalb des Durchschnitts aller Hochschulen in NRW. Unterdurchschnittlich schneiden die Universitäten beim Frauenanteil am akademischen Mittelbau ab. Es zeigt sich, dass in der Regel die Universitäten mit einem Klinikum bei den Qualifizierungsphasen Studium und Promotion höhere Frauenanteile aufweisen als Universitäten ohne Klinikum.

Universitätskliniken

An den nordrhein-westfälischen Universitätskliniken und Medizinischen Fakultäten in Landesträgerschaft ist die Diskrepanz zwischen der Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur und an den Professuren besonders ausgeprägt. An den Universitätskliniken sind mehrheitlich Frauen im Mittelbau beschäftigt. Dagegen ist nicht einmal jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt.

Fachhochschulen

Die Frauenanteile an allen akademischen Statusgruppen bewegen sich an den Fachhochschulen des Landes NRW unterhalb des jeweiligen Landesdurchschnitts. Am deutlichsten fällt der Abstand bei den Studierenden (-8,9 Prozentpunkte) aus. Der Professorinnenanteil liegt mit 1,1 Prozentpunkten nur leicht unter dem Durchschnitt aller Hochschulen.

Kunsthochschulen

Die Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW weisen bei allen Statusgruppen überdurchschnittliche Frauenanteile auf. Studentinnen und Studenten sind ausgeglichen vertreten und in der Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur nähern sich Frauen der 50-Prozent-Marke. Zudem gibt es anteilig etwas mehr Professorinnen als im Landesdurchschnitt.

6 GESCHLECHTER(UN)GLEICHGEWICHTE IN DEN FÄCHERGRUPPEN

Ein Blick auf die Verteilung von Frauen und Männern nach Fächergruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW lässt nicht nur große geschlechterbezogene Unterschiede in der Fächerwahl sichtbar werden und damit eine deutliche horizontale Segregation, sondern auch einen Gender Gap zwischen Studium und Professur (Abb. A 5). Der Frauenanteil an den Studierenden liegt zwar durchweg über dem der Professor_innen, allerdings fällt dieser Abstand sehr unterschiedlich aus. Während in den Geisteswissenschaften mit einem Studentinnenanteil von zwei Dritteln inzwischen vier von zehn Professuren mit Frauen besetzt sind, schlägt sich der ähnlich hohe Studentinnenanteil in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften nicht annähernd im Professorinnenanteil von einem Fünftel nieder. 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 (rund 9 Prozentpunkte) und im Sport (rund 12 Prozentpunkte).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Studierende: geschlechterbezogene Unterschiede bei der Fächerwahl
Unter den Studierenden gibt es große Unterschiede bei der Fächerwahl – bei durchweg gestiegenen Frauenanteilen. In fünf von acht Fächergruppen sind Studentinnen inzwischen mit Anteilen oberhalb der 50-Prozent-Marke vertreten. Am höchsten fällt die Beteiligung von Frauen in den Geisteswissenschaften und in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften aus, wo Studentinnen jeweils zwei Drittel stellen. Gefolgt von den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin mit 63,2 %. Dagegen sind Studentinnen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften mit einem Anteil von knapp über einem Fünftel deutlich unterrepräsentiert.

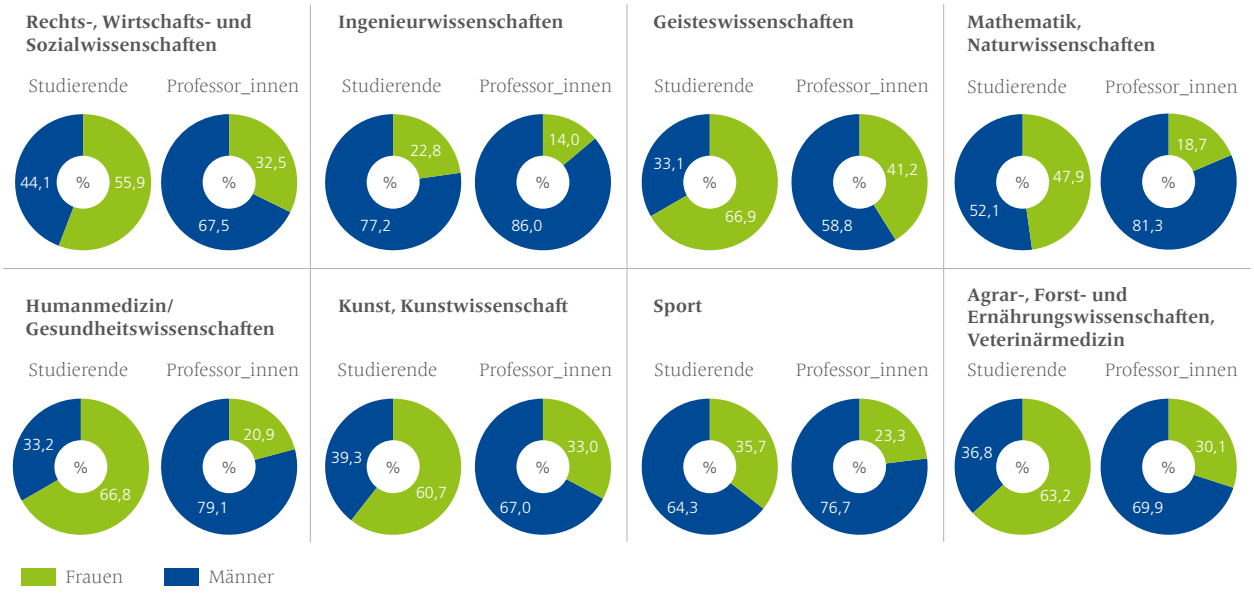
Geisteswissenschaften: höchster Frauenanteil an Professor_innen
Die Geisteswissenschaften haben im NRW-Vergleich – gemeinsam mit der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften – den höchsten Studentinnenanteil (66,9 %). Frauen sind zwar sowohl unter den Promovierten (54,4 %) als auch im Mittelbau (57,6 %) mit leichter Mehrheit vertreten, in beiden Gruppen zeigt sich dennoch ein merklicher Abstand zum Studentinnenanteil. Im Vergleich zu allen anderen Fächergruppen sind Frauen hier zwar am stärksten auf Professuren vertreten (41,2 %), dennoch beträgt der Abstand zu den Studentinnen rund 26 Prozentpunkte.

Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: größter Gender Gap zwischen Studium und Professur
Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften weist mit 46 Prozentpunkten den größten Gender Gap zwischen Studium und Professur auf. 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 Frauenanteil von lediglich einem Fünftel (20,9 %).

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Leaky Pipeline
Die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zeichnen sich durch überdurchschnittliche Frauenanteile an den Studierenden (55,9 %) und am wissenschaftlichen Personal (51,4 %) aus. Diese hohe Beteiligung von Frauen setzt sich jedoch bei den Promotionen nicht fort (43,8 %) und von den Professuren ist nur jede dritte mit einer Frau besetzt (32,5 %). Der Gender Gap zwischen Studium und Professur beträgt somit mehr als 20 Prozentpunkte.

Mathematik, Naturwissenschaften: viele Studentinnen, wenige Professorinnen
In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, in der die Parität unter den Studierenden fast erreicht ist (47,9 % Frauen), gibt es nur einen Frauenanteil von 18,7 % an den Professor_innen – ein

Abb. A 5: 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.

vergleichsweise hoher Gender Gap von rund 29 Prozentpunkten. Ein erster Einschnitt beim Frauenanteil erfolgt bei den abgeschlossenen Promotionen (42,6 %). Nochmals geringer ist der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten unterhalb der Professur mit rund einem Drittel. Dass die Frauenanteile auf allen Ebenen gegenüber dem letzten Gender-Report deutlich gestiegen sind, ist zum Teil auf die neue Systematik der Fächergruppen zurückzuführen, denn der große Lehr- und Forschungsbereich Informatik mit geringen Frauenanteilen wird mittlerweile den Ingenieurwissenschaften zugerechnet.

Ingenieurwissenschaften: durchgehend geringe Frauenanteile

Die Ingenieurwissenschaften verzeichnen in allen Qualifizierungsstufen und Personalgruppen die niedrigsten Frauenanteile. Bereits bei den Studierenden ist die Marke von einem Viertel noch nicht überschritten (22,8 %). Die Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen Personal ohne Professur (21,7 %) fällt nur knapp geringer aus als ihr Anteil an den Studierenden. Der Frauenanteil an den Promovierten (17,3 %) liegt nur um rund 5 Prozentpunkte niedriger als bei den Studierenden und ihr Anteil an den Professor_innen nur um weitere 3 Prozentpunkte darunter (14,0 %).

7 INTERNATIONALITÄT UNTER GENDER-ASPEKTEN

Nordrhein-Westfalen ist sowohl für internationale Studierende als auch für Wissenschaftler_innen aus dem Ausland ein wichtiger Hochschulstandort. Dies gilt in besonderer Weise für die nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen, an denen nicht nur die Anteile der internationalen Hochschulangehörigen, sondern auch die Frauenanteile an dieser Gruppe besonders hoch sind. Dagegen ist die Internationalität an den Fachhochschulen in NRW insgesamt eher gering ausgeprägt.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Frauenanteile in NRW bei den Bildungsinländer_innen am höchsten

Mir rund 4 % studieren in NRW etwas mehr Bildungsinländer_innen als im Bundesdurchschnitt, während der Anteil der Bildungsausländer_innen mit rund 8 % unterdurchschnittlich ausfällt.

Bei den Bildungsinländer_innen sind Frauen und Männer ausgeglichen vertreten. Die Frauenanteile an den deutschen Studierenden (47,9 %) und an den Bildungsausländer_innen (44,8 %) sind dagegen niedriger.

Anteil der Bildungsinländerinnen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes gestiegen
Sowohl an Hochschulen in privater und kirchlicher Trägerschaft als auch an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind die Frauenanteile in der Gruppe der Bildungsinländer_innen am höchsten. An den Hochschulen in Landesträgerschaft hat sich der Frauenanteil an dieser Gruppe im Zehnjahresvergleich um 5,2 Prozentpunkte auf 50,0 % erhöht, während sich der Frauenanteil in der Gruppe der Bildungsausländer_innen hier verringert hat. An den Hochschulen in Trägerschaft des Bundes sind keine Studierenden ohne deutschen Pass eingeschrieben.

Internationale Wissenschaftlerinnen überdurchschnittlich vertreten
Im Vergleich zum durchschnittlichen Professorinnenanteil (25,2 %) an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW fällt der Frauenanteil unter den internationalen Professor_innen mit 29,7 % höher aus. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie bei den Promovierten liegen die Frauenanteile der internationalen Hochschulangehörigen dagegen leicht unter den Durchschnitten der jeweiligen Statusgruppe insgesamt.

Kunsthochschulen bei Internationalität in Spitzenposition
Die Kunsthochschulen sind im Vergleich zu den Universitäten und Fachhochschulen deutlich internationaler – sowohl in Bezug auf die Professor_innen und das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal als auch in Bezug auf die Bildungsinländer_innen und die Bildungsausländer_innen. In absoluten Zahlen ist die Gruppe der internationalen Hochschulangehörigen dagegen an den Universitäten am größten. Dabei sind die internationalen Hochschulangehörigen an den Kunsthochschulen – mit Ausnahme der Gruppe der Professor_innen – mehrheitlich Frauen, während dies bei den Universitäten nur auf die Gruppe der Bildungsinländer_innen und an den Fachhochschulen nur auf die Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zutrifft.

8 GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Der Gender-Report 2019 enthält für jede der 14 Universitäten, 16 Fachhochschulen und sieben Kunsthochschulen ein Datenprofil, das die Entwicklungen der Frauen- und Männeranteile auf verschiedenen Ebenen sichtbar macht. Die Gender-Datenprofile umfassen die Leitungsgremien, die Entwicklung der Hochschulangehörigen nach Status- und Fächergruppe sowie nach Staatsangehörigkeit. Hierauf aufbauend werden abschließend im Vergleich mit den Daten des Gender-Reports 2016 Rangplätze für die jeweiligen Hochschulen mit Bezug auf die Frauenanteile an den einzelnen Statusgruppen vergeben. Dies ermöglicht einen komprimierten Überblick, wie sich die Gleichstellung – gemessen an der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen akademischen Status- und Qualifizierungsebenen – an den einzelnen Hochschulen im Landesvergleich entwickelt (Tab. A 1).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Gender Gap auf Hochschulebene
Die große Schere zwischen dem Frauenanteil an den Studierenden und an den Professuren ist an allen Hochschulen sichtbar und zeigt, dass Frauen nach wie vor deutlich häufiger als Männer den Karriereweg Lebenszeitprofessur verlassen. An den Universitäten ist die Tendenz der sinkenden Frauenanteile vom Studium über die Promotion und die hauptberufliche Beschäftigung im akademischen Mittelbau bis hin zur Professur besonders stark ausgeprägt. Dabei wird deutlich,

Tab. A 1: Frauenanteile an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Qualifizierungsstufen und Statusgruppen 2017

Universität	Studierende	Rang	Promovierte	Rang	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Rang	Professor_innen	Rang
U Köln	60,3 %	1	52,3 %	2	48,7 %	1	32,3 %	3
U Düsseldorf	58,2 %	2	54,3 %	1	45,7 %	3	25,8 %	8
U Bielefeld	57,1 %	3	43,2 %	7	47,3 %	2	33,3 %	2
U Münster	54,3 %	5	48,1 %	4	41,3 %	8	25,9 %	7
U Bonn	55,6 %	4	48,4 %	3	41,4 %	6	20,0 %	12
U Duisburg-Essen	48,2 %	9	44,8 %	6	41,4 %	7	25,3 %	10
U Bochum	48,6 %	8	42,2 %	8	37,9 %	11	28,8 %	4
U Paderborn	47,5 %	11	31,4 %	11	41,1 %	9	36,6 %	1
FernU Hagen	47,8 %	10	31,1 %	12	45,1 %	4	28,7 %	5
U Wuppertal	52,1 %	6	28,3 %	14	39,9 %	10	28,4 %	6
U Siegen	50,0 %	7	30,2 %	13	36,7 %	12	24,3 %	11
TU Dortmund	45,2 %	12	32,4 %	10	36,5 %	13	25,5 %	9
DSHS Köln	34,1 %	13	46,9 %	5	43,6 %	5	13,8 %	14
RWTH Aachen	32,3 %	14	33,4 %	9	26,1 %	14	17,5 %	13
Alle Universitäten	**50,1 %**		43,4 %		39,2 %		**26,8 %**	

Fachhochschule	Studierende	Rang	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Rang	Professor_innen	Rang
HS für Gesundheit	85,8 %	1	89,5 %	1	52,6 %	1
HS Niederrhein	51,2 %	2	57,2 %	2	26,2 %	8
HS Rhein-Waal	45,7 %	4	53,8 %	3	25,7 %	9
HS Hamm-Lippstadt	39,0 %	8	43,8 %	6	30,8 %	2
FH Bielefeld	40,8 %	6	42,3 %	8	30,1 %	4
HS Düsseldorf	46,6 %	3	34,0 %	11	30,5 %	3
HS Bonn-Rhein-Sieg	37,8 %	9	46,0 %	4	27,1 %	6
FH Münster	43,5 %	5	44,2 %	5	21,5 %	11
TH Köln	36,7 %	10	39,9 %	9	24,5 %	10
FH Dortmund	35,3 %	11	29,0 %	15	27,2 %	5
HS Bochum	29,4 %	14	42,6 %	7	18,9 %	13
TH Ostwestfalen-Lippe	39,1 %	7	32,3 %	13	19,2 %	12
FH Südwestfalen	30,4 %	13	37,3 %	10	17,1 %	15
HS Westfälische	34,0 %	12	32,1 %	14	17,1 %	14
FH Aachen	28,8 %	15	33,6 %	12	17,0 %	16
HS Ruhr West	26,0 %	16	26,7 %	16	26,3 %	7
Alle Fachhochschulen	**38,2 %**		**40,8 %**		**24,1 %**	

Kunsthochschule	Studierende	Rang	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Rang	Professor_innen	Rang
HS für Musik und Tanz Köln	48,1 %	5	61,5 %	1	26,4 %	5
Folkwang U der Künste	53,9 %	3	50,0 %	2	28,3 %	4
Kunstakademie Düsseldorf	54,0 %	2	40,0 %	6	37,5 %	2
Kunstakademie Münster	64,6 %	1	25,0 %	7	40,0 %	1
Kunst-HS für Medien Köln	43,9 %	6	47,6 %	4	36,7 %	3
HS für Musik Detmold	48,8 %	4	43,2 %	5	24,1 %	6
Robert Schumann HS Düsseldorf	41,0 %	7	50,0 %	2	13,3 %	7
Alle Kunsthochschulen	**50,2 %**		**47,2 %**		**27,6 %**	

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 sowie Studierendenstatistik WS 2017/18; eigene Berechnungen, geordnet nach dem Gesamtdurchschnitt der Frauenanteile, siehe Langfassung Gender-Report 2019 (Kap. A 5). Promovierte (Universitäten): Dreijahresdurchschnitte (2015–2017). Wiss. u. künstl. Personal: ohne Professuren. Universitäten: ohne wiss. Personal und Professor_innen in den Universitätskliniken bzw. Medizinischen Fakultäten.

dass insbesondere an den Universitäten ohne Klinikum der Frauenanteil am Mittelbau höher ausfällt als der Frauenanteil an den Promovierten. Abweichungen von dieser Tendenz finden sich an den Fach- und einigen Kunsthochschulen, an denen Frauen in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals anteilig stärker vertreten sind als in der Gruppe der Studierenden. Jedoch ist an diesen beiden Hochschularten die Anzahl der Beschäftigten im Mittelbau vergleichsweise gering.

Geschlechterverteilung und Fächerprofil
Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW weisen zum Teil unterschiedliche fächerspezifische Schwerpunkte auf. Vor dem Hintergrund der nach wie vor wirksamen Vergeschlechtlichung von Studienfächern und Fachdisziplinen haben diese Schwerpunkte Einfluss auf die Beteiligung von Frauen. Hochschulen mit Schwerpunkten in den Gesundheitswissenschaften und im Sozialwesen weisen insgesamt höhere Frauenanteile auf, während Frauen an den technisch ausgerichteten Hochschulen anteilig geringer vertreten sind.

Unterschiedliche Stärken und Schwächen der einzelnen Hochschulen werden sichtbar
Der Vergleich der Hochschulen hinsichtlich ihrer Frauenanteile an den akademischen Status- und Qualifizierungsebenen zeigt, dass nur wenige Hochschulen durchgängige Platzierungen erhalten. So nehmen beispielsweise Hochschulen, die vordere Ränge bei den Professor_innen besetzen, mitunter bei den Promotionen oder dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal hintere Rangplätze ein. Insofern machen die Gender-Datenprofile die unterschiedlichen Stärken und Schwächen der einzelnen Hochschulen im Feld der Gleichstellung sichtbar.

9 FAZIT

Die dritte Fortschreibung der geschlechterbezogenen Hochschuldaten zeigt auf allen Qualifizierungsstufen und in allen Personalgruppen eine gewachsene Integration von Frauen in die Hochschulen – bei gleichzeitig weiterhin bestehender Segregation. Diese Segregation ist sowohl horizontal als auch vertikal erkennbar. Horizontal sind Frauen und Männer ungleich auf die Fächergruppen verteilt. Hier spiegeln sich Muster einer geschlechtersegregierten Studienfachwahl, die sich auf den weiteren Qualifizierungsstufen jeweils spezifisch fortsetzen. Der zuweilen entstehende Eindruck einer bereits erreichten Gleichstellung speist sich vor allem aus der Tatsache, dass in fünf von acht Fächergruppen mehrheitlich Frauen studieren und Professorinnen in einigen (wenigen) Lehr- und Forschungsbereichen in der Mehrheit sind. Dennoch sind Frauen selbst im Studium insgesamt noch knapp unterhalb der 50-Prozent-Marke vertreten und in einigen Fächergruppen (wie Ingenieurwissenschaften) deutlich unterrepräsentiert. Zudem gibt es in jeder Fächergruppe anteilig weniger Professorinnen als Studentinnen, wobei der Gender Gap in der Medizin nach wie vor am größten ist.

Mit Blick auf die vertikale Segregation zeigt sich, dass Frauen immer noch deutlich häufiger als Männer den Karriereweg Lebenszeitprofessur verlassen (Leaky Pipeline): Mit jeder der klassischen akademischen Qualifizierungsstufen nach dem ersten Studienabschluss – Master-Abschluss, Promotion und Habilitation – verringert sich der Frauenanteil, ausgehend von einer nahezu paritätischen Verteilung bei den Studierenden. Zudem deutet sich in der ungleichen Beteiligung von Frauen an den Personal- und Statusgruppen ein indirekter Gender Pay Gap an. So sind Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau seltener auf den höher bezahlten, unbefristeten oder karriereträchtigen Positionen (wie Nachwuchsgruppenleitung) anzutreffen. Bei den Professuren gibt es ein starkes Gefälle zwischen den fast paritätisch besetzten Juniorprofessuren (W1) und den W3-Professuren, von denen nicht einmal jede vierte mit einer Frau besetzt ist. Auch die erstmals analysierte leichte Unterrepräsentanz von Frauen bei den verbeamteten Professor_innen gegenüber den angestellten zeigt ein Verdienstgefälle an. Die Längsschnittanalysen verweisen insgesamt darauf, dass die Herstellung gleicher Beteiligungschancen von Frauen und Männern auf allen Ebenen noch nicht erreicht ist und Gleichstellungsarbeit weiterhin unverzichtbar ist.

TEIL B:
GLEICHSTELLUNG – ZUR UMSETZUNG (RECHTLICHER) INTERVENTIONS- UND STEUERUNGSMASSNAHMEN

Hochschulen haben den gesetzlichen Auftrag, die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen. Konkretisiert wird dieser Auftrag durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW und die nordrhein-westfälische Hochschulgesetzgebung (HG und KHG). Teil B des Gender-Reports 2019 beleuchtet, wie die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW diese gleichstellungspolitischen Vorgaben umsetzen. In diesem Zusammenhang werden u. a. die Erhebungen zur Vereinbarkeit, zur Gleichstellungsquote und zur geschlechtergerechten Besetzung von Leitungsgremien und -positionen fortgeschrieben. Gleichzeitig fließen neue Fragestellungen in die aktuelle Teilstudie ein, sodass bislang wenig beachtete Gleichstellungsthemen, wie etwa der Gender Pay Gap oder sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, analysiert werden können. Anhand einer schriftlichen Befragung aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Jahr 2018 sowie anhand von Datenbankenauswertungen, eigenen Erhebungen und Dokumentenanalysen werden Gleichstellungserfolge, aber auch Ungleichzeitigkeiten und Umsetzungsprobleme sichtbar.

1 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Beruf und Studium gehört zu den Kernaufgaben von Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Zentrale Bausteine für eine Verbesserung der Vereinbarkeit stellen die Familienservicebüros und die verschiedenen Angebote zur Kinderbetreuung dar.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Leichte Ausweitung der Betreuungsangebote – Bedarf weiterhin hoch
Die Zahl der Kinderbetreuungsangebote ist erneut leicht gestiegen. Den stärksten Zuwachs verzeichnen die Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung. An den Hochschulen ist jedoch nach wie vor von einer Betreuungslücke, insbesondere für (Klein-)Kinder bis zu drei Jahren, auszugehen, die trotz der Ausweitung der Angebote bestehen bleibt.

Hochschulen erweitern ihr Familien- und Vereinbarkeitsverständnis
Der gesellschaftliche Wandel von Familienmodellen erreicht auch die Hochschulen. Dies äußert sich nur an einigen Hochschulen in einem erweiterten Familienbegriff jenseits eines heteronormativen Verständnisses. Insbesondere wird die Förderung von Vereinbarkeit um Angebote für Hochschulangehörige mit Pflegeverantwortung ausgebaut.

Zunehmende Verstetigung der Angebote
An etwas mehr als der Hälfte der Hochschulen sind die Familienservicebüros verstetigt worden. Es existieren jedoch nach wie vor Angebote, deren befristete Projektfinanzierung einer nachhaltigen, strukturellen Verankerung und Absicherung der Förderung von Vereinbarkeit entgegensteht.

Finanzierung von Vereinbarkeit durch Sockelbetrag strukturell verankert
Im Rahmen des Landesprogramms „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern" erhalten die Hochschulen Mittel in Form eines Sockelbetrags zur Förderung der Gleichstellung, wobei 40 % des Sockelbetrags für Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen und Pflege zu verwenden sind. Auf diese Weise werden Gleichstellung und Vereinbarkeit eng miteinander verknüpft, obwohl sich Gleichstellungsarbeit und Vereinbarkeit nicht vollständig decken und nicht auf das jeweils andere reduzieren lassen.

Vereinbarkeit in die Infrastruktur integrieren und beim Hochschul(aus)bau berücksichtigen
Die Schaffung einer familiengerechten Hochschulkultur muss in der Campusinfrastruktur strukturell verankert werden. Alle Neubauten und Gebäudesanierungen sollten Wickelmöglichkeiten, Eltern-Kind-Räume und Möglichkeiten zur Kinderbetreuung vorsehen.

2 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN

Ohne die Beteiligung von Frauen an Leitungspositionen und -gremien lässt sich eine geschlechtergerechte, demokratische Hochschule nicht verwirklichen. Das Hochschulgesetz schreibt in § 11b HG/§ 12b KHG die geschlechterparitätische Besetzung der Hochschulgremien fest. Bei einer nach Statusgruppen getrennten Zusammensetzung von Gremien gilt für die Gruppe der Hochschullehrer_innen eine Ausnahme: Hierbei ist es ausreichend, wenn ihr Anteil mindestens ihrem Anteil in der Gruppe der Hochschullehrer_innen entspricht, aus deren Kreis die Gremienbesetzung erfolgt. Die weiteren Gruppen müssen zudem geschlechterparitätisch vertreten sein.

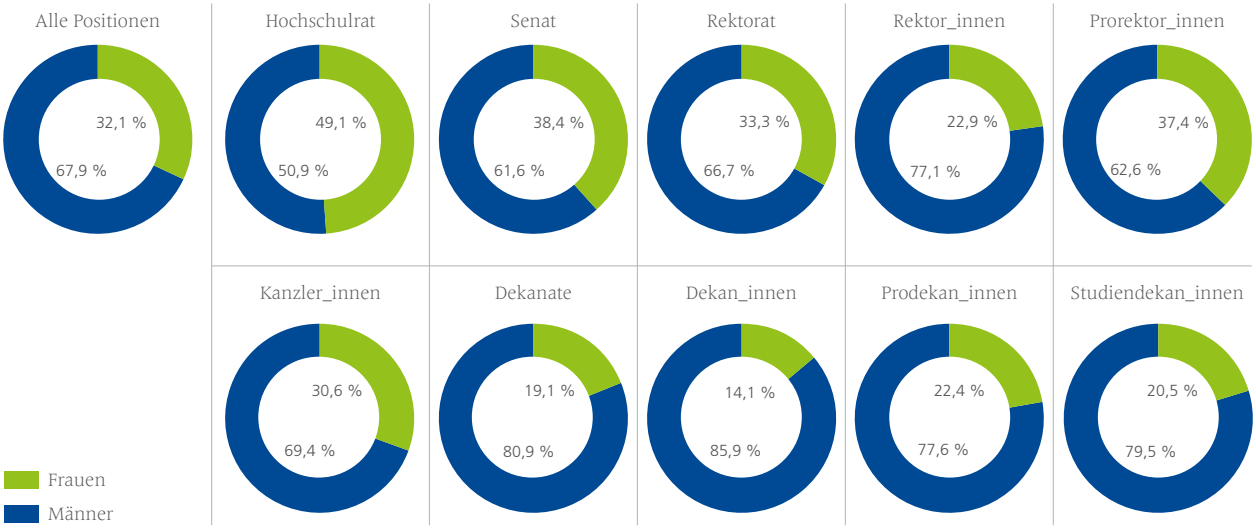
Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Leichte Steigerung der Frauenanteile an den Leitungsgremien und -positionen setzt sich fort
Der Frauenanteil an den Leitungsgremien und -positionen ist über alle Hochschularten hinweg auf insgesamt 32,1 % im Jahr 2019 gestiegen. Nach Gremien differenziert, zeigen sich hier deutliche Unterschiede. Während in den Hochschulräten beinahe die Parität erreicht wird, fallen die Frauenanteile an den Dekanaten erneut sehr gering aus und verfehlen die 20-Prozent-Marke.

Frauen stärker durch Gremienarbeit belastet
Der geringe Professorinnenanteil führt zu einer stärkeren Belastung von Wissenschaftlerinnen durch eine im Vergleich zu den Männern überproportional häufigere Gremienarbeit. Auch im wissenschaftlichen Mittelbau schränken Geschlechterungleichheiten bei Befristungen und Teilzeitbeschäftigung die Möglichkeiten von Wissenschaftlerinnen ein, sich aktiv in die Gremienarbeit einzubringen. Bislang stellen Hochschulen nur vereinzelt zusätzliche Ressourcen zum Ausgleich bereit.

Paritätische Besetzung von Leitungsgremien mit der Steigerung des Professorinnenanteils verbinden
Die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren ist der Schlüssel für eine paritätische Besetzung von Leitungsgremien und -positionen. Nur so kann eine stärkere Belastung von Professorinnen durch Gremienarbeit vermieden und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an den Entscheidungsprozessen der Hochschule erreicht werden.

Abb. B 1: Frauen- und Männeranteile in den Gremien und Hochschulleitungen 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.

3 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -GOVERNANCE – VERANKERUNG UND MASSNAHMEN

Die Gleichstellungssteuerung ist eine Querschnittsaufgabe und innerhalb der Hochschulen an verschiedenen Stellen verankert. Im Zuge der Implementierung von Gender Mainstreaming und des Einzugs von New-Public-Management-Strategien wird die Durchsetzung der Gleichstellung an den Hochschulen vermehrt als Leitungsaufgabe begriffen. Neben den Gleichstellungsbeauftragten übernehmen vor allem an den Universitäten designierte Stabsstellen und Prorektorate Verantwortung.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Verankerung von Gleichstellungskommissionen und (dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten vorangeschritten
Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ist die Institutionalisierung von zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -kommissionen weiter vorangeschritten. Hier sind insbesondere die Universitäten Vorreiterinnen. Aber auch die Kunsthochschulen, die laut KHG nicht zur Einrichtung von Gleichstellungskommissionen verpflichtet sind, setzen für die Umsetzung ihres Gleichstellungsauftrags verstärkt auf dieses Gremium.

Förderpläne erweitern Gleichstellungssteuerung
Deutlich mehr Hochschulen als zum Stichtag des letzten Berichttermins verfügen über gültige Gleichstellungspläne. Nur wenige Hochschulen nutzen hierbei die Experimentierklausel, mit der anstelle eines Gleichstellungsplans alternative Steuerungsinstrumente wie Ziel- und Leistungsvereinbarungen genutzt werden können.

Zielgruppenorientierte Maßnahmen dominieren die Gleichstellungspraxis
Die Hochschulen richten ihre Gleichstellungsarbeit gezielt an spezifischen Zielgruppen aus und konzipieren insgesamt eher wenige Maßnahmen statusübergreifend. Besonders viele Maßnahmen adressieren die Gruppen der Studierenden und des wissenschaftlichen Mittelbaus; nur sehr

wenige Angebote orientieren sich dagegen an den Bedarfen von Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung.

Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen nachhaltig verankern – Gleichstellungswissen sichern
Durch die Verankerung von Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema wird es für die Hochschulen in Zukunft wichtig sein, Synergien zwischen verschiedenen Formen von Gleichstellungssteuerung zu erzeugen, um Konkurrenzverhältnisse durch Parallelstrukturen zu verhindern. Ebenso sollten die Hochschulen die Voraussetzungen für ein nachhaltiges Organisationslernen schaffen.

4 SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG, GEWALT UND MACHTMISSBRAUCH

Im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Debatten über Alltagssexismus erlangen sexualisierte Belästigung und Gewalt im Hochschulkontext wieder mehr Aufmerksamkeit und auch verschiedene Wissenschaftsakteur_innen beziehen hier Stellung. Erstmals wird im Gender-Report 2019 analysiert, welche Maßnahmen die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen in diesem Kontext ergreifen.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Präventionsmaßnahmen sind ein Schwerpunkt der Hochschulen
Die meisten Hochschulen in NRW sind präventiv gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt tätig und führen hierzu Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen durch. In Bezug auf die Schulung von Führungskräften und auf die Sicherstellung eines professionellen Beratungsangebots bestehen vielerorts jedoch Defizite. Hier zeigen die Rückmeldungen der Hochschulen, dass bislang nur wenige von ihnen mit professionellen Beratungsstellen kooperieren.

Studierende nicht umfassend durch Antidiskriminierungsgesetz (AGG) geschützt
Derzeit sind Student_innen, die keine Tätigkeit an der Hochschule ausüben, durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nur eingeschränkt geschützt. Hier sind die Hochschulen gefordert, Richtlinien und Beschwerdeverfahrenswege zu entwickeln, die allen Hochschulangehörigen ebenso wie Besucher_innen (z. B. Schüler_innen, Gastwissenschaftler_innen, Lehrbeauftragten) einen Zugang zu formellen und informellen Beschwerdeverfahren ermöglichen. Dies ist bislang nur zum Teil erfolgt.

Richtlinien ermöglichen transparente Verfahrenswege
Viele Hochschulen haben Verfahrensrichtlinien erlassen und Anlaufstellen eingerichtet, an die sich Betroffene von sexualisierter Belästigung und Gewalt wenden können. Die in den Richtlinien definierten Verfahrenswege für Beschwerden und die jeweiligen Sanktionsmaßnahmen unterscheiden sich in Umfang und Inhalt jedoch stark. Auch die Gruppe der Studierenden wird nicht immer ausdrücklich adressiert.

Verständnis von sexualisierter Belästigung und Gewalt erweitern
Hochschulen nehmen insbesondere Frauen als potenzielle Betroffene von sexualisierter Belästigung und Gewalt in den Blick und beschreiben in diesem Kontext hierarchische Organisationsbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse als Einfallstore für Machtmissbrauch. Allerdings werden weder in den Präventionsangeboten noch in den Richtlinien Mehrfachdiskriminierung (bspw. in Bezug auf Sexualität, Rassismus oder Behindertenfeindlichkeit) oder spezifische Vulnerabilitäten im Kontext von vielfältigen Geschlechteridentitäten explizit zum Thema gemacht. Ein erweitertes Verständnis von sexualisierter Belästigung und Gewalt bleibt hier ebenfalls ein Desiderat.

5 GLEICHSTELLUNGSQUOTEN UND -ZIELE BEI DER BERUFUNG AUF PROFESSUREN

Seit 2014 gilt für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW eine Gleichstellungsquote bei der Berufung auf Professuren nach § 37a HG bzw. ein Gleichstellungsziel nach § 30a KHG. Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert und mit ihr wird das Ziel verfolgt, den Frauenanteil auf Professuren wirksam zu steigern.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Verabschiedung der Zielquoten nahezu abgeschlossen

Die Einführung von fachspezifischen Zielquoten ist an den meisten Hochschulen abgeschlossen. Lediglich eine Universität und drei Fachhochschulen befinden sich noch im Umsetzungsprozess. Gleichzeitig sind einige Hochschulen bereits dabei, ihre Quoten zu evaluieren und, wie gesetzlich vorgeschrieben, nach drei Jahren neu festzusetzen.

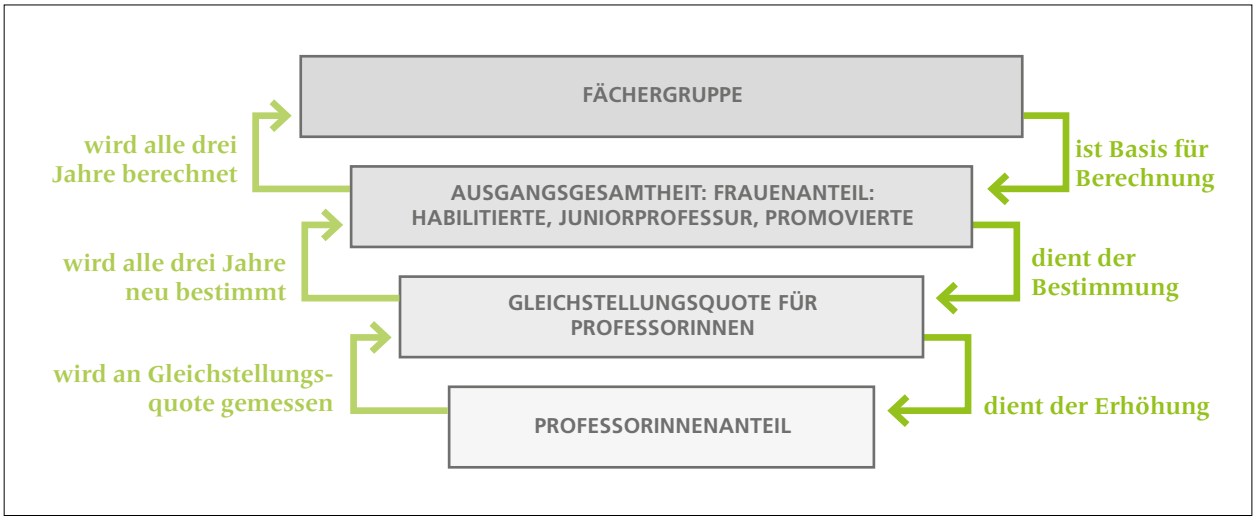
Ungleiche Entwicklungen in den Fächergruppen

Die Höhe der festgesetzten Quoten schwankt zwischen den verschiedenen Fächergruppen stark. Während in den Geistes- und Sozialwissenschaften (nahezu) geschlechterparitätische Quoten angestrebt werden, sind in den Natur- und Ingenieurwissenschaften Quoten weit unterhalb der 25-Prozent-Marke keine Seltenheit. So angewendet, trägt die Gleichstellungsquote eher dazu bei, berufliche Geschlechtersegregation aufrechtzuerhalten. Vor diesem Hintergrund sollte überlegt werden, wie das Kaskadenmodell (Abb. B 2) zur Festsetzung der Zielquoten angepasst werden könnte, um auch in Fächern und Fachbereichen mit insgesamt niedrigen Frauenanteilen ambitionierte Berufungsquoten zu verabschieden und die Frauenanteile nachhaltig zu steigern.

Gleichstellungsquote weiterentwickeln – Controlling, Sanktionen und Flexibilisierung des Kaskadenmodells

Hochschulen, die keine Quoten verabschieden, diese zu niedrig ansetzen oder ihre Berufungsziele nicht erreichen, werden aktuell gesetzlich nicht sanktioniert. Dies schmälert jedoch die positive Wirkung von § 37a HG und wird gerade auch von Hochschulen kritisiert, die eine ambitionierte Gleichstellungspolitik betreiben.

Abb. B 2: Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell



Quelle: eigene Darstellung.

Positive Entwicklung an den Kunsthochschulen
Die Kunsthochschulen müssen nach § 30a KHG keine verbindlichen Gleichstellungsquoten, sondern lediglich Gleichstellungsziele formulieren. Sechs von sieben Kunsthochschulen haben bereits entsprechende Ziele verabschiedet. Und auch der Frauenanteil an den Professuren liegt hier höher als an Universitäten und Fachhochschulen. Gleichstellungspolitisch wäre es trotzdem zu empfehlen, eine Angleichung der gesetzlichen Grundlagen in Hochschul- und Kunsthochschulgesetz vorzunehmen und auch die Kunsthochschulen zu verpflichten, verbindliche Gleichstellungsquoten einzuführen.

6 WISSENSCHAFTSFELD GESCHLECHTERFORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE

Auch dank des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen entwickelt sich das Wissenschaftsfeld Geschlechterforschung an den Hochschulen in NRW insgesamt positiv. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum wurde das Feld auch in Fachdisziplinen wie der Medizin gestärkt, in denen Geschlechterperspektiven bislang kaum verankert waren. Darüber hinaus wurden interdisziplinäre Gender-Studies-Studiengänge an weiteren Standorten institutionalisiert.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Ungleiche Entwicklung fachspezifischer Perspektiven
In den Natur- und Ingenieurwissenschaften sind Geschlechterperspektiven nach wie vor marginalisiert. Da Gender-Studies-Studiengänge und -Zentren interdisziplinär und damit quer zu den Organisationsprinzipien der Hochschulen ausgerichtet sind, liegt der Schlüssel einer erfolgreichen Verstetigung der Geschlechterforschung bei den Fakultäten und Fachbereichen. Denn eine fachdisziplinäre Institutionalisierung stellt ein unabdingbares Fundament für die Absicherung der Geschlechterforschung an den Hochschulen dar.

Zahl der Professuren mit Gender-Denominationen zurückgegangen
Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist die absolute Zahl der Professuren mit einer Gender-Denomination leicht zurückgegangen. Das hängt u. a. damit zusammen, dass Juniorprofessuren nicht fortgesetzt wurden und die Gender-Denomination einer Stelle mit Ausscheiden der jeweiligen Professorin/des jeweiligen Professors entfallen ist. Auch das unterstreicht die hohe Bedeutung, die der Ebene von Fächern und Fachbereichen für die Institutionalisierung und Verstetigung von Geschlechterforschung in NRW zukommt.

7 GENDERGERECHTE FINANZIERUNGSMODELLE

Die Hochschulen erhalten im Rahmen des Landesprogramms für chancengerechte Hochschulen Mittel für ihre Gleichstellungsarbeit in Form eines Sockelbetrags. Darüber hinaus ist Gleichstellung ein Parameter bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Sockelbetrag schafft Verlässlichkeit und Planbarkeit der Gleichstellungsarbeit
Alle Hochschulen des Landes NRW erhalten einen festen Sockelbetrag für ihre Gleichstellungsarbeit, der sich nach ihrer jeweiligen Größe bemisst. Insbesondere kleinen Hochschulen erleichtert dies die Planbarkeit ihrer Gleichstellungsarbeit – unabhängig von einer leistungsbezogenen und damit konkurrenzorientierten Förderung.

Gleichstellungsfinanzierung durch leistungsorientierte Mittelvergabe
Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) des Landes an die Hochschulen wird ein Gleichstellungsparameter berücksichtigt. Die Mittel, die die Hochschulen hierdurch erhalten, müssen jedoch weder in Form einer hochschulinternen LOM noch zwingend für Gleichstellungsarbeit genutzt werden. Entsprechend integrieren nicht alle Hochschulen, die über eine hochschulinterne LOM verfügen, den Parameter Gleichstellung. Jenseits einer LOM nutzen die Hochschulen weitere, anreizbasierte Gleichstellungsmodelle wie bspw. Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

Gender Controlling und Gender Budgeting an den Hochschulen kaum verankert
Ein umfassendes Gender Budgeting, d. h. die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der gesamten Mittelverteilung, und das dazugehörige gendersensible Controlling werden an den Hochschulen in NRW derzeit nicht umgesetzt. Dies wird nicht zuletzt an den gravierenden genderbezogenen Entgeltungleichheiten deutlich, die sich statusgruppenübergreifend an den nordrhein-westfälischen Hochschulen nachweisen lassen.

8 GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTTRANSPARENZ

Im Juli 2017 ist das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) mit dem Ziel in Kraft getreten, die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit zu befördern.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Eingeschränkter Wirkungsradius des Entgelttransparenzgesetzes an Hochschulen
Das Entgelttransparenzgesetz entfaltet an den Hochschulen in NRW nur eine geringe Wirkung. Grund dafür ist, dass das Gesetz ausschließlich für die Tarifbeschäftigten gilt. Zudem greift in diesem Zusammenhang eine Angemessenheitsvermutung, die Eingruppierungssysteme auf der Basis von Tarifverträgen einer Überprüfung entzieht.

Hochschulen messen geschlechterbezogenen Entgeltbenachteiligungen nur geringe Bedeutung bei
Viele Hochschulen sehen keine Notwendigkeit, Maßnahmen zur Verwirklichung von Entgeltgleichheit zu ergreifen, und schätzen die Einhaltung der tarif- und beamtenrechtlichen Vorgaben als ausreichend für die Verwirklichung von Entgeltgleichheit ein. Inwiefern diese Einschätzung tatsächlich zutreffend ist, wird in der Teilstudie C des Gender-Reports 2019 analysiert.

9 FAZIT

Formal ist die Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW weit fortgeschritten. Gleichstellungspläne, Gleichstellungskommissionen, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsquoten sind an der überwiegenden Mehrheit der Hochschulen erfolgreich implementiert. Gleichstellungsarbeit ist damit stärker institutionalisiert und als verbindliches Querschnittsthema ins Hochschulmanagement integriert. Die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten ist auf mehreren Ebenen gewährleistet.

Allerdings zeigt die fortdauernde Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren, dass Gleichstellungspolitik und die Implementierung von Gleichstellungsquoten nicht zu kurzfristigen Erfolgen führen. Die Umsetzung dieser gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben ist oftmals mit einem hohen Arbeits- und Organisationsaufwand verbunden. Teilweise greifen auch die gesetzlichen Vorgaben zu kurz bzw. weisen Leerstellen auf. So können Gleichstellungsquoten schwer eine Wirkung entfalten, wenn sie zu niedrig

angesetzt werden oder nicht mit Sanktionsmöglichkeiten verbunden sind, die bei Nicht-Erreichen greifen. Um die Wirksamkeit der Gleichstellungsquoten bei der Berufung auf Professuren zu erhöhen, sollte deshalb die Einführung gesetzlicher Sanktionsmöglichkeiten in Betracht gezogen werden. Auch sollte – auf der Grundlage der Gender-Reporte – eine Ergebniskontrolle der verabschiedeten Gleichstellungsquoten erfolgen, bei der nicht nur das Erreichen der jeweils verabschiedeten Zielquoten geprüft wird, sondern auch deren Höhe und die tatsächliche Steigerung der Professorinnenanteile hochschulscharf evaluiert werden. Die Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes ist an den Hochschulen ebenfalls stark eingeschränkt. Dabei erweisen sich sowohl die Angemessenheitsvermutung tarifvertraglicher Eingruppierungen als auch die fehlende Einbeziehung der Beamt_innen als hinderlich für eine Verwirklichung von Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Zugleich hat die Verringerung des Gender Pay Gaps für die Hochschulen in der Regel keine große Priorität.

Im Gegensatz dazu wird im Kontext der Gleichstellungsarbeit zwei Themenfeldern eine hohe bzw. zunehmende Bedeutung zugesprochen. Zum einen wird die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Beruf und Studium als Aufgabe der Hochschulen begriffen, was u. a. in einer Stärkung der Familienservicebüros und der dort verorteten Maßnahmen deutlich wird. Insbesondere der Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten bleibt allerdings hoch und ihm wird bislang noch nicht umfassend entsprochen.

Zum anderen stehen Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch wieder stärker im Fokus der Hochschulen. Um alle Hochschulangehörigen vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt schützen zu können, ist es jedoch erforderlich, dass die Hochschulen den Geltungsbereich ihrer Richtlinien prüfen und ggf. explizit um die Gruppe der Studierenden erweitern. Die Hochschulen sollten gesetzlich dazu verpflichtet werden, umfassende Richtlinien zum Schutz aller Hochschulangehörigen vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu erlassen. Hierbei wäre es wünschenswert, dass die Richtlinien der Hochschulen auf geteilten Standards beruhen, die dem spezifischen Kontext von Wissenschaft und Hochschule Rechnung tragen. Dies kann helfen, Verfahrenswege transparent(er) und inklusiver zu gestalten und die Professionalisierung von Beratungsangeboten zu steigern. Gleichzeitig könnte dies die Hochschulen dabei unterstützen, bislang kaum berücksichtigte Facetten des Diskriminierungsschutzes in den Blick zu nehmen. Dazu zählen unter anderem ein erweiterter Fokus auf die Gruppe der Betroffenen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt – etwa im Kontext von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt – und eine stärkere Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierungen (etwa dem Zusammenwirken von Sexismus mit Rassismus oder Ableismus).

TEIL C:
GENDER PAY GAP AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW

In Teil C des Gender-Reports 2019 wird gezeigt, dass an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ein Gender Pay Gap existiert. Zudem wird nach den Ursachen für die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern gefragt. Hierzu werden die verschiedenen Beschäftigtengruppen der Professor_innen, des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur sowie der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung jeweils getrennt voneinander untersucht. Die Studie ist durch ein multiperspektivisches methodisches Vorgehen gekennzeichnet. Sie kombiniert die Analyse sekundärstatistischer Daten mit der Auswertung einer teilstandardisierten Online-Befragung unter Professor_innen in NRW sowie mit leitfadengestützten Expert_inneninterviews und Gruppeninterviews.

1 BESOLDUNG VON PROFESSOR_INNEN UND RICHTLINIEN ZUR REGELUNG VON LEISTUNGSBEZÜGEN IN DER W-BESOLDUNG

Seit 2005 existiert für Professor_innen in Nordrhein-Westfalen das System der W-Besoldung, mit dem eine deutliche Reduzierung der Höhe der Grundgehälter einherging. Gleichzeitig wurden die Möglichkeiten für den Erhalt leistungsbezogener, individuell verhandelbarer Gehaltselemente eingeführt. In NRW werden Leistungsbezüge an W2- und W3-Professor_innen in drei Kategorien vergeben – als Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge (1), als besondere Leistungsbezüge (2) und als Funktions-Leistungsbezüge (3). Zudem besteht die Möglichkeit einer Forschungs- und Lehrzulage. Wie die Vergabe der Bezüge erfolgt, liegt überwiegend in der Verantwortung der einzelnen Hochschulen.

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Mehrheit der Hochschulen hat Richtlinien für die Vergabe von Zulagen erlassen
Durch das Landesbesoldungsgesetz und durch die Hochschul-Leistungsbezügeverordnung wird ein rechtlicher Rahmen für die Gewährung von Leistungsbezügen vorgegeben (Abb. C 1). Gleichzeitig haben Hochschulen die Möglichkeit, die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge sowie der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge durch eigene Richtlinien zu konkretisieren. 30 von 37 Hochschulen (zwölf Universitäten, 15 Fachhochschulen, drei Kunsthochschulen) machen hiervon Gebrauch.

Rektor_innen mit Spielräumen bei der Leistungsbezügevergabe
Der Umfang der Regelungsinhalte unterscheidet sich an den einzelnen Hochschulen, insbesondere in Bezug auf die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge. Oft enthalten die Richtlinien Verweise auf die rechtliche Rahmenordnung, eine Konkretisierung der Vergabe erfolgt dagegen eher an den Fach- und Kunsthochschulen und weniger an den Universitäten. Den Rektor_innen kommen in den Verhandlungen damit große Entscheidungsspielräume zu, die zusätzlich dadurch verstärkt werden, dass die Definitionen der Leistungskriterien meist sehr allgemein gehalten sind. Nur wenige Hochschulen begrenzen diese Machtfülle durch den Einbezug weiterer Akteur_innen bei der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge.

Gleichstellungs-Controlling meist nicht systematisch in den Richtlinien verankert
Nur in wenigen Richtlinien werden Gleichstellungsaspekte und Fragen des Controllings thematisiert. Sofern diese Themen überhaupt aufgegriffen werden, bleiben die diesbezüglichen Selbstverpflichtungen der Hochschulen eher vage und betreffen vornehmlich die Schaffung geschlechterdifferenzierter Transparenz bei der Vergabe von besonderen Leistungsbezügen.

Abb. C 1: Leistungsbezüge nach Landesbesoldungsgesetz

Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge (§ 34 LBesG NRW)	Besondere Leistungsbezüge (§ 35 LBesG NRW)	Funktions-Leistungsbezüge (§ 36 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.	**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.	**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.

Quelle: eigene Darstellung.

2 ENTGELTDIFFERENZEN BEI PROFESSUREN – ANALYSE HOCHSCHULSTATISTISCHER DATEN

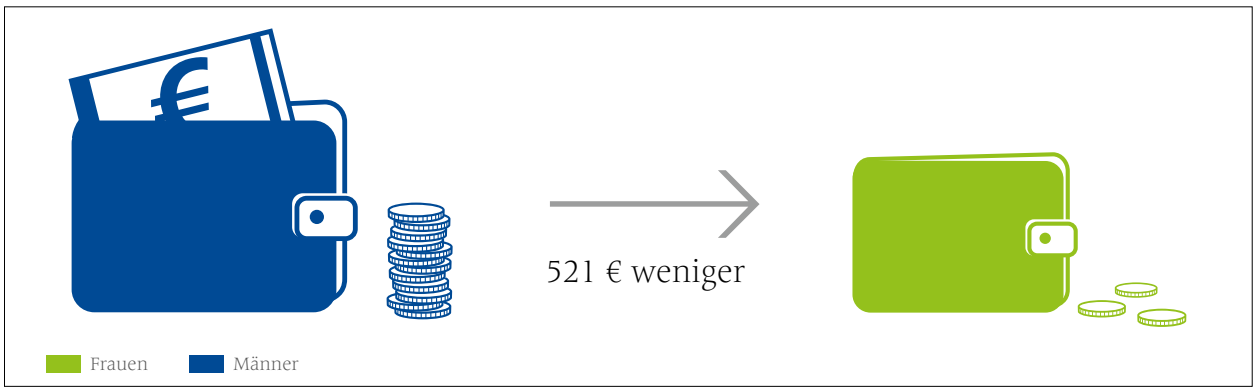
Die Analysen der amtlichen Gehaltsdaten des Landes NRW (Finanzstatistik IT.NRW und LBV) belegen, dass unter den vollzeitbeschäftigten, verbeamteten Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, wie auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen, ein Gender Pay Gap existiert.

Zentrale Ergebnisse zum bereinigten Bruttogehalt im Überblick:

Bereinigtes Bruttogehalt der Professorinnen ist niedriger
Im Durchschnitt und über alle Besoldungsgruppen hinweg verdienen Professorinnen jeden Monat 521 € weniger als Professoren. Dieser Unterschied bezieht sich auf das bereinigte Bruttogehalt, d. h., Familienzuschläge und andere wissenschaftsfremde Zulagen wurden nicht in die Berechnung des Gender Pay Gaps einbezogen.

Medizinische Fakultäten weisen den höchsten Gender Pay Gap auf
Die höchsten Verdienstungleichheiten finden sich an den Medizinischen Fakultäten. Dort erhalten Professorinnen monatlich 994 € weniger Gehalt als Professoren. Doch auch an den Universitäten besteht eine ausgeprägte Verdienstlücke von 746 € zuungunsten von Frauen, während die Entgeltdifferenzen an den Kunsthochschulen mit 222 € und an den Fachhochschulen mit 115 € geringer ausfallen.

Abb. C 2: Bereinigtes Bruttogehalt, monatliche Differenz zwischen Professorinnen und Professoren



Quelle: eigene Darstellung.

Je höher die Besoldungsgruppe, desto höher der Gender Pay Gap

Ein Vergleich der geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten nach Besoldungsgruppen zeigt, dass der Gender Pay Gap zuungunsten von Professorinnen mit steigender Höhe der Bruttogehälter zunimmt und zudem bei der W-Besoldung ausgeprägter ist: So liegt der Verdienst auf einer W3-Professur nicht nur höher als auf einer C4-Stelle, auch der Gender Pay Gap fällt fast doppelt so hoch aus.

Zentrale Ergebnisse zu Leistungsbezügen/W-Besoldung im Überblick:

Professorinnen erhalten häufiger keine Leistungsbezüge

Die Auswertung der Daten des LBV verdeutlicht darüber hinaus, dass Professorinnen häufiger als ihre Kollegen keine Leistungsbezüge erhalten. 13,5 % der Professorinnen und 8,9 % der Professoren in NRW erhalten keine Leistungsbezüge. Gleichzeitig fallen die Leistungsbezüge der Professorinnen im Durchschnitt geringer aus.

Leistungsbezüge in der W-Besoldung fallen für Professorinnen niedriger aus

Die höchsten Leistungsbezüge erhalten W3-Professoren mit durchschnittlich 2.266 €, während die Leistungsbezüge von W3-Professorinnen im Durchschnitt bei 1.665 € liegen (Tab. C 1). Damit beträgt der Gender Pay Gap in dieser Gruppe 601 €. An den Fachhochschulen erzielen die W2-Professorinnen zusätzliche Bezüge in Höhe von durchschnittlich 461 €, gegenüber 619 € bei den Professoren. Damit beläuft sich der monatliche Gender Pay Gap in dieser Gruppe auf 158 €.

Besoldungsgruppe und Alter erklären den Gender Pay Gap nicht

Für jede Besoldungsgruppe lässt sich ein – unterschiedlich hoher – Gender Pay Gap nachweisen. Der geringere Professorinnenanteil bei höheren Besoldungsgruppen (insbesondere W3 und C4) erklärt den Gender Pay Gap damit nicht. Ein vermeintlich höheres Alter der Professoren kann ebenfalls nicht als Erklärung für den Gender Pay Gap herangezogen werden. Die Analyse zeigt vielmehr, dass die Ungleichheiten zwischen den Leistungsbezügen der Professorinnen und Professoren mit dem Alter zunehmen.

Fachzugehörigkeit entscheidend für die Höhe der vergebenen Leistungsbezüge, nicht für den Gender Pay Gap

In Bezug auf die Höhe der vergebenen Leistungsbezüge gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Lehr- und Forschungsbereichen. Gleichzeitig findet sich innerhalb der einzelnen Bereiche ein deutlicher Gender Pay Gap. W3-Professorinnen erhalten sowohl im Maschinenbau als auch in der Germanistik deutlich geringere Leistungsbezüge als ihre Fachkollegen (Abb. C 3). In Fächern mit sehr hohen Männeranteilen werden besonders hohe Gehaltszulagen erzielt, während in Fachrich-

tungen mit höheren Frauenanteilen die Leistungsbezüge geringer ausfallen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Devaluation von als weiblich konnotierter Arbeit auch auf der Ebene der Professuren wirksam wird.

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge vor allem an den Universitäten

Die Bedeutung der unterschiedlichen Leistungsbezügekategorien ist von der Hochschulart beeinflusst. An den Universitäten machen Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge gegenüber besonderen Leistungsbezügen einen höheren Anteil aus, an den Fachhochschulen ist es umgekehrt. An den Universitäten und insbesondere an den Medizinischen Fakultäten fällt der Gender Pay Gap vor allem bezogen auf W3-Professuren sehr hoch aus.

Hochschulscharfe Auswertung macht Differenzen zwischen den Hochschulen sichtbar

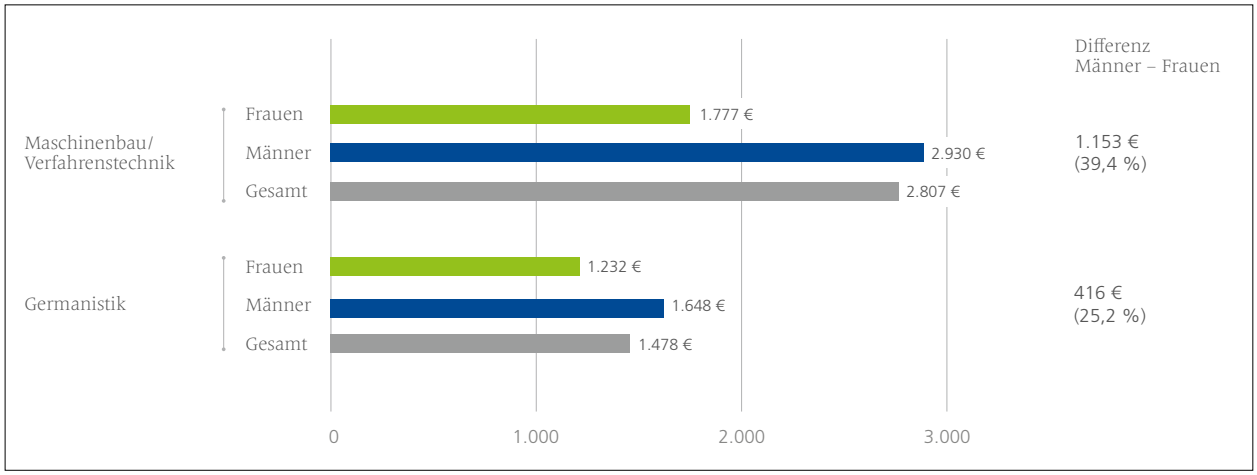
In Bezug auf die Höhe der vergebenen Leistungsbezüge und die Leistungsbezügedifferenzen zwischen Professorinnen und Professoren existieren an den einzelnen Hochschulen in NRW große Unterschiede. Nur an zwei Universitäten erhalten Professorinnen in jeweils einer Besoldungsgruppe die im Durchschnitt höheren Leistungsbezüge. Davon abgesehen lassen sich durchweg Leistungsbezügedifferenzen zuungunsten der Professorinnen feststellen.

Tab. C 1: Durchschnittliche Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professuren		W2-Professuren		Gesamt	
		Anzahl	Leistungs-bezüge	Anzahl	Leistungs-bezüge	Anzahl	Leistungs-bezüge
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 €
Fach-hochschulen	Frauen	11	2.548 €	453	461 €	464	511 €
	Männer	27	2.747 €	1.181	619 €	1.208	667 €
	LB-Differenz		199 €		158 €		156 €
Kunst-hochschulen	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 Professuren (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge).

Abb. C 3: Fachkultur, „Marktwert“ und Geschlecht – ein kontrastierender Vergleich



Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge).

3 PROFESSOR_INNEN UND LEISTUNGSBEZÜGE – ERFAHRUNGEN UND EINSTELLUNGEN

Die Online-Befragung der Professor_innen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen zeigt, wie sie die Besoldung und insbesondere die Vergabeverfahren für Leistungsbezüge bewerten und welche Erfahrungen sie in diesem Zusammenhang gemacht haben. Dabei werden ungleiche Geschlechterverhältnisse im Verhandlungsprozess sichtbar, die zum Gender Pay Gap beitragen. Die Angaben der befragten Professor_innen zu den von ihnen erhaltenen Leistungsbezügen decken sich in wesentlichen Punkten mit den Ergebnissen der sekundärstatistischen Datenanalyse für die Gesamtgruppe.

„Die Fachdisziplin ist viel zu wichtig, bezahlt wird nach Marktlage, nicht nach Forschungsleistung, das macht das System so ungerecht." *(Professorin)*

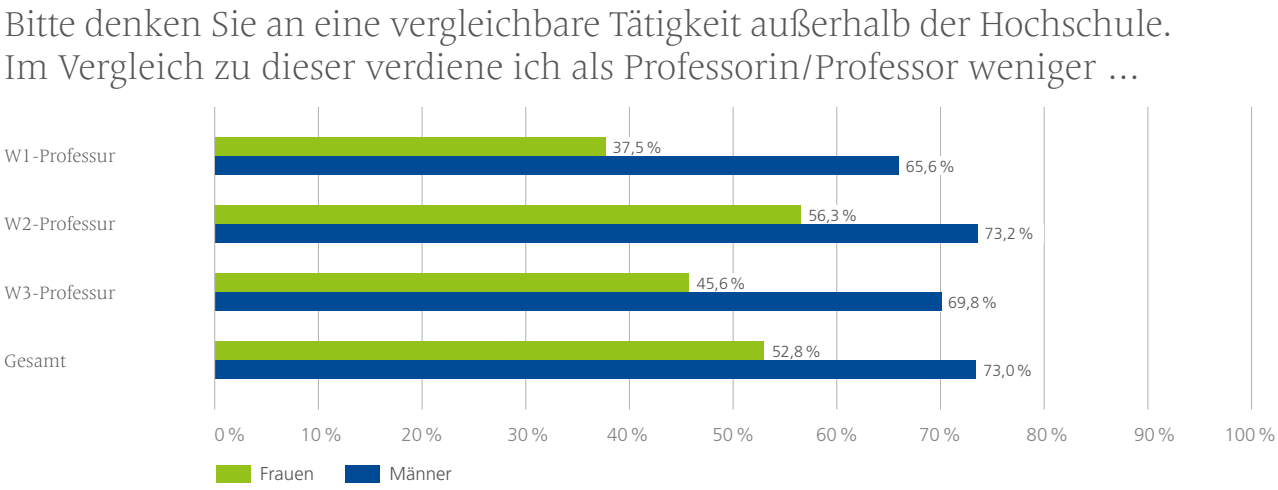
„Es ist das Gefühl, dass eine gute sich entwickelnde moderne Lehre nur schwer belegbar ist und gegenüber Forschung einen niedrigeren Stellenwert hat." *(Professor)*

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Ungleiche Voraussetzungen von Professorinnen und Professoren für Verhandlungserfolg
Die Verhandlungspositionen der Professorinnen und Professoren bei der Vergabe von Leistungsbezügen unterscheiden sich. Professoren geben häufiger an, in Privatwirtschaft und Industrie – und damit in Branchen mit hohen Einkommen – gearbeitet zu haben. Zudem halten Professoren über alle Besoldungsgruppen hinweg deutlich häufiger als Professorinnen ihren Verdienst an der Hochschule für geringer als bei einer vergleichbaren außerhochschulischen Tätigkeit. Für Frauen bedeutet die Berufung also häufiger auch eine finanzielle Verbesserung.

Marktelemente beeinflussen die Höhe der Leistungsbezüge
Die Vergabe von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen wird auch durch das vorherige Einkommen oder durch ein externes Berufungsangebot beeinflusst. Hierbei handelt es sich um marktbasierte und

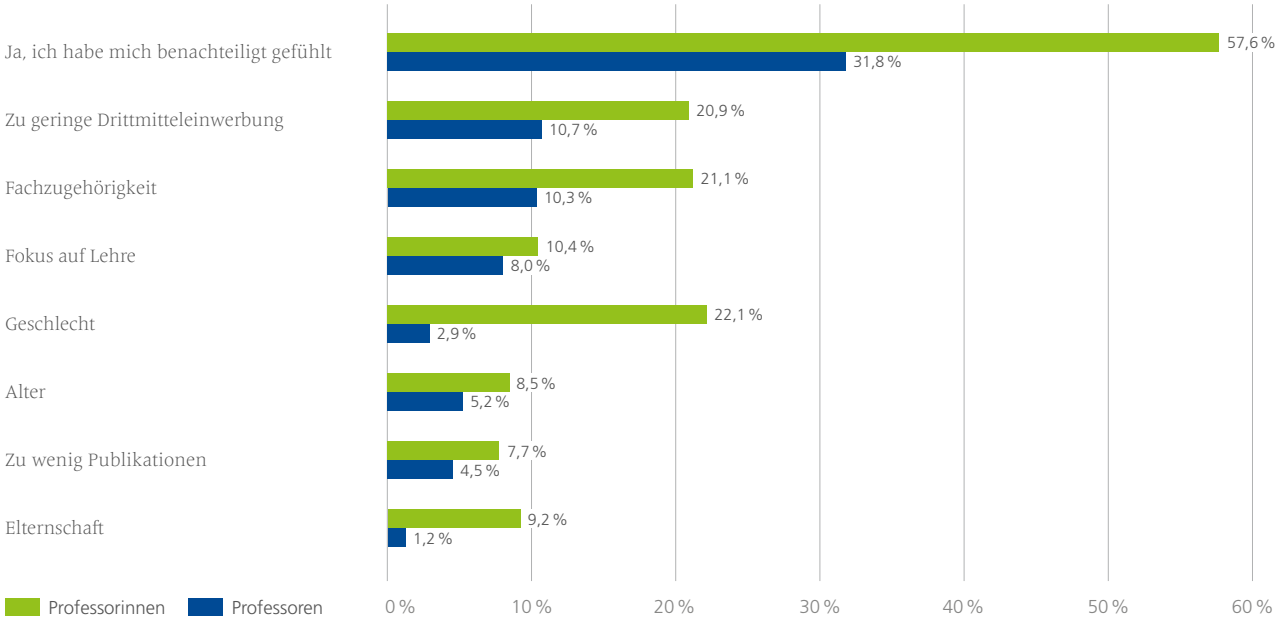
Abb. C 4: Einschätzung aktueller alternativer Verdienstmöglichkeiten nach Geschlecht und W-Besoldungsgruppe



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (W1-Professur: 32 Frauen, 32 Männer; W2-Professur: 199 Frauen, 519 Männer; W3-Professur: 79 Frauen, 248 Männer. Gesamt: 360 Frauen, 1.053 Männer). Frage 12.

Abb. C 5: Benachteiligungserfahrungen in Verhandlungen nach Geschlecht

Haben Sie sich in einer Verhandlung aus einem oder mehreren der folgenden Gründe benachteiligt gefühlt?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 420 Frauen, 1.124 Männer). Frage 10a (Mehrfachnennungen möglich).

nicht um an Leistung orientierte Gehaltseffekte. Die unterschiedliche Position von Frauen und Männern auf dem außerhochschulischen Markt bewirkt, dass Geschlecht zu einer Variablen wird, die den Gender Pay Gap bei der Vergabe von Leistungsbezügen verschärft.

Professor_innen betonen die Bedeutung der Fachzugehörigkeit

Die befragten Professor_innen messen der Fachzugehörigkeit von Verhandlungspartner_innen eine komplexe Bedeutung zu. Der vergeschlechtlichte Marktwert der unterschiedlichen Lehr- und Forschungsgebiete wird hierbei vor allem durch das Potenzial für die Einwerbung hoher Drittmittel bestimmt.

Gewährung besonderer Leistungsbezüge unterscheidet sich nach Geschlecht

Professorinnen und Professoren erhalten aus unterschiedlichen Gründen Leistungsbezüge, die mit einer vergeschlechtlichten Arbeitsteilung an den Hochschulen in Zusammenhang stehen. W2-Professorinnen geben häufiger an, besondere Leistungsbezüge im Bereich Lehre erhalten zu haben, während bei ihren Kollegen Forschung eine größere Rolle spielt. Dabei wirken sich unterschiedliche Fokussierungen auf Lehre oder Forschung auf das Entgelt aus, da Lehre und die Betreuung von Studierenden weniger honoriert werden.

Widersprüchliche Einschätzungen der Professor_innen in Bezug auf die W-Besoldung

Die Einschätzungen der Professor_innen in Bezug auf die W-Besoldung sind teilweise widersprüchlich. Obwohl eine Mehrheit der Professorinnen und Professoren mit den Ergebnissen ihrer Berufungs- und Bleibeverhandlungen zufrieden ist, äußern sich insbesondere die Professorinnen gleichzeitig sehr kritisch. Dabei werden vor allem die Intransparenz von Verfahren und Vergabekriterien sowie willkürliche Entscheidungen der Hochschulleitung negativ hervorgehoben.

Tab. C 2: Höhe der monatlichen Leistungsbezüge von W3-/W2-Professor_innen nach Elternschaft und Geschlecht

Monatliche Leistungsbezüge	Professorinnen		Professoren	
	Mit Kind(ern) % (n = 145)	Ohne Kind(er) % (n = 104)	Mit Kind(ern) % (n = 536)	Ohne Kind(er) % (n = 135)
1.000 und mehr Euro	20,0 %	17,3 %	31,7 %	22,2 %
500 bis unter 1.000 Euro	29,0 %	32,7 %	31,0 %	35,6 %
200 bis unter 500 Euro	44,1 %	43,3 %	33,2 %	32,6 %
Unter 200 Euro	6,9 %	6,7 %	4,1 %	9,6 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 7: „In welcher Größenordnung bewegen sich Ihre monatlichen Leistungsbezüge, die Sie zurzeit erhalten, insgesamt?". Basis: alle W2- und W3-Professor_innen, die Leistungsbezüge erhalten.

Benachteiligungserfahrungen von Professorinnen

Die Hälfte der Professorinnen hat die Erfahrung gemacht, sich aufgrund des eigenen Geschlechts besonders beweisen zu müssen. Für Professoren spielt dieser Aspekt dagegen fast keine Rolle. Zugleich berichten mehr Professorinnen als Professoren von der Erfahrung, während der Verhandlungen benachteiligt worden zu sein. Während dabei eine geringe Drittmitteleinwerbung und die Fachzugehörigkeit für Frauen und Männer eine große Rolle spielen, gibt die Gruppe der Professorinnen als häufigste Ursache für die eigene Benachteiligung ihr Geschlecht an. Hier zeigt sich, dass an den Hochschulen nach wie vor eine männlich geprägte Hochschulkultur überwiegt und sich nachteilig auf die Gehaltsverhandlungen von Professorinnen auswirkt.

Mutterschaft entscheidet nicht über die Höhe der Leistungsbezüge von Professorinnen

Das Vorhandensein von Kindern steht bei den Professorinnen in keinem Zusammenhang mit der Höhe der Leistungsbezüge, während die Leistungsbezüge von Professoren mit Kind(ern) im Durchschnitt höher sind als diejenigen ihrer kinderlosen Kollegen (Tab. C 2).

„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 insgesamt […] Frauen häufig schlechtere Verhandler sind in eigener Sache."
(Professorin)

4 HOCHSCHULLEITUNGEN UND IHRE SICHT AUF GESCHLECHTERUNGLEICHE LEISTUNGSBEZÜGE

Aus Sicht der befragten Expert_innen üben die Hochschulleitungen eine zentrale Funktion bei der Gewährung von Leistungsbezügen aus. Damit gewinnt eine als individualisiert und informell beschriebene Verhandlung, an der nur wenige Akteur_innen der Hochschule beteiligt sind und die für die verhandelnden Professor_innen eine Ausnahmesituation darstellt, eine zentrale Bedeutung als Ursache für den Gender Pay Gap.

„Und die Anträge von Frauen sind in der Regel deutlich defensiver […], also Männer sind einfach fordernder." *(Hochschulleitung)*

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

An den Universitäten wird Forschung honoriert – an den Fachhochschulen Lehre
Nach Aussage der Expert_innen erfolgt die Vergabe besonderer Leistungsbezüge meist über ein formalisiertes (Antrags-)Verfahren, in dessen Rahmen an den Universitäten tendenziell eher Forschungsleistungen und an den Fachhochschulen eher Leistungen im Bereich der Lehre honoriert werden. Verhandlungen sind vor allem an den Universitäten für die Vergabe von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen zentral.

Hierarchisierung von Leistungskriterien
Die Quantifizier- und Messbarkeit von Leistung spielt für deren Honorierung eine wichtige Rolle. Dabei kommt insbesondere eingeworbenen Drittmitteln eine herausragende Bedeutung zu. Hier entsteht eine – zugleich vergeschlechtlichte – Hierarchie und Ungleichheit zwischen verschiedenen Kriterien zur Vergabe von zusätzlichen Bezügen.

Marktmechanismen dominieren Verfahrenslogik
Die Expert_innen gehen davon aus, dass Berufungs-Leistungsbezüge von Marktmechanismen geprägt sind. Sie gehen außerdem davon aus, dass Professorinnen u. a. in Fächern mit hohem Männeranteil gute Verhandlungsaussichten für leistungsbezogene Entgeltkomponenten haben. Damit verkennen sie jedoch die Wirkung der Kategorie Geschlecht auf die Leistungsbezügevergabe. Denn diese Annahme wird durch die vorliegenden empirischen Daten nicht gestützt.

Fachzugehörigkeit ‚erklärt' für die Expert_innen den Gender Pay Gap
Als Erklärung für das Ausmaß des Gender Pay Gaps auf der Basis der Leistungsbesoldung heben die Expert_innen vor allem die unterschiedliche ‚Wertigkeit' von Lehr- und Forschungsbereichen hervor. Hierbei übersehen sie jedoch den Gender Pay Gap innerhalb der unterschiedlichen Fachgebiete.

Professorinnen gelten weiterhin als Abweichung von einer männlichen Norm
Die Expert_innen konstruieren das Handeln von Professorinnen in den Gesprächen um die Vergabe von Leistungsbezügen als Abweichung von einer männlichen Norm. Es scheint einen ‚durchschnittlichen' Professor zu geben, während Professorinnen in den Augen der Expert_innen nur selten angemessen (d. h. weder zu bescheiden noch zu forsch oder zu selbstbewusst) auftreten. Dies unterstreicht, dass das Setting der Verhandlungen um Leistungsbezüge von Beginn an vergeschlechtlicht ist und in der Verhandlungssituation zwischen einer Professorin und dem Rektorat geschlechterstereotype Handlungserwartungen und geschlechterdifferenzierte Urteile das Verhandlungsergebnis zum Nachteil von Frauen beeinflussen.

5 ENTGELTUNGLEICHHEITEN BEI MITARBEITER_INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Bei den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung werden geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten sichtbar. Diese sind u. a. durch die Beschäftigtengruppen (Tarifbeschäftigte gegenüber Beamt_innen), die Personalgruppen und die Eingruppierungen sowie das Arbeitsvolumen oder das Beschäftigungsverhältnis (befristet gegenüber unbefristet) vermittelt und tragen auf diese Weise zu einem indirekten Gender Pay Gap an der Hochschule bei. Die Erkenntnisse basieren auf einer Analyse hochschulstatistischer Daten und Expertinnen-Gesprächen mit Akteurinnen aus dem MTV-Bereich.

„In welcher Entgeltgruppe man ist, also das ist ja schon die Auswirkung der Diskriminierung und die kann man damit dann nicht zeigen." *(Expertin MTV)*

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Im MTV-Bereich sind mehrheitlich Frauen beschäftigt

Die Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung setzt sich aus Tarifbeschäftigten (ca. 50.000) und Beamt_innen (ca. 2.000) zusammen. In beiden Teilgruppen sind mehrheitlich Frauen beschäftigt, wobei der Frauenanteil an den Tarifbeschäftigten (69,3 %) den Frauenanteil an den Beamt_innen (60,4 %) übersteigt. Männer stellen allein beim Technischen Personal die Mehrheit, während das Verwaltungspersonal, das Bibliotheks- und Pflegepersonal sowie das Sonstige Personal mehrheitlich aus Frauen bestehen.

Tarifbeschäftigte Frauen werden seltener in den höheren Entgeltgruppen beschäftigt

Unter den Tarifbeschäftigten nimmt der Frauenanteil von Entgeltgruppe E5 bis zu Entgeltgruppe E12 kontinuierlich ab. Auch innerhalb der einzelnen Entgeltgruppencluster mit dem gleichen Qualifizierungsgrad befinden sich Frauen überproportional häufig in den jeweils niedrigeren Entgeltgruppen. Besonders deutlich wird das innerhalb des Technischen Personals.

Der Frauenanteil im höheren Dienst liegt unter der Geschlechterparität

Bei den Beamt_innen wird insbesondere zwischen dem gehobenen und dem höheren Dienst eine Differenz in Bezug auf die Besoldungsgruppe zwischen Frauen und Männern sichtbar. Beamtinnen sind in den Besoldungsgruppen A13 bis A16 in der Minderheit (42,4 %). Auch in der größten Personalgruppe, dem Verwaltungspersonal, und an Universitäten unterschreitet der Frauenanteil im höheren Dienst deutlich die Geschlechterparität.

Die große Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen

Ein Drittel der MTV-Tarifbeschäftigten und ein Fünftel der Beamt_innen arbeiten in Teilzeit bis einschließlich 75 % des vollen Stellenumfangs. In beiden Gruppen sind es überwiegend Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind. Dies gilt ebenfalls für jede einzelne Entgelt- und Besoldungsgruppe.

Tarifbeschäftigte Frauen sind häufiger auf befristeten Stellen vertreten

Der Anteil von befristeten Stellen ist im MTV-Bereich insgesamt gering. Frauen sind anteilig häufiger befristet als auf Dauer beschäftigt. Besonders deutlich wird die Differenz im Tarifbereich in den höheren Entgeltgruppen ab E11, sodass Frauen gerade auf Stellen mit höherem Einkommen häufiger befristet beschäftigt sind.

Tarifverträge können ein Ausgangspunkt für Entgeltbenachteiligung sein

Die befragten Expertinnen problematisieren, dass der Tarifvertrag nicht ausreichend vor Entgeltbenachteiligung schütze und Geschlechterstereotype bei Eingruppierungen und Tätigkeitsbeschreibungen einen indirekten Gender Pay Gap befördern können.

Hochschulen nutzen ihre Gestaltungsspielräume unzureichend
In Bezug auf Arbeitsplatzbewertungen oder die Vergabe von Zulagen existieren an den Hochschulen Gestaltungsspielräume, die nach Einschätzung der Expertinnen oftmals zum Nachteil von tarifbeschäftigten Frauen in Technik und Verwaltung eingesetzt werden.

Entgeltungleichheit unter den Beamt_innen durch das Beurteilungswesen bedingt
Die Entscheidung über Beförderungen erfolgt bei den Beamt_innen auf der Basis von Beurteilungen, deren Verfahrensregeln die Hochschulen selbst festlegen können. Die Expertinnen beobachten trotz festgelegter Leistungsmaßstäbe für die Beurteilungen geschlechterbezogene Verzerrungen sowie Benachteiligungen aufgrund von Teilzeit oder familiär bedingten Erwerbsunterbrechungen. Die daraus resultierende mangelnde Beförderung von Frauen verhindert den Aufstieg von Frauen in höhere Besoldungsgruppen und trägt zu einem indirekten Gender Pay Gap bei.

6 ENTGELTWIRKSAME UNGLEICHHEITEN IM WISSENSCHAFTLICHEN MITTELBAU

Auch bei den Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau wirken sich Geschlechterungleichheiten in den Beschäftigungsverhältnissen auf das Entgelt aus. Diese Unterschiede resultieren aus der Beschäftigtengruppe (Tarifbeschäftigte gegenüber Beamt_innen), den Eingruppierungen in die Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie aus dem Arbeitsvolumen und dem Beschäftigungsverhältnis (befristet gegenüber unbefristet).

Zentrale Ergebnisse im Überblick:

Frauen sind vor allem bei den Beamt_innen unterrepräsentiert
Die Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur unterteilt sich in Tarifbeschäftigte (rund 39.000 Personen) und Beamt_innen (rund 2.400 Beschäftigte). In beiden Gruppen sind Frauen nicht paritätisch vertreten, jedoch sind immerhin 43,5 % der Tarifbeschäftigten Frauen. Bei den Beamt_innen beträgt ihr Anteil dagegen nur rund ein Drittel (33,5 %).

Je höher die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, desto stärker sinkt der Frauenanteil
Sowohl unter den Tarifbeschäftigten als auch unter den Beamt_innen wird in den hohen Eingruppierungen ab E13 bzw. A13 eine vertikale Geschlechtersegregation deutlich. Mit steigender Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe sinkt der Frauenanteil kontinuierlich bis auf jeweils ein Viertel in E15 bzw. A15. An dieser Tendenz ändert auch das Vorhandensein einer höheren Qualifikation in Form einer Promotion nichts.

Tarifbeschäftigte Wissenschaftlerinnen arbeiten seltener in Vollzeit
Für Tarifbeschäftigte im Mittelbau kommt dem Arbeitsvolumen in Bezug auf Entgeltungleichheit eine besondere Bedeutung zu. Der Anteil an Teilzeitstellen ist insgesamt hoch, allerdings haben Wissenschaftlerinnen nur rund ein Drittel der Vollzeitstellen inne und sind somit – auch über verschiedene Fächergruppen hinweg – deutlich unterrepräsentiert.

Frauen sind etwas seltener auf Dauerstellen vertreten
Bei der Betrachtung von befristeten und unbefristeten Stellen sind ebenfalls geschlechterbezogene Unterschiede zu erkennen. Während der Befristungsanteil im Tarifbereich insgesamt sehr hoch (84,1 %) ist, fällt er bei den Beamt_innen eher gering aus (37,4 %). Frauen haben in beiden Bereichen seltener Dauerstellen inne als Männer.

7 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 besonderen 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.

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. 32
ISBN: 978-3-936199-31-4
Essen, 2019

Die Kurzfassung basiert auf dem Gender-Report 2019, verfasst von
Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufaÿs, Jenny Bünnig, Ulla Hendrix, Jeremia Herrmann, Heike Mauer, Jennifer Niegel

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 978-3-936199-31-4